**Tribunal fédéral – 4A_56/2026**
**Ire Cour de droit civil**
**Arrêt du 23 avril 2026**

**Congé immédiat**

Justes motifs, indemnité

**Art. 337, 337*c* CO**

En la circonstance, le licenciement avec effet immédiat – motivé par le fait que la travailleuse aurait fait exécuter certaines de ses tâches par des tiers – était **dépourvu de justes motifs** et méritait une indemnité de cinq mois au titre de l'art. 337*c* al. 3 CO. L'employeur ne peut ajouter d'autres motifs après le prononcé écrit et motivé du licenciement, qu'il connaissait ou aurait dû connaître (c. 3.4).

Besetzung
Bundesrichter Hurni, Präsident,
Bundesrichterin Kiss,
Bundesrichter Rüedi,
Gerichtsschreiber Gross.

Verfahrensbeteiligte
A. AG,
vertreten durch Rechtsanwalt Felix Hollinger,
Beschwerdeführerin,

gegen

B.,
vertreten durch Rechtsanwalt Daniel Frech,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Arbeitsvertrag; fristlose Kündigung,

Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zug, I. Zivilabteilung, vom 16. Dezember 2025 (Z1 2025 20).

**Sachverhalt:**

**A.**
B. (Arbeitnehmerin, Beschwerdegegnerin) war bei der A. AG (Arbeitgeberin, Beschwerdeführerin) ab 1. März 2021 als "Digital E-Commerce Manager" angestellt. Der jährliche Bruttolohn belief sich auf Fr. 79'200.--. Am 31. März 2022 unterzeichneten die Parteien einen abgeänderten Arbeitsvertrag mit einem Bruttolohn von Fr. 85'200.--. Am 16. November 2022 kündigte die Arbeitnehmerin per 31. Dezember 2022. Am 24. November 2022 sprach die Arbeitgeberin die fristlose Kündigung aus.

**B.**
Nach erfolglosem Schlichtungsversuch klagte die Arbeitnehmerin beim Kantonsgericht Zug gegen die Arbeitgeberin. Am 7. Mai 2025 hiess das Kantonsgericht die Klage weitgehend gut. Es stellte fest, die fristlose Kündigung sei ungerechtfertigt, und sprach der Arbeitnehmerin gestützt auf Art. 337c Abs. 1 OR für die Monate November und Dezember 2022 Fr. 11'632.50 netto und gestützt auf Art. 337c Abs. 3 OR fünf Monatslöhne im Gesamtbetrag von Fr. 35'500.--, je nebst Zins, zu. Zudem verpflichtete es die Arbeitgeberin, ein Arbeitszeugnis mit bestimmtem Wortlaut auszustellen. Abgewiesen wurde die Klage nur insoweit, als das Kantonsgericht in einem Wort vom beantragten Arbeitszeugnis abwich ("gute" statt "hervorragende" analytische Fähigkeiten). Zudem wies es die Anträge auf Ersatz für

"Pensionskassenbeiträge" von Fr. 103.30 und auf Löschung von privaten Daten der Arbeitnehmerin auf dem Firmen-Laptop ab.
Die dagegen gerichtete Berufung der Arbeitgeberin wies das Obergericht des Kantons Zug am 16. Dezember 2025 ab, soweit es darauf eintrat.

**C.**
Die Arbeitgeberin beantragt dem Bundesgericht mit Beschwerde in Zivilsachen, das obergerichtliche Urteil sei aufzuheben und die Klage abzuweisen. Eventualiter sei die Sache zur Neubeurteilung an das Obergericht zurückzuweisen. Subeventualiter sei die Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR von fünf Monatslöhnen auf maximal einen Monatslohn zu reduzieren.
Das Gesuch der Beschwerdeführerin um aufschiebende Wirkung wurde am 5. Februar 2026 abgewiesen.

**Erwägungen:**

**1.**

**1.1.** Die Beschwerde betrifft eine Zivilsache (Art. 72 BGG) und richtet sich gegen den Endentscheid (Art. 90 BGG) eines oberen kantonalen Gerichts, das als Rechtsmittelinstanz entschieden hat (Art. 75 BGG). Der erforderliche Streitwert in arbeitsrechtlichen Fällen von Fr. 15'000.-- ist erreicht (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG). Die Beschwerdeführerin ist mit ihren Anträgen weitgehend unterlegen (Art. 76 Abs. 1 BGG). Die Beschwerdefrist ist eingehalten (Art. 100 Abs. 1 i.V.m. Art. 46 Abs. 1 lit. a BGG). Die Beschwerde in Zivilsachen steht offen.

