

Arbeitsgericht Zürich

4. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AH250092-L/U

Mitwirkend: Präsident lic. iur. Ph. Küng als Einzelrichter,
Gerichtsschreiberin MLaw T. Melling

Urteil vom 8. Januar 2026 (begründete Fassung)

in Sachen

A._____,
Kläger

vertreten durch Rechtsanwältin MLaw X._____

gegen

B._____ AG,
Beklagte

betreffend **Forderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2)

"Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger CHF 16'600 netto zu bezahlen, zuzüglich Zins von 5% seit dem 1. Oktober 2024.

Unter Entschädigungsfolgen (zuzüglich 8.1% MwSt.) zu Lasten der Beklagten."

Erwägungen

I. Prozessgeschichte

Mit Eingabe vom 18. August 2025 (Datum Poststempel) reichte der Kläger eine unbegründete Klage mit dem eingangs erwähnten Rechtsbegehren ein (act. 1). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramts der Stadt Zürich, Kreise 3 und 9 datiert vom 31. März 2025 und wurde gleichentags versandt (act. 3). Die Frist gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO ist somit eingehalten. In der Folge wurden die Parteien zur Hauptverhandlung vom 6. November 2025 vorgeladen (act. 7). Anlässlich der Hauptverhandlung schlossen die Parteien einen Vergleich mit Widerrufsvorbehalt, der in der Folge fristgerecht widerrufen wurde (act. 16; act. 18). Das Verfahren erwies sich als spruchreif und den Parteien wurde das Urteilsdispositiv am 15. Januar 2026 zugestellt (act. 21 und 22/1-2). Mit Schreiben vom 26. Januar 2026 verlangte der Kläger fristgerecht die Begründung des Entscheids (act. 23), welche nachfolgend erstattet wird.

II. Prozessuales

1. Der Kläger macht Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten (Personalverleiherin) geltend, die ihren Sitz in der Stadt Zürich hat (act. 5/1). Die örtliche und sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Zürich ist somit gegeben (Art. 34 Abs. 1 ZPO; § 20 Abs. 1 lit. a GOG ZH).

2. Der Streitwert der Klage beträgt Fr. 16'600.– (act. 1). Der Prozess ist damit im vereinfachten Verfahren zu führen (Art. 243 Abs. 1 ZPO). Da der Streitwert der Klage Fr. 30'000.– nicht übersteigt, fällt die Streitigkeit in die Zuständigkeit des Einzelgerichts des Arbeitsgerichtes (§ 25 GOG ZH, § 20 i.V.m. § 15 Abs. 1 GOG ZH).

3. Die übrigen Prozessvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass und sind erfüllt. Auf die Klage ist demnach einzutreten (Art. 59 Abs. 1 ZPO).

III. Sachverhalt:

1. Der Kläger arbeitete als Temporärmitarbeiter in einem Personalverleih-Arbeitsverhältnis – zu Beginn befristet und anschliessend unbefristet, beginnend ab 6. Juni 2014 bis zur Vertragsbeendigung am 28. September 2024 – bei der Beklagten (Personalverleiherin) (act. 5/3). Die Beklagte ist eine AG mit Zweigniederlassung an der C._____ 1, ... Zürich (act. 5/1). Der Einsatzbetrieb, an den der Kläger verliehen wurde, war die D._____ (nachfolgend nur noch D._____) (act. 5/3). Der Kläger hatte im Einsatzbetrieb verschiedene Funktionen inne; zuletzt jene als Reinigungsmitarbeiter/Fahrzeugreiniger (act. 5/3). Zu Beginn arbeitete der Kläger in einem 100%-Pensum. Ab dem 1. September 2019 war er in einem 80%-Pensum tätig (act. 5/3 S. 6 ff.).

2. Am 10. April 2024 kam es zu einem Mitarbeitergespräch mit dem Kläger. Gemäss Gesprächsprotokoll wurden dem Kläger vom Einsatzbetrieb Ziele gesetzt. Weiter hält das Protokoll fest, dass der Kläger es mit den Mitarbeitern gut habe. Unter Ziffer 3 wurden "kritische Punkte" festgehalten. Das Protokoll hält fest, dass sich das Verhalten und die Leistung des Klägers im Jahr 2024 verschlechtert hätten und es keine Veränderungen zu den Stärken und den kritischen Punkten zum Dialog vom 4. September 2022 gegeben hätte. Das Protokoll ist vom Kläger unterzeichnet (vgl. act. 5/7). Zu einem weiteren Mitarbeitergespräch kam es nicht mehr. Gemäss Kündigungsschreiben der Beklagten vom 28. August 2024 teilte sie dem Kläger am 28. August 2024 mündlich die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses per 28. September 2024 mit (act. 5/5).

