

L'**offre de services** à l'employeuse (condition nécessaire au paiement du salaire lorsque le délai de congé n'a pas été respecté ou a été prolongé en vertu de l'art. 336c et que le motif de protection a cessé) est une **déclaration de volonté réceptice**, dont l'**interprétation** s'opère selon le régime de l'art. 18 CO (y compris l'interprétation selon le principe de confiance). Elle doit être faite par le salarié personnellement, à temps et de manière adéquate, sans être soumise à une exigence de **forme**. Sur le fondement de la bonne foi, l'employeuse doit reconnaître une offre de services **implicite** si le salarié se rend à son travail. S'il n'a plus accès au lieu de travail, le salarié peut indiquer sa disponibilité **oralement** ou **par écrit** (cons. 3.1.1).

Par analogie avec l'art. 108 ch. 1 CO (« La fixation d'un délai n'est pas nécessaire lorsqu'il ressort de l'attitude du débiteur que cette mesure serait sans effet. »), le salarié n'a pas à offrir ses services lorsqu'il est reconnaissable que l'employeuse ne les acceptera pas, par exemple si elle a **dispensé** le salarié de l'obligation de travailler ou a **repourvu** l'emploi, ou encore si elle est **en demeure** de payer le salaire. Le salarié n'a pas à **renouveler** son offre pour maintenir la demeure de l'employeuse. L'employeuse ne peut se prévaloir d'une absence d'offre de services lorsqu'elle a volontairement ou fautivement appliqué un délai de congé contraire au droit et que le salarié ignorait cette illicéité ou n'avait pas, sur le fondement des règles de la bonne foi, à la reconnaître (cons. 3.1.2).

Besetzung

Bundesrichterin Hohl, Präsidentin,
Bundesrichterin Kiss,
Bundesrichter Rüedi,
Gerichtsschreiber Luczak.

Verfahrensbeteiligte

A. Schweiz AG

Verfahrensbeteiligte

vertreten durch Rechtsanwalt Thomas Mayer,
Beschwerdeführerin,

gegen

B.,

vertreten durch Fürsprecherin Martina Arioli,
Beschwerdegegner.

Gegenstand

Forderung aus Arbeitsvertrag,

Beschwerde gegen den Entscheid des Kantonsgerichts St. Gallen, III. Zivilkammer, vom 29. Juni 2022
(BO.2020.2-K3).

Sachverhalt:

A.

A.a. Die A. Schweiz AG (Arbeitgeberin, Beschwerdeführerin) bezweckt die Herstellung von sowie den Handel mit chemischen und technischen Produkten, insbesondere Lacken und Farben.

A.b. B. (Arbeitnehmer, Beschwerdegegner) wurde als "Chief Human Resources Officer" bei der finnischen A. Group Oy angestellt. Es handelt sich dabei um die Holding-Gesellschaft der A.-Gruppe und die Muttergesellschaft der Arbeitgeberin. Er trat die Arbeitsstelle am 14. August 2017 an. Im Arbeitsvertrag vom 10. Juli 2017 vereinbarten die Parteien eine Probezeit von 6 Monaten und einen Monatslohn von EUR 11'520.-- (Ziff. 2.3 und 5.1). Der Hauptarbeitsort lag am Sitz der damaligen Arbeitgeberin in Helsinki, wo dem Arbeitnehmer eine Wohnung zur Verfügung gestellt wurde (Ziff. 4.3).

A.c. In der Folge wurde das Anstellungsverhältnis auf die Arbeitgeberin überführt. Der neue Arbeitsvertrag vom 1. Oktober 2017 (nachfolgend: schweizerischer Arbeitsvertrag) ersetzte den ursprünglichen Arbeitsvertrag vom 10. Juli 2017 (nachfolgend: finnischer Arbeitsvertrag). Nach übereinstimmender Ansicht beider Parteien sollte der schweizerische Arbeitsvertrag grundsätzlich nichts am Inhalt des finnischen Arbeitsvertrages ändern. Der Arbeitsort blieb in Helsinki, wo dem Arbeitnehmer weiterhin eine Wohnung zur Verfügung gestellt wurde. Im schweizerischen Arbeitsvertrag finden sich keine Bestimmungen zur Probezeit. Die Parteien vereinbarten einen Jahreslohn von Fr. 174'000.--, der in 12 monatlichen Raten zu Fr. 14'500.-- ausbezahlt werden sollte (Ziff. 5.1).

A.d. Am 13. November 2017 kündigte C. das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer. Sie war damals CEO der A. Group Oy und bei der Arbeitgeberin Verwaltungsrätin mit Einzelzeichnungsberechtigung. C. und der Arbeitnehmer unterzeichneten ein Memorandum zum Kündigungsgespräch. Darin ist vermerkt, dass die Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers am 13. November 2017 ende, dass er sofort sämtliche Gegenstände zurückgeben müsse, die ihm die Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt habe, dass seine Benutzerkonten und E-Mails sofort gesperrt würden und dass er die Wohnung in Helsinki per sofort räumen und am 14. November 2017 um 14:00 Uhr zurückgeben müsse. Zudem übergab C. dem Arbeitnehmer ein Ticket für einen Heimflug nach Spanien. Als der Arbeitnehmer am 14. November 2017 im Flugzeug sass, teilte er C. in einer WhatsApp-Nachricht mit: "[...] if I could go back in time I would still come to work with you [...]" (gemäss dem angefochtenen Entscheid: "[...] wenn ich die Zeit zurückdrehen könnte, würde ich gerne weiter mit dir zusammenarbeiten [...]", nach dem Wortlaut eher: "wenn ich in der Zeit zurückspringen [zurückgehen] könnte, würde ich immer noch [weiterhin] kommen, um mit dir zusammenzuarbeiten").

A.e. Mit E-Mail vom 22. Dezember 2017 wandte sich die Rechtsvertreterin des Arbeitnehmers an C. und machte geltend, die Probezeit sei am 13. November 2017 bereits verstrichen gewesen. Daher forderte sie gestützt auf Art. 337c OR von der Arbeitgeberin den Lohn für die Dauer der Kündigungsfrist von 12 Monaten. Zudem verlangte sie wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen oder Fr. 87'000.--. Der Rechtsvertreter der Arbeitgeberin antwortete mit E-Mail vom 9. Februar 2018 und gestand ein, dass sich C. über die Probezeit geirrt habe und dass das Arbeitsverhältnis damals mit der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist hätte gekündigt werden müssen. Allerdings betrage diese nur 6 Monate. Ohnehin habe der Arbeitnehmer seine Arbeit nach der Kündigung vom 13. November 2017 nicht mehr angeboten, weshalb er keinen Anspruch auf den Lohn während der Kündigungsfrist habe. Es kam noch zu einem weiteren E-Mail-Austausch zwischen den beiden Parteivertretern.

B.

Am 18. April 2018 leitete der Arbeitnehmer das Schlichtungsverfahren bei der Schlichtungsstelle für Arbeitsverhältnisse Rheintal ein. Angesichts des über Fr. 100'000.-- liegenden Streitwerts verzichteten die Parteien gemeinsam auf die Durchführung des Schlichtungsverfahrens (Art. 199 Abs. 1 ZPO).

B.a. Der Arbeitnehmer erhob am 8. Juni 2018 beim Kreisgericht Rheintal Klage. In der Replik vom 21. Dezember 2018 modifizierte er sein Rechtsbegehren und beantragte, die Arbeitgeberin sei zu verpflichten, ihm Fr. 169'094.20 nebst Zins zu bezahlen. Zudem habe sie ihm Fr. 30'436.95 (18 % des Lohnes) als vertraglich vereinbarten Beitrag an seine Vorsorge zu bezahlen. Schliesslich sei sie zu verpflichten, ihm wegen ungerechtfertigter Entlassung Fr. 29'000.-- nebst Zins zu bezahlen (Art. 337c Abs. 3 OR) und ein den gesetzlichen Anforderungen entsprechendes Arbeitszeugnis auszustellen. Mit Urteil vom 20. August 2019 schrieb das Kreisgericht die Klage infolge Rückzugs im Umfang von Fr. 13'122.50 ab (Dispositiv-Ziffer 1). Die Klage betreffend Arbeitszeugnis schrieb es infolge Gegenstandslosigkeit ab (Dispositiv-Ziffer 2). Es verpflichtete die Arbeitgeberin, dem Arbeitnehmer Fr. 169'094.20 nebst Zins zu bezahlen (Dispositiv-Ziffer 3). Im Übrigen wies es die Klage ab (Dispositiv-Ziffer 4) und verlegte die Prozesskosten (Dispositiv-Ziffern 5 und 6).

B.b. Die gegen diesen Entscheid gerichtete Berufung der Arbeitgeberin wies das Kantonsgericht St. Gallen mit Urteil vom 29. Juni 2022 kostenfällig ab.

C.

Die Arbeitgeberin beantragt mit Beschwerde in Zivilsachen im Wesentlichen, das kantonsgerichtliche Urteil teilweise aufzuheben und sie zu verpflichten, dem Arbeitnehmer Fr. 18'507.-- nebst Zins zu 5 % seit 23. April 2018 zu bezahlen. Im Übrigen sei die Klage abzuweisen. Zudem stellt sie Anträge bezüglich der Kosten- und Entschädigungsfolgen im kantonalen Verfahren. Ihr Gesuch um aufschiebende Wirkung wurde mit Präsidialverfügung vom 24. Oktober 2022 abgewiesen. Der Arbeitnehmer trägt auf kostenfällige Abweisung der Beschwerde an. Das Kantonsgericht hat auf Vernehmlassung verzichtet.

Erwägungen:

1.

Das angefochtene Urteil ist ein Endentscheid gemäss Art. 90 BGG. Die Beschwerdefrist ist gewahrt (Art. 100 Abs. 1 i.V.m. Art. 46 Abs. 1 lit. b BGG). Da es sich um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit handelt, ist die Beschwerde zulässig, wenn der Streitwert mindestens Fr. 15'000.-- beträgt (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG). Dieser Streitwert ist erreicht. Auf die Beschwerde ist somit grundsätzlich einzutreten.

2.

2.1. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es prüft aber unter Berücksichtigung der allgemeinen Begründungsanforderungen (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind. Es ist nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden (BGE 140 III 86 E. 2, 115 E. 2). Unerlässlich ist im Hinblick auf Art. 42 Abs. 2 BGG, dass die Beschwerde auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingeht und im Einzelnen aufzeigt, worin eine Verletzung von Bundesrecht liegen soll. Die beschwerdeführende Partei soll nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die sie im kantonalen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen (BGE 140 III 86 E. 2 S. 89, 115 E. 2).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den streitgegenständlichen Lebenssachverhalt als auch jene über den Ablauf des vor- und erstinstanzlichen Verfahrens, also die

Feststellungen über den Prozesssachverhalt (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 mit Hinweisen). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 140 III 115 E. 2 S. 117; 140 III 264 E. 2.3 S. 266). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 BGG).

Für eine Kritik am festgestellten Sachverhalt gilt das strenge Rügeprinzip von Art. 106 Abs. 2 BGG (BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern die genannten Voraussetzungen erfüllt sein sollen (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18 mit Hinweisen). Wenn sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit präzisen Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (BGE 140 III 86 E. 2 S. 90). Genügt die Kritik diesen Anforderungen nicht, können Vorbringen mit Bezug auf einen Sachverhalt, der vom angefochtenen Entscheid abweicht, nicht berücksichtigt werden (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18).

2.3. Zu beachten ist, dass das Bundesgericht in die Beweiswürdigung des Sachgerichts nur eingreift, wenn diese willkürlich ist. Willkür liegt nicht schon dann vor, wenn eine andere Lösung ebenfalls in Betracht kommt oder gar vorzuziehen wäre, sondern nur, wenn der angefochtene Entscheid im Ergebnis offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft (BGE 141 III 564 E. 4.1; 140 III 16 E. 2.1; 129 I 8 E. 2.1). Die Beweiswürdigung ist mithin nicht schon dann willkürlich, wenn sie nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmt, sondern bloss, wenn sie offensichtlich unhaltbar ist (BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266; 135 II 356 E. 4.2.1). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Sachgericht Sinn und Tragweite eines Beweismittels offensichtlich verkannt hat, wenn es ohne sachlichen Grund ein wichtiges und entscheidungswesentliches Beweismittel unberücksichtigt gelassen hat oder wenn es auf der Grundlage der festgestellten Tatsachen unhaltbare Schlussfolgerungen gezogen hat (BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266; 137 III 226 E. 4.2 S. 234 mit Hinweisen). Entsprechend genügt es nicht, lediglich einzelne Beweise anzuführen, die anders als im angefochtenen Entscheid gewichtet werden sollen, und dem Bundesgericht in appellatorischer Kritik die eigene Auffassung zu unterbreiten, als ob diesem eine freie Sachverhaltsprüfung zukäme (statt vieler: Urteil 4A_606/2015 vom 19. April 2016 E. 2.1; vgl. auch BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266).

