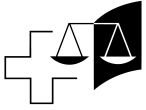


Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal



4D_103/2024

Urteil vom 5. September 2024

I. zivilrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichterin Jametti, Präsidentin,
Bundesrichterin Kiss,
Bundesrichter Ruedi,
Gerichtsschreiber Matt.

Verfahrensbeteiligte
A. _____ GmbH,
vertreten durch Rechtsanwalt Hanspeter Kümin,
Beschwerdeführerin,

gegen

B. _____,
vertreten durch Rechtsanwältin Angeles Romero,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Arbeitsrechtliche Forderung,

Beschwerde gegen den Beschluss und das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer,
vom 22. Mai 2024 (LA230009-O/U).

Sachverhalt:

A.
Die A. _____ GmbH (Arbeitgeberin, Beschwerdeführerin) und B. _____ (Arbeitnehmerin, Beschwerdegegnerin) schlossen am 8. Juni 2021 einen Arbeitsvertrag für medizinische Praxisassistentinnen per 1. Juni 2021 bis 31. Dezember 2021. Als Bruttolohn wurden Fr. 4'530.-- vereinbart. Am 20. Oktober 2021 informierte die Arbeitnehmerin die Arbeitgeberin über ihre volle Arbeitsunfähigkeit vom 20. Oktober 2021 bis 29. Oktober 2021, worauf die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis fristlos per 20. Oktober 2021 kündigte.

B.
Am 14. Juni 2022 klagte die Arbeitnehmerin unter Einreichung der Klagebewilligung des Friedensrichteramts U. _____ beim Arbeitsgericht Pfäffikon.
Mit Urteil vom 16. Dezember 2022 verpflichtete das Arbeitsgericht die Arbeitgeberin, der Arbeitnehmerin den ausstehenden Lohn von Fr. 697.95 netto und eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter Kündigung von Fr. 9'000.-- brutto zu bezahlen, beides nebst Zins zu 5 % seit 21. Oktober 2021 (Dispositiv-Ziffer 1). Zudem verpflichtete das Arbeitsgericht die Arbeitgeberin, bezüglich des vorstehenden Bruttobetrags die Sozialversicherungsbeiträge abzurechnen und zu Gunsten der Arbeitnehmerin einzuzahlen sowie der Arbeitnehmerin eine ordentliche Abrechnung zuzustellen (Dispositiv-Ziffer 2). Weiter verpflichtete das Arbeitsgericht die Arbeitgeberin unter Strafdrohung nach Art. 292 StGB, der Arbeitnehmerin innert 10 Tagen ab Rechtskraft des Urteils ein unterzeichnetes Arbeitszeugnis mit bestimmtem Wortlaut im Original zuzustellen. Darin sollte insbesondere stehen, dass die Arbeitnehmerin "vom 1. Juni 2021 bis zum 31. Dezember 2021" bei der Arbeitgeberin als "medizinische Praxisassistentin" angestellt gewesen sei

(Dispositiv-Ziffer 3). Die Widerklage der Arbeitgeberin wies das Arbeitsgericht vollumfänglich ab (Dispositiv-Ziffer 4). Es erhob keine Verfahrenskosten (Dispositiv-Ziffer 5), verpflichtete aber die Arbeitgeberin, der Arbeitnehmerin eine Parteientschädigung von Fr. 2'900.-- inkl. Auslagen und MWST zu bezahlen (Dispositiv-Ziffer 6).

C.

Die dagegen gerichtete Berufung wies das Obergericht des Kantons Zürich am 22. Mai 2024 ab.

D.

Die Arbeitgeberin beantragt mit Beschwerde in Zivilsachen und subsidiärer Verfassungsbeschwerde, das obergerichtliche Urteil sei aufzuheben.

Dispositiv-Ziffer 1 des arbeitsgerichtlichen Urteils sei insoweit abzuändern, als die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin als Entschädigung für die ungerechtfertigte Kündigung nur Fr. 4'530.-- netto nebst Zins zu 5 % seit 21. Oktober 2021 zu bezahlen habe. Dispositiv-Ziffer 3 des arbeitsgerichtlichen Urteils betreffend Arbeitszeugnis sei insoweit abzuändern, als die Arbeitnehmerin "vom 1. Juni 2021 bis 20. Oktober 2021" bei der Arbeitgeberin "als medizinische Praxisassistentin in Ausbildung" angestellt gewesen sei. Schliesslich sei Dispositiv-Ziffer 6 des arbeitsgerichtlichen Urteils aufzuheben.

Es wurden keine Vernehmlassungen eingeholt.

Erwägungen:

1.

Das Bundesgericht prüft von Amtes wegen und mit freier Kognition, ob ein Rechtsmittel zulässig ist (Art. 29 Abs. 1 BGG; **BGE 148 IV 155** E. 1.1; **145 I 121** E. 1; **143 III 140** E. 1).

1.1. Entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführerin richtet sich ihre Beschwerdelegitimation nicht nach Art. 89 BGG, der die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten betrifft. Dieser Fehler schadet ihr aber nicht, da sie nach Art. 76 Abs. 1 BGG ohne weiteres zur Beschwerde in Zivilsachen berechtigt ist, nachdem sie vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen hat (lit. a) und mit ihren Anträgen unterlegen ist (lit. b).

1.2. Die Beschwerde gegen einen Entscheid ist innert 30 Tagen nach der Eröffnung der vollständigen Ausfertigung beim Bundesgericht einzureichen (Art. 100 Abs. 1 BGG). Der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin legt glaubhaft dar, dass das angefochtene Urteil am 29. Mai 2024 einer Angestellten seiner Kanzlei ausgehändigt wurde. Seine elektronisch signierte Beschwerde an das Bundesgericht erfolgte am 28. Juni 2024. Damit ist die Beschwerdefrist gewahrt (Art. 44 Abs. 1 und Art. 48 Abs. 2 BGG).

1.3. In arbeitsrechtlichen Fällen ist die Beschwerde nur zulässig, wenn der Streitwert mindestens Fr. 15'000.-- beträgt (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG). Die Vorinstanz beziffert den Streitwert auf Fr. 6'795.--, nämlich Fr. 4'530.-- betreffend Entschädigung für ungerechtfertigte Kündigung und Fr. 2'265.-- betreffend Arbeitszeugnis. Demgegenüber trägt die Beschwerdeführerin bloss wörtlich vor, "der Streitwert dürfte infolge der arbeitsrechtlichen Streitigkeit insbesondere über das Zeugnis bei über Fr. 15'000.-- liegen; bei einem solchen von Fr. 6'795.-- gemäss Obergericht (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG) würde die subsidiäre Verfassungsbeschwerde greifen (Art. 113 BGG)".

Der Streitwert erreicht die Streitwertgrenze für eine Beschwerde in Zivilsachen nicht. Diese ist daher nur zulässig, wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 74 Abs. 2 lit. a BGG). Dies macht die Beschwerdeführerin nicht geltend. Die alternativ erhobene subsidiäre Verfassungsbeschwerde erweist sich somit als das zulässige Rechtsmittel (Art. 113 BGG).

2.

2.1. Mit der subsidiären Verfassungsbeschwerde kann ausschliesslich die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden (Art. 116 BGG). Das Bundesgericht prüft die Verletzung von Grundrechten nicht von Amtes wegen, sondern nur insofern, als eine solche Rüge in der Beschwerde vorgebracht und begründet worden ist (Art. 117 i.V.m. Art. 106 Abs. 2 BGG). Dies bedeutet, dass klar und detailliert anhand der Erwägungen des angefochtenen Entscheids darzulegen ist, inwiefern verfassungsmässige Rechte verletzt worden sein sollen (**BGE 135 III 232** E. 1.2; **134 I 83** E. 3.2; je mit weiteren Hinweisen).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 118 Abs. 1 BGG). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie auf einer Verletzung verfassungsmässiger Rechte beruht (Art. 116 i.V.m. Art. 118 Abs. 2 BGG). Wird Letzteres geltend gemacht, ist neben der Erheblichkeit der gerügten Tatsachenfeststellung für den Ausgang des Verfahrens klar und detailliert darzutun, inwiefern diese verfassungswidrig, insbesondere willkürlich, sein soll (**BGE 133 III 393** E. 7.1; 585 E. 4.1; je mit Hinweisen). Neue Tatsachen und Beweismittel dürfen nur so weit vorgebracht werden, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt (Art. 117 i.V.m. Art. 99 BGG).

2.3. Macht die beschwerdeführende Partei eine Verletzung des Willkürverbots geltend, genügt es nicht,

wenn sie einfach behauptet, der angefochtene Entscheid sei willkürlich (**BGE 134 II 349** E. 3). Willkür liegt nicht schon dann vor, wenn eine andere Lösung ebenfalls in Betracht zu ziehen oder gar vorzuziehen wäre, sondern bloss, wenn der angefochtene Entscheid 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; je mit Hinweisen). Erforderlich ist zudem, dass der Entscheid nicht nur in der Begründung, sondern auch im Ergebnis willkürlich ist (**BGE 146 IV 88** E. 1.3.1; **141 III 564** E. 4.1; **140 III 16** E. 2.1; je mit Hinweisen).

2.4. Die Beweiswürdigung erweist sich als willkürlich, wenn das Gericht Sinn und Tragweite eines Beweismittels offensichtlich verkannt, es ohne sachlichen Grund ein wichtiges oder entscheidungswesentliches Beweismittel unberücksichtigt gelassen oder wenn es auf der Grundlage der festgestellten Tatsachen unhaltbare Schlussfolgerungen gezogen hat (**BGE 137 III 226** E. 4.2 mit Hinweisen). Allein dass die vom Gericht gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen, belegt noch keine Willkür (**BGE 140 III 264** E. 2.3 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 (vgl. nur Urteil 4A_49/2017 vom 9. Juni 2017 E. 2 mit Hinweisen).

3.

Die Beschwerdeführerin beanstandet die Höhe der Entschädigung, welche sie der Beschwerdegegnerin für die ungerechtfertigte Kündigung bezahlen muss. Sie hält Fr. 4'530.-- netto für angemessen und nicht Fr. 9'000.-- brutto.

3.1. Art. 337c Abs. 3 OR sieht als Sanktion bei ungerechtfertigter fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen vor. Diese hat sowohl Strafcharakter als auch Genugtuungsfunktion und soll die durch die ungerechtfertigte fristlose Kündigung erlittene Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers abgelden (**BGE 135 III 405** E. 3.1; **123 III 391** E. 3c; **121 III 64** E. 3c; je mit Hinweisen). Sie hat sich entscheidend nach der Verwerflichkeit des Verhaltens des Arbeitgebers, der Schwere der Persönlichkeitsverletzung, dem Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Kündigung, der finanziellen Situation der Parteien und der Schwere eines Mitverschuldens des Arbeitnehmers zu richten (**BGE 123 III 246** E. 6a, 391 E. 3b/bb; je mit Hinweisen).

3.2. Die Erstinstanz hatte erwogen, es sei zwar zutreffend, dass die Beschwerdegegnerin gemäss Arbeitsvertrag vom 1. Juni 2021 bis 31. Dezember 2021 offiziell bei der Beschwerdeführerin angestellt gewesen sei. Doch tatsächlich habe die Beschwerdegegnerin bereits im Mai 2021 bei der Beschwerdeführerin gearbeitet. Dies ergebe sich aus dem Arbeitszeugnis vom 31. Dezember 2021 und aus der Lohnabrechnung vom Mai 2021. Das Arbeitsverhältnis habe somit "fünf volle Monate" gedauert. Die Beschwerdeführerin habe das Arbeitsverhältnis nur gekündigt, weil die Beschwerdegegnerin krankgeschrieben worden sei. Dieses Motiv sei zu missbilligen und das Verschulden der Beschwerdeführerin sei gravierend, was bei der Bemessung der Entschädigung erhöhend zu berücksichtigen sei. Die Beschwerdeführerin habe der Beschwerdegegnerin ohne beweisbares Mitverschulden gekündigt. Die Beschwerdegegnerin habe in schwierigen finanziellen Verhältnissen mit familiären Verpflichtungen gelebt. Zwar sei bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses ein Teil des Lohns und anschliessend das Krankentaggeld bezahlt worden. Doch mit erheblicher Verspätung und nicht ohne weiteres. Entschädigungserhöhend sei zudem zu würdigen, dass die Beschwerdegegnerin trotz ihres jungen Alters wegen ihrer Arbeitsunfähigkeit mit Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen habe. Der Lohn der Beschwerdegegnerin sei verhältnismässig tief. Daher sei bei der Bemessung der Entschädigung nicht die Anzahl der Monatslöhne massgebend, sondern die effektive Höhe der Entschädigung, die ihrem pönalen Charakter gerecht werden solle. Insofern seien mehrere Monatslöhne zu sprechen. Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände sei der Beschwerdegegnerin eine Entschädigung von Fr. 9'000.-- zuzusprechen. Dies entspreche zwei Bruttomonatslöhnen.

3.3. Die Vorinstanz schützte die erstinstanzliche Bemessung der Pönale.

3.3.1. Sie verwies auf das Kündigungsschreiben vom 20. Oktober 2021 und erwog, die Beschwerdeführerin habe als Kündigungsgrund geltend gemacht, die Beschwerdegegnerin habe am 15. Dezember 2021 (recte wohl: 15. Oktober 2021) "in provozierender und bedrohlicher Weise geschrien, gekündigt werden zu wollen". Ob sich dieser bestrittene Vorfall tatsächlich ereignet hat, liess die Vorinstanz offen, da die Beschwerdeführerin ihn nicht als derart gravierend empfunden habe, dass sie die Beschwerdegegnerin sofort freigestellt habe. Im Gegenteil habe sie die Beschwerdegegnerin gemäss eigenen Angaben sogar davon überzeugt, zu bleiben. Diesen Vorfall könne die Beschwerdeführerin somit nicht mehr als Grund für die fristlose Kündigung anrufen.

3.3.2. Die Vorinstanz erwog weiter, als einziger anderer Kündigungsgrund verbleibe die Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdegegnerin vom 20. Oktober 2021 bis 29. Oktober 2021. Die Beschwerdeführerin habe weder die Sperrfrist nach Art. 336c Abs. 1 lit. b OR verstreichen lassen, noch habe sie sich um das gesundheitliche Befinden der Beschwerdegegnerin gekümmert, obwohl sie um deren ungewisse Zukunft gewusst habe. Die ungerechtfertigte fristlose Kündigung sei in grober Verletzung der Fürsorgepflicht ausgesprochen worden und erweise sich als missbräuchlich. Eine Verletzung der Persönlichkeit der Beschwerdegegnerin sei evident. Bereits vor Erstinstanz habe die Beschwerdeführerin darauf hingewiesen, dass sie und ihre

Familie auf ihr Einkommen angewiesen gewesen seien. Ihr Ehemann habe damals nur stundenweise und Teilzeit gearbeitet. Die fristlose Kündigung habe ihre Familie finanziell in eine äusserst schwierige Lage gebracht und es sei für sie schwer gewesen, die laufenden Rechnungen und Kosten für die Tochter zu bezahlen. Ihr Ehemann habe einen Lohnvorschuss in Anspruch nehmen müssen, um über die Runden zu kommen. Dies habe die Beschwerdegegnerin belegt. Die Vorinstanz verwies auf Art. 323 Abs. 4 OR, wonach der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren hat, dessen der Arbeitnehmer infolge einer Notlage bedarf und den der Arbeitgeber billigerweise zu gewähren vermag. Vor diesem Hintergrund sei nicht zu beanstanden, dass die Erstinstanz auf prekäre finanzielle Verhältnisse bei der Beschwerdegegnerin geschlossen habe. Ob das Arbeitsverhältnis "fünf volle Monate", "4 Monate und 25 Tage" oder "4 Monate und 20 Tage" gedauert habe, falle bei der Gesamtbetrachtung nicht ins Gewicht. Massgebend sei, dass die Dauer der Anstellung kurz gewesen sei. Zudem hätte sich die Beschwerdegegnerin auch ohne fristlose Kündigung bald auf Stellensuche begeben müssen, weil das Arbeitsverhältnis bis 31. Dezember 2021 befristet gewesen sei. Der Beschwerdeführerin habe klar sein müssen, dass sich die Stellensuche angesichts der ungewissen Gesundheitsprognose schwierig gestalten würde. Vor ihrer Anstellung bei der Beschwerdeführerin sei die Beschwerdegegnerin in einem Alters- und Pflegeheim als ausgebildete Fachangestellte Gesundheit und nicht als medizinische Praxisassistentin tätig gewesen. In ihrem beruflichen Kernbereich sei sie durch die Kündigung als Quereinsteigerin während knapp fünf Monaten nicht getroffen worden. Insgesamt erweise sich die Pönale von Fr. 9'000.-- als angemessen, und zwar unabhängig davon, ob der Bruttolohn der Beschwerdegegnerin von Fr. 4'530.-- als tief zu bewerten sei.

3.4. Was die Beschwerdeführerin dagegen vorbringt, dringt nicht durch.

3.4.1. Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Vorinstanz stelle aktenwidrig fest, dass als einziger Kündigungsgrund die Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdegegnerin verbleibe. Vielmehr habe die Beschwerdeführerin im Berufungsverfahren vorgebracht, dass sie gekündigt habe, weil die Beschwerdegegnerin ihre Treuepflicht verletzt habe. Willkür in der vorinstanzlichen Sachverhaltsfeststellung belegt die Beschwerdeführerin damit nicht. Denn wer den Sachverhalt ergänzen will, hat mit präzisen Aktenhinweisen darzulegen, dass entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits im vorinstanzlichen Verfahren prozesskonform eingebracht wurden (**BGE 140 III 86** E. 2). Die Kritik der Beschwerdeführerin genügt diesen Anforderungen nicht, weshalb ihre diesbezüglichen Vorbringen nicht berücksichtigt werden (**BGE 140 III 16** E. 1.3.1).

3.4.2. Im Übrigen ist die Beschwerdeführerin darauf hinzuweisen, dass die Bemessung der Pönale nach Art. 337c Abs. 3 OR ein Ermessensentscheid ist, bei dessen Überprüfung sich das Bundesgericht zurückhält (Urteil 4A_546/2023 vom 13. Mai 2024 E. 5.8). Vorliegend kommt hinzu, dass gegen das angefochtene Urteil nur die subsidiäre Verfassungsbeschwerde gegeben ist. Die Beschwerdeführerin müsste also darlegen, dass bei der vorinstanzlichen Bemessung verfassungsmässige Rechte wie beispielsweise das Willkürverbot verletzt worden sind. Dafür genügt es nicht, wenn sie bloss behauptet, die Bemessung der Pönale sei willkürlich. Vielmehr müsste sie klar und detailliert anhand der vorinstanzlichen Erwägungen aufzeigen, dass die Bemessung der Pönale 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. Dies gelingt der Beschwerdeführerin nicht. Stattdessen plädiert sie über weite Strecken, als ob ihre Eingabe als Beschwerde in Zivilsachen zu behandeln wäre. Darauf ist nicht einzutreten.

3.5. Nach dem Gesagten legt die Beschwerdeführerin nicht dar, inwiefern die Vorinstanz verfassungsmässige Rechte verletzt haben sollte, indem sie die erstinstanzlich zugesprochene Entschädigung für die ungerechtfertigte Kündigung schützte.

4.

Sodann verlangt die Beschwerdeführerin, im Arbeitszeugnis dürfe nicht stehen, dass die Beschwerdegegnerin "vom 1. Juni 2021 bis zum 31. Dezember 2021" als "medizinische Praxisassistentin" angestellt gewesen sei, sondern "vom 1. Juni 2021 bis 20. Oktober 2021" als "medizinische Praxisassistentin in Ausbildung".

4.1. Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR). Ein solches qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis soll einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits soll es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat (**BGE 136 III 510** E. 4.1; **129 III 177** E. 3.2; Urteil 4A_432/2009 vom 10. November 2009 E. 3.1 mit Hinweisen).

