

Arbeitsgericht Zürich

1. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AH250108-L/U

Mitwirkend: Präsidentin R. Zefferer Stocker als Einzelrichterin
Gerichtsschreiberin MLaw S. Oesch

Urteil vom 19. Januar 2026

in Sachen

A._____,
Klägerin

gegen

B._____ GmbH,
Beklagte

betreffend **Forderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1 S. 2)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von CHF 1'668.05 zzgl. 5 % Zins seit 24.05.2025 zu zahlen.
2. Unter Kosten und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

Mit Eingabe vom 25. September (Datum Poststempel) reichte die Klägerin die vorliegende begründete Klage mit dem eingangs erwähnten Rechtsbegehren samt Beilagen ein (act. 1-5/2-10). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramts der Stadt Zürich Kreise 1 + 2, datiert vom 11. Juni 2025 (act. 3); die dreimonatige Frist zur Klageeinreichung wurde, unter Berücksichtigung der Gerichtsferien, gewahrt (Art. 209 Abs. 3 ZPO).

Mit Verfügung vom 6. Oktober 2025 wurde der Beklagten Frist zur Einreichung einer schriftlichen Stellungnahme zur Klage angesetzt (act. 6). Dem kam die Beklagte binnen Frist nicht nach. In der Folge wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 19. Januar 2025 vorgeladen (act. 9). Anlässlich der Hauptverhandlung erstatteten die Parteien ihre Parteivorträge (Prot. S. 4 ff.).

Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

II. Vorbemerkung

Die Klägerin modifizierte ihr Rechtsbegehren gegenüber demjenigen in der Klagebewilligung vom 11. Juni 2025 dahingehend, dass sie nunmehr den Antrag, das vorliegende Verfahren mit dem vom Versicherten eröffneten Verfahren (GV2025.00227) zu vereinigen, nicht mehr geltend macht (act. 1 S. 2, act. 3 S. 1). Dies ist ohne Weiteres zulässig und stellt keine Klageänderung im Sinne von Art. 227 ZPO dar.

III. Sachverhaltsübersicht

1. Die Beklagte ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit Sitz in Zürich und bezweckt den Betrieb verschiedener Gastronomieunternehmen, den Handel mit Gütern aller Art sowie den Kauf und Verkauf von Liegenschaften (vgl. online Handelsregistrauszug).
2. Gemäss Arbeitsvertrag vom 18. September 2023 trat C._____ (nachfolgend: Versicherte) als Pizzaiolo/Service mit unbefristetem 100 %-Pensum per selbigem Datum in die Dienste der Beklagten ein. Der Versicherte und die Beklagte vereinbarten u.a. einen monatliches Salär von Fr. 5'000.– brutto (inkl. Anteil 13. Monatslohn und Ferienentschädigung), dessen Höhe aufgrund der geleisteten Überstunden schwankte, und eine Kündigungsfrist von einem Monat (act. 5/2, Prot. S. 8).
3. Mit Vereinbarung vom 29. März 2025 lösten der Versicherte und die Beklagte das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen per 31. März 2025 auf (act. 5/3). In der Folge leistete die Klägerin dem Versicherten für den Zeitraum vom 2. bis 30. April 2025 Taggelder im Netto-Betrag von Fr. 1'668.05 und liess der Beklagten mit Schreiben vom 22. Mai 2025 die Subrogationsanzeige zukommen mit der Aufforderung zur Begleichung des nämlichem Betrages (act. 5/9). Dem kam Letztere nicht nach.
4. Mit vorliegender Klage fordert die Klägerin von der Beklagten den Betrag von Fr. 1'668.05 netto, zuzüglich Zins zu 5 % seit 24. Mai 2025 (act. 1 S. 2).

Die Beklagte schliesst auf Abweisung der Klage (Prot. S. 6)

5. Auf die Vorbringen der Parteien ist nachfolgend einzugehen, soweit sie für den Entscheid relevant sind, wobei nicht zu jedem Argument der Parteien explizit Stellung zu nehmen ist (BGE 143 III 65 E. 5.2).

IV. Anwendbarkeit L-GAV

Gemäss Art. 1 Abs. 1 des Gesamtarbeitsvertrages im Schweizer Gastgewerbe (nachfolgend: L-GAV) gilt die Anwendbarkeit des L-GAV unmittelbar für alle Betriebe, die gastgewerbliche Leistungen anbieten, sowie deren Arbeitnehmer. Als gastgewerbliche Betriebe gelten alle Betriebe, die Personen beherbergen oder Speisen oder Getränke zum Genuss an Ort und Stelle abgeben. Der Versicherte arbeitete für die Beklagte als Pizzaiolo / Service. In den Arbeitsverträgen vom 18. September 2023 und 1. April 2025 sowie der Aufhebungsvereinbarung vom 29. März 2025 (act. 5/2, act. 5/3, act. 13/1) erklärten der Versicherte und die Beklagte den L-GAV als anwendbar. Aufgrund dieser Erwägungen ist der L-GAV auf das vorliegende Arbeitsverhältnis, vorbehältlich zwingenden Gesetzesrechts, anwendbar (Art. 1 und 2 L-GAV).

V. Aufhebungsvereinbarung

1. Parteistandpunkte

1.1 Standpunkt der Klägerin

Die Klägerin macht zusammenfassend geltend, der Versicherte sei ab dem 18. September 2023 unbefristet bei der Beklagten angestellt gewesen, die Kündigungsfrist habe einen Monat betragen und das Arbeitsverhältnis sei ohne Einhaltung der Kündigungsfrist mit Aufhebungsvereinbarung vom 29. März 2023 aufgelöst worden (act. 1 S. 2).

Die Sozialberatung der Stadt D._____ habe mit Schreiben vom 14. Mai 2025 gegenüber dem Friedensrichteramt im Namen des Versicherten geltend gemacht, die Aufhebungsvereinbarung könnte nichtig sein, da diese nur zu Ungunsten des Versicherten ausgefallen sei. Die Beklagte habe sich der Klägerin gegenüber auf den Standpunkt gestellt, die Weiterbeschäftigung des Versicherten sei aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich gewesen, weshalb man das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst habe (act. 1 S. 2, act. 5/4).

Deshalb habe die Klägerin begründete Zweifel im Sinne von Art. 29 Abs. 1 AVIG, ob der Versicherte für die Zeit des Arbeitsausfalls gegenüber der Beklagten Lohn- oder Entschädigungsansprüche im Sinne von Art 11 Abs. 2 AVIG habe oder ob sie erfüllt würden (act. 1 S. 2). Entsprechend habe sie dem Versicherten für die Zeit vom 2. bis 30. April 2025 Taggelder im Betrag von Fr. 1'668.05 netto bezahlt, die sie infolge Subrogation hiermit von der Beklagten einfordere (act. 1 S. 2 f.).

1.2 Standpunkt der Beklagten

Die Beklagte macht zusammenfassend geltend, der Versicherte, der an Toxoplasmose leide, habe sein Arbeitspensum von 100 % auf 60 % kürzen und eine Invalidenrente von 40 % beantragen wollen. Die Beklagte habe sodann eine neue Person für das Restpensum eingestellt und dem Versicherten einen neuen Arbeitsvertrag mit einem 60 %-Pensum vorgelegt. Diesen hätten sie am 1. April 2025 unterschrieben (Prot. S. 4 f., act. 13/1). Der Versicherte habe sich aber um die Invalidenrente nicht gekümmert und der Beklagten ein, zwei Tage nach Unterzeichnung des neuen Arbeitsvertrages mitgeteilt, dass er die Anpassung aufgrund von Geldproblemen und des verminderten Lohnes nicht durchziehen könne. Die Beklagte habe ihn darauf hingewiesen, dass sie bereits eine neue Person eingestellt habe. Sie habe ihn jedoch trotzdem angeboten, vorübergehend 100 % zu arbeiten. Dies habe er indessen nicht gewollt, weil es zu stressig und anstrengend für ihn gewesen sei. Der Versicherte habe weder 100 % noch 60 % arbeiten wollen. Selber kündigen habe er ebenfalls nicht gewollt, um keine Einstellungstage vom RAV zu erhalten. Die Beklagte habe ihm nicht kündigen wollen, da sie ihn in einem 60 %-Pensum gebraucht hätte. Nach Abschluss der Aufhebungsvereinbarung habe der Versicherte sodann ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis vorgelegt (Prot. S. 5, act. 13/2)

2. Rechtliches

2.1 Aufhebungsvereinbarung

Ein Arbeitsverhältnis kann grundsätzlich jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben werden, sei es durch besonderen Vertrag oder im Rahmen eines Vergleichs. Der Aufhebungsvertrag hat weder im Arbeitsvertragsrecht noch im Allge-

meinen Teil des Obligationenrechts eine ausdrückliche Regelung erfahren. Seine Zulässigkeit beruht auf der allgemeinen Vertragsfreiheit (Art. 19 OR). Gestützt wird er ferner auch (direkt oder analog) auf Art. 115 OR. Infolge der Formfreiheit des Aufhebungsvertrages (Art 11, Art. 115 OR) kann dieser konkludent geschlossen werden. Wird er aber zum Zweck einer Gesetzesumgehung abgeschlossen, werden die umgangenen Schutzvorschriften trotzdem angewandt. Art. 361 und 362 OR erklären jede Abweichung von den zwingenden Gesetznormen zuungunsten der geschützten Partei für nichtig, ohne dass die Voraussetzungen der Gesetzesumgehung erfüllt sein müssen. Um diese Differenz auszugleichen, wendet das Bundesgericht Art. 361 und 362 OR in Fällen echter gegenseitiger Zugeständnisse nicht an (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 335 OR N 10).

Wird mit Aufhebungsvertrag auf eine Sperrfrist i.S.v. Art. 336c OR (z.B. infolge Krankheit) verzichtet, misst das Bundesgericht die Zulässigkeit des Vertrages vor allem daran, ob dem Arbeitnehmer als Ausgleich für die Nachteile des Aufhebungsvertrags, insbesondere des entfallenden Sperrfristschutzes, angemessene Ersatzleistungen zufließen ("echte gegenseitige Zugeständnisse", statt vieler BGer 4A_103/2010 vom 16.3.2010 E.2.2, 4A_376/2010 vom 30.9.2010 E.3 = ARV 2011 S. 28 = JAR 2011 S. 308, ferner BGer 8C_368/2011 vom 25.8.2011 E.2.2).

Unvorhersehbare Umstände, die keiner Partei zugerechnet werden können und nach dem Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages, aber noch während der ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrages massgebenden Kündigungsfrist auftreten, sind für die Frage der Zulässigkeit bzw. Rechtfertigung des Aufhebungsvertrages auch rückwirkend in die Beurteilung der legitimen Interessenlage miteinzubeziehen. Im Sinne einer Faustregel darf der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt sein, als er dies im Falle der Arbeitgeberkündigung gewesen wäre. Dem Arbeitnehmer sind als Ausgleich dieser Nachteile entsprechende Vorteile zu gewähren, damit das Erfordernis der Reziprozität der Konzessionen erfüllt ist. Lohnansprüche, die dem Arbeitnehmer aufgrund der Sperrfrist und der damit verlängerten Vertragslaufzeit zustehen würden, sind daher vom Arbeitgeber abzugelten (BGer 8C_94/2020 vom 9. Juli 2020 E. 6.2).

Da es bei der Gültigkeitsbeurteilung nebst beidseitiger Zugeständnisse auf die Interessenlage beider Vertragsparteien ankommt, stellt das Bundesgericht bei der Zulässigkeit einer Aufhebungsvereinbarung u.a. darauf ab, von wem die Initiative für eine Aufhebungsvereinbarung ausging (Urteil BGer 4C_397.2004 vom 15. März 2005, E. 2.2; BGE 118 II 58 = JAR 1994 S. 208 = Pra 1993 Nr.142; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 335 OR N 10).

2.2 Kündigungsfrist

Die Kündigungsfristen werden vorab durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag und Gesamtarbeitsvertrag (Art. 335c Abs. 2 OR) geregelt. Nur soweit diese Rechtsquellen die Kündigungsfrist nicht regeln, oder wenn darin die minimale gesetzliche Kündigungsfrist verletzt wird, gilt sekundär das Gesetz. Die zwingende minimale Kündigungsfrist beträgt nach der Probezeit für alle Dienstaltersstufen grundsätzlich einen Monat (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Zürich 2012, N 2 zu Art. 335c).

Das Bundesgericht hat Vertragsaufhebungen ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, bei denen der Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung und der Arbeitnehmer auf den Lohn während der Kündigungsfrist verzichtete, in verschiedenen Entscheiden für zulässig erachtet (JAR 2002 S. 305 = ARV 2002 S. 26, JAR 2001 S. 327 = SJZ 2000 S. 476, BGE 118 II 58 E.2b, so auch die Praxis des AGer ZH in Entscheide 2010 Nr. 12 und 2008 Nr. 20). Dabei stellt das Bundesgericht nebst den beidseitigen Konzessionen (dazu z.B. BGE 4A_103/2010 vom 16. März 2010 E. 2.2) stark darauf ab, ob der Arbeitnehmer ein eigenes Interesse am Aufhebungsvertrag habe (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 10 zu Art. 335).

3. Würdigung

Vorliegend stellt sich die Frage, ob die Parteien die von einem Monat auf zwei Arbeitstage verkürzte Kündigungsfrist durch eine ausgewogene Aufhebungsvereinbarung gültig webgedungen haben. Die Ausgewogenheit einer Aufhebungsvereinbarung bemisst sich daran, ob ein Arbeitnehmer durch einen Aufhebungsvertrag aus einer ex-post-Betrachtung faktisch schlechter dargestellt wurde als er es bei

einer ordentlichen Kündigung durch die Arbeitgeberin gewesen wäre (vgl. BGer 8C_94/2020 vom 9. Juli 2020 E. 6, m.w.H.).

Durch den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung verzichtete der Versicherte auf einen Monatslohn. Dieser betrug gemäss den Angaben der Beklagten zuletzt Fr. 5'200.– brutto (Prot. S. 8). Des Weiteren verzichtete er auf den Sperrfristenschutz im Sinne von Art. 336c OR, obwohl er an Toxoplasmose litt, die unbestritten massen zu Leistungseinbussen führte und ihm eigenen Aussage zufolge nicht mehr ermöglichte, die 100 %-Stelle weiterhin auszuüben. Demgegenüber verzichtete die Beklagte, die um die gesundheitlichen Probleme des Versicherten verbunden mit seinen Leistungseinbussen wusste, lediglich auf dessen Arbeitsleistung während der einmonatigen Kündigungsfrist. Aufgrund der Leistungseinbussen des Versicherten, der wiederholten Verspätungen, der reduzierten Einsatzbereitschaft und einer belastenden Stimmung im Team, hatte die Beklagte sodann ihrerseits ein eigenes Interesse am Aufhebungsvertrag (Prot. S. 5, S. 7, S. 10). Die Auszahlung allfälliger Überstunden gemäss L-GAV und des Ferienguthabens nach Abschluss der Aufhebungsvereinbarung stellen sodann keine Zugeständnisse der Beklagten dar, hatte der Versicherte darauf doch einen Anspruch. Damit flossen dem Versicherten als Ausgleich für seine Nachteile des Aufhebungsvertrages, insbesondere für dessen entfallenen Sperrfristenschutz, keine angemessenen Ersatzleistungen zu.

4. Fazit

Die Aufhebungsvereinbarung vom 29. März 2025 ist mangels echter gegenseitiger Zugeständnisse des Versicherten und der Beklagten nicht zulässig.

VI. Anspruch der Klägerin

Unbestritten ist, dass der Versicherte und die Beklagte am 1. April 2025 einen neuen Arbeitsvertrag mit einer Pensumsreduktion auf 60 % unter entsprechender Reduktion des Lohnes mit Stellenantritt per 1. April 2025 abgeschlossen haben. (act. 13/1, Prot. S. 9 f.). Die Vertragsänderung hatte ihren Ursprung in den gesundheitlich Problemen des Versicherten, der – wie der Beklagten bekannt war – unter

Toxoplasmose leidet, was zu Leistungseinbussen führte, und damit einhergehend dessen Wunsch auf eine Pensumsreduktion, mit der Folge, dass die Beklagte ihrerseits langfristig zu viele Mitarbeiter gehabt hätte (Prot. S. 4 ff., act. 5/5). Bei einer Vertragsveränderung, welche zu einer Reduktion des Lohnes des Arbeitnehmers führt, hat dieser grundsätzlich Anspruch darauf, dass der bestehende Vertrag mit den geltenden Kündigungsfristen eingehalten wird, anlog einer Änderungskündigung. Die Kündigungsfrist des am 18. September 2023 abgeschlossenen Arbeitsvertrages beträgt einen Monat (act 5/2). Wie vorgängig ausgeführt, war die Aufhebungsvereinbarung vom 29. März 2025 nicht zulässig. Damit hatte der Versicherte gegenüber der Beklagten für die Dauer der einmonatigen Kündigungsfrist einen Lohnanspruch im Rahmen seines 100 %-Pensums. Der Lohn des Versicherten variierte aufgrund der von ihm geleisteten Überstunden und betrug zuletzt Fr. 5'200.– brutto (Prot. S. 8).

Die Klägerin macht gegenüber der Beklagten eine Forderung in der Höhe von Fr. 1'668.05 geltend (act. 1 S. 2). Da die Aufhebungsvereinbarung vom 29. März 2025 die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist vorgesehen hat und sich die Beklagte, die um die Toxoplasmose wusste, dahingehend geäußert hat, dass es dem Versicherten aufgrund seiner gesundheitlicher Problemen nicht mehr möglich gewesen sei, seine Stelle weiterhin auszuüben, waren die Zweifel der Klägerin, ob der Versicherte gegenüber der Beklagten Lohn- oder Entschädigungsansprüche im Sinne von Art. 11 Abs. 3 AVIG für die Zeit des Arbeitsausfalls habe oder ob sie erfüllt würden, begründet. Hat die Kasse diese begründeten Zweifel, so zahlt sie Arbeitslosenentschädigung aus (Art. 29 Abs. 1 AVIG). Mit der Zahlung gehen alle Ansprüche des Versicherten im Umfang der ausgerichteten Taggeldentschädigung auf die Kasse über (Art. 29 Abs. 2 AVIG).

Unbestritten ist, dass die Klägerin dem Versicherten mit Schreiben vom 22. Mai 2025 die Rahmenfrist für den Bezug der Taggeldleistungen eröffnet hat, Letzterem für den Zeitraum vom 2. bis 30. April 2025 (ordentliche Kündigungsfrist) Taggelder in der Höhe von insgesamt Fr. 1'668.05 netto bezahlt hat und der Beklagten mit Schreiben vom 22. Mai 2025 die Subrogationsanzeige zukommen liess mit der Auf-

forderung zur Begleichung des nämlichen Betrages (Prot. S. 4 ff., act. 5/6, act. 5/9). Die von der Klägerin vorgenommene Berechnung ihres dem Versicherten ausgerichteten Taggeldes von insgesamt Fr. 1'668.05 netto und dessen Höhe wurde von der Beklagten nicht substantiiert bestritten (Prot. S. 4 ff.); der Betrag wurde von Letzterer nicht bezahlt (Prot. S. 9).

Die Beklagte ist somit zu verpflichten, der Klägerin Fr. 1'668.05 netto zu bezahlen.

VII. Verzugszins

Die Klägerin fordert Zins zu 5 % seit dem 24. Mai 2025 (act. 1 S. 2 f.). Die Beklagte monierte die Zinsforderung (Prot. S. 9).

Bei subrogierten Forderungen ist auf das Datum der Subrogationsanzeige abzustellen. Die Klägerin verlangt Zins seit 24. Mai 2025, womit sie implizit vom Zugang Subrogationsanzeige am 23. Mai 2025 ausgeht. Im Rahmen der Subrogationsanzeige setzte die Klägerin der Beklagten eine Zahlungsfrist von 30 Tagen. Damit ist der Verzugszins sei 23. Juni 2025 geschuldet.

VIII. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Der Streitwert des vorliegenden Verfahrens beläuft sich auf unter Fr. 30'000.—. Bei Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis fallen bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.— keine Gerichtskosten an. Das Verfahren ist somit kostenlos (Art. 114 lit. c. ZPO). Die Entschädigungsfolgen sind ausgangsgemäss zu regeln (Art. 106 ZPO).

Die Klägerin obsiegt vollumfänglich. Einer nicht berufsmässig vertretenen Partei kann in begründeten Fällen eine angemessene Umtriebsentschädigung zugesprochen werden (Art. 95 Abs. 3 lit. c ZPO). Führt eine Partei ihren Prozess selber, muss sie eine Umtriebsentschädigung beantragen und dem Gericht sachlich überzeugende Gründe für die geltend gemachte Höhe vorlegen (BSK ZPO-RÜEGG/RÜEGG, Art. 96 N 21). Mangels konkreter Ausführungen der Klägerin dazu, ist ihr keine Umtriebsentschädigung zuzusprechen.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Fr. 1'668.05 netto, zuzüglich Zins zu 5 % seit 23. Juni 2025 zu bezahlen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Es wird keine Umtriebsentschädigung zuzusprochen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
5. Eine **Beschwerde** 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 Beschwerdeschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 19. Januar 2026

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
1. Abteilung

Die Einzelrichterin:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. R. Zefferer Stocker

MLaw S. Oesch

versandt am: