

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: RA260002-O/U

Mitwirkend: Oberrichter lic. iur. A. Huizinga, Vorsitzender, Oberrichter
lic. iur. K. Vogel und Ersatzoberrichter lic. iur. A. Schneeberger
sowie Gerichtsschreiberin MLaw N. Achermann

Urteil vom 8. April 2026

in Sachen

A._____ GmbH,

Beklagte und Beschwerdeführerin

gegen

B._____ Arbeitslosenkasse,

Klägerin und Beschwerdegegnerin

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Beschwerde gegen ein Urteil des Arbeitsgerichts Zürich, 1. Abteilung, vom
19. Januar 2026 (AH250108-L)**

Erwägungen:

I. Sachverhalt und Prozessgeschichte

1. Die Klägerin und Beschwerdegegnerin ("Klägerin") hat C._____ ("Versicherter") für die Zeit vom 2. bis 30. April 2025 Arbeitslosentaggelder in der Höhe von Fr. 1'668.05 ausgerichtet (Urk. 5/7). Der Versicherte war seit dem 18. September 2023 mit einem Vollzeitpensum und einem Bruttomonatslohn von Fr. 5'000.– (inkl. Anteil 13. Monatslohn) bei der Beklagten und Beschwerdeführerin ("Beklagte") angestellt (Urk. 5/2 Ziff. 4 und 9). Die Kündigungsfrist belief sich auf einen Monat (Urk. 5/2 Ziff. 12). Mit Vereinbarung vom 29. März 2025 lösten der Versicherte und die Beklagte das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen per 31. März 2025 auf (Urk. 5/3). Weiter schlossen die Beklagte und der Versicherte einen auf den 1. April 2025 datierten Arbeitsvertrag mit einem 60 %-Pensum unter entsprechender Reduktion des Lohnes mit Stellenantritt per 1. April 2025 ab (Urk. 13/1). Am 10. April 2025 liess der Versicherte der Beklagten ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis zukommen, gemäss welchem er krankheitsbedingt vom 31. März 2025 bis 30. April 2025 zu 100 % arbeitsunfähig war (Urk. 13/3). Die Klägerin verlangte von der Beklagten die für die Zeit vom 2. bis 30. April 2025 ausgerichteten Arbeitslosentaggelder in der Höhe von Fr. 1'668.05 (Urk. 5/8-10). Dem kam die Beklagte nicht nach.
2. Mit Eingabe vom 25. September 2025 reichte die Klägerin nach gescheiterter Schlichtungsverhandlung eine arbeitsrechtliche Forderungsklage vor der Vorinstanz ein (Urk. 1-5/2-10).
3. Mit Urteil vom 19. Januar 2026 verpflichtete die Vorinstanz die Beklagte, der Klägerin Fr. 1'668.05 netto, zuzüglich Zins zu 5 % seit 23. Juni 2025 zu bezahlen (Urk. 17 = Urk. 14 Dispositiv-Ziffer 1).

4. Gegen dieses Urteil vom 19. Januar 2026 erhob die Beklagte mit Eingabe vom 6. Februar 2026 (Datum Poststempel 7. Februar 2026) Beschwerde mit folgenden Anträgen (Urk. 16 S. 1):

- " 1. Der Entscheid des Arbeitsgerichts Zürich vom 19. Januar 2026 sei vollumfänglich aufzuheben.
- 2. Die Klage der Arbeitslosenkasse B._____ sei vollumfänglich abzuweisen.
- 3. Eventualiter sei die Sache zur neuen Beurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
- 4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beschwerdegegnerin."

5. Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 1-15). Da sich die Beschwerde – wie nachfolgend zu zeigen sein wird – als offensichtlich unbegründet erweist, kann auf die Einholung einer Beschwerdeantwort sowie auf weitere Prozessschritte verzichtet werden (Art. 322 Abs. 1 ZPO).

II. Prozessuales

1. Die Rechtsmittelvoraussetzungen sind erfüllt: Entscheide über arbeitsrechtliche Forderungen mit einem Streitwert von unter Fr. 10'000.– sind mit Beschwerde anfechtbar (Art. 308 Abs. 2 i.V.m. Art. 319 lit. a ZPO). Die Beschwerde wurde formgerecht und innert der zehntägigen Frist erhoben (Art. 321 Abs. 2 ZPO; vgl. Urk. 13/1). Die vor Vorinstanz unterlegene Beklagte ist ohne Weiteres zur Beschwerdeerhebung legitimiert. Der Beschwerdeentscheid kann aufgrund der Akten ergehen (Art. 327 Abs. 2 ZPO).

