

Entscheide des Arbeitsgerichtes Zürich 2024

Ausgewählte Entscheide des Arbeitsgerichts des Bezirks Zürich
Jahrgang 2024 (Zitervorschlag: AGer-Z 2024 Nr. X)

Herausgegeben vom Arbeitsgericht, Bezirksgericht Zürich, Postfach, 8036 Zürich.
Redaktion: Dr. iur. Th. Oertli, Leitende Gerichtsschreiberin

AGer-Z 2024 Nr. 3

Art. 335 OR und Art. 718 Abs. 1 OR. Kündigung von Organpersonen einer Aktiengesellschaft.

Mit Bezug auf die Gültigkeit einer Kündigung eines Arbeitnehmers, der gemäss Handelsregister zum Zeitpunkt der Kündigung auch Delegierter des Verwaltungsrats ist, ist nicht relevant, ob die Kündigung auf einem gültigen Verwaltungsratsbeschluss beruht, d.h. ob die gesellschaftsinternen Kompetenz- und Handlungsrichtlinien eingehalten wurden. Entscheidend ist einzig, ob die Kündigung von einer (oder mehreren) Person(en) ausgesprochen wurde, welche die Beklagte gegen Aussen vertreten durfte(n). Das ist beim (gegen aussen) im Handelsregister ausgewiesenen einzelzeichnungsberechtigten Verwaltungsratspräsidenten der Fall.

Aus Urteil des **Arbeitsgerichts Zürich**, AH230077-L vom 25. Januar 2024 (gegen diesen Entscheid wurde Berufung erhoben; Gerichtsbesetzung: Präsident i.V. MLaw Herren als Einzelrichter und Gerichtsschreiber MLaw Steingruber):

«[...]

Rechtsbegehren:

- " 1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger Lohn für die Monate Januar bis Mai 2023 im Betrag von CHF 30'000.00 brutto bzw.

CHF 28'080.00 netto zu bezahlen, zuzüglich Zins von 5 % ab dem 31.01.2023.

2. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Beklagten zuzüglich 7.7 % Mehrwertsteuer; ab 01.01.2024 Mehrwertsteuer 8.1 %."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit Eingabe vom 21. August 2023 (Datum Poststempel) reichte der Kläger beim hiesigen Gericht die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren samt Beilagen ein. Die Klagebewilligung des Friedensrichteramts der Kreise [...] der Stadt Zürich datiert vom 19. April 2023 und wurde gleichentags an den Kläger verschickt, womit die dreimonatige Frist zur Einreichung der Klage (Art. 209 Abs. 3 ZPO) unter Berücksichtigung der Gerichtsferien gewahrt wurde.
2. Mit Verfügung vom 28. August 2023 wurde der Beklagten Frist für eine schriftliche Stellungnahme zur Klage angesetzt. Diese reichte die Beklagte mit Eingabe vom 26. September 2023 fristgerecht ein. In der Folge wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 23. November 2023 vorgeladen. Anlässlich der Hauptverhandlung erstatteten die Parteien ihre mündlichen Parteivorträge.

Das Verfahren erweist sich als spruchreif (Art. 236 Abs. 1 ZPO).

II. Unbestrittener Sachverhalt

1. Der Kläger wurde mit Arbeitsvertrag vom 30. Dezember 2021 bei der Beklagten als CEO mit einem Arbeitspensum von 50 % und einem Jahreslohn von Fr. 72'000.– brutto angestellt. Gleichzeitig erklärte sich der Kläger bereit, die Position des Delegierten des Verwaltungsrats ohne gesonderte Vergütung zu übernehmen.
2. Gemäss Handelsregisterauszug der Beklagten wurde am 10. Januar 2022, nebst A._ als Präsident des Verwaltungsrates mit Einzelunterschrift, der Kläger als

Delegierter des Verwaltungsrats mit Einzelunterschrift im Schweizerischen Handelsregister eingetragen.

3. Mit Schreiben vom 22. November 2022 kündigte A. dem Kläger das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist von einem Monat per 23. Dezember 2022. Dieses Schreiben wurde dem Kläger gleichentags übergeben.
4. Die letzte Lohnabrechnung erfolgte per Dezember 2022. Dem Kläger wurde der vereinbarte Lohn von Fr. 6'000.– brutto ausbezahlt.
5. Der Kläger erachtet die Kündigung als ungültig und verlangt Lohn für den Zeitraum vom Januar bis Mai 2023 in Höhe von Fr. 30'000.– brutto (5 x Fr. 6'000.–).
6. Auf die Sachdarstellung der Parteien ist im Einzelnen, soweit entscheidrelevant, in den nachfolgenden Erwägungen einzugehen.

III. Kündigung von Organpersonen einer Aktiengesellschaft

1. Parteistandpunkte

1.1. Kläger

1.1.1. Der Kläger bringt vor, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei unter Verletzung der gesetzlichen Vorschriften und des Organisationsreglements erfolgt. Gemäss Art. 716a Abs. 1 Ziff. 4 OR gehöre es zu den unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben des Verwaltungsrats, die mit der Geschäftsführung und der Vertretung betrauten Personen zu ernennen und abzurufen. Gemäss Organisationsreglement Ziff. 4.3 Bst. a erfolge die Ernennung und Abberufung von Mitgliedern der Geschäftsleitung durch den Verwaltungsrat. Er habe die Entscheidkompetenz. Das bedeute, dass eine Abberufung (Kündigung) nur möglich sei, wenn eine korrekte Verwaltungsratssitzung abgehalten werde, welche Ziff. 2.6 des Organisationsreglements – nämlich das Erfordernis der Anwesenheit der Mehrheit des Verwaltungsrats für die Gültigkeit eines Beschlusses – respektiere. Da der Kläger zum

Zeitpunkt der Kündigung Mitglied des Verwaltungsrats gewesen sei, hätte der Kläger an der Verwaltungsratssitzung, welche für seine Entlassung vorgeschrieben gewesen sei, teilnehmen oder zumindest dazu eingeladen werden müssen. Eine solche Verwaltungsratssitzung habe jedoch nicht stattgefunden und deshalb sei die Kündigung nichtig.

1.1.2. Da die Beklagte behaupte, dass das Arbeitsverhältnis bereits per 23. Dezember 2022 aufgelöst worden sei, habe sie auch den Lohn des Klägers nicht mehr bezahlt. Das Schreiben der Beklagten vom 11. Januar 2023 bestätige, dass der Kläger seiner Arbeit bei der Beklagten auch nach der Kündigung nachgegangen sei. Der Kläger habe somit der Beklagten seine Arbeit angeboten. Die Lohnforderungen für den Zeitraum vom Januar bis Mai 2023 seien noch offen.

1.2. Beklagte

1.2.1. Die Beklagte bringt vor, A._ habe am 22. November 2022 für die Beklagte an einer Sitzung gegenüber dem Kläger die Kündigung ausgesprochen und dem Kläger anschliessend ein von ihm unterzeichnetes Kündigungsschreiben übergeben. Die Sitzung sei ad hoc einberufen worden und habe den Charakter einer Verwaltungsratssitzung mit einem einzigen Traktandum der Kündigung des Klägers gehabt. Es sei über diese Sitzung ein Verwaltungsratssitzungsprotokoll erstellt worden. Das Protokoll trage das Datum der Sitzung und sei (zu einem späteren Zeitpunkt) durch den Verwaltungsratspräsidenten A._ und den Protokollführer B._ unterzeichnet worden, womit diese den Inhalt des Protokolls bestätigen würden. Dieses Protokoll sei am 13. März 2023 dem Kläger zugestellt worden. Der Kläger habe dieses Protokoll nie beanstandet oder eine Berichtigung verlangt.

1.2.2. A._ sei als Präsident des Verwaltungsrats mit Einzelunterschrift jederzeit ermächtigt und berechtigt gewesen, namens der Beklagten eine arbeitsrechtliche Kündigung eines Mitarbeiters auszusprechen. Da der Kläger anerkenne, dass ihm die Beklagte am 22. November 2022 das Arbeitsverhältnis per 23. Dezember 2022 gekündigt habe und der Arbeitsvertrag die Kündigung auf ein beliebiges Datum nach Ablauf der einmonatigen Kündigungsfrist vorsehe, sei die Kündigung per

23. Dezember 2022 zulässig gewesen. Das Arbeitsverhältnis sei somit rechtsgültig gekündigt worden.

1.2.3. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe der Kläger keinen Anspruch mehr auf Lohn. Der Lohn des Klägers sei bis am 23. Dezember 2022 vollständig ausbezahlt worden. Die Klage sei vollumfänglich abzuweisen, da die eingeklagten Lohnforderungen von Januar bis Mai 2023 sich auf die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen würden.

1.2.4. Der Kläger sei nach Ablauf der Kündigungsfrist seiner Arbeitstätigkeit bei der Beklagten nicht mehr nachgegangen bzw. habe seine Arbeit auch nicht angeboten.

2. Rechtliches

Bei der Entlassung von Organpersonen einer Aktiengesellschaft muss gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung zwischen deren gesellschaftlichen Stellung und dem arbeitsvertraglichen Verhältnis unterschieden werden, da unterschiedliche Regeln hinsichtlich der Anstellung und der Kündigung für das gesellschaftsrechtliche und das arbeitsrechtliche Verhältnis gelten (BGE 128 III 129 E. 1aa). Stehe bei einem solchen gesellschafts- und arbeitsrechtlichen Doppelverhältnis die Verletzung einer Verpflichtung zur Diskussion, sei diese und deren spezifischen Rechtsfolgen getrennt zu prüfen (BGE 130 III 213 E. 2.1). Entsprechend ist für die Zuständigkeit der Kündigung nicht auf die Bestimmungen betreffend die Abberufung der Organe wie Art. 716a Abs. 1 Ziff. 4 OR abzustellen. Die für das arbeitsvertragliche Verhältnis notwendigen rechtsgeschäftlichen Handlungen folgen vielmehr den gleichen Grundsätzen wie bei einem Vertrag mit einem aussenstehenden Dritten (BGE 128 III 129 E. 1a ff.; BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 335 Rz. 13). Art. 718 Abs. 1 OR regelt, dass der Verwaltungsrat die Gesellschaft nach aussen vertritt und dass die zur Vertretung befugten Personen im Namen der Aktiengesellschaft alle Rechtshandlungen vornehmen können, die der Zweck der Gesellschaft mit sich bringen. Die zur Vertretung der Gesellschaft befugten Personen sind ins Handelsregister einzutragen (Art. 720 OR). Dadurch dass die Aktiengesellschaft durch die Publikation im Handelsregister gegen aussen bekannt gibt, wer sie vertreten kann, sind Handlungen der gemäss Handelsregistereintrag zur Vertretung

ermächtigten Personen der Aktiengesellschaft zuzurechnen, und zwar unabhängig davon, ob die entsprechenden Organe die gesellschaftsinternen Kompetenz- und Handlungsrichtlinien beachtet haben (BGE 128 III 129 E. 1b.aa; BGer Urteil 4A_46/2016 vom 20. Juni 2016 E. 5.2; BGer Urteil 4A_55/2017 vom 16. Juni 2017 E. 5.1 m.w.H.; BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 335 Rz. 13).

3. Würdigung

3.1. Der Kläger war nicht nur ein Arbeitnehmer der Beklagten, sondern gemäss Handelsregister zum Zeitpunkt der Kündigung vom 22. November 2022 auch Delegierter des Verwaltungsrats. Somit liegt ein gesellschafts- und arbeitsrechtliches Doppelverhältnis vor.

3.2. Die Modalitäten der Kündigung des Arbeitsvertrags wurden in Ziffer 8 des klägerischen Arbeitsvertrags umschrieben. Dort wurde festgehalten, dass der Arbeitsvertrag von beiden Parteien schriftlich und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat jederzeit beendet werden kann, wobei die Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist (und somit nicht auf das darauffolgende Monatsende hin) wirksam wird.

3.3. In Ziffer 2 des klägerischen Arbeitsvertrags wird das Organisationsreglement der Beklagten zum integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrags erklärt. Diese Integrierung diene wohl in erster Linie dazu, um betreffend die genaue Umschreibung der Funktion des Klägers als Geschäftsführer gemäss Ziffer 2 des Arbeitsvertrags, insbesondere für dessen Kompetenzen und Befugnisse, auf das bereits bestehende Organisationsreglement zu verweisen.

Ziffer 4 des Organisationsreglements befasst sich mit der Aufteilung der Kompetenzen zwischen dem Verwaltungsrat und dem CEO bzw. der Geschäftsleitung (vgl. Titel von Ziffer 4). In Ziffer 4.3 lit. a wird unter anderem bestimmt, dass der Verwaltungsrat für die Ernennung und Abberufung von Mitgliedern der Geschäftsleitung die Entscheidkompetenz hat. In Ziffer 2.6 des Organisationsreglements wird sodann festgehalten, dass für einen gültigen Beschluss an einer Verwaltungsrats-sitzung die Mehrheit der Verwaltungsräte anwesend sein müssen.

Diese Regeln betreffen die gesellschaftsinternen Kompetenz- und Handlungsrichtlinien. Individuelle Rechte für den Kläger als Arbeitnehmer ergeben sich daraus nicht. Ebenso wenig werden damit die Kündigungsmodalitäten gemäss Ziffer 8 des Arbeitsvertrags abgeändert oder ergänzt.

3.4. Ob in casu die Kündigung auf einem gültigen Verwaltungsratsbeschluss beruht, d.h. ob die gesellschaftsinternen Kompetenz- und Handlungsrichtlinien eingehalten wurden, ist für die Frage, ob die Kündigung gültig ist, irrelevant. Entscheidend ist einzig, ob die Kündigung von einer (oder mehreren) Person(en) ausgesprochen wurde, welche die Beklagte gegen Aussen vertreten durfte(n). Die Kündigung wurde gegenüber dem Kläger durch den Verwaltungsratspräsidenten der Beklagten, A._, ausgesprochen. A._ als Verwaltungsratspräsident war zum Zeitpunkt der Kündigung im Handelsregister als zur Vertretung ermächtigte Person der Beklagten mit Einzelunterschrift ausgewiesen. Da er (gegen aussen) als einzelzeichnungsberechtigter Verwaltungsrat befugt war, für die Beklagte dem Kläger gegenüber die Kündigung auszusprechen, und die Kündigung überdies schriftlich überreicht wurde, wurde dem Kläger rechtsgültig gekündigt.

4. Fazit

Da dem Kläger mit Schreiben vom 22. November 2022 (gleichentags übergeben) rechtsgültig gekündigt wurde, endete das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist von einem Monat am 23. Dezember 2022. Folglich hat der Kläger über dieses Datum hinaus keinen Anspruch auf Lohn. Die Klage ist vollumfänglich abzuweisen.

IV. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.–, wie vorliegend, sind arbeitsrechtliche Verfahren kostenlos (Art. 114 ZPO). Hingegen hat die unterliegende Partei der obsiegenden Partei eine Entschädigung zu bezahlen (Ersatz notwendiger Auslagen, Kosten einer berufsmässigen Vertretung, Umtriebsentschädigung). Obsiegt keine Partei vollständig, regeln sich diese Entschädigungsfolgen nach Massgabe des beidseitigen Unterliegens bzw. Obsiegens (Art. 106 ZPO).

2. Beim vorliegenden Streitwert von Fr. 30'000.– beträgt die Grundgebühr für eine anwaltliche Vertretung nach der zürcherischen Verordnung über die Anwaltsgebühren (AnwGebV) Fr. 5'000.– (exkl. MwSt.) (§ 4 Abs. 1 AnwGebV). Die Grundgebühr ist mit der Erarbeitung der Begründung oder Beantwortung der Klage verdient. Sie deckt auch den Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung ab (§ 11 Abs. 1 AnwGebV). Die anwaltlich vertretene Beklagte hat die Klage schriftlich beantwortet und an der Hauptverhandlung teilgenommen. Damit hat sie Anspruch auf die Grundgebühr gemäss Anwaltsgebührenverordnung.

3. Aufgrund des vollumfänglichen Obsiegens der Beklagten schuldet der Kläger ihr eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 5'000.–, mangels entsprechendem Antrag ohne Mehrwertsteuerzuschlag.

[...]»