Tribunal fédéral – 4A_60/2026
I^re^ Cour de droit civil
Arrêt du 30 juin 2026

Congé abusif

Vaccination, covid

Art. 321*d*, 336 CO

Le licenciement d'une hôtesse de l'air pour avoir refusé de respecter l'injonction de se vacciner contre le covid **n'est pas abusif**.

Besetzung
Bundesrichter Hurni, Präsident,
Bundesrichter Denys,
Bundesrichter Rüedi,
Gerichtsschreiber Gross.

Verfahrensbeteiligte
A.,
vertreten durch Rechtsanwältin Therese Hintermann,
und Rechtsanwalt Philipp Kruse,
Beschwerdeführerin,

gegen

B. AG,
vertreten durch Rechtsanwältin
Dr. Irène Suter-Sieber und Rechtsanwalt Gustaf Heintz,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Forderung aus Arbeitsvertrag,

Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 19. Dezember 2025 (LA250007-O/U).

Sachverhalt:

A.
A. (Klägerin, Beschwerdeführerin) arbeitete ab dem 30. März 2016 bei der B. AG (Beklagte, Beschwerdegegnerin) als Flight Attendant. Am 26. Januar 2023 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin per 30. April 2023, da sich die Klägerin geweigert hatte, sich entsprechend dem von der Beklagten eingeführten Obligatorium gegen Covid-19 impfen zu lassen. Infolge Arbeitsunfähigkeit der Klägerin erstreckte sich die Kündigungsfrist bis zum 31. Mai 2023. Die Klägerin erachtet die Kündigung als missbräuchlich.

B.
Mit Klage vom 21. November 2023 gelangte die Klägerin an das Arbeitsgericht Bülach und beantragte, die Beklagte sei zu verpflichten, ihr den Betrag von brutto Fr. 19'760 (entsprechend sechs Monatslöhnen) zuzüglich Zins von 5 % seit dem 1. Juni 2023 zu bezahlen. Das Arbeitsgericht wies die Klage am 5. Juli 2024 ab.
Eine dagegen gerichtete Berufung der Klägerin wies das Obergericht des Kantons Zürich am 19. Dezember 2025 ab.

C.

Mit Beschwerde in Zivilsachen beantragt die Klägerin, die Sache sei zur Durchführung des ordentlichen Berufungsverfahrens, insbesondere Zustellung der Berufung an die Beschwerdegegnerin und Durchführung eines vollständigen Schriftenwechsels an das Obergericht zurückzuweisen. Eventualiter sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, ihr sechs Monatslöhne von insgesamt Fr. 19'760.-- zuzüglich Zins zu 5 % seit 1. Juni 2023 zu bezahlen. Subeventualiter sei die Sache zu neuer Entscheidung über die Kosten- und Entschädigungsfolgen zurückzuweisen.
Die Beschwerdegegnerin beantragt, auf die Beschwerde sei nicht einzutreten. Eventualiter sei sie abzuweisen. Das Obergericht verzichtet auf Vernehmlassung. Die Beschwerdeführerin hat unaufgefordert repliziert.

Erwägungen:

1.
Die Beschwerdegegnerin beantragt, das vorliegende Verfahren sei mit dem Verfahren 4A_612/2025 zu vereinigen.
Das Bundesgericht vereinigt mehrere Verfahren, wenn sie in einem engen sachlichen Zusammenhang stehen, namentlich wenn sie sich gegen denselben Entscheid richten und die gleichen Parteien oder ähnliche Rechtsfragen betreffen (vgl. Art. 71 BGG i.V.m. Art. 24 Abs. 2 lit. b BZP [SR 273]; BGE 133 IV 215 E. 1; 126 V 283 E. 1). Die beiden Verfahren betreffen zwar die gleiche Beschwerdegegnerin und die gleiche Rechtsfrage (Zulässigkeit der Einführung und Durchsetzung eines Covid-19-Impfobligatoriums), sie richten sich aber nicht gegen denselben Entscheid. Auf eine Vereinigung der Verfahren ist vorliegend zu verzichten.

