

Bezirksgericht Pfäffikon

Arbeitsgericht



Geschäfts-Nr.: AH240005-H/U

Mitwirkend: Ersatzrichter MLaw R. Meli
Gerichtsschreiberin MLaw E. Castelnovo

Urteil vom 15. Oktober 2025

in Sachen

A._____,

Kläger

gegen

B._____ AG,

Beklagte

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1 i.V.m. act. 4, Prot. S. 4 und 14, sinngemäss)

1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger Fr. 4'702.95 für den Lohn vom 25.03.2024 bis 31.05.2024 sowie Fr. 92.40 für die Betreuungskosten in der Betreuung Nr. 1 zu bezahlen.
2. Die beklagte Partei sei zu verpflichten, dem Kläger die folgenden Unterlagen aus- und zuzustellen:
 - Lohnabrechnungen für die Zeit vom 25.03.2024 bis 31.05.2024
 - Kündigungsschreiben
 - Arbeitsvertrag
3. Der Rechtsvorschlag sei zu beseitigen.

Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen in der Höhe von Fr. 500.– zu Lasten der Beklagten.

Streitwert:

Fr. 4'702.95

Erwägungen:

I.

Prozessgeschichte

1. Mit Eingabe vom 3. Oktober 2024 (act. 2) reichte der Kläger die Klagebewilligung des Friedensrichteramtes Lindau vom 18. September 2024 (act. 1) ein und machte das vorliegende Verfahren hierorts anhängig. Mit Eingabe vom 11. Oktober 2024 (act. 4) bezeichnete er den Streitgegenstand. Daraufhin wurden die Parteien mit Vorladung vom 16. Dezember 2024 zur Hauptverhandlung auf den 14. März 2025 vorgeladen (act. 7). Infolge Gutheissung des Verschiebungsgesuchs des Klägers vom 31. Januar 2025 (act. 9 und 10) wurde die Hauptverhandlung auf den 4. April 2025 verschoben (act. 10).
2. Zur Hauptverhandlung erschienen der Kläger sowie seitens der Beklagten C._____ (Mitglied des Verwaltungsrates mit Einzelzeichnungsberechtigung), D._____ (mit Einzelzeichnungsberechtigung) und E._____ (Betriebsleiter; Prot.

S. 4). Beide Parteien hielten ihre Parteivorträge (Prot. S. 4 ff.) und reichten Unterlagen ins Recht (act. 12/1-2 sowie act. 13/1-6).

3. Das Verfahren erweist sich als spruchreif, sodass im Sinne von Art. 236 Abs. 1 ZPO der Endentscheid zu fällen ist. Auf die einzelnen Vorbringen der Parteien ist – soweit für die Entscheidungsfindung erforderlich – in den nachfolgenden Erwägungen einzugehen.

II. Formelles

1. Formgültigkeit der Klage

1.1. Gemäss Art. 244 Abs. 1 ZPO muss die Klage die Bezeichnung der Parteien, das Rechtsbegehren, die Bezeichnung des Streitgegenstandes, – wenn nötig – die Angabe des Streitwertes, das Datum und die Unterschrift enthalten. Für das vereinfachte Verfahren wird jedoch im Gegensatz zum ordentlichen Verfahren keine Rechtsschrift im eigentlichen Sinne verlangt. Vielmehr genügt es, dass der Streit definiert werden kann. Der Hintergrund davon ist, dass der Laie mittels vereinfachter Formen für die Klageerhebung zu seinem Recht finden soll. Im Sinne der Laienfreundlichkeit genügt somit insbesondere hinsichtlich der Bezeichnung des Streitgegenstands, wenn in der Klage auf die als Beilage eingereichte Klagebewilligung des Friedensrichters verwiesen wird, in welcher der Streitgegenstand umschrieben ist (FRAEFEL, in Oberhammer/Domej/Haas, Kurzkommentar Schweizerische Zivilprozessordnung, 3. Aufl., Zürich, 2021, Art. 244 ZPO N 1 und 9).

1.2. Der Kläger leitete das vorliegende Verfahren mit einer undatierten Eingabe ein. Die Eingabe beschränkt sich auf den Hinweis, dass er die Klagebewilligung einreichte (vgl. act. 1 und 2). Auf Nachfrage des Gerichts reichte der Kläger daraufhin eine neue und datierte Eingabe ein (act. 3 und 4). Mit dieser Eingabe verweist der Kläger auf die eingereichte Klagebewilligung des Friedensrichteramts Lindau vom 18. September 2024 und beantragt dasselbe, wie in der Klagebewilligung ausgeführt (act. 4). Aus der Klagebewilligung geht klar hervor, dass es sich bei der Klage um eine arbeitsrechtliche Forderung handelt, und dass er den ausstehenden

Lohn für die Zeit vom 25. März 2024 bis zum 31. Mai 2024, die Zustellung der Lohnabrechnungen für denselben Zeitraum sowie die Beseitigung des Rechtsvorschlags im Betreibungsverfahren Nr. 1 – alles unter Kosten und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Beklagten – verlangt (act. 1). Der Streitgegenstand ergibt sich somit aus der Klagebewilligung. Auch die Parteien sind daraus klar ersichtlich. Die neu eingereichte Eingabe des Klägers ist datiert und unterzeichnet, sodass die Anforderungen gemäss Art. 244 ZPO als erfüllt betrachtet werden können.

2. Rechtsschutzinteresse

2.1. Gemäss Art. 59 ZPO tritt das Gericht auf eine Klage ein, sofern die Prozessvoraussetzung erfüllt sind. Das Vorliegen eines Rechtsschutzinteresses stellt eine Prozessvoraussetzung dar (Art. 59 Abs. 2 lit. a ZPO). Dabei wird verlangt, dass der Kläger ein schutzwürdiges Interesse am eingeleiteten Verfahren hat. Das schutzwürdige Interesse beurteilt sich anhand der gestellten Rechtsbegehren, das heisst anhand der konkreten Rechtsfolgebehauptung und des dazugehörigen Rechtsschutzantrags. Das Interesse muss persönlich und aktuell sein. Generell fehlt es an einem schutzwürdigen Interesse, wenn nicht dargetan wird, worin das Interesse am Erlass eines autoritativen Entscheids des angerufenen Gerichts bestehen könne. Das Urteil muss dem Kläger somit einen konkreten Nutzen bringen. Ein solcher Nutzen fehlt, insbesondere wenn der streitige Anspruch bereits befriedet ist oder überhaupt nicht befriedet werden kann (ZÜRCHER, in: Sutter-Somm/Lötscher/Leuenberger/Seiler[Hrsg.], ZPO Komm., 4. Aufl. 2025, N 12 zu Art. 59).

2.2. Der Kläger verlangt mit der vorliegenden Klage unter anderem die Aus- und Zustellung der Lohnabrechnungen für den Zeitraum vom 25. März 2024 bis 31. Mai 2024, des Kündigungsschreibens und des Arbeitsvertrags.

2.2.1. Wie sich zeigen wird, erfolgten die Auszahlungen für die geleistete Arbeit bis zum 17. Mai 2024 korrekt, und dem Kläger liegen für diesen Zeitraum bereits die entsprechenden Lohnabrechnungen vor (vgl. act. 12/1-2). Deshalb besteht kein Rechtsschutzinteresse an einer erneuten Aus- und Zustellung dieser Lohnabrechnungen.

2.2.3. Hinsichtlich des Kündigungsschreibens und des Arbeitsvertrags liegt ein untaugliches Rechtsbegehren vor. Gemäss unbestrittenem Sachverhalt wurde der Arbeitsvertrag mündlich abgeschlossen und die Kündigung mündlich ausgesprochen bzw. mündlich die Auflösung vereinbart. Entsprechend besteht weder ein schriftlicher Arbeitsvertrag noch ein schriftliches Kündigungsschreiben, welche aus- und zugestellt werden könnten. Eine Begründung der Kündigung i.S.v. Art. 335 Abs. 2 OR hat der Kläger nie verlangt.

