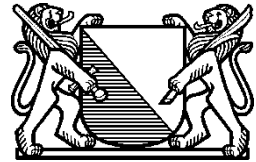


Bezirksgericht Bülach

Arbeitsgericht



Geschäfts-Nr.: AN240019-C/U Si/

Mitwirkend: Arbeitsgerichtspräsidentin lic. iur. O. Sieber (Verfahrensleitung), Arbeitsrichter K. Altenburger, Arbeitsrichter A. Keller, sowie Gerichtsschreiberin MLaw L. Volpe

Urteil vom 2. Juni 2026

in Sachen

Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich,
Klägerin

gegen

A._____ AG,
Beklagte

vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. X._____

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Rechtsbegehren der Klägerin:

(act. 14)

1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 1'455.20 nebst Zins zu 5 % ab dem 01.03.2024 zu bezahlen.
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 4'574.75 nebst Zins zu 5 % ab dem 01.04.2024 zu bezahlen.
3. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 4'766.10 nebst Zins zu 5 % ab dem 01.05.2024 zu bezahlen.
4. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 4'952.55 nebst Zins zu 5 % ab dem 01.06.2024 zu bezahlen.
5. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 4'383.75 nebst Zins zu 5 % ab dem 01.07.2024 zu bezahlen.
6. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten der Beklagten.

Rechtsbegehren der Beklagten:

(act. 18)

1. Die Klage sei abzuweisen, soweit überhaupt darauf einzutreten ist.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (inkl. MwSt.) zu Lasten der Klägerin.

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit Eingabe vom 8. November 2024 machte die Klägerin das vorliegende Verfahren rechtshängig (act. 2). Mit Verfügung vom 15. November 2025 wurde der Klägerin Frist zur Leistung eines Kostenvorschusses angesetzt (act. 4). Mit Verfügung vom 20. November 2024 wurde die Verpflichtung der Klägerin zur Leistung eines Kostenvorschusses aufgehoben und der Beklagten Frist zur Erstattung der schriftlichen Klageantwort angesetzt (act. 6).
2. Am 12. Dezember 2024 erstattete die Beklagte innert Frist die Klageantwort (act. 8). Mit Beschluss vom 14. April 2025 wurde die Prozessleitung an Arbeitsgerichtspräsidentin lic. iur. O. Sieber delegiert, ein zweiter Schriftenwechsel angeordnet und der Klägerin Frist zur Erstattung der schriftlichen Replik angesetzt (act. 12).

Die Klägerin erstattete die Replik fristgerecht am 12. Mai 2025 (act. 14). Mit Verfügung vom 19. Mai 2025 wurde der Beklagten Frist zur Erstattung der schriftlichen Duplik angesetzt (act. 16). Die Beklagte erstattete die Duplik fristgerecht am 10. Juni 2025 (act. 18).

3. Am 11. Juni 2025 erging die Beweisverfügung (act. 20). Mit Vorladung vom 21. Juli 2025 wurden die Parteien zur Hauptverhandlung mit Beweisabnahme auf den 22. Oktober 2025 vorgeladen (act. 21). Zur Hauptverhandlung am 22. Oktober 2025 erschienen die Klägerin und die Rechtsvertretung der Beklagten, welche sogleich ein Gesuch um Erlass der Pflicht der Beklagten zum persönlichen Erscheinen stellte (act. 29; Prot. S. 8 f.). Das Dispensationsgesuch wurde bewilligt (Prot. S. 9). Im Weiteren wurden die Parteivorträge erstattet und der vorgeladene Zeuge einvernommen (Prot. S. 9 ff.).

4. Mit Verfügung vom 29. Oktober 2025 wurde angezeigt, dass die Parteien zur Instruktionsverhandlung zwecks Abnahme der Parteibefragung der Beklagten und Erstattung der Schlussvorträge vorgeladen werden (act. 32). Die Parteien wurden sodann mit Vorladung vom 18. November 2025 zur Instruktionsverhandlung auf den 17. Dezember 2025 vorgeladen (act. 33).

5. Zur Instruktionsverhandlung am 17. Dezember 2025 erschienen die Parteien mit ihren Rechtsvertretern. Die Beklagte wurde befragt und die Parteien erstatteten ihre Schlussvorträge (Prot. S. 19 ff.). Das Verfahren ist spruchreif. Auf die Parteivorbringen wird nachfolgend insoweit eingegangen, als diese entscheidrelevant sind.

II. Parteivorbringen

6. Zur Begründung ihrer Klage bringt die Klägerin zusammengefasst vor, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Versicherten und der Beklagten mit Schreiben vom 31. Oktober 2023 per 31. Dezember 2023 von der Beklagten gekündigt worden sei, obwohl der Versicherte infolge eines Unfalls vom 28. August 2023 bis 31. Januar 2024 100 % arbeitsunfähig gewesen sei. Diese Kündigung innerhalb der Sperrfrist sei nichtig. Die Pflicht zum Anbieten der Arbeitsleistung entfalle sodann,

wenn der Arbeitnehmer eine unrechtmässige Arbeitgeberkündigung zunächst für rechtmässig halte und deshalb den Arbeitsplatz widerspruchslos verlasse, denn es sei der Arbeitgeber, der durch die Kündigung den Irrtum des Arbeitnehmers und das Ausbleiben des Arbeitsangebotes verursacht habe. Zudem habe der Versicherte mit E-Mail vom 25. März 2024 die Beklagte über die nichtige Kündigung informiert. Von der Beklagten sei jedoch keine Rückmeldung gekommen, weshalb davon auszugehen sei, dass sie die Arbeit des Versicherten auch nicht mehr habe annehmen wollen. Der Versicherte habe somit gegenüber der Beklagten Anspruch auf den Lohn ab dem 1. Januar 2024. Die Klägerin habe dem Versicherten für die Zeit vom 1. Februar 2024 bis 31. Oktober 2024 Arbeitslosenentschädigung in der Höhe von Fr. 38'021.55 netto ausbezahlt. In diesem Umfang sei der Anspruch des Versicherten gegenüber der Beklagten gemäss Art. 29 Abs. 2 Satz 1 AVIG auf die Klägerin übergegangen. Der Forderungsübergang sei der Beklagten mit Anzeigen vom 8. April 2024, 30. April 2024, 4. Juni 2024, 6. Juni 2024, 25. Juni 2024, 23. Juli 2024, 26. August 2024, 26. September 2023 und 7. November 2024 mitgeteilt worden. Weiter sei durch die Legalzession auch der Anspruch auf Verzugszins auf die Klägerin übergegangen. Dem Versicherten seien die folgenden Beträge ausbezahlt worden: Februar 2024 Fr. 1'455.20; März 2024 Fr. 4'574.75; April 2024 Fr. 4'766.10; Mai 2024 Fr. 4'952.55; Juni 2024 Fr. 4'383.75; Juli 2024 Fr. 4'952.55; August 2024 Fr. 4'766.10; September 2024 Fr. 4'574.75; Oktober 2024 Fr. 3'595.80. Die Forderungen seien jeweils am Monatsende fällig geworden, weshalb die Beklagte am darauffolgenden Tag – nämlich für den Monat Februar 2024 am 1. März 2024, für den Monat März 2024 am 1. April 2024, für den Monat April 2024 am 1. Mai 2024, für den Monat Mai 2024 am 1. Juni 2024, für den Monat Juni 2024 am 1. Juli 2024, für den Monat Juli 2024 am 1. August 2024, für den Monat August 2024 am 1. September 2024, für den Monat September 2024 am 1. Oktober 2024 in Verzug geraten sei. Somit schulde die Beklagte jeweils ab diesem Tag einen Verzugszins von 5 % auf den entsprechenden Forderungsbetrag (vgl. act. 2).

7. Die Beklagte bestreitet den behaupteten Anspruch der Klägerin und stellt sich in ihrer Klageantwort zusammengefasst auf den Standpunkt, es sei korrekt, dass der Versicherte vom 28. August 2023 bis 31. Januar 2024 zu 100 % arbeitsunfähig gewesen sei und Unfalltaggelder erhalten habe. Mit Schreiben vom 31. Oktober

2023 sei das Arbeitsverhältnis ordentlich unter Berücksichtigung der 2-monatigen Kündigungsfrist per Ende Dezember 2023 aufgelöst worden. Es werde bestritten, dass es sich hierbei um eine einseitige Kündigung der Beklagten handle. Das Arbeitsverhältnis sei einvernehmlich in Absprache mit dem Versicherten aufgelöst worden. Dieser habe auch die Kündigung unterzeichnet, da es sich um eine gemeinsame Auflösung des Arbeitsverhältnisses handeln würde. Es sei korrekt, dass eine Kündigung, die während der Sperrfristen ausgesprochen werde, grundsätzlich nichtig sei. Beim Schreiben vom 31. Oktober 2023 handle es sich aber nicht um eine Kündigung der Beklagten. Die Beklagte und der Versicherte hätten gemeinsam vereinbart, das Arbeitsverhältnis mittels Aufhebungsvereinbarung aufzulösen. Ein Aufhebungsvertrag könne auch während einer Sperrfrist nach Art. 336c OR geschlossen werden. Der Versicherte sei mit der Aufhebung einverstanden gewesen respektive habe dieser klar zugestimmt. Allein der Umstand, dass sich der Arbeitnehmer nach Unterzeichnung der vermeintlichen Kündigung nicht gewehrt habe, zeige den Willen des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis zu beenden, klar auf. Der Versicherte habe dieser Aufhebung sodann auch schriftlich zugestimmt. Die Beklagte und der Versicherte hätten sich darauf geeinigt, das Arbeitsverhältnis nicht per sofort auszuheben, sondern die Beklagte habe dem Versicherten noch zwei Monatslöhne zugestanden. Eine Arbeitsleistung habe der Versicherte nicht mehr erbringen müssen. Darüber hinaus habe er das Geschäftsauto bis zum Jahresende weiterhin nutzen dürfen. Dem Versicherten sei somit als Ausgleich für die Nachteile des Aufhebungsvertrags eine angemessene Ersatzleistung zugeflossen und das Kriterium der gegenseitigen Zugeständnisse sei erfüllt. Sollte das Gericht wider Erwarten zum Schluss kommen, dass es sich bei der Aufhebungsvereinbarung vom 31. Oktober 2023 um eine nichtige Kündigung der Beklagten handle, so schulde die Beklagte dennoch keinen Lohn für den behaupteten Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis 8. Mai 2024, weil der Versicherte während dieser Zeit keinerlei Arbeitsleistung für die Beklagte erbracht habe und diese Leistung auch nicht angeboten habe, dies obwohl er im Januar 2024 mit der Beklagten noch rege im Kontakt gestanden habe. Der Versicherte habe das Firmenfahrzeug weiterhin für Reisen ins Ausland genutzt. Dies sei der Beklagten aufgrund der Verkehrsbussen, welche sie erhalten habe, bekannt. Auch als der Versicherte das Firmenfahrzeug im Laufe

des Monats Januar 2024 zurückgegeben habe, habe er seine Arbeitsleistung nicht angeboten. Ebenso wenig habe er die Beklagte über eine allfällige Krankheit informiert und schon gar nicht mit allfälligen Arztzeugnissen bedient. Erst mit Schreiben des Schweizerischen Arbeiterhilfswerk SAH vom 8. Mai 2024 und aufgrund eines Schreibens der Klägerin an den Versicherten vom 8. April 2024 habe die Beklagte erfahren, dass die Klägerin – jedoch nicht der Versicherte – davon ausgegangen sei, dass das Arbeitsverhältnis nicht rechtsgültig beendet worden sei. Die Klägerin habe den Versicherten aufgefordert seine Arbeitsleistung der Beklagten anzubieten. Erst nachdem der Versicherte das Schreiben der Beklagten vom 30. April erhalten habe, in dem sie ihm vorsorglich gekündigt habe, habe der Versicherte mit Schreiben vom 8. Mai 2024 reagiert und auf dem Papier seine Arbeitsleistung angeboten. Trotz Angebot habe er keine Arbeit geleistet. Deshalb habe er keinen Anspruch auf Lohn. Nachdem die Beklagte von der Klägerin darüber informiert worden sei, dass diese das Schreiben vom 31. Oktober 2023 als nichtige Kündigung ansehe, habe die Beklagte das Arbeitsverhältnis per Ende Juni 2024 beendet. Demnach bestehe ab 1. Juli 2024 in jedem Fall kein Lohnanspruch mehr (vgl. act. 8).

8. In ihrer Replik stellt sich die Klägerin zusammengefasst auf den Standpunkt, dass der Auffassung, dass es sich beim Schreiben vom 31. Oktober 2023 um eine Aufhebungsvereinbarung handle, nicht gefolgt werden könne. Aus dem Kündigungsschreiben ergebe es sich in keiner Weise, dass es sich um eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen handeln würde. Die Unterschrift des Versicherten bestätige lediglich den Empfang des Kündigungsschreibens vom 31. Oktober 2023. Die Beklagte habe selber in der Arbeitgeberbescheinigung vom 21. Februar 2024 angegeben, dass sie das Arbeitsverhältnis am 31. Oktober 2023 per 31. Dezember 2023 aufgelöst habe. Der rechtsunkundige Versicherte sei davon ausgegangen, dass die von der Beklagten per 31. Dezember 2023 ausgesprochene Kündigung korrekt sei. Die Pflicht zum Anbieten der Arbeitsleistung entfalle in einem solchen Fall. Der Versicherte sei sowieso bis zum 31. Januar 2024 arbeitsunfähig gewesen und habe somit keine Möglichkeit gehabt, seine Arbeitskraft anzubieten. Mit Schreiben vom 20. März 2024 habe der Versicherte von der Klägerin die Mitteilung erhalten, dass die Kündigung vom 31. Oktober 2023 nichtig sei und er mit der Beklagten eine Einigung suchen solle. Der Versicherte

habe daraufhin die Beklagte mit E-Mail vom 25. März 2024 über die nichtige Kündigung informiert und sie um Stellungnahme gebeten. Die Beklagte habe keine Reaktion gezeigt, weshalb davon auszugehen sei, dass sie nicht gewilligt gewesen sei, die Arbeit des Versicherten wieder anzunehmen. Die Beklagte habe am 30. April 2024 eine Kündigung per 31. Juni 2024 ausgesprochen. Der Versicherte habe diese Kündigung mit Schreiben vom 8. Mai 2024 bestätigt. Deshalb sei das Arbeitsverhältnis per 31. Juni 2024 beendet worden und ab dem 1. Juli 2024 habe kein Lohnanspruch mehr bestanden. Es bestehe weiterhin eine Forderung der Klägerin in der Höhe von Fr. 20'132.35 (vgl. act. 14).

9. In ihrer Duplik bringt die Beklagte zusammengefasst vor, dass sie an ihren Ausführungen über die einvernehmliche Vertragsauflösung festhalte. Nicht nur der Versicherte sei rechtsunkundig gewesen, sondern auch die Beklagte. Es sei zutreffend, dass der Versicherte bis zum 31. Januar 2024 arbeitsunfähig gewesen sei und während dieser Zeit Taggelder bezogen habe. Spätestens ab Erhalt des Schreibens der Klägerin vom 20. März 2024 sei der rechtsunkundige Versicherte verpflichtet gewesen, seine Arbeitsleistung anzubieten. Die Klägerin sei auf die Reduktion ihrer Forderung zu behaften. Die Reduktion um knapp 50 % stelle im entsprechenden Umfang einen Klagerückzug dar, was mit den entsprechenden Kostenfolgen verbunden sei (vgl. act. 18).

10. Anlässlich der Hauptverhandlung vom 22. Oktober 2025 hielt die Klägerin an ihre Klage sowie Replik fest und ergänzte zusammengefasst, dass die Beklagte in der Arbeitgeberbescheinigung klar angegeben habe, dass sie, die Arbeitgeberin, aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt habe. Der Versicherte habe sich in einem Rechtsirrtum befunden und daher seine Arbeit nicht angeboten. Er sei mit der Kündigung eindeutig nicht einverstanden gewesen, was er auch in der E-Mail zum Ausdruck gebracht habe. Die Reduktion der Forderung sei kein Klagerückzug. Die Klägerin habe erst zu spät von der zweiten Kündigung per Ende Juni 2024 Kenntnis erhalten. (Prot. S. 9 ff.).

11. Auch die Beklagte hielt anlässlich der Hauptverhandlung vom 22. Oktober 2025 an ihre Klageantwort und Duplik fest und ergänzte zusammengefasst, dass die Klägerin im Rahmen der Replik die Forderung von Fr. 38'012.55 auf

Fr. 20'132.35 reduziert habe. Die Klage sei in diesem Umfang zurückgezogen worden. Die Restforderung werde bestritten. Der Versicherte habe seine Arbeitsleistung bis zum Erhalt der Sorgfaltspflichtkündigung vom 29. April 2024 nie angeboten, obwohl er von der Klägerin spätestens mit Schreiben vom März 2024 darauf hingewiesen worden sei. Der Beklagten sei nicht klar gewesen, wie sie die Arbeitgeberbescheinigung ausfüllen müsse. Das E-Mail des Versicherten vom 20. März 2024 könne nicht als anbieten der Arbeitsleistung gelesen werden. Der Versicherte habe gegenüber der Beklagten nie zum Ausdruck gebracht, dass er mit der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden gewesen sei. Das Arbeitsverhältnis sei per Ende Dezember 2023 aufgelöst worden. Der Versicherte habe sich nicht in einem Rechtsirrtum befunden (Prot. S. 10 ff.).

12. Anlässlich der Zeugenbefragung vom 22. Oktober 2025 erklärte der Versicherte auf Vorhalt der Kündigung vom 31. Oktober 2023 (act. 3/3), dass das Schreiben von Herrn B._____, dem Eigentümer der Beklagten, verfasst worden sei. Er habe es angenommen, weil Herr B._____ ihm gesagt habe, es gäbe keine Arbeit mehr. Bei einem Gespräch habe Herr B._____ ihm mitgeteilt, dass sie keine Arbeit mehr hätten und er allenfalls auf Arbeitssuche gehen müsse. Auf entsprechender Nachfrage erklärte der Versicherte weiter, dass er bis Ende Januar 2024 arbeitsunfähig gewesen sei. Es sei richtig, dass er das Firmenfahrzeug vom 31. Oktober 2023 bis Januar 2024 kostenlos habe nutzen können. Er wisse nicht mehr, weshalb er mit E-Mail vom 25. März 2024 seine Arbeitsleistung nicht ausdrücklich angeboten habe. Aus seiner Sicht sei das Arbeitsverhältnis von der Beklagten gekündigt worden (Prot. S. 12 ff.).

13. Anlässlich der Parteibefragung vom 17. Dezember 2025 erklärte B._____, Mietglied des Verwaltungsrates und Geschäftsführer der Beklagten, auf Vorhalt der Kündigung vom 31. Oktober 2023 (act. 3/3), dass er das Schreiben verfasst habe. Es hätten zwischen dem Versicherten und der Beklagten zwei Gespräche stattgefunden. Der Versicherte habe um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gebeten. Anlässlich der Übergabe des Schreibens vom 31. Oktober 2023 hätten sie nochmals die Details besprochen, wie die private Nutzung des Fahrzeugs und Unfalltaggelder der Suva. Von Seiten der Beklagten sei der Gebrauch des Fahrzeugs bis

Ende Jahr bewilligt worden. Das Arbeitsverhältnis sei einvernehmlich aufgelöst worden. Das Schreiben habe man als Kündigung bezeichnet, weil der Versicherte darum gebeten habe. Da es nach Aussen besser aussehen würde, wenn der Arbeitgeber kündige. Die Beklagte sei ihm in diesem Punkt behilflich gewesen. Weiter erklärte er, dass er nicht wisse, wer die Arbeitgeberbescheinigung ausgefüllt habe. Der Unfall und die daraus resultierende Arbeitsunfähigkeit des Versicherten bis am 31. Dezember 2023 sei ihm bekannt gewesen. Die E-Mail des Versicherten vom 25. März 2024 habe er nicht gesehen und auch nicht beantwortet. Er wisse nicht, ob es im Spam gelandet sei (Prot. S. 20 ff.).

III. Materielles

A. Klagerückzug

14. Die Klägerin hat mit der Replik ihre Forderung von Fr. 38'021.55 auf Fr. 20'132.35 reduziert, was eine Klagebeschränkung im Sinne von Art. 227 Abs. 3 ZPO darstellt. Eine Klagebeschränkung ist einem teilweisen Klagerückzug gleichzustellen. Die Klage ist demnach im Umfang von Fr. 17'889.20 als durch Klagerückzug erledigt abzuschreiben (Art. 241 Abs. 3 ZPO; BGer 4A_396/2021 vom 2. Februar 2022, E. 4.4).

B. Vorbemerkung

15. Zunächst ist zu klären, zu welchem Zeitpunkt und per welchem Datum das Arbeitsverhältnis wirksam gekündigt wurde. Dabei ist auch zu prüfen, ob zwischen den Parteien gegebenenfalls eine Aufhebungsvereinbarung zustande gekommen ist. Erst auf dieser Grundlage kann beurteilt werden, ob und in welchem Umfang der Arbeitnehmer bzw. Versicherte verpflichtet war, seine Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist anzubieten bzw. zu erbringen.

C. Auflösung Arbeitsverhältnis

16. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ab dem zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten gekündigt werden (vgl. Art. 335c Abs. 1 OR). Die Kündigung ist an keine Form gebunden. Sie entfaltet

mit dem Zugang bei der Gegenpartei ihre Wirkung (BGE 113 II 216). Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis indessen nicht kündigen, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar ab dem zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während 90 Tagen (vgl. Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Die während der Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig (Art. 336c Abs. 2 OR).

17. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmer auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten (Art. 341 Abs. 1 OR).

18. Ein Vertrag über die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses kann nach der Praxis zulässig sein, sofern er nicht zu einer klaren Umgehung des zwingenden gesetzlichen Kündigungsschutzes führt. Art. 341 Abs. 1 OR verbietet nur den einseitigen Verzicht und nicht auch den Vergleich, bei dem beide Parteien auf Ansprüche verzichten und damit ihr gegenseitiges Verhältnis klären. Ein Aufhebungsvertrag hat für den Arbeitnehmer einschneidende Folgen (vgl. Art. 336 ff. OR) und verkürzt den Anspruch auf Arbeitslosengeld (siehe Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG). Liegt der einvernehmlich festgelegte Endtermin vor dem Ende der Kündigungsfrist, so geht der Arbeitnehmer mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags zudem eines Teils seines Lohnanspruchs verlustig. Es widerspricht der Lebenserfahrung, dass der Arbeitnehmer auf derartige Vorteile ohne Gegenleistung verzichtet. Der Aufhebungsvertrag bedarf daher einer Rechtfertigung durch die Interessen des Arbeitnehmers. Es ist folglich stets zu prüfen, was der mutmassliche Verzicht des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer tatsächlich bedeutet. Im Einzelfall hat eine Interessenabwägung zu erfolgen, wobei zu beurteilen ist, ob die beidseitigen Ansprüche, auf die verzichtet wird, von ungefähr gleichem Wert sind. Die Vermutung, dass der Arbeitnehmer zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses Hand bieten will, ist mithin nicht leichthin anzunehmen. Der Arbeitgeber darf vielmehr den Schluss auf einen derartigen Vertragswillen des Arbeitnehmers nach Treu und Glauben nur ziehen, wenn er sich aus dessen Verhalten unmissverständlich und zweifelsfrei ergibt. Ist ein übereinstimmender Wille, das Arbeitsverhältnis zu beenden, erstellt, ist für

die Gültigkeit einer solchen Vereinbarung, soweit sie einen Verzicht auf Ansprüche aus zwingendem Recht bedeutet, zusätzlich vorausgesetzt, dass es sich beim Aufhebungsvertrag um einen echten Vergleich handelt, bei welchem beide Parteien Konzessionen machen (BGer 4A_57/2021 vom 21. Juli 2021 E. 3.2.3., m.w.H.).

19. Hinsichtlich des Zustandekommens gilt zwar grundsätzlich Formfreiheit nach Art. 115 OR, doch wird ein konkludenter Abschluss eines Aufhebungsvertrages aufgrund der einschneidenden Folgen für den Arbeitnehmer nur zurückhaltend angenommen. Der Aufhebungswille muss aus den Willensäusserungen der Parteien unzweifelhaft und eindeutig erkennbar sein; blosses Schweigen oder passives Verhalten genügt in der Regel nicht (vgl. BGer 4C.230/2005 vom 1. September 2005 E. 2.).

20. Vorliegend ist zunächst festzuhalten, dass die im Verfahren eingereichte Kündigung vom 31. Oktober 2023 (act. 3/3) nach ihrem objektiven Inhalt keinerlei Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Aufhebungsvereinbarung enthält. Vielmehr sprechen sämtliche Formulierungen und Umstände eindeutig für eine einseitige Kündigung durch die Beklagte. So trägt das Schreiben fett die Überschrift «Kündigung». Sodann wird im Text festgehalten, dass hiermit unter Einhaltung der 2-monatigen Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis auf den 31. Dezember 2023 gekündigt werde und dass sich der Versicherte und Herr B._____ über die Gründe der Kündigung eingehend unterhalten hätten (act. 3/3). Damit ist das Dokument ausdrücklich als Kündigung ausgestaltet und enthält keine Hinweise auf eine konsensuale Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne einer Aufhebungsvereinbarung. Besonders ins Gewicht fällt dabei, dass vor der Unterschrift des Arbeitnehmers ausdrücklich der Zusatz «*Empfangen am 31.10.23*» angebracht wurde. Daraus ergibt sich nach dem klaren Wortlaut einzig, dass der Arbeitnehmer den Erhalt der Kündigung bestätigte. Eine Zustimmung zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses bzw. zur Kündigung kann darin nach Treu und Glauben nicht erblickt werden. Wäre tatsächlich eine Aufhebungsvereinbarung gewollt gewesen, hätte dies unmissverständlich im Dokument selbst festgehalten werden müssen. Gerade Angesicht der erheblichen Rechtsfolgen eines Verzichts auf den gesetzlichen Kündigungsschutz wären an Klarheit und Eindeutigkeit besonders hohe An-

forderungen zu stellen. Schliesslich wäre das Schreiben selbst dann zulasten der Beklagten als Kündigung und nicht als Aufhebungsvereinbarung zu qualifizieren, soweit der Wortlaut des Schreibens vom 31. Oktober 2023 unklar wäre, denn: Unklarheiten in der Formulierung gehen stets zulasten des Verfassers, in casu der Beklagten, wurde das Schreiben doch unbestrittenermassen von B._____ verfasst (Prot. S. 20).

21. Es ist unbestritten, dass zwischen den Parteien vorgängig Gespräche stattgefunden haben, die Angaben der Beteiligten zum Gesprächsinhalt gehen jedoch auseinander. Der Versicherte gab in seiner Zeugeneinvernahme dazu zusammengefasst an, das Schreiben vom 31. Oktober 2023 habe Herr B._____ verfasst und ihm bei der Übergabe gesagt, dass es der Firma nicht gut gehe und dass es keine Arbeit mehr gebe. Auch vor dem 31. Oktober 2023 sei es zu einem Gespräch zwischen ihm und Herrn B._____ gekommen. Damals habe man ihm gesagt, dass es keine Arbeit mehr gebe, es aber wahrscheinlich keine Kündigung gebe. Er könne sich aber nicht mehr genau erinnern (Prot. S. 14 f.). B._____ gab in seiner Befragung zu den Gesprächen zusammengefasst an, er habe das Schreiben vom 31. Oktober 2023 verfasst. Man habe schon zuvor Gespräche geführt. Zunächst im Juni (2023) nachdem der Versicherte einmal am Arbeitsplatz und einmal auf der Baustelle im Auto eingeschlafen sei. Der Versicherte habe damals gesagt, dass er Stress, familiäre Probleme und so weiter habe. Man habe gehofft, dass es ihm nach seinen Ferien im Juni oder Juli besser gehen werde. Ein paar Tage vor dem 31. Oktober 2023 sei der Versicherte dann zu ihm gekommen und habe um Auflösung des Arbeitsverhältnisses gebeten, da es nicht mehr gehe. Sie hätten das dann relativ schnell am 31. Oktober 2023 gemacht. Am 31. Oktober 2023 habe man dann nur noch die Details; die private Nutzung des Firmenfahrzeugs und die Unfalltaggelder der Suva besprochen. Man habe das Schreiben als Kündigung verfasst, weil der Versicherte darum gebeten habe, da es nach aussen besser aussehe (Prot. S. 20 f.).

22. Die weiteren Akten stützen die Darlegung des Versicherten, wonach die Beklagte ihm aus wirtschaftlichen Gründen kündigte. So gab die Beklagte auch in der Arbeitgeberbescheinigung vom 21. Februar 2024 gegenüber der Klägerin an, sie

habe dem Versicherten mit Schreiben vom 31. Oktober 2023 auf den 31. Dezember 2023 aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt. Dieses Indiz wiegt umso gewichtiger, als die Beklagte in der Arbeitgeberbescheinigung einleitend ausdrücklich auf ihre Wahrheitspflicht hingewiesen wird. Ebenso ergibt sich aus der Arbeitgeberbescheinigung, dass die Beklagte wusste, dass sie innerhalb der Sperrfrist kündigte, gab sie doch selbst an, der Versicherte sei infolge eines Unfalls vom 28. August 2023 bis 31. Dezember 2023 arbeitsunfähig gewesen (act. 15/15). Der Umstand, dass die Arbeitgeberbescheinigung allenfalls nicht von einem Organ der Beklagten, sondern von einer Mitarbeiterin ohne Organfunktion ausgestellt wurde (Prot. S. 22), ändert daran nichts. So ist die gehörige Instruktion und Beaufsichtigung der Mitarbeitenden ein zentraler Bestandteil der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht, wie sie sich insbesondere in Art. 328 Abs. 2 OR und den Bestimmungen über die Geschäftsherrenhaftung nach Art. 55 OR niederschlägt. Die Beklagte hat sich somit das Handeln ihrer ungenannten Mitarbeitenden, welche allenfalls namens der Beklagten die Arbeitgeberbescheinigung ausfüllte, anrechnen zu lassen. Ebenso ist der klägerische Einwand, es sei für juristische Laien nicht immer einfach, vorgefertigte Formulare korrekt auszufüllen (act. 18 Rz. III.1.), nicht zu hören. Die Beklagte ist eine seit dem 10. Februar 2014, mithin seit über zehn Jahren, bestehende Aktiengesellschaft mit einem liberierten Aktienkapital von Fr. 200'000.– und Zweigniederlassungen in C._____ [Ortschaft], UID: CHE-1, und D._____ [Ortschaft], UID: CHE-2. Mithin handelt es sich um ein langjähriges, gestandenes Unternehmen, von dessen Organen erwartet werden kann, dass sie hinreichend geschäftserfahren sind, dass sie eine standardisierte Arbeitgeberbescheinigung korrekt ausfüllen können, bzw. ihre Mitarbeitenden dahingehend korrekt instruieren und beaufsichtigen. Es wäre denn auch ein Leichtes gewesen, auf der Arbeitgeberbescheinigung unter Ziffer 10 «Aufhebungsvereinbarung» hinzuschreiben und die Umstände allenfalls noch durch einen Begleitbrief darzulegen. Insbesondere hätte man beim Grund für die Kündigung unter Ziffer 13 ebenfalls Gelegenheit gehabt «Aufhebungsvereinbarung in gegenseitigem Einvernehmen» hinzuschreiben anstatt «Wirtschaftliche Gründe» (act. 15/15).

23. Weiter bezeichnete die Beklagte, selbst nachdem sie das Schreiben der Klägerin vom 8. April 2024, wonach die Kündigung vom 31. Oktober 2023 nichtig sei

(act. 10/5), erhalten hatte, das Schreiben vom 31. Oktober 2023 in der erneuten Kündigung vom 29. April 2024 als Kündigung (act. 10/6). Wäre die Beklagte der Überzeugung gewesen, dass es sich beim Schreiben vom 31. Oktober 2023 um eine einvernehmliche Auflösungsvereinbarung handelt, hätte sie spätestens in diesem Zeitpunkt dies gegenüber der Klägerin geltend gemacht, musste sie in diesem Zeitpunkt doch auch definitiv damit rechnen, für Lohnforderungen nach dem 31. Dezember 2023 belangt zu werden. Dem – wohlgemerkt vom B._____ aufgesetzten Schreiben (Prot. S. 22) – kann jedoch kein Hinweis auf eine Aufhebungsvereinbarung entnommen werden. Ganz im Gegenteil wird im Schreiben festgehalten, dass Arbeitsverhältnis sei von der Beklagten am 31. Oktober 2023 per 31. Dezember 2023 gekündigt worden, was der Versicherte akzeptiert habe. Es werde an der Rechtsgültigkeit dieser Kündigung festgehalten. Sorgfaltshalber, falls ein Gericht die Kündigung trotz Akzept als wirkungslos erachten sollte, werde hiermit per 31. Juni 2024 gekündigt (act. 10/6). Mithin ging die Beklagte auch am 29. April 2024 unzweifelhaft von einer Kündigung und nicht von einer Aufhebungsvereinbarung aus.

24. Schliesslich können dem Schreiben vom 31. Oktober 2023 keine Zugeständnisse zugunsten des Arbeitnehmers entnommen werden. Im Schreiben wird schlicht die Kündigung ausgesprochen, ohne dass eine Gegenleistung zugunsten des Arbeitnehmers Erwähnung finden würde (act. 3/3). Allein der Umstand, dass der Versicherte im Januar 2024 das Firmenfahrzeug noch privat nutzen durfte, stellt sodann keinen hinreichenden Ausgleich für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während laufender Sperrfrist und den sich daraus ergebenden weitreichenden Folgen betreffend Lohnverzicht und potentielle Einschränkungen gegenüber der Arbeitslosenkasse dar. Nicht zuletzt war die private Nutzung des Firmenfahrzeugs gemäss dem Arbeitsvertrag vom 25. August 2022 vertraglich vereinbart (act. 3/2). Der Versicherte hätte das Fahrzeug daher auch im Januar 2024 (und noch länger) nutzen dürfte, wenn die Beklagte nicht während der Sperrfrist gekündigt hätte. Wohlgemerkt hat die Beklagte auch nicht auf die Arbeitsleistung des Versicherten verzichtet, sondern der Versicherte war aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nicht zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet.

25. Insgesamt ist davon auszugehen, dass keine gültige Aufhebungsvereinbarung zustande gekommen ist, sondern vielmehr eine arbeitgeberseitige Kündigung vorliegt. Da diese während einer Sperrfrist im Sinne von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR ausgesprochen wurde, erweist sie sich gestützt auf Art. 336c Abs. 2 OR als nichtig. Im Weiteren anerkennt die Klägerin, dass das Arbeitsverhältnis per 30. Juni 2024 beendet worden ist und ab dem 1. Juli 2024 kein Lohnanspruch mehr besteht (act. 14, Rz. 6). Strittig zwischen den Parteien bleibt einzig die Frage, ob und in welchem Umfang für die Zeit vom 1. Januar 2024 bis 30. Juni 2024 eine Lohnfortzahlungspflicht der Beklagten bestand.

D. Lohnfortzahlungspflicht

26. Kommt der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht nicht nach und liegen keine anerkannten Verhinderungsgründe vor, so gerät er wegen Nichterfüllung des Vertrages in Verzug (Art. 102 ff. OR). Der Arbeitgeber kann in diesem Fall für die Dauer der fehlenden Arbeitsleistung den Lohn verweigern (Art. 82 OR). Ebenso gelten die Regeln über den Annahmeverzug des Arbeitgebers. Kann die Arbeit infolge des Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus andern Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist (Art. 324 Abs. 1 OR). Arbeitgeberverzug liegt grundsätzlich erst vor, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit eindeutig angeboten hat (BGE 115 V 437, E. 5 f.). Die Pflicht zum Anbieten der Arbeitsleistung entfällt, wenn der Arbeitnehmer eine unrechtmässige Arbeitgeberkündigung zunächst für rechtmässig hält und deshalb den Arbeitsplatz widerspruchslos verlässt; denn es ist der Arbeitgeber, der durch die Kündigung den Irrtum des Arbeitnehmers und das Ausbleiben des Arbeitsangebotes verursacht hat (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, in: Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich - Basel - Genf 2012, Art. 324, N 9).

27. Mit Verweis auf die vorstehenden Ausführungen ist festzuhalten, dass es sich beim Schreiben vom 31. Oktober 2023 um eine nichtige Kündigung handelt, wobei der Versicherte gutgläubig von einer gültigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Dezember 2023 ausging. Der Versicherte gab anlässlich seiner Einver-

nahme denn auch an, er sei sauer gewesen, weil er für die Stelle bei der Beklagten eine andere gute Stelle gekündigt habe. Man habe ihm unbefristet Arbeit versprochen und dann sei doch kurz nach einem Jahr gekündigt worden (Prot. S. 14). Dass der Versicherte somit seine Arbeitsleistung unmittelbar nach Erhalt der nichtigen Kündigung nicht sogleich weiter anbot, hat sich die Beklagte selbst zuzuschreiben, hat sie doch beim Versicherten den Irrtum erweckt, die Kündigung vom 31. Oktober 2023 sei gültig.

28. Zu Gunsten des Versicherten ist dabei auch zu berücksichtigen, dass dieser aus Tschechien stammt und mit den Besonderheiten des schweizerischen Arbeitsrechts nicht vertraut war. Es kann von ihm nicht ohne Weiteres erwartet werden, dass ihm bekannt ist, dass eine Kündigung während der Sperrfrist nichtig ist und dass er entsprechend seine Arbeitsleistung trotz des Kündigungsschreibens hätte anbieten müssen. Entscheidend ist vielmehr, dass er jeweils sofort handelte, sobald er wieder arbeitsfähig war und ihn die Klägerin über die notwendigen Schritte informierte.

29. Mit Schreiben vom 20. März 2024 wies die Klägerin den Versicherten darauf hin, dass die in der Sperrfrist ausgesprochene Kündigung vom 31. Oktober 2023 nichtig sei, und forderte ihn auf, sich mit der Beklagten zu einigen. Einen Hinweis, dass der Versicherte auch seine Arbeitsleistung der Beklagten wieder anbieten müsse, erfolgte jedoch nicht (act. 15/16). Das Schreiben wurde zudem der Beklagten in Kopie zugestellt, mithin wusste die Beklagte, dass die Klägerin die Kündigung als nichtig erachtete und den Versicherten zu einer gütlichen Einigung mit der Beklagten aufgefordert hatte (act. 15/17). Der Versicherte reagierte denn auch unmittelbar nach Erhalt des Schreibens der Klägerin am 22. März 2024 und wandte sich mit E-Mail vom 25. März 2024 an die Beklagte, wobei er die Beklagte um Mitteilung ersuchte, wie sie zur Ungültigkeit der Kündigung stehe (act. 3/5). Diese E-Mail blieb von Seiten der Beklagten unbeantwortet, obwohl der Versicherte die E-Mail an insgesamt drei E-Mail Adressen der Beklagten versandte, wie B._____ in seiner Befragung anerkannte. Bei der E-Mail Adresse «info@a'._____.ch» handelt es sich um die allgemeine E-Mail Adresse der Beklagten, welche vom Sekretariat bearbeitet wird, bei der E-Mail Adresse «b._____.@a'._____.ch» handelt es sich um die E-

Mail Adresse von B._____ selbst und bei der E-Mail Adresse «e._____@a'._____.ch.ch» handelt es sich um die E-Mail Adresse von E._____, dem Projektleiter der Beklagten (act. 3/5; Prot. S. 25). Dass die E-Mail des Versicherten vom 25. März 2024, wie von B._____ in der Befragung behauptet, von keinem der drei Empfänger der Beklagten gesehen worden sein bzw. allenfalls im Spam Ordner gelandet sein soll, ist nicht glaubhaft und als Schutzbehauptung zu qualifizieren (Prot. S. 24 f.). Es widerspricht der allgemeinen Lebenserfahrung, dass alle drei Empfänger der Beklagten, insbesondere die allgemeine E-Mail Adresse, welche zwecks Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs regelmässig auch E-Mails von unbekannten Absendern empfangen können muss, die E-Mail des Versicherten nicht erhalten haben sollen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Beklagte die E-Mail schlicht ignorierte und damit die Fehlannahme des Beklagten, dass die Kündigung gültig sei, perpetuierte.

30. Mit E-Mail vom 2. April 2024 teilte der Versicherte der Klägerin mit, dass er von der Beklagten keine Antwort erhalten habe (act. 3/5). Zudem suchte der Versicherte auch bei einer Rechtsanwältin rechtlichen Beistand, gibt die Beklagte doch in der erneuten Kündigung vom 29. April 2024 an, mit Schreiben vom 3. April 2024 habe der Versicherte durch eine Anwältin mitteilen lassen, dass die Kündigung wirkungslos sei und dass der Versicherte mit diesem Schreiben vom 3. April 2024 seine Arbeitsleistung angeboten habe (act. 10/6). Nach Erhalt der erneuten Kündigung vom 29. April 2024 bot der Versicherte seine Arbeitsleistung abermals mit eingeschriebenem Brief vom 8. Mai 2024 ausdrücklich an und hielt zudem fest, dass er erst durch die Klägerin darauf aufmerksam gemacht worden sei, dass die Kündigung unwirksam sei, weil sie innerhalb der Sperrfrist ausgesprochen worden sei (act. 10/4). Die Beklagte bestreitet sodann nicht, dass sie auf das Schreiben vom 8. Mai 2024 nie regierte, sondern bringt vor, der Versicherte habe seine Arbeitsleistung lediglich angeboten, jedoch keine Arbeit geleistet (act. 8 Rz. III.4.). Die Beklagte erkennt dabei, dass der Versicherte lediglich verpflichtet war, die Arbeit *anzubieten*. Hätte die Beklagte gewollt, dass der Versicherte tatsächlich noch Arbeitsleistung erbringt, hätte sie das Angebot *annehmen* müssen. Mithin hätte die Beklagte auf das Arbeitsangebot des Versicherten reagieren und ihm mitteilen müssen, wann er sich wo zur Erbringung der Arbeitsleistung einzufinden habe. Im

Umstand, dass die Beklagte auf das erste Arbeitsangebot des Beklagten mit Schreiben einer Anwältin vom 2. April 2024 mit einer erneuten Kündigung reagierte und auf das Arbeitsangebot vom 8. Mai 2024 gar nicht mehr reagierte, manifestiert sich die Ablehnung des Arbeitsangebots des Beklagten unmissverständlich. Die Aussage von B._____, wonach es offen gestanden wäre, dass der Versicherte wieder für die Beklagte arbeitet, ist vor diesem Hintergrund nicht zu hören. Wäre es für die Beklagte tatsächlich eine Option gewesen, dass der Versicherte wieder für die Beklagte arbeitet, hätte sie nach Erhalt des Arbeitsangebots des Klägers vom 2. April 2024 mit dem Versicherten das Gespräch gesucht, anstatt mit Schreiben vom 29. April 2024 erneut die Kündigung auszusprechen und auf das erneute Arbeitsangebot des Versicherten vom 8. Mai 2024 nicht mehr zu reagieren.

31. Zusammengefasst ist festzuhalten, dass der Versicherte seine Arbeitsleistung umgehend gehörig anbot, nachdem er von der Klägerin über seinen durch die Beklagte hervorgerufenen und aufrechterhaltenen Irrtum betreffend die Gültigkeit der Kündigung vom 31. Oktober 2023 und seine Pflicht zum Arbeitsangebot aufgeklärt worden war, die Beklagte dieses Angebot jedoch nicht annahm. Entsprechend ist von einem Annahmeverzug der Beklagten auszugehen, weshalb die Lohnzahlungspflicht vom 1. Januar 2024 bis 30. Juni 2024 fortbestand.

32. Die Klägerin hat dem Versicherten für die Zeit vom 1. Februar 2024 bis 30. Juni 2024 folgende Arbeitslosentschädigung ausbezahlt: Februar 2024 Fr. 1'455.20; März 2024 Fr. 4'574.75; April 2024 Fr. 4'766.10; Mai 2024 Fr. 4'952.55 und Juni 2024 Fr. 4'383.75 (act. 3/6). Insgesamt wurde eine Arbeitslosenentschädigung von Fr. 20'132.35 netto ausbezahlt. Der Anspruch des Versicherten gegenüber der Beklagten ist daher gemäss Art. 29 Abs. 2 AVIG in diesem Umfang auf die Klägerin übergegangen. Der Beklagten wurde der Forderungsübergang mit Anzeigen vom 8. April 2024, 30. April 2024, 4. Juni 2024, 6. Juni 2024 und 25. Juni 2024 mitgeteilt (act. 3/7-10). Somit schuldet die Beklagte der Klägerin insgesamt Fr. 20'132.35.

E. Verzug

33. Mit der Legalzession ist auch der Anspruch auf Verzugszins auf die Klägerin übergegangen (Art. 170 Abs. 1 OR). Sind nicht kürzere Fristen oder andere Termine verabredet oder üblich und ist durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nichts anderes bestimmt, so ist dem Arbeitnehmer der Lohn Ende jedes Monats auszurichten (Art. 323 Abs. 1 OR). Beruht die Fälligkeit auf Vereinbarung und ist der Termin als genaues Datum bestimmt oder objektiv bestimmbar, gerät der Arbeitgeber bei Verspätung ohne Weiteres in *Verzug*, bei Fälligkeit nach OR 323 hingegen erst durch Mahnung (FRANK, in: HOCHSTRASSER/HUBER-PURTSCHERT/MAISSEN [Hrsg.], Schulthess-Komm-OR, 4. Aufl., Art. 323 N. 1). Ist der Schuldner mit der Zahlung einer Geldschuld im Verzug, so hat er einen Verzugszins von 5 % zu bezahlen (Art. 104 Abs. 1 OR).

34. Die Klägerin begehrt einen Verzugszins zu 5 % auf die monatlich bezahlten Arbeitslosenentschädigungen jeweils ab dem ersten Tag des Folgemonats. Die genannten Forderungen wurden jeweils, wie vertraglich zwischen dem Versicherten und der Beklagten vereinbart, am Monatsende fällig (act. 3/2 Ziff. 9), weshalb die Beklagte am darauffolgenden Tag – nämlich für Februar 2024 am 1. März 2024, für den Monat März 2024 am 1. April 2024, für den Monat April 2024 am 1. Mai 2024, für den Monat Mai 2024 am 1. Juni 2024 und für den Monat Juni 2024 am 1. Juli 2024 in Verzug geriet. Die von der Klägerin begehrten Verzugszinsen sind folglich gutzuheissen.

V. Kosten- und Entschädigungsfolgen

35. Die Prozesskosten werden der unterliegenden Partei auferlegt. Bei Nichteintreten und bei Klagerückzug gilt die klagende Partei, bei Anerkennung der Klage die beklagte Partei als unterliegend. Hat keine Partei vollständig obsiegt, so werden die Prozesskosten nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt (Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO).

36. Die Klägerin forderte zunächst Arbeitslosenentschädigungen im Gesamtbetrag von Fr. 38'021.55 (vgl. act. 2). In der Replik passte die Klägerin das Rechtsbegehren an und forderte einen Gesamtbetrag von Fr. 20'132.35 (vgl. act. 14). Wie vorstehend ausgeführt, zog die Klägerin die Klage folglich im Betrag von

Fr. 17'889.20 zurück, weshalb sie in diesem Umfang unterliegt. Im Umfang von Fr. 20'132.35 wird die Klage hingegen gutgeheissen. Die Parteien obsiegen und unterliegen damit knapp je hälftig, weshalb die Gerichtskosten ihnen je hälftig aufzuerlegen und die Parteientschädigungen wettzuschlagen sind.

37. Die Gerichtsgebühr bemisst sich nach dem Streitwert in der Höhe von Fr. 38'021.55. Die Grundgebühr für die Entscheidgebühr beläuft sich entsprechend auf Fr. 4'592.– (§ 4 Abs. 1 GebV). Die Grundgebühr deckt dabei die Aufwendungen bis und mit Hauptverhandlung. Vorliegend wurde ein doppelter Schriftenwechsel, eine Hauptverhandlung mit Beweisabnahme im Umfang von 1.3 Stunden (Prot. S. 8 und S. 17) und – aufgrund des entschuldigten Fernbleibens des Organs der Beklagten von der Hauptverhandlung – eine Instruktionsverhandlung mit Beweisabnahme und Parteivorträgen im Umfang von 1.25 Stunden (Prot. S. 19 und S. 29) durchgeführt. Da die Hauptverhandlung und die Instruktionsverhandlung je einzeln unterdurchschnittlich kurz dauerten, ist insgesamt von einem durchschnittlichen Zeitaufwand auszugehen. Für die zusätzliche Instruktionsverhandlung ist die Entscheidgebühr daher nicht zu erhöhen. Betreffend die Komplexität galt es primär zu beurteilen, ob es sich beim Schreiben vom 31. Oktober 2023 um eine Kündigung oder eine Aufhebungsvereinbarung handelte und ob der Versicherte in der Folge seine Arbeitsleistung gehörig angeboten hatte oder nicht, wofür der Versicherte und das Organ der Beklagten, B._____, zu befragen waren. Der Fall erweist sich damit als von knapp durchschnittlicher Komplexität. Insgesamt ist es daher angezeigt, die Grundgebühr für die Entscheidgebühr weder zu erhöhen noch zu reduzieren. Weitere Kosten sind nicht ersichtlich.

38. Da Träger der Klägerin der Kanton ist (Art. 77 Abs. 2 AVIG) und ihr keine eigene Rechtspersönlichkeit, sondern lediglich Parteistellung und Prozessführungsbefugnis in einem zivilrechtlichen Verfahren zukommt (Art. 79 Abs. 2 AVIG), scheidet eine Kostenauflage gestützt auf Art. 116 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 200 lit. a GOG aus. Der hälftige Anteil der Klägerin an den Gerichtskosten ist somit auf die Gerichtskasse zu nehmen. Der hälftige Anteil der Beklagten ist von dieser nachzufordern (Art. 111 Abs. 1 ZPO).

39. Die Parteientschädigung bemisst sich bei anwaltlich vertretenen Parteien nach der Verordnung über die Anwaltsgebühren. Ausgehend vom Streitwert von Fr. 38'021.55 ergibt sich eine Grundgebühr von Fr. 5'882.– (§ 4 Abs. 1 AnwGebV). Mit Verweis auf die vorstehenden Erwägungen zum Zeitaufwand und der Komplexität des Falles ist die Grundgebühr weder zu erhöhen noch zu ermässigen. Da die Parteien je beinahe zur Hälfte obsiegen und unterliegen, sind die Parteientschädigungen wettzuschlagen.

Es wird erkannt:

1. Die Klage wird im Umfang von Fr. 17'889.20 als durch Rückzug erledigt abgeschrieben.
2. Die beklagte Partei wird verpflichtet, der klagenden Partei
 - für den Monat Februar 2024 Fr. 1'455.20 netto nebst Zins zu 5 % seit 1. März 2024,
 - für den Monat März 2024 Fr. 4'574.75 netto nebst Zins zu 5 % seit 1. April 2024,
 - für den Monat April 2024 Fr. 4'766.10 netto nebst Zins zu 5 % seit 1. Mai 2024,
 - für den Monat Mai 2024 Fr. 4'952.55 netto nebst Zins zu 5 % seit 1. Juni 2024 sowie
 - für den Monat Juni 2024 Fr. 4'383.75 netto nebst Zins zu 5 % seit 1. Juli 2024zu bezahlen.
3. Die Entscheidgebühr wird auf Fr. 4'592.– festgesetzt.
4. Die Gerichtskosten werden zur Hälfte der beklagten Partei auferlegt und von dieser nachgefordert. Im Übrigen werden die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse genommen.
5. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

6. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
7. 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.

Bülach, 2. Juni 2026

BEZIRKSGERICHT BÜLACH

Die Arbeitsgerichtspräsidentin:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. O. Sieber

MLaw L. Volpe