2.
Die Beschwerde betrifft eine Zivilrechtsstreitigkeit (Art. 72 Abs. 1 BGG) und richtet sich gegen einen Endentscheid (Art. 90 BGG) eines oberen kantonalen Gerichts, das als Rechtsmittelinstanz entschieden hat (Art. 75 BGG). Der Streitwert erreicht den nach Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG in arbeitsrechtlichen Fällen geltenden Mindestbetrag von Fr. 15'000.--. Die Beschwerdeführerin ist mit ihren Anträgen unterlegen (Art. 76 BGG) und die Beschwerdefrist (Art. 100 Abs. 1 i.V.m. Art. 46 Abs. 1 lit. c BGG) ist eingehalten. Die Beschwerde in Zivilsachen steht offen. Vor diesem Hintergrund kann offenbleiben, ob sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 74 Abs. 2 lit. a BGG), indem bis dato noch nicht höchstrichterlich über die Rechtmässigkeit eines Impfobligatoriums mit einem nicht ordentlich zugelassenen Impfstoff in einem privaten Arbeitsrechtsverhältnis befunden worden sei.
Nicht einzutreten ist auf die Beschwerde indes insoweit, als die Beschwerdeführerin beanstandet, dass die Vorinstanz in Anwendung von Art. 312 Abs. 1 ZPO auf die Einholung einer Berufungsantwort verzichtete. Hierzu wäre höchstens die Beschwerdegegnerin befugt, da sie hierdurch der Möglichkeit einer Anschlussberufung verlustig geht (so in BGE 143 III 153). Aus der Sicht der Berufungsklägerin resp. Beschwerdeführerin stand der Entscheid, auf die Einholung einer Berufungsantwort gemäss Art. 312 Abs. 1 ZPO zu verzichten, hingegen im pflichtgemässen Instruktionsermessen des Gerichts - genauso, wie das Bundesgericht nach pflichtgemässem Ermessen unanfechtbar entscheidet, ob es einen Schriftenwechsel durchführt oder nicht. Vorliegend war trotz der Weitschweifigkeit der Berufungsbegründung schnell erkennbar, dass die Rügen der Berufung nicht stichhaltig sind (vgl. dazu BGE 143 III 153 E. 4.6 und Hurni/Schlup/Sterchi, in: Berner Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2026, N. 6 zu Art. 312 ZPO). Der Beschwerdeführerin fehlt es daher an einem Rechtsschutzinteresse hinsichtlich dieser Rüge.

3.

3.1. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Mit Blick auf die allgemeinen Begründungsanforderungen (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) behandelt es aber grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu

offensichtlich sind. Es ist jedenfalls nicht gehalten, wie ein erstinstanzliches Gericht alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden (BGE 140 III 86 E. 2 mit Hinweisen).

3.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den streitgegenständlichen Lebenssachverhalt als auch jene über den Ablauf des vor- und erstinstanzlichen Verfahrens, also die Feststellungen über den Prozesssachverhalt (BGE 140 III 16 E. 1.3.1). Das Bundesgericht kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 143 IV 241 E. 2.3.1). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 BGG).
Für eine Kritik am festgestellten Sachverhalt gilt das strenge Rügeprinzip nach Art. 106 Abs. 2 BGG (BGE 140 III 264 E. 2.3 mit Hinweisen). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substanziiert aufzeigen, inwiefern diese Voraussetzungen erfüllt sein sollen. Wenn sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit präzisen Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (BGE 140 III 86 E. 2). Genügt die Kritik diesen Anforderungen nicht, können Vorbringen mit Bezug auf einen Sachverhalt, der vom angefochtenen Entscheid abweicht, nicht berücksichtigt werden (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 mit Hinweisen).

4.
Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Kündigung sei rechtsmissbräuchlich. Sie rügt die Sachverhaltsfeststellung und Beweiswürdigung durch die Vorinstanz, namentlich deren Annahme, dass das von der Beschwerdegegnerin verlangte Impfobligatorium betrieblich notwendig und alternativlos gewesen sei. Ausserdem verletze die Vorinstanz ihr rechtliches Gehör sowie die soziale Untersuchungsmaxime (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO).

4.1.

4.1.1. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist gekündigt werden (Art. 335 Abs. 1 OR). Damit gilt das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Es bedarf grundsätzlich keiner besonderen Gründe, um zu kündigen (BGE 136 III 513 E. 2.3 mit Hinweisen). Ihre Grenzen findet die Kündigungsfreiheit im Missbrauchsverbot. Missbräuchlich ist eine Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten, in Art. 336 OR umschriebenen unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, wobei die Aufzählung nicht abschliessend ist. So ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses unter anderem dann missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb. Gleiches gilt, wenn die Kündigung ausgesprochen wird, weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb (Art. 336 Abs. 1 lit. a und lit. b OR). Weitere Tatbestände sind denkbar und vom Bundesgericht schon mehrfach anerkannt worden. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die vergleichbar ist mit derjenigen der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgezählten Gründe (BGE 136 III 513 E. 2.3; 134 III 108 E. 7.1; 132 III 115 E. 2.1; 131 III 535 E. 4.2).

4.1.2. Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot

schonender Rechtsausübung beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht (BGE 131 III 535 E. 4.2; 125 III 70 E. 2b). Ein krass vertragswidriges Verhalten, namentlich eine schwere Persönlichkeitsverletzung im Umfeld einer Kündigung, kann diese als missbräuchlich erscheinen lassen (BGE 132 III 115 E. 2.2). Demgegenüber genügt ein bloss unanständiges, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdiges Verhalten des Arbeitgebers nicht, um die Kündigung als missbräuchlich erscheinen zu lassen (BGE 132 III 115 E. 2.3; 131 III 535 E. 4.2; Urteil 4A_295/2024 vom 20. August 2024 E. 3.1.1).
Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung setzt einen Kausalzusammenhang zwischen dem verpönten Motiv und der Kündigung voraus. Es ist mithin erforderlich, dass der als missbräuchlich angefochtene Kündigungsgrund bei der Entscheidung des Arbeitgebers, den Arbeitsvertrag aufzulösen, eine entscheidende Rolle gespielt hat (BGE 125 III 70 E. 2a). Der Arbeitnehmer, der sich auf die Missbräuchlichkeit beruft, trägt hierfür die Beweislast. Dies gilt namentlich auch für den besagten Kausalzusammenhang zwischen dem angerufenen Kündigungsgrund und der Kündigung (vgl. Art. 8 ZGB; BGE 150 III 78 E. 3.1.1 f.; 130 III 699 E. 4.1; 123 III 246 E. 4b; 121 III 60 E. 3b; Urteil 4A_293/2019 vom 22. Oktober 2019 E. 3.5.1 mit Hinweisen).