2.3. Aus den genannten Gründen ist daher auf das Rechtsbegehren Ziffer 2 nicht einzutreten.

III. Prozessuale Vorbemerkungen

1. Behauptungs- und Substantiierungslast

1.1. Gemäss Art. 55 Abs. 1 ZPO haben die Parteien dem Gericht die Tatsachen, auf die sie ihre Begehren stützen, darzulegen. Die vom Gericht zu berücksichtigenden, rechtserheblichen Tatsachen sind einerseits zu behaupten (sog. Behauptungslast) und andererseits auch zu substantiieren (sog. Substantiierungslast; vgl. OGer ZH LB120040 vom 21. Februar 2013, E. 2.1). Die Substantiierungslast ist insofern mit der Behauptungslast eng verbunden, als die behauptungsbelastete Partei rechtserhebliche (bestrittene) Tatsachen nicht nur pauschal, sondern detailliert genug bzw. eben substantiiert behaupten muss, damit das Gericht diese unter eine bestimmte Gesetzesbestimmung subsumieren kann, sofern es sich im Beweisverfahren von ihrer Wahrheit überzeugt hat (FELLMANN, in: Fellmann/Weber [Hrsg.], Haftpflichtprozessrecht 2011, Substantiierungspflicht nach der schweizerischen Zivilprozessordnung, Zürich 2011, S. 14, m.w.H.).

1.2. Wo das Gesetz die Feststellung des Sachverhalts von Amtes wegen vorsieht, hat das Gericht bei der Sammlung des Prozessstoffes ausnahmsweise mitzuwirken bzw. dafür teilweise sogar die Verantwortung zu übernehmen (Art. 55 Abs. 2 ZPO). Die vorliegend gemäss Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO anwendbare abgeschwächte Untersuchungsmaxime gebietet es dem Gericht, den Sachverhalt mit eigenen Mitteln abzuklären und mit vertretbarem Aufwand zu einem hinreichend

sicheren Beweisergebnis zu gelangen; es ist dabei nicht an Beweisanträge gebunden und kann auch von sich aus Beweis erheben. Das Gericht kann seiner Entscheidung insbesondere auch diejenigen in das Verfahren eingebrachten Tatsachen zugrunde legen, auf die sich die Parteien nicht explizit zur Stützung ihrer Rechtsbegehren berufen, etwa wenn sich diese Tatsachen nur aus den Beilagen ergeben, nicht aber im Text der Rechtsschriften enthalten sind (BGer 4A_135/2013 vom 6. Juni 2013, E. 2.3). Das Gericht ist aber nicht verpflichtet, die Akten selbst zu durchforsten, um abzuklären, was sich aus diesen für die eine oder die andere Partei ableiten liesse (BGer 4A_32/2007 vom 16. Mai 2007, E. 4.1). Die Parteien sind somit nicht von der Pflicht entbunden, bei der Sachverhaltsermittlung und Beweiserhebung mitzuwirken. Aufgabe des Gerichts ist, das Recht auf die von den Parteien behaupteten und ferner auch substantiierten Tatsachen anzuwenden (Art. 57 ZPO) und den Streit zwischen den Parteien zu entscheiden. Die Partei, die ihre Substantiierungspflicht verletzt, hat die Folgen davon zu tragen. Betreffend die unsubstantiiert gebliebenen Ansprüche ist die Klage oder einzelne Ansprüche ohne Weiteres durch Sachurteil abzuweisen (vgl. BGer 4C.82/2006, m.w.H.).

1.3. Eingeschränkt wird die Substantiierungspflicht einzig durch die gerichtliche Fragepflicht nach Art. 56 ZPO. Sind die Vorbringen einer Partei unklar, widersprüchlich, unbestimmt oder offensichtlich unvollständig, so hat ihr das Gericht durch entsprechende Fragen Gelegenheit zur Klarstellung und/oder Ergänzung zu geben. Das Ausmass der richterlichen Fragepflicht hängt im Einzelfall davon ab, wie eine Partei sozial und intellektuell disponiert ist und insbesondere ob sie anwaltlich vertreten wird. Im Rahmen der eingeschränkten Untersuchungsmaxime ist die richterliche Fragepflicht indessen grundsätzlich verstärkt auszuüben (HAUCK, in: SUTTER-SOMM/LÖTSCHER /LEUENBERGER/SEILER [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), 4. Aufl., Zürich - Basel - Genf 2025, Art. 247 N 32).

IV. Materielles

1. Unbestrittener Sachverhalt

Die Parteien legen dem vorliegenden Verfahren im Wesentlichen folgenden unbestrittenen Sachverhalt zugrunde:

1.1. Der Kläger wurde nach einem Vorstellungsgespräch, an dem seitens der Beklagte ausschliesslich Herr E._____ teilnahm, bei der Beklagten angestellt. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag liegt nicht vor. Die Anstellung begann am 25. März 2024 (Prot. S. 4 f. und 6 f. i.V.m. act. 12/2).

1.2. Bezüglich Art und Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind sich die Parteien uneinig. Der Kläger spricht von einer Kündigung, während die Beklagte von einer einvernehmlichen Auflösung ausgeht. Einigkeit besteht jedoch darüber, dass der Kläger ab dem 27. Mai 2024 nicht mehr zur Arbeit erschien (Prot. S. 9).

1.3. Betreffend die Anwesenheitstage des Klägers sowie die in den Akten liegenden Wochenrapporte macht der Kläger zwar geltend, diese seien unvollständig; einzelne Rapporte seien unter den Tisch gekehrt worden, und sämtliche Rapporte ab dem 17. Mai 2024 würden fehlen. Ausserdem führt er aus, er sei stets anwesend gewesen. Lediglich einmal sei er krank sowie einmal aufgrund eines familiären Notfalls abwesend gewesen. Insgesamt sei er an sechs Tagen krank gewesen. Am Ende gibt er jedoch an, – sollten in den Wochenrapporten mehr Fehltage vermerkt sein – dann würde das zutreffen. Die Wochenrapporte habe er selbst erstellt. (vgl. Prot. S. 6, 12 f. und 15). Der Kläger erklärt sich auch mit den von der Beklagten ergänzend vorgebrachten Anpassungen der Arbeitsbeginnzeiten einverstanden, indem er bestätigt, dass es ihm nicht möglich gewesen sei, um 7.00 Uhr mit der Arbeit zu beginnen (Prot. S. 12).

Somit wird die Richtigkeit der in den Wochenrapporten ausgewiesenen Arbeitszeiten nicht bestritten. Was die Vollständigkeit der Rapportierung bis zum 17. Mai 2024 betrifft und die Behauptung des Klägers, die Beklagte habe Rapporte

verschwinden lassen (vgl. Prot. S. 13), ist festzuhalten, dass folgende Wochenrapporte in den Akten liegen (vgl. act. 13/6 f.):

- 25. März 2024 bis 29. März 2024,
- 2. April 2024 bis 5 April 2024,
- 8. April 2024 bis 12. April 2024,
- 15. April 2024 bis 19 April 2024,
- 22. April 2024 bis 26. April 2024,
- 29. April 2024 bis 3. Mai 2024,
- 6. Mai 2024 bis 10. Mai 2024,
- 13. Mai 2024 bis 17. Mai 2024,

Im Zeitraum vom 25. März 2024 bis zum 17. Mai 2024 sind somit sämtliche Arbeitstage (Montag bis Freitag, unter Ausklammerung der gesetzlichen Feiertage) in den Wochenrapporten erfasst. Angesichts der unbestrittenen Richtigkeit der darin ausgewiesenen Arbeitszeiten ist somit festzuhalten, dass für diesen Zeitraum keine Wochenrapporte fehlen. Entsprechend besteht Einigkeit hinsichtlich der in diesen Wochenrapporten vermerkten Arbeitszeiten.

1.4. Unbestritten bleibt des Weiteren, dass der Lohn des Klägers erstmals am 10. Mai 2024 und ein zweites Mal am 29. Mai 2024 ausbezahlt wurde. Insgesamt erhielt der Kläger von der Beklagten für seine Arbeit einen Betrag von Fr. 5'902.85. Für diese Auszahlungen liegen zwei Lohnabrechnungen in den Akten (vgl. act. 12/1-2; Prot. S 5 f.).

2. Bestrittener Sachverhalt

Streitpunkt dieses Verfahrens ist, ob eine Entlohnung auf Monats- oder Stundenlohnbasis vereinbart wurde und welcher konkrete Monatslohn bzw. Stundensatz zur Anwendung gelangte. Weiterhin umstritten sind die vom Kläger geleisteten Arbeitszeiten im Zeitraum vom 18. Mai bis zum 27. Mai 2024 sowie die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – und zwar, ob dieses durch eine Kündigung sei-

tens der Beklagten beendet wurde oder ob die Parteien das Arbeitsverhältnis einvernehmlich per 27. Mai 2024 aufgelöst haben.

3. Lohn

3.1.

3.1.1. Durch einen Arbeitsvertrag verpflichtet sich, der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes, der nach Zeitabschnitten oder nach der geleisteten Arbeit bemessen wird.

3.1.2. Der Inhalt eines Vertrags bestimmt sich in erster Linie durch subjektive Auslegung, das heisst nach dem übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen (Art. 18 Abs. 1 OR; subjektivierte Auslegung). Steht eine tatsächliche Willensübereinstimmung fest, bleibt für eine Auslegung nach dem Vertrauensgrundsatz kein Raum (BGE 128 III 70 E. 1a S. 73). Erst wenn eine tatsächliche Willensübereinstimmung unbewiesen bleibt, sind zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens die Erklärungen der Parteien aufgrund des Vertrauensprinzips so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten (objektivierte Auslegung). Massgebend ist der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Nachträgliches Parteiverhalten ist bei der Auslegung nach dem Vertrauensprinzip nicht von Bedeutung; es kann aber berücksichtigt werden, wenn es Rückschlüsse auf den tatsächlichen Willen der Parteien zulässt (BGE 132 III 626 E. 3.1 S. 632 m.w.H.; BGE 144 III 93 E. 5.2.2; Urteil 4A_468/2021 vom 4. März 2022, E. 4.2.). Die objektivierte Vertragsauslegung ergibt sich nicht allein aus dem Wortlaut, sondern kann sich auch aus anderen Elementen ergeben wie aus dem Vertragszweck, der Systematik des Vertrages, der Interessenlage der Parteien oder aus den Gesamtumständen (Urt. HG Kt ZH HG190052-O vom 21. Dezember 2021, E. 2.1.2.3.).

3.1.3. Ergibt die Auslegung nach dem Vertrauensprinzip, dass die Parteien über eine zu regelnde Frage keine inhaltliche Einigung erzielt haben, so liegt eine Vertragslücke vor, die richterlich nach dem hypothetischen Parteiwillen zu ergänzen ist (BGE 115 II 484 E. 4 S. 487 f.). Ist ein lückenhafter Vertrag zu ergänzen, so hat der

Richter zu ermitteln, was die Parteien nach dem Grundsatz von Treu und Glauben vereinbart hätten, wenn sie den nicht geregelten Punkt in Betracht gezogen hätten. Bei der Feststellung dieses hypothetischen Parteiwillens hat er sich am Denken und Handeln vernünftiger und redlicher Vertragspartner sowie an Wesen und Zweck des Vertrages zu orientieren (BGE 133 III 421 E. 4.1 S. 427; 127 III 300 E. 6a S. 307; 115 II 484 E. 4b S. 488; je mit Hinweisen).

3.2. Der Kläger führt aus, mündlich sei ein monatlicher Bruttolohn von Fr. 5'000.– abgemacht worden. Von einem Stundenlohn sei nie die Rede gewesen. Für ihn wäre jedoch ebenfalls ein Stundenlohn in Ordnung gewesen, wenn er einen Arbeitsvertrag mit temporärem Stundenlohn erhalten hätte. Der laut Lohnabrechnungen festgelegte Stundensatz von Fr. 36.75 sei willkürlich festgesetzt worden, eine diesbezügliche Abmachung habe es nicht gegeben. Er habe immer wieder nach dem Vertrag gefragt, aber nie einen erhalten (Prot. S. 6).

3.3. Die Beklagte hält demgegenüber fest, der Kläger sei in der Probezeit gewesen und es sei vereinbart worden, dass er seine Anstellung am 25. März 2024 auf Stundenbasis beginne (Prot. S. 9). Der Kläger sei jedoch häufig abwesend gewesen – teilweise über mehrere Wochen hinweg (Prot. S. 7). Im April 2024 habe die Beklagte daher noch nicht entscheiden, ob sie dem Kläger eine Festanstellung anbieten wolle (Prot. S. 7). Am 6. Mai 2024 habe der Kläger per E-Mail verlangt, dass die Abrechnung auf Stundenbasis erfolge (Prot. S. 9). Ihm sei ausserdem wichtig gewesen, weiterhin seine Hilfsprojekte verfolgen zu können. Die Parteien hätten sich deshalb noch in Verhandlungen über die konkreten Anstellungsbedingungen befunden. Thema sei auch gewesen, ob der Kläger in einem 80%-Pensum tätig sein könne (Prot. S. 8). In diesem Zusammenhang sei vereinbart worden, dass er ab dem 13. Mai 2024 jeweils an vier Tagen pro Woche arbeite und mittwochs frei nehme, um die Hockeytrainerschule zu besuchen. Vom 20. bis zum 24. Mai 2024 sei der Kläger nicht zur Arbeit erschienen. Er habe per SMS mitgeteilt, er sei krank. Am 27. Mai 2024 habe der Kläger über WhatsApp angekündigt, am nächsten Tag zur Arbeit zu erscheinen, gleichzeitig jedoch geäussert, er wolle eigentlich nicht mehr arbeiten. Er habe die Beklagte unter Druck gesetzt, indem er gesagt habe, er verlange nun einen Vertrag, andernfalls werde er gehen. Eine Zusammenarbeit sei

unter diesen Umständen nicht mehr möglich gewesen. Am 27. Mai 2024 hätte der Kläger um 08:00 Uhr erscheinen sollen, sei jedoch erst um 12:00 Uhr eingetroffen. Daraufhin sei vereinbart worden, das Arbeitsverhältnis zu beenden (Prot. S. 10).

3.4. Vorliegend liegt kein schriftlicher Arbeitsvertrag vor, weshalb primär die Aussagen der Parteien zur Ermittlung des vereinbarten Lohns heranzuziehen sind. Es stehen jedoch auch weitere Beweismittel zur Verfügung, die zu berücksichtigen sind. In diesem Zusammenhang ist auf die von der Beklagten erwähnte E-Mail des Klägers vom 6. Mai 2024 an Herrn E._____ mit folgendem Wortlaut hinzuweisen (act. 13/3): "[...] Ich bitte dich mir den Lohn anhand der geleisteten Stunden abzurechnen per heute. [...] und hoffe doch sehr das wir die Zukunft mit einem Vertrag regeln können. Dannach werde ich auch zuverlässig Montag Dienstag und Donnerstag Freitag meinen vollen Einsatz für die Firma B._____ AG erbringen. [...]". Weiter ist auf die handschriftlichen Notizen von Herrn E._____ zum Vorstellungsgespräch zu verweisen (act. 13/2). Unter dem Titel „Gehalt und Vergütung“ wurde dort vermerkt: "12x Monatslohn inkl. 13 er (wir arbeiten mit einem Jahreslohn)" und dann in diesem Zusammenhang wurde von Hand "CHF 71'500 70'800.–" ergänzt. Ebenso ist auf die Nachricht des Klägers an Herrn E._____ vom 27. Mai 2024 mit folgendem Inhalt hinzuweisen: "Hallo E._____ komme morgen um 7:00 definitiv wieder. Müssen dann aber nochmals reden und die zukunft mit einem vetrag regeln ansonsten wars das. Lg A._____". Schliesslich sind die Lohnabrechnungen für März bis Mai 2024 zu beachten, die vom Kläger bzw. vom Treuhandunternehmen seines Vaters erstellt wurden und auf die sich der Kläger bei seiner geltend gemachten Forderung stützt (act. 13/1). Die Lohnabrechnung für März 2024 basiert auf Stundenlohn, die von April 2024 auf Monatslohn, jedoch mit einem Pensum von 80 % und unter Berücksichtigung eines Jahreslohns von Fr. 71'250.– auf 100 %, und die Lohnabrechnung von Mai 2024 ist erneut auf Monatslohnbasis, diesmal mit einem Monatslohn von Fr. 5'059.17.

3.5.

3.5.1. Vorliegend existiert kein schriftlicher Arbeitsvertrag, der den zu entrichtenden Lohn klar definiert. Vielmehr stehen sich die Aussagen des Klägers und der Beklagten gegenüber, die jeweils gleich zu gewichten sind. Beide Parteien verfolgen

erkennbare Interessen, welche ihre jeweiligen Behauptungen stützen. Aufgrund der laut Wochenrapporten häufigen Abwesenheit des Klägers hat dieser ein Interesse daran, ein Arbeitsverhältnis auf Monatslohnbasis geltend zu machen, während die Beklagte im gleichen Sinne ein Interesse verfolgt, eine Stundenlohnvereinbarung zu behaupten. Vor diesem Hintergrund kommt den vorhandenen E-Mails, Nachrichten und den Notizen aus dem Vorstellungsgespräch ein erhöhtes Beweisgewicht zu.

3.5.2. Zunächst ist festzustellen, dass die Beklagte – obwohl sie die Auffassung vertritt, es sei ein Stundenlohn vereinbart worden – in ihren eigenen Notizen keine Angabe zu einem Stundenlohn festgehalten hat. Vielmehr geht daraus klar hervor, dass die Beklagte mit einem Jahreslohn operiert. In den Notizen werden verschiedene Jahreslöhne genannt, insbesondere Fr. 71'500.– und Fr. 70'800.–.

3.5.3. Auf der anderen Seite verlangt der Kläger in seiner Nachricht vom 6. Mai 2024 ausdrücklich, dass ihm der Lohn „anhand der geleisteten Stunden“ abgerechnet werden solle. Diese Nachricht steht im Widerspruch zu seiner Behauptung, es sei ein Monatslohn von Fr. 5'000.– vereinbart worden. Hätten die Parteien tatsächlich einen Monatslohn vereinbart, hätte der Kläger nicht ausdrücklich eine Abrechnung auf Stundenbasis gefordert, sondern die Auszahlung des vereinbarten Monatslohns.

3.5.4. Gegen die Auffassung des Klägers spricht auch, dass in den Notizen der Beklagten kein Jahreslohn von Fr. 60'000.– (ohne 13. Monatslohn) oder Fr. 65'000.– (inkl. 13. Monatslohn) erwähnt wird, wie vom Kläger behauptet, sondern deutlich höhere Beträge (Fr. 70'800.– bzw. Fr. 71'500.–). Zwar stellen die Notizen der Beklagten eine Parteiaussage dar, doch es ist nicht ersichtlich, warum die Beklagte höhere Jahreslöhne notiert hätte, wenn tatsächlich ein Monatslohn von Fr. 5'000.– vereinbart gewesen wäre, zumal der Kläger selbst nie geltend gemacht hat, mehr als Fr. 5'000.– pro Monat zu verlangen.

3.5.5. Hinzu kommen die Lohnabrechnungen, die der Kläger bzw. das Unternehmen seines Vaters erstellt hat. Die Lohnabrechnung vom März 2024 weist den Lohn auf Stundenlohnbasis aus. Die Abrechnung vom April 2024 erfolgt auf Monatslohn-

basis mit einem Jahreslohn von Fr. 71'250.–, nicht dem behaupteten Monatslohn von Fr. 5'000.–, und zudem mit einem Pensum von 80 % statt 100 %. Die Lohnabrechnung vom Mai 2024 basiert wiederum auf Monatslohn, diesmal mit einem Bruttolohn von Fr. 5'059.17, wobei das Arbeitspensum offenbleibt. Aus der Lohnabrechnung für März 2024 lässt sich ableiten, dass der Kläger zumindest für diesen Monat auf Stundenbasis entschädigt wurde. Insgesamt lässt sich aus den Lohnabrechnungen nicht ableiten, dass die Parteien einen monatlichen Bruttolohn von Fr. 5'000.– vereinbart hätten, wie vom Kläger behauptet.

3.5.6. Es ist festzuhalten, dass es weder dem Kläger noch der Beklagten gelungen ist, einen übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen zu beweisen.

3.6. Der mutmassliche Parteiwille der Parteien ist somit aufgrund des Vertrauensprinzips zu ermitteln, wobei vorliegend insbesondere auf das nachträgliche Parteiverhalten abzustellen ist, da dieses Rückschlüsse auf den tatsächlichen Willen der Parteien zulässt.

3.6.1. Vertragszweck und Interessenlage der Parteien: Die Beklagte behauptet, dass sich die Parteien angesichts der Wünsche des Klägers – einerseits seine Hilfsprojekte weiterzuverfolgen und andererseits die Hockeytrainerschule zu besuchen – noch in einer Verhandlungsphase befunden hätten und die zukünftige Zusammenarbeit und deren Umfang (80%- oder 100%-Pensum) noch offen gewesen seien. Diese Behauptungen werden vom Kläger nicht bestritten, weshalb davon auszugehen ist, dass die entsprechenden Ausführungen der Beklagten zutreffen.

Hinzu kommt, dass der Kläger laut den Lohnabrechnungen des Treuhandunternehmens seines Vaters im Monat April 2024 in einem 80%-Pensum tätig war. Auch aus der Nachricht des Klägers vom 6. Mai 2024 ergibt sich kein 100%-Pensum, sondern vielmehr ein 80%-Pensum (vgl. act. 13/3). So schreibt der Kläger "und hoffe doch sehr das wir die Zukunft mit einem Vertrag regeln können. Dannach werde ich auch zuverlässig Montag Dienstag und Donnerstag Freitag meinen vollen Einsatz für die Firma B._____ AG erbringen. [...]". Aus derselben Nachricht sowie aus derjenigen vom 27. Mai 2024 (vgl. act. 13/4: [...]) Müssen dann aber nochmals reden und die zukunft mit einem vertrag regeln ansonsten wars das. [...]"

geht zudem hervor, dass die künftige Zusammenarbeit zwischen den Parteien noch unklar war.

Der mündlich abgeschlossene Arbeitsvertrag zwischen den Parteien stellte somit eine Übergangslösung dar, bis sich die Parteien über die Art, Form und Umfang der weiteren Zusammenarbeit verständigt hatten. Es ist daher davon auszugehen, dass der Zweck des Vertrags in einer flexiblen Regelung bestand. Aus diesem Vertragszweck ergibt sich nach dem Vertrauensprinzip, dass ein Arbeitsverhältnis im Stundenlohn und nicht auf Grundlage eines Monatslohns vereinbart wurde. Dies entspricht ebenfalls dem beidseitigen Interesse der Parteien an Flexibilität in dieser Verhandlungsphase.

3.6.2. Gesamtumstände: In diesem Zusammenhang ist erneut auf die E-Mail des Klägers vom 6. Mai 2024 hinzuweisen, in welcher er die Auszahlung des Lohnes anhand der geleisteten Stunden verlangt (act. 13/3), sowie auf die vom Treuhandunternehmen seines Vaters erstellte Lohnabrechnung für März 2024 (vgl. act. 13/1), welche auf Stundenbasis erstellt wurde und nicht auf Grundlage eines Anteils eines Monatslohns. Aus den Gesamtumständen lässt sich nach dem Vertrauensprinzip somit der Schluss ziehen, dass auch der mutmassliche Wille des Klägers – zumindest für eine erste Phase – auf ein Arbeitsverhältnis im Stundenlohn gerichtet war.

3.6.3. Schliesslich ist aus den obigen Erwägungen festzustellen, dass der mutmassliche Wille beider Parteien auf die Vereinbarung eines Arbeitsverhältnisses auf Stundenlohnbasis gerichtet war. Dieses Verständnis entspricht nicht nur dem Zweck des mündlich abgeschlossenen Vertrags, sondern auch dem gemeinsamen Interesse an einer flexiblen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen in der Anfangsphase sowie den Gesamtumständen.