**1.2.**

**1.2.1.** Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist somit weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen oder eine Beschwerde mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Mit Blick auf die Begründungspflicht der beschwerdeführenden Partei (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) behandelt es aber grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind; es ist jedenfalls nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden (**BGE 140 III 115** E. 2; **137 III 580** E. 1.3; **135 III 397** E. 1.4). Eine qualifizierte Rügepflicht gilt hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten. 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; je mit Hinweisen). Stützt sich der angefochtene Entscheid auf mehrere selbstständige Begründungen, so muss sich die Beschwerde zudem mit jeder einzelnen auseinandersetzen, sonst wird darauf nicht eingetreten (**BGE 142 III 364** E. 2.4 mit Hinweisen; vgl. auch **BGE 143 IV 40** E. 3.4).

**1.2.2.** Unerlässlich ist im Hinblick auf Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG, dass die Beschwerde auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingeht und im Einzelnen aufzeigt, worin eine Rechtsverletzung liegt. Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerdeschrift 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 140 III 86** E. 2, 115 E. 2). Die Begründung hat in der Beschwerdeschrift selbst zu erfolgen. Der

blosse Verweis auf Ausführungen in anderen Rechtsschriften oder auf die Akten reicht nicht aus (BGE 143 II 283 E. 1.2.3; 140 III 115 E. 2).

**1.3.** 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; zudem muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 und Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 145 V 188 E. 2; 140 III 115 E. 2; 135 III 397 E. 1.5). Neue Tatsachen und Beweismittel dürfen nur so weit vorgebracht werden, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt (Art. 99 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 substanziiert 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.**
Die Beschwerdeführerin beanstandet, dass die Vorinstanz teilweise nicht auf ihre Berufung eingetreten ist. Damit habe sie Art. 311 Abs. 1 ZPO verletzt und gegen das Verbot des überspitzten Formalismus verstossen.

**2.1.**

**2.1.1.** Überspitzter Formalismus als besondere Form der Rechtsverweigerung (Art. 29 Abs. 1 BV) liegt vor, wenn für ein Verfahren rigorose Formvorschriften aufgestellt werden, ohne dass die Strenge sachlich gerechtfertigt wäre, wenn die Behörde formelle Vorschriften mit übertriebener Schärfe handhabt oder an Rechtsschriften überspannte Anforderungen stellt und den Rechtssuchenden den Rechtsweg in unzulässiger Weise versperrt. Wohl sind im Rechtsgang prozessuale Formen unerlässlich, um die ordnungsgemässe und rechtsgleiche Abwicklung des Verfahrens sowie die Durchsetzung des materiellen Rechts zu gewährleisten. Demnach steht nicht jede prozessuale Formstrenge mit Art. 29 Abs. 1 BV in Widerspruch. Überspitzter Formalismus ist nur gegeben, wenn die strikte Anwendung der Formvorschriften durch keine schutzwürdigen Interessen gerechtfertigt ist, zum blossen Selbstzweck wird und eine Verwirklichung des materiellen Rechts in unhaltbarer Weise erschwert oder verhindert (BGE 145 I 201 E. 4.2.1; 142 I 10 E. 2.4.2 mit Hinweisen; vgl. für den Zivilprozess: BGE 140 III 636 E. 3.5 f.).

**2.1.2.** Nach Art. 311 Abs. 1 ZPO muss die Berufung eine Begründung enthalten. Begründen im Sinne der genannten Bestimmung bedeutet aufzuzeigen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid als fehlerhaft erachtet wird. Dieser Anforderung ist nicht Genüge getan, wenn lediglich auf die vor Erstinstanz vorgetragenen Vorbringen verwiesen oder der erstinstanzliche Entscheid in allgemeiner Weise kritisiert wird. Die Begründung muss hinreichend genau und eindeutig sein, damit das Berufungsgericht sie mühelos verstehen kann. Dies setzt voraus, dass die erstinstanzlichen Erwägungen im Einzelnen bezeichnet und Aktenstücke genannt werden, auf denen die Kritik beruht (BGE 141 III 569 E. 2.3.3; 138 III 374 E. 4.3.1). Unzulässig ist eine Beschränkung auf die Wiederholung der erstinstanzlich vorgebrachten Tatsachenbehauptungen oder rechtlichen Argumente. Stattdessen

muss anhand der erstinstanzlich festgestellten Tatsachen oder der daraus gezogenen rechtlichen Schlüsse aufgezeigt werden, inwiefern sich die Überlegungen des erstinstanzlichen Gerichts nicht halten lassen (Urteile 4A_242/2025 vom 9. September 2025 E. 2.1.2; 4A_477/2024 vom 14. Juli 2025 E. 11.3; 4A_520/2024 vom 13. Januar 2025 E. 3.1; 4A_588/2023 vom 11. Juni 2024 E. 4.1.1; 5A_975/2020 vom 22. April 2021 E. 3.5).

