

Bezirksgericht Hinwil

Arbeitsgericht



Geschäfts-Nr.: AN250001-E/U02

Mitwirkend: Vizepräsidentin lic. iur. A. Waldner-Vontobel als Vorsitzende,
Arbeitsrichterin MLaw R. Bruttin (Arbeitnehmerseite),
Arbeitsrichter A. Meyer (Arbeitgeberseite) sowie
Gerichtsschreiberin MLaw A. Welti

Urteil vom 10. November 2025
(begründete Fassung)

in Sachen

A._____,
Kläger

gegen

B._____,
Beklagter

betreffend **Forderung etc.**

Klägerische Rechtsbegehren:

(act. 2 S. 2)

- "1. Der Beklagte sei zu verurteilen, dem Kläger CHF 38'208.35 nebst Zins zu 5% seit 11. Februar 2024 zu bezahlen.
2. Der Beklagte sei zu verurteilen, dem Kläger eine Pönalentschädigung in Höhe von sechs Monatslöhnen, insgesamt CHF 45'500.00, nebst Zins zu 5% seit 11. Februar 2024 zu bezahlen.
3. Der Beklagte sei zu verurteilen, dem Kläger CHF 34'469.70 nebst Zins von 5% seit 11. Februar 2024 zu bezahlen.
4. Der Beklagte sei zu verurteilen, dem Kläger CHF 3'791.65 nebst Zins von 5% seit 11. Februar 2024 zu bezahlen.
5. Es sei der Beklagte unter Androhung einer Strafe von Art. 292 StGB zu verurteilen, dem Kläger innert dreissig Tagen nach Rechtskraft dieses Urteils eine Arbeitsbestätigung auszustellen.
6. Der Beklagte sei zu verurteilen, die auf die Rechtsbegehren 1, 3 und 45 (recte: 4) entfallenden Sozialversicherungsbeiträge direkt dem entsprechenden Versicherungsträger abzuliefern.
7. Es sei der Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr. 1 des Betreibungsamts Rüti zu beseitigen.
8. Es sei zu vermerken, dass weitere Ansprüche des Klägers vorbehalten werden.
9. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. MWST zu Lasten des Beklagten."

Beklagliche Rechtsbegehren:

(act. 15 und Prot. S. 12, sinngemäss)

Die Anträge des Klägers seien abzuweisen.

Erwägungen:

1. Prozessgeschichte

1.1. Mit Eingabe vom 31. Dezember 2024, hier eingegangen am 3. Januar 2025, reichte der Kläger eine begründete Klage samt Klagebewilligung und Beilagen beim hiesigen Gericht ein (act. 1-4/1,3-9). Mit Präsidialverfügung vom 7. Januar 2025 wurde ihm Frist angesetzt, um einen Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 4'600.– zu leisten und das Original oder eine besser leserliche Kopie der Klagebewilligung nachzureichen (act. 6). Daraufhin reichte der Kläger eine besser leserliche Kopie zu den Akten (act. 7) und stellte ein Gesuch um unentgeltliche Prozessführung (act. 8 und act. 9/1-5). Mit Präsidialverfügung vom 20. Januar 2025 wurde dem Kläger die unentgeltliche Rechtspflege gewährt und die Frist zur Zahlung eines Kostenvorschusses abgenommen (act. 11).

1.2. Mit gleicher Verfügung wurde der Beklagte aufgefordert, innert 30 Tagen eine schriftliche Klageantwort samt Beilagen einzureichen (ebd.). Diese Frist wurde dem Beklagten auf dessen Ersuchen hin am 13. Februar 2025 letztmals bis 26. März 2025 erstreckt (act. 13). Der Beklagte holte indes die eingeschrieben versandte Verfügung nicht ab (act. 13 S. 2). Da innert Frist keine Klageantwort einging, wurde dem Beklagten mit Präsidialverfügung vom 31. März 2025 in Anwendung von Art. 223 Abs. 1 ZPO eine kurze Nachfrist angesetzt, um die schriftliche Klageantwort einzureichen (act. 14). Mit Schreiben vom 1. April 2025, hier eingegangen am 3. April 2025, nahm der Beklagte innert Frist zur Klage schriftlich Stellung (act. 15) und reichte zahlreiche Beilagen ins Recht (act. 16/1-18).

1.3. In der Folge wurden die Parteien zur Hauptverhandlung auf den 23. Juni 2025 vorgeladen (act. 18). Zur Verhandlung erschien der Kläger in Begleitung der Rechtsanwälte Dr. X1. _____ und MLaw X2. _____ sowie der Beklagte in Begleitung von C. _____ als Vertrauensperson (Prot. S. 10). Nach Durchführung der 2. Parteivorträge (Replik/Duplik) fanden Vergleichsgespräche statt, anlässlich welcher die Parteien eine Vereinbarung mit Widerrufsvorbehalt unterzeichneten (Prot. S. 16, act. 20B). Mit Eingabe vom 29. Juni 2025, hier eingegangen am 1. Juli 2025, widerrief der Beklagte sinngemäss die Vereinbarung und machte "Schadenersatz-

und Genugtuungsansprüche" im Sinne einer Adhäsionsklage geltend und ersuchte um Fristansetzung, um ergänzende Unterlagen und Begründungen einzureichen (act. 21). Mit Schreiben vom 1. Juli 2025 orientierte die Vorsitzende den Beklagten über den weiteren Verfahrensablauf und erläuterte ihm, dass er in diesem Prozess weder eine Adhäsionsklage einbringen, noch neue Begründungen vorbringen oder weitere Urkunden offerieren könne (act. 22). Die Gegenseite wurde mit einer Kopie bedient (act. 23).