3. Mit Schreiben vom 20. September 2024 erhob der Kläger Einsprache gegen die Kündigung (act. 5/6). Er führte an, die Kündigung sei missbräuchlich, da ihm infolge Meldung eines Mobbingvorfalls gekündigt worden sei. Der Kläger hat mit gleichem Schreiben eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangt (act. 5/6).

4. Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung geltend.

A. Missbräuchlichkeit der Kündigung

1. Formelle Voraussetzungen

Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete gemäss Kündigung am 28. September 2024. Der Kläger hat mit Schreiben vom 20. September 2024 fristgerecht (vgl. Art. 336b Abs. 1 OR) Einsprache gegen die Kündigung vom 28. August 2024 erhoben. Am 10. Februar 2025 ging das Schlichtungsgesuch beim Friedensrichteramt ein (act. 3), womit auch die 180-tägige Frist gemäss Art. 336b Abs. 2 OR eingehalten wurde. Die formellen Voraussetzungen für die Geltendmachung einer Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung sind folglich erfüllt.

2. Vorbringen der Parteien

2.1. Vorbringen des Klägers (act. 1)

2.1.1. Der Kläger macht geltend, am 6. Februar 2024 sei es während der Nachtschicht zu einem verstörenden Vorfall gekommen, bei dem ein Mitarbeiter einen Eimer, der mit Chemikalien versetztes Wasser enthielt, über den Kläger goss. Anlässlich des deswegen durchgeführten Gesprächs mit dem Mitarbeiter und dem Teamleiter vom 12. Februar 2024 sei es nicht zu einer Klärung des Vorfalls gekommen (act. 10 Rz. 8).

2.1.2 Als Sofortmassnahme sei der Kläger ab dem 13. Februar 2024 von seinem Team getrennt worden und habe fortan alleine als Reiniger gearbeitet (act. 10 Rz. 9). Der Vorfall mit dem Wassereimer sei indes trotz Nachfrage des Klägers nicht weiter nachbearbeitet worden und er sei nicht mehr in sein ehemaliges Team reintegriert worden (act. 10 Rz. 12). Auch habe ihn sein Teamleiter, E._____, im März 2024 vor der Belegschaft blossgestellt (act. 10 Rz. 10). Am 28. August 2024 habe der Kläger dann einen Anruf von F._____, seiner Ansprechperson bei der Beklagten, erhalten, von welchem ihm mitgeteilt worden sei, man sei mit seiner Arbeit nicht zufrieden und müsse ihm kündigen. Anlässlich eines Gesprächs vom

29. August 2024 habe der Kläger eine schriftliche Kündigungsbestätigung erhalten. F._____ habe dem Kläger mitgeteilt, dass er ihn für einen guten Mitarbeiter halte und nicht wisse, was passiert sei. Er habe dem Kläger empfohlen, noch einmal mit E._____ zu sprechen (act. 10 Rz. 14). Der Kläger wirft der Beklagten vor, von dem Vorfall mit dem Wassereimer gewusst zu haben und bestreitet, dass die Qualität seiner Arbeit nachgelassen haben soll (Prot. S. 9).

2.2. Vorbringen der Beklagten (Prot. S. 5-9)

2.2.1. Die Beklagte bestreitet die Verletzung der Fürsorgepflicht und die Missbräuchlichkeit der Kündigung (Prot. S. 7). Sie bringt vor, dass die Kündigung vom Einsatzbetrieb ausgesprochen worden sei und die Beklagte die Kündigung nur weitergegeben habe. Es würde keinen Sinn ergeben, den Kläger unter Vertrag zu haben, wenn keine Arbeit vorhanden sei (Prot. S. 6 f.). Sie macht weiter geltend, bis zum Zeitpunkt der Friedensrichterverhandlung keine Kenntnis über den vom Kläger vorgebrachten Vorfall mit dem Wassereimer gehabt zu haben (Prot. S. 7). Der Vorfall sei der Beklagten nie gemeldet worden, weshalb sie in dieser Situation die Fürsorgepflicht auch nicht hätten wahrnehmen können (Prot. S. 7).

2.2.2. Die Beklagte führt weiter aus, dass sie darüber informiert worden sei, dass es am 27. März 2024 zu einem sicherheitsrelevanten Vorfall gekommen sei. Ihr sei mitgeteilt worden, dass sie den Kläger deswegen ermahnen sollten. Der Kläger hätte Reinigungsarbeiten ohne Sicherheitshandschuhe durchgeführt, was zu Infektionen hätte führen können, wenn man sich zum Beispiel mit einer Spritze verletze. Die Nichteinhaltung von Sicherheitsvorschriften, wie dies der Kläger getan habe, stelle für die D._____ bereits ein Kündigungsgrund dar. Für die Beklagte sei relevant gewesen, dass die Qualität in den letzten Monaten nicht mehr gestimmt habe (Prot. S. 7 und S. 10). Der Kläger habe auch im Protokoll bestätigt, es mit den anderen Mitarbeitenden gut zu haben. Gemäss Protokoll sei vom Teamleiter beanstandet worden, dass die deutsche Sprache nach wie vor eine Schwäche sei, der Kläger weiterhin keine spezifischen Ausbildungen in der Reinigung wahrgenommen habe und sich seine Leistung und sein Verhalten verschlechtert hätten. Auch halte das Protokoll fest, dass keine Veränderung zum Dialog vom 4. September 2022 vorliege (Prot. S. 7). Es seien die Ziele "Leistungen und Verhalten steigern,

Weiterbildung, Reinigungs- und Deutschkurs bis Ende 2024 abschliessen" festgehalten worden. Im Zeitpunkt der Kündigung habe der Kläger nichts davon in Angriff genommen (Prot. S. 7 f.). Am 27. August 2024 sei es wieder zu einem Vorfall gekommen, was dazu geführt habe, dass die Beklagte vom Einsatzbetrieb am 28. August 2024 darüber informiert worden seien, dass sie den Einsatzvertrag auflösen möchten (Prot. S. 8).

3. Rechtliches

3.1. Für die Rechtmässigkeit einer Kündigung bedarf es grundsätzlich keiner besonderen Gründe, da das schweizerische Arbeitsrecht vom Prinzip der Kündigungsfreiheit ausgeht (BGE 131 III 535 E. 4.1 S. 538). Missbräuchlich ist die Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, welche in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist. Es sind deshalb – neben den in Art. 336 OR aufgeführten – ohne Weiteres weitere Tatbestände denkbar und vom Bundesgericht auch schon mehrfach anerkannt worden. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt diesbezüglich jedoch voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist (BGE 131 III 535 E. 4.2 S. 538 mit Hinweis; BGer 4A_19/2015 Erw. 4.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Auflage 2012, Art. 336 N 4). Die Beantwortung der Frage, ob eine Kündigung missbräuchlich ist, setzt eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles voraus (BGE 131 III 535 E. 4.2 S. 540). Nach der gesetzlichen Konzeption muss das verpönte Motiv für die Kündigung kausal sein, was der Arbeitnehmer zu beweisen hat (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 N 2). Auch widersprüchliches Verhalten als eine Form rechtsmissbräuchlichen Handelns kann eine Kündigung missbräuchlich machen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336, S. 1007). Das Bundesgericht vermutet die Missbräuchlichkeit der Kündigung, wenn der Arbeitnehmer aufgrund schlüssiger Indizien aufzeigen kann, dass das vom Arbeitgeber angegebene Kündigungsmotiv nicht der Realität entspricht (vgl. statt vieler Urteil des BGer 4A_444/2007 vom 17. Januar 2008 E. 5).

3.2. Das OR kennt keine Pflicht, die Gegenpartei vor Aussprechen einer Kündigung anzuhören oder sie zunächst zu warnen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH,

a.a.O., Art. 336 OR S. 999). Ebenso wenig besteht im Privatrecht eine Pflicht, eine erwogene Kündigung zunächst einer Verhältnismässigkeitsprüfung in dem Sinn zu unterziehen, dass vor einer Kündigung immer zuerst mildere Massnahmen (z.B. Verwarnung oder Versetzung) zu ergreifen wären oder eine einvernehmliche Lösung gesucht werden müsste (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 336 OR S. 999).

4. Beurteilung

4.1. Vorab ist festzuhalten, dass der Kläger nicht geltend macht, der Beklagten jemals Mitteilung bezüglich irgendeines Vorfalls – insbesondere auch nicht desjenigen mit dem Wassereimer – gemacht zu haben. Die Beklagte wiederum bestreitet den Vorfall selbst nicht, macht aber geltend, nichts von diesem Vorfall gewusst zu haben. Die Kenntnis über einen Vorfall ist Voraussetzung dafür, dass der Arbeitnehmer seiner Fürsorgepflicht als Arbeitgeber nachgehen kann. Der Kläger vermag nicht nachzuweisen, dass die Beklagte über irgendeinen Vorfall in Kenntnis gesetzt wurde. Wie bereits festgehalten wurde, macht der Kläger auch nicht geltend, die Beklagte direkt informiert zu haben.

4.2. Die Beklagte legt nachvollziehbar dar, dass sie keine Kenntnis über allfällige Vorfälle hatte, welche die Wahrnehmung ihrer Fürsorgepflicht bedingt hätten. So bringt sie vor, dass dem Führungs- und Entwicklungsdiallog vom 10. April 2024 nichts bezüglich eines Zwischenfalls mit einem anderen Mitarbeiter zu entnehmen sei. Das Protokoll halte vielmehr fest, dass es der Kläger gut habe mit den anderen Mitarbeitern (vgl. act. 5/7). Der Kläger habe das Protokoll zudem selbst unterzeichnet. Folglich durfte die Beklagte davon ausgehen, dass keine Vorfälle aufgetreten sind, bei welchen sie als Arbeitgeberin in Wahrung ihrer Fürsorgepflicht hätte tätig werden müssen.

4.3. Die Beklagte stützt sich bei der Begründung der Kündigung auf den Inhalt des Protokolls vom 10. April 2024. Es blieb unbestritten, dass der Kläger damals bereits zur Kenntnis nahm, dass seine Leistung nachliess und Ziele vereinbart wurden. Weiter blieb unbestritten, dass der Kläger bis zum Erhalt der Kündigung keine der formulierten Ziele in Angriff genommen hatte. Der Kläger brachte nicht vor und be-

legte auch nicht, dass sich seine Leistung seit dem Gespräch vom 10. April 2024 verbessert haben soll. Vielmehr hält er fest, dass sein Verstoss gegen die Sicherheitsregelung bzw. das Unterlassen, Sicherheitshandschuhe zum eigenen Schutz zu tragen, hätte mündlich besprochen werden können. Es ist nicht zu beurteilen, ob es sich bei einem einmaligen Nichttragen der Sicherheitshandschuhe um einen schweren Verstoss gegen das Reglement des Einsatzbetriebs handelt - auch wenn dies die Beklagte unter anderem vorbringt. Vielmehr ist ausschlaggebend, dass die Beklagte nie über einen Vorfall mit einem Mitarbeiter informiert worden ist, und der von der Beklagten vorgebrachte Grund für die Kündigung "nachgelassener Qualität der Leistung" nach dem Gesagten nicht missbräuchlich erscheint. Ein verpöntes Motiv vermag der Kläger nicht nachzuweisen. Auch im Rahmen einer Gesamtwürdigung aller Umstände des vorliegenden Falles lässt sich keine missbräuchliche Kündigung erkennen – dies wurde vom Kläger indes auch nicht substantiiert dargelegt. Tatsache ist, dass der Kläger die Beklagte jederzeit hätte kontaktieren können, um sie über seine Situation zu informieren. Entsprechend geht auch das Vorbringen des Klägers, niemand sei für den Kläger zuständig gewesen – weder der Einsatzbetrieb noch die Arbeitgeberin (Prot. S. 10) – ins Leere.

5. Fazit

Im Ergebnis kündigte die Beklagte dem Kläger, ohne dass sie Kenntnis über allfällige vom Kläger behauptete Vorfälle hatte oder gehabt haben müsste. Insofern ist die Kündigung nicht missbräuchlich. Die Klage ist demnach abzuweisen.

B. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Der Streitwert des Verfahrens beläuft sich auf Fr. 16'600.–. Kosten sind daher nicht geschuldet. Die Entschädigungsfolgen richten sich nach Obsiegen und Unterliegen der Parteien (Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO). Als Parteientschädigung gilt der Ersatz notwendiger Auslagen, die Kosten einer berufsmässigen Vertretung und in begründeten Fällen eine angemessene Umtriebsentschädigung, wenn eine Partei nicht berufsmässig vertreten ist (Art. 95 Abs. 3 ZPO). Die Beklagte obsiegt zwar vollumfänglich, liess sich aber nicht berufsmässig vertreten. Auch beantragte sie keine

Umtriebsentschädigung. Eine Umtriebsentschädigung ist der Beklagten entsprechend auch nicht zuzusprechen.

Es wird erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Es wird keine Umtriebsentschädigung zugesprochen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an die Beklagte unter Beilage des Doppels von act. 23, je als Gerichtsurkunde.
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, I. Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 8. Januar 2026

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
4. Abteilung

Der Einzelrichter:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. Ph. Küng

MLaw T. Melling

versandt am: