

ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT KK.2023.00031 vom 14. März 2025

ZH Sozialversicherungsgericht, 2025-03-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_sozialversicherungsgericht_KK.2023.00031

FR: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT KK.2023.00031 du 14 mars 2025

IT: ZH_SOZIALVERSICHERUNGSGERICHT KK.2023.00031 del 14 marzo 2025

Erwägungen

E. 1

X.____, geboren 1989, war ab dem

E. 5

Dezember 2022 als Köchin bei der Genossenschaft Y.____, angestellt (Urk. 2/3 f. [Arbeitsvertrag und Manual]) und über diese bei der Helsana Zusatz versicherungen AG (nachfolgend: Helsana) im Rahmen einer kollektiven Kranken taggeldversicherung gemäss dem Bundesge setz über den Versicherungs vertrag (Versicherungsvertragsgesetz; VVG) taggeldversichert (vgl. Urk. 2/17 = Urk. 9/26 f. [Police und Allgemeine Versicherungsbedingungen, AVB]). Verein bart war bei einer Leistungsdauer von 730 Tagen abzüglich einer Wartefrist von 3 Tagen pro Fall ein Krankentaggeld von 80 % des versicherten Lohns (Urk.

2/17 S. 4).

Mit Krankmeldung vom 23. Mai 2023 orientierte die Y.____ die Helsana über die krankheitsbedingte Arbeitsniederlegung der (schwangeren) Versicherten ab dem 27. Februar 2023 (Urk. 9/10) , worauf die Helsana Krankentaggelder ausrichtete (Urk. 38/28). Mit Kündigung vom 28. Juni 2023 löste die Y.____ das Arbeits verhältnis mit der Versicherten «innerhalb der Probezeit» per 12. Juli 2023 auf (Urk. 2/11). Am 16. Oktober 2023 gebar die Versicherte eine Tochter (Urk. 2/9, 2/19). Bereits ab dem 13. Juli 2023 hatte die Helsana keine Taggeldleistungen mehr erbracht . Unter Berufung auf das Vorliegen einer ihres Erach tens nichtigen Kündigung gelangte die Versicherte wiederholt sowohl an die Y.____ als auch an die Helsana und verlangte die weitere Ausrichtung des Lohns respektive die Fortsetzung der Taggeldleistungen (Urk. 2/5, 9/19). Dieser Aufforderung kam die Helsana nicht nach . Zur Begründung führte sie mit Schreiben vom 22. September 2023 zunächst an, sie habe keine Arbeitsun fähigkeitszeugnisse mehr erhalten (Urk. 9/20) , worauf ihr die Versicherte mit E-Mail vom 4. Oktober 2023 ärztliche Zeugnisse vorlegte (Urk. 9/21). Mit E-Mail vom 9.

Oktober 2023 verwies die Helsana sodann darauf , dass

das Arbeits verhältnis in der Probezeit beendet worden

sei , was gemäss AVB zur Einstellung der Taggelder führe . Die Taggeldzahlungen würden wieder aufgenommen, sofern sich herausstellen sollte, dass die Kündigung nichtig sei

(Urk.

2/18). 2. 2.1

Mit Eingabe vom 24. November 2023 erhob X.____, vertreten durch Rechtsanwältin Sophie Stählin, beim Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich Klage gegen die Helsana Zusatzversicherungen AG mit dem Rechtsbegehren, diese sei zu verpflichten, ihr folgende Beträge zu bezahlen:

a.

Fr. 2'914.60 inkl. 5 % Zins seit dem 1. August 2023;

b.

Fr. 4'755.40 inkl. 5 % Zins seit dem 1. September 2023;

c.

Fr. 4'602.-- inkl. 5 % Zins seit dem 1. Oktober 2023;

d.

Fr. 2'301.-- inkl. 5 % Zins seit dem 1. November 2023;

e.

Fr. 702.35 inkl. 5 % Zins seit dem 1. August 2023;

f.

Fr. 157.80 inkl. 5 % Zins seit dem 1. Juli 2023;

g.

Fr. 554.56 inkl. 5 % Zins seit dem 1. November 2023;

h.

Fr. 831.84 inkl. 5 % Zins seit dem 25. November 2023.

Des Weiteren sei ihr die unentgeltliche Rechtspflege zu gewähren und in der Person von Rechtsanwältin Sophie Stählin eine unentgeltliche Rechtsvertreterin zu bestellen (Urk. 1 S. 2).

Mit Verfügung vom 27. November 2023 wurde der Beklagten Frist zur Klageantwort und der Klägerin Frist zur Substantiierung ihrer finanziellen Verhältnisse angesetzt (Urk. 5). 2 .2

Innert angesetzter Frist reichte die Beklagte am 11. Januar 2024 eine Klageantwort samt Beilagen (Urk. 8, Urk. 9/1-24) ein, mit dem Rechtsbegehren, das Prozessthema sei zunächst auf die Frage der sachlichen Zuständigkeit zu beschränken und es sei auf die Klage nicht einzutreten. Eventualiter, d.h. bei Abweisung des Antrages 1, sei ihr eine erstreckbare, angemessene Nachfrist zur Einreichung der vollständigen Klageantwort zu gewähren (Urk. 8 S. 2). Mit Eingabe vom 15. Januar 2024 (Urk. 10) reichte die Klägerin Unterlagen zwecks Darlegung ihrer finanziellen Situation ein (Urk. 11, Urk. 12/2-11). Mit Verfügung vom 2. Februar 2024 bejahte das hiesige Gericht seine sachliche und örtliche Zuständigkeit und trat auf die Klage ein. Zudem wurde der Beklagten erneut Frist angesetzt, sich zur Sache zu äussern (Urk. 14). 2 .3

Mit ergänzender Klageantwort vom 7. Mai 2024 schloss die Beklagte auf Abweisung der Klage (Urk. 19), worüber die Klägerin mit Verfügung vom 21. Mai 2024 in Kenntnis gesetzt wurde. Überdies wurde ihr Gesuch um Gewährung einer unentgeltlichen

Rechtsvertreterin in der Person von Rechtsanwältin Sophie Stählin bewilligt (Urk. 20). Mit Replik vom 25. September 2024 hielt die Klägerin vollumfänglich an ihren Rechtsbegehren fest (Urk. 30). Selbiges tat die Beklagte mit Duplik vom 14. Januar 2025 (Urk. 37), worüber die Klägerin mit Verfügung vom 16. Januar 2025 orientiert wurde (Urk. 39). Mit Eingabe vom 31. Januar 2025 (Urk. 40) reichte Rechtsanwältin Sophie Stählin ihre Honorarnote zu den Akten (Urk. 41). Der Einzelrichter zieht in Erwägung: 1.

Die sachliche und örtliche Zuständigkeit des hiesigen Sozialversicherungsgerichts wurde bereits mit Verfügung vom 2. Februar 2024 (Urk. 14) bejaht, welche unangefochten in Rechtskraft erwachsen ist. Ergänzend ist festzuhalten, dass die Beurteilung der Klage in die einzelrichterliche Zuständigkeit fällt, da der Streitwert Fr. 30'000.-- nicht übersteigt (§ 11 Abs. 1 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht ;

GSVGer). 2. 2.1

Am 1. Januar 2022 ist das revidierte Versicherungsvertragsgesetz (nVVG) in Kraft getreten. Gemäss der Übergangsbestimmung in Art. 103a nVVG gelten für Verträge, die vor dem Inkrafttreten der Änderung vom 19. Juni 2020 abgeschlossen worden sind, die folgenden Bestimmungen des neuen Rechts: die Formvorschriften (lit . a) und das Kündigungsrecht nach den Artikeln 35a und 35b nVVG (lit . b). Alle anderen Bestimmungen gelten lediglich für neu abgeschlossene Verträge (vgl. die Botschaft zur Änderung des Versicherungsvertragsgesetzes vom 28. Juni 2017, BBl 2017 5089

ff., 5136; vgl. auch Stephan Fuhrer, Deutliche Verbesserungen für die Kunden von Versicherungen, in: Plädoyer 2/2021, S. 40 ff., S. 49).

Der Versicherungsvertrag, welcher der vorliegenden Streitsache zugrunde liegt, wurde am 1. Januar 2023 und somit nach dem Inkrafttreten des revidierten Versicherungsvertragsgesetzes abgeschlossen. Damit gelangen die Bestimmungen des VVG zur Anwendung, wie sie seit Januar 2022

Geltung haben. 2.2

Gemäss Art.

E. 5.1

Zu prüfen bleibt somit der Anspruch auf Taggeldleistungen und Geburtengeld in betragsmässiger Hinsicht. Die Beklagte anerkennt ausdrücklich den medizinischen Sachverhalt (Urk. 19 S. 3 Ziff. 1 und S. 5 Ziff. 6), mithin die bis zum Entbindungstermin von der Klägerin behauptete und mit ärztlichen Zeugnissen belegte 100%ige Arbeitsunfähigkeit (Urk. 1 S. 3 f., Urk. 2/5-7, 2/9).

Grösstenteils unbestritten blieb

zudem die von der Klägerin berechnete Taggeldhöhe (Urk. 1 S. 10-12). Die Beklagte sprach sich in diesem Zusammenhang einzig gegen den Einbezug der Familienzulagen (für die am 16. August 2017 erst geborene Tochter der Klägerin, vgl. Urk. 2/20) zur Ermittlung des versicherten Verdiensts aus (Urk. 19 S. 11 f., Urk. 37 S.

E. 5.2

Das klageweise für die Periode vom

E. 5.3

Die Klägerin verlangt ohne nähere Begründung eine Verzinsung der eingeklagten Forderungen mit 5 % (Urk.

1 S. 2). Die Beklagte äusserte sich ihrerseits nicht zum Verzugszins.

Mit der Regelung zur Fälligkeit der Forderungen aus dem VVG in Art. 41 VVG ist kein Verfalltag statuiert, der eine Mahnung entbehrlich macht (vgl. Nef in: Honsell et al. [Hrsg.], Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, VVG, Basel 2001, Art. 41 N 20, und Nachführungsband, Basel 2012, Art. 41 ad N 20). Weder die in der Police aufgeführten BVB noch die AVB der Beklagten (vgl. Urk. 9/26 f.) regeln etwas Abweichendes, sodass auch vertraglich kein Verfalltag vereinbart ist. Die Beklagte musste demnach zur Zahlung gemahnt werden, damit sie in Verzug geriet. Eine solche Mahnung mit Ansetzung einer Zahlungsfrist ist nicht aktenkundig. Die Beklagte schuldet der Klägerin daher erst ab dem Datum der Klageerhebung (24. November 2023) die Zahlung von Verzugszins zu 5 % (vgl. Art. 100 VVG in Verbindung mit Art. 104 Abs. 1 OR).

E. 5.4

Zusammenfassend hat die Klägerin für den Zeitraum vom 1. Juli bis 24. November 2023 Anspruch auf Krankentaggelder und Geburtengeld in der Höhe von gesamthaft Fr. 16'100.-- (Fr. 14'713.60 + Fr. 1'386.40) zuzüglich 5 % Verzugszins ab 24. November 2023. Die Klage ist somit teilweise gutzuheissen. 6. 6.1

Das Verfahren ist kostenlos, da es eine Streitigkeit aus einer Krankentaggeldversicherung betrifft, welche unter den Begriff der Zusatzversicherung zur sozialen Krankenversicherung nach dem KVG zu subsumieren ist (vgl. Art. 114 lit. e ZPO in Verbindung mit § 33 Abs. 1 GSVGer und das Urteil des Bundesgerichts 4A_680/2014 vom 29. April 2015 E.

2.1 mit Hinweisen; vgl. auch BGE 142 V 448 E. 4.1). 6.2 6.2.1

Die Parteientschädigung umfasst den Ersatz der notwendigen Auslagen, die Kosten einer berufsmässigen Vertretung sowie in begründeten Fällen eine angemessene Umtriebsentschädigung, wenn eine Partei nicht berufsmässig vertreten ist (Art. 95 Abs. 3 ZPO).

Die Kantone sind zuständig, die Tarife für die Prozesskosten festzusetzen (Art.

96 ZPO). Das zürcherische Ausführungsgesetz zur ZPO, das Gesetz über die Gerichts- und Behördenorganisation im Zivil- und Strafprozess (GOG), enthält keine für das Sozialversicherungsgericht anwendbare Tarifbestimmung (vgl. 7.

Titel des GOG). Dasselbe gilt für die zürcherische Verordnung über die Anwaltsgebühren. Diese regelt ausdrücklich nur die Parteientschädigungen vor den Schlichtungsbehörden, den Zivilgerichten und den Strafbehörden. Die Bemessung der Parteientschädigung richtet sich somit nach § 34 des Gesetzes über das Sozialversicherungsgericht (GSVGer) sowie den §§ 1, 5 und 7 der Verordnung über die Gebühren, Kosten und Entschädigungen vor dem Sozialversicherungsgericht (GebV

SVGer). Gemäss §

34 Abs. 3 GSVGer ist die Höhe der gerichtlich festzusetzenden Entschädigung nach der Bedeutung der Streitsache, der Schwierigkeit des Prozesses und dem Mass des Obsiegens, jedoch ohne Rücksicht auf den Streitwert festzusetzen. 6.2.2

Die anwaltlich vertretene Klägerin obsiegt grösstenteils und hat folglich Anspruch auf eine Parteientschädigung. Rechtsanwältin Sophie Stählin machte mit Honorarnote vom 31. Januar 2025 einen Aufwand von insgesamt 45 Stunden und 50 Minuten à Fr. 220.-- pro Stunde geltend, mithin Fr. 10'083.35 zuzüglich Mehrwertsteuer (Urk. 41). Der veranschlagte Stundenaufwand erweist sich in Anbetracht der konkreten Gegebenheiten in mehrfacher Hinsicht als massiv überhöht. So wurden für die Redaktion der jeweils rund fünfzehn seitigen Klage und Replik (inkl. Analyse der Klageantwort und Korrespondenz mit der Klägerin; Urk.

1, Urk. 30) insgesamt 17 Stunden und 20 Minuten

respektive 19 Stunden und 50 Minuten aufgewendet. Dies ist weder der Bedeutung der Streitsache noch der Schwierigkeit des Prozesses angemessen. Insbesondere war wie die Klägerin selbst erkannte (Urk. 30 S. 2 f.)

der medizinische Sachverhalt unbestritten, und erschöpfte sich die Klageantwort (Urk. 19) in repetitiven Vorbringen gegen den Weiterbestand des Versicherungsverhältnisses, ohne dass neue Tatsachen vorgebracht worden wären. Es rechtfertigt sich somit, den Aufwand für die Klageschrift um die Hälfte und denjenigen für die Replik um drei Viertel auf 8 Stunden und 40 Minuten respektive 5 Stunden zu kürzen, zumal nur der notwendige Aufwand zu entschädigen ist (Urteil des Bundesgerichts 8C_426/2018 vom 10. August 2018 E. 5.3 mit Hinweis).

Als unangemessen hoch erweist sich des Weiteren der im Zusammenhang mit dem Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege veranschlagte Aufwand von gesamthaft 4 Stunden und 50 Minuten, welcher ermessensweise auf 1 Stunde und 30 Minuten zu kürzen ist. Im Übrigen erweist sich der geltend gemachte Aufwand als angemessen. Eine Reduktion der Entschädigung infolge des teilweisen Obsiegens ist im Übrigen nicht angezeigt, da der im Resultat zugesprochene Betrag

nur sehr geringfügig von der eingeklagten Forderung abweicht.

Insgesamt rechtfertigt sich auch mit Blick auf vergleichbare Fälle

somit maximal ein Aufwand von

E. 8

des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (ZGB) hat, wo es das Gesetz nicht anders bestimmt, derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet. Demgemäss hat die Partei, die einen Anspruch geltend macht, die rechtsbegründenden Tatsachen zu beweisen, während die Beweislast für die rechtsaufhebenden beziehungsweise rechtsverneinenden oder rechtshindernden Tatsachen bei der Partei liegt, die den Untergang des Anspruchs behauptet oder dessen Entstehung oder Durchsetzbarkeit bestreitet. Diese Grundregel kann durch abweichende gesetzliche Beweislastvorschriften verdrängt werden und ist im Einzelfall zu konkretisieren (BGE 128 III 271 E. 2a/aa). Sie gilt auch im Bereich des Versicherungsvertrags. Nach dieser Grundregel hat der Anspruchsberechtigte - in der Regel der Versicherungsnehmer, der versicherte Dritte oder der Begünstigte - die Tatsachen zur «Begründung des Versicherungsanspruches» (Marginalie zu Art. 39 VVG) zu beweisen, also namentlich das Bestehen eines Versicherungsvertrags, den Eintritt des Versicherungsfalles und den Umfang des Anspruchs. Den Versicherer trifft die Beweislast für Tatsachen, die ihn zu einer Kürzung oder Verweigerung der vertraglichen Leistung berechtigen (beispielsweise wegen schuldhafter

Herbeiführung des befürchteten Ereignisses: Art. 14 VVG) oder die den Versicherungsvertrag gegenüber dem Anspruchsberechtigten unverbindlich machen (z.B. wegen betrügerischer Begründung des Versicherungsanspruches: Art. 40 VVG).

Anspruchsberechtigter und Versicherer haben im Streit um vertragliche Leistungen je ihr eigenes Beweisthema und hierfür je den Hauptbeweis zu erbringen (BGE 148 III 105 E. 3.1; BGE 130 III 321 E. 3.1). 2.3

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts obliegt es der versicherten Person zu beweisen, dass sie (weiterhin) arbeitsunfähig ist und daher Anspruch auf Taggeld er hat, wenn die Versicherung zunächst Taggeld er ausbezahlt hat und sodann geltend macht, die Umstände hätten sich geändert oder die Leistungen seien von vornherein zu Unrecht erbracht worden und die versicherte Person sei (wieder) arbeitsfähig (vgl. BGE 141 III 241 E. 3.1; Urteil des Bundesgerichts 4A_246/2015 vom 17. August 2015 E. 2.2). Den Versicherer trifft demgegenüber die Beweislast für Tatsachen, die ihn zu einer Kürzung oder Verweigerung der vertraglich vorgesehenen Leistung berechtigen oder die den Versicherungsvertrag gegenüber dem Anspruchsberechtigten unverbindlich machen (BGE 130 III 321 E. 3.1). 3. 3.1

Gegenstand der Klage vom 24. November 2023 bildet der Anspruch auf Krankentaggelder und Mutterschaftsentschädigung im Zeitraum vom 1. Juni bis 24. November 2023 im Gesamtbetrag von Fr. 16'819.55 zuzüglich Zins (Urk. 1 S.

2 und S. 10-13). Zur Begründung dieses Anspruchs führte die Klägerin im Wesentlichen an, sie habe am 16. Oktober 2023 eine Tochter geboren und sei aufgrund starker schwangerschaftsbedingter Beschwerden seit dem 27. Februar 2023 arbeitsunfähig gewesen. Die Y.____ habe das Arbeitsverhältnis trotz der ihr bekannten Schwangerschaft per 12. Juli 2023 gekündigt. In der Folge seien keine Krankentaggelder mehr ausgerichtet worden (Urk. 1 S. 3 f.). Vorfrageweise sei zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis weiterhin bestehe. Dies sei der Fall, da sich die Kündigung in mehrfacher Hinsicht als nichtig erweise. So sei diese formungültig, da sie das Schriftformerfordernis nicht erfülle. Ausserdem sei sie zum einen nicht von dazu berechtigten Personen und zum anderen zur Unzeit ausgesprochen worden (Urk. 1 S. 6-9). Das Arbeitsverhältnis sei somit nicht gültig aufgelöst worden, weshalb auch für die Zeit nach dem 12. Juli 2023 Anspruch auf Krankentaggelder bzw. (ab 16. Oktober 2023) auf Mutterschaftsentschädigung bestehe. Darüber hinaus seien im Zeitraum vom 1. bis 12. Juli 2023 zu geringe Krankentaggelder ausbezahlt worden. Ferner werde für den Juni 2023 ein von der Beklagten versicherter Anspruch auf 80 % der Familienzulagen geltend gemacht (Urk. 1 S. 10-13). 3.2

Mit ergänzender Klageantwort vom 7. Mai 2024 bestritt die Beklagte den medizinischen Sachverhalt bzw. die Schwangerschaft der Klägerin nicht. Sie machte jedoch geltend, keine weiteren Leistungen zu schulden, da die Klägerin aus dem versicherten Personenkreis ausgeschieden sei. So sei das Arbeitsverhältnis von der Y.____ während der Probezeit aufgelöst worden, weshalb gestützt auf die AVB keine Nachleistungspflicht bestehe. Die Klägerin habe bisher keinen Nachweis erbracht, dass die Kündigung nichtig sei (Urk. 19 S. 3 f.). Deren Formungültigkeit sowie die Behauptung, diese sei von unberechtigten Personen ausgesprochen worden, werde bestritten. Die Y.____ sei als ehemalige Arbeitgeberin der Klägerin zum Verfahren beizuladen und zu diversen Punkten als Zeugin zu befragen wie u.a. zur Frage, ob sich die Klägerin zum Zeitpunkt der Kündigung nicht mehr in der Probezeit befunden habe (Urk. 19 S. 6-10). 3.3

Mit Replik vom 25. September 2024 bekräftigte die Klägerin im Wesentlichen ihre Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis nicht rechtsgültig aufgelöst worden sei, weshalb es nicht zu einem Ausschluss aus dem versicherten Personenkreis gekommen sei (Urk. 30 S. 3). Sie habe substantiiert begründet, weshalb die Kündigung ungültig sei. Die offerierten Beweise würden zudem belegen, dass sie sich zum Zeitpunkt der Aussprache der Kündigung nicht mehr in der Probezeit befunden habe. Die Beklagte habe die Beweise hinsichtlich der Ungültigkeit der Kündigung nicht mit Gegenbeweisen entkräften können (Urk. 30 S. 5). 3.4

Die Beklagte hielt mit Duplik vom 14. Januar 2025 insbesondere daran fest, dass die Klägerin den Beweis für die Nichtigkeit der Kündigung und den Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses nicht erbracht habe. Der Einwand der Nichtigkeit stelle lediglich eine Parteibehauptung dar. Die Kündigung sei während der Probezeit erfolgt, weshalb die Klägerin aus dem versicherten Personenkreis ausgeschieden sei (Urk. 37 S. 3 f.).

Die meisten von der Klägerin vorgebrachten Argumente für die Nichtigkeit könnten von ihr [der Beklagten] gar nicht entkräftet werden, weil sie nicht Partei im strittigen Arbeitsverhältnis gewesen sei. Hierfür sei zwingend die Y.____ als Partei oder Zeugin zu befragen (Urk. 37 S. 6). Es werde auch bestritten, dass ihr [der Beklagten] der Gegenbeweis für die von der Klägerin geltend gemachte Ungültigkeit der Kündigung obliege (Urk. 37 S. 9). 4. 4.1

Es ist unbestritten, dass die Klägerin aufgrund der von ihrer (ehemaligen) Arbeitgeberin, der Y.____, mit der Beklagten abgeschlossenen Kollektiv-Krankenversicherung (Police Nr. «...», gültig ab 1. Januar 2023) grundsätzlich für ein Krankentaggeld versichert war (Urk. 9/27). Demgegenüber ist hauptsächlich streitig, ob die Klägerin ab dem 13. Juli 2023 noch zum Kreis der versicherten Personen gehörte und daher weiterhin einen Anspruch auf Taggeldleistungen respektive ab dem 16. Oktober 2023 auf Mutterschaftsentschädigung hatte. In diesem Zusammenhang ist vorfrageweise zu klären, ob das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Y.____ trotz der von der Arbeitgeberin per 12. Juli 2023 ausgesprochenen Kündigung weiterhin bestand. 4.2 4.2.1

Integrierender Bestandteil des Versicherungsvertrags bilden die AVB (Ausgabe Mai 2021, Urk. 9/26; vgl. Urk. 9/27 S. 1). Gemäss Ziff. 7.2 AVB sind Arbeitnehmende versichert, wenn zwischen ihnen und dem Versicherungsnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht und sie aufgrund ihrer unselbständigen Erwerbstätigkeit der Alters- und Hinterlassenenversicherung unterstellt ist (Urk. 9/26 S. 7). Der Versicherungsschutz setzt für die einzelne versicherte Person an dem Tag ein, an dem das Arbeitsverhältnis beginnt, frühestens jedoch an dem in der Police aufgeführten Vertragsbeginn (Ziff. 11.1 AVB, Urk. 9/26 S. 8). Der Versicherungsschutz erlischt für die einzelne versicherte Person mit ihrem Ausscheiden aus dem versicherten Personenkreis (Ziff. 12.2 lit. a AVB, Urk. 9/26 S. 9). 4.2.2

Laut Ziff. 15.2 AVB wird das Taggeld bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit von mindestens 25 % anteilmässig entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet (Urk. 9/26 S. 10). Arbeitsunfähigkeit ist die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit bedingte volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten. Nach sechs Monaten wird auch die zumutbare Tätigkeit in einem anderen Beruf oder Aufgabenbereich berücksichtigt (Ziff. 4.4 AVB, Urk. 9/26 S. 6). Ist ein Geburtengeld vereinbart, geht die

Leistung der Beklagten aus der Police hervor. Der Leistungsanspruch beginnt mit der Auszahlung der Mutterschaftsleistungen nach dem Bundesgesetz über den Erwerbserersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG). Die Leistungsdauer kann nicht unterbrochen werden und ein gleichzeitiger Anspruch auf Krankentaggeld ist ausgeschlossen. Im Übrigen gelten die Anspruchsvoraussetzungen gemäss EOG. Leistungsvoraussetzung ist, dass die versicherte Person bei der Geburt mindestens 270 aufeinanderfolgende Tage bei der Beklagten oder einem Vorversicherer für das Geburtengeld versichert war (Ziff. 27.1-3 AVB, Urk. 9/26 S. 14). 4.3 4.3.1

Die Klägerin stellt nicht in Abrede, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum Ausschluss aus dem versicherten Personenkreis führt. Sie macht jedoch geltend, die von der Arbeitgeberin am 28. Juni 2023 ausgesprochene Kündigung sei aus mehreren Gründen nichtig, weshalb das Arbeitsverhältnis nicht rechts gültig aufgelöst worden sei (Urk. 30 S. 3 Ziff. 6, vgl. auch Urk. 1 S. 9 Ziff.

33). Die Beklagte ist demgegenüber der Auffassung, die Klägerin habe den Beweis für die Nichtigkeit der Kündigung und den Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses nicht erbracht (Urk. 19 S. 4, Urk. 37 S. 3). 4.3.2

Aus Sicht der Klägerin wurde die Kündigung am 28. Juni 2023 zur Unzeit ausgesprochen, da sie zu diesem Zeitpunkt schwanger gewesen sei und die Probezeit längst bestanden gehabt habe (Urk. 1 S. 7-9, Urk. 30 S. 11-13).

Dass die Klägerin am 28. Juni 2023 schwanger war, ist unbestritten (Urk. 19 S. 3 Ziff. 1) und steht mit Blick auf die am 16. Oktober 2023 erfolgte Geburt ihrer zweiten Tochter fest (Urk. 2/19). Damit greift der Kündigungsschutz im Sinne von Art. 336 c Abs. 1 lit. c des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR), sofern die Probezeit im Zeitpunkt der Kündigung bereits abgelaufen war.

Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses (Art. 335b Abs. 1 OR). Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden (Art. 335b Abs. 2 OR).

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (Art. 335b Abs. 3 OR).

Gemäss Art. 5 Ziff. 1 des Landes-Gesamtarbeitsvertrags des Gastgewerbes (L-GAV), welcher auf das Arbeitsverhältnis zwischen der Y.____ und der Klägerin Anwendung findet (vgl. Urk. 2/3 S. 3, Urk. 2/4 S. 6), beträgt die Probezeit 14 Tage, wobei eine längere Dauer schriftlich vereinbart werden kann. Im aktenkundigen Arbeitsvertrag vom 23. November 2022 wurde eine Probezeit von drei Monaten festgehalten (Urk. 2/3 S. 1). Ob diese Verlängerung der im L-GAV statuierten Probezeit gültig vereinbart wurde, was die Klägerin unter Hinweis auf ihres Erachtens verletzte Formvorschriften verneint (Urk. 1 S. 8), braucht nicht abschliessend beantwortet zu werden, wie die folgenden Erwägungen zeigen. 4.3.3

Die Klägerin trat ihre Stelle bei der Y.____ am 5. Dezember 2022 an (Urk. 2/3). Eine dreimonatige Probezeit wäre demnach im Normalfall Anfang März 2023 abgelaufen. Ab dem Beginn der krankheitsbedingten Abwesenheit der Klägerin am 27. Februar 2023 (Urk.

9/10) hätte sich die Probezeit allerdings von Gesetzes wegen

automatisch grundsätzlich um die Krankheitsdauer verlängert (Art. 335b Abs. 3 OR). Dabei handelt es sich jedoch nicht um zwingendes Recht (vgl. Art. 361 und 362 OR e contrario; vgl. auch Streiff /von Kaenel /Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, Art. 335b N. 13, wonach die Verlängerung von den Parteien wegbedungen werden kann).

Zu prüfen ist daher, ob die Klägerin und die Y.____ (konkludent) auf eine Verlängerung der Probezeit verzichtet haben.

Um die von ihr behauptete Tatsache zu beweisen, dass die Kündigung nach Ablauf der gemäss Arbeitsvertrag dreimonatigen Probezeit erfolgte, legte die Klägerin verschiedene Urkunden ins Recht. Dabei handelt es sich um eine ausgedruckte, laut Klägerin (Urk. 1 S. 8 Ziff. 28) vom 5. März 2023 datierende E-Mail der Y.____, mit welcher sie aufgefordert wurde, einen Online-Fragebogen zu ihrer Probezeit auszufüllen. Dieser trug den Titel «Feedback nach Probezeit» (Urk.

2/14). Eine weitere zum Beweis offerierte E-Mail der Y.____

laut Klägerin versandt am 30. März 2023 (Urk. 1 S. 8 Ziff. 29) enthält folgende Formulierung: «Wir möchten dir nochmal herzlich zur bestandenen Probezeit gratulieren und freuen uns, dich zur Y.____-Familie zählen zu dürfen» (Urk. 2/15). Des Weiteren legte die Klägerin die Lohnabrechnung für März 2023 vor, welcher zu entnehmen ist, dass die Y.____ eine pro-rata-Auszahlung des 13. Monatslohns vorgenommen hat (Urk. 2/16). Hierzu merkte die Klägerin ergänzend an, dass der Anspruch auf einen 13. Monatslohn im Arbeitsvertrag (mit Verweis auf das Y.____-Manual für Mitarbeitende) erst nach Ablauf der Probezeit vorgesehen sei (Urk. 1 S. 9 Ziff. 30).

Entgegen der Argumentation der Beklagten gelingt der Klägerin damit der von ihr zu erbringende Beweis, dass die Kündigung vom 26. Juni 2023 (Urk. 2/11) erst erfolgte, nachdem sie die Probezeit bereits bestanden hatte. Dafür spricht namentlich klar der Umstand, dass ihr ab März 2023 jeweils monatlich pro rata der 13. Monatslohn ausgerichtet wurde. Im März 2023 erfolgte ausserdem eine rückwirkende Auszahlung des 13. Monatslohns ab Beginn des Arbeitsvertrags (Urk. 2/10 [Lohnabrechnungen von März bis Juli 2023]). Gemäss dem Manual für Mitarbeitende, auf welches im Arbeitsvertrag wiederholt verwiesen wird (vgl. Urk.

2/3), wird diese Leistung erst nach Ablauf der Probezeit erbracht (Urk. 2/4 S.

20).

Die

von der Klägerin eingereichten E-Mails der Y.____ stützen eben falls diese Sichtweise, selbst wenn sie wie von der Beklagten in Bezug auf die Nachricht vom 30. März 2023 vorgebracht (Urk. 19 S. 9 Ziff. 15) vom internen Kommunikationssystem automatisch drei Monate nach Stellenantritt (5. Dezember 2022; Urk. 2/3 S. 1) versandt worden sein sollten. Auch mit ihren weiteren Vorbringen vermag die Beklagte den Hauptbeweis nicht zu erschüttern. Insbesondere erschliesst sich nicht, inwiefern die wiederholt beantragte Zeugenaussage von Z.____, CPO der Y.____ (u.a. Urk. 19 S. 9 f.), zu einem anderen Beweisergebnis führen sollte (antizipierte Beweiswürdigung; BGE 144 V 361 E. 6.5, 136 I 229 E.

5.3). Soweit die Beklagte um Beiladung der Y.____ zum Verfahren ersucht (Urk.

19 S. 6), ist dem entgegenzuhalten, dass die Beiladung einer Drittpartei zum Verfahren in der ZPO nicht vorgesehen ist, weshalb diesem Antrag von vornherein nicht entsprochen werden kann (Volz, in: Hurst/Pfiffner/Zünd [Hrsg.], Kommentar zum Gesetz über das Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich, 3. Aufl. 2024, § 14 Rz . 6 mit Hinweisen) .

Vor diesem Hintergrund ist entsprechend dem Vorbringen der Klägerin (Urk. 1 S. 9 Ziff. 31) rechtsgenügend erstellt, dass die Y.____

auf eine Verlängerung der Probezeit gemäss Art. 335b Abs.

3 OR über den 5. März 2023 hinaus verzichtet hat. Ein Verzicht auf die Verlängerung liegt auch in Anbetracht des Umstands nahe, dass die Klägerin die dreimonatige Probezeit im Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit am 27.

Februar 2023 zum weitaus grössten Teil bereits absolviert hatte. Angesichts der von ihr eingereichten E-Mail-Korrespondenz und der Auszahlung des 13.

Monatslohns ab März 2023 durfte sie in guten Treuen davon ausgehen, die Probezeit bestanden zu haben. 4.3.4

Nach dem Gesagten befand sich die Klägerin zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Y.____ nicht mehr in der Probezeit. Da sie damals schwanger war, erweist sich die Kündigung als nichtig (Art. 336c Abs. 2 OR). Das Arbeitsverhältnis bestand deshalb weiter fort (Portmann/Rudolph, in: Widmer Lüchinger/Oser [Hrsg.], Basler Kommentar OR I, 7. Aufl. 2020, Art. 336c N.

E. 10

).

Dementsprechend ist die Klägerin auch nicht aus dem Kreis der bei der Beklagten versicherten Personen ausgeschieden und hat nach dem 12. Juli 2023 weiterhin Anspruch auf die versicherungsvertraglichen Leistungen . Ob die Kündigung der Y.____ im Übrigen den gesetzlichen Formerfordernissen entsprach , kann bei dieser Sach- und Rechtslage dahingestellt bleiben. 5.

E. 13

f. Ziff. 29). Dabei bestritt sie nicht, dass Kinderzulagen grundsätzlich mitversichert sind (vgl. Ziff.

231 der Besonderen Vertragsbedingungen [BVB], Urk. 9/27 S. 7). Sie wandte allerdings mit substantiierter Begründung zu Recht ein, dass die Klägerin keinen Nachweis für den Bezug von Familienzulagen erbracht hat. Allein die Geburtsurkunde ihrer erstgeborenen Tochter (Urk. 2/20) genügt nicht, um die Bezugsberechtigung zu beweisen. Hinzu kommt, dass den aktenkundigen Lohnabrechnungen (Urk. 2/10) ebenfalls keine Anhaltspunkte für die Ausrichtung von Familienzulagen zu entnehmen sind.

Damit ist mit der Beklagten (Urk. 37 S. 13 Ziff. 29) von einem versicherten Verdienst von Fr. 67'600.-- (Fr. 5'200.-- x 13) auszugehen und der Anspruchsberechnung

ein Taggeld von Fr. 148.15 (Fr. 67'600. -- :

365 x 0.8)

zu Grunde zu legen

(vgl. auch Urk.

38/28).

Dementsprechend hat die Klägerin für Juli 2023 noch Anspruch auf Taggeldleistungen im Betrag von Fr. 3'454.20 (31 x Fr. 148.15 - Fr. 1'138.45 [für Juli 2023 bereits erhaltene Leistungen; Urk. 1 S. 12 Ziff. 43 , Urk. 2/21]). Für den Zeitraum vom 1. August bis 15. Oktober 2023 resultiert ein Gesamtbetrag von Fr. 11'259.40 ([31 x Fr. 148.15] + [30 x Fr.

148.15]). Der Anspruch auf die für den Monat Juni 2023 geltend gemachten 80 % der Familienzulagen (Fr. 157.80; Urk. 1 S. 12 Ziff. 44) ist zu verneinen. Die der Klägerin zustehenden Taggeldleistungen belaufen sich somit total auf Fr.

14'713.60 (Fr. 3'454.20 + Fr. 11'259.40).

E. 16

Oktober bis 24. November 2023 geltend gemachte Geburtengeld

(Fr. 554.56 für Oktober 2023, Fr. 831.84 für November 2023; Urk. 1 S. 13) blieb seitens der Beklagten betragsmässig unbestritten (vgl. Urk. 19 S. 13). Der Anspruch leitet sich aus der Police (Urk. 9/27 S. 4) sowie Ziff. 27.1-3 AVB ab (vgl. vorstehende E. 4.2.2). Die Klägerin hat die ihr aus EOG zustehende Mutterschaftsentschädigung in ihrer Anspruchsberechnung berücksichtigt (Urk. 1 S. 12 f. Ziff. 45-48). In diesem Punkt ist die Klage somit vollumfänglich gutzuheissen. Das der Klägerin zu Lasten der Beklagten zuzu sprechende Geburtengeld beträgt in der Summe Fr. 1'386.40 (Fr. 554.56 + Fr.

831.84).

E. 19

Stunden, was unter Berücksichtigung des seit 1.

Juli 2024 zur Anwendung gelangenden Stundenansatzes bei Obsiegen von Fr.

280.-- ein Honorar von Fr. 5' 320.-- ergibt. Die Beklagte hat folglich eine Parteientschädigung von (gerundet) Fr. 5'750.-- zu leisten (Fr. 5' 320.-- zuzüglich Mehrwertsteuer von 8.1 %), wobei diese direkt der unentgeltlichen Rechtsverteilerin der Klägerin zuzusprechen ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_170/2018 vom 20. Juni 2018 E. 1.3 mit Hinweisen). Der Einzelrichter erkennt:

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.