**2.2.** Die Vorinstanz erwog, die Berufungsschrift verfehle die Begründungsanforderungen über weite Strecken. Zwar zitiere die Beschwerdeführerin die kritisierten erstinstanzlichen Erwägungen. Doch nehme sie diese Erwägungen lediglich zum Anlass, um den Ablauf der Geschehnisse aus ihrer Sicht zu schildern. Dabei lege sie nicht ansatzweise dar, wo im erstinstanzlichen Verfahren sie ihre Behauptungen bereits vorgebracht habe oder weshalb es sich um zulässige Noven handle. Zur Veranschaulichung nannte die Vorinstanz zahlreiche Beispiele solcher unzulässiger Behauptungen. Sie verwies auf die einschlägige bundesgerichtliche Rechtsprechung, wonach der Prozess grundsätzlich vor der Erstinstanz geführt werden muss. Die Berufung soll eher die Berichtigung von Fehlern im erstinstanzlichen Urteil ermöglichen als den Parteien Gelegenheit zu bieten, ihre eigenen prozessualen Mängel zu beheben. Entsprechend müssen Tatsachen bereits in den erstinstanzlichen Schriftsätzen hinreichend detailliert behauptet und dargelegt werden, um den Rahmen des Verfahrens abzustecken, eine gewisse Transparenz zu gewährleisten und insbesondere eine wirksame Anfechtung durch die Gegenpartei zu ermöglichen (vgl. etwa Urteil 4A_112/2023 vom 10. Juli 2023 E. 4.4.2). Folgerichtig trat die Vorinstanz auf die beanstandeten Vorbringen der Beschwerdeführerin nicht ein. Abschliessend erklärte sie, soweit sie dennoch darauf eingehe, geschehe dies bloss "im Sinne einer Zusatzbegründung". Sie erwog weiter, vereinzelt nehme die Beschwerdeführerin in der Berufung Bezug auf genau bezeichnete Stellen der erstinstanzlichen Rechtsschriften. Insoweit ging sie auf die Berufung ein. Auf die Behauptungen in der Replik ging sie insofern nicht ein, als die Beschwerdeführerin darin ihre Berufung nachbesserte oder ergänzte. Sie hielt fest, die Beschwerdeführerin habe nicht dargelegt, inwiefern erst die Berufungsantwort sie zu diesen Ausführungen in der Replik veranlasst habe (vgl. dazu Urteil 5A_7/2021 vom 2. September 2021 E. 2.2).

**2.3.** Die Beschwerdeführerin rügt, die Vorinstanz habe Art. 311 Abs. 1 ZPO in einer Weise angewendet, die das Rechtsmittel der Berufung inhaltlich aushöhle und in wesentlichen Punkten zu einem teilweisen Nichteintreten führe, ohne dass dies durch die gesetzlichen Begründungsanforderungen gedeckt wäre. Soweit die Vorinstanz einzelne Behauptungen als Noven qualifiziert habe, hätte sie diese konsequent als unzulässig ausser Acht lassen können, ohne daraus ein teilweises "Nichteintreten auf sachlich zusammenhängende Rügekomplexe abzuleiten". Ein Nichteintreten als "Sanktion" für eine ungenügend formalisierte Darlegung überschreite das mit Art. 311 Abs. 1 ZPO verfolgte Ziel und sei überspitzt formalistisch.

**2.3.1.** Was die Beschwerdeführerin damit genau meint, bleibt unklar. Sie scheint zu übersehen, dass das Berufungsverfahren nicht der Vervollständigung des erstinstanzlichen Verfahrens dient, sondern der Überprüfung und Korrektur des erstinstanzlichen Entscheids im Lichte konkret dagegen vorgebrachter Beanstandungen (**BGE 142 III 413** E. 2.2.2 mit Hinweisen). Entsprechend hätte die Beschwerdeführerin im Berufungsverfahren aufzeigen müssen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid fehlerhaft sei.

