

Bezirksgericht Horgen

Arbeitsgericht



Geschäfts-Nr. AH250025-F/UB/LO/RN

Einzelgericht im vereinfachten Verfahren

Mitwirkend: Ersatzrichter MLaw L. Oberholzer
Gerichtsschreiber MLaw L. Delfosse

Verfügung vom 28. Januar 2026

in Sachen

A._____,
Klägerin

gegen

B._____ AG,
Beklagte

vertreten durch Rechtsanwalt MLaw X._____,

betreffend **Forderung (Arbeitsrecht)**

Erwägungen:

I.

(Prozessgeschichte)

Mit Klage vom 4. Dezember 2025 (act. 2) samt Beilagen (act. 1 und act. 3/1–5), hier eingegangen am 5. Dezember 2025, gelangte die Klägerin an das hiesige Einzelgericht und stellte sinngemäss folgende Rechtsbegehren (act. 2 S. 2 und act. 1):

"Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin zu bezahlen:

Ferienlohn für 25 Arbeitstage ca. 6'930 brutto zuzüglich Verzugszins von 5% seit 24.09.2025 [2 Wochen: 20.12.24 bis 02.01.25 (Ferien berechnet während Krankheit -> Arztzeugnis) und 3 Wochen von 2025]

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin die nachfolgenden Dokumente aus- und zuzustellen:

- Zeugnis über Leistung und Verhalten (Entwurf beigelegt)
- Arbeitsbestätigung
- Lohnabrechnung für die Zeit von 01.2024 bis 07.2025
- Lohnausweis

Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten."

Die Klage erweist sich – wie im Folgenden darzulegen ist – hinsichtlich der Nichterfüllung der Prozessvoraussetzungen als spruchreif. Kopien der Klage sowie der Beilagen (act. 2 und act. 3/1–5) sind der Beklagten mit diesem Endentscheid zuzustellen.

II.

(Prozessuales)

1.

1.1. Das Gericht tritt auf eine Klage nur ein, sofern die Prozessvoraussetzungen erfüllt sind (Art. 59 Abs. 1 ZPO). Diese werden in Art. 59 Abs. 2 ZPO nicht abschliessend aufgezählt (GEHRI, Basler Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO], 4. A. 2024, Art. 59 N 2 [zit.: BSK ZPO-AUTORIN]). Das Vorliegen der Prozessvoraussetzungen prüft das Gericht von Amtes wegen (Art. 60 ZPO). Bei Nichtvorliegen einer Prozessvoraussetzung ergeht ein Nichteintreten-

sentscheid (BSK ZPO-GEHRI, Art. 59 N 1 m.w.H.; DOMEJ, KUKO ZPO, 3. A. 2021, Art. 59 N 7 [zit.: KUKO ZPO-AUTORIN]).

1.2. Zu den Prozessvoraussetzungen zählt namentlich, dass die klagende Partei ein schutzwürdiges Interesse hat (Art. 59 Abs. 2 lit. a ZPO). Ein schutzwürdiges Interesse ist vorhanden, wenn die Durchsetzung des materiellen Rechts gerichtlichen Rechtsschutz nötig macht. Das schutzwürdige Interesse dürfte i.d.R. wirtschaftlicher Natur sein, ist aber nicht auf diesen Typ beschränkt. Um den Bestand des schutzwürdigen Interesses zu beurteilen, muss das Gericht die dem Prozess zugrunde liegenden materiellen Verhältnisse einer Prüfung unterziehen, wobei diese Prüfung den Rahmen einer summarischen Überprüfung nicht sprengen darf (BSK ZPO-GEHRI, Art. 59 N 7).

1.3. Der Nichtbestand oder die fehlende Fälligkeit einer Forderung hätte typischerweise die Abweisung der Klage zur Folge. Eine Ausnahme kann vorliegen, wenn das geltend gemachte Begehren prozessual unzulässig ist, weil z.B. das Rechtsschutzinteresse in der jetzigen Phase fehlt – etwa, wenn eine Leistung zu einem klar zukünftigen Termin geschuldet ist und zum aktuellen Zeitpunkt noch kein Klärungsbedarf besteht. In einem solchen Fall erscheint es als zweckmässig, die fehlende Fälligkeit oder den aktuellen Nichtbestand einer Forderung als Prozessvoraussetzung im Sinne des Rechtsschutzinteresses zu behandeln und ein Nichteintretensentscheid zu fällen. Demgegenüber hätte ein Eintreten auf die Klage die entsprechenden Wirkungen der Rechtshängigkeit zur Folge und der Streitgegenstand könnte zwischen den gleichen Parteien nicht mehr anderweitig rechtshängig gemacht werden (vgl. Art. 64 Abs. 1 ZPO).

1.4. Die Klägerin macht sinngemäss im Wesentlichen geltend, dass die Beklagte ihr "Ferienlohn (5 Wochen)" schulde, den sie nicht bezahlt habe (act. 2 S. 2). Aus der Klage geht nicht hervor, ob es sich dabei um Lohn während den Ferien oder um Lohn Guthaben aus nicht bezogenen Ferien handelt. Immerhin ist den Beilagen zu entnehmen, dass die Klägerin offenbar eine Auszahlung der Ferienguthaben aus den Jahren 2024 und 2025 fordert (act. 3/4).

1.5. Der Anspruch auf Ferien besteht aus einem einheitlichen Anspruch auf Gewährung von Freizeit unter Fortzahlung des Lohnes während dieser Zeit (Art. 329a i.V.m. Art. 329d Abs. 1 OR). Nach der absolut zwingenden Vorschrift von Art. 329d Abs. 2 OR darf der Ferienanspruch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Eine Abgeltung von Ferienansprüchen ist grundsätzlich nur zulässig, wenn deren Bezug in natura bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich ist. Mit anderen Worten kann damit ein Entschädigungsanspruch für nicht bezogene Ferien erst entstehen, wenn diese nicht mehr in natura gewährt werden können. Erst in diesem Zeitpunkt steht fest, ob dem Arbeitnehmer überhaupt ein Abgeltungsanspruch zusteht und die Ferienforderung wird durch eine reine Geldforderung ersetzt (zum Ganzen: BGE 131 III 451 E. 2.2).

1.6. Vorliegend hat die Klägerin ihre Klage am 4. Dezember 2025 anhängig gemacht (act. 2). Wie aus den Beilagen hervorgeht, wurde das Arbeitsverhältnis jedoch mit Kündigung vom 20. Oktober 2025 erst per 31. Januar 2026 beendet (act. 3/3). Zum Zeitpunkt der Klageeinreichung – und auch zum Zeitpunkt des vorliegenden Entscheids – bestand das Arbeitsverhältnis nach wie vor. Der Ferienanspruch hätte daher in der Zeit zwischen Klageeinreichung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch in natura gewährt werden können. Ein Entschädigungsanspruch für nicht bezogene Ferien konnte folglich noch nicht entstehen. Ob der Klägerin überhaupt ein Abgeltungsanspruch zusteht, steht derzeit noch nicht fest. Dies wird sich erst per 31. Januar 2026 zeigen.

1.7. Die Klägerin verlangt des Weiteren, es sei ein "*Zeugnis über Leistung und Verhalten*" sowie eine Arbeitsbestätigung auszustellen (act. 2 S. 2 i.V.m. act. 1 S. 1).

1.8. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass der Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen kann (Art. 330a Abs. 1 OR), das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Diese Pflicht des Arbeitgebers ergibt sich aus der Fürsorgepflicht. Das Zeugnis ist auf Wunsch des Arbeitnehmers jederzeit auszustellen, während

des Arbeitsverhältnisses (sog. Zwischenzeugnis), bei dessen Beendigung oder auch nachher (sog. Schlusszeugnis).

1.9. Aus der Klage geht indes nicht hervor, ob die Klägerin ein Zwischenzeugnis während des Arbeitsverhältnisses oder ein Schlusszeugnis nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt. Der Wortlaut des von ihr vorgeschlagenen Arbeitszeugnisses deutet jedoch auf ein Schlusszeugnis hin (act. 3/1: "[...] war vom Dezember 2022 bis Januar 2026 bei der [...] tätig"). Auch dieses wäre jedoch erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verlangen. Erst dann können die Leistungen und das Verhalten der Klägerin bis Januar 2026 beurteilt werden.

1.10. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass über die Hauptbegehren der Klägerin zum jetzigen Zeitpunkt noch gar nicht entschieden werden kann. Es fehlt aktuell an einem ausgewiesenen Rechtsschutzinteresse, weshalb ein Nichteintretensentscheid zu fällen ist. Es sei jedoch der Hinweis angebracht, dass sich dies mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Januar 2026 ändern kann und es der Klägerin freisteht, ab diesem Zeitpunkt erneut an die zuständige Schlichtungsbehörde bzw. das zuständige Bezirksgericht zu gelangen.

2.

2.1. Zu den weiteren Prozessvoraussetzungen zählt die örtliche und sachliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts (Art. 59 Abs. 2 lit. b ZPO). Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an die Arbeitnehmerin gewöhnlich ihre Arbeit verrichtet, zuständig. Arbeitet der Arbeitnehmer gleichzeitig an mehreren Orten, ist auf den Hauptarbeitsort abzustellen. Massgebend für die Bestimmung sind stets die konkreten Umstände des Einzelfalls. Kann trotz allem kein tatsächlicher Mittelpunkt ermittelt werden, steht der Gerichtsstand am gewöhnlichen Arbeitsort nicht zur Verfügung (BSK ZPO-KAISER JOB, Art. 34 N 16 ff.).

2.2. Die Klägerin macht in ihrer Klage geltend, der Arbeitsort sei C. _____ (act. 2 S. 1). Gleichzeitig geht aus dem von ihr aufgesetzten Entwurf des Arbeitszeugnisses hervor, dass sie für die Beklagte in C. _____ und D. _____ tätig gewe-

sen sei. Es kann angesichts des aktuell fehlenden Rechtsschutzinteresses offenbleiben, ob die örtliche Zuständigkeit des Bezirksgerichts Horgen tatsächlich gegeben ist. Auch dies wäre bei einer erneuten Verfahrenseinleitung durch die Klägerin jedoch zu berücksichtigen.

III.

(Kosten- und Entschädigungsfolgen; Rechtsmittel)

Das vereinfachte Verfahren ist in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO). Eine Parteientschädigung ist mangels Umtriebe der Beklagten nicht zuzusprechen. Gegen diesen Entscheid steht das Rechtsmittel der Berufung offen (Art. 308 Abs. 1 und 2 ZPO).

Es wird verfügt:

1. Auf die Klage wird nicht eingetreten.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je gegen Empfangsschein, an die Beklagte unter Beilage von Kopien der Klage (act. 2) sowie der Beilagen (act. 1 und act. 3/1–5).
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, 28. Januar 2026

BEZIRKSGERICHT HORGEN
Arbeitsgericht

Der Gerichtsschreiber:

MLaw L. Delfosse