

Bezirksgericht Horgen

Arbeitsgericht



Geschäfts-Nr. AH240009-F/UB/RE/RN

Einzelgericht im vereinfachten Verfahren

Mitwirkend: Ersatzrichterin MLaw N. Uhlmann

Gerichtsschreiberin MLaw R. Eschenmoser

Urteil vom 7. Mai 2025

in Sachen

A_____,

Kläger

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X._____

gegen

B._____ **AG**,

Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Y._____

betreffend **Forderung (Arbeitsrecht)**

Rechtsbegehren des Klägers:

(act. 2 und act. 13)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger brutto Fr. 24'076.80 zuzüglich Zins zu 5% ab mittlerem Verfall zu bezahlen.
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, den Kläger angemessen ausserrechtlich zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer zu entschädigen."

Rechtsbegehren der Beklagten:

(act. 15)

- "1. Die Klage sei abzuweisen.
2. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich MWST zulasten des Klägers."

Erwägungen:

I.

(Prozessgeschichte)

Mit Eingabe vom 13. August 2024 (Datum Poststempel), hier eingegangen am 14. August 2024, reichte der Kläger beim hiesigen Gericht eine unbegründete Klage (act. 2) samt Klagebewilligung des Friedensrichteramts Adliswil (act. 1) und weiteren Beilagen (act. 3 und act. 4/2–18) ein. Mit Vorladungen vom 18. September 2024 wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf Dienstag, 5. November 2024, 09.00 Uhr, vorgeladen (act. 5/1–2). Wiederum mit Eingabe vom 28. Oktober 2024 (Datum Poststempel, act. 7), samt Beilagen (act. 8 und act. 9/1–6), zeigte Rechtsanwalt lic. iur. Y. _____ an, dass die Beklagte ihn mit der Wahrung ihrer Interessen beauftragt hat. Am 5. November 2024 fand die Hauptverhandlung statt, zu welcher der Kläger in Begleitung von Rechtsanwalt lic. iur. X. _____ und die Beklagte in Begleitung von Rechtsanwalt lic. iur. Y. _____ erschienen sind (Prot. S. 2). Anlässlich der Verhandlung erstattete der Kläger seine Klagebegründung (act. 13 und Prot. S. 2 f.) und seine Replik (Prot. S. 5 ff.), die Beklagte wiederum ihre Klageantwort (act. 15 und Prot. S. 3 ff.) sowie die Duplik (Prot. S. 9 f.). Mit (Beweis-)Verfügung vom 28. November 2024 (act. 16) wurden die Parteien über das Beweisthema, die diesbezügliche Beweislastverteilung sowie die Ab-

nahme der in diesem Zusammenhang offerierten Beweismittel – konkret das Personalreglement für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der B._____ Gruppe Schweiz, das integrierender Bestandteil des Anstellungsvertrags vom 13. bzw. 15. Januar 2016 bildet – in Kenntnis gesetzt. Wiederum mit Eingabe vom 3. Dezember 2024 (act. 18), samt Beilagen (act. 19/1–3), hat die Beklagte das obgenannte Beweismittel eingereicht. Mit Telefongesprächen vom 5. Dezember 2024 haben die Parteien auf mündliche Schlussvorträge im Sinne von Art. 232 Abs. 1 ZPO verzichtet und sich damit einverstanden erklärt, schriftlich zum Beweisergebnis sowie zur Sache Stellung zu nehmen (vgl. Art. 232 Abs. 2 ZPO; act. 20 und act. 21). Mit Verfügung vom 6. Dezember 2024 (act. 22) wurden die Parteien sodann darüber in Kenntnis gesetzt, dass die Beweisabnahme nach Art. 231 ZPO abgeschlossen ist und sich das Verfahren als spruchreif erweist. Gleichzeitig wurde den Parteien Frist angesetzt, um ihre Schlussvorträge schriftlich einzureichen. Mit Eingabe vom 16. Dezember 2024 (act. 24) reichte die Beklagte ihren Schlussvortrag ein. Der Kläger wiederum tat dies mit Eingabe vom 18. Dezember 2024 (act. 25). Mit Kurzbriefen vom 20. Dezember 2024 (act. 26/1–2) wurden den Parteien die Schlussvorträge kreuzweise zugestellt. Das Verfahren erweist sich nunmehr als spruchreif.

II.

(Prozessuales)

1. Im Sinne einer prozessualen Vorbemerkung ist anzumerken, dass vorliegend von einem Streitwert in Höhe von Fr. 24'076.80 auszugehen ist (vgl. act. 2 S. 2 und act. 13 i.V.m. Art. 91 Abs. 1 ZPO). In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der Kläger den Streitwert in seiner Klage – im Vergleich zu demjenigen in der Klagebewilligung vom 11. Juni 2024 (vgl. act. 1) – um Fr. 12'038.40 erhöht hat (act. 2 S. 2). Wird nach Ausstellen der Klagebewilligung – mithin nach durchgeführtem Schlichtungsverfahren – das Rechtsbegehren oder der Klagegrund geändert, so ist dies als Klageänderung nach Art. 227 ZPO zu beurteilen (ZPO Komm.-Leuenberger, [4. Aufl.], Art. 227 N 27). Gemäss Art. 227 Abs. 1 lit. a ZPO ist eine Klageänderung nur dann zulässig, wenn der geänderte oder neue Anspruch nach der gleichen Verfahrensart zu beurteilen ist wie der ur-

sprüngliche und mit dem bisherigen Anspruch in einem sachlichen Zusammenhang steht. Da in der Klage im Vergleich zur Klagebewilligung ein zusätzlich fälliger Monatslohn eingeklagt wurde, sind die Voraussetzungen für eine zulässige Klageänderung erfüllt. Vorliegend handelt es sich um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert unter Fr. 30'000.00, weshalb das vereinfachte Verfahren zur Anwendung gelangt (Art. 243 Abs. 1 ZPO).