2. Mit der Beschwerde können unrichtige Rechtsanwendung und offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 320 ZPO). Für das Beschwerdeverfahren gilt hinsichtlich der Sachverhaltsfeststellung eine beschränkte Kognition (Art. 320 lit. b ZPO): Erforderlich ist eine qualifiziert fehlerhafte Feststellung des Sachverhalts, wobei offensichtlich unrichtig gleichbedeutend ist mit willkürlich im Sinne von Art. 9 BV. Willkür liegt etwa dann vor, wenn eine Tatsachenfeststellung auf Grund einer willkürlichen Beweiswürdigung erfolgt (BSK ZPO-Spühler, Art. 320 N 3). Die beschwerdeführende Partei hat im Sinne einer Eintre-

tensvoraussetzung hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der angefochtene Entscheid als fehlerhaft zu betrachten ist, das heisst, an einem Mangel im Sinne von Art. 320 ZPO leidet. Dazu hat sie die vorinstanzlichen Erwägungen zu bezeichnen, die sie anfecht, sich inhaltlich konkret mit diesen auseinanderzusetzen und mittels präziser Verweisungen auf die Akten aufzuzeigen, dass und wo die massgebenden Behauptungen erhoben wurden, beziehungsweise aus welchen Aktenstellen sich der geltend gemachte Beschwerdegrund ergeben soll. Es ist nicht Aufgabe der Beschwerdeinstanz, in den vorinstanzlichen Akten nach den Grundlagen des geltend gemachten Beschwerdegrundes zu suchen. Pauschale Verweisungen auf frühere Rechtsschriften oder Vorbringen sowie deren blosser Wiederholung genügen den gesetzlichen Begründungsanforderungen grundsätzlich nicht (Art. 321 Abs. 1 ZPO; OGer ZH RT200156 vom 17. November 2020 E. 2.2 m.w.H.). Das Beschwerdeverfahren ist nicht eine Fortsetzung des erstinstanzlichen Verfahrens, sondern dient der Überprüfung des angefochtenen Entscheids im Lichte von konkret dagegen vorgebrachten Beanstandungen. Was nicht in einer den gesetzlichen Begründungsanforderungen genügenden Weise beanstandet wird, braucht von der Rechtsmittelinstanz – vorbehaltlich offensichtlicher Mängel – nicht überprüft zu werden (BGE 147 III 176 E. 4.2.1 S. 179; OGer ZH RT180080 vom 29. August 2018 E. I.4). Abgesehen von dieser Relativierung gilt aber auch im Beschwerdeverfahren der Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen ("iura novit curia"; Art. 57 ZPO). Die Beschwerdeinstanz ist deshalb weder an die in den Parteieingaben vorgetragenen Argumente noch an die Erwägungen der Erstinstanz gebunden. Auf die Parteivorbringen ist einzugehen, soweit dies für die Entscheidungsfindung erforderlich ist (BGE 143 III 65 E. 5.2).

3. Im Beschwerdeverfahren sind neue Anträge, neue Tatsachenbehauptungen und neue Beweismittel (Noven) ausgeschlossen (Art. 326 Abs. 1 ZPO). Was im erstinstanzlichen Verfahren nicht (rechtzeitig) vorgetragen wurde, kann im Beschwerdeverfahren grundsätzlich nicht mehr geltend gemacht beziehungsweise nachgeholt werden. Das Novenverbot ist grundsätzlich umfassend und gilt sowohl für echte wie auch für unechte Noven (BGer 5A_872/2012 vom 22. Februar 2013, E. 3, ZK ZPO-Freiburghaus/Afheldt, Art. 326 N 3 f.). Dies gilt auch für Verfahren, welche – wie das vorliegende Verfahren – der sozialen Untersuchungsmaxime ge-

mäss Art. 247 Abs. 2 i.V.m. Art. 243 Abs. 2 ZPO unterstehen (BGer 5A_405/2011 vom 27. September 2011 E. 4.5.3). Zulässig sind neue rechtliche Vorbringen (ZK ZPO-Freiburghaus/Afheldt, Art. 326 N 3; vgl. OGer ZH RT180059 vom 24. Mai 2018 E. II.4.1).

