

N'est pas abusif le licenciement d'un pilote **qui a annoncé être malade pour pouvoir se rendre à un enterrement**, car il s'agit d'un manquement grave au sens de la CCT applicable (cons. 5 et 6).

Besetzung

Bundesrichterin Kiss, Präsidentin,
Bundesrichterinnen Hohl, Niquille,
Gerichtsschreiber Brugger.

Verfahrensbeteiligte

A.,
vertreten durch Rechtsanwältin Nicole Allemann,
Beschwerdeführer,

gegen

B. AG,
Beschwerdegegnerin,

Gegenstand

Arbeitsrechtliche Forderung,

Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts
des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 23. August 2017 (LA160043-O/U).

Sachverhalt:

A.

A.a. A. (Kläger, Beschwerdeführer) arbeitete ab dem 4. August 2008 bei der B. AG (Beklagte, Beschwerdegegnerin) als Pilot (First Officer). Seine damalige Freundin und jetzige Ehefrau war bei der Beklagten als Flight Attendant angestellt.

Der Kläger und seine Freundin wurden von deren Familie zur Taufe eines Kindes auf den 12. Juli 2014 nach U. eingeladen. Weil der Kläger davon ausging, dass eine rechtzeitige Meldung dieser Abwesenheit bei der Beklagten nicht mehr möglich sei bzw. ein Urlaubsgesuch nicht mehr bewilligt würde, er sich im betreffenden Monat zudem im Reservemonat befand, bei dem Freitage nur mit einer Ankündigung von drei Monaten möglich wären, und er sein vorhandenes Ferienguthaben für die im November 2014 geplanten Flitterwochen aufgespart hatte, buchten er und seine Freundin zwei (stornierbare) Stand-by-Tickets nach U., angeblich in der Hoffnung, sie hätten beide zufällig an diesen Tagen frei.

Dies traf nicht zu. Der Kläger erkrankte in der Folge nach eigener Darstellung ab dem 8. Juli 2014, und mit ihm auch seine Freundin ab dem 10. Juli 2014, bis zum 15. Juli 2014 an einer Magen-Darm-Grippe. Um dem Wunsch seiner Familie nach Teilnahme an der Taufe nachzukommen, hätten sich er und seine Freundin entschlossen, trotz Krankheit den gebuchten Flug anzutreten und sich im

Flugzeug zu erholen. In U. hätten sie eine Ärztin aufgesucht. Am 14. Juli 2014 reisten sie in die Schweiz zurück.

A.b. In der Folge bot die Beklagte den Kläger beim Vertrauensarzt auf. Diesem schilderte der Kläger seine (behauptete) Krankheit, verschwieg ihm aber die Reise nach U. bzw. den Umstand, dass er während der fraglichen Zeit nicht zuhause geblieben war. Da die Beklagte weiterhin Zweifel an seiner Sachdarstellung hegte, eröffnete sie gegen ihn ein Disziplinarverfahren. In dessen Rahmen reichte der Kläger eine Stellungnahme per E-Mail ein, worin er bestätigte, dass er die ganze Zeit über zuhause geblieben sei und die Krankheit auskuriert habe. Anlässlich eines späteren Gesprächs mit seinem Vorgesetzten und der Vertreterin des HR gestand er seine Reise nach U. dann ein. Dem Kläger wurde sodann ein Untersuchungsbericht ausgehändigt, zu dem er mit E-Mail vom 28. Juli 2014 Stellung nahm.

Am 6. August 2014 eröffnete die Beklagte dem Kläger die Kündigung unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist per 30. November 2014 und stellte ihn per sofort frei. Am 8. August 2014 meldete sich der Kläger nochmals bei der Beklagten mit einer erklärenden Stellungnahme, worauf diese ihm mitteilte, dass sie an der Kündigung festhalte. Am 19. September 2014 erhob der Kläger Einsprache gegen die Kündigung. Mit Schreiben vom 3. Oktober 2014 hielt die Beklagte erneut an ihrer Kündigung fest.

B.

Mit Eingabe vom 30. April 2015 beantragte der Kläger beim Arbeitsgericht des Bezirksgerichts Bülach, es sei festzustellen, dass er keine schwerwiegende Pflichtverletzung im Sinne von Art. 12.3 GAV X. begangen habe. Die am 4./6. August 2014 ausgesprochene Kündigung sei aufzuheben und das Arbeitsverhältnis sei ex tunc fortzusetzen. Eventualiter sei die Beklagte zu verpflichten, ihm wegen missbräuchlicher Kündigung eine angemessene Entschädigung zu bezahlen, mindestens jedoch eine Entschädigung von Fr. 100'000.-- (12 Monatslöhne) und ihm sei die zur Lizenzhaltung erforderliche Nachschulung für die Instrumentenflugberechtigung zu finanzieren. Es seien ihm schliesslich die ihm zustehenden sieben Ferientage durch die Beklagte abzurechnen und auszubezahlen.

