

Arbeitsgericht Zürich

4. Abteilung



Geschäfts-Nr.: AH240086-L/U

Mitwirkend: Ersatzrichterin Dr. R. Riesselmann-Saxer als Einzelrichterin,
Gerichtsschreiberin MLaw A. Vögelin

Urteil vom 27. Januar 2026

in Sachen

A._____,
Klägerin

gegen

B.____ **AG**,
Beklagte

betreffend **Forderung**

Rechtsbegehren:

(Prot. S. 2)

1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin den Betrag von CHF 9'015.35 brutto zuzüglich CHF 1'600.00 netto nebst 5% Verzugszins seit wann fällig zu bezahlen. Der Bruttobetrag setzt sich zusammen aus:
 - CHF 7'083.35 Lohn vom 1.1.2024 bis 31.1.2024 nebst 5% Zins seit 31.1.2024
 - CHF 1'932.00 Ferienlohn für 6 Tage à CHF 322.00 nebst 5% Zins seit 31.3.2024

Der Nettobetrag setzt sich zusammen aus CHF 1'600.00 für Kinderzulagen von August 2023 bis März 2024 à CHF 200.00 / Monat nebst 5% Zins seit wann fällig
2. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten der beklagten Partei.

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

Mit Eingabe vom 09. September 2025 (Datum Poststempel) reichte die Klägerin die vorliegende unbegründete Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren ein (act. 1a). Die korrigierte Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise 1 + 2 wurde am 25. Juni 2025 ausgestellt und gleichentags versendet (act. 2). Die dreimonatige Frist gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO wurde gewahrt. In der Folge wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 27. Januar 2026 vorgeladen (act. 5). Anlässlich der Hauptverhandlung erstatteten die Parteien ihre mündlichen Parteivorträge (Prot. S. 3 ff.).

II. Materielles

1. Die Klägerin verlangt zunächst den Lohn für den Monat Januar 2024 (Prot. S. 6).

1.1. Gemäss übereinstimmender Darstellung endete das Arbeitsverhältnis per Ende März 2024, wobei die Klägerin ab Januar 2024 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu 100 % krank geschrieben war. Ebenfalls unbestritten ist, dass die Klägerin – die am 1. März 2023 ihre Stelle antrat – im Juni 2023 zu 50 % und sodann ab Juli 2023 zu 100 % krankgeschrieben war. Am 30. August 2023 erfolgte die Geburt ihres Kindes und der Mutterschaftsurlaub endete am 6. Dezember 2023. Die Klägerin hat für die Monate Februar bis März 2024 Krankentaggeld erhalten und führte anlässlich der Hauptverhandlung aus, die Versicherung habe im Januar 2024 nicht gezahlt, weil diese offenbar eine Karenzfrist eröffnet habe (Prot. S. 9).

1.2. Die Beklagte geht ebenfalls davon aus, dass eine Versicherungslösung besteht (Prot. S. 9), in Bezug auf den Januarlohn macht sie pauschal geltend, sie sei ihrer gesetzlichen Lohnzahlungspflicht von drei Wochen im ersten Dienstjahr nachgekommen, sodass im Januar 2024 (immer noch im ersten Dienstjahr) keine Krankenlohn geschuldet sei. Irgendwelche Lohnabrechnungen – so die Beklagte – könne sie nicht einreichen, es habe Schwierigkeiten in der Buchhaltung gegeben (Prot. S. 14).

1.3. Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, u.a. wegen Krankheit, ohne sein Verschulden an der Arbeit verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat (Art. 324a Abs. 1 OR). Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist (Art. 324a Abs. 4 OR). Um die Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit zu erfüllen, wählen Arbeitgeber oftmals Versicherungslösungen. Eine entsprechende Abrede ist zulässig, sofern sie gleichwertig ist (KURT PÄRLI, Krankentaggeldversicherung als Instrument zur Sicherung des Erwerbseinkommens bei Krankheit, in: Brücken bauen, Festschrift für

THOMAS KOLLER, EMMENEGGER/HRUBESCH-MILLAUER/KRAUSKOPF/WOLF [Hrsg.], 2018, S. 687-688). Oftmals werden Taggeldlösungen (zum Beispiel 720 Tage inner 900 Tagen) mit einer Karenzzeit von 30 oder 60 Tagen abgeschlossen, wobei zwischen Eintritt der Arbeitsunfähigkeit und dem Leistungsbeginn der Versicherung der Arbeitgeber den Lohn ausrichtet. Auch diese Versicherungslösung ist zulässig. Die Karenzzeit muss der Arbeitnehmer beim gleichen Arbeitgeber in aller Regel nur einmal erdulden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. Auflage, Zürich/Basel/Genf, 2012, N 3 zu Art. 324a-b).

1.4. Gemäss Art. 55 Abs. 1 ZPO haben die Parteien dem Gericht die Tatsachen, auf die sie ihr Begehren stützen, darzulegen. Pauschale Behauptungen genügen nicht. Behauptete, aber unbewiesene Tatsachen bleiben beweislos und werden in der Urteilsfindung des Gerichts nicht berücksichtigt, sofern sie von der Gegenpartei bestritten werden. Nicht bestrittene Tatsachenbehauptungen sind vom Gericht auch ohne Beweis für das Urteil zu berücksichtigen. Welche Tatsachen zu behaupten sind, hängt vom Tatbestand der Norm ab, auf die der geltend gemachte Anspruch abgestützt wird. Wer beispielsweise aus Vertrag fordert, hat dessen Zustandekommen und dessen Inhalt zu beweisen (BSK ZGB I-LARDELLI/VETTER, Art. 8 N 24 ff. und N 45a). Die Beweislast trägt gemäss Art. 8 ZGB diejenige Partei, die das Vorhandensein von Tatsachen behauptet, aus denen sie Rechte ableitet (BSK ZGB I-LARDELLI/VETTER, Art. 8 N 38). Es ist nicht Aufgabe des Gerichts oder der Gegenpartei, aus den Rechtsschriften und Beilagen die Sachdarstellung zusammenzusuchen. Es ist nicht an ihnen, die ganzen Rechtsschriften und Beilagen danach zu durchforsten, ob sich daraus etwas zu Gunsten der behauptungsbelasteten Partei ableiten lässt (Urteil des Bundesgerichts 4A_443/2017 vom 30. April 2018 E. 2 f.).

1.5. Die Beklagte ist behauptungs-, substantiierungs- und beweisbelastet, dass der Lohnanspruch – genauer Krankenlohn – untergangen ist, nachdem die Krankheit unbestritten blieb. Zunächst einmal fehlen genaue Angaben, inwiefern die Beklagte im ersten Dienstjahr Krankenlohn bezahlt hat. Sodann besteht nach übereinstimmender Darstellung eine Versicherungslösung, womit sich die Frage nach einer gleichwertigen Lösung und insbesondere die Zulässigkeit einer Karenzfrist im

Januar 2024 aufdrängt. Dazu macht die Beklagte keinerlei Ausführungen. Ihre Darstellung ist lückenhaft, es gibt keinerlei Unterlagen bezüglich Lohnzahlungen und im Kern argumentiert sie widersprüchlich: Zum einen macht sie eine Versicherungslösung geltend bzw. anerkennt diese, zum anderen beruft sie sich aber pauschal auf die dreiwöchige Lohnzahlungspflicht im ersten Dienstjahr gemäss Gesetz. Diese widersprüchliche Argumentation ist nicht zu hören, so dass die Beklagte im Ergebnis ohne nachvollziehbare Darstellung zu dieser Frage bleibt. Damit ist der Lohn Januar 2024 vorbehaltlos geschuldet. Der Zins ist ab dem 1. Februar 2024 geschuldet (vgl. Art. 323 OR), der Zinslauf blieb unbestritten. Im Übrigen ist der Schuldnerverzug gestützt auf Art. 102 Abs. 2 OR ohnehin anzunehmen, zumal im Arbeitsvertrag ein Fälligkeitstermin vereinbart wurde (vgl. art. 4/1). Auf die Lohnzahlung sind die üblichen Sozialversicherungsabgaben geschuldet.

2. Sodann verlangt die Klägerin anteilmässigen Ferienlohn für die Monate Januar bis März 2024, nämlich gerundet 6 Tage à Fr. 322.–.

2.1. Der sich aus dem vertraglich festgehaltenen Monatslohn ergebende Tageslohn von Fr. 322.– wurde von der Beklagten nicht bestritten, ebenso konzidierte die Beklagte – nachdem sie zunächst geltend machte, es seien bis und mit Dezember 2023 6,5 Ferientage zu viel bezogen worden –, dass per Ende 2023 lediglich 0,5 Ferientage zu viel bezogen worden seien und anerkannte mithin den Ferienanspruch im Umfang von 5,5 Tagen (Prot. S. 13). Damit bleibt lediglich zu prüfen, ob der Klägerin bis und mit Ende Dezember 2023 0,5 Ferientage anzurechnen sind.

2.2. Die Klägerin führte anlässlich der Hauptverhandlung aus, dass sie mit Herrn C._____, Verwaltungsrat der Beklagten, abgemacht habe, bis Ende Jahre ihre Ferien zu beziehen und erst wieder am 3. Januar 2024 zu ihrem Arbeitsplatz zurückkehren zu müssen. Die Beklagte bestritt dies nicht substantiiert (Prot. S. 12 f.) und führte im Übrigen lediglich aus, Herr C._____ habe der Belegschaft einen Ferientag geschenkt (Prot. S. 13).

2.3. Vor dem Hintergrund, dass die Parteien unbestrittenermassen den Bezug der offenen Ferientage im Dezember 2023 vereinbart haben und die Beklagte der Klägerin zugestand, erst wieder im neuen Jahr arbeiten zu müssen und zudem bis zum

Austritt keinerlei Abrechnungen vorlegte (und dies auch heute nicht getan hat), bleibt kein Raum für die Annahme eines anrechenbaren Halbtages, es handelt sich letztlich um eine unbelegte Behauptung, die auch im Widerspruch zur unbestrittenen Abrede zwischen den Parteien steht. Demzufolge sind 6 Tage à 322.–, mithin Fr. 1'932.– zu zusprechen. Der Zins läuft ab dem 1. April 2024, mithin ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Art. 339 Abs. 1 OR), auch dieser Zinslauf blieb unbestritten, vgl. im Übrigen vorstehende Ausführungen. Auch dieser Betrag untersteht der Sozialversicherungspflicht.

3. Schliesslich verlangt die Klägerin ab August 2023 bis und mit März 2024 Kinderzulagen von monatlich Fr. 200.–.

3.1. Die Beklagte führt hierzu pauschal aus, sie habe dies bezahlt, Unterlagen gäbe es keine (Prot. S. 10 u. 14). Der Anspruch ist mithin im Grundsatz unbestritten. Die Beklagte ist behauptungs-, substantiierungs- und beweisbelastet, dass dieser untergangen ist. Sie bleibt mit ihren Vorbringen beweislos.

3.2. Demzufolge ist auch unter diesem Titel der Anspruch – wie eingeklagt – gutzuheissen, mithin sind der Klägerin acht mal Fr. 200.–, insgesamt Fr. 1'600.– zu zusprechen. Die Klägerin änderte im Rahmen ihres Parteivortrages ihre Zinsforderung dahin gehend, dass 5 % ab dem mittleren Verfall gefordert werde, was unbestritten blieb (Prot. S. 8). Eine Mahnung wäre zudem entbehrlich gewesen, nachdem die Beklagte mit ihrem Verhalten deutlich gezeigt hat, dass sie ihren Lohnzahlungs- und Mutterschaftsentschädigungspflichten nicht nachzukommen gedenkt.

3.3. Nachdem die Geburt des Kindes im August 2023 war, war die erste Kinderzulage ab dem 1. September 2023, die letzte per 1. April 2024 geschuldet. Insgesamt handelt es sich um eine Periode von 214 Tagen, der mittlere Verfall ist demzufolge 112 Tage ab dem 1. September, mithin am 22. Dezember 2023 festzusetzen. Demzufolge ist auf den Betrag von Fr. 1'600.– Zins zu 5 % ab dem 22. Dezember 2023 geschuldet.

III. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 114 lit. c ZPO). Prozessentschädigungen sind ausgangsgemäss keine zu sprechen.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin die folgenden Beträge zu bezahlen:

Fr. 7'083.35 brutto (sozialversicherungspflichtig) zzgl. Zins zu 5% seit 1. Februar 2024

Fr. 1'932.– brutto (sozialversicherungspflichtig) zzgl. Zins zu 5% seit 1. April 2024

Fr. 1'600.– (Kinderzulagen) zzgl. Zins zu 5% seit 22. Dezember 2023

2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, 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, 27. Januar 2026

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
4. Abteilung

Die Einzelrichterin:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. R. Riesselmann-Saxer

MLaw A. Vögelin

versandt am: