

Selon l'art. 87 LCA, l'assurance collective contre les accidents ou la maladie donne au bénéficiaire, dès qu'un accident ou une maladie est survenu, un droit propre contre l'assureur. Ce droit propre a pour effet que seul le bénéficiaire (l'assuré) a droit au bénéfice de l'assurance, l'assurance accomplissant son obligation par le paiement au travailleur lui-même en tant que tiers bénéficiaire avec effet libératoire, et non par le paiement à l'employeur, bien que ce dernier soit le contractant. A cet égard, l'exécution du contrat peut être comparée à une **véritable stipulation pour autrui au sens de l'art. 112 al. 2 CO**. L'assuré ne devient pas partie contractante et l'employeur reste débiteur des primes d'assurance, cette obligation de payer les primes d'assurance à la compagnie d'assurance remplaçant l'obligation de payer le salaire au travailleur dans les conditions de l'art. 324a al. 4 CO (rappel de jurisprudence, cons. 2).

Si l'obligation de l'employeur de continuer à verser le salaire en cas de maladie du travailleur au sens de l'art. 324a al. 4 CO est remplacée par une réglementation au moins équivalente pour le travailleur, l'employeur est libéré de l'obligation de continuer à verser le salaire. Compte tenu de sa durée, l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie est généralement plus favorable pour le salarié. Selon la jurisprudence récente, qui suit la doctrine dominante, un règlement est en tout état de cause **équivalent s'il prévoit le versement d'une indemnité journalière de 80% du salaire pendant un maximum de 720 jours dans un délai de 900 jours avec paiement des primes par moitié par l'employeur et le travailleur** (rappel de jurisprudence, cons. 3.1).

En l'espèce, l'instance précédente a reconnu à juste titre que l'employeur avait été libéré de son obligation de verser le salaire conformément à l'art. 324a CO pendant la période où la demanderesse était en congé de maladie et avait droit aux indemnités journalières. Par conséquent, le salaire n'était dû que pour les sept mois pendant lesquels la demanderesse a travaillé. **L'instance précédente a conclu à juste titre que la travailleuse n'avait droit à un montant proportionnel au salaire du 13^e mois que pour cette période** (cons. 4.1).

Besetzung

Bundesrichterin Kiss, Präsidentin,
Bundesrichterrinnen Klett, May Canellas,
Gerichtsschreiber Hug.

Verfahrensbeteiligte

A.,
vertreten durch Advokat Dr. Dieter Troxler,
Beschwerdeführer,

gegen

B. AG,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Damian Schai,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand

Arbeitsvertrag; Krankentaggeld,

Beschwerde gegen den Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht,
vom 26. Juni 2018 (400 18 36).

Sachverhalt:

A.

A. (Arbeitnehmer, Kläger, Beschwerdeführer) war nach erfolgreichem Abschluss seiner Lehre im August 2008 weiterhin bei der B. AG (Arbeitgeberin, Beklagte, Beschwerdegegnerin) tätig. Die Arbeitgeberin kündigte den Arbeitsvertrag am 17. Februar 2015 auf den 31. März 2015. Der Arbeitnehmer bestritt die Gültigkeit der Kündigung, weil er zum Kündigungszeitpunkt krank geschrieben gewesen sei.

Ab dem 1. Oktober 2012 konnte der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten. Die Arbeitgeberin hatte bei einer privaten Versicherungsgesellschaft eine kollektive Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, welche ab diesem Zeitpunkt Taggelder ausrichtete. Die Versicherung zahlte diese Taggelder der Arbeitgeberin, welche auf der Basis von 80 % des bisherigen Lohnes monatliche Lohnabrechnungen erstellte und dem Arbeitnehmer die Beträge auszahlte.

Ab 1. Juni 2013 verfügte die Sozialversicherungsanstalt des Kantons Basel-Landschaft die Durchführung von Eingliederungsmassnahmen. Der Arbeitnehmer absolvierte dieses Arbeitstraining im Betrieb seiner Arbeitgeberin, wobei ihm IV-Taggelder ausbezahlt wurden. Am 31. Mai 2014 wurde die Massnahme eingestellt. Zwischen Juni und Dezember 2014 war der Arbeitnehmer zu 100 % bei der Arbeitgeberin tätig. Er war während dieser Zeit an einigen Tagen krank geschrieben und absolvierte Zivildienst. Namentlich arbeitete er im Dezember 2014 nur an 11 von 22 Arbeitstagen. Im Januar 2015 standen ihm 13 bezahlte Arbeitstage von 22 zu. Ab Februar 2015 war er krank geschrieben. Die Krankentaggelder wurden bis Ende Mai 2015 über die Arbeitgeberin ausgerichtet. Ab dem 1. Juni 2015 wurden die Krankentaggelder von der Versicherung direkt dem Arbeitnehmer ausbezahlt. Die Zahlungen wurden per 18. August 2015 definitiv eingestellt.

B.

B.a. Nach erfolgloser Schlichtungsverhandlung reichte der Arbeitnehmer am 14. Juni 2016 Klage beim Zivilkreisgericht Basel-Landschaft Ost gegen die Arbeitgeberin ein. Er beantragte, die Beklagte sei zu verpflichten, ihm insgesamt Fr. 26'681.90 nebst Zins zu bezahlen. Er begründete seine Forderung im Wesentlichen damit, dass die Beklagte unzulässige Abzüge an den IV-Leistungen und an den Krankentaggeldern vorgenommen habe, dass ihm eine nie ausbezahlte Lohnerhöhung zustehe und auch der 13. Monatslohn nicht immer korrekt überwiesen worden sei. Schliesslich machte er wegen ungültiger Kündigung eine Lohnforderung geltend.

Mit Urteil vom 14. Dezember 2017 verpflichtete das Zivilkreisgericht Basel-Landschaft Ost die Beklagte, dem Kläger Fr. 508.70 nebst Zins zu 5 % seit 1. Juli 2014, Fr. 246.10 nebst Zins zu 5 % seit 1. Januar 2015, Fr. 30.80 nebst Zins zu 5 % seit 1. Februar 2015 und Fr. 2'686.75 nebst Zins zu 5 % seit 31. Mai 2015 zu bezahlen. Es erhob keine Gerichtskosten, sprach der Beklagten zulasten des Klägers jedoch eine Parteientschädigung von Fr. 11'715.45 zu. Gutgeheissen wurden Lohnerhöhung und Lohn abzüglich Verrechnungsforderung für das Jahr 2104 und für das Jahr 2015 Lohnerhöhung, 13. Monatslohn und Lohn. Im Übrigen wurde die Klage abgewiesen.

B.b. Der Kläger gelangte mit Berufung an das Kantonsgericht Basel-Landschaft und stellte im Wesentlichen die Begehren, (1.1) es sei festzustellen, dass der Beklagten für September 2014 und November 2014 keine Verrechnungsforderungen zuständen und (1.2) die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger zusätzlich zum zugesprochenen Betrag Fr. 1'989.-- zuzüglich 5 % seit 1. Januar 2014 (Restanz 13. Gehalt 2013), Fr. 572.75 nebst 5 % seit 1.2.2014 (für Dezember 2014) und für Januar 2015 Fr. 73.50 nebst 5 % Zins seit dem 1. Februar 2015 zu bezahlen. Er beantragte zudem (2), das Urteil sei aufzuheben und zur Beurteilung seiner abgewiesenen Forderungen [von denen er insgesamt Fr. 4'920.-- fallen liess] an das Zivilkreisgericht zurückzuweisen, eventuell vom Kantonsgericht zu beurteilen und gutzuheissen.

Das Kantonsgericht Basel-Landschaft wies die Berufung des Klägers mit Entscheid vom 26. Juni 2018 ab, soweit darauf eingetreten wurde. Das Kantonsgericht trat auf Rechtsbegehren 1.1 mangels Feststellungsinteresses nicht ein. Zu den einzelnen Forderungen bestätigte das Kantonsgericht

zunächst das Erkenntnis des Zivilkreisgerichts, wonach der Beklagten die Passivlegitimation fehle, soweit der Kläger (restliche, nicht vollständig ausbezahlte) Krankentaggelder geltend mache. Es bestätigte sodann, dass dem Kläger ein Anspruch auf 13. Monatslohn für das Jahr 2013 nur im Umfang von 7/12 zustehe. Seine Ansprüche gegenüber der Beklagten aus Lohn für Dezember 2014 und Januar 2015 habe die Beklagte erfüllt, während allfällige (teilweise noch nicht bezahlte) Krankentaggelder gegenüber der Versicherung geltend zu machen wären. Ebenfalls sei für die Zeit von Februar 2015 bis Mai 2015 ausschliesslich die Versicherung passivlegitimiert. Den geforderten Lohn ab Mitte August 2018 wegen ungültiger Kündigung wies das Kantonsgericht ab, weil der Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Art. 324a OR durch Krankentaggelder erfüllt oder zu erfüllen sei - für deren Leistung die Beklagte nicht passivlegitimiert sei - und jedenfalls der Kläger seine Arbeitsleistung nicht angeboten habe. Das Kantonsgericht bestätigte schliesslich, dass ein Anspruch auf 13. Monatslohn und Lohnerhöhung für das Jahr 2015 nur für effektiv geleistete Arbeitstage bestehe und bestätigte den erstinstanzlichen Kostenentscheid.

C.

Mit Beschwerde in Zivilsachen stellt der Kläger die Anträge:

"1. Das angefochtene Urteil sei aufzuheben und die Sache zu neuer und vollständiger Beurteilung an die Vorinstanz, eventuell direkt an die erste Instanz zurückzuweisen.

2. Eventuell sei das angefochtene Urteil aufzuheben und in der Sache selbst und entsprechend folgenden letztinstanzlich massgeblichen Anträgen zu entscheiden, nämlich:

2.1. Dezember 13: Fr. 1'989.00 zuzüglich 5 % seit dem 1.1.2014 (Restanz 13. Gehalt)

2.2. Dezember 14: Fr. 572.75 zuzüglich 5 % seit dem 1.2014 [gemeint wohl 1.1.2015]

2.3. Januar 15: Fr. 73.50 zuzüglich 5 % seit dem 1.2.2015

2.4. Februar 15: Fr. 1606.35 zuzüglich 5 % seit dem 1.3.2015

2.5. März 15: Fr. 1522.05 zuzüglich 5 % seit dem 1.4.2015

2.6. April 15: Fr. 1280.15 zuzüglich 5 % seit dem 1.5.2015

2.7. Mai 15: Fr. 2591.90 zuzüglich 5 % seit dem 1.6.2015

2.8. August 15: Fr. 2170.15 zuzüglich 5 % seit dem 1.9.2015

2.9. September 15: Fr. 3863.85 zuzüglich 5 % seit dem 1.10. 2015

2.10. Oktober 15: Fr. 1945.25 zuzüglich 5 % seit dem 1.11.2015

2.11. November 15: Fr. 570.80 zuzüglich 5 % seit dem 1.12.2015

2.12. Dezember 15: Fr. 4173.10 zuzüglich 5 % seit dem 1.1.2016

(pro rata 13. Gehalt)

2.13. pro Kalenderjahr 15: Lohnerhöhung von Fr. 65.00 pm, somit Fr.626.06 (netto) nebst 5 % mittlerer Verfall 1.6.2015

2. Dem Beschwerdeführer sei die unentgeltliche Rechtspflege unter Bestellung des unterzeichnenden Anwalts zu bewilligen [...]"

Der Beschwerdeführer rügt ("Klage-Kernbereich 1"), das Kantonsgericht habe die Passivlegitimation der Beschwerdegegnerin für ausstehende Krankentaggelder zu Unrecht verneint und dabei den Sachverhalt offensichtlich unrichtig bzw. in Verletzung von Bundesrecht festgestellt und das rechtliche Gehör verletzt sowie die Beweise willkürlich gewürdigt. Er rügt ausserdem ("Kernthema 2"), dass die Kündigung zur Unzeit bzw. deren Folgen in Verletzung von Art. 8 ZGB und willkürlicher Beweiswürdigung rechtswidrig verneint worden seien. Er führt schliesslich Rügen zu Einzelthemen an.

Die Akten wurden beigezogen. Vernehmlassungen wurden keine eingeholt.

Erwägungen:

1.

Die Beschwerde richtet sich gegen den Endentscheid (Art. 90 BGG) in einer Zivilsache (Art. 72 BGG) eines kantonalen oberen Gerichts, das als Rechtsmittelinstanz entschieden hat (Art. 75 BGG). Der Beschwerdeführer ist mit seinen Anträgen unterlegen (Art. 76 BGG), der Streitwert in dieser arbeitsvertraglichen Streitigkeit ist erreicht (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG) und die Beschwerdefrist ist eingehalten. Unter Vorbehalt hinreichender Begründung (Art. 42 Abs. 2, Art. 106 Abs. 2 BGG) ist auf die Beschwerde einzutreten.

2.

Nach Art. 87 VVG steht demjenigen, zu dessen Gunsten die Versicherung abgeschlossen worden ist, mit dem Eintritt des Unfalls oder der Krankheit aus der kollektiven Unfall- oder Krankenversicherung ein selbständiges Forderungsrecht gegen den Versicherer zu. Dieses eigene Recht hat zur Folge, dass ausschliesslich der Begünstigte (der Versicherte) an der Leistung der Versicherung berechtigt ist, wobei die Versicherung nur durch Zahlung an den Arbeitnehmer selbst als begünstigten Dritten mit befreiender Wirkung erfüllen kann, nicht durch Leistung an die Arbeitgeberin, obwohl diese Vertragspartei ist. Insoweit kann die Vertragserfüllung mit einem echten Vertrag zu Gunsten eines Dritten im Sinne von Art. 112 Abs. 2 OR verglichen werden. Der Versicherte wird nicht Vertragspartei und die Arbeitgeberin ist weiterhin Schuldnerin der Versicherungsprämien, wobei diese Schuldpflicht zur Zahlung von Versicherungsprämien an die Versicherung diejenige der Lohnzahlung an den Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen von Art. 324a Abs. 4 OR ersetzt, mithin die Arbeitgeberin insoweit hiervon befreit (BGE 141 III 112 E. 4.3 S. 114 mit Hinweisen).

2.1. Die Vorinstanz hat festgestellt, dass die Beschwerdegegnerin eine Kollektivkrankentaggeldversicherung zugunsten ihrer Arbeitnehmer abgeschlossen hat und dass die Versicherung Taggeldleistungen für die Tage ausbezahlt hat, während denen der Beschwerdeführer krank geschrieben war. Sie hat zutreffend geschlossen, dass die Versicherung ihre Verpflichtungen gegenüber dem Beschwerdeführer nicht mit diesen Zahlungen an die Beschwerdegegnerin erfüllt hat. Vielmehr erfüllte sie ihre Pflicht erst und nur insofern, als die für sie als Zahlstelle handelnde Arbeitgeberin die dem Beschwerdeführer zustehenden Taggelder in vollem Umfang weiterleitete bzw. auszahlte.

2.2. Nach den Feststellungen der Vorinstanz fordert der Beschwerdeführer mit seiner Klage namentlich die Bezahlung von Abzügen, welche die Beschwerdegegnerin nach seiner Behauptung von den Taggeldern zu Unrecht vorgenommen habe. Die Vorinstanz hat insoweit zutreffend erkannt, dass die Versicherung und nicht die Arbeitgeberin gegenüber dem Beschwerdeführer zur Leistung dieser Taggelder verpflichtet ist. Indem die Arbeitgeberin eine Taggeldversicherung nach Art. 324a Abs. 4 OR abschloss, befreite sie sich von ihrer Lohnzahlungspflicht für die Dauer der Krankheit des Beschwerdeführers. Wenn sie dennoch Krankentaggelder abrechnete und weiterleitete, handelte sie einzig als von der Versicherung eingesetzte Zahlstelle und insoweit nicht aus einer gegenüber dem Beschwerdeführer bestehenden Schuldpflicht. Der Beschwerdeführer behauptet sodann selbst nicht, die Beschwerdegegnerin habe ihre Vertragspflichten (Art. 97 OR) verletzt, indem sie die von der Versicherung zu seinen Gunsten erhaltenen Taggelder nicht ungeschmälert an ihn weitergeleitet hätte (vgl. BGE 141 III 112 E. 4.5 S. 115 mit Hinweisen). Mit anderen Worten macht der Beschwerdeführer keine Schadenersatzansprüche gegenüber seiner ehemaligen Arbeitgeberin geltend, sondern fordert einzig Taggelder. Wie die Vorinstanz zutreffend erkannte, ist hierfür nicht die Arbeitgeberin, sondern - sollten entsprechende Ansprüche denn bestehen - die Versicherung passivlegitimiert. Allfällige Ansprüche gegenüber der Versicherung sind indessen nicht Verfahrensgegenstand.

2.3. Was der Beschwerdeführer dagegen in rechtlicher Hinsicht einwendet, vermag die Praxis des Bundesgerichts, die sich auf die herrschende Lehre stützt, nicht in Frage zu stellen. Soweit der Beschwerdeführer eine überraschende Rechtsanwendung rügt, ist ihm mit der Vorinstanz entgegen zu halten, dass er mit seinen Forderungen einen Teil der ihm zustehenden, aber nicht bezahlten Taggelder fordert (und entsprechend unzulässige Abzüge am Krankentaggeld behauptet) und dass die Anwendung des zwingenden Art. 87 VVG in diesem Zusammenhang nicht überraschend sein kann. Eine Verweigerung des rechtlichen Gehörs (Art. 29 Abs. 2 BV, Art. 53 ZPO) hat die Vorinstanz zutreffend verneint. Dem Beschwerdeführer kann auch nicht gefolgt werden, wenn er die Ansicht vertritt, die Passivlegitimation der Beschwerdegegnerin sei eine Tatsache, die im Rahmen der Verhandlungsmaxime (Art. 55 Abs. 1 ZPO) behauptet bzw. bestritten werden müsse. Die fehlende Passivlegitimation der Arbeitgeberin ergibt sich vielmehr als Rechtsfolge aus den unbestrittenen Tatsachen, dass eine Kollektivkrankentaggeldversicherung bestand, der Beschwerdeführer daraus begünstigt war und der Versicherungsfall der Krankheit eintrat. Da der zur Beurteilung notwendige Sachverhalt insoweit unstrittig ist, kann der Beschwerdeführer auch aus seinen diesbezüglich erhobenen Einwänden zu den Feststellungen im angefochtenen Urteil von vornherein nichts zu seinen Gunsten ableiten. Namentlich erübrigt es sich, auf die Rügen einzugehen, die Vorinstanz habe sich bei Verneinung der Passivlegitimation auf einen offensichtlich unvollständigen Sachverhalt gestützt, das Prinzip der double instance verletzt sowie Beweise willkürlich gewürdigt.

3.

Als zweites "Kernthema" beanstandet der Beschwerdeführer, dass die Vorinstanz als unerheblich angesehen hat, dass ihm während seiner Krankheit gekündigt wurde.

3.1. Wird die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Krankheit des Arbeitnehmers im Sinne von Art. 324a Abs. 4 OR durch eine für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertige Regelung ersetzt, so ist die Arbeitgeberin von der Lohnfortzahlungspflicht befreit. Eine Krankentaggeldversicherung ist angesichts ihrer Dauer in der Regel für den Arbeitnehmer günstiger. Sie ist nach einer älteren Praxis in der Regel gleichwertig, sofern sie den Lohnausfall im Umfang von mindestens 60 % während eines vollen Jahres bei hälftiger Prämienteilung ersetzt (BGE 96 II 133 E. 3d S. 137). Nach jüngerer Rechtsprechung, die der herrschenden Lehre folgt (vgl. dazu die zahlreichen Hinweise in Urteil 4C.275/2002 vom 5. Dezember 2002 E. 2.1), ist eine Regelung jedenfalls dann gleichwertig, wenn sie bei hälftiger Prämienteilung Taggelder von 80 % des Lohnes während maximal 720 innert 900 Tagen ausrichtet (BGE 135 III 640 E. 2.3.2 S. 647).

3.2. Dass die zu seinen Gunsten abgeschlossene Krankentaggeldversicherung die Voraussetzungen von Art. 324a Abs. 4 OR nicht erfüllt, behauptet der Beschwerdeführer selbst nicht. Nachdem er nicht nur kurzzeitig krank war, war diese Regelung für ihn sogar günstiger als die zeitlich beschränkte Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR. Die Vorinstanz hat kein Bundesrecht verletzt mit dem Schluss, die Beschwerdegegnerin sei aufgrund der Kollektivkrankentaggeldversicherung von ihrer Lohnfortzahlungspflicht befreit gewesen. Die gesetzliche, zeitlich beschränkte Lohnfortzahlungspflicht - die auch im laufenden Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist endet - lebt aber nach Beendigung der Versicherungsleistungen im selben Kalenderjahr nicht wieder auf.

3.3. Nachdem die Vorinstanz zutreffend geschlossen hat, dass die Beschwerdegegnerin unbesehen einer gültigen Kündigung für das Jahr 2015 von ihrer Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR befreit war, erübrigt es sich, die Gültigkeit der Kündigung zu prüfen. Indem die Vorinstanz im Übrigen im Rahmen einer Eventualbegründung anfügte, dass der Beschwerdeführer - sofern die Kündigung ungültig gewesen sein sollte - seine Arbeitskraft hätte anbieten müssen, sobald er wieder arbeitsfähig war, verletzte sie ohnehin ebenfalls kein Bundesrecht. Inwiefern sich der Beschwerdeführer konkret gegenüber der Arbeitgeberin geäussert hätte, seine Arbeit ab einem bestimmten Zeitpunkt wieder aufzunehmen, vermochte er mit seiner wenig konkreten Absichtserklärung während seiner Abwesenheit wegen Krankheit nicht nachzuweisen. Die Vorinstanz

hat die Beweislast des Vorhandenseins dieser behaupteten Tatsachen in korrekter Anwendung von Art. 8 ZGB dem Beschwerdeführer auferlegt, der hieraus Rechte ableiten wollte und gelangte insoweit zu einem willkürfreien Beweisergebnis. Die entsprechende Rüge der offensichtlich unrichtigen Feststellung des Sachverhalts unter Verletzung von Bundesrecht ist unbegründet.

4.

4.1. Als Einzelthema rügt der Beschwerdeführer zunächst, dass ihm der 13. Monatslohn für das Jahr 2013 zu Unrecht nur zu 7/12 - d.h. für die Zeit seiner effektiven Arbeitstätigkeit von 1. Juni bis 31. Dezember 2013 - ausbezahlt wurde. **Die Vorinstanz hat zutreffend erkannt, dass die Arbeitgeberin von ihrer Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR während der Zeit befreit war, als der Beschwerdeführer krank geschrieben war und auf Taggeldleistungen Anspruch hatte** (Art. 324a Abs. 4 OR). **Sie hatte folglich Arbeitslohn nur für die sieben Monate zu zahlen, während denen der Beschwerdeführer Arbeit leistete. Die Vorinstanz schloss zu Recht, dass der Beschwerdeführer für diese Zeit nur einen entsprechend anteilmässigen Anspruch auf den 13. Monatslohn hatte.**

4.2. Als Einzelthema rügt der Beschwerdeführer sodann, dass ihm der Anteil 13. Monatslohn für das Jahr 2015 nur für die 13 im Januar 2015 effektiv geleisteten Arbeitstage ausbezahlt wurde. In diesem Zusammenhang hat die Vorinstanz ebenfalls zutreffend erkannt, dass die Arbeitgeberin für die übrige Zeit gemäss Art. 324a Abs. 4 OR von ihrer Lohnzahlungspflicht befreit war und daher nicht nur den Lohn, sondern auch den Anteil 13. Monatslohn nicht zu zahlen verpflichtet war.

4.3. Als Einzelthemen rügt der Beschwerdeführer ferner die willkürliche Feststellung des Sachverhalts sowie Bundesrechtsverletzungen betreffend angeblich nicht hinreichend ausbezahlte Lohnerhöhungen für die Jahre 2013 und 2015. Wie die Vorinstanz zutreffend erkannte, hat er auch hier entgegen dem, was er zu unterstellen versucht, lediglich Anspruch auf anteilmässige Auszahlung für die geleisteten Arbeitstage respektive verringert sich seine Lohnforderung insoweit, als er nicht gearbeitet hat. Demnach sind die Rügen unbegründet, soweit sie sich nicht ohnehin in appellatorischer Kritik erschöpfen.

4.4. Nach den Feststellungen der Vorinstanz hat die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer den ihm zustehenden Lohn für die effektiv geleisteten Arbeitstage bezahlt. Da entgegen der Annahme des Beschwerdeführers kein Abrechnungsverhältnis zu beurteilen ist, sondern ihm die Beschwerdegegnerin den Lohn nur für die effektiv geleisteten Arbeitstage zu zahlen verpflichtet war, spielt es keine Rolle, ob die Beschwerdegegnerin zu Unrecht Verrechnungsforderungen wegen angeblich zu viel bezahlter Leistungen abgezogen hat. Soweit sie dem Beschwerdeführer im Ergebnis den ihm zustehenden Lohn bezahlt hat, hat sie ihre Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag erfüllt. Insoweit der Beschwerdeführer eine Verletzung des rechtlichen Gehörs (Art. 29 Abs. 2 BV, Art. 53 ZPO) darin sieht, dass die Vorinstanz nicht genügend begründet habe, auf welches Vertragsverhältnis sie sich berufe, ist sein Vorbringen angesichts seiner aus Arbeitsvertrag geltend gemachten Forderungen offensichtlich unbegründet. Für allfällige nicht oder zu wenig bezahlte Krankentaggeldleistungen hat sich der Beschwerdeführer an die Versicherung zu wenden. Die weiteren in diesem Zusammenhang angeführten Rügen beziehen sich ebenfalls einzig auf die von der Vorinstanz zu Recht insoweit verneinte Passivlegitimation der Beschwerdegegnerin. Die entsprechenden Vorbringen erschöpfen sich denn auch in Wiederholungen von an anderen Stellen vorgebrachten und bereits widerlegten Argumenten, womit sie auch aus diesem Grund nicht (ein zweites Mal) im Einzelnen zu behandeln sind.

4.5. Schliesslich sieht der Beschwerdeführer eine willkürliche Beweiswürdigung im Schluss der Vorinstanz, dass er im Januar 2015 vier Arbeitstage unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben sei. Die Feststellung des Sachverhalts kann nur gerügt werden, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 beruht und wenn die Behebung des Mangels für den

Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1 BGG). Der Beschwerdeführer behauptet nicht, er habe an den umstrittenen vier Arbeitstagen tatsächlich für die Beschwerdegegnerin Arbeit geleistet. Er behauptet vielmehr, er sei zu 100 % arbeitsunfähig gewesen. Soweit dies zutrifft, hat sich erwiesen, dass die Beschwerdegegnerin von ihrer Lohnfortzahlungspflicht im Sinne von Art. 324a Abs. 4 OR befreit ist. Es ist nicht ersichtlich, wie die Behebung des angeblichen Mangels für den Entscheid erheblich sein könnte.

5.

Die Beschwerde ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Nachdem die Beschwerdegegnerin von ihrer Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall aufgrund der abgeschlossenen Kollektivkrankentaggeldversicherung befreit ist, war die Beschwerde von Anfang an aussichtslos. Das Gesuch des Beschwerdeführers um unentgeltliche Rechtspflege und Verbeiständung ist abzuweisen. Entsprechend trägt er die Gerichtskosten von Fr. 1'000.-- (Art. 65 Abs. 4 lit. c BGG). Da keine Vernehmlassung eingeholt wurde, sind der Gegenpartei keine Kosten erwachsen. Eine Parteientschädigung ist nicht geschuldet.

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Das Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege wird abgewiesen.

3.

Die Gerichtskosten von Fr. 1'000.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

4.

Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

5.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 28. November 2018

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Kiss

Der Gerichtsschreiber: Hug