III. Materielle Beurteilung

1. (Un-)Zulässigkeit der Aufhebungsvereinbarung

1.1. Die Vorinstanz prüfte, ob die Beklagte und der Versicherte die von einem Monat auf zwei Arbeitstage verkürzte Kündigungsfrist durch eine ausgewogene Aufhebungsvereinbarung gültig wegbedungen hatten. Sie erwog, die Ausgewogenheit einer Aufhebungsvereinbarung bemesse sich daran, ob ein Arbeitnehmer durch einen Aufhebungsvertrag aus einer ex-post Betrachtung faktisch schlechter gestellt worden sei, als er es bei einer ordentlichen Kündigung durch die Arbeitgeberin gewesen wäre. Durch den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung habe der Versicherte auf einen Monatslohn verzichtet. Zudem habe er auf den Sperrfristenschutz im Sinne von Art. 336c OR verzichtet, obwohl er an Toxoplasmose gelitten habe, die unbestrittenermassen zu Leistungseinbussen geführt habe und ihm eigenen Aussagen zufolge nicht mehr ermöglicht habe, die 100 %-Stelle weiterhin auszuüben. Demgegenüber habe die Beklagte, die um die gesundheitlichen Probleme des Versicherten und die dadurch bedingten Leistungseinbussen gewusst habe, lediglich auf dessen Arbeitsleistung während der einmonatigen Kündigungsfrist verzichtet. Aufgrund der Leistungseinbussen des Versicherten, der wiederholten Verspätungen, der reduzierten Einsatzbereitschaft und einer belasteten Stimmung im Team, habe die Beklagte sodann ihrerseits ein eigenes Interesse am Aufhebungsvertrag gehabt. Die Auszahlung allfälliger Überstunden gemäss L-GAV und des Ferienguthabens nach Abschluss der Aufhebungsvereinbarung stellten – so die Vorinstanz weiter – keine Zugeständnisse der Beklagten dar, denn darauf habe der Versicherte einen Anspruch gehabt. Damit seien dem Versicherten als Ausgleich für die Nachteile aus dem Aufhebungsvertrag, insbesondere für den entfallenen Sperrfristenschutz, keine angemessenen Ersatzleistungen zugeflossen. Die Aufhe-

bungsvereinbarung vom 29. März 2025 sei mangels echter gegenseitiger Zugeständnisse nicht zulässig (Urk. 17 S. 7 f.).

1.2. Die Beklagte rügt zusammengefasst, der vorinstanzliche Entscheid beruhe auf einer unzutreffenden rechtlichen Qualifikation der Aufhebungsvereinbarung. Insbesondere seien die Arbeitgeberinteressen an der Aufhebungsvereinbarung nicht genügend miteinbezogen worden (Urk. 16 S. 2 ff.).

1.3.1. Wie die Vorinstanz festhielt, sind Aufhebungsverträge grundsätzlich zulässig (Urk. 17 S. 5 f.). Ausschlaggebend ist nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung, ob echte gegenseitige Zugeständnisse gemacht wurden (BGE 118 II 58 E. 2.b; 110 II 168 E. 3; BGer 4A_57/2021 vom 21. Juli 2021 E. 3.2.3; Gremper/Halbeisen, Aufhebungsvertrag, in: Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2024, N 10.25; krit. Brühwiler, Kommentar Einzelarbeitsvertrag, 3. Aufl. 2014, Art. 335 N 9). Der Aufhebungsvertrag bedarf gemäss neuerer bundesgerichtlicher Rechtsprechung zudem einer Rechtfertigung durch die Interessen des Arbeitnehmers (BGer 4A_57/2021 vom 21. Juli 2021 E. 3.2.3; vgl. KUKO OR I-Wildhaber/Barth/Schwaibold, Art. 335 N 16 und BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 335 N 30 f., welche die ältere bundesgerichtliche Rechtsprechung kritisieren und ein vernünftiges Interesse des Arbeitgebers am Abschluss des Aufhebungsvertrags verlangen). Mit anderen Worten sind Aufhebungsverträge zulässig, wenn beide Parteien auf Rechte verzichten, so dass es sich um einen echten Vergleich mit gegenseitigem Nachgeben handelt, der nicht nur der Arbeitgeberin Vorteile bringt. Der Unterschied zwischen einem verbotenen (einseitigen) Verzicht und einem zulässigen Vergleichsverzicht besteht darin, dass beim Vergleich beide Parteien auf Ansprüche von ungefähr gleichem Wert verzichten und so zu einer angemessenen Lösung gelangen (BGer 8C_26/2024 vom 2. Juli 2024 E. 7.1 m.w.H.). Wie die Vorinstanz festhielt, sind dabei nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung unvorhersehbare Umstände, die keiner Partei zugerechnet werden können und die nach dem Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages, aber noch während der ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrages massgebenden Kündigungsfrist auftreten, für die Frage der Zulässigkeit des Aufhebungsvertrages auch rückwirkend in die Beurteilung der legitimen Interessenlage miteinzubeziehen. Im Sinne einer Faustregel darf der Arbeitnehmer

nicht schlechter gestellt sein, als er dies im Falle der Arbeitgeberkündigung gewesen wäre. Lohnansprüche, die dem Arbeitnehmer aufgrund der Sperrfrist und der damit verlängerten Vertragslaufzeit zustehen würden, sind daher von der Arbeitgeberin abzugelten (BGer 8C_94/2020 vom 9. Juli 2020 E. 6.3; vgl. Gremper/Halbeisen, Aufhebungsvertrag, in: Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2024 N 10.28; Ae-bischer, Aufhebungsvereinbarung und Verzichtsverbot im Arbeitsrecht, 2023, S. 62 m.H.a. BGer 4A_376/2010 vom 30. September 2010 E. 3 und BGE 110 II 168 E. 3). Präzisierend ist festzuhalten, dass im von der Vorinstanz zitierten Bundesgerichtsentscheid 8C_94/2020 nicht gesagt wird, der Vergleich sei stets mit einer ordentlichen Kündigung anzustellen (Urk. 17 S. 8). Das Bundesgericht führte vielmehr aus, im Sinne einer Faustregel dürfe der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt sein als im Falle der *Arbeitgeberkündigung* (BGer 8C_94/2020 vom 9. Juli 2020 E. 6.3). Ob eine ordentliche oder eine fristlose Kündigung anzunehmen ist, beurteilt sich danach, ob die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis, wenn sie Kenntnis von der Ungültigkeit der Aufhebungsvereinbarung gehabt hätte, ordentlich oder fristlos aufgelöst hätte (BGer 4A_699/2016 vom 2. Juni 2017 E. 2.2).

1.3.2. Vorliegend gibt es keine genügenden Hinweise für die Zulässigkeit einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Versicherten durch die Beklagte. So genügen insbesondere die krankheitsbedingten Leistungseinbussen, die wiederholten Verspätungen, die reduzierte Einsatzbereitschaft und die belastete Stimmung im Team nicht (Urk. 17 S. 8). Davon geht auch die Beklagte implizit aus, denn sie macht keine diesbezüglichen Ausführungen. Zu prüfen ist deshalb, wie der Vergleich zwischen der Aufhebungsvereinbarung und einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung zu bewerten ist. Vertragsaufhebungen ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, bei denen die Arbeitgeberin auf die Arbeitsleistung und der Arbeitnehmer auf den Lohn während der Kündigungsfrist verzichtete, wurden zwar in verschiedenen Entscheiden für zulässig erachtet (vgl. die Hinweise in Urk. 17 S. 7; Gremper/Halbeisen, Aufhebungsvertrag, in: Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2024, N 10.32 f.; Brühwiler, Kommentar Einzelarbeitsvertrag, 3. Aufl. 2014, Art. 335 N 9c m.w.H.; Vischer, Der Arbeitsvertrag, 3. Aufl. 2014, S. 266 m.w.H.; BK OR-Rehbinder/Stöckli, Art. 335 N 3). Vorliegend bestand aber bereits im Moment des Abschlusses des Aufhebungsvertrags vom 29. März 2025 eine unausgeglichene

Interessenlage. Der Versicherte litt an Toxoplasmose, die nach unbestritten gebliebener vorinstanzlicher Feststellung zu Leistungseinbussen geführt und dem Versicherten eigenen Aussagen zufolge nicht mehr ermöglicht habe, die 100 %-Stelle weiterhin auszuüben (Urk. 17 S. 9). Ein Verzicht auf die Kündigungsfrist, um dafür nicht arbeiten zu müssen, erscheint damit nicht im Interesse des Versicherten. Die Beklagte rügt, der Versicherte habe ein Interesse daran gehabt, nicht zu kündigen, um arbeitslosenversicherungsrechtliche Nachteile zu vermeiden (Urk. 16 S. 3). Im vorinstanzlichen Urteil finden sich keine Erwägungen zur Vermeidung arbeitslosenversicherungsrechtlicher Nachteile. Selbst wenn der Versicherte nicht selbst gekündigt hätte, weil er wohl fälschlicherweise der Ansicht war, eine Aufhebungsvereinbarung sei vorteilhafter für seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld als eine eigene Kündigung, fehlen aus seiner Sicht objektiv nachvollziehbare Interessen an einer solchen Vereinbarung (vgl. Gremper/Halbeisen, Aufhebungsvertrag, in: Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2024, N 10.27; BGer 4A_57/2021 vom 21. Juli 2021 E. 3.2.3). Hinzu kommt, dass noch während der ohne den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung massgebenden einmonatigen Kündigungsfrist dem an Toxoplasmose leidenden Versicherten eine Arbeitsunfähigkeit vom 31. März 2025 bis 30. April 2025 attestiert wurde (Urk. 13/2 f.). Dieses Arztzeugnis wurde von der Beklagten nicht in Frage gestellt. Dieser Umstand ist, wie es die Vorinstanz tat, bei der Beurteilung der Zulässigkeit des Aufhebungsvertrags zu berücksichtigen. Dabei handelt es sich nicht, wie die Beklagte rügt, um eine unzulässige ex-post Betrachtung (vgl. Urk. 16 S. 3 f.). Vom zweiten bis zum fünften Dienstjahr gilt eine Sperrfrist von 90 Tagen, wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Diesen Sperrfristenschutz hat der Versicherte durch die Aufhebungsvereinbarung verloren (vgl. Gremper/Halbeisen, Aufhebungsvertrag, in: Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2024, N 10.22; BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 335 N 28). Die Interessenlage zwischen dem Versicherten und der Beklagten verschob sich aufgrund der Krankschreibung noch mehr: Der Versicherte wäre aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit während der Kündigungsfrist nicht in der Lage gewesen, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Der diesbezügliche Verzicht der Beklagten hat damit im Ergebnis keine Wirkung mehr gehabt. Aufgrund der geschlossenen

Aufhebungsvereinbarung hatte sie aber den Vorteil, dem kranken Versicherten keinen Lohn mehr bezahlen zu müssen. Die Beklagte rügt, der Versicherte habe weder im bisherigen 100 %-Pensum weiterarbeiten noch das vereinbarte 60 %-Pensum antreten wollen. Damit habe er sämtliche realistischen Fortsetzungsvarianten des Arbeitsverhältnisses abgelehnt. Sie habe zudem bereits eine Ersatzperson eingestellt, um die vom Versicherten verlangte Pensumsreduktion aufzufangen (Urk. 16 S. 3-5). Die vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung, dass es dem Versicherten aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich war, eine 100 %-Stelle auszuüben und aus diesem Grund eine Pensumsreduktion auf 60 % vereinbart wurde (Urk. 17 S. 8 f.), blieb unangefochten. Ebenfalls ist unbestritten, dass der Versicherte von 31. März 2025 bis 30. April 2025 arbeitsunfähig war. Es liegt damit keine "Ablehnung aller realistischen Fortsetzungsvarianten" vor. Vielmehr war es dem Versicherten aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich, zu arbeiten. Dass bereits eine Ersatzperson eingestellt worden war, ändert daran nichts. Auch die Berücksichtigung der Leistungseinbussen des Versicherten, seine wiederholten Verspätungen, die reduzierten Einsatzbereitschaft und die belastete Stimmung im Team (Urk. 17 S. 8) vermögen keine ausgeglichene Interessenlage zu begründen.

1.3.3. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass ein objektiv begründetes Interesse des Versicherten an der Aufhebungsvereinbarung nicht erkennbar ist. Zudem sind keine echten gegenseitigen Zugeständnisse vorhanden. Im Ergebnis resultiert sogar eine Gesetzesumgehung, weil die durch die Krankheit ausgelöste Sperrfrist nicht zur Anwendung kommt. Damit ist die Aufhebungsvereinbarung vom 29. März 2025 unzulässig, wie die Vorinstanz festhielt (Urk. 17 S. 8).

2. Anspruch der Klägerin

2.1. Die Vorinstanz erwog, es sei unbestritten, dass der Versicherte und die Beklagte am 1. April 2025 einen neuen Arbeitsvertrag mit einer Pensumsreduktion auf 60 % unter entsprechender Reduktion des Lohnes mit Stellenantritt per 1. April 2025 abgeschlossen hätten. Die Vertragsänderung habe ihren Ursprung in den gesundheitlichen Problemen des Versicherten gehabt, der – wie der Beklagten bekannt gewesen sei – unter Toxoplasmose gelitten habe, was zu Leistungseinbussen geführt habe, und damit einhergehend dessen Wunsche auf eine Pensumsre-

duktion, mit der Folge, dass die Beklagte ihrerseits langfristig zu viele Mitarbeiter gehabt hätte. Bei einer Vertragsänderung, welche zu einer Reduktion des Lohnes des Arbeitnehmers führe, habe dieser grundsätzlich Anspruch darauf, dass der bestehende Vertrag mit den geltenden Kündigungsfristen eingehalten werde, analog einer Änderungskündigung. Die Kündigungsfrist des am 18. September 2023 abgeschlossenen Arbeitsvertrags betrage einen Monat. Die Aufhebungsvereinbarung vom 29. März 2025 sei nicht zulässig gewesen. Damit habe der Versicherte gegenüber der Beklagten für die Dauer der einmonatigen Kündigungsfrist einen Lohnanspruch im Rahmen seines 100 %-Pensums (Urk. 17 S. 8 f.).

2.2. Die Beklagte rügt zusammengefasst, der vorinstanzliche Entscheid beruhe auf einer unzulässigen Konstruktion eines fiktiven Lohnanspruchs, welcher weder aus einem tatsächlich noch fortbestehenden Arbeitsverhältnis noch aus klaren gesetzlichen Grundlagen abgeleitet werden könne. Die Vorinstanz habe aus der angeblichen Unzulässigkeit der Aufhebungsvereinbarung direkt auf einen fiktiven Fortbestand des Arbeitsverhältnisses während der Kündigungsfrist geschlossen, womit sie die Aufhebung faktisch wie eine Arbeitgeberkündigung behandelt habe. Dies widerspreche dem Wesen der Aufhebungsvereinbarung, die ein eigenständiger Beendigungstatbestand sei. Ein automatischer Rückgriff auf die ordentliche Kündigungsfrist sei bundesrechtlich nicht vorgesehen und nur zulässig, wenn tatsächlich eine rechtsmissbräuchliche Umgehung zwingenden Rechts vorliege, was nicht der Fall sei (Urk. 16 S. 2, S. 4). Zudem sei Art. 29 AVIG mangels rechtsgenügend festgestellten Lohnanspruchs fehlerhaft angewendet worden (Urk. 16 S. 5 f.).

2.3.1 Arbeitsverträge können nachträglich jederzeit einvernehmlich und ohne die Einhaltung von Kündigungsfristen abgeändert werden (Brühwiler, Kommentar Einzelarbeitsvertrag, 3. Aufl. 2014, Art. 320 N 10a, Art. 335 N 9a; BK OR-Rehbinde/Stockli, Art. 335 N 3; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag Praxiskommentar, 7. Aufl. 2012, Art. 320 N 4). Als solche einvernehmliche Abänderung ist der Arbeitsvertrag vom 1. April 2025, mit welchem das Pensum des Versicherten auf 60 % reduziert wurde, grundsätzlich zu qualifizieren. Die einvernehmlich vereinbarte Pensumsreduktion auf 60 % erfolgte wegen gesundheitlicher Probleme des

Versicherten, die einen negativen Einfluss auf dessen Arbeitsleistung hatten (Urk. 17 S. 8 f.). Ob dieser Änderungsvertrag zulässig war (vgl. Gremper/Halbeisen, Aufhebungsvertrag, in: Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2024, N 10.8 m.H.a. BGer 4C.122/2000 vom 17. Juli 2000 E. 1), kann offenbleiben, weil bereits die Aufhebungsvereinbarung vom 29. März 2025 unzulässig war (vorne Erw. III.1). Zu prüfen ist, was die Folgen der Unzulässigkeit der Aufhebungsvereinbarung vom 29. März 2025 sind. Die Vorinstanz ging zumindest implizit davon aus, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der ordentlichen, einmonatigen Kündigungsfrist per Ende April 2025 beendet wurde (Urk. 17 S. 9). Dieser Argumentation kann nicht vollumfänglich gefolgt werden. Der Kritik der Beklagten ist diesbezüglich zuzustimmen (Urk. 16 S. 4). Im Ergebnis ist der vorinstanzlichen Argumentation aber dennoch zu folgen, wenn auch mit abweichender Begründung:

2.3.2. Die Rechtsfolgen einer unzulässigen Aufhebungsvereinbarung werden in der Lehre ausführlich diskutiert. Unter Hinweis auf die abweichende bundesgerichtliche Rechtsprechung spricht sich die Lehre entweder für eine Beendigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist, verlängert um eine allfällige Sperrfrist (Gremper/Halbeisen, Aufhebungsvertrag, in: Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2024 N 10.57 ff., insb. N 10.65) oder für eine Beendigung mit Anspruch auf das, was der Arbeitnehmer bis zur Beendigung der vertraglichen oder allenfalls gesetzlichen Kündigungsfrist fordern könnte aus (Portmann, Der Aufhebungsvertrag im Individualarbeitsrecht, in: Besonderes Vertragsrecht – aktuelle Probleme, Festschrift für Heinrich Honsell, 2002, S. 368 f.; BK OR-Rehbinder/Stöckli, Art. 335 N 3; Brühwiler, Kommentar Einzelarbeitsvertrag, 3. Aufl. 2014, Art. 335 N 9c; Aebischer, Aufhebungsvereinbarung und Verzichtserbot im Arbeitsrecht, 2023, S. 69 f.). Demgegenüber geht das Bundesgericht von einer Nichtigkeit aus. Richtig ist, dass das Bundesgericht in älteren Entscheiden unzulässige Aufhebungsvereinbarungen als nichtig bezeichnete (BGE 110 II 168 E. 3.b; BGer 4C.250/2001 vom 21. November 2001 E. 1; vgl. OGer LA150041 vom 19. April 2016 E. 3.4.1). Das Bundesgericht hielt aber bereits im Jahr 2009 fest, was die Folgen einer solchen Aufhebungsvereinbarung sind. Es erwog mit Hinweis auf die Lehrmeinung von Portmann, dass im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels eines ungültigen Aufhebungsvertrags vor dem Ende der Kündigungsfrist ausschlaggebend sei, ob der Arbeitsvertrag –

wäre der Aufhebungsvertrag nicht abgeschlossen worden – ordentlich oder fristlos gekündigt worden wäre. Je nachdem stehe dem Arbeitnehmer eine Lohnforderung aus Art. 324a OR oder Schadenersatz und eine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 1 und Abs. 3 OR bzw. Schadenersatz nach Art. 337b Abs. 1 OR zu (BGer 4A_495/2007 vom E. 4.3.1.2 m.w.H.). In einem neueren Entscheid griff das Bundesgericht mangels entsprechender Rügen nicht ein, als eine Vorinstanz nicht von einer Nichtigkeit ausging, sondern eine ungültige Aufhebungsvereinbarung in eine ordentliche Kündigung umdeutete (BGer 4A_699/2016 vom 2. Juni 2017 E. 2). Die bundesgerichtliche Rechtsprechung zur Frage des Beendigungszeitpunkts ist damit nicht ganz eindeutig. Zu folgen ist der erwähnten Rechtsprechung aus dem Jahr 2009, mit der sich das Bundesgericht der Lehrmeinung von Portmann, welcher auch ein Grossteil der Lehre folgt, anschloss. Damit ist festzuhalten, dass das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Abschlusses der Aufhebungsvereinbarung am 29. März 2025 beendet wurde (act. 5/3). Da hinsichtlich der Folgen der ungültigen Aufhebungsvereinbarung von einer ordentlichen Kündigung auszugehen ist (vorne Erw. III.1.3.2), hat der Versicherte Anspruch auf Lohnfortzahlung während der Kündigungsfrist von einem Monat, verlängert durch die krankheitsbedingte Sperrfrist (Art. 336c i.V.m. Art. 324a OR; Portmann, Der Aufhebungsvertrag im Individualarbeitsrecht, a.a.O., S. 369 m.H.a. BGer 4C.383/1999 vom 13. Juni 2000 E. 1.b, c; vgl. Zobl, Der arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag, 2017, N 427). Wie lange diese um die Sperrfrist verlängerte Kündigungsfrist dauert sowie wie viele Wochen Lohnfortzahlungsanspruch der Versicherte hat, kann vorliegend nicht abschliessend beurteilt werden. Es ist nämlich unklar, wie lange er – abgesehen vom Monat April – arbeitsunfähig war (Prot. I S. 10). Klar ist aber – unabhängig davon, welche Skala für die Lohnfortzahlungspflicht angewendet wird (vgl. Häberli, Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung, in: Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2024, N 5.24) –, dass der sich im Zeitpunkt der Aufhebungsvereinbarung im zweiten Dienstjahr befindende Versicherte einen Entschädigungsanspruch während des Monats April 2025 hat. Dies entspräche nämlich der einmonatigen Kündigungsfrist ohne Sperrfristen. Es genügt damit im Ergebnis festzuhalten, dass der Versicherte für den April 2025 einen Entschädigungsanspruch in der Höhe eines Monatslohns hat. Die vorinstanzliche Feststellung, dass der Lohn des Versicherten Fr. 5'200.– betrug (Urk. 17 S. 9),

blieb unbestritten. Der Rüge der Beklagten, es fehle an einem durchsetzbaren Lohn- oder Entschädigungsanspruch (vgl. Urk. 16 S. 5 f.), ist nicht zu folgen.

2.3.3. Ebenfalls blieb unbestritten, dass die Klägerin im April 2025 Taggelder in der Höhe von Fr. 1'668.05 netto ausbezahlte (Urk. 17 S. 9). Weitere diesbezügliche Ausführungen erübrigen sich und es bleibt bei der zugesprochenen Forderung von Fr. 1'668.05 netto zuzüglich Zins zu 5 % seit dem 23. Juni 2025 (vgl. Urk. 17 S. 9 f.).

3. Verletzung des rechtlichen Gehörs

3.1. An der vorinstanzlichen Hauptverhandlung erschien D._____, Geschäftsführer mit Einzelunterschrift, für die Beklagte in Begleitung seines Vaters E._____ (Prot. I S. 4). D._____ reichte zu Beginn seiner mündlichen, teilweise auf Befragen erfolgten Klageantwort eine Vollmacht für seinen Vater ein (Urk. 11). Daraufhin wies die Einzelrichterin darauf hin, dass lediglich eine Person für die Beklagte plädieren solle (Prot. I S. 4).

3.2. Die Beklagte rügt, dadurch sei ihr rechtliches Gehör verletzt worden. Die Vorinstanz habe seinem bevollmächtigten Vater das Wort vollständig untersagt. Dadurch sei ihr faktisch die Möglichkeit genommen worden, sich durch eine bevollmächtigte Person ergänzend zu äussern. Eine Begründung dafür sei dem Protokoll nicht zu entnehmen. Ein sachlicher Grund dafür sei nicht ersichtlich. Insbesondere sei die vollständige Verweigerung nicht mit verfahrensleitenden Überlegungen zu rechtfertigen (Urk. 16 S. 6 f.).

3.3. Jede prozessfähige Partei kann sich vertreten lassen (Art. 68 ZPO). Trotz Vertretung bleibt die vertretene Partei postulationsfähig (DIKE-Komm ZPO-Hrubesch-Millauer, Art. 68 N 4). Es ist üblich und für einen geordneten Verhandlungsablauf sinnvoll, dass in einer mündlichen Verhandlung nur eine Person für eine Partei plädiert. Die Vorinstanz hat nicht bestimmt, wer für die Beklagte plädieren solle, sondern lediglich darauf hingewiesen, dass nur eine Person plädieren solle. Wenn der Geschäftsführer mit Einzelunterschrift und sein Vater daraufhin überein kamen, dass ersterer plädiere, liegt darin keine Verletzung des rechtlichen Gehörs. Aus dem Protokoll ergibt sich zudem nicht, dass sich der bevollmächtigte Vater ergän-

zend hätte äussern wollen und daran gehindert worden wäre (Prot. I S. 4-11). Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs ist nicht ersichtlich.

4. Fazit

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass den Rügen der Beklagten nicht gefolgt werden kann und die Beschwerde damit abzuweisen ist.

IV. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten mit einem Streitwert von unter Fr. 30'000.– werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 113 Abs. 2 lit. d ZPO). Die Kostenlosigkeit gilt – von vorliegend nicht anwendbaren Ausnahmen abgesehen (vgl. Art. 115 Abs. 1 ZPO) – auch für das kantonale Rechtsmittelverfahren (BGer 4A_332/2015 vom 10. Februar 2016 E. 6.2). Für das Beschwerdeverfahren sind damit keine Gerichtskosten zu erheben.

2. Die Kostenfreiheit gemäss Art. 114 ZPO bezieht sich nur auf die Gerichtskosten. Die Zusprechung von Parteientschädigungen erfolgt nach den allgemeinen Regeln (Art. 105 ff. ZPO; BK ZPO-Sterchi, Art. 113-114 N 5). Da aber vorliegend der obsiegenden Klägerin im Beschwerdeverfahren keine Aufwendungen anfielen, sind keine Parteientschädigungen zuzusprechen (vgl. Art. 95 Abs. 3 ZPO; Art. 106 Abs. 1 ZPO; Erw. I.5).

Es wird erkannt:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Für das zweitinstanzliche Verfahren werden keine Gerichtskosten erhoben.
3. Für das zweitinstanzliche Verfahren wegen keine Parteientschädigungen zugesprochen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an die Klägerin unter Beilage eines Doppels von Urk. 16 sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

Die erstinstanzlichen Akten gehen nach unbenütztem Ablauf der Rechtsmittelfrist an die Vorinstanz zurück.

5. Eine **Beschwerde** gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert **30 Tagen** von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG).

Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG.

Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 1'668.05.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 8. April 2026

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Der Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. A. Huizinga

MLaw N. Achermann

versandt am:

jo