
Bundesgericht: Sexuelle Äusserungen rechtfertigen nicht immer eine fristlose Kündigung

Einem Angestellten, der in einer Bar gegenüber Arbeitskollegen eindeutig anzügliche und obszöne Aussagen über eine Arbeitskollegin gemacht hatte, kündigte das Unternehmen einen Monat darauf fristlos. Der Angestellte hatte sich zudem einer anderen Arbeitskollegin gegenüber beim Smalltalk unangebracht geäußert und sie drei Mal mit dem Fuss berührt. Darüber hinaus hatte der Mann einem dreijährigen Kind mitgeteilt, wäre er an der Stelle des Kindes, so würde er dessen Mutter ununterbrochen küssen. Die Mutter hatte ihn dazu aufgefordert, sofort damit aufzuhören.

Nun hat das Bundesgericht entschieden, die fristlose Kündigung sei nicht rechtmässig geschehen und der normale Lohn für die Zeit der ordentlichen Kündigungsfrist sei doch geschuldet. Im Urteil 4A_124/2017 vom 31. Januar 2018 hat das Bundesgericht das Urteil der Waadtländer Vorinstanz bestätigt und die Beschwerde des Unternehmens abgewiesen. Das Bundesgericht hielt ausdrücklich fest, dass es nicht darum gehe, die derben und sexistischen Sprüche des Mannes zu verharmlosen. Die Vorfälle seien jedoch nicht derart gravierend gewesen, als dass eine fristlose Kündigung gerechtfertigt gewesen sei.

(Urteil 4A_124/2017 vom 31. Januar 2018)

Tribunal fédéral: des propos sexistes ne justifient pas toujours une résiliation immédiate

Une entreprise a licencié sans préavis un employé qui, un mois auparavant, avait proféré dans un bar en présence de collègues de travail des propos désobligeants et obscènes concernant une collègue de travail. En outre, lors d'une discussion avec une autre collègue de travail, l'employé s'était adressé à elle de manière inconvenante et l'avait touchée du pied à trois reprises. Il avait également dit à un enfant de trois ans que s'il était à sa place, il embrasserait sa mère sans discontinuer. Sur ce, la mère de l'enfant a sommé l'employé de cesser immédiatement ses agissements.

Le Tribunal fédéral a décidé que la résiliation immédiate n'avait pas respecté la loi et que le salaire normal dû pour la période de la résiliation ordinaire devait être versé. Dans son arrêt 4A_124/2017 du 31 janvier 2018, le Tribunal fédéral a confirmé la décision de l'instance vaudoise précédente et rejeté la plainte de l'entreprise. Le Tribunal fédéral a expressément retenu qu'il ne s'agissait pas, ce faisant, de minimiser la gravité des paroles grossières et sexistes de l'ancien employé. Cependant, les incidents n'auraient pas revêtu un degré de gravité suffisant pour justifier une résiliation immédiate.

(décision 4A_124/2017 du 31 janvier 2018)