Bezirksgericht Bülach

Arbeitsgericht

Geschäfts-Nr.: AN250001-C/U We/mp

Mitwirkend: Arbeitsgerichtspräsidentin i.V. lic. iur. I. Wernli (Verfahrensleitung), Arbeitsrichter H. Bartholdi und Arbeitsrichter B. Zanella sowie Gerichtsschreiberin MLaw K. Gantner

Urteil vom 16. März 2026

in Sachen

A._____,
Klägerin

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X._____

gegen

B._____ AG,
Beklagte

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Rechtsbegehren:
(act. 2 S. 2 f.)

1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin Fr. 7'105.– (brutto) nebst Zins zu 5 % seit dem 20. Oktober 2024 zu bezahlen (Juli 2024-Lohn), unter Vorbehalt der Nachklage.
2. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin Fr. 7'105.– (brutto) nebst Zins zu 5 % seit dem 20. Oktober 2024 zu bezahlen (August 2024-Lohn), unter Vorbehalt der Nachklage.
3. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin Fr. 7'105.– (brutto) nebst Zins zu 5 % seit dem 20. Oktober 2024 zu bezahlen (September 2024-Lohn), unter Vorbehalt der Nachklage.
4. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin Fr. 7'105.– (brutto) nebst Zins zu 5 % seit dem 20. Oktober 2024 zu bezahlen (Oktober 2024-Lohn), unter Vorbehalt der Nachklage.
5. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin Fr. 7'105.– (brutto) nebst Zins zu 5 % seit dem 20. Oktober 2024 zu bezahlen (November 2024-Lohn), unter Vorbehalt der Nachklage.
6. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin Fr. 7'105.– (brutto) nebst Zins zu 5 % seit dem 20. Oktober 2024 zu bezahlen (Dezember 2024-Lohn), unter Vorbehalt der Nachklage.
7. Es sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin Fr. 7'105.– (brutto) nebst Zins zu 5 % seit dem 20. Oktober 2024 zu bezahlen (13. Monatslohn 2024-Lohn), unter Vorbehalt der Nachklage.
8. Es sei die Beklagte [eventualiter] zu verpflichten, der Klägerin Fr. 8'009.87 (brutto) nebst Zins zu 5 % seit dem 1. November 2024 zu bezahlen (Ferienentschädigung).
9. Eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin unter Androhung der Bestrafung ihrer verantwortlichen Organe gemäss Art. 292 StGB im Widerhandlungsfall ein wohlwollendes, auf das Ende des Arbeitsverhältnisses datiertes Arbeitszeugnis, ungefaltet und auf dem Briefpapier der Beklagten aus- und zuzustellen.
10. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.) zulasten der Beklagten.

Erwägungen:

1. Prozessgeschichte

Am 6. Januar 2025 (ebenso Datum der elektronischen Aufgabe) reichte die Klägerin unter Beilage einer Klagebewilligung vom 18. September 2024 eine arbeitsrechtliche Forderungsklage mit den vorerwähnten Rechtsbegehren ein

(act. 2; mit Beilagen: act. 1, act. 3 und act. 4/2-3, 5-19). Die Klägerin leistete darauf den von ihr mit Verfügung vom 27. Januar 2025 einverlangten Kostenvorschuss rechtzeitig (vgl. act. 6 und act. 8). Mit Beschluss vom 6. Mai 2025 wurde der Beklagten Frist zur Erstattung der Klageantwort angesetzt (act. 9). Nachdem diese Frist unbenutzt verstrich, wurde der Beklagten mit Beschluss vom 12. August 2025 eine Nachfrist gewährt (act. 11). Binnen Frist ging keine Eingabe ein.

2. Prozessuales

2.1. Nach Eingang der Klage stellt das Gericht der beklagten Partei die Klage zu und setzt ihr gleichzeitig eine Frist zur schriftlichen Klageantwort an (Art. 222 Abs. 1 ZPO). Bei versäumter Klageantwort setzt das Gericht der beklagten Partei eine kurze Nachfrist (Art. 223 Abs. 1 ZPO). Nach unbenutzter Frist trifft das Gericht einen Endentscheid, sofern die Angelegenheit spruchreif ist (Art. 223 Abs. 2 S. 1 ZPO; Art. 236 ZPO). Die Angelegenheit ist spruchreif, wenn das Gericht über sämtliche Entscheidungsgrundlagen verfügt, um über die Begründetheit oder Unbegründetheit des geltend gemachten Anspruchs zu befinden oder um einen Nichteintretensentscheid zu erlassen (BGE 144 III 394 E. 4.3.2.2 S. 400). Bei Säumnis der beklagten Partei liegen sämtliche Entscheidungsgrundlagen vor, wenn die klagende Partei die rechtserheblichen Tatsachen schlüssig und vollständig behauptet hat (vgl. Art. 56 ZPO e contrario) und an der Richtigkeit dieser Sachdarstellung keine erheblichen Zweifel bestehen (Art. 153 Abs. 2 ZPO).

2.2. Der Beklagten wurde mit Beschluss vom 6. Mai 2025 eine Frist von 20 Tagen zur Erstattung der Klageantwort angesetzt (act. 9). Dieser Beschluss wurde ihr am 9. Mai 2025 zugestellt (act. 10). Die Frist verstrich folglich am 30. Mai 2025 (vgl. Art. 142 ZPO). Innert Frist wurde keine Klageantwort eingereicht, weshalb – wie bereits eingangs erwähnt – mit Beschluss vom 12. August 2025 eine Nachfrist dazu angesetzt wurde (act. 11). Dieser Beschluss wurde von der Beklagten am 13. August 2025 entgegengenommen (act. 12). Auch bis zum Ablauf der Nachfrist am 25. August 2025 ging hierorts keine Klageantwort der Beklagten ein. Nachdem die Prozessvoraussetzungen (vgl. Art. 59 ZPO) erfüllt sind und – wie sogleich aufzuzeigen ist – die Sache überdies spruchreif ist, ist androhungsgemäss ein Endentscheid zu fällen (vgl. act. 11 S. 3 und Art. 147 Abs. 3 ZPO).

3. Sachverhalt

3.1. Gemäss der unbestritten gebliebenen Darstellung der Klägerin, an deren Richtigkeit zu zweifeln kein Anlass besteht (Art. 153 Abs. 2 ZPO), und in Übereinstimmung mit der Aktenlage, ist von folgendem Sachverhalt auszugehen:

3.2. Die Klägerin trat am 14. Dezember 2020 in den Dienst der Beklagten ein (act. 2 Rz. 8). Ab dem 2. August 2022 arbeitete sie als leitende medizinische Praxisassistentin bei der Beklagten (act. 2 Rz. 9 f.); auf eine Probezeit haben die Parteien vertraglich verzichtet (act. 2 Rz. 20). Der Monatslohn der Klägerin betrug zuletzt Fr. 7'105.–, wobei zudem ein 13. Monatslohn vereinbart war (act. 2 Rz. 36). Am 31. Mai 2024 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2024 (act. 2 Rz. 11). An jenem Tag war die Klägerin infolge Krankheit arbeitsunfähig und sie war es auch für den Rest des Jahres 2024 (act. 2 Rz. 13 f.). Ab Juli 2024 hat die Beklagte die Lohnzahlungen eingestellt (act. 2 Rz. 42). Namentlich wurde der Klägerin auch den 13. Monatslohn für das Jahr 2024, der bisher jeweils mit dem Dezemberlohn ausbezahlt wurde, nicht vergütet (act. 2 Rz. 45).

4. Rechtliches

4.1. 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).

4.2. Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin den Lohn zu entrichten, der verabredet ist (vgl. Art. 322 Abs. 1 OR). Dieser Anspruch besteht auch während einer beschränkten Zeit, wenn die Arbeitnehmerin aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit oder Unfall, an der Arbeitsleistung verhindert ist (Art. 324a Abs. 1 und Abs. 3 OR). Während des ersten Dienstjahres darf diese beschränkte

Zeit nicht weniger als drei Wochen sein; nachher handelt es sich um einen längeren Zeitabschnitt, der angemessen entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen festzusetzen ist (vgl. Art. 324a Abs. 2 OR). Der Anspruch entsteht pro Dienstjahr, selbst wenn er im Vorjahr bereits aufgebraucht war. Erstreckt sich die Arbeitsverhinderung über mehrere Dienstjahre, können die Ansprüche kumuliert werden (BGer 4A_215/2011 vom 2. November 2011 E. 4.2; PORTMANN/RUDOLPH, in: Lüchinger/Oser [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 8. Aufl. 2026 [zit. BSK OR], Art. 324a N 16). Solange die Arbeitnehmerin Anspruch auf Lohnfortzahlung hat, besteht auch ein Anspruch auf einen 13. Monatslohn (STAEHELIN, Zürcher Kommentar, Der Arbeitsvertrag […], 4. Aufl. 2006, Art. 324a N 48; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar […], 7. Aufl. 2012, Art. 329a –Art. 324b N 9). Durch schriftliche Abrede kann von diesen Bestimmungen abgewichen werden, sofern sie der Arbeitnehmerin mindestens gleichwertige Leistungen gewähren (Art. 324a Abs. 4 OR).

5. Würdigung

5.1. Die Klägerin war am 31. Mai 2024, an dem Tag, als die Beklagte ihr das Arbeitsverhältnis kündigte, krankheitshalber an der Arbeit verhindert. Mangels gegenteiliger Anhaltspunkte ist anzunehmen, dass die Arbeitsverhinderung im Zeitpunkt der Kündigung bereits bestand. Hinweise auf eine selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit gibt es keine. Vor diesem Hintergrund ist die Kündigung der Beklagten vom 31. Mai 2024 während der Sperrfrist im Sinne von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR erfolgt und damit nichtig (Art. 336c Abs. 2 OR).

5.2. Eine erneute Kündigung wurde nach dem 31. Mai 2024 nicht ausgesprochen. Das Arbeitsverhältnis dauert demnach fort und die Klägerin hat Anspruch auf den vereinbarten Lohn. Während der Krankheit der Klägerin ist dieser Anspruch indessen beschränkt (vgl. Art. 324a OR). Am 31. Mai 2024 war die Klägerin im 4. Dienstjahr, ab dem 14. Dezember 2024 befand sie sich im 5. Dienstjahr; ihre Beförderung per 2. August 2022 verheisst keine Neubegründung des Arbeitsverhältnisses (BGE 129 III 124 S. 127). Unter Berücksichtigung der Zürcher Skala hat die Klägerin daher ab dem 31. Mai 2024 einen Lohnfortzahlungsanspruch von 10 Wochen und ab dem 14. Dezember 2024 einen solchen von 11 Wochen (vgl.

JAR 2016 S. 63). Die Klägerin erklärt zwar beiläufig, ihrem Lohn seien Abzüge für die betriebliche Kollektivkrankentaggeldversicherung in Abzug gebracht worden (act. 2 Rz. 37). Was im Einzelnen vereinbart wurde, legt die Klägerin aber nicht dar. Damit fehlen Anhaltspunkte für eine von Art. 324a Abs. 2 OR abweichende Vereinbarung, die der Klägerin gleichwertige Leistungen gewährt.

5.3. Die zehnwöchige Lohnfortzahlungspflicht des 4. Dienstjahres begann folglich am Freitag, 31. Mai 2024 und endete am Donnerstag, 8. August 2024. Nachdem die Klägerin bis Ende Juni 2024 entschädigt wurde (act. 2 Rz. 42), beträgt ihr Lohnanspruch im 4. Dienstjahr Fr. 8'742.10 (brutto, Fr. 7'105.– [Juli-Lohn] zzgl. Fr. 1'637.10 [Lohn vom 1. bis 8. August 2024: Fr. 7'105.–/21.7*5 Arbeitstage]). Am 14. Dezember 2024 lebte der Lohnfortzahlungsanspruch infolge Eintritt in das 5. Dienstjahr wieder auf. Daher ist auch der auf den Zeitraum vom 14. Dezember 2024 bis am 31. Dezember 2024 entfallende Lohn – mehr wurde nicht verlangt – von brutto Fr. 3'929.05 geschuldet (Fr. 7'105.–/21.7*12 Arbeitstage, inkl. Feiertage [von 11 Wochen]). Zu addieren ist der anteilige 13. Monatslohn im Umfang von Fr. 4'608.40 brutto (Januar bis Juli 2024: Fr. 4'144.60 [1/12*Fr. 7'105.–*7 Monate], anteilig für den Monat August 2024: Fr. 136.40 [1/12*Fr. 7'105.–/21.7*5 Arbeitstage] und für den Zeitraum vom 14. bis 31. Dezember 2025: Fr. 327.40 [1/12*Fr. 7'105.–/21.7*12 Arbeitstage]. Der offene Anspruch der Klägerin aus Lohnfortzahlung beträgt damit insgesamt Fr. 17'279.55 (brutto).

5.4. Vorbehältlich anderer Abrede ist der Lohn am Ende jedes Monats auszubezahlen (vgl. Art. 323 Abs. 1 OR). Bei verspäteter Zahlung ist ab dem 1. des Folgemonats ein Verzugszins von 5 % geschuldet (Art. 102 Abs. 2 und Art. 104 Abs. 1 OR). Der Juli-Lohn (Fr. 7'105.–) ist folglich ab dem 1. August 2024 zu verzinsen, der anteilige August-Lohn (Fr. 1'637.10) ab dem 1. September 2024 und der anteilige Dezember-Lohn (Fr. 3'929.05) ab dem 1. Januar 2025. Der ausstehende 13. Monatslohn ist – da dieser jeweils mit dem Dezemberlohn ausbezahlt wurde (vgl. act. 2 Rz. 45) – ab dem 1. Januar 2025 zu verzinsen. Der mittlere Verfall fällt auf den 19. Oktober 2024. Die Beklagte ist daher zu verpflichten, 5 % Zins auf Fr. 17'279.55 ab dem 19. Oktober 2024 zu bezahlen.

6. Fazit

Die Kündigung vom 31. Mai 2024 war nichtig. Die von der Klägerin eventualiter geltend gemachten Ansprüche (Ferienentschädigung und Arbeitszeugnis) sind infolge Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses noch nicht fällig; Weiterungen erübrigen sich hierzu. Infolge unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung hat die Klägerin indessen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Im Jahr 2024 blieb dieser Anspruch im Umfang von Fr. 17'279.55 (brutto, inkl. 13. Monatslohn) unbefriedigt, weshalb die Beklagte zur Zahlung dieser Summe (nebst Zins zu 5 % seit 19. Oktober 2024) zu verpflichten ist. Im Mehrbetrag ist die Klage abzuweisen.

7. Kosten- und Entschädigungsfolgen

7.1. Die Höhe der Entscheidgebühr bestimmt sich nach der Gebührenverordnung des Obergerichts vom 8. September 2010 (Art. 96 ZPO i.V.m. § 199 Abs. 1 GOG) und richtet sich in erster Linie nach dem Streitwert bzw. nach dem Streitinteresse (§ 2 Abs. 1 lit. a GebV OG). Der Streitwert der Rechtsbegehren 1 bis 7 beträgt Fr. 49'735.– (vgl. act. 1 S. 2; Art. 91 Abs. 1 ZPO; der Streitwert der Eventualbegehren 7 und 8 wird nicht hinzugerechnet.) Die Grundgebühr beträgt damit rund Fr. 5'530.–. Unter Berücksichtigung von § 4 Abs. 1 und 2 sowie § 10 Abs. 1 GebV OG ist die Entscheidgebühr um rund einen Viertel zu reduzieren und auf Fr. 4'150.– festzusetzen. Da die Klägerin zu rund 65 % unterliegt, sind die Kosten der Klägerin im Umfang von 13/20 und der Beklagten im Umfang von 7/20 aufzuerlegen (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Der auf die Klägerin entfallende Anteil ist aus dem von ihr geleisteten Kostenvorschuss zu beziehen (Art. 111 Abs. 1 ZPO).

7.2. Die Höhe der Parteientschädigung ist gestützt auf die Verordnung über die Anwaltsgebühren vom 8. September 2010 in erster Linie anhand des Streitwerts zu bemessen (AnwGebV; Art. 96 i.V.m. Art. 105 Abs. 2 ZPO). Bei einem Streitwert von Fr. 49'735.– beträgt die Grundgebühr rund Fr. 6’975.– (§ 2 Abs. 1 lit. a und § 4 Abs. 1 AnwGebV). Sie ist mit der Begründung bzw. Beantwortung der Klage verdient (§ 11 Abs. 1 AnwGebV). Vorliegend hat die Klägerin eine begründete Klage verfasst. Aufgrund teilweisen Obsiegens des Klägers ist die Beklagte

daher zu verpflichten (Art. 106 Abs. 1 ZPO), der Klägerin eine um 13/20 reduzierte Parteientschädigung von (gerundet) Fr. 2'640.– (inkl. MwSt.) zu bezahlen.

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Fr. 17'279.55 (brutto) nebst Zins zu 5 % seit 19. Oktober 2024 zu bezahlen.

   Der Bruttobetrag reduziert sich im Umfang der von der Beklagten nachweislich abgeführten Lohnabzüge an die zuständigen Instanzen.

   Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.

2. Die Entscheidgebühr wird auf Fr. 4'150.– festgesetzt.

3. Die Kosten werden zu 13/20 der Klägerin zu 7/20 der Beklagten auferlegt.

4. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 2'640.– (inkl. MwSt.) zu bezahlen.

5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.

6. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel sowie unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, Zivilkammer, Postfach 2401, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Bülach, 16. März 2026

BEZIRKSGERICHT BÜLACH

Die Verfahrensleitung:	Die Gerichtsschreiberin:
lic. iur. I. Wernli	MLaw K. Gantner