

Le fait de bloquer l'ascenseur de l'employeur en le menaçant prétendument **ne justifie pas** en l'espèce un licenciement avec effet immédiat.

Besetzung

Bundesrichter Hurni, Präsident,
Bundesrichterin Kiss,
Bundesrichter Rüedi,
Gerichtsschreiber Tanner.

Verfahrensbeteiligte

A.A.,
vertreten durch Rechtsanwalt Sören Schwieterka,
Beschwerdeführer,

gegen

B.,
vertreten durch Rechtsanwältin Angela John,
Beschwerdegegner.

Gegenstand

Arbeitsvertrag; fristlose Kündigung,

Beschwerde gegen das Urteil des Kantonsgerichts Luzern, 1. Abteilung, vom 10. Februar 2025 (1B 24 18).

Sachverhalt:

A.

A.A. (Beklagter, Berufungskläger, Beschwerdeführer) wohnt in der Gemeinde U. in der Liegenschaft X.. In einem anderen Teil von U. befindet sich das Landgut Y., das ihm auch gehört. Diese Immobilie verfügt über repräsentative Räumlichkeiten, ein Schwimmbad und einen Fitnessbereich. Im Gebäude ist zudem eine 3,5-Zimmer-Einliegerwohnung integriert. Der Beklagte und seine Ehefrau B.A. nutzen das Landgut Y. vor allem für den Empfang von Gästen.

Der Beklagte stellte B. (Kläger, Berufungsbeklagter, Beschwerdegegner) per 1. Mai 2016 als Allrounder, Hauswart, Chauffeur und Butler an. Während seiner Anstellung bewohnte der Kläger die 3,5-Zimmer-Einliegerwohnung im Landgut Y..

Ab dem 20. März 2021 war der Kläger krankheitshalber zu 100% arbeitsunfähig. Am 22. März 2021 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos. In seinem Kündigungsschreiben begründete er diesen Schritt damit, dass der Kläger am 20. März 2021 den Lift in der Liegenschaft Y. mit seinem Fuss blockiert und ihm zugleich gedroht habe.

B.

B.a. Am 4. Februar 2022 reichte der Kläger beim Arbeitsgericht des Kantons Luzern eine Klage mit folgendem Rechtsbegehren ein:

1. Es sei festzustellen, dass die fristlose Kündigung vom 22. März 2021 ohne wichtigen Grund und somit ungerechtfertigt erfolgt ist.
2. Der Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger Fr. 19'427.45 zzgl. darauf entfallende Versicherungsbeiträge und Zins zu 5% seit dem 23. März 2021 für den entgangenen Lohn zu bezahlen, auf welchen der Kläger bei ordentlicher Kündigung unter Beachtung der Sperrfrist (Krankheit) Anspruch gehabt hätte.
3. Der Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger für nicht bezogene Ferien vom 23. März 2021 bis 30. September 2021 Fr. 3'431.40 zzgl. darauf entfallende Versicherungsbeiträge und Zins zu 5% ab mittlerem Verfall zu bezahlen.
4. Der Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger eine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR im Betrage von fünf Monatslöhnen bzw. Fr. 44'816.25 zu bezahlen.
5. Der Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger eine Abrechnung über sämtliche Zahlungen auszustellen und die auf die zugesprochenen Zahlungen entfallenden Versicherungsbeiträge an die zuständigen Versicherungsträger zu überweisen.
6. Der Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger ein objektiv angemessenes, wohlwollendes Arbeitszeugnis auszustellen, das ein berufliches Fortkommen sicherstellt.

Der Kläger begründete diese Ansprüche damit, dass ihm der Beklagte ohne Grund fristlos gekündigt habe. Er sei stets ein respektvoller, loyaler und hoch qualifizierter Mitarbeiter gewesen.

Demgegenüber machte der Beklagte geltend, der Kläger habe am 20. März 2021 mit seinem Fuss den Lift blockiert und ihm gedroht, worauf er Angst bekommen habe. Zudem habe der Kläger am 22. März 2022 seine Ehefrau, B.A., unvermittelt angeschrien und ihr gegenüber ebenfalls Drohgebärden gemacht. Sie beide hätten sich danach um Leib und Leben gefürchtet. Ebenfalls am 22. März 2021 habe ein Drittunternehmen das Aussendeck der Liegenschaft Y. reinigen wollen. Der Kläger habe sich geweigert, die dafür notwendigen Wasserhähne zu öffnen. Abgesehen davon habe der Beklagte den Kläger bereits in früheren Jahren wegen anderen Fehlverhaltens mehrfach verwarnet.

Das Arbeitsgericht folgte der Sachdarstellung des Klägers und verpflichtete den Beklagten dazu, dem Kläger netto Fr. 49'548.20 zuzüglich Zins zu 5% auf Fr. 22'658.45 seit dem 23. März 2021 zu bezahlen. Weiter ordnete es an, dass der Beklagte auf den Betrag von netto Fr. 20'049.15 die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge aufzurechnen und ordnungsgemäss abzuführen habe. Schliesslich verpflichtete es den Beklagten, dem Kläger ein Arbeitszeugnis auszustellen. Im Übrigen trat es auf die Klage nicht ein.

Das Arbeitsgericht erwog, der Beklagte habe nicht beweisen können, dass der Kläger tatsächlich den Lift mit seinem Fuss blockiert habe. Zudem habe der Beklagte selbst eingeräumt, dass er nach diesem Vorfall über den Kläger habe lachen müssen. Dies spreche gegen eine als bedrohlich empfundene Nötigungssituation. Dem Beklagten sei es auch nicht gelungen, ein Fehlverhalten des Klägers gegenüber der Ehefrau des Beklagten zu beweisen. Selbst wenn sich der Kläger tatsächlich geweigert hätte, die Wasserhähne für die Reinigung des Aussendecks zu öffnen, rechtfertigte dies keine fristlose Kündigung: Zum einen sei der Kläger damals zu 100% krankgeschrieben gewesen. Und zum anderen habe er die mit der Reinigung betraute Person nach einer kleinen Verzögerung in die Wohnung gelassen, sodass diese die Wasserhähne habe öffnen können. Damit fehle es an einem wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung.

B.b. Das Kantonsgericht Luzern wies eine vom Beklagten dagegen erhobene Berufung mit Urteil vom 10. Februar 2025 ab, soweit es darauf eintrat. Zugleich bestätigte es das arbeitsgerichtliche Urteil.

C.

Mit Beschwerde in Zivilsachen beantragt der Beschwerdeführer dem Bundesgericht, es sei in Gutheissung seiner Beschwerde das Urteil des Kantonsgerichts vollumfänglich aufzuheben und die

Klage abzuweisen. Eventualiter sei die Angelegenheit an die Vorinstanz zur Neuurteilung zurückzuweisen.

Der Beschwerdegegner beantragt, es sei die Beschwerde abzuweisen.

Das Kantonsgericht liess sich mit dem Antrag vernehmen, die Beschwerde sei abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei.

Der Beschwerdeführer reichte eine Replik ein. Der Beschwerdegegner hat nach Ablauf der verfügten Frist - und damit verspätet - eine Duplik eingereicht. Seine Eingabe ist demzufolge aus dem Recht zu weisen.

D.

Mit Präsidialverfügung vom 15. Mai 2025 wurde das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung abgewiesen.

Erwägungen:

1.

Das Bundesgericht prüft von Amtes wegen und mit freier Kognition, ob ein Rechtsmittel zulässig ist (vgl. Art. 29 Abs. 1 BGG; [BGE 150 III 248](#) E. 1; [149 III 277](#) E. 3.1; [148 IV 155](#) E. 1.1).

2.

Angefochten ist der Endentscheid (Art. 90 BGG) einer letzten kantonalen Instanz, die über eine arbeitsrechtliche Streitigkeit und damit eine der Beschwerde in Zivilsachen unterliegende vermögensrechtliche Angelegenheit entschieden hat (Art. 72 Abs. 1 BGG). Der Streitwert übersteigt die in arbeitsrechtlichen Fällen geltende Grenze von Fr. 15'000.-- (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG). Der Beschwerdeführer ist im vorinstanzlichen Verfahren mit seinen Anträgen unterlegen (Art. 76 Abs. 1 BGG). Er hat zudem die Beschwerdefrist von Art. 100 Abs. 1 BGG eingehalten. Unter Vorbehalt einer hinreichenden Begründung ist demnach auf die Beschwerde einzutreten (Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG).

2.1. Mit Beschwerde in Zivilsachen können Rechtsverletzungen nach Art. 95 und Art. 96 BGG gerügt werden. Die Beschwerde ist hinreichend zu begründen, ansonsten darauf nicht eingetreten werden kann ([BGE 140 III 115](#) E. 2; [134 II 244](#) E. 2.1). In der Beschwerdeschrift ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt (Art. 42 Abs. 2 BGG). Unerlässlich ist, dass auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingegangen und im Einzelnen aufgezeigt wird, worin eine vom Bundesgericht überprüfbare Rechtsverletzung liegt. Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerde an das Bundesgericht nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die sie im vorinstanzlichen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen ([BGE 148 IV 205](#) E. 2.6; [140 III 115](#) E. 2, 86 E. 2).

Eine qualifizierte Rügepflicht gilt hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht. Das Bundesgericht prüft eine solche Rüge nur insofern, als sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG). Macht die beschwerdeführende Partei beispielsweise eine Verletzung des Willkürverbots (Art. 9 BV) geltend, genügt es nicht, wenn sie einfach behauptet, der angefochtene Entscheid sei willkürlich; sie hat vielmehr im Einzelnen zu zeigen, inwiefern der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist ([BGE 141 III 564](#) E. 4.1; [140 III 16](#) E. 2.1, 167 E. 2.1).

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 148 V 366](#) E. 3.3; [143 IV 241](#) E. 2.3.1; [140 III 115](#) E. 2). 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 ebenfalls das strenge Rügeprinzip von Art. 106 Abs. 2 BGG ([BGE 140 III 264](#) E. 2.3 mit Hinweisen). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern diese Voraussetzungen erfüllt sein sollen ([BGE 140 III 16](#) E. 1.3.1 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). 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).

2.3. Die Beweismittelwürdigung ist nicht schon dann willkürlich, wenn sie nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmt, sondern bloss, wenn sie offensichtlich unhaltbar ist. Dies ist dann der Fall, wenn das Gericht Sinn und Tragweite eines Beweismittels offensichtlich verkannt, wenn es ohne sachlichen Grund ein wichtiges und entscheidungswesentliches Beweismittel unberücksichtigt gelassen oder wenn es auf der Grundlage der festgestellten Tatsachen unhaltbare Schlussfolgerungen gezogen hat ([BGE 144 II 281](#) E. 3.6.2; [140 III 264](#) E. 2.3; [137 III 226](#) E. 4.2).

3.

Der Beschwerdeführer beanstandet, dass die Vorinstanz die fristlose Kündigung vom 22. März 2021 als nicht gerechtfertigt beurteilte.

3.1.

3.1.1. Gemäss Art. 337 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen (Abs. 1). Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2). Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Abs. 3).

3.1.2. Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist eine fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein ([BGE 130 III 28](#) E. 4.1, 213 E. 3.1; [129 III 380](#) E. 2.1 mit Hinweisen). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab ([BGE 142 III 579](#) E. 4.2; [127 III 153](#) E. 1a; [116 II 145](#) E. 6a).

3.1.3. Derartige Ermessensentscheide der Vorinstanz überprüft das Bundesgericht an sich frei. Es übt dabei aber Zurückhaltung und schreitet nur ein, wenn die Vorinstanz grundlos von in Lehre und Rechtsprechung anerkannten Grundsätzen abgegangen ist, wenn sie Tatsachen berücksichtigt hat, die für den Entscheid im Einzelfall keine Rolle spielen dürfen, oder wenn sie umgekehrt Umstände ausser Betracht gelassen hat, die hätten beachtet werden müssen. Es greift ausserdem in

Ermessensentscheide ein, wenn sich diese als offensichtlich unbillig, als in stossender Weise ungerecht erweisen ([BGE 137 III 303](#) E. 2.1.1; [130 III 28](#) E. 4.1, 213 E. 3.1; [129 III 380](#) E. 2; je mit Hinweisen).

3.2. Der Beschwerdeführer wirft dem Beschwerdegegner vor, am 20. September 2021 mit seinem Fuss den Lift in der Liegenschaft Y. blockiert und gleichzeitig "eine klare Drohgebärde" gemacht zu haben. Am 22. März 2022 habe der Beschwerdegegner zudem seine Ehefrau unvermittelt angeschrien und ihr gegenüber ebenfalls Drohgebärden gemacht. Als Folge davon hätten sie sich um ihr Leib und Leben gefürchtet. Unabhängig davon habe der Beschwerdegegner im Technikraum die Notizen für die Bedienung der Haustechnikanlage entfernt, was als Sachbeschädigung zu werten sei. Die Vorinstanzen hätten zudem bei der Beurteilung der fristlosen Kündigung nicht berücksichtigt, dass er den Beschwerdegegner in früheren Jahren bereits dreimal verwarnt habe.