4.1.3. Der Arbeitgeber kann über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb oder Haushalt allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen (Art. 321d Abs. 1 OR). Nach Art. 321d Abs. 2 OR hat der Arbeitnehmer die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen. Der Arbeitnehmer ist aber nicht verpflichtet, Weisungen zu befolgen, die widerrechtlich oder unsittlich sind. Zudem findet das Weisungsrecht am Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, bzw. der Pflicht des Arbeitgebers, dieses zu achten (Art. 328 OR), seine Schranke. Sodann können mit einer Weisung die Verpflichtungen des Arbeitnehmers nicht über den vertraglichen Rahmen erweitert werden (BGE 132 III 115 E. 5.2; Urteil 4A_613/2010 vom 25. Januar 2011 E. 3). Ausfluss des Persönlichkeitsrechts ist auch der Gleichbehandlungsgrundsatz, der durch die Weisung nicht ohne sachlichen Grund verletzt werden darf. Dabei ist immer eine Interessenabwägung vorzunehmen. Je intensiver das betriebliche Interesse, desto weiter darf in Persönlichkeitsrechte eingegriffen werden. Umgekehrt verpflichtet dies den Arbeitgeber auch auf das Verhältnismässigkeitsprinzip. Soweit Weisungen in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers eingreifen, haben sie sich auf das betrieblich Notwendige zu beschränken. Die Interessenabwägung ist dabei keine freie: Der Arbeitnehmer hat mit dem "Verkauf" seiner Arbeitskraft auf Zeit, der Eingehung vertraglicher Treuepflichten und der Integration in eine Arbeitsorganisation auf die Ausübung eines Teils seiner Persönlichkeit verzichtet. Im Zweifel ist daher davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer die ihm erteilten Instruktionen befolgen muss (STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. Aufl. 2012, N. 3 zu Art. 321d OR).

4.2.

4.2.1. Die Vorinstanz verneinte zunächst eine Verletzung der Begründungspflicht durch die Erstinstanz. Diese habe hinreichend begründet, welche Bedingungen ihrer Ansicht nach bezüglich der operationellen und unternehmerischen Notwendigkeit des Impfobligatoriums zu berücksichtigen seien. Sie habe sich zur Einsatzplanung der Beschwerdegegnerin geäussert und ausgeführt, welche Probleme sich für diese dabei gestellt hätten. Damit habe die Erstinstanz die gegenteiligen Ausführungen der Beschwerdeführerin in der Replik zumindest implizit verworfen.

4.2.2. Sodann erwog die Vorinstanz, die Beschwerdeführerin setze sich mit der Argumentation der Erstinstanz nicht hinreichend auseinander und zeige nicht auf, weshalb deren Erwägungen unzutreffend sein sollen und wo sie vor Erstinstanz überhaupt entsprechende substanziierte Behauptungen aufgestellt hätte. Stattdessen verweise die Beschwerdeführerin pauschal auf die eingereichten Beweismittel und ihre Plädoyernotizen. Dies sei etwa der Fall, soweit sie geltend mache, sie habe genügend aufgezeigt, dass ungeimpfte Crewmitglieder von den Regeln für die

Passagiere an den Destinationen ausgenommen worden seien und keine planerischen Schwierigkeiten bestanden hätten. Soweit die Beschwerdeführerin die behauptete operationelle Nicht-Notwendigkeit der Impfpflicht mit Medienmitteilungen der Berufsverbände begründe, genüge sie ihrer Substanziierungspflicht auch nicht. Nicht einzugehen sei auf die Berufung schliesslich, soweit die Beschwerdeführerin lediglich ihre abweichende Sicht der Gegebenheiten darlege oder allgemein die Covid-19-Impfungen infrage stelle.

4.2.3. Nicht gefolgt werden könne der Beschwerdeführerin sodann, wenn sie rüge, die Erstinstanz sei ohne belastbare Beweise von einem höheren Ansteckungsrisiko im Flugbetrieb sowie davon ausgegangen, dass die Impfung eine zweck- und verhältnismässige Vorsorgemassnahme zum Schutz der Passagiere und der Mitarbeiter darstelle. Zudem habe die Beschwerdeführerin zwar darauf hingewiesen, dass gemäss offiziellen Verlautbarungen der Beschwerdegegnerin Ansteckungen in der Kabine, auch wegen der allgemeinen Schutzmassnahmen des Personals (Maskentragen, Händewaschen) sehr selten seien. Sie habe aber nicht aufgezeigt, wo sie vor Erstinstanz entsprechende Tatsachenbehauptungen aufgestellt hätte.
Gleichfalls nicht zu hören sei die Beschwerdeführerin, wenn sie einwende, die Covid-19-Impfung schütze bekanntermassen nicht vor Ansteckung. Davon sei auch die Erstinstanz ausgegangen. Auch der Umstand, dass die Crewmitglieder aufgrund ihres Alters und Gesundheitszustands von schweren Krankheitsverläufen kaum betroffen gewesen sein sollen, vermöge die Zweckmässigkeit und Verhältnismässigkeit der Vorsorgemassnahme zum Schutz des Personals und der Passagiere nicht infrage zu stellen.
Soweit die Beschwerdeführerin schliesslich vorbringe, dass die Beschwerdegegnerin den Nachweis der Nützlichkeit des Impfobligatoriums durch geringere Personalausfälle hätte erbringen müssen, zeige sie weder auf, wo sie erstinstanzlich entsprechende Tatsachenbehauptungen aufgestellt hätte, noch habe sie sich mit den diesbezüglichen Erwägungen der Erstinstanz auseinandergesetzt und aufgezeigt, weshalb der erstinstanzliche Entscheid im Lichte dieser Tatsachen anders ausfallen müsste. Das Argument gehe letztlich an der Sache vorbei. Die Erstinstanz habe ihren Entscheid nicht damit begründet, dass durch das Impfobligatorium weniger Mitarbeiter schwer erkrankt oder die positiven Tests nach Einführung des Impfobligatoriums rückläufig gewesen wären. Ohnehin sei die Verhältnismässigkeit nicht retrospektiv, sondern im Zeitpunkt der Anordnung zu beurteilen und habe die Erstinstanz ausdrücklich nicht nur die Fürsorgepflicht gegenüber den Crewmitgliedern, sondern auch den Schutz der Passagiere als Grund für die Verhältnismässigkeit angeführt.

4.3. Die Weisung der Beschwerdegegnerin an das Bordpersonal, sich impfen zu lassen, ansonsten eine Kündigung erfolge, sei sodann rechtlich zulässig gewesen, so die Vorinstanz.

4.3.1. Die Impfpflicht stelle einen Eingriff in die körperliche Unversehrtheit und das Recht der Beschwerdeführerin auf persönliche Freiheit dar. Auch habe die Erstinstanz anerkannt und bei der Interessenabwägung berücksichtigt, dass es sich bei den diversen Impfstoffen um medizinische Präparate im Versuchsstadium gehandelt habe. Jedoch sei die Beschwerdeführerin weder gezwungen worden, an einem medizinischen Versuch teilzunehmen, noch stelle das Impfobligatorium eine unzulässige Folter oder erniedrigende Behandlung dar. Die Impfungen seien vielmehr mit zugelassenen Impfstoffen erfolgt, wobei hier nicht zu prüfen sei, ob die Zulassung zu Recht geschehen sei. Die Beschwerdegegnerin habe sich auf die Empfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit verlassen und auf die Zulassung der Impfstoffe durch die Arzneimittelbehörde abstellen dürfen. Abgesehen davon habe es der Beschwerdeführerin - wenn auch mit den entsprechenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen einer Kündigung - freigestanden, sich nicht impfen zu lassen.
Sodann vermöge die Beschwerdeführerin mit ihren pauschalen Ausführungen nicht darzulegen, dass die Beschwerdegegnerin vor Einführung einer Impflicht eine Risikoeinschätzung hinsichtlich der Impfung hätte durchführen müssen. Ebenso wenig sei zu beanstanden, dass die Erstinstanz eine solche Risikobeurteilung nicht in ihre Interessenabwägung miteinbezogen habe. Die Beschwerdeführerin zeige nicht auf, inwiefern sich aus den regulatorischen Bestimmungen derartige

arbeitsvertragliche Ansprüche ableiten liessen. Nachdem ferner feststehe, dass das Impfobligatorium betrieblich notwendig gewesen sei, habe es sich auch nicht um eine ausserdienstliche Weisung gehandelt.