3.

Im Berufungsverfahren war nur noch die Lohnforderung des Beschwerdegegners streitig. Die Erstinstanz hatte zusammengefasst erwogen, die Beschwerdeführerin habe am 13. November 2017 eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses beabsichtigt. Allerdings habe sie diese per sofort ausgesprochen, weil C. einerseits irrtümlicherweise angenommen habe, es laufe noch die Probezeit von sechs Monaten, welche zwar im finnischen Arbeitsvertrag vereinbart worden, aber nicht in den schweizerischen Arbeitsvertrag übernommen worden sei, und weil andererseits nach finnischem Recht während der Probezeit die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses zulässig gewesen wäre. Gemäss der Erstinstanz handelte es sich um eine vorzeitige Kündigung, die auf das nächstmögliche Kündigungsdatum zu interpretieren sei. Diesem Schluss pflichtet die Beschwerdeführerin ausdrücklich bei, und auch der Beschwerdegegner stellt dies in seiner Beschwerdeantwort nicht in Abrede. Es geht also nicht (mehr) um eine Entschädigung für eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung (Art. 337 ff. OR), sondern um eine ordentliche, auf einen verfrühten Zeitpunkt ausgesprochene Kündigung (Art. 335 ff. OR).

Die Beschwerdeführerin stellt sich vor Bundesgericht auf den Standpunkt, der Beschwerdegegner habe ab dann keinen Anspruch mehr auf Lohn im laufenden Arbeitsverhältnis gehabt, als er in Kenntnis des andauernden Arbeitsverhältnisses und auch auf entsprechende Aufforderung ihrerseits nicht bereit gewesen sei, seine Dienste anzubieten.

3.1. Eine ordentliche Kündigung, welche die Kündigungsfrist oder den Kündigungstermin nicht einhält, entfaltet ihre Wirkung erst auf den nächsten gesetzlich oder vertraglich möglichen Termin. Um bis zu diesem Termin Anspruch auf Lohn zu haben, muss der Arbeitnehmer grundsätzlich entweder bis zu diesem Zeitpunkt arbeiten oder zumindest der Arbeitgeberin seine Arbeit ausdrücklich angeboten haben (vgl. Urteil 4C.346/2005 vom 29. November 2005 E. 3.1). Auch bei einer Verlängerung der Kündigungsfrist nach Art. 336c OR hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nach dem Wegfall des Verhinderungsgrundes anzubieten. Allerdings kommt der Arbeitgeberin eine Aufklärungspflicht zu, wenn sie bemerkt oder bemerken müsste, dass sich der Arbeitnehmer in einem Rechtsirrtum befindet und dadurch einen irreparablen Nachteil erleidet (Urteil 4C.230/2005 vom 1. September 2005 E. 3.3).

3.1.1. Gehörig ist das Angebot des Arbeitnehmers, wenn er die Arbeitsleistung persönlich, zur rechten Zeit, am rechten Ort und in geeigneter Weise anbietet. Das Angebot ist an keine Form gebunden. Die Arbeitgeberin muss jedoch nach Treu und Glauben aufgrund der Umstände klar erkennen können, dass der Arbeitnehmer die Absicht hat, seiner Arbeitspflicht nachzukommen. Grundsätzlich genügt ein tatsächliches Angebot durch Erscheinen am Arbeitsplatz. Fehlt es jedoch an einer Vorbereitungs- oder Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers, indem der Arbeitnehmer etwa keinen Zugang zum Arbeitsort mehr hat, kann der Arbeitnehmer seine Bereitschaft zur Erbringung der Arbeitsleistung auch mündlich oder schriftlich anbieten (REHBINDER/STÖCKLI, Berner Kommentar, 2010, N. 7 zu Art. 324 OR; VON ZEDTZWITZ/KELLER, in: Etter und andere [Hrsg.], Arbeitsvertrag, 2021, N. 5 zu Art. 324 OR; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Auflage, 2012, N. 9 zu Art. 324 OR).

Das Arbeitsangebot des Arbeitnehmers ist wie die Freistellungserklärung des Arbeitgebers eine empfangsbedürftige Willenserklärung. Für die Auslegung einseitig empfangsbedürftiger Willenserklärungen ist Art. 18 OR analog anwendbar. Entsprechend bestimmt sich der Inhalt in erster Linie nach dem wirklichen Willen des Erklärenden, wenn ihn der Empfänger tatsächlich erkannt hat (Art. 18 Abs. 1 OR). Kann dies nicht festgestellt werden, ist die Erklärung nach dem Vertrauensprinzip so auszulegen, wie sie vom Empfänger nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durfte und musste (vgl. statt vieler Urteil 4A_321/2017 vom 16. Oktober 2017 E. 4.3 mit zahlreichen Hinweisen).

3.1.2. Analog zu Art. 108 Ziff. 1 OR muss der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht anbieten, wenn die Arbeitgeberin von vornherein zu erkennen gibt, dass sie die Arbeit nicht annehmen werde, beispielsweise indem sie den Arbeitnehmer freistellt oder die Stelle anderweitig besetzt (Urteil 4A_332/2007 vom 15. November 2007 E. 2.1). Ebenso ist kein Angebot nötig, wenn die Arbeitgeberin mit den Lohnzahlungen im Rückstand ist (BGE 120 II 209 E. 6a; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., N. 6 und 14 zu Art. 324 OR; VON ZEDTZWITZ/KELLER, a.a.O., N. 7 zu Art. 324 OR). Der Arbeitnehmer muss sein Angebot nicht wiederholen, um den Verzug der Arbeitgeberin aufrechtzuerhalten (REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., N. 8 zu Art. 324 OR; VON ZEDTZWITZ/KELLER, a.a.O., N. 9 zu Art. 324 OR). Auf ein fehlendes Angebot kann sich der Arbeitgeber sodann nicht berufen, wenn er es war, der die Kündigung absichtlich oder irrtümlich auf einen gesetz- oder vertragswidrigen vorzeitigen Termin aussprach und der Arbeitnehmer die Unzulässigkeit des Kündigungstermins weder erkannte noch nach Treu und Glauben erkennen musste. Denn auch in diesem Fall liegt die Ursache dafür, dass der Arbeitnehmer der Arbeit ab dem unzulässigen Kündigungstermin fernbleibt, in der Verantwortung des Arbeitgebers, weshalb er die nachteiligen Folgen daraus tragen und dem Arbeitnehmer den Lohn bis zum ordentlichen Ende des Arbeitsverhältnisses zu bezahlen hat (Urteil 4C.155/2006 vom 23. Oktober 2006 E. 5.2 mit Hinweisen).

3.2. Die erste Instanz hatte festgehalten, der Beschwerdegegner habe C. in der WhatsApp-Nachricht vom 14. November 2017 (vgl. Sachverhalt A.d. hiavor) mitgeteilt, dass er, wenn er die Zeit zurückdrehen könnte, weiterhin (in Englisch: "still") für sie arbeiten würde. Diese Äusserung sei als

Arbeitsangebot zu verstehen. Daran ändere nichts, dass der Beschwerdegegner beim Versenden der WhatsApp-Nachricht von einer gültigen sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen sei. Der Beschwerdegegner sei nicht verpflichtet gewesen, seine Arbeitsleistung erneut anzubieten, nachdem er den Irrtum über die Probezeit erkannt habe. Nach seiner klaren Mitteilung vom 14. November 2017 hätte die Beschwerdeführerin den Beschwerdegegner nach der Entdeckung des Irrtums zur Arbeit aufbieten können. Die Beschwerdeführerin habe sich jedoch darauf beschränkt, durch ihren Rechtsvertreter zu monieren, dass der Beschwerdegegner seine Arbeitsleistung nicht angeboten habe.

3.3.

3.3.1. Die Beschwerdeführerin machte bereits im kantonalen Verfahren geltend, der Beschwerdegegner habe erstmals an der Hauptverhandlung und damit verspätet vorgetragen, er habe mit der WhatsApp-Nachricht vom 14. November 2017 seine Arbeit "im laufenden Arbeitsverhältnis" angeboten.

Gemäss Vorinstanz verwies der Beschwerdegegner in seiner Replik auf die WhatsApp-Nachricht vom 14. November 2017. Darin habe er erklärt, wenn er die Zeit zurückdrehen könnte, würde er wieder bei der Beschwerdeführerin arbeiten ("if I could go back in time I would still come to work with you"). Damit habe er sein Interesse bekundet, wieder für die Beschwerdeführerin zu arbeiten, wenn sie ihn wieder anstellen wolle. Die Vorinstanz hielt fest, eine davon abweichende Behauptung an der Hauptverhandlung wäre mit Blick auf Art. 229 Abs. 1 ZPO verspätet erfolgt. Allerdings habe die Beschwerdeführerin diesen wirklichen Mitteilungswillen nicht bestritten und auch nicht behauptet, sie hätte die Erklärung in der WhatsApp-Nachricht anders verstanden. Somit stehe mangels Bestreitung in tatsächlicher Hinsicht fest, dass der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin am 14. November 2017 sein Interesse an einer Neuanstellung bekundet habe. Für eine objektivierte Auslegung der WhatsApp-Nachricht nach dem Vertrauensprinzip bestehe daher kein Raum. Damit spiele es keine Rolle, dass man den fraglichen Satz objektiv betrachtet auch so hätte verstehen können, dass der Beschwerdegegner trotz Entlassung nach knapp drei Monaten nicht bereue, die Stelle angetreten zu haben.

3.3.2. Die Vorinstanz hielt fest, die Erklärung des Beschwerdegegners reiche aus, um seinen Lohnanspruch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu wahren. Gemäss Memorandum zum Kündigungsgespräch habe C. dem Beschwerdegegner mitgeteilt, dass seine Arbeitsverpflichtung noch gleichentags ende, dass er der Beschwerdeführerin sämtliche Gegenstände sofort zurückgeben müsse, dass seine Benutzerkonten und E-Mails per sofort gesperrt würden und dass er die Wohnung sofort räumen und einen Tag später zurückgeben müsse. Damit habe die Beschwerdeführerin den Beschwerdegegner unmissverständlich von jeder weiteren Arbeitspflicht befreit. Gemäss Vorinstanz zeigte die Beschwerdeführerin in ihrer Berufung nicht auf, dass sie behauptet hätte, der Beschwerdegegner hätte die Unwirksamkeit der sofortigen Kündigung sofort erkennen müssen. Daher sei die Beschwerdeführerin in Annahmeverzug geraten, ohne dass der Beschwerdegegner seine Arbeitsleistung habe anbieten müssen. Gleichwohl habe er am Folgetag der Kündigung sein Interesse mitgeteilt, wieder für sie zu arbeiten. Daraus habe die Beschwerdeführerin erst recht schliessen müssen, dass er auch bereit wäre, wieder zur Arbeit zu erscheinen, wenn das Arbeitsverhältnis wider Erwarten weiterhin andauern sollte.

3.3.3. Die Vorinstanz fuhr fort, nach dem Beizug einer Rechtsanwältin habe der Beschwerdegegner den Irrtum über die sofortige Wirksamkeit der Kündigung erkannt. Er habe der Beschwerdeführerin mit E-Mail vom 22. Dezember 2017 mitgeteilt, dass die Probezeit nicht in den schweizerischen Arbeitsvertrag übernommen worden sei. Entsprechend habe er Ersatz dessen verlangt, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Die Beschwerdeführerin habe den Irrtum mit E-Mail vom 9. Februar 2018 eingeräumt. Allerdings habe sie argumentiert, sie habe keine fristlose, sondern eine ordentliche Kündigung

beabsichtigt. Daher laufe das Arbeitsverhältnis bis am 31. Mai 2018 weiter, weshalb der Beschwerdegegner keinen Anspruch auf Lohn habe, solange er seine Arbeit nicht anbiete. Letzteres habe die Beschwerdeführerin mit E-Mail vom 9. März 2018 wiederholt. Zudem habe sie die Annahme des Beschwerdegegners bestritten, sie werde seine Arbeit sowieso nicht akzeptieren, und habe ausgeführt, ein Einsatz oder eine Freistellung für den Rest des Arbeitsverhältnisses werde geprüft, sobald er seine Arbeit anbiete.