3.6.4. Der Vollständigkeit halber und im Sinne einer Eventualbegründung ist Folgendes anzumerken: Selbst wenn man zum Schluss käme, dass die Parteien für die Übergangsphase bzw. Probezeit keine konkrete Vergütungsform – weder auf Stunden- noch auf Monatsbasis – vereinbart hätten und daher eine ergänzungsbedürftige Vertragslücke vorliegt, die nach dem hypothetischen Parteiwillen zu

schliessen wäre, würde dies zum selben Ergebnis führen. Der Kläger führt nämlich anlässlich der Verhandlung vom 4. April 2025 aus: "Für mich wäre ein Stundenlohn jedoch in Ordnung gewesen, wenn ich einen Arbeitsvertrag mit temporärem Stundenlohn erhalten hätte" (Prot. S. 6). Daraus lässt sich ohne Weiteres ableiten, dass der Kläger – hätten die Parteien die Vergütungsform in dieser Übergangsphase nicht übersehen – einem Stundenlohn zugestimmt hätte.

3.7. Betreffend den Stundenansatz ist festzuhalten, dass keine der Parteien behauptet hat, diesen vereinbart zu haben. Auch den Akten lässt sich kein Hinweis darauf entnehmen. Somit liegt insoweit eine Vertragslücke vor. Da es sich hierbei jedoch um ein wesentliches Element des Arbeitsverhältnisses handelt, ist diese Lücke durch richterliches Ermessen nach dem hypothetischen Parteiwillen zu schliessen.

3.7.1. Die Beklagte legte der Auszahlung an den Kläger einen Stundensatz von Fr. 36.75 zugrunde. Sie begründet diesen mit einem Monatslohn von Fr. 5'900.–, geteilt durch 182.5 monatliche Arbeitsstunden, zuzüglich 8.33 % Ferienentschädigung für vier Wochen Ferien pro Jahr, 2.86 % für Feiertage sowie 2.5 % für die Krankentaggeldversicherung (Prot. S. 7).

3.7.2. Der Kläger bezeichnet den von der Beklagten verwendeten Stundensatz von Fr. 36.75 als willkürlich (Prot. S. 6). Der von der Beklagten verwendete Prozentsatz für die Ferien- und Feiertagenschädigung sowie für die Krankentaggeldversicherung wurden vom Kläger nicht angefochten.

3.7.3. Vorliegend ist bei der Vertragsergänzung der hypothetische Parteiwille zu ermitteln – insbesondere jener des Klägers –, wie er sich dargestellt hätte, wenn die Parteien über die Höhe des Stundensatzes und insbesondere über den von der Beklagten verwendeten Stundensatz von Fr. 36.75 gesprochen hätten.

Wäre der Basisstundenlohn anhand des vom Kläger gewünschten Monatslohns berechnet worden, ergäbe sich ein Basisstundenlohn von Fr. 28.08 (= Fr. 5'000.– geteilt durch 178 Stunden, d.h. die durchschnittliche Monatsarbeits-

stunden bei einer 41-Stunden-Woche laut LGAV für das Mettalgewebe Schweiz). Hinzu kommen die folgenden Zuschläge:

Zuschlag	Prozentsatz	Betrag	Bemerkungen
Feiertagsentschädigung	3.51 %	Fr. 0.98	Gemäss LGAV; 9 Feiertage im Jahr 2024 im Kanton Zürich, die auf einen Arbeitstag fallen, vgl. auch Art. 20a Abs. 1 ArG i.V.m. § 1 Ruhetags- und Ladenöffnungsgesetz des Kantons Zürich
Ferienentschädigung	9.7 %	Fr. 2.72	Gemäss LGAV, mind. 23 Ferientage pro Jahr
Entschädigung 13. Monatslohn	8.33 % der Summe von Basisstundenlohn, Ferien- und Feiertagsentschädigung	Fr. 2.64	Gemäss LGAV

Daraus ergibt sich ein Stundensatz von Fr. 34.42. Berücksichtigt man zusätzlich den von der Beklagten ausgeführten Zuschlag für die Krankentaggeldversicherung von 2.5 % des Basisstundenlohns (= Fr. 0.70), ergibt sich ein Stundensatz von Fr. 35.12. Da der auf dem vom Kläger gewünschten Monatslohn berechnete Stundensatz unter dem von der Beklagten verwendeten Stundensatz von Fr. 36.75 liegt, ist davon auszugehen, dass der Kläger mit dem Stundensatz von Fr. 36.75 einverstanden gewesen wäre, hätten die Parteien die Regelung des Stundensatzes nicht vergessen.

3.7.4. Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass gemäss LGAV der Mindeststundenlohn für einen Angestellten im Metallbau mit mindestens fünf Jahren Erfahrung im Jahr 2024 bei Fr. 33.07 lag (bestehend aus einem Basisstundenlohn von Fr. 26.95 zuzüglich Zuschlägen für Feier- und Ferientage sowie den 13. Monatslohn). Der von der Beklagten verwendete Stundenlohn von Fr. 36.75 liegt somit Fr. 3.68 über dem Mindeststundenlohn gemäss LGAV und ist daher als angemessen sowie marktüblich einzustufen. Dies stützt zusätzlich die Annahme, dass der Kläger mit einem solchen Stundensatz einverstanden gewesen wäre, hätten die Parteien die Regelung über den Stundenansatz thematisiert.

3.8. Es ist somit festzuhalten, dass der Lohn des Klägers auf Stundenbasis mit einem Stundensatz von Fr. 36.75 zu berechnen ist.

4. Arbeitszeiten im Zeitraum vom 18. Mai bis zum 27. Mai 2024

4.1. Der Kläger behauptet, er habe vom 18. bis zum 27. Mai 2024 gearbeitet und macht geltend, die Beklagte habe die entsprechenden Wochenrapporte "unter dem Tisch vernichtet" (Prot. S. 13). Die Beklagte hingegen vertritt die Auffassung, dass der Kläger ab dem 18. Mai 2024 nicht mehr zur Arbeit erschienen sei und somit ab diesem Datum keine Wochenrapporte vorhanden seien (Prot. S. 10).

4.2.

4.2.1. In diesem Zusammenhang ist zunächst festzustellen, dass die Parteien übereinstimmend annehmen, die Arbeitswoche dauere von Montag bis Freitag und der Kläger sei an den Wochenenden nicht zur Arbeit verpflichtet gewesen (Prot. S. 6 und act. 13/2). Es ist daher unbestritten, dass der Kläger an den Wochenenden vom 18., 19., 25. und 26. Mai 2024 nicht zur Arbeit erschienen ist und dies auch nicht hätte tun müssen. Der 20. Mai 2024 war zudem Pfingstmontag, weshalb ebenfalls unbestritten ist, dass der Kläger an diesem Tag nicht hätte arbeiten müssen.

4.2.2. Des Weiteren führt die Beklagte aus, dass der Kläger Hockeytrainer werden wolle und eine Trainerschule absolviert habe. Aus diesem Grund habe er ab dem 13. Mai 2024 nur noch an vier Tagen pro Woche gearbeitet und den Mittwoch frei erhalten (Prot. S. 10). Diese Darstellung wurde vom Kläger nicht bestritten. Vielmehr bestätigt er, dass er nach etwa einem Monat ein 80%-Pensum angestrebt habe, um seine Trainerkarriere zu beginnen (Prot. S. 14). Eine entsprechende Abmachung wird zudem durch eine E-Mail des Klägers an Herrn E._____ vom 6. Mai 2025 bekräftigt, in welcher er schrieb: "[...] Dannach werde ich auch zuverlässig Montag Dienstag und Donnerstag Freitag meinen vollen Einsatz für die Firma B._____ AG erbringen. [...]" (vgl. act. 13/3). Es ist daher davon auszugehen, dass die Parteien im Mai 2024 vereinbart hatten, dass der Kläger jeweils am Mittwoch frei hatte.

4.2.3. Infolgedessen sind nur die Arbeitstage vom 21., 23., 24. und 27. Mai 2024 hinsichtlich eines tatsächlichen Arbeitseinsatzes des Klägers strittig.

4.3.

4.3.1. Bezüglich der Arbeitstage vom 21., 23., 24. und 27. Mai 2024 behauptet der Kläger, gearbeitet zu haben. Dies wurde seitens der Beklagten bestritten. Die Beklagte führt aus, vom 20. bis 24. Mai 2024 sei der Kläger nicht zur Arbeit erschienen und habe eine SMS geschrieben, dass er krank sei. Am 27. Mai 2024 habe Herr E._____ erneut eine Nachricht erhalten, dass der Kläger am nächsten Morgen wiederkommen werde (Prot. S. 10).

4.3.2. In diesem Zusammenhang ist auf die Nachrichten vom 23. und 27. Mai 2024 zu verweisen (act. 13/4). Am 23. Mai 2024 schrieb der Kläger an Herrn E._____: "Hallo E._____ Ich habe immer noch Fieber und werde auch morgen zuhause bleiben. Komme am Montag wieder. [...]". Am 27. Mai schrieb er erneut: "Hallo E._____ komme morgen um 7.00 definitiv wieder. [...]". Aus diesen Nachrichten ist klar ersichtlich, dass der Kläger am 23., 24. und 27. Mai 2024 aufgrund von Krankheit nicht arbeitete.

4.3.3. In Bezug auf den 21. Mai 2024 behauptet der Kläger zwar zur Arbeit erschienen zu sein, legt jedoch keine Unterlagen vor, die seine Aussage stützen, macht keine genauen Angaben zu den Arbeitszeiten oder Tätigkeiten und bietet keine Mitarbeitenden als Zeugen an, die seine Arbeitstätigkeit an den betreffenden Tagen bestätigen könnten. Zudem erwiesen sich seine übrigen Aussagen mindestens teilweise als unwahr: Er behauptete, vom 18. bis 27. Mai 2024 gearbeitet zu haben, während die in den Akten liegenden Nachrichten eindeutig eine mehrtägige Erkrankung während dieses Zeitraums belegen. Zudem liegt eine Vereinbarung vor, wonach er mittwochs von der Arbeitspflicht entbunden war. Aufgrund der vagen und teilweise unzutreffenden Behauptungen des Klägers ist seine Aussage, er habe am 21. Mai 2024 gearbeitet, als unglaublich einzustufen.

4.4. Es ist somit festzustellen, dass der Kläger ab dem 18. Mai 2024 keine Arbeitsleistung mehr erbracht hat.

5. Ende des Arbeitsverhältnisses

5.1. Der Kläger behauptet, ihm sei – nachdem er mehrfach nach einem Arbeitsvertrag verlangt habe – gekündigt und mitgeteilt worden, er solle nicht mehr zur Arbeit erscheinen. Er habe jedoch weiterhin gerne für die Beklagte arbeiten wollen (Prot. S. 5 f., 15). Die Beklagte hingegen führt aus, Herr E._____ habe am 27. Mai 2024 eine Nachricht vom Kläger erhalten, in der dieser mitgeteilt habe, er werde am nächsten Morgen erscheinen, wolle aber eigentlich nicht mehr arbeiten. Er hätte dann um 8.00 Uhr mit der Arbeit beginnen müssen, sei jedoch erst um 12.00 Uhr erschienen. Daraus sei klar geworden, dass eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr möglich gewesen sei. Es sei jedoch nicht zu einer Kündigung gekommen, sondern zu einer einvernehmlichen Vertragsauflösung (Prot. S. 10).

5.2. Vorliegend liegt weder eine schriftliche Kündigung noch eine schriftliche einvernehmliche Aufhebungsvereinbarung vor. Die Beklagte stützt ihre Auffassung, es sei zu einer einvernehmlichen Lösung gekommen, auf eine Nachricht des Klägers vom 27. Mai 2024, in welcher dieser geäußert haben soll, er wolle nicht mehr für die Beklagte arbeiten. Diesbezüglich ist zu erwähnen, dass der Kläger dies bestreitet und angibt, dass er gerne weiterhin für die Beklagte gearbeitet hätte. Zudem lautet die erwähnte E-Mail wie folgt: "Hallo E._____ komme morgen um 7:00 definitiv wieder. Müssen dann aber nochmals reden und die zukunft mit einem vertrag regeln ansonsten wars das. Lg A._____" (vgl. 13/4). Aus der E-Mail geht zwar hervor, dass der Kläger – falls sich die Parteien am nächsten Tag nicht über die Zukunft der Zusammenarbeit einigen könnten – kein Interesse mehr an einer weiteren Zusammenarbeit gehabt hätte. Daraus lässt sich jedoch nicht ableiten, dass der Kläger mit einer sofortigen Vertragsauflösung einverstanden gewesen wäre. Es ist daher davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis durch eine einseitige Kündigung seitens der Beklagten beendet wurde.

5.3. Vollständigkeitshalber ist festzuhalten, dass kein ersichtlicher Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt und ein solcher von der Beklagten auch nicht geltend gemacht wurde. Die von der Beklagten angeführten Aufforderungen des Klägers, "Müssen dann aber nochmals reden und die zukunft mit einem vertrag regeln ansonsten wars das", stellen keinen Grund für eine fristlose Kündigung dar. Ebenso

rechtfertigen die Abwesenheiten des Klägers keine fristlose Kündigung, zumal der Kläger bereits von Beginn des Arbeitsverhältnisses mehrfach abwesend war und dies von der Beklagten geduldet wurde. Entsprechend wäre eine fristlose Kündigung aus diesem Grund nach zwei Monaten nicht mehr zulässig. Die Fortführung des Arbeitsverhältnisses war demnach bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar.

5.4. Da das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung beendet wurde, ist für die Ermittlung des geschuldeten Lohns noch die vorliegend geltende Kündigungsfrist zu ermitteln.

5.4.1. Der Kläger gibt an, dass die Länge der Kündigungsfrist und der Probezeit nie besprochen worden sei (Prot. S. 15). Die Beklagte führt diesbezüglich aus, die Probezeit dauere zwei Monate, diesbezüglich sei aber nichts schriftlich geregelt worden (Prot. S. 11).

5.4.2. Gemäss Art. 335b OR kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Die Probezeit dauert einen Monat und durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag können diesbezüglich abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Nach Art. 335c OR kann das Arbeitsverhältnis im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat je auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Ebenfalls diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag abgeändert werden. Der Landesgesamtarbeitsvertrag (LGAV) für das Schweizerische Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe sieht dieselbe Regelung vor (Art. 60 f. LGAV).

5.4.3. Es ist unbestritten, dass vorliegend weder hinsichtlich der Probezeit noch der Kündigungsfrist etwas schriftlich vereinbart wurde. Entsprechend dauert die Probezeit einen Monat, und nicht zwei, wie von der Beklagten behauptet. Die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit beträgt einen Monat.

Die Probezeit beginnt grundsätzlich am Tag des Stellenantritts. Massgebend ist dabei der tatsächliche und nicht der vereinbarte Stellenantritt. Grundsätzlich be-

rechnet sich die Probezeit nach dem Kalender, unabhängig von den effektiv geleisteten Arbeitstagen. Ist eine Probezeit nach Monaten bestimmt, dann ist sie am Tag des letzten Monats, der durch seine Zahl dem Tag des Stellenantritts entspricht, bereits beendet. Der Kläger hat am 25. März 2024 die Stelle bei der Beklagten angetreten, sodass die Probezeit am 24. April 2024 endete. Zum Zeitpunkt der Kündigung war die Probezeit daher bereits beendet, sodass die Kündigungsfrist nicht mehr sieben Tage, sondern einen Monat betrug. Entsprechend endet das Arbeitsverhältnis am 30. Juni 2024.