4.3.2. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin sei auch die erstinstanzliche Interessenabwägung rechtens.
Aufseiten der Beschwerdegegnerin habe eine betriebliche resp. operationelle Notwendigkeit für das Impfobligatorium bestanden: Im Kontext mit der Covid-19-Pandemie hätten strikte Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen in diversen Ländern sowie Impfvorschriften gegolten, an die sich die Beschwerdegegnerin habe halten müssen, um ihre Flüge auf Kurz- und Langstrecken anbieten zu können. Die Einsatzplanung sei hochkomplex gewesen, zumal angesichts der diversen Flugarten wie Kettenflüge, Turnaround-, Night-Stop- und Stand-by-Flüge. Die Beschwerdegegnerin habe die nationalen und lokalen Bestimmungen der Destinationen ihres Streckennetzes sowie deren Einhaltung durch das Personal permanent beobachten und überprüfen müssen. Die Testungen bei einer 3G-Einreiseregelung hätten zu hohen Mehrkosten geführt und wertvolle Arbeitszeit gekostet. Der administrative, wirtschaftliche Aufwand sei offensichtlich sehr hoch gewesen. Aufgrund der rasch ändernden Pandemiesituation hätten Ungewissheit und Unwägbarkeiten geherrscht. Die Beschwerdegegnerin habe nicht abschätzen können, welche Länder für die Einreise eine Impfpflicht einführen würden. Zudem hätte ohne ein Impfobligatorium die Streichung von Flügen gedroht, da nicht genügend einsetzbares Personal für die jeweiligen Destinationen zur Verfügung gestanden habe. Mit der geringen Anzahl des verfügbaren geimpften Personals sei der Flugbetrieb ernstlich gefährdet gewesen. Daran ändere nichts, dass die meisten anderen Fluggesellschaften von einem Impfobligatorium abgesehen hätten. Es seien unterschiedliche Strategien der verschiedenen Fluggesellschaften mit ihren Streckennetzen, Grössen und Impfbereitschaften des Personals sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen und operationellen Vorgehensweisen zu berücksichtigen. Sodann sei im Flugbetrieb von einem erhöhten Ansteckungsrisiko auszugehen, indem das Kabinenpersonal regelmässig Kontakt zu den Passagieren habe. Auch wenn die Impfung keine Ansteckung von Drittpersonen habe verhindern können, hätten die Alternativen wie z.B. ein Covid-Test nicht den gleichen Zweck verfolgt wie die Impfung. Der Test stelle lediglich ein diagnostisches Nachweisinstrument dar.
Zusammenfassend habe die Beschwerdegegnerin aufgrund der festgestellten betrieblichen Notwendigkeit mit der Anordnung der Impfpflicht ein legitimes Interesse verfolgt. Ein solches stelle auch die Schutzbedürftigkeit ihrer Mitarbeiter sowie der Passagiere dar. Dabei habe die Erstinstanz bei der Interessenabwägung berücksichtigt, dass die Impfung nicht vor einer Ansteckung geschützt habe. Zu beachten sei ferner der Anspruch der Mitarbeiter auf Gleichbehandlung sowie darauf, dass lediglich geimpfte Crewmitglieder für Destinationen mit ausgeprägten Schutzmassnahmen hätten eingesetzt werden können, was zu Spannungen beim Personal und damit zur Störung des Betriebsfriedens und negativen Folgen für den Ruf der Beschwerdegegnerin hätte führen können.
Die Beschwerdeführerin blende mit ihrer Kritik an der Erstinstanz die Interessen der Beschwerdegegnerin aus und gebe lediglich ihre subjektive Auffassung wieder. Einmal mehr zeige sie damit nicht auf, dass die Erstinstanz den ihrer Interessenabwägung zugrunde gelegten Sachverhalt fehlerhaft festgestellt hätte und warum neue Behauptungen zulässig sein sollen.

4.3.3. Den gewichtigen Interessen der Beschwerdegegnerin stehe das Interesse der Beschwerdeführerin gegenüber, nach ihrer persönlichen Überzeugung zu handeln und sich nicht gegen Covid-19 impfen zu lassen. Indes stelle eine Impfung rechtsprechungsgemäss eine leichte, harmlose und wenig schmerzhafte Beeinträchtigung der körperlichen Unversehrtheit dar, was das Bundesgericht auch bezüglich der Covid-19-Impfungen mehrmals bestätigt habe. Sodann habe es festgehalten, dass die Impfempfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit als Richtschnur dienten. Entsprechend habe sich die Beschwerdegegnerin an der Impfempfehlung orientieren und davon ausgehen dürfen, dass die zugelassenen Impfstoffe nachweislich sicher und wirksam seien.
Die Beschwerdeführerin wende ein, dass die erstinstanzlichen Ausführungen betreffend die ihr

vorgeworfene Verzögerungstaktik aktenwidrig seien. Sie zeige aber nicht auf, wo sie nachgewiesen habe, dass ihr zahlreiche medizinische Einrichtungen keinen Termin für die Abklärung der Impfunfähigkeit hätten geben wollen. Die Erstinstanz erwäge, selbst wenn das Impfobligatorium während der laufenden Kündigungsfrist (am 31. Mai 2023) seitens der Beschwerdegegnerin aufgehoben worden sei, sei das Verhalten der Beschwerdeführerin zu berücksichtigen. Sie habe sich gemäss den Feststellungen der Erstinstanz im Vorfeld einzig bei der C. in Berlin über einen Termin zum Nachweis ihrer Impfunverträglichkeit erkundigt. Erst mit dem Hinweis der Beschwerdegegnerin, sich an die Dermatologie des Spital D. zu wenden, habe sie sich um einen Termin bemüht. Die erste Konsultation sei erst am 9. Dezember 2022 zustande gekommen. Sie habe den Arztbesuch gegenüber der Beschwerdegegnerin so dargestellt, als ob die erforderlichen Testungen durchgeführt wurden, obwohl dem Bericht zu entnehmen sei, dass sie jeglichen Allergietest zur Abklärung ihrer behaupteten Impfunfähigkeit abgelehnt habe. Vor diesem Hintergrund sei es nicht zu beanstanden, dass die Erstinstanz den späten Zeitpunkt der Kündigung resp. die während der laufenden Kündigungsfrist erfolgte Aufhebung des Impfobligatoriums nicht zu ihren Gunsten gewürdigt habe. Selbst wenn aufgrund der Unsicherheiten mangels Langzeiterfahrung mit neuartigen Impfstoffen von einem schweren Eingriff in die persönliche Freiheit der Betroffenen auszugehen wäre, würde das sehr gewichtige Interesse der Beschwerdegegnerin an der Aufrechterhaltung des Flugbetriebs überwiegen, so die Vorinstanz. Zu berücksichtigen sei, dass die Impfstoffe zugelassen und die gesamte Bevölkerung mit Ausnahme bestimmter Risikogruppen, zu denen die Beschwerdeführerin nicht gehört habe, zur Impfung aufgefordert worden seien. Den Nachweis, dass sie zu einer Risikogruppe gehöre resp. eine Impfunfähigkeit aufweise, habe die Beschwerdeführerin nicht erbracht. Hätte der Flugbetrieb nicht aufrecht erhalten werden können, wäre nicht nur die Existenz der Beschwerdegegnerin, sondern auch die Gesundheit ihrer Mitarbeiter deutlich gefährdet gewesen. Schliesslich sei die Beschwerdeführerin freiwillig ein Arbeitsverhältnis als Mitglied des Bordpersonals eingegangen und habe damit teilweise auf ihre Persönlichkeitsrechte verzichtet und sich der begrenzten Weisungsgewalt der Beschwerdegegnerin unterstellt. Nachdem die Erstinstanz zutreffend festgestellt habe, dass die Einführung der Impfpflicht für die Aufrechterhaltung des Flugbetriebs notwendig und eine mildere Massnahme nicht ersichtlich gewesen sei, überwiege das sehr gewichtige Interesse der Beschwerdegegnerin dasjenige der Beschwerdeführerin an ihrer körperlichen Unversehrtheit.

4.3.4. Die Beschwerdeführerin habe sich bewusst dagegen entschieden, die zulässige Weisung der Beschwerdegegnerin zu befolgen. Den Nachweis, dass sie eine Impfunfähigkeit aufweise, habe sie nicht erbracht, weshalb die Beschwerdegegnerin an der Impfpflicht habe festhalten dürfen. Die fehlende Impfung der Beschwerdeführerin habe zu einer erheblichen Beeinträchtigung ihrer Einsatzfähigkeit geführt. Mit der Nichtbefolgung der Weisung habe sie ihre Pflicht zur Bereitstellung der persönlichen Einsatzfähigkeit verletzt. Dabei habe sie gewusst, dass ihre Weigerung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen würde, nachdem sie die anderen Angebote der Beschwerdegegnerin abgelehnt habe. Die aufgrund der Missachtung der zulässigen Weisung erfolgte Kündigung sei weder missbräuchlich noch sei sie in Verletzung übergeordneter, schützenswerter Persönlichkeitsrechte der Beschwerdeführerin erfolgt. Es liege eine rechtmässige Kündigung vor.

4.4. Die vorstehend zusammengefassten Erwägungen sind überzeugend und verstossen nicht gegen Bundesrecht.

4.4.1. Die Beschwerdeführerin belässt es dabei, ihren bereits im kantonalen Verfahren vorgetragenen Standpunkt zu wiederholen. So bringt sie wiederum vor, sie habe aufgezeigt, dass das Flugpersonal an den meisten Destinationen von den strikten Einreise- und Aufenthaltsbedingungen ausgenommen worden sei. Damit vermag sie indes weder die vorinstanzliche Beweiswürdigung als willkürlich auszuweisen noch zeigt sie damit auf, dass die Vorinstanz zu Unrecht zum Schluss gelangt wäre, dass das Impfobligatorium betrieblich notwendig war und die Interessenabwägung zugunsten der Beschwerdegegnerin ausfällt. Insbesondere geht die Beschwerdeführerin mit ihrer

Argumentation nicht auf die planerischen Schwierigkeiten für die Beschwerdegegnerin, die regulatorische Unsicherheit hinsichtlich einer möglichen Impfpflicht in verschiedenen Ländern sowie den Grundsatz der Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden ein. Darauf hat bereits die Vorinstanz zutreffend hingewiesen.
Ebenso wenig vermag die Beschwerdeführerin die vorinstanzlichen Ausführungen betreffend die ihr vorgeworfene Verzögerungstaktik als willkürlich auszuweisen. Sie macht bloss geltend, sie habe in ihrer Replik (dort S. 7 ff.) darauf hingewiesen, dass die Behauptung, wonach sie die Beschwerdegegnerin "hingehalten" und "angelogen" habe, faktenwidrig und absurd sei. Sie legt aber nicht dar, dass sie in ihrer Berufung entgegen der Vorinstanz hinreichend aufgezeigt hätte, dass ihr zahlreiche medizinische Einrichtungen keinen Termin zwecks Abklärung ihrer Impfunfähigkeit hätten geben wollen. Auch setzt sie sich nicht hinreichend mit den Erwägungen der Vorinstanz zur Konsultation bei der Dermatologie des Spital D. und ihrer Ablehnung des Allergietests auseinander.
Nicht zu hören ist die Beschwerdeführerin sodann, wenn sie neuerlich auf den "experimentellen Charakter" der Covid-19-Impfstoffe hinweist. Wie die Vorinstanz zutreffend erwog, wurden die Impfstoffe von der zuständigen Heilmittelbehörde zugelassen und hat das Bundesgericht explizit auch im Zusammenhang mit den Covid-19-Impfstoffen daran festgehalten, dass eine Impfung lediglich eine leichte, harmlose und wenig schmerzhafte Beeinträchtigung der körperlichen Unversehrtheit darstellt (vgl. Urteil 8C_362/2022 vom 22. Februar 2023 E. 3.1 mit Hinweisen). Darauf ist nicht neuerlich einzugehen, auch wenn unbestritten ist, dass die Covid-19-Impfung in gewissen Fällen zu erheblichen Nebenwirkungen führten konnte. Die Vorinstanz durfte ohne Verletzung von Bundesrecht annehmen, die zugelassenen Covid-19-Impfungen seien sicher. Davon durfte sie zudem für ihre Interessenabwägung ausgehen. Im vorerwähnten Urteil 8C_362/2022 vom 22. Februar 2023 (E. 3.7) ist das Bundesgericht ausserdem zum Schluss gelangt, dass ein Arbeitnehmer, der sich in Kenntnis der (Kündigungs-) folge bewusst dagegen entscheidet, die von seinem Arbeitgeber ausgesprochene Weisung, sich gegen Covid-19 impfen zu lassen, zu befolgen, wichtige vertragliche Pflichten verletzt und damit den Grund für seine Entlassung selbst setzt. Zwar betraf der Fall ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis. Es ist jedoch nicht einzusehen und die Beschwerdeführerin begründet nicht, weshalb dies in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis anders sein bzw. der Schutz vor missbräuchlicher Kündigung nach Art. 336 OR hier weiter gehen soll als derjenige des Bundespersonalgesetzes (BPG; SR 172.220.1). Die Beschwerdeführerin lässt im Übrigen bei ihrer eigenen Interessenabwägung nicht nur die legitimen Interessen der Beschwerdegegnerin ausser Acht, sondern auch die Tatsache, dass sie mit dem freiwilligen Eingehen eines Arbeitsverhältnisses gegen Entgelt auf die Ausübung eines Teils ihrer Persönlichkeitsrechte verzichtet und die von der Arbeitgeberin erteilten Instruktionen grundsätzlich zu befolgen hat (vgl. hiervor E. 4.1.3). Auch darauf hat die Vorinstanz zutreffend hingewiesen.
Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin war die Vorinstanz unter dem Aspekt des rechtlichen Gehörs nicht gehalten, sich umfassender mit den Argumenten der Beschwerdegegnerin zur betrieblichen Notwendigkeit des Impfobligatoriums auseinanderzusetzen und vor diesem Hintergrund eine Berufungsantwort einzuholen (vgl. dazu im Übrigen hiervor E. 2). Daran ändert auch die Anwendbarkeit der sozialen Untersuchungsmaxime nichts (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO). Die Vorinstanz ist auch so nachvollziehbar zum Schluss gelangt, dass die betriebliche Notwendigkeit des Impfobligatoriums gestützt auf die bisherigen Akten erwiesen war. Dabei handelt es sich um eine Frage der antizipierten Beweiswürdigung, welche das Bundesgericht nur unter Willkürgesichtspunkten prüft (Urteil 4A_42/2026 vom 22. April 2026 E. 1.4.2). Die Beschwerdeführerin zeigt auch nicht auf, dass die Würdigung mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit anders ausgefallen wäre, wenn die Vorinstanz eine Berufungsantwort eingeholt hätte. Es fehlt daher am Erfordernis, wonach ein allfälliger Mangel für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (vgl. hiervor E. 3.2).

4.4.2. Auch mit ihren weiteren Vorbringen begründet die Beschwerdeführerin keine Verletzung von Bundesrecht. So rügt sie etwa die Feststellung der Vorinstanz, wonach sie sich nicht genügend konkret mit den Erwägungen der Erstinstanz auseinandergesetzt habe (vgl. hiervor E. 4.2.1 f.). Indes

legt die Beschwerdeführerin nicht nachvollziehbar dar, welche Rügen sie angeblich weshalb rechtsgenügend vorgebracht haben will und inwiefern die Vorinstanz ihre Sachverhaltsdarstellung in der Beweiswürdigung willkürlich ausser Acht gelassen hätte. Auch eine Verletzung der Begründungspflicht durch die Erstinstanz verneinte die Vorinstanz schlüssig (vgl. hiervor E. 4.2.1). Dass die kantonalen Instanzen die Auffassung der Beschwerdegegnerin zur betrieblichen Notwendigkeit des Impfobligatoriums teilten und diejenige der Beschwerdeführerin verwarfen, begründet keine Willkür (vgl. hiervor E. 3.2). In diesem Zusammenhang wies die Vorinstanz ebenfalls zu Recht darauf hin, dass sich die Frage nach der betrieblichen Notwendigkeit der Massnahme nicht retrospektiv stellt (vgl. hiervor E. 4.2.3).
Wenn die Beschwerdeführerin zudem geltend macht, dass zum Zeitpunkt der Einführung des Impfobligatoriums bei gewissen Destinationen keine Einreiserestriktionen bestanden, lässt sie die Unsicherheit und dauernden regulatorischen Änderungen während der Pandemie ausser Acht. Darauf hat bereits die Vorinstanz zutreffend hingewiesen (vgl. hiervor E. 4.3.2). Die Beschwerdeführerin vermag auch nicht zu begründen, dass das Impfobligatorium unnötig oder unverhältnismässig gewesen wäre. Dies würde selbst dann gelten, wenn der Berufsverband E. anderer Auffassung gewesen wäre, wobei die Vorinstanz diesbezüglich erwog, auch der Berufsverband habe das Impfobligatorium unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht der Beschwerdegegnerin als verhältnismässig erachtet. Die Beschwerdeführerin zeigt auch mit dieser Rüge nicht auf, dass die Vorinstanz in Willkür verfallen wäre, indem sie die Notwendigkeit des Impfobligatoriums bejahte. Daran ändert ebenfalls nichts, dass die Beschwerdeführerin ein erhöhtes Ansteckungsrisiko im Flugbetrieb bestritt und dass die Impfung nicht vor einer Ansteckung schützt, wovon auch die Vorinstanz ausging (vgl. hiervor E. 4.2.3). Gleiches gilt für die Tatsache, dass andere Fluggesellschaften auf ein Impfobligatorium verzichteten.

4.4.3. Die Beschwerdeführerin beanstandet die rechtlichen Ausführungen der Vorinstanz zur missbräuchlichen Kündigung und zum Weisungsrecht ausdrücklich nicht. Darauf ist nicht einzugehen. Soweit die Beschwerdeführerin rügt, dass die Beschwerdegegnerin keine Risikoanalyse vorgenommen habe, kann auf das von der Vorinstanz Gesagte verwiesen werden (hiervor E. 4.3.1), zumal die Beschwerdeführerin dies nicht als unzutreffend ausweist. Gleiches gilt für die Ausführungen der Vorinstanz zur Vertragsverletzung und Interessenabwägung (hiervor E. 4.3.2). Ebenso ist auf das in Erwägung 4.4.1 vorstehend Gesagte zu verweisen, wenn die Beschwerdeführerin abermals mit allgemeiner Kritik auf den "experimentellen Charakter" der Covid-19-Impfung hinweist und daraus eine Verletzung ihrer Grundrechte ableitet. Nicht neuerlich einzugehen ist ferner auf ihre ausführlichen Tatsachenrügen und in diesem Zusammenhang einer Verletzung des rechtlichen Gehörs im Rahmen der Replik. Daran ändert auch die soziale Untersuchungsmaxime (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO) nichts. Nach dem Willen des Gesetzgebers unterliegt das Gericht lediglich einer verstärkten Fragepflicht. Wie unter der Verhandlungsmaxime müsse die Parteien die Tatsachen selbst zusammentragen. Wenn die Parteien wie hier anwaltlich vertreten sind, kann und muss das Gericht wie im ordentlichen Verfahren Zurückhaltung üben (vgl. BGE 141 III 569 E. 2.3.1). Die Beschwerdeführerin übt mit ihren Ausführungen appellatorische Kritik am angefochtenen Urteil und begründet keine Willkür in der Sachverhaltsfeststellung durch die Vorinstanz (vgl. hiervor E. 3.2). Wie bereits ausgeführt, stellt es weder eine Verletzung des rechtlichen Gehörs noch Willkür dar, dass die Vorinstanz die Auffassung der Beschwerdeführerin hinsichtlich der betrieblichen Notwendigkeit des Impfobligatoriums nicht teilte.
Nach dem zum Sachverhalt Gesagten basiert die Interessenabwägung der Beschwerdeführerin im Übrigen auf einem für das Bundesgericht nicht massgebenden Sachverhalt, geht sie doch gestützt auf ihre eigenen tatsächlichen Vorbringen davon aus, dass das Impfobligatorium betrieblich nicht notwendig war. Ist dies indessen mit der Vorinstanz zu bejahen, so ist dieser auch dahingehend zu folgen, dass die Aufrechterhaltung des Flugbetriebs für die Beschwerdegegnerin und deren Beschäftigte ein gewichtiges Interesse darstellt. Die Vorinstanz verletzte kein Bundesrecht, wenn sie zum Schluss gelangte, dieses überwiege angesichts der einigermassen geringen Eingriffsintensität der Impfung in die körperliche Unversehrtheit der Beschwerdeführerin (vgl. hiervor E. 4.3.3) deren

Interesse. Daran ändert nichts, dass in der juristischen Lehre teilweise die Auffassung vertreten wird, die Covid-19-Impfung stelle angesichts der unsicheren Langzeitfolgen einen schweren Eingriff in die Rechtssphäre des Betroffenen dar, was die Vorinstanz im Übrigen nicht ausser Acht liess. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin kann auch nicht gesagt werden, dass das Übergewichten der Interessen der Beschwerdegegnerin im vorliegenden Fall ein Präjudiz für künftige Eingriffe in die körperliche Integrität von Arbeitnehmern schaffen und deren Gesundheitsschutz zugunsten wirtschaftlicher Interessen der Arbeitgeber grundsätzlich aushöhlen würde. Damit kann wie vor der Vorinstanz offenbleiben, ob überhaupt eine gültige Einsprache gegen die Kündigung vorlag.

5.
Die Beschwerde ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Ausgangsgemäss hat die Beschwerdeführerin die Gerichtskosten zu tragen und die Beschwerdegegnerin angemessen zu entschädigen (Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 1 und 2 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

2.
Die Gerichtskosten von Fr. 1'000.-- werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

3.
Die Beschwerdeführerin hat die Beschwerdegegnerin für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 1'500.-- zu entschädigen.

4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 30. Juni 2026

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Hurni

Der Gerichtsschreiber: Gross