Die Vorinstanz erwog, entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin sei der Beschwerdegegner zu diesem Zeitpunkt nicht gehalten gewesen, seine Arbeit anzubieten oder sein früheres Arbeitsangebot zu wiederholen. Denn die Beschwerdeführerin habe ihn, zwar irrtümlich, per 13. November 2017 von der Arbeitspflicht befreit und er habe sein Interesse an einer weiteren Beschäftigung für sie signalisiert. Daher hätte gemäss Vorinstanz die Beschwerdeführerin auf die irrtümliche sofortige Befreiung von der Arbeitspflicht zurückkommen und den Beschwerdegegner zur Arbeit aufbieten müssen. Die Vorinstanz verwies analog auf Art. 31 Abs. 1 OR, wonach der irrtumsbehaftete Vertrag als genehmigt gilt, wenn die irrende Person der anderen nicht eröffnet, dass sie den Vertrag nicht halte. Die Vorinstanz betonte, dass die Beschwerdeführerin erst über einen Einsatz oder eine Freistellung habe entscheiden wollen, nachdem der Beschwerdegegner seine Arbeit angeboten habe. Dies wertete sie als starkes Indiz, dass die Beschwerdeführerin die Arbeit ohnehin nicht mehr angenommen hätte.

3.3.4. In einer Eventualbegründung hielt die Vorinstanz schliesslich fest, selbst wenn man die WhatsApp-Nachricht ausblende, hätte es zur Wahrung des Lohnanspruchs genügt, wenn der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin über den Irrtum informiert hätte, ohne seine Arbeit anzubieten. Denn die Beschwerdeführerin habe sich mit der Lohnzahlung für November 2017 bereits im Rückstand befunden, weshalb der Beschwerdegegner die Arbeit in analoger Anwendung von Art. 82 OR hätte verweigern dürfen (BGE 136 III 313 E. 2.3.1; 120 II 209 E. 6a; Urteil 4A_45/2018 vom 25. Juli 2017 E. 7.2), wenn er von der Beschwerdeführerin dazu aufgefordert worden wäre.

3.4. Was die Beschwerdeführerin gegen diese Erwägungen vorbringt, verfährt nicht.

3.4.1. Die Beschwerdeführerin beruft sich auf E. 5.2 des Urteils 4A_138/2007 [recte: Urteil 4C.155/2006 vom 23. Oktober 2006 E. 5.2]. Dort halte das Bundesgericht fest, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohn bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses habe, wenn beide Parteien über das Ende des Arbeitsverhältnisses irren. Es scheine, dass die Vorinstanz auf dieses Urteil abstelle und die bundesgerichtliche Rechtsprechung so verstehe, dass der Beschwerdegegner in jedem Fall Anspruch auf Lohn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe, wenn beide Parteien über die Gültigkeit der Kündigung irrten.

Dem ist offensichtlich nicht so. Die Vorinstanz hat die bundesgerichtliche Rechtsprechung nicht missverstanden. Vielmehr begründete sie ausführlich, weshalb der Beschwerdegegner im konkreten Fall seine Arbeit nicht nochmals anbieten musste. So verwies sie auf die Umstände des Kündigungsgesprächs und die sofortige Befreiung des Beschwerdegegners von der Arbeitspflicht. Zudem würdigte sie die WhatsApp-Nachricht vom 14. November 2017 und setzte sich ausführlich mit der Frage auseinander, wann der Beschwerdeführer die Ungültigkeit der sofortigen Kündigung erkannt hatte und wie die Parteien in der Folge kommuniziert hatten (vgl. E. 3.3.1 ff. hiervor).

3.4.2. Die Beschwerdeführerin wendet ein, aus der WhatsApp-Nachricht könne nicht geschlossen werden, der Beschwerdegegner wäre auch bereit gewesen, im gekündigten Arbeitsverhältnis für eine bloss beschränkte Zeit weiterhin in Helsinki tätig zu sein, während sich seine Familie noch in Spanien befunden habe. Er habe die Nachricht im Glauben geschrieben, das Arbeitsverhältnis sei beendet. Diese habe sich daher auf eine zukünftige, neu auszuhandelnde Anstellung bezogen. Damit trägt die Beschwerdeführerin dem Bundesgericht ihre eigene Würdigung des Schreibens vor. Sie zeigt nicht rechtsgenügend auf, dass es offensichtlich unhaltbar wäre, aus dem Interesse, wieder für sie zu arbeiten, abzuleiten, der Beschwerdegegner wäre auch zu einer Weiterarbeit bis zum Ende der

Kündigungsfrist bereit gewesen, zumal er sein Interesse an keinerlei vom bestehenden Arbeitsverhältnis abweichenden Bedingungen geknüpft hat. Da die Vorinstanz den Inhalt der WhatsApp-Nachricht, wie auch die Beschwerdeführerin erkennt, nach dem wirklichen Willen des Beschwerdegegners auslegte, stossen die Vorbringen zur Auslegung nach dem Vertrauensprinzip ins Leere.