Mit Urteil vom 28. September 2016 wies das Arbeitsgericht die Klage ab. Die dagegen vom Kläger erhobene Berufung wies das Obergericht des Kantons Zürich mit Urteil vom 23. August 2017 ab und bestätigte das Urteil des Arbeitsgerichts.

C.

Gegen das Urteil des Obergerichts erhob der Beschwerdeführer Beschwerde in Zivilsachen an das Bundesgericht. Er beantragt, es sei das Urteil des Obergerichts aufzuheben. Es sei festzustellen, dass der Beschwerdeführer keine schwerwiegende Pflichtverletzung im Sinne von Art. 12.3 GAV X. begangen habe. Die am 4./6. August 2014 ausgesprochene Kündigung sei aufzuheben und das Arbeitsverhältnis sei ex tunc fortzusetzen.

Die Vorinstanz verzichtete auf Vernehmlassung. Die Beschwerdegegnerin beantragte, die Beschwerde sei abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei. Der Beschwerdeführer replizierte.

Erwägungen:

1.

Die Sachurteilsvoraussetzungen sind erfüllt, insbesondere auch das Streitwertfordernis von Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG mit einem Streitwert von Fr. 102'064.30, und geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Unter Vorbehalt einer rechtsgenügenden Begründung (Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG; vgl. Erwägung 2) ist daher auf die Beschwerde einzutreten.

2.

2.1. Mit Beschwerde in Zivilsachen können Rechtsverletzungen nach Art. 95 und 96 BGG gerügt werden. Die Beschwerde ist hinreichend zu begründen, andernfalls wird darauf nicht eingetreten (BGE 134 II 244 E. 2.1). In der Beschwerdeschrift ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt (Art. 42 Abs. 2 BGG). Unerlässlich ist, dass die Beschwerde auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingeht und im Einzelnen aufzeigt, worin eine Verletzung von Bundesrecht liegt. Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerdeschrift nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die sie im kantonalen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen (BGE 140 III 86 E. 2 S. 89, 115 E. 2 S. 116).

2.2. 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 mit Hinweisen). Es 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 140 III 115 E. 2 S. 117; 135 III 397 E. 1.5). 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 von Art. 106 Abs. 2 BGG (BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern diese Voraussetzungen erfüllt sein sollen (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18 mit Hinweisen). 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 S. 90). 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 S. 18).

Diesen Grundsätzen genügt der Beschwerdeführer nicht, soweit er ohne hinreichende Willkürzüge vorbringt, dass das von der Vorinstanz angeführte beharrliche Leugnen des Beschwerdeführers im Sachverhalt keine Stütze finde. Damit ist er im Folgenden nicht zu hören. Gleiches gilt, wenn er sich ohne rechtsgenügende Rüge darauf beruft, dass er unterdurchschnittlich wenige krankheitsbedingte Absenzen gehabt habe und die Vorinstanz seine "private belastende Situation" nicht gewürdigt habe.

3.

Die Vorinstanz erwog, die Parteien seien sich einig, dass auf das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdegegnerin und dem von ihr als Pilot angestellten Beschwerdeführer die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages zwischen der Beschwerdegegnerin und X., gültig ab 1. November 2011, Anwendung fänden (nachfolgend: "GAV"); subsidiär gälten die Vorschriften des Obligationenrechts. **Strittig sei hingegen, ob die von der Beschwerdegegnerin ausgesprochene Kündigung gemäss den einschlägigen Vorschriften zulässig gewesen sei.**

Die Vorinstanz kam in einer ausführlichen Beweiswürdigung zum Schluss, dass die erstinstanzliche Beweiswürdigung nicht zu beanstanden sei und ein schlüssiges Bild ergebe: Die Beschwerdegegnerin habe den ihr obliegenden (Haupt) beweis erbracht, dass der Beschwerdeführer zur Zeit der U.-Reise nicht krank, sondern arbeitsfähig gewesen sei. Zu dieser Überzeugung führten insbesondere die entscheidend ins Gewicht fallenden, als eigentliches Eingeständnis des Beschwerdeführers zu wertenden E-Mails vom 28. Juli 2014 und vom 8. August 2014, in denen der Beschwerdeführer sein Fehlverhalten bereue und ausdrücklich von der "Geschichte mit der Krankheit" gesprochen habe bzw. zugegeben habe, die Reise "unentschuldigt" angetreten zu haben. Überdies sei nur mit Mühe vorstellbar und mutet es auch lebensfremd an, mit einer schweren Magen-Darm-Grippe (freiwillig) eine 24-stündige Reise nach Südamerika mit Bahn, Flug, Transfers etc. zu unternehmen. Darin lägen positive Sachumstände, die auf die beweisbedürftige negative Tatsache schliessen liessen. Zwar

lägen zum Gegenbeweis gewisse Indizien für das Vorliegen der behaupteten Erkrankung vor, insbesondere die ärztliche Bestätigung von Ende April 2015 und die - allerdings äusserst vage - Zeugenaussage des Schwiegervaters des Beschwerdeführers. Gesamthaft gesehen ergebe sich aufgrund dieser Indizien jedoch nur unbedeutende leichte, keinesfalls aber ernsthafte Zweifel an der Richtigkeit der Sachdarstellung der Beschwerdegegnerin. Sie könnten den Hauptbeweis somit nicht erschüttern und vermöchten nichts an der vollen Überzeugung zu ändern, dass sich die beweisbedürftige (negative) Tatsache verwirklicht habe, d.h. dass der Beschwerdeführer nicht an einer Magen-Darm-Grippe gelitten habe. In sachverhaltlicher Hinsicht sei somit erstellt, dass der Beschwerdeführer in der Zeit vom 9. bis 15. Juli 2014 der Arbeit ohne Rechtfertigungsgrund ferngeblieben sei und gegenüber der Beschwerdegegnerin und dem Vertrauensarzt mehrmals wahrheitswidrig angegeben habe, krank gewesen zu sein und sich zuhause auskuriert zu haben. Die trotz Arbeitsfähigkeit unternommene Reise nach U. und das mehrfache Verschweigen und Leugnen des wahren Sachverhalts durch den Beschwerdeführer stelle in rechtlicher Hinsicht eine schwerwiegende Pflichtverletzung im Sinne von Art. 12.3 GAV dar. Die Kündigung erweise sich demnach als rechtmässig.

Die Vorinstanz erwog zum Eventualstandpunkt des Beschwerdeführers, dass trotz der unbestrittenermassen harten Konsequenzen der Kündigung für den Beschwerdeführer kein derart krasses Missverhältnis zu den begründeten Interessen der Beschwerdegegnerin bestünde, dass die Kündigung als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR zu qualifizieren wäre; umso mehr, als die Art und Weise der Ausübung des Kündigungsrechts durch die Beschwerdegegnerin zu keinen Beanstandungen Anlass gebe. Schliesslich trat die Vorinstanz mangels hinreichender Begründung auf das Eventualbegehren bezüglich Abrechnung und Auszahlung von Ferientagen nicht ein.

4.

Vor Bundesgericht stellt der Beschwerdeführer die Beweiswürdigung der Vorinstanz, dass er in der Zeit vom 9. bis 15. Juli 2014 nicht krank gewesen sei, nicht in Frage, zumindest nicht hinreichend. Ebenso wenig beruft er sich auf die Missbräuchlichkeit der Kündigung nach Art. 336 OR, noch macht er eine Entschädigung für Ferien geltend.

Er beanstandet einzig die vorinstanzliche Auslegung des Gesamtarbeitsvertrag und rügt, dass sein Verhalten entgegen der Auffassung der Vorinstanz keine schwerwiegende Pflichtverletzung im Sinne von Art. 12.3 GAV darstelle und damit das "Drei-Stufen-Vorgehen" nach Art. 12.2 GAV hätte eingehalten werden müssen.

5.

5.1. Der Beschwerdeführer beruft sich darauf, dass nach der Regelung im GAV der "Ausnahmefall" der schwerwiegenden Pflichtverletzung nach Art. 12.3 GAV auf dieselbe Stufe gehoben werde, wie derjenige der fristlosen Kündigung nach Art. 337 OR. Die schwerwiegende Pflichtverletzung müsse demnach so schwer wiegen, dass sie auch zu einer fristlosen Kündigung berechtige. Art. 12.3 GAV und Art. 337 OR stünden sich "alternativ gegenüber". Die Auslegung der Vorinstanz, wonach die schwerwiegende Pflichtverletzung eine Kündigungsoption darstelle, welche zwischen der ordentlichen Kündigung im Drei-Stufen-Verfahren und der fristlosen Kündigung gemäss Art. 337 OR einzuordnen sei, widerspreche dem klaren Wortlaut des Gesamtarbeitsvertrages.

Die Kann-Vorschrift von Art. 12.3 GAV räume der Arbeitgeberin die Kündigungsoption ein, bei schwerwiegender Pflichtverletzung fristlos oder aber unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu kündigen, wobei die Kündigung ohne Einhaltung des Drei-Stufen-Verfahrens ein Notventil analog der fristlosen Kündigung sei. Sodann lasse die zeitliche und finanzielle Belastung der Ausbildung, das strikte Senioritätsprinzip sowie die monopolähnliche Stellung der Beschwerdegegnerin im schweizerischen Arbeitsmarkt keine andere Auslegung zu, als dass die schwerwiegende Pflichtverletzung so schwer wiegen müsse, dass ebenso eine fristlose Kündigung gerechtfertigt wäre. "Ratio und Sinnzusammenhang" ergebe einen hohen Vertrauensschutz der Arbeitnehmer in den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses. Da bereits die "ordentliche Kündigung" einen Piloten schwer in

der wirtschaftlichen Existenz treffe, müsse für das Vorliegen der schwerwiegenden Pflichtverletzung ein "mindestens ebenso strenger Massstab" gelten wie bei der fristlosen Kündigung. Die Vorinstanz habe mit der gegenteiligen Auffassung die bundesrechtlichen Grundsätze über die Auslegung von Gesamtarbeitsverhältnissen verletzt.

5.2. Die Erstinstanz schloss gestützt auf den Wortlaut von Art. 12.2.3.4 bzw. Art. 12.3 GAV, der von einer "schwerwiegenden Pflichtverletzung" spreche, dass leichte und mittelschwere Pflichtverletzungen nicht zur direkten Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ohne vorangegangene Ermahnung und Kündigungsandrohung berechtigten. Im Weiteren grenze der GAV diesen Tatbestand von der fristlosen Kündigung gemäss OR ab. Daraus ergebe sich, dass Letztere schwerer wiege als die "schwerwiegende Pflichtverletzung". Art. 12.2.3.4 bzw. Art. 12.3 GAV stelle eine Kündigungsoption dar, welche zwischen der ordentlichen Kündigung im Drei-Stufen-Verfahren und der fristlosen Kündigung gemäss Art. 337 OR einzuordnen sei. Erforderlich sei eine erhebliche Schwere des Fehlverhaltens, die aber nicht derart schwer sein müsse, dass sie bereits zu einer fristlosen Kündigung berechtige. Es müsse sich um besonders einschneidende Fälle handeln. Die Vorinstanz verwies auf diese erstinstanzlichen Erwägungen und bestätigte sie.

5.3. Die Vorinstanzen gingen zu Recht davon aus, dass die Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages über die Beendigung des Einzelarbeitsverhältnisses normative Bestimmungen darstellen, deren Auslegung sich nach den Grundsätzen über die Auslegung von Gesetzen richtet (BGE 140 V 449 E. 4.2; 136 III 283 E. 2.3.1 S. 284; 127 III 318 E. 2a; vgl. auch BGE 133 III 213 E. 5.2; 130 V 18 E. 4.2 S. 30).

Der auf das Vertragsverhältnis anwendbare Gesamtarbeitsvertrag regelt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Artikel 12. Art. 12.1 GAV bestimmt "unter Vorbehalt von Art. 337 und Art. 337a OR (fristlose Auflösung) " in allgemeiner Weise die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Art. 12.2 GAV sieht "nach Ablauf der Basisausbildung" als Grundsatz vor, dass ein Arbeitsverhältnis "wegen Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten" nur unter Einhaltung eines Drei-Stufen-Verfahrens aufgelöst werden kann (Art. 12.2.1 GAV). Dieses verlangt zunächst eine begründete schriftliche Verwarnung (1. Stufe) und danach eine begründete schriftliche Verwarnung mit Kündigungsandrohung (2. Stufe). Erst in dritter Stufe ist die Kündigung unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist erlaubt (Art. 12.2.1.1 bis 12.2.1.3 GAV).

Art. 12.2.3 GAV regelt die Ausnahmen vom Grundsatz des Drei-Stufen-Verfahrens: Ausgenommen ist, neben den hier nicht relevanten Konstellationen, nach Art. 12.2.3.4 GAV die Kündigung infolge schwerwiegender Pflichtverletzung nach Art. 12.3 GAV. Art. 12.3 GAV sieht unter dem Titel "Schwerwiegende Pflichtverletzung" das Folgende vor: "Beim Vorliegen einer schwerwiegenden Pflichtverletzung kann [die Beschwerdeführerin] das Arbeitsverhältnis (...) ohne Aussprechung einer Verwarnung und einer Verwarnung mit Kündigungsandrohung unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist auf das Ende eines Monats ohne weiteres auflösen. Artikel 337 OR bleibt vorbehalten".

5.4. Im vorinstanzlichen Entscheid finden sich keine Feststellungen zur Entstehungsgeschichte des Gesamtarbeitsvertrags bzw. zum Willen der am Abschluss des Gesamtarbeitsvertrags beteiligten Parteien, was der Beschwerdeführer vor Bundesgericht nicht, zumindest nicht hinreichend, beanstandet. Aus dem Wortlaut und der Systematik von Art. 12 GAV ergibt sich, dass "nach Ablauf der Basisausbildung" die Kündigung grundsätzlich nach dem "Drei-Stufen-Verfahren" zu erfolgen hat (Art. 12.2 GAV). Ausgenommen von diesem Drei-Stufen-Verfahren sind dabei unter anderem einerseits die Kündigung aufgrund einer schwerwiegenden Pflichtverletzung nach Art. 12.3 GAV bzw. Art. 12.2.3.4 GAV und andererseits die in Art. 12.1 GAV und Art. 12.3 GAV ausdrücklich vorbehaltene fristlose Kündigung nach Art. 337 OR. Im Gesamtarbeitsvertrag wurde damit die Kündigung aufgrund einer schwerwiegenden Pflichtverletzung explizit als Ausnahme zum Grundsatz des Drei-Stufen-Verfahrens und in Abgrenzung zur weiteren Ausnahme der fristlosen Kündigung nach Art. 337 OR geregelt.

Mit dem Beschwerdeführer ist zwar davon auszugehen, dass im vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag Wert auf einen hohen Vertrauensschutz der Arbeitnehmer in den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses gelegt wurde und daher grundsätzlich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Basisausbildung nur unter Einhaltung des Drei-Stufen-Verfahrens erfolgen kann. Die Kündigung aufgrund einer schwerwiegenden Pflichtverletzung wurde aber ausdrücklich als Ausnahme von diesem Grundsatz geregelt. Bezweckt wird damit, eine Kündigungsvariante vorzusehen, die zwischen der Kündigung im Drei-Stufen-Verfahren und der fristlosen Kündigung nach Art. 337 OR einzuordnen ist. Diesem Zweck widerspräche es, für die Kündigung aufgrund einer schwerwiegenden Pflichtverletzung die gleichen Anforderungen wie für eine fristlose Kündigung nach Art. 337 OR zu fordern, wie dies der Beschwerdeführer vorbringt. Erforderlich ist für eine solche Kündigung vielmehr eine erhebliche Pflichtverletzung, sodass das Drei-Stufen-Verfahren nicht (vollständig) durchlaufen zu werden braucht, die aber noch nicht derart schwer sein muss, damit sie bereits zu einer fristlosen Kündigung im Sinne von Art. 337 OR berechtigt. Entsprechend müssen für die Kündigung aufgrund schwerwiegender Pflichtverletzung zwar die ersten beiden Stufen des Drei-Stufen-Verfahrens nach Art. 12.2 GAV nicht eingehalten werden, die Kündigung erfolgt aber nicht fristlos, sondern unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist.

Nach dem Gesagten kann der Auffassung des Beschwerdeführers nicht gefolgt werden, wonach der Grund für eine schwerwiegende Pflichtverletzung nach Art. 12.3 GAV bzw. Art. 12.2.3.4 GAV gleich schwer wiegen müsse wie für eine fristlose Kündigung nach Art. 337 OR. Vielmehr führt die Auslegung des Gesamtarbeitsvertrags unter Berücksichtigung von Wortlaut, Systematik sowie Sinn und Zweck zum Ergebnis, dass für eine Kündigung aufgrund einer schwerwiegenden Pflichtverletzung eine erhebliche Pflichtverletzung vorliegen muss, die aber nicht die Schwere aufzuweisen braucht, die zu einer fristlosen Kündigung im Sinne von Art. 337 OR berechtigen würde. Die erst- bzw. vorinstanzliche Auslegung ist nicht zu beanstanden.

6.

6.1. Der Beschwerdeführer bringt vor, bei seiner Absenz vom 9. bis 15. Juli 2014 handle es sich nicht um ein unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit, denn er habe sich zufolge Krankheit abgemeldet. Krankmeldungen seien nicht planbar und erfolgten immer kurzfristig. Melde sich ein eingesetzter Pilot krank, so müsse Ersatz gesucht werden. Es sei unbestritten, dass er die U.-Reise sowohl gegenüber dem Vertrauensarzt als auch gegenüber den Vorgesetzten verschwiegen und als Absenzgrund Krankheit angegeben habe. Das Verschweigen resp. Leugnen der Arbeitsfähigkeit sei dem Tatbestand des Blaumachens jedoch inhärent und dürfe dem Beschwerdeführer nicht zusätzlich vorgeworfen werden. Das Blaumachen stelle sodann zwar eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar. Es sei aber für sich allein zu wenig schwerwiegend und erreiche nicht das für eine fristlose Entlassung notwendige Gewicht. Es stelle auch keine schwerwiegende Pflichtverletzung im Sinne von Art. 12.3 GAV dar. Erforderlich sei eine vorgängige Verwarnung, mithin eine wiederholte Tatbegehung. Die Vorinstanz sei von einer erhöhten Treuepflicht ausgegangen. Er sei jedoch kein leitender Angestellter, und die erhöhte Treuepflicht sei "tatsachenwidrig". Es würde auch nicht das erforderliche Mass der Treulosigkeit erreichen, welche die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar mache. Die Vorinstanz habe sodann nicht berücksichtigt, dass er mehr als sieben Jahre bei der Beschwerdegegnerin gearbeitet, gute Leistungen erbracht und er gleichzeitig mit seiner Ehefrau zwei Wochen vor der Hochzeit die Arbeit verloren habe. Schliesslich habe er zufolge der monopolähnlichen Stellung der Beschwerdegegnerin bis heute keine Anstellung als Pilot in der Schweiz gefunden und seine Lizenzen seien abgelaufen.

6.2. Die Erstinstanz erwog zum Begriff der schwerwiegenden Pflichtverletzung nach Art. 12.3 GAV, dass es sich dabei um besonders einschneidende Fälle handeln müsse. Einmaliges unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit ("Blaumachen") unter einer vorgeschobenen Begründung wie Krankheit oder Unfall, wovon vorliegend auszugehen sei, reiche für eine fristlose Entlassung in der Regel nicht aus. Auch wenn beim Beschwerdeführer erschwerend hinzu komme, dass er seine Absenz mit

falschen Angaben über eine angebliche Krankheit begründet und beharrlich bis zur Kündigung an seiner Lüge festgehalten habe, sei angesichts seines bisherigen tadellosen Verhaltens und der besonderen Umstände der Absenz (familiärer Druck) eine fristlose Entlassung wohl ausgeschlossen. Hingegen falle das Verhalten des Beschwerdeführers unter den Ausnahmetatbestand der schwerwiegenden Pflichtverletzung von Art. 12.2.3.4 bzw. Art. 12.3 GAV. Zwar habe das Fernbleiben von der Arbeit keinen direkten Berührungspunkt zu Sicherheitsaspekten. Es tangiere aber das in den Beschwerdeführer gesetzte Vertrauen und damit auch die in der Flugbranche herrschende Fehlerkultur, wie sie die Beschwerdegegnerin in ihrem Manual Y. und in ihrem Manual Z. verbindlich für die Belegschaft festschreibe. Diese Grundsätze könnten als Richtlinie dienen, dass dem Vertrauen in den Mitarbeiter besonderes Gewicht zukomme und Fehler und Versäumnisse vorab einen Anlass zur Abklärung von Systemschwächen gäben und eine Disziplinierung des Mitarbeiters nur bei Nachlässigkeit oder bei Vorsatz stattfinden solle. Beim Beschwerdeführer liege keine Fahrlässigkeit, sondern vorsätzliches Handeln vor. Zudem sei seine Tätigkeit als Pilot absolut zentral für die Sicherheit im Flugverkehr. Entsprechend gewichtig sei das erforderliche, unbedingte Vertrauen, welches die Beschwerdegegnerin in ihn setzen müsse und setzen dürfe.

Die Erweiterung der gesetzlichen Kündigungsbestimmungen im GAV lasse die fristlose Kündigung bei "krassen Vertragsverletzungen" weiterhin zu, nämlich dann, wenn der kündigenden Partei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden könne. In gleicher Weise müsse auch die fragliche GAV-Bestimmung ausgelegt werden. Wenn die Pflichtverletzung oder das Fehlverhalten des Arbeitnehmers derart schwer wiege, dass der Arbeitgeberin eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit schriftlicher Ermahnung, gegebenenfalls mit schriftlicher Kündigungsandrohung, nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden dürfe, eine fristlose Entlassung aber nicht gerechtfertigt und der Arbeitgeberin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist trotz Pflichtverletzung zumutbar sei, so müsse das Drei-Stufen-Verfahren nicht eingehalten werden, sondern es dürfe sogleich ordentlich gekündigt werden. Das unentschuldigte Fernbleiben während mehrerer Tage während der Hauptsaison mit einer Ankündigungsfrist von wenigen Stunden vor dem Ablauf und das beharrliche Leugnen gegenüber dem Vertrauensarzt und den Vorgesetzten sei unter Berücksichtigung des namentlich für einen Piloten geltenden Sicherheitsstandards im Flugverkehr geeignet, das Vertrauen in den Beschwerdeführer nachhaltig zu zerstören. Die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, lediglich verbunden mit einer schriftlichen Verwarnung, sei der Beschwerdegegnerin daher nicht zuzumuten gewesen. Die Schwere der Pflichtverletzung habe den gemäss Art. 12.2.3.4 bzw. Art. 12.3 GAV erforderlichen Grad erreicht. Die Kündigung erweise sich demnach als rechtmässig.

6.3. Die Vorinstanz verwies auf diese erstinstanzliche Würdigung. Sie erwog im Übrigen, dass der in den "Manuals" kodifizierte verbindliche Verhaltenskodex, der von den "Flight Crew Members" insbesondere auch "loyalty and integrity" verlange, zeige deutlich, welche eminente Bedeutung dem Vertrauen zukomme, das die Beschwerdegegnerin in ihre Angestellten und deren Integrität und Verlässlichkeit setze und setzen müsse. Dass dieses unabdingbare Vertrauen durch das unredliche Verhalten des Beschwerdeführers, der nicht nur mehrere Tage unentschuldigt (d.h. ohne rechtfertigenden Grund) der Arbeit fernblieb, sondern die Beschwerdegegnerin resp. deren Repräsentanten darüber hinaus mehrfach anlog und beharrlich an der "Geschichte" mit der zuhause auskurierten Krankheit festhielt, nachhaltig gestört habe und endgültig zerstört worden sei, liege auf der Hand und bedürfe keiner weiteren Erörterung. Gerade einem Piloten müsse angesichts seiner äusserst verantwortungsvollen Tätigkeit und des allgegenwärtigen absoluten Bedürfnisses nach Sicherheit im Flugverkehr unbedingtes Vertrauen entgegengebracht werden können. Entsprechend stark (und wesentlich stärker als bei anderen Berufen) würden Vertrauensbrüche und Illoyalitäten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis ins Gewicht fallen. Das namentlich mehrfache Lügen und Festhalten an einer unwahren Sachdarstellung sei nicht nur moralisch störend, sondern verletze auch die arbeitsvertragliche Treupflicht in gravierender Weise.

Zu Recht habe die Erstinstanz das Verhalten des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit der U.-Reise deshalb unter den unbestimmten Rechtsbegriff der "schwerwiegenden Pflichtverletzung" subsumiert, angesichts derer der Beschwerdegegnerin eine blosser Ermahnung, allenfalls mit Kündigungsandrohung (im Sinne der beiden ersten Stufen) und damit im Ergebnis eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden könne. Dabei beziehe sich die Unzumutbarkeit auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses an sich, nicht auf den Zeitpunkt seiner Auflösung. Diesbezüglich sei die Erstinstanz zutreffend davon ausgegangen, dass es für die Beschwerdegegnerin zwar zumutbar sei, das Arbeitsverhältnis (unter sofortiger Freistellung des Beschwerdeführers) bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, nicht aber darüber hinaus aufrecht zu erhalten. Deshalb seien die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung nach Art. 337 OR nicht, diejenigen für eine (direkte) Kündigung nach Art. 12.3 GAV jedoch gegeben.

6.4. Ob das Verhalten des Beschwerdeführers ein Grund für eine fristlose Entlassung im Sinne von Art. 337 OR wäre, braucht vorliegend nicht entschieden zu werden, da keine solche fristlose Entlassung im Raum steht. Es ist einzig zu beurteilen, ob das Verhalten des Beschwerdeführers eine "schwerwiegende Pflichtverletzung" im Sinne von Art. 12.3 GAV darstellt und die Beschwerdegegnerin das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist direkt, mithin ohne das "Drei-Stufen-Verfahren" nach Art. 12.2 GAV, auflösen konnte. Dies lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab. Derartige Ermessensentscheide der Vorinstanz überprüft das Bundesgericht an sich frei. Es übt dabei aber Zurückhaltung aus (vgl. BGE 137 III 303 E. 2.1.1 S. 305).

Der Beschwerdeführer vermag dabei nicht aufzuzeigen, dass das Bundesgericht in den Ermessensentscheid der Vorinstanz eingreifen müsste: Zunächst stellte die Vorinstanz entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers nicht fest, dass er ein leitender Angestellter gewesen wäre und für ihn deshalb eine erhöhte Treuepflicht gelte (vgl. dazu kürzlich Urteil 4A_349/2017 vom 23. Januar 2018 E. 4.2). Vielmehr berücksichtigte sie bei ihrem Ermessensentscheid die berufliche Stellung des Beschwerdeführers als Pilot und schloss daraus, dass aufgrund dieses Berufs Vertrauensbrüche stark "und wesentlich stärker als bei anderen Berufen" ins Gewicht fallen würden.

Dem ist beizupflichten: Bei der vom Beschwerdeführer ausgeübten Tätigkeit als First Officer, also als Co-Pilot, handelt es sich um eine sehr verantwortungsvolle Tätigkeit (vgl. z.B. Art. 3 Abs. 2 und 3 der Verordnung vom 22. Januar 1960 über die Rechte und Pflichten des Kommandanten eines Luftfahrzeuges, SR 748.225.1). Angesichts dieser Tätigkeit muss dem Beschwerdeführer unbedingtes Vertrauen entgegengebracht werden können. Entsprechend ging die Vorinstanz zu Recht davon aus, dass beim Beruf des Beschwerdeführers Vertrauensbrüche stärker ins Gewicht fallen als bei anderen, weniger verantwortungsvollen Tätigkeiten.

Der Beschwerdeführer blieb nach den unbestrittenen Feststellungen der Vorinstanz während sieben Tagen seiner Arbeit unentschuldigt (d.h. ohne rechtfertigenden Grund) fern, während denen er mit seiner damaligen Freundin und jetzigen Ehefrau nach U. reiste, um einer Taufe beizuwohnen. Nach seiner Rückkehr schilderte er zunächst gegenüber dem Vertrauensarzt seine angebliche Krankheit und verschwieg ihm gegenüber die Reise nach U. bzw. dass er während der angeblichen Krankheit nicht zu Hause geblieben war. Nach Eröffnung eines internen Disziplinarverfahrens durch die Beschwerdegegnerin gab er in einer Stellungnahme per E-Mail wahrheitswidrig an, während der genannten Zeit an einer Magen-Darm-Grippe erkrankt zu sein und sich zuhause auskuriert zu haben. An einem anschliessenden Gespräch mit seinem Vorgesetzten und der Vertreterin des HR gestand er immerhin seine Reise nach U. ein.

Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers ist dem unentschuldigtem Fernbleiben ("Blaumachen") nicht inhärent, dass der Arbeitnehmer dem Vertrauensarzt nach seiner Rückkehr eine nicht vorgelegene Krankheit schildert und den Grund seiner Absenz verschweigt sowie anschliessend gegenüber dem Arbeitgeber in einer schriftlichen Stellungnahme und in einem nachfolgenden Gespräch an der unwahren Sachdarstellung festhält. Vielmehr ging der Beschwerdeführer damit über die blosser Arbeitsverweigerung hinaus, was als zusätzliches, für ihn

belastendes Moment zu gewichten ist (vgl. Urteil 4C.222/2003 vom 2. September 2003 E. 2.2. zu Art. 337 OR).

Unter Berücksichtigung der Position des Beschwerdeführers als Pilot stufte die Vorinstanz das gerade beschriebene Verhalten des Beschwerdeführer zu Recht als eine schwerwiegende Pflichtverletzung im Sinne von Art. 12.3 GAV ein, angesichts derer der Beschwerdegegnerin eine blosser Ermahnung, allenfalls mit Kündigungsandrohung (im Sinne der beiden ersten Stufen des "Drei-Stufen-Verfahrens" nach Art. 12.2 GAV) und damit im Ergebnis eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Dauer der Kündigungsfrist von drei Monaten nicht mehr zugemutet werden konnte. An diesem Ergebnis vermag auch nichts zu ändern, dass der Beschwerdeführer zuvor mehrere Jahre bei der Beschwerdegegnerin tadellos arbeitete, die Beschwerdegegnerin über eine mutmasslich "monopolähnliche" Stellung im schweizerischen Markt verfügt und der Beschwerdeführer bezüglich der Teilnahme an der Taufe in Südamerika unter familiärem Druck stand. Dass er und seine Ehefrau gleichzeitig und zwei Wochen vor der Hochzeit die Arbeit bei der Beschwerdegegnerin verloren, stellt aus der Sicht des Beschwerdeführers sicher eine zusätzliche Härte dar, ist für die vorliegende Frage aber nicht entscheidend.

Zusammenfassend hat die Vorinstanz zu Recht entschieden, dass das Verhalten des Beschwerdeführers die Voraussetzungen einer schwerwiegenden Pflichtverletzung im Sinne von Art. 12.3 GAV erfüllt. Die Beschwerdegegnerin konnte nach Art. 12.3 GAV direkt die Kündigung unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist aussprechen und brauchte das "Drei-Stufen-Verfahren" im Sinne von Art. 12.2 GAV nicht zu durchlaufen.

6.5. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen, soweit auf sie eingetreten werden kann. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird der Beschwerdeführer kostenpflichtig (Art. 66 Abs. 1 BGG). Der Beschwerdegegnerin, die nicht durch einen extern mandatierten Anwalt vertreten ist, steht keine Parteientschädigung zu (Art. 68 Abs. 1 und 2 BGG; BGE 133 III 439 E. 4).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 7'000.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

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

Lausanne, 19. April 2018

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Kiss

Der Gerichtsschreiber: Brugger