6. Geschuldeter Lohn

6.1. Der Kläger hat Anspruch auf die Zahlung des Lohns für die von ihm geleisteten Arbeitsstunden, welche in den Wochenrapporten (vgl. Akt. 13/5 und 13/6) ausgewiesen sind. Darüber hinaus steht ihm der Lohn bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses zu. Fraglich ist jedoch, ob der Kläger auch Anspruch auf Lohn für die Tage hat, an denen er krankheitsbedingt oder wegen eines familiären Notfalls abwesend war.

6.2. Fortsetzung der Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit: Art. 324a OR sieht im Fall von Krankheit des Arbeitnehmers eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers vor. Für die Entstehung des Lohnfortzahlungsanspruchs wird vorausgesetzt, dass das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses von über drei Monaten, ab welcher der Lohnanspruch des Arbeitnehmers besteht, berechnet sich ab dem Tag der Arbeitsaufnahme durch den Arbeitnehmer (BGE 131 III 623, S. 628). Bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag, der eine Kündigungsfrist von drei Monaten oder weniger vorsieht, entsteht der Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers gemäss Bundesgericht erst, wenn das Arbeitsverhältnis bereits mehr als drei Monate gedauert hat (BGE 131 III 623, S. 632 f.). Der Arbeitnehmer hat daher den Lohnausfall während der Karenzfrist von drei Monaten auf sich zu nehmen. Art. 324a Abs. 4 OR erlaubt es den Vertragsparteien, durch eine Vereinbarung dem Arbeitnehmer die Deckung des Lohnausfalls während der Karenzfrist zuzusichern.

Von keiner Partei wurde behauptet, dass das Arbeitsverhältnis befristet und für eine Dauer von mehr als drei Monaten abgeschlossen worden sei. Aus den Aussagen der Parteien und den Akten lässt sich vielmehr entnehmen, dass die zukünftige Zusammenarbeit für beide Parteien noch unklar gewesen sei. Dementsprechend ist das zwischen den Parteien entstandene Arbeitsverhältnis als unbefristeter Arbeitsvertrag zu qualifizieren. Da die Kündigungsfrist – wie in den obigen Ausführungen dargelegt – einen Monat beträgt, entsteht die Lohnfortzahlungspflicht der Beklagten erst nach Ablauf der dreimonatigen Karenzfrist. Der Kläger war krankheitsbedingt vom 11. bis zum 12. April 2024 (vgl. act. 13/5 und 13/6) sowie vom 20. bis zum 27. Mai 2024 (vgl. Erwägung IV/4) abwesend. Diese krankheitsbedingten Abwesenheiten fallen somit in die Karenzfrist. Da eine abweichende Vereinbarung weder von der Partei geltend gemacht noch aus den Akten ersichtlich ist, hat der Kläger den Lohnausfall für diese Tage selbst zu tragen. Es entsteht somit keine Lohnfortzahlungspflicht der Beklagten.

6.3. Fortsetzung der Lohnfortzahlungspflicht bei Betreuung eines Familienmitglieds: Art. 329h OR sieht für alle Arbeitsnehmer den Anspruch auf Urlaub für die Betreuung von Angehörigen vor. Dieser Anspruch besteht in einer Freistellung von der Arbeitspflicht unter voller Lohnfortzahlung. Der Urlaub beträgt höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr. Der Urlaubsanspruch setzt des Weiteren voraus, dass die Betreuung der Angehörigen notwendig ist. Die Notwendigkeit der Betreuung ist nach Ermessen zu beurteilen (PERRENOUD, in: Thévenoz/Werro [Hrsg.], Commentaire romand, Code des obligations I, Art. 1-529 CO, 3. Auflage, Basel 2021, Art. 329h N 5 ff.).

Der Kläger gibt an, an mehreren Tagen aufgrund eines familiären Notfalls, konkret wegen eines Notfalls seines Vaters, der Arbeit ferngeblieben zu sein (Prot. S. 13). Er macht jedoch keinerlei näheren Angaben dazu, die eine Notwendigkeit seiner Betreuung beweisen könnten. Entsprechend besteht für diese Tage keine Lohnfortzahlungspflicht seitens der Beklagten.

6.4. Geleistete Arbeitsstunden: Laut den in den Akten liegenden Arbeitsrapporten hat der Kläger an folgenden Tagen die unten aufgeführten Arbeitszeiten geleistet:

Datum	Anfangszeit	Pause	Mittagspause	Endzeit	Total Arbeitszeit
25.03.2024	7.15 Uhr	15 Minuten	1 Stunde	16.45 Uhr	8 Stunden 15 Minuten
26.03.2024	7.15 Uhr	15 Minuten	1 Stunde	16.45 Uhr	8 Stunden 15 Minuten
27.03.2024	7.15 Uhr	15 Minuten	1 Stunde	16.45 Uhr	8 Stunden 15 Minuten
28.03.2024	7.15 Uhr	/	30 Minuten	15.45 Uhr	8 Stunden
02.04.2024	7.15 Uhr	/	1 Stunde	16.45 Uhr	8 Stunden 30 Minuten
03.04.2024	7.15 Uhr	15 Minuten	1 Stunde	16.45 Uhr	8 Stunden 15 Minuten
04.04.2024	8.00 Uhr	15 Minuten	1 Stunde	16.45 Uhr	7 Stunden 30 Minuten
05.04.2024	7.15 Uhr	/	30 Minuten	15.45 Uhr	8 Stunden
08.04.2024	7.15 Uhr	15 Minuten	1 Stunde	16.45 Uhr	8 Stunden 15 Minuten
09.04.2024	7.15 Uhr	15 Minuten	1 Stunde	16.45 Uhr	8 Stunden 15 Minuten
15.04.2024	7.15 Uhr	15 Minuten	1 Stunde	16.45 Uhr	8 Stunden 15 Minuten
16.04.2024	7.15 Uhr	15 Minuten	1 Stunde	17.15 Uhr	8 Stunden 45 Minuten
17.04.2024	7.15 Uhr	15 Minuten	1 Stunde	16.45 Uhr	8 Stunden 15 Minuten
29.04.2024	7.15 Uhr	15 Minuten	1 Stunde	16.45 Uhr	8 Stunden 15 Minuten
30.04.2024	7.15 Uhr	15 Minuten	1 Stunde	16.45 Uhr	8 Stunden 15 Minuten
07.05.2024	7.15 Uhr	15 Minuten	1 Stunde	16.45 Uhr	8 Stunden 15 Minuten
08.05.2024	7.15 Uhr	/	1 Stunde	16.15 Uhr	8 Stunden
13.05.2024	7.15 Uhr	15 Minuten	1 Stunde	16.45 Uhr	8 Stunden 15 Minuten
14.04.2024	7.15 Uhr	15 Minuten	1 Stunde	16.45 Uhr	8 Stunden 15 Minuten
16.05.2024	7.15 Uhr	15 Minuten	1 Stunde	17.45 Uhr	9 Stunden 15 Minuten
17.05.2024	6.45 Uhr	15 Minuten	30 Minuten	15.30 Uhr	8 Stunden

Insgesamt ergeben sich daraus 173 Stunden und 15 Minuten Arbeitszeit.
Diese sind mit einem Stundensatz von Fr. 36.75 zu vergüten. Daraus ergibt sich

ein Bruttolohnanspruch des Klägers in Höhe von Fr. 6'366.95. Von diesem Betrag sind die Sozialversicherungsbeiträge für AHV, ALV und NBU abzuziehen. Da der Kläger die von der Beklagten verwendeten Lohnabzüge nicht bestritten hat und diese in dieser Höhe üblich sind, erfolgt die Berechnung der Sozialabzüge auf Basis eines Gesamtabzugs von 7.29 % wie laut Lohnabrechnungen der Beklagten (vgl. 12/1 und 12/2). Dies ergibt einen Nettolohn von Fr. 5'902.80 (= Fr. 6'366.95 abzüglich 7.29 %).

6.5. Geschuldeter Lohn bis Ende Kündigungsfrist: Da die Kündigungsfrist bis Ende Juni 2024 dauerte, hat der Kläger Anspruch auf Lohn bis zu diesem Zeitpunkt. Da er jedoch im Stundenlohn und nicht mit Monatslohn angestellt war, ist für die Berechnung des geschuldeten Lohns bis zum Ende der Kündigungsfrist von einem durchschnittlichen Tageslohn auszugehen. Wie oben ausgeführt, hat der Kläger vom 25. März 2024 bis zum 27. Mai 2024 gearbeitet und in diesem Zeitraum netto Fr. 5'902.85 verdient. Dies entspricht einem durchschnittlichen Tageslohn von Fr. 140.55 (Fr. 5'902.85 dividiert durch 42 Arbeitstage zwischen dem 25. März 2024 und dem 27. Mai 2024). Auf Basis dieses durchschnittlichen Tageslohns und unter Berücksichtigung der restlichen 4 Arbeitstage im Mai 2024 sowie der 20 Arbeitstage im Juni 2024 ergibt sich ein Nettolohnanspruch des Klägers von Fr. 562.20 für Mai 2024 und von Fr. 2'811.– für Juni 2024.

7. Fazit

Schliesslich ist festzustellen, dass der Lohn in Höhe von Fr. 5'902.85, der aufgrund der vom Kläger geleisteten Arbeitsstunden ausbezahlt wurde, korrekt ist. Ebenso war es richtig, die Abwesenheiten des Klägers wegen Krankheit und eines familiären Notfalls nicht zu bezahlen. Der Kläger hat jedoch aufgrund der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist noch Anspruch auf den Lohn für Mai und Juni 2024. Dabei ist zu beachten, dass gemäss dem Verhandlungsgrundsatz das Gericht an die Anträge der Parteien gebunden ist und nur das zusprechen darf, was beantragt wurde (vgl. Art. 55 ZPO). Der Kläger verlangt vorliegend ausschliesslich den ausstehenden Lohn für den Monat Mai 2024. Dementsprechend steht ihm nur der noch ausstehende Nettolohn für Mai 2024 in Höhe von Fr. 562.20 zu. Die Beklagte ist somit – in teilweise Gutheissung der Klage – zu verpflichten, diesen Betrag zu be-

zahlen. In diesem Umfang ist des Weiteren der Rechtsvorschlag der Beklagten zu beseitigen.

V. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Gemäss Art. 114 lit. c ZPO sind Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– kostenlos. Aufgrund des vorliegenden Streitwerts von Fr. 4'702.95 sind keine Gerichtskosten zu erheben. Diese Kostenbefreiung schliesst allerdings die Auferlegung einer Parteientschädigung nicht aus (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 7. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2012, S. 64).

2. Gemäss Art. 95 Abs. 3 ZPO umfasst die Parteientschädigung den Ersatz notwendiger Auslagen (z.B. Reisespesen, Fernmeldedienstleistungen, Versandkosten und Kopien; lit. a), die Kosten einer berufsmässigen Vertretung (lit. b), und – wenn die Partei nicht berufsmässig vertreten ist – in begründeten Fällen eine angemessene Umtriebsentschädigung (lit. c). Weder der Kläger noch die Beklagte haben einen berufsmässigen Vertreter mandatiert und keine notwendigen Auslage, wie Reisespesen oder Versandkosten, geltend gemacht. In Frage kommt daher nur eine Umtriebsentschädigung gemäss Art. 95 Abs. 3 lit. c ZPO. Dass einer nicht anwaltlich vertretenen Partei ersatzfähige Kosten für Umtriebe erwachsen, ist ungewöhnlich und bedarf einer besonderen Begründung (vgl. BGer 4A_233/2017 vom 28. September 2017, E. 4.1 mit weiteren Hinweisen).

Eine Umtriebsentschädigung ist in erster Linie als Ausgleich für den Verdienstausschlag selbständig erwerbender Personen zu verstehen (Botschaft vom 28. Juni 2006 zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, BBl 2006 S. 7293). Dabei ist jedoch wie bereits ausgeführt im Auge zu behalten, dass einer nicht anwaltlich vertretenen Partei in der Regel keine Entschädigung zugesprochen wird; zu entschädigen ist nur ein erheblicher Aufwand in einer komplizierten Sache mit hohem Streitwert (OGer ZH PP170039-O vom 24. Januar 2018, E. 7). Geringe bzw. nicht besonders hohe Aufwände sind hingegen nicht zu entschädigen. Als Grundsatz gilt somit, dass einer Partei für ihre in eigener Prozesssache aufgewendete Zeit keine

Entschädigung zugesprochen wird (HOFMANN/BAECKERT, in: Spühler/Tenchio/In-fanger, Basler Kommentar zum Zivilprozessrecht, 4. Aufl., Basel 2024, Art. 95 N 70 f.).

Aus dem Wortlaut von Art. 95 Abs. 3 lit. c ZPO geht zudem hervor, dass die Entschädigung für Umtriebe und nicht für die Auslagen bzw. die Kosten für die Unterstützung durch Dritte ist, wenn diese keine berufsmässige Vertretung darstellt (HOFMANN/BAECKERT, a.a.O., Art. 95 N 74).

3. Der Kläger brachte zunächst vor, er habe zwar einen Aufwand von etwa zwei Stunden gehabt, verlange jedoch keine Entschädigung (Prot. S. 4). Nachdem die Beklagte jedoch eine Parteientschädigung geltend machte, beantragte er ebenfalls eine Entschädigung in Höhe von Fr. 500.– und begründete dies mit dem Aufwand, den er vor Gericht gehabt habe (Prot. S. 15).

Die Beklagte macht ebenfalls eine Parteientschädigung in Höhe von Fr. 500.– geltend und begründet dies damit, sowohl vor dem Friedensrichteramt als auch später vor Gericht zu dritt erschienen zu sein. Herr E._____ müsse zudem einen Ferientag für die Wahrnehmung dieses Termins freigeben. Alle drei hätten viel Aufwand betrieben. Die Entschädigung solle einen symbolischen Betrag für den Aufwand darstellen.

4. Aus den Ausführungen beider Parteien geht klar hervor, dass die beantragte Entschädigung einen Ausgleich für die eigene in eigener Prozesssache aufgewendete Zeit darstellt und keinen Verdienstausschlag kompensiert. Ein erheblicher Aufwand ist jedoch nicht ersichtlich, zumal der Kläger zu Beginn auf eine Entschädigung verzichtete und die Beklagte lediglich von einer symbolischen Entschädigung spricht. Das vorliegende Verfahren ist zudem nicht als besonders kompliziert zu bezeichnen, sodass hier kein Raum für die Entschädigung der eigenen Zeit der Parteien besteht.

Bezüglich des Aufwands von Herrn E._____ ist darauf hinzuweisen, dass die Parteientschädigung der Beklagten zustehen würde und nicht Herrn E._____ persönlich. Die Entschädigung soll damit etwaige Aufwände der Beklagten ausglei-

chen, die durch die Abwesenheit von Herrn E._____ im Betrieb entstanden sind. Da jedoch Herr E._____ einen Ferientag für die Wahrnehmung des gerichtlichen Termins bezogen hat, erlitt die Beklagte dadurch keinen Nachteil. Der Aufwand von Herrn E._____ kann somit ohnehin nicht die Zusprechung einer Parteientschädigung an die Beklagte rechtfertigen.

5. Aus dem Gesagten ist festzuhalten, dass vorliegend – unabhängig vom Ausgang des Verfahrens – mangels besonderer Begründung keine Parteientschädigungen zuzusprechen sind.

Es wird erkannt:

1. In teilweiser Gutheissung der Klage wird die Beklagte verpflichtet, dem Kläger Fr. 562.20 zu bezahlen. In diesem Umfang wird der Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr. 1 des Betreibungsamtes Illnau-Effretikon aufgehoben.
2. Auf Rechtsbegehren Ziffer 2 wird nicht eingetreten.
3. Es werden keine Kosten erhoben.
4. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
6. Eine **Beschwerde** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Beschwerdeschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

BEZIRKSGERICHT PFÄFFIKON
Arbeitsgericht

Der Ersatzrichter:

Die Gerichtsschreiberin:

MLaw R. Meli

MLaw E. Castelnovo