3.4.3. Die Beschwerdeführerin bestreitet, dass der Beschwerdegegner freigestellt worden sei. Die Beteiligten seien davon ausgegangen, mit der ordentlichen Kündigung vom 13. November 2017 sei zugleich auch das Arbeitsverhältnis wirksam per sofort beendet worden. Sie habe den Beschwerdeführer offensichtlich nicht von einer weiterbestehenden Arbeitspflicht entbinden wollen. Dieser habe es auch nicht so verstanden. Aus ihrem Verhalten könne nicht abgeleitet werden, sie hätte ihn nicht beschäftigen wollen, wenn er seine Arbeit angeboten hätte. Ohne ein derartiges Angebot sei er auch nicht berechtigt gewesen, seine Arbeitsleistung mit Blick auf Art. 82 OR zu verweigern.

Diese (zum Teil appellatorischen und insoweit in tatsächlicher Hinsicht unzulässigen) Vorbringen treffen nicht die entscheidenden Punkte: Massgebend ist, dass die Beschwerdeführerin für die verfrüht ausgesprochene Kündigung verantwortlich war und der Beschwerdegegner zunächst weder erkannt hat noch hätte erkennen müssen, dass die Kündigungsfrist zu kurz angesetzt war. Für diese Zeit hat er Anspruch auf Lohn, auch wenn er seine Arbeitsleistung nicht angeboten hat (vgl. E. 3.1.2 hiervor). Die Beschwerdeführerin erhebt nunmehr keine Beschwerde, soweit der angefochtene Entscheid den Lohnanspruch bis zum 21. Dezember 2017 schützt. Als sie ihren Irrtum bemerkte, hat sie aber nicht dem Beschwerdegegner den ausstehenden Betrag überwiesen, sondern ihm nach ihren eigenen Ausführungen mit E-Mail vom 9. Februar 2018 mitteilen lassen, das Arbeitsverhältnis laufe weiter, er habe aber keinen Anspruch auf Gehaltszahlungen, solange er seine Arbeit nicht anbiete. Wenn die Vorinstanz zum Schluss kam, die Beschwerdeführerin hätte die Arbeit wohl ohnehin nicht mehr angenommen, ist dies nicht zu beanstanden. Die Beschwerdeführerin benutzte das fehlende Arbeitsangebot als Vorwand, um auch die ohne ein solches geschuldeten Beträge in Abrede zu stellen. Da sie selbst für die vertragswidrige Situation verantwortlich war und nach Kenntnis ihres Irrtums ihren Pflichten nicht nachgekommen ist, verletzt es kein Recht, wenn die Vorinstanz auch mit Blick auf das in der WhatsApp-Nachricht bereits bekundete Interesse an einer weiteren Zusammenarbeit nicht verlangt, dass zunächst der Beschwerdegegner seine Arbeit anbietet.

3.5. Die Lohnberechnung blieb im Berufungsverfahren unangefochten, ebenso die erstinstanzlichen Erwägungen zu den gestaffelten Verzugszinsen. Damit wurde die Beschwerdeführerin zu Recht verpflichtet, dem Beschwerdegegner Lohn von Fr. 169'094.20 nebst Zins zu bezahlen. Ihren Antrag auf Neuverlegung der kantonalen Verfahrenskosten begründet die Beschwerdeführerin nur mit der beantragten Reduktion der Lohnforderung. Darauf ist nicht weiter einzugehen.

4.

Die Beschwerde ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird die Beschwerdeführerin kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 2 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 5'500.-- werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

3.

Die Beschwerdeführerin hat den Beschwerdegegner für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 6'500.-- zu entschädigen.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Kantonsgericht St. Gallen, III. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 20. Dezember 2022

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Hohl

Der Gerichtsschreiber: Luczak