**2.3.2.** Die Vorinstanz begründete das teilweise Nichteintreten damit, dass sich die Beschwerdeführerin nicht hinreichend mit den erstinstanzlichen Erwägungen auseinandergesetzt hatte. Dass diese Feststellung zum Prozesssachverhalt offensichtlich unrichtig ist, legt die Beschwerdeführerin vor Bundesgericht nicht dar. Im Gegenteil erschöpfen sich ihre Ausführungen in einer unzulässigen appellatorischen Kritik. So stellt sie die Behauptung in den Raum, ihre Berufung habe sich "in zentralen Punkten mit den tragenden Erwägungen der ersten Instanz" auseinandergesetzt. Diese Punkte seien in der Berufung nicht nur appellatorisch "erzählt", sondern mit konkreten Einwänden und

Aktenhinweisen belegt worden. Um welche konkreten Einwände und welche Aktenhinweise es sich handeln soll, legt die Beschwerdeführerin nicht hinreichend dar (vgl. E. 1.3 hiervor).

**2.4.** Nach dem Gesagten ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz auf die Berufung teilweise nicht eingetreten ist. Darin liegt keine Verletzung von Art. 311 Abs. 1 ZPO und kein Verstoss gegen das Verbot des überspitzten Formalismus.

**3.**
Die Beschwerdeführerin rügt eine Verletzung von Art. 337 OR "durch unzulässige Verengung des Kündigungssachverhalts".

**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 namentlich 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 anderseits 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 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 diese sich 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.** Die Erstinstanz qualifizierte die fristlose Kündigung vom 24. November 2022 als ungerechtfertigt. Die Vorinstanz schützte diese Erwägungen und verwies darauf. Dies ist grundsätzlich nicht zu beanstanden und hat zur Folge, dass die erstinstanzlichen Erwägungen Teil des vorinstanzlichen Urteils werden und das Bundesgericht gleich binden, wie wenn sie im vorinstanzlichen Entscheid selbst enthalten wären (**BGE 126 III 492** E. 3b; Urteile 4A_229/2024 vom 25. Juli 2024 E. 4.2; 5A_88/2020 vom 11. Februar 2021 E. 3.4; 4A_477/2018 und 4A_481/2018 vom 16. Juli 2019 E. 3.2.1).

**3.3.**

**3.3.1.** Die Erstinstanz stellte fest, im Kündigungsschreiben werde zur Begründung festgehalten: "Wir haben in Erfahrung gebracht, dass Sie Teilbereiche der Ihnen obliegenden Arbeiten durch Drittpersonen erledigen lassen." An diese Begründung sei die Beschwerdeführerin insofern gebunden, als sie keine Gründe mehr nachschieben könne, die ihr bereits im Zeitpunkt der Kündigung bekannt gewesen seien. Im Gerichtsverfahren habe die Beschwerdeführerin folgende Vorwürfe vorgebracht:

(1) Die Beschwerdegegnerin habe ihr zugewiesene Arbeiten ohne ihr Einverständnis an Freelancer delegiert; (2) sie habe Daten gelöscht, um dies zu vertuschen; (3) sie habe die Freelancer über die Firmenkreditkarte bezahlt und sie (die Beschwerdeführerin) dadurch finanziell geschädigt; (4) sie habe ihre Daten und diejenigen ihrer Kundschaft preisgegeben; (5) sie habe gar nie über die nötigen IT-Fähigkeiten verfügt; (6) sie habe mit der von ihr für die Software-Entwicklung erstellten Arbeitsplattform eine gravierende Sicherheitslücke geschaffen; und (7) sie habe Firmeneigentum entzogen.

**3.3.2.** Dazu erwog die Erstinstanz, bei grosszügiger Betrachtung könne angenommen werden, dass die Vorwürfe (1), (3) und (4) in der Begründung der Kündigung enthalten gewesen seien. Der Vorwurf (2) des Löschens von Daten finde im Kündigungsschreiben keine Erwähnung, womit darin kein zu berücksichtigender Kündigungsgrund liegen könne. Dasselbe gelte für den Vorwurf (5), wonach die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin über ihre IT-Kompetenzen getäuscht habe, und den Vorwurf (6), sie habe eine gravierende IT-Sicherheitslücke geschaffen. Zudem solle sich der unter Vorwurf (7) behauptete Entzug von Firmeneigentum erst nach der Kündigung zugetragen haben, weshalb darin kein legitimer Kündigungsgrund liegen könne. Im Zentrum stehe somit der Vorwurf, die Beschwerdegegnerin habe ohne Einverständnis der Beschwerdeführerin Freelancer für die Programmierung einer Kassensystem-Software sowie einer Mobile-App beigezogen.

**3.3.3.** Was diesen Vorwurf betrifft, findet sich im angefochtenen Urteil die Feststellung, der Beizug von Freelancern sei mit Wissen und Willen der Beschwerdeführerin erfolgt. Diese Feststellung stützt sich massgeblich auf die Zeugenaussage des ehemaligen Co-CEO der Beschwerdeführerin, C., dessen Wissen sie sich anrechnen lassen müsse. Es erschliesse sich nicht, weshalb die Beschwerdegegnerin für die Programmierung der Mobile-App und der Kassen-Software nicht ebenfalls auf die Unterstützung eines Freelancers hätte zurückgreifen dürfen. Die Beschwerdeführerin weist dies nicht als willkürlich aus. Vielmehr setzt sie den vorinstanzlichen Erwägungen bloss ihre eigene Sicht der Dinge entgegen. Vor diesem Hintergrund ist der Vorinstanz beizupflichten, dass den Vorwürfen (3) und (4) keine eigenständige Bedeutung mehr zukommt. Denn werden Freelancer mit Zustimmung der Beschwerdeführerin beigezogen, geht dies zwangsläufig mit Kosten zu deren Lasten einher.

**3.4.** Was die Beschwerdeführerin dagegen einwendet, verfängt nicht.

**3.4.1.** Sie trägt vor, die Vorinstanz habe zu Unrecht mehrere von ihr angerufene Umstände als unbeachtlich qualifiziert, weil sie nicht bereits im Kündigungsschreiben vom 24. November 2022 erwähnt worden seien. Art. 337 OR verlange, dass im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung ein wichtiger Grund bestehe und die Kündigung umgehend ausgesprochen werde. Eine Pflicht, im Kündigungsschreiben sämtliche Einzelaspekte des Kündigungssachverhalts darzulegen, bestehe nicht. Selbst wenn dem Kündigungsschreiben Indizwirkung zukomme, dürfe dies nicht dazu führen, dass "sachlich zusammenhängende Teilaspekte desselben Lebenssachverhalts" aus dem rechtlichen Prüfprogramm herausfielen. Hätte die Vorinstanz den Kündigungssachverhalt umfassend geprüft, dann hätte sie nicht sagen können, der Beschwerdegegnerin lasse sich keine Verfehlung nachweisen, die eine fristlose Kündigung rechtfertige.

**3.4.2.** Als wichtiger Grund kommt nur ein Ereignis in Frage, das sich vor der fristlosen Kündigung abgespielt hat. Nachträglich kann sich der Kündigende darauf aber nur berufen, wenn ihm dieser Umstand im Zeitpunkt der Kündigung weder bekannt war noch bekannt sein konnte. Diesfalls ist zu fragen, ob dieser Umstand derart ist, dass er - wenn der Kündigende ihn gekannt hätte - zu einem Vertrauensbruch hätte führen können und damit zur fristlosen Kündigung berechtigt hätte. Insofern ist das Nachschieben von Kündigungsgründen nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts zulässig (**BGE 127 III 310** E. 4a; **124 III 25** E. 3c; **121 III 467** E. 5a). Dabei ist entscheidend, ob aufgrund des bei der Kündigung genannten und des - allenfalls auch andersartigen - nicht bekannten, nachgeschobenen Grundes davon auszugehen ist, dass diese insgesamt einen hinreichenden Vertrauensverlust hätten

bewirken können (BGE 142 III 579 E. 4.3). In der Lehre wird argumentiert, die Möglichkeit des Nachschiebens von Kündigungsgründen werde zu Recht gewährt, da die Angabe des Grundes kein Wirksamkeitserfordernis der Kündigung sei. Vielmehr habe der Gekündigte nur, aber immerhin, Anspruch auf eine spätere schriftliche Begründung (PORTMANN/RUDOLPH, in: Basler Kommentar, 8. Aufl. 2026, N. 11 zu Art. 337 OR mit Hinweis auf BGE 142 III 579).