Die Erstinstanz erwog, der Beschwerdeführer hätte als kündigender Arbeitgeber die behaupteten Nötigungen und Drohungen beweisen müssen. Dieser Beweis sei ihm misslungen. Es bestehe zudem bloss eine Vermutung, dass der Beschwerdegegner die Notizen aus dem Technikraum entfernt habe. Damit sei die Entlassung ohne wichtigen Grund erfolgt, weshalb der Beschwerdegegner Anspruch auf die Zahlungen gemäss Art. 337c OR habe. Die Vorinstanz schützte diese Beurteilung.

3.3. Der Beschwerdeführer leitet sein Recht auf fristlose Kündigung aus den behaupteten Drohungen bzw. Nötigungen sowie dem Entfernen der Notizen aus dem Technikraum ab. Folglich muss er den Beweis dafür erbringen, dass sich die entsprechenden Vorfälle tatsächlich ereignet haben. Dieser Nachweis ist dem Beschwerdeführer gemäss dem angefochtenen Urteil nicht gelungen. Selbst für das Entfernen der Notizen aus dem Technikraum spricht nach den vorinstanzlichen Erwägungen "lediglich eine Vermutung". Nach dem Regelbeweismass der vollen Überzeugung (vgl. [BGE 148 III 134](#) E. 3.4.1) genügt eine solche blosser Wahrscheinlichkeit nicht. Die Beschwerde könnte unter diesen Umständen nur dann Aussicht auf Erfolg haben, wenn sie das negative Beweisergebnis der Vorinstanz umzustossen vermöchte.

3.4. Die Ausführungen des Beschwerdeführers beschränken sich darauf, das Verhalten des Beschwerdegegners so darzustellen, wie es sich aus seiner eigenen Sicht zugetragen hat. Dazu würdigt der Beschwerdeführer die verschiedenen Partei- und Zeugenaussagen anders als die Vorinstanz. Er wirft der Vorinstanz unter anderem vor, aussagepsychologische Grundsätze missachtet zu haben. Auch zieht er aus den Rechtsschriften und den Beilagen andere tatsächliche Schlüsse als die Vorinstanz. Das Bundesgericht darf die Sachverhaltsfeststellungen einer Vorinstanz nur dann berichtigen und ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig sind oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruhen. Aus der Beschwerde geht nicht hervor, dass die Vorinstanz den entscheiderelevanten Sachverhalt in einer solchen, qualifizierten falschen Weise festgestellt hätte. Ebenso wenig wird die Beweiswürdigung als willkürlich ausgewiesen. Der Beschwerdeführer hält den vorinstanzlichen Erwägungen bloss seine eigenen Behauptungen entgegen, zeigt aber nicht auf, weshalb die anderslautenden Würdigungen der Vorinstanz geradezu unhaltbar sein sollen. Entsprechend kann er aus seinen abweichenden Ausführungen zum angeblichen Fehlverhalten des Beschwerdegegners nichts zu seinen Gunsten ableiten.

3.5. Mangels hinreichend begründeten Sachverhalts- und Willkürwürgen bleibt der vorinstanzlich festgestellte Sachverhalt massgebend: Danach hat der Beschwerdeführer nicht bewiesen, dass der Beschwerdegegner ihn und/oder seine Ehefrau genötigt bzw. bedroht hat. Ebenso wenig vermochte er mit der erforderlichen Sicherheit ein Entfernen der Notizen aus dem Technikraum darzutun.

Schliesslich kann der Beschwerdeführer auch aus dem verzögerten Öffnen der Wasserhähne für die Reinigung des Aussendecks nichts zu seinen Gunsten ableiten: Der Beschwerdegegner war damals zu 100% krankgeschrieben. Gemäss Art. 337 Abs. 3 OR begründet die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung keinen wichtigen Grund.

Da die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung nicht erfüllt waren, hat die Vorinstanz die Berufung zu Recht abgewiesen.

4.

Die Beschwerde ist demnach abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird der unterliegende Beschwerdeführer kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 2 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 3'000.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Der Beschwerdeführer hat den Beschwerdegegner für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 4'000.-
- zu entschädigen.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Kantonsgericht Luzern, 1. Abteilung, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 20. Juni 2025

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Hurni

Der Gerichtsschreiber: Tanner