4.2. Die Beschwerdeführerin forderte bereits im Berufungsverfahren, dass der Text des Arbeitszeugnisses anzupassen sei, weil die Beschwerdegegnerin medizinische Praxisassistentin in Ausbildung gewesen sei und weil das Arbeitsverhältnis nur bis zum 20. Oktober 2021 gedauert habe. Ohne diese Anpassung des Arbeitszeugnisses würde sie gezwungen, ein unwahres Zeugnis zu erstellen und sich nach Art. 251 Ziff. 1 Abs. 2 StGB wegen Urkundenfälschung strafbar zu machen.

4.3.

4.3.1. Dazu erwog die Vorinstanz, aus der Berufungsschrift gehe nicht hervor, wann und wo sich die Beschwerdeführerin bereits vor Erstinstanz auf den Standpunkt gestellt habe, dass im Arbeitszeugnis die Anstellungsdauer und Funktion der Beschwerdegegnerin nicht wahrheitsgemäss seien. Auch mit den erstinstanzlichen Erwägungen betreffend das Arbeitszeugnis setze sie sich in ihrer Berufungsschrift nicht ansatzweise auseinander, womit sie ihrer Rügeobligenheit nicht nachkomme. Daher sei auf ihr diesbezügliches Berufungsbegehren nicht einzutreten.

4.3.2. Eventualiter erwog die Vorinstanz, aus den Akten ergebe sich, dass die Beschwerdeführerin die durch die Beschwerdegegnerin im Arbeitszeugnis gewünschte Anstellungsdauer vor Erstinstanz nicht beanstandet habe und ein Zusatz "in Ausbildung" nie thematisiert worden sei. Vielmehr habe die Beschwerdeführerin die Arbeitszeugnisse als wahr und vollständig erachtet. Diese hätten aber ebenfalls eine Anstellungsdauer vom 1. Juni 2021 bis 31. Dezember 2021 enthalten und keinen Zusatz "in Ausbildung". Die Vorinstanz erklärte, die Beschwerdeführerin schweige sich darüber aus, weshalb sie die behaupteten Unwahrheiten betreffend Anstellungsdauer und Funktion erst im Berufungsverfahren habe aufwerfen können, während sie noch vor Erstinstanz für die Wahrheit und Vollständigkeit ihrer Arbeitszeugnisse plädiert habe. Darüber hinaus werde in Rechtsprechung und Lehre die Ansicht vertreten, dass bei einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht das wirkliche Beendigungsdatum anzugeben sei, sondern der Tag, an dem das Arbeitsverhältnis ordentlich geendet hätte (vgl. dazu nur PORTMANN/RUDOLPH, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht, Bd. I, 7. Auflage 2020, N. 6 zu Art. 330a OR mit weiteren Hinweisen). Dies sei vorliegend der 31. Dezember 2021.

4.4. Was die Beschwerdeführerin dagegen vorträgt, verfängt nicht. Wiederum verfehlt sie die Begründungsanforderungen an eine subsidiäre Verfassungsbeschwerde. Sie legt nicht ansatzweise dar, inwiefern die Vorinstanz verfassungsmässige Rechte verletzt haben sollte, indem sie die erstinstanzlich angeordnete Fassung des Arbeitszeugnisses bestätigte.

5.

Schliesslich beantragt die Beschwerdeführerin die Aufhebung der Dispositiv-Ziffer 6 des erstinstanzlichen Urteils. Darin wurde sie verpflichtet, der Beschwerdegegnerin für das erstinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 2'900.-- inkl. Auslagen und MWST zu bezahlen. Die Beschwerdeführerin begründet diesen Antrag nicht, weshalb darauf nicht einzugehen ist.

6.

Die Beschwerde ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Ausgangsgemäss trägt die Beschwerdeführerin die Kosten des bundesgerichtlichen Verfahrens (Art. 66 Abs. 1 und Art. 65 Abs. 4 lit. c BGG). Die Beschwerdegegnerin hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung, da ihr im bundesgerichtlichen Verfahren kein entschädigungspflichtiger Aufwand erwachsen ist (Art. 68 Abs. 2 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

2.

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

3.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 5. September 2024

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Jametti

Der Gerichtsschreiber: Matt