2. Gemäss Art. 247 Abs. 1 ZPO wirkt das Gericht im vereinfachten Verfahren durch entsprechende Fragen darauf hin, dass die Parteien ungenügende Angaben zum Sachverhalt ergänzen und die Beweismittel bezeichnen. Es gilt somit eine (gegenüber jener nach Art. 56 ZPO) verstärkte gerichtliche Fragepflicht. Demgegenüber hat das Gericht bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten mit einem Streitwert von bis zu Fr. 30'000.00 den Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen (Art. 247 Abs. 2 ZPO). Allerdings läuft es in der praktischen Handhabung grundsätzlich auf das gleiche hinaus, ob die Verhandlungsmaxime mit verstärkter richterlicher Fragepflicht gilt (Art. 247 Abs. 1 ZPO) oder der Sachverhalt von Amtes wegen festgestellt wird (Art. 247 Abs. 2 ZPO). In der Literatur besteht denn auch weitgehend Einigkeit darüber, dass zwischen der gerichtlichen Mitwirkung nach Art. 247 Abs. 1 ZPO und der gerichtlichen Sachverhaltsfeststellung von Amtes wegen nach Art. 247 Abs. 2 ZPO kein Unterschied besteht (BSK ZPO-Mazan, [4. Aufl.], Art. 247 N 10 m.w.H.). Im Ausgangspunkt gilt damit auch in diesen Verfahren die Verhandlungsmaxime im Sinne von Art. 55 Abs. 1 ZPO und es ist primär Sache der Parteien, den Prozessstoff zu sammeln. So besteht etwa trotz verstärkter richterlicher Fragepflicht für das Gericht kein Anlass dazu, unbestrittene oder gar explizit zugestandene Tatsachenbehauptungen zu hinterfragen (ZK ZPO-Hauck, [4. Aufl.], Art. 247 N 15). Stehen sich zwei anwaltlich vertretene Parteien gegenüber, so soll und darf sich das Gericht mit der Fragepflicht ohnehin zurückhalten wie im ordentlichen Verfahren (BSK ZPO-Mazan, [4. Aufl.], Art. 247 N 19 m.w.H.).

3. Entsprechend dem Gesagten haben die Parteien dem Gericht die Tatsachen, auf die sie ihre Begehren stützen, darzulegen und die Beweismittel anzugeben (Art. 55 Abs. 1 ZPO), wobei die Tatsachen in einer ausreichend detaillierten

Art und Weise zu schildern bzw. zu behaupten sind, sodass sie vom Gericht nachvollzogen und von der Gegenpartei bestritten werden können (ZPO Komm.-Sutter-Somm/Schrank, [4. Aufl.], Art. 55 N 10 f., 20 ff.; OGer ZH LF140031 vom 20. Juni 2014 E. 3.2).

4. Die Behauptungslast ist keine Rechtspflicht, sondern eine prozessuale Obliegenheit, deren Unterlassung dazu führt, dass die betreffende Tatsache im Zivilprozess nicht berücksichtigt wird. Umgekehrt bedeutet dies, dass das Gericht sein Urteil nur auf Tatsachen abstützen darf, welche im Verlaufe des Prozesses geltend gemacht werden (BSK ZPO-Gehri, [4. Aufl.], Art. 55 N 3). Rechtserhebliche Behauptungen müssen grundsätzlich in der Rechtsschrift selbst vorgebracht werden. Ein Verweis auf Beilagen respektive deren blosses Einreichen ohne substantiierte Behauptungen genügt den Anforderungen einer substantiierten Begründung nicht (ZPO Komm.-Sutter-Somm/Schrank, [4. Aufl.], Art. 55 N 30).

5. Bestreitet der Prozessgegner den schlüssigen Tatsachenvortrag der behauptungsbelasteten Partei, greift eine über die Behauptungslast hinausgehende Substantiierungslast. Die Vorbringen sind in diesem Fall nicht nur in den Grundzügen, sondern in Einzeltatsachen zergliedert so umfassend und klar darzulegen, dass darüber Beweis abgenommen oder dagegen der Gegenbeweis angetreten werden kann. Eine ausreichende Substantiierung ist Voraussetzung für den Beweisführungsanspruch (BGer 4A_252/2016 vom 17. Oktober 2016 E. 2.2 m.w.H.). Wird dem Gebot der Substantiierung ungenügend nachgelebt, sodass das Gericht den Sachverhalt nicht unter die entsprechende Rechtsnorm subsumieren und den Beweis nicht abnehmen kann, so ist die Klage ohne Beweisabnahme durch Sachurteil abzuweisen, da die behauptete Tatsache von Anfang an so behandelt wird, wie wenn sie beweislos wäre (ZPO Komm.-Sutter-Somm/Schrank, [4. Aufl.], Art. 55 N 31a).

6. Sodann darf das Gericht nicht mehr und nichts anderes zusprechen, als eine Partei verlangt, und nicht weniger, als die Gegenpartei anerkennt (Art. 58 Abs. 1 ZPO). Was nicht behauptet ist, darf vom Richter nicht berücksichtigt werden und kann nicht zum Beweis verstellt werden. Was nicht bestritten wird, gilt als zugestanden und bedarf ebenfalls keines Beweises.

7. Hinsichtlich der Vorbringen der Parteien ist darauf hinzuweisen, dass das Gericht auf umfangreiche Parteivorbringen und Unterlagen grundsätzlich nur insoweit einzugehen hat, als dies für die Rechtsfindung erforderlich ist und sinnvoll erscheint. Die Entscheidungsbegründung hat die wesentlichen Überlegungen zu nennen, von denen sich das Gericht hat leiten lassen und auf die sich seine Erkenntnis stützt. Nicht erforderlich ist, dass sich der Entscheid mit sämtlichen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt (vgl. BGE 133 III 439 E. 3.3 m.H.). Nachfolgend wird deshalb lediglich auf die für den Entscheid relevanten Behauptungen der Parteien eingegangen und Wiederholungen in den Eingaben werden im Rahmen der Abhandlung der Parteivorbringen in der Regel nicht mehrmals wiedergegeben.

III.

(Prozessinhalt)

1. Unbestritten ist der folgende Sachverhalt: Die Parteien schlossen am 13. bzw. 15. Januar 2016 einen unbefristeten Arbeitsvertrag, wobei der Kläger seine Tätigkeit als Ausbildner am 1. Februar 2016 in einem Pensum von 100 % aufgenommen hat (act. 2 Rz. 2; act. 13 S. 1 Rz. 2 und act. 15 Rz. 3).
2. Am 20. September 2023 wurde dem Kläger gekündigt (act. 13 S. 2 Rz. 4 und vgl. act. 15 Rz. 10 und act. 4/4). Streitig ist in diesem Zusammenhang bereits die Frage, zu welchem Zeitpunkt dem Kläger die Kündigung am 20. September 2023 zugegangen ist. Die Beklagte stellt sich diesbezüglich auf den Standpunkt, dem Kläger sei die Kündigung bereits anlässlich des Kündigungsgesprächs vom 20. September 2023 um 16.00 Uhr – mündlich – zugegangen (act. 15 Rz. 10, 19). Der Kläger hingegen ist der Ansicht, dass am Nachmittag zwar ein Gespräch stattgefunden habe, er den Raum allerdings krankheitsbedingt zu einem Zeitpunkt habe verlassen müssen, zu welchem ihm die Beklagte die Kündigung noch nicht eröffnet habe (Prot. S. 6). Dass das Arbeitsverhältnis beendet worden sein soll bzw. dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses Gegenstand der Besprechung am Nachmittag gewesen sein soll, habe der Kläger erst aufgrund einer SMS seines Vorgesetzten bzw. aufgrund dessen E-Mail wahrgenommen (act. 13 S. 3 Rz. 7 und act. 4/6). Gemäss dem Kläger spiele diese Frage allerdings bloss eine

untergeordnete Rolle, da er bereits während des Gesprächs am Nachmittag arbeitsunfähig gewesen sei, weshalb die Kündigung ohnehin nichtig sei (act. 13 S. 2 Rz. 5 und Prot. S. 6). Die Beklagte ihrerseits bestreitet die Arbeitsunfähigkeit des Klägers und das Vorliegen einer nichtigen Kündigung (act. 15 Rz. 12 ff. und Prot. S. 9 f.). Die Fragen zum Zugang und zur Gültigkeit der Kündigung stellen somit den wesentlichen Streitpunkt zwischen den Parteien dar.

IV. (Parteivorbringen)

1. Parteistandpunkt Kläger

1.1 Der Kläger macht im Wesentlichen und zusammengefasst geltend, dass die Kündigung aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit nichtig sei. Er habe bereits in der Nacht vom 19. September auf den 20. September 2023 unter Krankheitssymptomen gelitten, die sich im Verlaufe des Tages noch verstärkt hätten (act. 13 S. 3 Rz. 8). Dies sei insbesondere auch der detaillierten Rekonstruktion des Arbeitstages des Klägers zu entnehmen (act. 13 S. 2 Rz. 7 und act. 14/20). Demnach habe der Kläger bereits eine unruhige Nacht verbracht, sei am nächsten Tag gleichwohl zur Arbeit gefahren und habe dort den Seminarraum für den zweiten Kurstag vorbereitet. Vor, während und auch nach der Ausbildung habe er aufgrund von Magenkrämpfen und Blähungen mehrmals die Toilette aufsuchen müssen (act. 13 S. 2 Rz. 7). Diesbezüglich könne man auch die Ehefrau des Klägers befragen, die am Morgen und in der Nacht mitbekommen habe, dass er sich im Bett gewälzt habe, weil es ihm schlecht gegangen sei (Prot. S. 8). Im Rahmen einer Kaffeepause am Morgen habe er sodann auch C._____ über seine körperlichen Beschwerden informiert (act. 13 S. 2 Rz. 7). Dieser sei hierzu gegebenenfalls als Zeuge zu befragen (act. 13 S. 2 Rz. 7 und Prot. S. 5). Überdies habe der Kläger das Seminar aufgrund seiner Krankheitssymptome frühzeitig um 15:20 Uhr – anstatt wie geplant um 17:00 Uhr – beendet, was ein wichtiges Indiz für seinen Gesundheitszustand darstelle (act. 13 S. 2 Rz. 7 und vgl. Prot. S. 5). Es sei nachvollziehbar, dass man als Trainer nicht nach aussen kommuniziere, dass einem unwohl sei. Dies ändere allerdings nichts daran, dass der Kläger den Raum mehrfach habe verlassen müssen, um die Toilette aufzusuchen (Prot. S. 5). Hierzu

könnten ergänzend auch die von der Beklagten angeführten Zeugen befragt werden (act. 13 S. 2 Rz. 7), wobei allerdings fraglich sei, ob sich diese daran überhaupt erinnern mögen (Prot. S. 5).

1.2 Der Kläger habe die Beklagte sodann nach 15:20 Uhr um Vorverlegung eines für 17:00 Uhr geplanten Gesprächs gebeten, weshalb dieses – in Anwesenheit von D._____ und E._____ – folglich um 16.00 Uhr begonnen habe. Zu einem Gespräch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und zur Aushändigung einer Kündigung sei es dabei allerdings nicht gekommen, denn der Kläger habe die beiden umgehend informiert, dass er das Gespräch aufgrund von Magenproblemen, Herzbeschwerden und massivem Ohrensausen nicht weiterverfolgen könne und sofort die Toilette aufsuchen müsse, was er dann auch getan habe (act. 13 S. 2 f. Rz. 7). Der Kläger habe den Raum mithin zu einem Zeitpunkt verlassen, zu welchem die Beklagte ihm die Kündigung nicht habe aussprechen können (Prot. S. 6).

1.3 Aufgrund der bestehenden Krankheitssymptome habe der Kläger in der Folge die Permanence in F._____ aufgesucht. Darüber habe er auch C._____ informiert (act. 13 S. 3 Rz. 7). Er habe sich nicht in ärztliche Behandlung begeben, um ein Arztzeugnis zu erlangen, sondern weil es ihm schlecht gegangen sei und er Symptome gehabt habe, die auf ein Infarktgeschehen hindeuteten. Schliesslich sei der Kläger auch 40 Minuten lang untersucht worden. Die blosse Bescheinigung eines Unwohlseins benötige keine 40-minütige Untersuchung (Prot. S. 6). Der Kläger sei jedenfalls nicht symptomlos zum Arzt gegangen, weshalb er diesbezüglich die Einholung eines medizinischen Gutachtens oder die Einvernahme von Dr. med. G._____ als sachverständigen Zeugen beantragt. Dieser könne Ausführungen dazu machen, was es für Symptome gewesen seien und wie schnell diese auftreten könnten (Prot. S. 8).

1.4 Das Arztzeugnis sei vorliegend nicht das primäre Beweismittel für die Frage, wann die Arbeitsunfähigkeit eingetreten sei. Die Arbeitsunfähigkeit sei schon vorher, spätestens um 15:20 Uhr, eingetreten, als der Kläger die Schulung vorzeitig beendet habe (Prot. S. 6). Entsprechend habe der Kläger die Beklagte auch noch am 20. September 2023, um 22.59 Uhr, per E-Mail darauf hingewie-

sen, dass er sich bereits seit dem Vormittag unwohl gefühlt habe und sich am Nachmittag zweimal habe übergeben müssen, er dem Gespräch anlässlich der Sitzung um 16:00 Uhr nicht mehr habe folgen können und er erst aufgrund einer SMS um 20:01 Uhr wahrgenommen habe, dass eine Kündigung vorliegen solle (act. 13 S. 3 Rz. 9 und act. 4/6).

1.5 Überdies könne der eingereichten Zeitabrechnung des Klägers für den September 2023 (act. 14/19) entnommen werden, dass die Beklagte den ganzen Tag des 20. September 2023 als "Krankheit mit Arztzeugnis" erfasst habe. Daraus sei zu schliessen, dass der Kläger aus Sicht der Beklagten während des gesamten Tages krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen sei, somit insbesondere auch im Zeitpunkt der (angeblich) mündlichen Eröffnung der Kündigung (act. 13 S. 2 Rz. 6). Es sei zwar zutreffend, dass dieser Eintrag vom Kläger nach der Krankheit angepasst worden sei, was man im Mutationsprotokoll erkenne (act. 13 S. 2 Rz. 6 und Prot. S. 2). Dies sei allerdings darauf zurückzuführen, dass er am 20. September 2023 krankheitsbedingt nicht habe ausstempeln können (act. 13 S. 2 Rz. 6).

1.6 Jedenfalls habe der Kläger Symptome gehabt, die er vielleicht nicht vor den Kursteilnehmern, jedoch mehrfach gegenüber C. _____ kommuniziert habe. Selbst wenn die Beklagte beweisen könnte, dass dem Kläger die Kündigung bereits beim Gespräch mitgeteilt worden sei, sei der Kläger schon zu diesem Zeitpunkt arbeitsunfähig gewesen. Dies einerseits aufgrund der Symptome, die er schon den ganzen Tag gehabt habe, und andererseits aufgrund der zeitlichen Nähe der ärztlichen Untersuchung (Prot. S. 8).

2. Parteistandpunkt Beklagte

2.1 Die Beklagte bringt ihrerseits im Wesentlichen und zusammengefasst vor, dass der Kläger am 20. September 2023 den ganzen Tag über in den Räumlichkeiten der "B. _____ Academy" tätig gewesen sei und er gegenüber seinem Vorgesetzten, D. _____, zu keinem Zeitpunkt eine Andeutung dahingehend gemacht habe, dass es ihm gesundheitlich nicht gut gehe (act. 15 Rz. 9). Sodann habe der Kläger nach Abschluss der Schulung, die bereits vor 16:00 Uhr beendet worden

sei, begonnen, den Schulungsraum für die kommenden Schulungen an den nächsten zwei Tagen vorzubereiten (act. 15 Rz. 10 und vgl. Prot. S. 9). Die auf 16:30 Uhr – nicht auf 17:00 Uhr – geplante Besprechung sei sodann auf Wunsch des Klägers auf ungefähr 16:00 Uhr vorgezogen worden, da dieser mitgeteilt habe, dass er mit der Schulung bereits fertig sei (act. 15 Rz. 10). Der Kläger hätte bei dieser Gelegenheit problemlos mitteilen können, dass er sich gesundheitlich angeschlagen fühle und den Termin deshalb gerne verschieben würde. Stattdessen habe er sich aber wie an jedem anderen Arbeitstag verhalten (act. 15 Rz. 10 und vgl. Prot. S. 9). Als der Vorgesetzte, D._____, anlässlich des Gesprächs mitgeteilt habe, dass dem Kläger auf Ende Jahr gekündigt werde, habe der Kläger während 2 bis 4 Sekunden geschwiegen, und als er erkannt habe, dass E._____, Head of HR Management Advising Center, ihm das Kündigungsschreiben habe überreichen wollen, habe er den Besprechungsraum schnell, abrupt, ohne Verabschiedung und ohne das Kündigungsschreiben in Empfang zu nehmen, verlassen. Dabei habe er lediglich erklärt, dass es ihm nicht gut gehe. Die Beklagte offeriert als Beweismittel hierzu die Zeugenbefragung von D._____ und E._____ (act. 15 Rz. 10).

2.2 Die Beklagte führt weiter aus, dass sich die Parteien in der Tat darüber einig seien, dass der Kläger nach dem Kündigungsgespräch ungefähr 33 Kilometer von H._____ nach F._____ gefahren sei, wo er sich in der Permanence einer 40-minütigen ärztlichen Konsultation unterzogen habe (act. 15 Rz. 12 und Prot. S. 3). Allerdings lasse sich dem vom Kläger eingereichten Arztzeugnis – wie es für ein rechtsgültiges Arztzeugnis erforderlich wäre – nicht entnehmen, ob Dr. med. G._____ es gestützt auf eine eigene Untersuchung oder gestützt auf die Ausführungen des Klägers ausgestellt habe (act. 15 Rz. 13, act. 4/5 und act. 9/5). Ferner äussere sich das Arztzeugnis auch nicht zur Frage, ab welcher Uhrzeit der Kläger am 20. September 2023 arbeitsunfähig gewesen sein soll. Insbesondere würde es – soweit es rückwirkend ab dem 20. September 2023, 00:00 Uhr, gelten soll – in offenbarem Gegensatz zur Realität stehen, zumal der Kläger am 20. September 2023 die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung vollumfänglich erbracht habe (act. 15 Rz. 21). Zudem behaupte der Kläger, dass er spätestens ab 15:20 Uhr arbeitsunfähig gewesen sei, was ebenfalls in Widerspruch zum Arztzeugnis stehe,

das die Arbeitsunfähigkeit für den ganzen Tag bescheinige (Prot. S. 9). Gestützt auf den zeitlichen Ablauf erscheine das ärztliche Zeugnis demnach als offensichtlich falsch. Damit würden die vom Kläger eingereichten Arztzeugnisse – zumindest soweit sie eine Arbeitsunfähigkeit für den 20. September 2023 festhalten – keinen Beweis bilden (act. 15 Rz. 22).

2.3 Hinzu komme, dass der Kläger am Abend des 20. September 2023 zwischen 20:26 Uhr sowie 20:49 Uhr im Zeiterfassungssystem der Beklagten seine bisherige Zeiterfassung gelöscht habe (act. 15 Rz. 14 und act. 9/1). Der Kläger scheine also einerseits nicht so krank gewesen zu sein, dass er nicht am Computer hätte arbeiten können, und andererseits erwecke es den Eindruck, dass er die Beweise für seine Zeiterfassung am 20. September 2023 aus dem Zeiterfassungssystem habe beseitigen wollen (act. 15 Rz. 14).

2.4 Zudem habe der Kläger gegenüber seinem Vorgesetzten am 20. September 2023 um 22:59 Uhr per E-Mail erklärt, dass er physisch und psychisch nicht mehr in der Lage gewesen sei, dem Gespräch zu folgen, und er anschliessend direkt zum Arzt gegangen sei, um den Tag als Krankheitstag zu dokumentieren. Er habe erst aufgrund einer SMS um 20:01 Uhr "richtig wahrgenommen", dass die Beklagte kündigen wolle zu einer Unzeit bzw. in einer Sperrfrist nach Art. 336c OR. Die E-Mail zeige demnach, dass der Kläger die Kündigungsmitteilung bereits zuvor wahrgenommen habe, wenn auch behauptungsweise nicht "richtig" (act. 15 Rz. 15 und act. 4/6). Der Kläger habe zum Zeitpunkt, in welchem die Kündigung ausgesprochen worden sei, keinerlei Symptome einer Arbeitsunfähigkeit gezeigt, weshalb seine Berufung auf eine Kündigungssperrfrist nach Art. 336c OR rechtsmissbräuchlich erscheine (act. 15 Rz. 20).

V.

(Rechtliches)

Die Parteien liegen vorliegend einerseits über die Frage der Wirksamkeit der Kündigung, andererseits über deren Zugang im Streit. Vorliegend drängt es sich auf, in einem ersten Schritt zu prüfen, ob dem Kläger die Kündigung bereits anlässlich des Gesprächs vom 20. September 2023 um 16:00 Uhr zugegangen ist – und

nicht wie vom Kläger vorgebracht erst aufgrund einer SMS um 20:01 Uhr –, bevor in einem zweiten Schritt über die Frage der Wirksamkeit der Kündigung befunden werden kann.

1. Zugang der Kündigung

1.1 Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist gekündigt werden (Art. 335 Abs. 1 OR). Das schweizerische Arbeitsvertragsrecht geht mithin vom Grundsatz der Kündigungsfreiheit aus. Als Willenserklärung bedarf die Kündigung, soweit nichts anderes vorgeschrieben ist, keiner besonderen Form. Sie kann also mündlich, per E-Mail, per SMS oder auf die Combox des Mobiltelefons ausgesprochen werden oder auch durch eindeutiges konkludentes Verhalten zum Ausdruck gebracht werden. Ist für die Kündigung Schriftlichkeit vereinbart, so ist diese vermutungsweise Gültigkeitserfordernis. Die Beweislast für die Kündigung und deren rechtzeitigen Zugang hat die Partei zu tragen, die sich auf die Kündigung beruft (BSK OR-Portmann/Rudolph, [7. Aufl.], Art. 335 N 7, 11 m.w.H.).

1.2 Vorliegend stellt sich der Kläger auf den Standpunkt, dass ihm die Kündigung nicht anlässlich des Gesprächs mit seinen Vorgesetzten um 16:00 Uhr am 20. September 2023 zugegangen sei, da er den Besprechungsraum vorzeitig habe verlassen müssen. Die Beklagte ihrerseits bestreitet dies unter Berufung auf den E-Mailverkehr vom 20. September 2023, woraus ersichtlich sei, dass der Kläger die Kündigungsmittelung auch bereits zuvor wahrgenommen habe.

1.3 Wie die Beklagte zutreffend vorbringt, ist der E-Mail vom 20. September 2023 zu entnehmen, dass der Kläger der Beklagten mitgeteilt hat, dass er erst aufgrund der heutigen SMS um 20:01 Uhr und der ihm vorliegenden E-Mail *richtig* wahrgenommen habe, dass ihm die Beklagte kündigen wolle zu einer Unzeit bzw. in einer Sperrfrist nach Art. 336c OR (act. 4/6). Zudem führt der Kläger darin weiter aus, dass er bei der gemeinsamen Sitzung nicht mehr in der Lage gewesen sei, der Beklagten physisch und psychisch (geistig) zu folgen (act. 4/6). Die E-Mail zeigt, dass der Kläger die Kündigungsmittelung auch bereits zuvor wahrgenommen hat, wenn auch behauptungsweise "nicht richtig". Es besteht demnach kein

Raum für die Annahme, dass der Kläger den Besprechungsraum verlassen hat, bevor ihm die Kündigung zugegangen ist. Für diesen Umstand spricht auch, dass er in seiner E-Mail angibt, den Raum unmittelbar verlassen zu haben, "um den heutigen Tag als Krankheitstag zu dokumentieren" (act. 4/6). Das klägerische Vorbringen, wonach ihm die Kündigungsmitteilung am Nachmittag des 20. Septembers 2023 nicht zugegangen sei, ist folglich nicht zu hören. Ob dem Kläger die Tragweite des Gesprächs zu diesem Zeitpunkt vollumfänglich bewusst gewesen ist oder ob er dem Gespräch mit der Beklagten physisch und psychisch folgen konnte, ist nicht relevant. Entscheidend ist einzig der *Zugang* der Kündigung. Dieser ist vorliegend anzunehmen. Da für die Kündigung des vorliegenden Arbeitsverhältnisses weder dem Arbeitsvertrag vom 13. Januar 2016 bzw. vom 15. Januar 2016 (act. 4/2) noch den Personalreglementen der Beklagten (act. 19/1–3) ein Schriftformerfordernis zu entnehmen ist, ist die Kündigung auch formfrei gültig.

1.4 Es ist demnach festzuhalten, dass dem Kläger die Kündigung der Beklagten bereits anlässlich des Gesprächs am Nachmittag des 20. September 2023 zugegangen ist.

2. Wirksamkeit der Kündigung

2.1 Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nicht kündigen, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Die während einer Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig; ist die Kündigung dagegen vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2 OR). In den Genuss des Kündigungsschutzes kommt der Arbeitnehmer auch dann, wenn er dem Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit – in Verletzung seiner Treuepflicht – nicht mitteilt oder wenn er krankgeschrieben ist und dennoch arbeiten geht. Allerdings wird die Sperrfrist in diesem Fall nur ausgelöst, wenn die

Krankheit den Antritt einer *neuen Stelle* unwahrscheinlich erscheinen lässt. Nicht geschützt wurde beispielsweise eine an Angina erkrankte Arbeitnehmerin, die trotz eines Arbeitsunfähigkeitszeugnisses zur Arbeit erschien (BGer 4A_227/2009 vom 28. Juli 2009 E. 3.2.). Denn die banale Infektion, an der die Arbeitnehmerin gelitten hat, sei nicht geeignet gewesen, ihre Fähigkeit zu beeinträchtigen, einen neuen Arbeitsplatz anzutreten. Erweist sich die gesundheitliche Beeinträchtigung demnach als so unbedeutend, dass sie den Arbeitnehmer nicht daran hindert, einen neuen Arbeitsplatz anzunehmen, so findet Art. 336c Abs. 1 lit. b OR keine Anwendung. Mit anderen Worten ist die Frage, ob die Krankheit eine geringfügige Beeinträchtigung der Gesundheit darstellt, gleichbedeutend mit der Entscheidung, ob der Arbeitnehmer den Schutz von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR beanspruchen kann oder nicht.

2.2 Ebenfalls als gültig erachtete das Bundesgericht die im Rahmen eines Kündigungsgesprächs ausgehändigte Kündigung, deren Annahme der Arbeitnehmer verweigerte, das Büro verliess und unverzüglich einen Arzt aufsuchte, der ihn noch gleichentags krankschrieb, wobei nicht bekannt gewesen ist, aus welchem Grund der Arbeitnehmer krankgeschrieben wurde und inwieweit seine Krankheit den Antritt einer neuen Stelle verhindert hat (vgl. BGer 4A_89/2011 vom 27. April 2011 E. 3). Ähnlich entschied das Arbeitsgericht Zürich, das die Kündigung einer Arbeitnehmerin, die am Tag des Kündigungszugangs vom Arzt rückwirkend für einen Tag krankgeschrieben wurde, als wirksam erachtet hat. Es befand, dass eine Arbeitsunfähigkeit erst ab Zeitpunkt der Konsultation ausgewiesen sei (ArG ZH Entscheid 2010 Nr. 17).

2.3 Der Beweis für die Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall obliegt dem Arbeitnehmer und wird meistens durch Arztzeugnisse erbracht. Es ist allerdings unbestritten, dass einem ärztlichen Zeugnis kein absoluter Beweiswert zukommt und sich der Richter über den Befund in einem ärztlichen Zeugnis hinwegsetzen darf (und muss), wenn sich aus den Umständen ergibt, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht bestand. Nicht beweisbildend sind die oft anzutreffenden Arztzeugnisse, die sich allein auf die Patientenschilderung abstützen und ohne eigene ob-

jektive Feststellungen abgegeben oder erst Monate später ausgestellt werden (PK Arbeitsvertrag-Streiff/von Kaenel/Rudolph, [7. Aufl.], Art. 324a/b N 12 m.w.H.).

2.4 Vorliegend stellt sich der Kläger im Wesentlichen auf den Standpunkt, er sei bereits während des ganzen Tages des 20. September 2023 arbeitsunfähig gewesen, was aufgrund seiner Symptome und des anschliessenden Arztbesuches ausgewiesen sei. Unbestritten ist allerdings, dass der Kläger an besagtem 20. September 2023 zur Arbeit erschienen ist und die geplante Weiterbildung abgehalten hat, wenn auch – so jedenfalls die klägerische Darstellung – nicht wie vorgesehen bis 17:00 Uhr.

2.5 Wie soeben dargelegt, wird dem Arbeitnehmer der Schutz von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR verwehrt, wenn er trotz (bescheinigter) Arbeitsunfähigkeit zur Arbeit erscheint, der Grund für die Arbeitsunfähigkeit jedoch nur in einer *geringfügigen* gesundheitlichen Beeinträchtigung liegt. Mit anderen Worten werden in solchen Fällen *erhöhte Anforderungen* an den Grund der Arbeitsunfähigkeit gestellt; bloss unbedeutende Gesundheitsbeeinträchtigungen vermögen die Sperrwirkung von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR nicht auszulösen. In diesem Fall hat der Kläger zu beweisen, dass nicht bloss eine geringfügige Gesundheitsbeeinträchtigung vorgelegen hat.

2.6 Der Kläger äussert sich zum Ausmass seiner Erkrankung nicht. Insbesondere bringt er hinsichtlich seiner behaupteten Arbeitsunfähigkeit nicht vor, er habe an mehr als einer bloss geringfügigen gesundheitlichen Beeinträchtigung gelitten. Vielmehr belässt er seine Ausführungen im Wesentlichen dabei, dass er vom 19. auf den 20. September 2023 eine unruhige Nacht gehabt habe, am Tag des 20. September 2023 aufgrund von Magenproblemen mehrfach die Toilette habe aufsuchen müssen und er sich unwohl gefühlt habe. Für die diesbezüglichen Aussagen offeriert er die Zeugenbefragung von C._____ und diejenige seiner Ehefrau. C._____ habe der Kläger auch nach dem Personalgespräch darüber informiert, dass er sich nicht wohl fühle und sich in notfallärztliche Behandlung geben werde (vgl. dazu eingehend E. IV./1.1). Diese Zeugenbefragungen sind für die rechtliche Würdigung allerdings irrelevant. Selbst wenn die Zeugen diese Aussagen bestätigen würden, liesse sich damit nicht erstellen, inwieweit die (behaup-

tete) Krankheit des Klägers den Antritt einer neuen Stelle verhindert hat bzw. von was für einer Beeinträchtigung der Gesundheit auszugehen ist. Aus der blossen Bestätigung eines Unwohlseins, Magenproblemen und dem Erleben einer unruhigen Nacht lässt sich jedenfalls nicht auf das konkrete Ausmass der gesundheitlichen Beeinträchtigung schliessen, zumal der Kläger zur Arbeit erschienen ist und auch seine Arbeitsleistung erfüllt hat.

2.7 Der Kläger betont zwar, dass er an diesem Tag Symptome erlitten habe, die auf ein Infarktgeschehen hingedeutet hätten und dass er sich aufgrund seiner Krankengeschichte – er habe im Jahr 2021 einen Herzstillstand erlitten – etwas schneller unwohl fühle, als wenn er kerngesund sei (Prot. S. 6 f.). Dass der Kläger in der Folge aber *tatsächlich* an einem Herzinfarkt – mithin an einer gravierenden Krankheit – gelitten hat, wird in keiner Weise von ihm vorgebracht. Vielmehr beschränken sich seine Ausführungen darauf, dass seine Symptome auf ein Infarktgeschehen *hingedeutet* hätten. Der wahre Grund für die vom Arzt bescheinigte Krankheit bleibt letztlich aber völlig unbekannt und wird vom Kläger auch nicht dargelegt. Mithin kann auch nicht angenommen werden, dass der Kläger an einer schwerwiegenden Krankheit gelitten hat. In diesem Zusammenhang ist ebenfalls darauf hinzuweisen, dass der Kläger bis zum Zeitpunkt des Gesprächs mit seinen Vorgesetzten gegenüber Dritten nie über *Kreislaufbeschwerden* – sondern bloss über Unwohlsein, Magenbeschwerden und Übelkeit – geklagt hat. Dass der Kläger an Herzbeschwerden mit massivem Ohrensausen, Schweissausbrüchen sowie an Herz-Kreislauf-Problemen gelitten haben soll, wird erst im Zusammenhang mit seinem abrupten Verlassen des Besprechungsraums vorgebracht (vgl. act. 13 Rz. 7). Vorstellbar ist deshalb auch, dass die Symptome in diesem Ausmass überhaupt erst durch den Erhalt der Kündigung ausgelöst worden sind, zumal zu einem früheren Zeitpunkt von diesen Symptomen noch nicht die Rede ist.

2.8 Ungeachtet der Tatsache, dass der Kläger das Vorliegen einer Krankheit von gewisser Schwere gar nicht erst behauptet – so spricht der Kläger in seiner E-Mail vom 20. September 2023 auch selber von einem "Unwohlsein" (act. 4/6) –, spricht vorliegend auch die Verhaltensweise des Klägers an jenem Tag gegen eine Krankheit, deren Existenz den Antritt einer neuen Stelle verhindern würde.

Der Kläger macht zwar geltend, er habe an jenem Tag herzinfarktähnliche Symptome erlitten. Dennoch ist er wie gewöhnlich zur Arbeit erschienen und hat das vorgesehene Seminar – nota bene als dessen Leiter – abgehalten. Nach der Schulung hat er sodann den Seminarraum für die Schulung am Folgetag vorbereitet (act. 14/20). Ferner ist es ihm offenbar trotz beängstigender und akut lebensbedrohlicher Symptome möglich gewesen, den Reiseweg mit den öffentlichen Verkehrsmitteln von H._____ nach F._____ zu bestreiten, um einen Arzt aufzusuchen. Es ist schlicht nicht nachvollziehbar, weshalb man bei Vorliegen lebensgefährdender Symptome eine Wegstrecke von 40 Minuten in Kauf nimmt und sich erst dann in notfallärztliche Behandlung begibt. Dieses Verhalten scheint – gerade auch angesichts der vom Kläger geltend gemachten Angst vor einem erneuten Infarktgeschehen – lebensfremd. Ebenfalls nicht ins Bild passt die Behauptung des Klägers, wonach er bei seinen Vorgesetzten um Vorverschiebung des geplanten Gesprächs gebeten habe, weil es ihm so schlecht gegangen sei. Bei einem drohenden Herzinfarkt begibt man sich wohl direkt in notfallärztliche Behandlung und bittet nicht um Vorverlegung eines Personalgesprächs, das ohne Weiteres an einem anderen Tag hätte abgehalten werden können. Mit anderen Worten steht das objektive Verhalten des Klägers in krassem Widerspruch zu dem von ihm vorgebrachten *subjektiven* Empfinden. Überdies führt der Kläger selber aus, er sei nicht *todkrank* gewesen, weshalb er abends auch seine E-Mails noch habe lesen und nach dem Arztbesuch mit den öffentlichen Verkehrsmitteln habe nach Hause gehen können (Prot. S. 7).

2.9 Der Kläger reicht als (weiteren) Beweis für das Vorliegen der Arbeitsunfähigkeit ein Arztzeugnis ein, das die Arbeitsunfähigkeit rückwirkend für den gesamten Tag des 20. September 2023 bescheinigt (act. 4/5). Dass der Kläger im Zeitpunkt der Konsultation des Arztes arbeitsunfähig gewesen ist, mag sein (wobei auch hier zu berücksichtigen ist, dass es sich bei einem Arztzeugnis letztlich nur um eine Parteibehauptung handelt, dazu eingehend E. V./2.2). Jedenfalls anders liegen die Verhältnisse für die Zeit vor der Konsultation des Arztes vom 20. September 2023, für welche der Arzt einzig auf die Angaben des Klägers abstellen konnte. Denkbar ist nämlich, dass der Empfang der Kündigung den Kläger überhaupt erst in einem solchen Masse belastet hat, welches die anschliessende At-

testierung einer Arbeitsunfähigkeit rechtfertigen konnte. So schreibt der Kläger auch in seiner E-Mail vom 20. September 2023, 22:59 Uhr, dass neben dem bestehenden heutigen Unwohlsein nun auch noch die mentale, geistige Belastung dazugekommen sei (act. 4/6). Überdies kommt hinzu, dass das klägerische Verhalten in objektiver Hinsicht gegen das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Kündigungszugangs spricht. Mit dem ärztlichen Zeugnis kann deshalb eine Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Empfanges der Kündigung nicht als erstellt erachtet werden, selbst wenn diese eine 100% Arbeitsunfähigkeit für den gesamten Tag des 20. September 2023 bescheinigt. Daran würde im Übrigen auch eine Zeugenbefragung des behandelnden Arztes, Dr. med. G._____, nichts ändern. Denn auch er kann nur Aussagen betreffend den Gesundheitszustand des Klägers *im Zeitpunkt der Konsultation* tätigen. Aus diesem Grund erübrigt sich auch die diesbezüglich vom Kläger beantragte Zeugenbefragung. Gleiches gilt im Übrigen für die vom Kläger offerierte Krankengeschichte (vgl. Prot. S. 7).

2.10 Ergänzend ist anzumerken, dass dem Arbeitsunfähigkeitszeugnis vom 20. September 2023 (act. 4/5) nicht zu entnehmen ist, ob Dr. med. G._____ gestützt auf eine eigene ärztliche Untersuchung oder aufgrund der Angaben des Patienten zum Schluss gekommen ist, dass der Kläger am 20. September 2023 arbeitsunfähig gewesen sei. Der Beweiswert der eingereichten Arztzeugnisse ist daher zumindest beeinträchtigt. Dies ist allerdings nicht weiter relevant, da die Arbeitsunfähigkeitszeugnisse für die Frage, ob der Kläger im Zeitpunkt des *Zugangs* der Kündigung arbeitsunfähig gewesen ist, ohnehin nicht beweisbildend sind. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass das Bundesgericht die im Rahmen eines Kündigungsgesprächs ausgehändigte Kündigung, deren Annahme der Arbeitnehmer verweigerte, das Büro verliess und unverzüglich den Arzt aufsuchte, der ihn noch gleichentags krankgeschrieben hat, als gültig erachtet hat.

2.11 Aus dem Gesagten ergibt sich, dass dem Kläger der Beweis der Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung nicht gelungen ist, weshalb die Sperrwirkung von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR nicht zur Anwendung gelangt. Die Kündigung durch die Beklagte vom 20. September 2023 ist daher gültig und die Klage des Klägers vollumfänglich abzuweisen.

VI.

(Entschädigungsfolge und Rechtsmittel)

1. Zu den Prozesskosten gehören die Gerichtskosten und die Parteientschädigung (Art. 95 Abs. 1 ZPO). Beim vorliegenden Streitwert von Fr. 24'076.80 (vgl. act. 2 S. 2 und act. 13) sind gemäss Art. 114 lit. c ZPO keine Gerichtskosten zu erheben. Die Grundgebühr für die Parteientschädigung beläuft sich bei einem Streitwert von Fr. 24'076.80 in Anwendung von § 4 AnwGebV auf Fr. 4'700.00 (inkl. MwSt.). Der Anspruch auf die Grundgebühr entsteht mit der Erarbeitung der Begründung oder Beantwortung der Klage, wobei die Gebühr auch den Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung deckt (§ 11 Abs. 1 AnwGebV). Die Prozesskosten werden der unterliegenden Partei auferlegt (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Da der Kläger mit seinen Anträgen vollumfänglich unterliegt, ist der Beklagten antragsgemäss (vgl. act. 15 S. 1) eine Parteientschädigung in Höhe von Fr. 4'700.00 (inkl. MwSt.) zuzusprechen.
2. Gegen diesen Entscheid steht das Rechtsmittel der Berufung offen. Die Berufungsfrist beträgt 30 Tage (Art. 308 und Art. 311 ZPO).

Es wird erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
3. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung in Höhe von Fr. 4'700.00 zu bezahlen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je gegen Empfangsschein.
5. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Horgen, 7. Mai 2025

BEZIRKSGERICHT HORGEN
Arbeitsgericht

Die Ersatzrichterin:

Die Gerichtsschreiberin:

MLaw N. Uhlmann

MLaw R. Eschenmoser