**3.4.3.** Der als Vorwurf (7) behauptete Entzug von Firmeneigentum soll sich erst nach der Kündigung zugetragen haben. Entsprechend sehen die Vorinstanzen darin keinen legitimen Grund für die fristlose Kündigung. Dies ist nicht zu beanstanden. Denn Tatsachen, die nach der fristlosen Kündigung eingetreten sind, können keine Berücksichtigung finden (BGE 127 III 310 E. 4a; 124 III 25 E. 3c; 121 III 467 E. 4b; Urteil 4A_685/2011 vom 24. Mai 2012 E. 5.2.2). Im Übrigen legt die Beschwerdeführerin auch vor Bundesgericht nicht substanziiert dar, dass ihr die Vorwürfe (2) bis (6) im Zeitpunkt der Kündigung unbekannt gewesen seien. Insoweit war sie nicht zum Nachschieben dieser Kündigungsgründe berechtigt.

**3.4.4.** Es kommt hinzu, dass sich die Beschwerdeführerin im Berufungsverfahren widersprüchlich äusserte. Sie machte nämlich geltend, beim Gespräch vom 24. November 2022 seien sämtliche Gründe thematisiert worden, die zur anschliessenden fristlosen Kündigung geführt hätten. Dem hielt die Vorinstanz überzeugend entgegen, es sei unklar, ob die Beschwerdeführerin das Kündigungsschreiben am 24. November 2022 "innert kurzer Zeit niedergeschrieben" habe oder ob sie - wie sie an anderer Stelle behaupte - dieses bereits zur Aushändigung vorbereitet habe. Insofern verstricke sie sich in Widersprüche. Selbst wenn man davon ausgehe, dass die weiteren Gründe am 24. November 2022 tatsächlich besprochen worden seien, fehle eine Begründung, weshalb sie diese nicht im Kündigungsschreiben aufgeführt habe. Daher habe die Erstinstanz zu Recht darauf abgestellt, dass der einzige zu berücksichtigende Grund für die fristlose Kündigung der angeblich unbefugte Beizug von Freelancern gewesen sei.

**3.5.** Nach dem Gesagten zeigt die Beschwerdeführerin nicht rechtsgenüglich auf, dass die Vorinstanz die fristlose Kündigung vom 24. November 2022 zu Unrecht als ungerechtfertigt qualifizierte. Dies gilt umso mehr, weil die Beschwerdegegnerin am 16. November 2022 bereits ordentlich per 31. Dezember 2022 gekündigt hatte, womit das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung ohnehin nur noch gut einen Monat gedauert hätte.

**4.**
Die Beschwerdeführerin beanstandet, dass die Vorinstanz der Beschwerdegegnerin gestützt auf Art. 337c Abs. 3 OR eine Entschädigung von fünf Monatslöhnen zugesprochen hat.

**4.1.** Als Sanktion einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber sieht Art. 337c Abs. 3 OR 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 abgelten (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 Entlassung, der finanziellen Situation der Parteien und der Schwere eines Mitverschuldens des Arbeitnehmers zu richten (BGE 123 III 246 E. 6a, 391 E. 3c; 121 III 64 E. 3c, Urteile 4A_353/2024 vom 8. November 2024 E. 4.1; 4A_7/2018 vom 18. April 2018 E. 4.3, nicht publ. in: BGE 144 III 235, je mit Hinweisen). In aller Regel ist eine Entschädigung geschuldet. Nur wenn ausserordentliche Umstände vorliegen, die trotz ungerechtfertigter fristloser Kündigung keine Strafzahlung zu Lasten des Arbeitgebers rechtfertigen, kann sie verweigert werden (BGE 121 III 64 E. 3c; 120 II 243 E. 3e; Urteile 4A_353/2024 vom 8. November 2024 E. 4.1; 4C.67/2003 vom 5. Mai 2003 E. 4.3, nicht publ. in: BGE 129 III 380;). Die Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR wird vom Sachgericht nach pflichtgemässem Ermessen aufgrund der Umstände des Einzelfalls festgesetzt (BGE 123 III 246 E. 6a, 391 E. 3c; Urteil

4C.67/2003 vom 5. Mai 2003 E. 4.3; zur Kognition des Bundesgerichts bei solchen Ermessensentscheiden vgl. hiervor E. 3.1.3).

**4.2.** Als Folge der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung sprach die Erstinstanz der Beschwerdegegnerin einerseits gestützt auf Art. 337c Abs. 1 OR den Nettolohn für die Monate November und Dezember und anderseits gestützt auf Art. 337c Abs. 3 OR eine Pönale von fünf Monatslöhnen zu. Bereits im Berufungsverfahren wandte sich die Beschwerdeführerin einzig gegen die Höhe der Pönale. Dazu hatte bereits die Erstinstanz erwogen, die Gründerin und Inhaberin der Beschwerdeführerin D. sei den von ihr vermuteten Unregelmässigkeiten der Beschwerdegegnerin mit übertriebener Härte nachgegangen. Statt die Beschwerdegegnerin oder deren direkten Vorgesetzten C. darauf anzusprechen, habe sie direkt eine externe Überprüfung veranlasst. Mit deren Ergebnissen habe sie die Beschwerdegegnerin nicht offen konfrontiert. Vielmehr habe sie unter Einbezug des externen IT-Experten E. ein vermeintliches Übergabegespräch inszeniert, in dessen Rahmen die Beschwerdegegnerin erneut auf die Probe gestellt worden sei. An einem derartigen Vorgehen habe kein schützenswertes Interesse bestanden. Über Mittag habe die Beschwerdeführerin alle Zugänge der Beschwerdegegnerin sperren lassen. Dann habe D. ihren im Sicherheitsbereich tätigen Sohn und eine Rechtsanwältin einen "Fragenkatalog" mit der Beschwerdegegnerin abarbeiten lassen. Die Beschwerdegegnerin sei nicht transparent darüber informiert worden, was ihr eigentlich vorgeworfen werde. Diese Situation sei für die Beschwerdegegnerin höchst belastend gewesen. Später seien D. und E. hinzugestossen, sodass der Beschwerdegegnerin fortan vier Personen gegenübergestanden hätten, die sie zu einem "Geständnis" bewegen wollten. Dies sei bis zur Drohung gegangen, dass der Sohn von D. Kollegen bei der Zuger Polizei kontaktieren werde. Das Gespräch habe ungefähr zwei Stunden gedauert und sei derart laut gewesen, dass man es im Nachbarzimmer vernommen habe. Das mit dem Gespräch verfolgte Ziel sei nach wie vor unklar. C. habe dazu ausgesagt, die Beschwerdegegnerin sei sehr ergriffen gewesen und habe gezittert. Letztlich sei es nur darum gegangen, ob die Beschwerdegegnerin bei zwei Projekten habe Freelancer beiziehen dürfen. Das gewählte Vorgehen stehe dazu in keinem Verhältnis. Hinzu komme, dass die damalige Rechtsanwältin der Beschwerdeführerin nur einen Tag nach der fristlosen Kündigung einen Brief an die neue Arbeitgeberin der Beschwerdegegnerin geschickt habe und diese im Dezember 2022 erneut per Telefon und E-Mail kontaktiert habe. Welcher Zweck damit verfolgt worden sei, begründe die Beschwerdeführerin nicht, womit anzunehmen sei, dass es nur darum ging, der Beschwerdegegnerin Steine in den Weg zu legen. Angesichts dieser zahlreichen und schwerwiegenden Verfehlungen rechtfertige sich eine Entschädigung im oberen Drittel des möglichen Spektrums. Unter Berücksichtigung des relativ kurzen Arbeitsverhältnisses von weniger als zwei Jahren und des noch jungen Alters der Beschwerdegegnerin, die sich eher reduzierend auf die Pönale auswirkten, erscheine die Summe von Fr. 35'500.--, entsprechend fünf Monatslöhnen, angemessen.

**4.3.** Diese Erwägungen überprüfte die Vorinstanz sorgfältig.

**4.3.1.** Zunächst setzte sie sich ausführlich mit zahlreichen Sachverhaltsrügen der Beschwerdeführerin auseinander. Dabei hielt sie insbesondere fest, die Beschwerdegegnerin habe zugegeben, dass sie den Zugang zu den Kundendaten besser hätte schützen sollen. Sodann habe die Erstinstanz in ihrem Entscheid zwar erwähnt, dass die Beschwerdegegnerin bereits vor der fristlosen Kündigung eine neue Stelle gefunden und sich ihrerseits zur Kündigung entschlossen habe. Bei der Festsetzung der Entschädigung habe die Erstinstanz diese Umstände jedoch nicht gewürdigt. Diese Faktoren seien jedoch bei der Festsetzung der Entschädigung grundsätzlich zu berücksichtigen. Eine andere Frage sei, inwiefern sich diese Faktoren auf die Höhe der Entschädigung ausgewirkt hätten.

**4.3.2.** Diesbezüglich prüfte die Vorinstanz die Rechtsanwendung der Erstinstanz. Dabei gelangte sie zum Ergebnis, der Beschwerdeführerin sei nicht primär daran gelegen, einen Verdacht seriös aufzuklären. Vielmehr habe sie einen Vorwand für eine Pflichtverletzung gesucht und am 24. November 2022 eine eigentliche Inszenierung veranstaltet. Dabei habe sie ihre Abklärungspflicht

erheblich verletzt. Die psychische Integrität der Beschwerdegegnerin sei massiv und unnötig beeinträchtigt worden. Die Anwesenheit von vier Personen sei deutlich über das für die Abklärung eines angeblichen Verdachts Notwendige hinausgegangen. Weiter falle ins Gewicht, dass alle Gespräche ohne den direkten Vorgesetzten der Beschwerdegegnerin erfolgt seien. Dieser hätte deren Arbeits- und Sozialverhalten am besten beurteilen können. Allein das Verhör am Nachmittag habe ungefähr zwei Stunden gedauert, was unverhältnismässig lang sei. Zudem habe die Beschwerdeführerin mit der Einschaltung der Polizei über das Ziel hinausgeschossen. Noch schwerer wiege aber der Versuch, der Beschwerdegegnerin bei der neuen Arbeitgeberin Steine in den Weg zu legen. Dies sei noch verwerflicher, weil sich die Beschwerdegegnerin nichts habe zu Schulden kommen lassen. Dies wiege mehr als auf, dass die Beschwerdegegnerin bereits vor der fristlosen Kündigung den Entschluss zur Beendigung des Arbeitsvertrags gefasst und eine neue Arbeitsstelle gefunden habe. Die Beschwerdeführerin habe weder Einsicht noch Bedauern gezeigt und sei auch nicht bereit, nur schon einzelne Handlungen zu überdenken. Unter all diesen Umständen falle nicht ins Gewicht, dass die Beschwerdegegnerin den Zugang zu den Kundendaten besser hätte schützen sollen.

**4.4.** Die Beschwerdeführerin trägt vor, die Entschädigung bewege sich nahe am gesetzlichen Maximum von sechs Monatslöhnen, was besonders gewichtige Umstände verlange. Die Vorinstanz erachte mehrere entlastende Faktoren zwar als "grundsätzlich zu berücksichtigen", lasse diese dann im Ergebnis aber praktisch ohne Reduktionswirkung. Gerade bei kurzer Restdauer des Arbeitsverhältnisses und rascher Anschlusslösung dränge sich eine deutlich tiefere Entschädigung auf. Die Vorinstanz berücksichtige, dass ihre damalige Rechtsvertretung mit der neuen Arbeitgeberin der Beschwerdegeberin Kontakt aufgenommen habe. Hier sei "zumindest zu prüfen, ob und inwiefern dieses Verhalten" ihr zugerechnet werden dürfe.
Mit diesen Ausführungen geht die Beschwerdeführerin nicht hinreichend auf die Begründung des angefochtenen Urteils ein. Sie zeigt nicht im Einzelnen auf, worin die behauptete Rechtsverletzung liegen soll. Stattdessen beschränkt sie sich darauf, ihre vorinstanzlichen Rechtsstandpunkte zu bekräftigen, statt mit ihrer Kritik an konkreten Erwägungen der Vorinstanz anzusetzen. Damit vermag sie keine Gründe darzutun, die es rechtfertigen würden, in den vorinstanzlichen Ermessensentscheid einzugreifen.

**4.5.** Nach dem Gesagten übte die Vorinstanz ihr Ermessen nicht pflichtwidrig aus, indem sie das Verschulden der Beschwerdeführerin und die Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Beschwerdegegnerin als erheblich einstufte und gestützt auf Art. 337c Abs. 3 OR eine Entschädigung von fünf Monatslöhnen festlegte.

**5.**
Die Beschwerde ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Ausgangsgemäss wird die Beschwerdeführerin kostenpflichtig (Art. 66 Abs. 1 BGG). Eine Entschädigung ist nicht geschuldet, da die Beschwerdegegnerin im bundesgerichtlichen Verfahren nicht zur Vernehmlassung eingeladen worden ist (Art. 68 Abs. 2 BGG).

**Demnach erkennt das Bundesgericht:**

**1.**
Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

**2.**
Die Gerichtskosten von Fr. 2'500.-- werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

**3.**

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zug, I. Zivilabteilung, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 23. April 2026

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Hurni

Der Gerichtsschreiber: Gross