1.4. Mit Eingabe vom 11. Juli 2025 teilte der Beklagte den vollständigen Namen und die Adresse des anlässlich der Hauptverhandlung anerbundenen Zeugen mit und nahm sodann zur mittlerweile widerrufenen Vereinbarung vom 23. Juni 2025 ausführlich Stellung (act. 24). Zusätzlich reichte er weitere Unterlagen zu den Akten (act. 25/1-4). Mit Schreiben vom 14. Juli 2025 reagierte die Vorsitzende auf das Schreiben des Beklagten und erläuterte ihm u.a. nochmals, dass keine neuen Begründungen vorgebracht und keine weiteren Urkunden offeriert werden könnten (act. 26). Die Gegenseite wurde wiederum mit einer Kopie bedient (act. 27). Mit Schreiben vom 15. Juli 2025 replizierte der Beklagte erneut (act. 28), was der Gegenseite lediglich noch zur Kenntnis gebracht wurde (act. 29).

1.5. Mit Beweisbeschluss vom 28. Juli 2025 wurde zur Tatsache des Beklagten, dass er dem Kläger den Lohn für den Januar 2024 vollständig bar ausbezahlt habe, die Einvernahme des Zeugen D. _____ zugelassen (act. 30). Den für die Beweisabnahme einverlangten Kostenvorschuss von Fr. 200.– leistete der Beklagte innert Frist (act. 32).

1.6. Mit E-Mail vom 22. August 2025 teilte Rechtsanwalt MLaw X2. _____ dem Gericht mit, dass er sowie Rechtsanwalt Dr. X1. _____ den Kläger nicht mehr vertreten würden (act. 32A).

1.7. Schliesslich wurden die Parteien zur Zeugeneinvernahme sowie für die Schlussvorträge auf den 10. November 2025 vorgeladen (act. 33). Zur Verhandlung erschienen die Parteien persönlich (Prot. S. 22). Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

2. Prozessuales

2.1. Für arbeitsrechtliche Streitigkeiten ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig (Art. 34 Abs. 1 ZPO). Der Kläger fordert u.a. eine Arbeitsbestätigung, die Entschädigung nicht gewährter Ruhe- und Ferientage sowie eine Entschädigung für eine aus seiner Sicht ungerechtfertigten und missbräuchlichen fristlosen Kündigung. Damit liegt eine arbeitsrechtliche Streitigkeit vor. Der Beklagte wohnt in E._____. Somit ist das vom Kläger angerufene Arbeitsgericht örtlich zuständig (Art. 34 Abs. 1 ZPO).

2.2. In Bezug auf die sachliche Zuständigkeit ist festzuhalten, dass bei einem Streitwert von mehr als Fr. 30'000.– das Kollegialgericht im ordentlichen Verfahren zuständig ist (Art. 243 Abs. 1 ZPO e contrario in Verbindung mit § 19 GOG ZH). Ferner wurde die Klagebewilligung fristgerecht eingereicht. Das Vorliegen der übrigen Prozessvoraussetzungen gibt zu keinen Bemerkungen Anlass, weshalb sich diesbezügliche Weiterungen erübrigen und auf die Klage einzutreten ist.

2.3. In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bei einem Streitwert von über Fr. 30'000.– hat das Gericht den Sachverhalt nicht von Amtes wegen festzustellen (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO e contrario). Es gilt der Verhandlungsgrundsatz, wonach die Parteien dem Gericht die Tatsachen, auf die sie ihre Begehren stützen, darzulegen und die Beweismittel anzugeben haben (Art. 55 Abs. 1 ZPO). Es genügt, wenn die Tatsachen, die unter die das Begehren stützenden Normen zu subsumieren sind, in einer den Gewohnheiten des Lebens entsprechenden Weise in ihren wesentlichen Zügen oder Umrissen behauptet werden (BGE 136 III 322 E. 3.4.2). Soweit die Gegenpartei den schlüssigen Tatsachenvortrag der behauptungsbelasteten Partei bestreitet, greift eine über die Behauptungslast hinausgehende Substantiierungslast. Die Vorbringen sind diesfalls nicht nur in den Grundzügen, sondern in Einzeltatsachen zergliedert so umfassend und klar darzulegen, dass darüber Beweis abgenommen oder dagegen der Gegenbeweis angetreten werden kann (BGE 144 III 519 E. 5.2.1.1; 127 III 365 E. 2b).

2.4. Neue Tatsachen und Beweismittel können in der Hauptverhandlung nur im ersten Parteivortrag uneingeschränkt vorgebracht werden (Art. 229 Abs. 1 ZPO). Danach sind nur noch echte bzw. unechte Noven i.S.v. Art. 229 Abs. 2 ZPO zulässig, was insbesondere dem unvertretenen Beklagten anlässlich der Hauptverhandlung auch nochmals erläutert wurde (Prot. S. 13). Der Beklagte hat dennoch mehrfach versucht, nach durchgeführter Hauptverhandlung Noven ins Verfahren einzubringen. So mit Eingabe vom 29. Juni 2025 (act. 21), vom 10. Juli 2025 (act. 24, 25/1-4) und vom 15. Juli 2025 (act. 28). Da es sich um unechte Noven handelt, sind diese unbeachtlich bzw. dürfen nicht mehr berücksichtigt werden. Sie erfolgten verspätet. Es wäre dem Beklagten ohne Weiters möglich gewesen, bei gebotener Sorgfalt die später erhobenen Behauptungen und anerborenen Urkunden rechtzeitig in den Prozess einzubringen. Entscheidrelevant sind vorliegend somit lediglich die Behauptungen und Bestreitungen sowie die offerierten Beweise in der Klagebegründung (act. 2) und der Klageantwort (act. 15) sowie die in der mündlich erstatteten Replik bzw. Duplik (Prot. S. 10 ff.).

3. Materielles

3.1. Vorbemerkungen

3.1.1. Der Kläger war unbestrittenermassen als Küchenchef beim Beklagten in dessen Restaurant F._____ angestellt. Die Parteien vereinbarten einen Monatslohn von Fr. 6'600.–, welcher per 1. Februar 2023 auf Fr. 7'000.– brutto erhöht wurde (act. 2 Rz. 5, act. 4/3-4).

3.1.2. Der Kläger macht in casu zusammengefasst geltend (act. 2 S. 4 ff.), er habe über die gesamte Vertragsdauer insgesamt 100 Ruhetage nicht beziehen können. Aus dem Jahre 2023 würde sodann noch ein Ferienguthaben von 15 Tagen resultieren, was ihm zu entschädigen sei. Der Januar-Lohn 2024 sei ihm gar nie ausbezahlt worden. Schliesslich sei ihm mit Schreiben vom 11. Februar 2024 fristlos gekündigt worden. Diese fristlose Kündigung sei ungerechtfertigt gewesen, weshalb ein Lohnanspruch – unter Berücksichtigung der Sperrfrist infolge Krankheit – bis zum ordentlichen Ablauf der Kündigungsfrist per Ende Juni 2024 bestehe. Sodann habe er auf Grund der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung Anspruch auf eine

Pönalentschädigung von sechs Monatslöhnen. Weiter verlangt er die Ausstellung einer Arbeitsbestätigung. Der Beklagte bestreitet sinngemäss, dem Kläger heute noch etwas zu schulden. (act. 15, Prot. S. 12).

3.1.3. Nachfolgend wird auf die Forderungen des Klägers einzeln eingegangen.

3.2. Arbeitsbestätigung

3.2.1. Der Kläger führte im Rahmen der Klagebegründung vom 31. Dezember 2024 aus, er habe Anspruch auf eine Arbeitsbestätigung, welche ihm bis dato nie ausgestellt worden sei (act. 2 Rz. 35). Bereits mit Eingabe vom 17. Januar 2025 (im Zusammenhang mit seinem Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege) reichte der Kläger indes eine undatierte Arbeitsbestätigung, unterzeichnet vom Beklagten, zu den Akten (act. 9/4). Anlässlich der Hauptverhandlung bestätigten beide Parteien, dass der Kläger die geforderte Arbeitsbestätigung bereits vor dem Friedensrichter erhalten habe (Prot. S. 13).

3.2.2. Der anlässlich der Hauptverhandlung anwaltlich vertretene Kläger machte nicht geltend, dass er eine andere bzw. korrigierte/ergänzte Arbeitsbestätigung beantrage. Zur beantragten Arbeitsbestätigung äusserte er sich gar nicht mehr. Somit war der Kläger bereits vor Klageanhebung im Besitze des Gewünschten, weshalb ihm ein Rechtsschutzinteresse fehlt. Auf seinen diesbezüglichen Antrag (Rechtsbegehren Ziff. 5) ist somit nicht einzutreten.

3.3. Nicht bezogene Ruhe- und Ferientage

3.3.1. Der Kläger macht geltend, er habe von November 2022 bis September 2023 82 Freitage nicht beziehen können (zwei Tage pro Woche). Von Oktober 2023 bis Januar 2024 seien es 18 Tage gewesen, die er nicht habe beziehen können (1 Tag pro Woche), womit ihm 100 Tage zu entschädigen seien (act. 2 Rz. 16, Rz. 31). Und aus dem Jahre 2023 bestehe noch ein Ferienguthaben von 15 Tagen (act. 2 Rz. 17 und 33 f.). Beweise dazu offeriert er nicht.

3.3.2. Der Beklagte seinerseits bestreitet, dass der Kläger Ruhe- und Ferientage nicht habe beziehen können (act. 15 S. 3).

3.3.3. Der Kläger war im Gastgewerbe tätig (Küchenchef). Im Gastgewerbe besteht ein Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV), der vom Bundesrat für allgemeinverbindlich erklärt wurde und somit für alle Betriebe anwendbar ist, sobald gastgewerbliche Leistungen angeboten werden. Entsprechend unterstand auch das vorliegende Arbeitsverhältnis dem L-GAV. Gemäss Art. 16 Abs. 1 L-GAV hat der Mitarbeiter Anspruch auf zwei Ruhetage pro Woche. Ist eine Kompensation nicht möglich, sind nicht bezogene Ruhetage am Ende des Arbeitsverhältnisses mit je 1/22 des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen (Art. 16 Abs. 5 2. Satz L-GAV). Gemäss Art. 17 Ziff. 1 L-GAV hat der Mitarbeiter sodann Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Jahr. Am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht bezogene Ferientage sind mit je 1/30 des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen (Art. 16 Ziff. 5 L-GAV). Das Bestehen einer vertraglichen Verpflichtung hat zu beweisen, wer einen vertraglichen Anspruch erhebt. Die Erfüllung der Vertragspflicht hat dagegen jene Partei zu beweisen, welche dies behauptet und damit den Untergang der vertraglichen Pflicht einwendet (BGE 128 III 271 S. 273 f.).

3.3.4. Gemäss schriftlichem Arbeitsvertrag und Ausführungen in der Klagebegründung (act. 2 Rz. 5) begann das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem Beklagten am 1. Januar 2023 zu laufen (act. 4/3). Gleichzeitig macht der Kläger aber nicht bezogene Ruhetage ab November 2022 geltend (act. 2 Rz. 16), was obgenanntem widerspricht. Dass der Kläger im Dezember 2022 bereits für den Beklagten gearbeitet hat, behauptet implizit auch der Beklagte, indem er Arbeitszeiterfassungstabellen ins Recht legt, aus welchen hervorgeht, dass der Kläger mindestens seit dem 1. Dezember 2022 beim Beklagten tätig gewesen sein muss (act. 16/12). Dass der Kläger bereits im November 2022 für den Beklagten gearbeitet hat, ist nicht ersichtlich und hätte der Kläger zu beweisen, was er indes nicht tut. Es steht somit nur ein Anspruch ab Dezember 2022 in Frage. Der Anspruch des Klägers ergibt sich ansonsten grundsätzlich aus den obgenannten Bestimmungen des L-GAV. Der Beklagte hat Arbeitszeiterfassungstabellen für die Monate Dezember 2022 bis Dezember 2023 ins Recht gelegt (act. 16/12), welche alle vom Kläger unterzeichnet wurden und die sowohl Ruhe- als auch Ferientage ausweisen. Der anlässlich der Hauptverhandlung anwaltlich vertretene Kläger setzte sich mit den substantiierten Bestreitungen und den Arbeitszeiterfassungstabellen in keiner

Weise auseinander bzw. äusserte sich erst gar nicht dazu, womit sie als anerkannt zu gelten haben. Entsprechend gelingt dem Beklagten der Beweis, wonach der Kläger seine Ruhe- und Ferientage beziehen konnte, womit die diesbezüglichen Anträge (Rechtsbegehren Ziff. 3 und 4) des Klägers abzuweisen sind.

3.4. Monatslohn Januar 2024

3.4.1. Der Kläger macht weiter geltend, ihm sei der Lohn für den Monat Januar 2024 nie ausbezahlt worden (act. 2 Rz. 25).

3.4.2. Der Beklagte bestreitet dies und bringt vor, der Kläger habe aufgrund seiner finanziellen Situation den Lohn jeweils bar ausbezahlt bekommen. Dafür habe er aber keinen Beleg, aber der damalige Hilfskoch könne die Zahlung bestätigen (Prot. S. 13).

3.4.3. Es obliegt dem Arbeitnehmer, das Vorhandensein des behaupteten Lohnanspruchs nachzuweisen; den Arbeitgeber trifft die Beweislast für die Bezahlung des Lohnes (BGE 125 III 78 Erw. 3 = Pra 1999, 506 f.).

Es ist unbestritten, dass der Monatslohn im Januar 2024 Fr. 7'000.– brutto betrug. Anlässlich der Beweisverhandlung vom 10. November 2025 wurde der vom Beklagten anerbote Zeuge, D._____, einvernommen (Prot. S. 22). Der Zeuge erklärte, dass er nicht wisse, ob dem Kläger der Monatslohn für Januar 2024 ausbezahlt worden sei; er sei kein Arbeitgeber (Prot. S. 26). Dem Beklagten gelingt somit der Beweis nicht.

Im Übrigen kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Beklagte dem Kläger jeweils den ganzen Lohn in bar, so auch den Januar 2024-Lohn, ausgehändigt hat, bestand ja anerkanntermassen beim Kläger eine Lohnpfändung, was auch urkundlich durch den Beklagten belegt wurde (act. 16/5). Ausgehend von einem Nettolohn von Fr. 5'684.30 (vgl. act. 4/4) musste monatlich der das monatliche Existenzminimum von Fr. 3'385.– übersteigende Betrag, mithin also Fr. 2'299.30 an das Betreibungsamt abgeführt werden, was der Beklagte – wenn so passiert – auch rechtzeitig mit Urkunde hätte belegen können.

3.4.4. Die Folgen der Beweislosigkeit hat der Beklagte zu tragen, womit er zu verpflichten ist, dem Kläger Fr. 7'000.– brutto, wobei die gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge (AHV, ALV, NBUV, BVG etc.) abzuziehen und entsprechend den Vorgaben abzuführen sind, zu bezahlen.

3.4.5. Gemäss Art. 14 Ziff. 1 L-GAV ist der Lohn – sofern schriftlich nichts anderes vereinbart wurde oder der Lohn umsatzabhängig ist – spätestens am Letzten des Monats auszubezahlen. Mithin gerät der Arbeitgeber ab dem 1. des darauffolgenden Monats in Verzug. Eine schriftliche Vereinbarung, wonach der Lohn erst später ausbezahlt werden kann, liegt nicht vor und wird auch nicht behauptet. Mithin geht nichts dergleichen aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag hervor (act. 4/3). Der Lohn ist sodann fix und nicht umsatzabhängig, weshalb der Beklagte mithin ab dem 1. Februar 2024 in Verzug geriet und entsprechend Verzugszinsen von 5% i.S.v. Art. 104 Abs. 1 OR ab diesem Datum geschuldet wären. Der Kläger macht aber solche erst ab dem 11. Februar 2024 geltend, womit sie ihm ab diesem Datum zuzusprechen sind.

3.5. *Fristlose Kündigung*

3.5.1. Mit Schreiben vom 11. Februar 2024 hat der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos gekündigt (act. 4/5). Der Kläger bringt vor, er sei seit dem 9. Februar 2024 arbeitsunfähig gewesen. Sodann hätten keine wichtigen Gründe für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen. Die im Schreiben vom 21. Februar 2024 geäusserten Vorwürfe seien haltlos und würden bestritten. Entsprechend sei die fristlose Kündigung ungerechtfertigt gewesen (act. 2 Rz. 7, 20 f.) und er habe Anspruch auf Lohn bis Ende Juni 2024 (Ablauf Sperrfrist, ordentliche Kündigung, Rz. 22 f.). Da eine fristlose Kündigung im Raum stehe, die missbräuchlich sei, müsse dies entsprechende Rechtsfolgen nach sich ziehen. Diese sei am 11. Februar 2024 ergangen, gestützt auf ein Ereignis vom 23. Juli 2023. Seit diesem Vorfall seien sechs Monate vergangen und es liege keine Unverzüglichkeit nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung mehr vor. Entsprechend habe auch für den Arbeitgeber keine Unzumutbarkeit mehr bestanden (Prot. S. 11).

3.5.2. Der Beklagte seinerseits brachte im Rahmen der Klageantwort bzw. Duplik zusammengefasst vor, der Kläger sei am 9. Februar 2024 nicht zur Arbeit erschienen und habe erst zwei Tage später zwei Arbeitsunfähigkeitszeugnisse eingereicht. Zuvor habe er sich nicht abgemeldet, auch nicht per Telefon (Prot. S. 12). Da er bereits am 9. Februar 2024 im Besitze eines Arbeitsunfähigkeitszeugnisses gewesen sei, hätte er die Möglichkeit gehabt, sein Fernbleiben aufzuklären, um Missverständnisse zu vermeiden. Auf Grund eines Vorfalles resp. diversen Verfehlungen am Arbeitsplatz, sei er bereits am 7. Juli 2023 gezwungen gewesen, den Kläger zu verwarnen und bei Wiederholung die fristlose Kündigung anzudrohen. Er sei hin und her gerissen gewesen und habe keine unüberlegten Massnahmen ergreifen wollen, bis er am Sonntag, den 11. Februar 2024, zum Entscheid gekommen sei, abgestützt auf den Vorfall vom 7. Juli 2023 die fristlose Kündigung auszusprechen (act. 15 S. 1 f.). Er habe bis heute nichts über die Krankheit und/oder den Unfall des Klägers erfahren. Mit den Sozialversicherungen sei er umgehend in Verbindung getreten, nachdem er am 13. Februar 2024 mit Arbeitsunfähigkeitszeugnissen konfrontiert worden sei. Auf Grund der Arztzeugnisse sei zwar die fristlose Kündigung gültig, aber der Kündigungsschutz von 90 Tage hätte zu laufen begonnen. Er habe sämtliche Taggelder dem Kläger ausbezahlt. Es sei sodann der Lohn des Klägers gepfändet gewesen; parallel dazu habe man der Gemeinde gewisse Summen abtreten müssen, weshalb er der festen Überzeugung sei, dass der Kläger den Überblick verloren habe. Nach dem Kündigungsschutz von 90 Tagen bestehe die normale Kündigungsfrist von einem Monat. Am 23. März 2024 habe er deshalb die Kündigung ausgesprochen, da er nie pünktlich im Besitze der Arbeitsunfähigkeitszeugnisse gewesen sei. Diese seien regelmässig 2-3 Tage zu spät eingetroffen. Das Gleiche gelte für die Kündigung vom 22. April 2024. Am 9. Mai 2024 sei dann die endgültige Kündigung auf Ende Juni 2024 erfolgt (act. 15, Prot. S. 11 ff.).

3.5.3. Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 337 Abs. 1 OR). Dies hat der Kläger vorliegend mit seinem Schreiben vom 13. Februar 2024 (Einsprache) getan (act. 4/6). Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein den Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung

des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2). Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen (Abs. 3). Wie der Beklagte in seinem Schreiben vom 21. Februar 2024 – entgegen seiner Behauptung anlässlich der Hauptverhandlung, wo er vorbrachte, der Kläger habe sich nicht abgemeldet – selbst festhält, hat sich der Kläger am 9. Februar 2024 um 09.45 Uhr per WhatsApp gemeldet und offenbar seine Arbeitsverhinderung bekannt gegeben (act. 4/7). Der Beklagte monierte damals, dass er ihm das genaue Problem nicht mitgeteilt habe. Dazu ist er indes aber auch nicht verpflichtet. Anzumerken bleibt zudem, dass der Arbeitnehmer gemäss L-GAV verpflichtet ist, bei Arbeitsverhinderungen ab dem 4. Tag ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Das Zeugnis ist dem Arbeitgeber innert Wochenfrist nach Ausstellung zuzustellen (Art. 16 Ziff. 1). Diesen Verpflichtungen ist der Kläger ohne Weiteres (auch im späteren Verlauf) nachgekommen. Dass der Kläger in einem Zeitpunkt arbeitsunfähig wurde, wo offenbar zahlreiche Gästere Reservationen bestanden und – mangels Anwesenheit eines Kochs – storniert werden mussten, stellt das inhärente Geschäftsrisiko des Beklagten dar und ist nicht dem Kläger anzulasten. Dieses Problem hätte er sodann auch gehabt, wäre er am 9. Februar 2024 bereits im Besitze des Arbeitsunfähigkeitszeugnisses und im Bilde gewesen, um was für ein gesundheitliches Problem es sich beim Kläger handelte. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Kläger unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert war, was nicht als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung herangezogen werden darf (Art. 337 Abs. 3 OR). Andere wichtige Gründe, die es dem Beklagten regelrecht unzumutbar machten, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiterzuführen, sind in casu keine ersichtlich. Mithin kann der Beklagte aus angeblichen unsubstantiierten Verfehlungen, die Monate zurückliegen sollen, keine Gründe für eine fristlose Kündigung ableiten. Entsprechend ist vorliegend von einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung durch den Beklagten auszugehen.

3.5.4. Eine ausserordentliche Kündigung löst das Arbeitsverhältnis unabhängig davon auf, ob sie auf einem wichtigen Grund beruht oder nicht. Mit anderen Worten führt nicht nur eine gerechtfertigte, sondern auch eine ungerechtfertigte ausseror-

dentliche Kündigung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine solche ist demnach zwar unzulässig, aber wirksam (BSK OR I – Portmann/Rudolph, Art. 337 N 6). Im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung beim Kündigungsempfänger endete somit das Arbeitsverhältnis; die später nochmals ausgesprochenen Kündigungen bzw. Kündigungsandrohungen des Beklagten vom 23. März 2024 (act. 4/8 bzw. act. 16/8), 22. April 2024 (act. 16/9), 9. Mai 2024 (act. 16/10) und 22. Mai 2024 (act. 4/9 bzw. act. 16/11) haben keinerlei Rechtswirkungen.

3.5.5. Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR). Die Sanktion besteht somit in einem Schadenersatzanspruch (BSK OR I – Portmann/Rudolph, Art. 337c N 1).

3.5.6. Die ordentliche Kündigungsfrist betrug einen Monat (Art. 6 Ziff. 1 L-GAV). Da der Kläger aber aus gesundheitlichen Gründen arbeitsunfähig war, was durch Arztzeugnisse belegt ist (vgl. act. 16/3, 16/4/16/8 S. 2, 16/9 S. 2, 16/11 S. 2), bestand eine Sperrfrist von 90 Tagen (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR), während welcher der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht hätte ordentlich kündigen können. Entsprechend wäre eine ordentliche Kündigung erst per Ende Juni 2024 möglich gewesen, was der Kläger korrekt dargelegt hat (act. 2 Rz. 22 ff.). Ihm ist somit der Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis erst am 30. Juni 2024 geendet hätte, zuzusprechen, abzüglich der bereits erhaltenen Leistungen. Da der Kläger seit 9. Februar 2024 bis Ende Juni 2024 ununterbrochen krank geschrieben war, was die Beklagte nicht bestreitet (sie moniert lediglich, dass sie die Arbeitsunfähigkeitszeugnisse mit einer Verzögerung von zwei, bis drei Tagen ab Ausstellung erhalten habe, was indes korrekt ist, vgl. Ziff. 3.5.3), hat er ab 9. Februar 2024 keinen Lohnanspruch mehr, sondern einen Lohnersatzanspruch, welcher tiefer ausfällt: Der Arbeitgeber hat zugunsten des Mitarbeiters eine Krankengeldversicherung abzuschliessen, die während 720 von 900 aufeinander folgenden Tagen (180 Tage für AHV-Rentner) 80% des Bruttolohnes zahlt. Während einer Aufschubzeit

von höchstens 60 Tagen pro Jahr hat der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes zu zahlen (Art. 23 Ziff. 1 1. Absatz L-GAV).

3.5.6.1. Ansprüche Februar 2024

3.5.6.1.1. Anlässlich der Verhandlung vom 23. Juni 2025 anerkannte der anwaltlich vertretene Kläger, wonach die Lohn(ersatz)ansprüche für den Monat Februar – mit Ausnahme eines Deltas von Fr. 723.60 – bezahlt worden seien (Prot. S. 14). Es stellt sich somit nur die Frage, ob Fr. 723.60 noch geschuldet sind.

Gemäss vom Beklagten eingereichter Lohnabrechnung für den Monat Februar 2024 (act. 16/13) hatte der Kläger einen netto Lohn (inkl. Lohnersatz) von Fr. 5'205.60 zu Gute. Der Betrag wird vom Kläger nicht beanstandet. Gemäss den eingereichten Belegen des Beklagten wurden dem Kläger in zwei Tranchen Fr. 1'641.– und Fr. 2'250.70 ausbezahlt (act. 16/13 S. 3 und 4). Sodann überwies der Beklagte Fr. 1'200.– infolge Lohnpfändung ans Betreibungsamt (ebd. S. 5). Im Total sind somit Zahlungen im Umfange von Fr. 5'091.70 nachgewiesen; es fehlt ein Beleg für weitere Zahlungen, womit er die bestehende Differenz von Fr. 113.90 noch nachzuzahlen hat.

3.5.6.2. Ansprüche März / April 2024

Anlässlich der Verhandlung vom 23. Juni 2025 anerkannte der anwaltlich vertretene Kläger, dass die Löhne (gemeint wohl die Taggeldansprüche) für die Monate März und April 2024 bezahlt worden seien (Prot. S. 14), womit auch nichts mehr geschuldet ist und sich Weiterungen erübrigen.

3.5.6.3. Ansprüche Mai 2024

Anlässlich der Verhandlung vom 23. Juni 2025 anerkannte der anwaltlich vertretene Kläger sodann, dass seine Ansprüche für den Monat Mai 2024 – mit Ausnahme eines Deltas von Fr. 1'015.17 – getilgt seien (Prot. S. 14). Es stellt sich somit nur die Frage, ob Fr. 1'015.17 noch geschuldet sind.

Aus der vom Beklagten eingereichten Lohnabrechnung für den Monat Mai 2024 geht hervor, dass er VVG-Taggelder vom 18. Mai bis 31. Mai 2024 abgerechnet

hat (act. 16/16). Weshalb für die Zeit vom 1. Mai bis 17. Mai 2024 die G. _____ [Versicherung] Direktzahlungen an den Kläger geleistet haben soll, erschliesst sich nicht, wurden in den Monaten davor UVG-Taggelder stets von der Versicherung an den Beklagten und nicht an den Kläger überwiesen. Da der Kläger die Abrechnung indes nicht in Frage stellt, erübrigen sich diesbezügliche Weiterungen: Der Kläger anerkennt die Lohnabrechnung Mai 2024 und fordert den unter dem Titel "Auszahlungsbetrag" aufgeführten Betrag von Fr. 1'015.17. Der Beklagte belegt lediglich, dass er am 29. Juli 2024, notabene fast drei Monate später, Fr. 2'400.– für die Monate Mai und Juni 2024 an das Betreibungsamt (Lohnpfändung) überwiesen hat, wovon Fr. 1'200.– gemäss Lohnabrechnung Mai 2024 auf den Monat Mai fallen (vgl. act. 16/16 S. 2). Damit erbringt der Beklagte den Beweis nicht, dass er den Restbetrag von Fr. 1'015.17 dem Kläger überwiesen hat, womit er zu verpflichten ist, diesen Betrag noch nachzuzahlen.

3.5.6.4. Ansprüche Juni 2024

Die Lohnabrechnung Juni 2024 reichte der Beklagte zu den Akten (act. 16/17) und wurde vom anwaltlich vertretenen Kläger nicht beanstandet. Demnach stand ihm ein Lohn(ersatz) von Fr. 10'832.44 zu, wovon Fr. 1'200.– nachweislich am 29. Juli 2024 an das Betreibungsamt überwiesen wurden (vgl. Ausführungen dazu unter Ziff. 3.5.6.3. sowie act. 16/16 S. 2). Ebenso belegt und anerkannt (Prot. S. 14) ist ein Betrag von Fr. 2'571.10, welcher der Beklagte am 12. August 2024 unter dem Titel "definitive Lohnabrechnung Juni 2024" dem Kläger überwies (act. 16/17 S. 4). Der Restbetrag von Fr. 7'061.34 soll angeblich an das Sozialamt der Gemeinde H. _____ geflossen sein (vgl. Lohnabrechnung Juni 2024, act. 16/17), wofür indes – wie der Kläger zurecht darauf hinweist – keine Belege vorhanden sind. Eine solche Zahlung wäre in zeitlicher Hinsicht auch nicht nachvollziehbar, datiert die Lohnabrechnung vom 30. Juni 2024 (act. 16/17). Die Gemeinde H. _____ zeigte indes erst mit Schreiben vom 15. Juli 2024 die Lohnabtretung dem Beklagten an. Dieser konnte davon frühestens am 16. Juli 2024 Kenntnis nehmen. Die Vermutung liegt daher nahe, dass die Lohnabrechnung rückdatiert wurde.

Zum verspätet eingereichten Beleg vom 28. Juli 2024 (act. 25/1), welcher entsprechend auch nicht berücksichtigt werden darf (vgl. Ausführungen unter Ziff. 2.4), ist

der Vollständigkeit halber anzumerken, dass am 29. Juli 2024 offenbar eine Zahlung von Fr. 4'869.10 an die Gemeinde H. _____ geleistet wurde, indes der Betrag nicht mit obgenanntem Betrag korreliert und auch nicht dem Monat Juni 2024 zugeordnet werden kann.

Entsprechend ist der Beklagte zu verpflichten, für den Monat Juni 2024 den Betrag von Fr. 7'061.34 netto nachzuzahlen.

3.5.6.5. Zusammenfassung

Für die Monate Februar bis Juni 2024 ist der Beklagte zusammengefasst zu verpflichten, einen Betrag von Fr. 8'190.41 netto nachzuzahlen. Der Beklagte hat zusätzlich einen Verzugszins von 5%, beginnend ab Einreichung des Schlichtungsverfahrens (act. 1), d.h. 12. Juli 2024, zu bezahlen.

3.5.7. Der Richter kann den Arbeitgeber zusätzlich dazu verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen (Art. 337c Abs. 3 OR). Nach BGE 116 II 301 ist die Entschädigung bei ungerechtfertigter Entlassung regelmässig geschuldet. Die Höhe der Entschädigung berechnet sich nach Monatslöhnen. Die Entschädigung ist nach freiem Ermessen des Gerichts unter Würdigung aller Umstände festzulegen (BSK OR I – Portmann/Rudolph, Art. 337c N. 6).

3.5.8. Vorliegend wurde dem Kläger wohl einzig und alleine gekündigt, weil er arbeitsunfähig war, dies dem Beklagten indes "suspekt" vorkam, weil er die konkreten Gründe nicht kannte und er sich wohl darüber aufregte, dass er zahlreiche Reservationen stornieren musste (vgl. act. 15 S. 2). Jedenfalls wurden keinerlei Verfehlungen des Klägers nachgewiesen. Der Kläger war offensichtlich gesundheitlich stark angeschlagen, was die zahlreichen Arbeitsunfähigkeitszeugnisse über Monate hinweg belegen. In dieser Situation eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung auszusprechen, mithin im Bewusstsein, dass der Kläger nebst den gesundheitlichen Schwierigkeiten auch finanzielle Probleme hat (Lohnpfändung, vgl. act. 16/5), stellt eine zusätzliche Belastung für den Kläger dar, die es zu würdigen gilt. Sodann

war es dem Kläger auf Grund seines Gesundheitszustandes auch nicht möglich, unverzüglich eine neue Stelle zu suchen, was dessen Situation zusätzlich erschwerte. Zu berücksichtigen ist aber auch, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelte, welches im Zeitpunkt der Kündigung nicht viel mehr als ein Jahr andauerte und es sich beim Kläger um einen damals 49jährigen Arbeitnehmer mit Ausbildung handelte, der – abgesehen von seinen gesundheitlichen Problemen, die vorliegend ins Gewicht fallen –, durchaus Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat. Insgesamt erscheint deshalb eine Pönale von zwei Monatslöhnen, mithin von Fr. 14'000.–, vorliegend als angemessen. Es sind sodann auch auf diesem Betrag Verzugszinsen von 5% ab 12. Juli 2024 zu bezahlen.

3.6. Beseitigung des Rechtsvorschlages

3.6.1. Der Kläger ersucht sodann um Beseitigung des Rechtsvorschlages in der Betreuung Nr. 1 des Betreibungsamtes Rüti (act. 2 S. 2). Sein diesbezügliches Rechtsbegehren begründet er weder in der Klagebegründung noch anlässlich der Hauptverhandlung weiter. Der Zahlungsbefehl liegt nicht bei den Akten, mithin ist nicht klar, was für eine Forderung zwischen welchen Parteien (Gläubiger/Schuldner) in Betreuung gesetzt wurde, weshalb dieses Rechtsbegehren (Rechtsbegehren Nr. 7) abzuweisen ist.

4. Kosten- und Entschädigungsfolgen

4.1. Zu den Prozesskosten gehören die Gerichtskosten und die Parteientschädigung (Art. 95 Abs. 1 ZPO). Die Prozesskosten werden der unterliegenden Partei auferlegt (Art. 106 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Hat keine Partei vollständig obsiegt, so werden die Prozesskosten nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt (Art. 106 Abs. 2 ZPO).

4.2. Die Gerichtskosten sind auf Grund des Streitwerts von total Fr. 121'969.70, der Durchführung zweier Verhandlungen (Haupt- und Beweisverhandlung) mit nicht unerheblichem Aufwand für das Kollegialgericht in Anwendung von § 2 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 und Abs. 2 Gebührenverordnung des Obergerichts (GebV OG) auf Fr. 10'200.– festzusetzen. Zu den Gerichtskosten gehören sodann die Kosten für

die Dolmetscherin (Art. 95 Abs. 2 lit. d ZPO), welche in casu Fr. 600.– betrogen. Der Kläger unterliegt vorliegend grossmehrheitlich, weshalb ihm die anfallenden Gerichtskosten zu $\frac{3}{4}$ und dem Beklagten zu $\frac{1}{4}$ aufzuerlegen sind. Zuzugewährtung der unentgeltlichen Rechtspflege (act. 11), sind die dem Kläger auferlegten Kosten einstweilen auf die Staatskasse zu nehmen. Er ist auf seine Nachzahlungspflicht gemäss Art. 123 Abs. 1 ZPO hinzuweisen. Die dem Beklagten auferlegten Kosten sind mit seinem Kostenvorschuss von Fr. 200.– zu verrechnen und der Mehrbetrag ist nachzufordern.

4.3. Der Kläger machte eine Parteientschädigung zzgl. MwSt geltend (act. 2 S. 2). Die Grundgebühr für die Vertretung im Verfahren entsteht mit der Erarbeitung der Begründung und deckt auch den Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung ab (§ 11 Verordnung über die Anwaltsgebühren [AnwGebV]). Da er indes nur anlässlich der Hauptverhandlung vom 23. Juni 2025 offiziell anwaltlich vertreten war (die Anwaltsvollmacht wurde kurz davor am 20. Juni 2025 unterzeichnet und das Mandat bereits danach wieder niedergelegt [Prot. S. 10, act. 20A, act. 32A]), mithin keine Plädoyers vorbereitet wurden (vgl. Prot. S. 10 f.), der Kläger seine Anwälte offensichtlich auch nicht gehörig dokumentiert und informiert hatte (vgl. Prot. S. 13), hätte der Kläger bzw. dessen Rechtsvertreter darlegen müssen, was konkret für ein anwaltlicher Aufwand auf seiner Seite entstanden ist. Entsprechend kann ihm vorliegend keine (reduzierte) Parteientschädigung zugesprochen werden.

4.4. Der Beklagte seinerseits war nie anwaltlich vertreten. Nur in begründeten Fällen stünde diesem eine angemessene Umtriebsentschädigung zu (Art. 95 Abs. 3 lit. c ZPO). Solche Umstände sind vorliegend nicht ersichtlich, weshalb auch dem Beklagten keine Parteientschädigung zuzusprechen ist.

4.5. Die Kosten des Schlichtungsverfahrens vor dem Friedensrichteramt I. _____ betragen Fr. 650.– (act. 7) und wurden vom Kläger bezogen. Bei Einreichung der Klage werden die Kosten zur Hauptsache geschlagen (Art. 207 Abs. 2 ZPO). Mithin hat der Beklagte gemäss Ausgang des Verfahrens $\frac{1}{4}$ der Kosten zu übernehmen, womit er zu verpflichten ist, dem Kläger Fr. 162.50 zu bezahlen.

5. Rechtsmittel

Gegen diesen Entscheid steht das Rechtsmittel der Berufung offen (Art. 308 Abs. 1 lit. a i.V.m. Abs. 2 ZPO).

Es wird erkannt:

1. Der Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger zu bezahlen:
 - Fr. 7'000.– brutto (Januar-Lohn 2024), wobei die gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge (AHV, ALV, NBUV, BVG etc.) abzuziehen und entsprechend den Vorgaben abzuführen sind, zuzüglich Zins von 5% ab 11. Februar 2024,
 - Fr. 8'190.41 netto (Entschädigung bis 30. Juni 2024), zuzüglich Zins von 5% ab 12. Juli 2024,
 - Fr. 14'000.00 (Pönale), zuzüglich Zins von 5% ab 12. Juli 2024.
2. Im Übrigen werden die Anträge des Klägers abgewiesen soweit darauf überhaupt einzutreten ist.
3. Die Entscheidgebühr wird festgesetzt auf:

Fr.	10'200.00	; die weiteren Kosten betragen:
Fr.	600.00	Dolmetscherkosten
Fr.	<u>10'800.00</u>	
4. Die Gerichtskosten werden dem Kläger zu 3/4 und dem Beklagten zu 1/4 auferlegt.

Die dem Kläger auferlegten Kosten werden infolge Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege einstweilen auf die Staatskasse genommen.

Der Kläger wird auf seine Nachzahlungspflicht gemäss Art. 123 Abs. 1 ZPO hingewiesen.

Die dem Beklagten auferlegten Kosten werden mit seinem Kostenvorschuss von Fr. 200.– verrechnet. Die Differenz wird beim Beklagten nachgefordert.

5. Der Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger 1/4 der Kosten des Schlichtungsverfahrens, nämlich Fr. 162.50, zu bezahlen.
6. Es werden keine Parteienschädigungen zugesprochen.
7. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
8. Eine Berufung gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen von der Zustellung an in je einem Exemplar für das Gericht und für jede Gegenpartei 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.

BEZIRKSGERICHT HINWIL
Arbeitsgericht

Die Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. A. Waldner-Vontobel

MLaw A. Welti

versandt am: