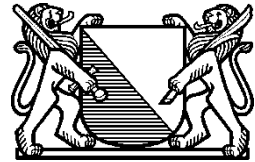


Bezirksgericht Dielsdorf

Arbeitsgericht



Geschäfts-Nr.: AH260006-D/U1/B-1/mr

Mitwirkend: Bezirksrichter lic. iur. M. Compagnoni sowie
Gerichtsschreiber MLaw M. Rutishauser

Urteil vom 9. Juni 2026

(begründete Ausfertigung i.S.v. Art. 239 Abs. 2 ZPO)

in Sachen

A._____,
Kläger

gegen

B._____ GmbH,
Beklagte

betreffend **Forderung**

Rechtsbegehren:

(act. 1; Prot.; sinngemäss)

1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger die ausstehenden Löhne für die Monate Juni 2025 in Höhe von Fr. 1'396.91, Juli 2025 in Höhe von Fr. 1'589.79 und August 2025 in Höhe von Fr. 2'108.18, jeweils basierend auf einem vereinbarten Stundenlohn von Fr. 40.– brutto, zu bezahlen, nebst 5% Verzugszins seit jeweiliger Fälligkeit gemäss Art. 104 OR.
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger die gesetzlichen Kinderzulagen für die Monate Juni bis August 2025 in Höhe von Fr. 1'200.– nebst 5% Verzugszins zu bezahlen.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten der Beklagten.

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Mit Eingabe vom 16. Februar 2026 (Poststempel: 17. Februar 2026) reichte der Kläger eine Klage samt Beilagen beim Arbeitsgericht des Bezirks Dielsdorf ein (act. 1 bis act. 3/2-9). Mit Verfügung vom 24. Februar 2026 wurde dem Kläger Frist angesetzt, um sein Rechtsbegehren klarzustellen und eine fehlende Klagebeilage nachzureichen (act. 4). Daraufhin nahm der Kläger mit undatierter Eingabe fristgerecht Stellung (act. 5). In der Folge wurden die Parteien mit Schreiben vom 17. März 2026 zur Hauptverhandlung auf den 8. Juni 2026 vorgeladen (act. 6), anlässlich welcher keine Einigung erzielt werden konnte (Prot. S. 5 ff.).

2. Das Verfahren erweist sich als spruchreif, weshalb ein Endentscheid zu ergehen hat (Art. 236 Abs. 1 i.V.m. Art. 219 ZPO).

II. Parteivorbringen

1. Der Kläger brachte im Rahmen seiner Klagebegründung anlässlich der Hauptverhandlung im Wesentlichen vor, er habe für die Beklagte gearbeitet, jedoch seien ihm weder der Lohn für die Monate Juni, Juli und August 2025 noch die Kinderzulagen ausbezahlt worden. In Bezug auf die Höhe der ausstehenden Lohnzahlungen verweise er insbesondere auf die in den Akten liegenden Lohnabrechnun-

gen, wobei der darin aufgeführte Stundenlohn vom vereinbarten Lohn abweiche. Der Stundenlohn sei im Rahmen eines Besuchs von Frau C. _____ vereinbart worden und betrage Fr. 40.– brutto. Einen schriftlichen Arbeitsvertrag gebe es nicht. Der Kläger habe die Auszahlung des Lohns mehrmals gefordert, jedoch seien die von ihm eingereichten Pflegeberichte seitens der Beklagten beanstandet worden (Prot. S. 5 f.).

2. Die Beklagte führte in ihrer Klageantwort anlässlich der Hauptverhandlung im Wesentlichen aus, dass der Kläger ohne Ausbildung bei ihr gearbeitet habe. Eine entsprechende Ausbildung könne während der Anstellung nachgeholt werden. Die geleistete Arbeit werde entschädigt, wenn die Rahmenbedingungen erfüllt seien. Der Nettostundenlohn des Klägers betrage Fr. 28.95. Dies sei zu korrigieren, da höchstwahrscheinlich ein Fehler im System passiert sei. Hingegen habe der Kläger die Stunden für den Monat Juli 2025 nicht korrekt erfasst, weshalb ihm 10.24 Stunden abgezogen werden müssten. Dem Kläger sei mitgeteilt worden, dass der Stundenlohn Fr. 35.– betrage und sich nur auf Fr. 40.– erhöhe, wenn die Krankenkasse die Leistung übernehme, die Berichte eingereicht und die Pflegekurse gemacht würden. Ob die Berichte genügten, werde von der Firma aufgrund der Erfahrung und mittels Vorgaben entschieden. Im vorliegenden Fall seien die Berichte eingereicht worden und die Krankenkasse habe die Leistungen übernommen, sie könne das Geld jedoch innerhalb von fünf Jahren zurückfordern, was mit den vom Kläger eingereichten Berichten höchstwahrscheinlich der Fall sein werde. Wenn die Beklagte den Lohn bezahle, erhalte sie ihn nicht mehr zurück. Deshalb bezahle sie erst, wenn der Kläger alle Berichte korrigiert habe. Betreffend die Familienzulagen habe man nie ein ausgefülltes Formular vom Kläger erhalten. Sobald die Beklagte ein solches erhalte, werde sie die Anmeldung in die Wege leiten (Prot. S. 7 ff.).

3. Auf diese und weitere Parteivorbringen ist, soweit zur Entscheidungsfindung notwendig, in den folgenden Erwägungen einzugehen.

III. Rechtliche Würdigung

1. Lohnzahlungspflicht und Lohnhöhe

1.1 Gemäss Art. 319 Abs. 1 OR verpflichtet sich ein Arbeitgeber durch Einzelarbeitsvertrag zur Entrichtung eines Lohnes, der nach Zeitabschnitten oder nach der geleisteten Arbeit bemessen wird. Als Einzelarbeitsvertrag gilt auch der Vertrag, durch den sich ein Arbeitnehmer zur regelmässigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit im Dienst des Arbeitgebers verpflichtet (Art. 319 Abs. 2 OR). Soweit es das Gesetz nicht anders bestimmt, bedarf es zur Gültigkeit eines Einzelarbeitsvertrags keiner besonderen Form (Art. 320 Abs. 1 OR). Gegenstand des Arbeitsvertrags ist eine Arbeitsleistung. Der Arbeitnehmer schuldet somit lediglich den Einsatz seiner Arbeitskraft und nicht einen bestimmten Arbeitserfolg (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 319 N 7).

1.2 Vorliegend sind sich die Parteien einig, dass zwischen ihnen ein mündlicher Arbeitsvertrag geschlossen wurde und der Kläger in den Monaten Juni, Juli und August 2025 im Stundenlohn für die Beklagte gearbeitet hat. Unbestritten sind auch die Anzahl der geleisteten Stunden gemäss den in den Akten liegenden Lohnabrechnungen (act. 3/3), wobei der Kläger anerkannt hat, dass die Lohnabrechnung des Monats Juli 2025 im Umfang von 10.24 Stunden zu seinen Lasten zu korrigieren sei. Bestritten ist einzig, welcher Stundenansatz zwischen den Parteien vereinbart wurde (Prot. S. 5 ff.). Folglich kann bereits an dieser Stelle festgehalten werden, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger den Lohn für die entsprechenden Monate zu vergüten, zumal er eine Arbeitsleistung im Umfang von insgesamt 119.68 Stunden erbracht hat. Daran ändert nichts, dass die Beklagte vorbringt, die vom Kläger eingereichten Pflegeberichte würden dem von ihr verlangten Standard nicht genügen (Prot. S. 7 ff.), zumal die Qualität der geleisteten Arbeit für die Erfüllung der vertraglichen Pflicht unerheblich ist. Wenn die Beklagte geltend macht, dass die Krankenkasse das von ihr bezahlte Geld für erbrachte Leistungen bei mangelhaften Pflegeberichten innerhalb von fünf Jahren zurückfordern könne (Prot. S. 8 f.), so ist sie darauf hinzuweisen, dass dies im Risiko des Arbeitgebers liegt, welches ihn nicht von seiner Verpflichtung zur Entrichtung von Lohn entbindet.

Die Beklagte ist somit zu verpflichten, dem Kläger den Lohn für die Monate Juni, Juli und August 2025 zu bezahlen.

1.3 Nach Art. 8 ZGB hat derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet. Der Beweisbelastete trägt dabei die Gefahr des Misslingens des Beweises, zumal in diesem Fall zu seinem Nachteil entschieden werden muss (BSK ZGB I-LARDELLI/VETTER, Art. 8 N 4). Gegenstand des Beweises sind rechtserhebliche, streitige Tatsachen (Art. 150 ZPO). Dabei ist als Regelbeweismass grundsätzlich der strenge Beweis zu erbringen, welcher nur dann als erbracht gilt, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachverhaltsdarstellung überzeugt ist und keine ernsthaften Zweifel mehr hat (BGE 140 III 610, E. 4.1; 130 III 321, E.3.2).

1.4 Der Kläger macht geltend, die Parteien hätten mündlich einen Stundenansatz von Fr. 40.– brutto vereinbart, welcher ihm anschliessend schriftlich bestätigt worden sei (Prot. S. 6 f.). Die Beklagte wendet diesbezüglich ein, man habe einen Stundenlohn von Fr. 35.– brutto vereinbart. Dieser würde sich jedoch auf Fr. 40.– erhöhen, wenn die Krankenkasse die Leistung übernehme, die Berichte eingereicht und die Pflegekurse gemacht würden, wobei die Beklagte aufgrund der Erfahrung und mittels Vorgaben entscheide, ob die Berichte genügten (Prot. S. 7 f.). Es obliegt vorliegend dem Kläger, den von ihm für die Monate Juni, Juli und August 2025 verlangten Stundenansatz von Fr. 40.– brutto nachzuweisen. Hierfür reichte er diverse E-Mails und Chatverläufe ins Recht, welchen indes einzig entnommen werden kann, dass die Höhe des Stundenlohns zwischen den Parteien thematisiert wurde (act. 3/2, 3/4 und 3/5). Damit vermag er dem Regelbeweismass nicht gerecht zu werden, weshalb von einem Bruttolohn von Fr. 35.– pro Stunde auszugehen ist.

1.5 Die eingereichten Lohnabrechnungen des Klägers weisen einen Stundenansatz von Fr. 28.40 netto auf. Hinzugerechnet werden ein Feriengeldanspruch von 8.330%, ein Feiertaggeldanspruch von 3.2% sowie ein Zuschlag für den 13. Monatslohn in Höhe von 8.333% (act. 3/3). Die Beklagte führte diesbezüglich aus, ihr sei vermutlich ein Fehler im System unterlaufen. Der Nettostundenlohn betrage richtigerweise Fr. 28.95 (Prot. S. 7). Entgegen der Ansicht der Beklagten re-

sultiert bei Zuschlägen von insgesamt 19.863% jedoch ein Stundenansatz von Fr. 29.20 in einem Stundenlohn von Fr. 35.– brutto. Hingegen sind die Wochenendzulagen bei der Berechnung der Ferien- und Feiertaggelder sowie des 13. Monatslohns nicht zu berücksichtigen, sondern zusätzlich zu vergüten. In der Praxis unterschiedlich gehandhabt wird, ob der 13. Monatslohn bereits im Bruttostundenlohn enthalten ist, zumal ohnehin keine Verpflichtung besteht, einen solchen zu entrichten. Den Lohnabrechnungen des Klägers lässt sich nicht eindeutig entnehmen, was die Parteien vorliegend vereinbart haben. Es fehlt denn auch an einem schriftlichen Arbeitsvertrag. Zwar wurden die Ferien- und Feiertaggelder bei der Berechnung des 13. Monatslohns berücksichtigt, was dafür spricht, dass er zusätzlich zum Bruttostundenlohn geschuldet ist. Allerdings ist die Beklagte der Ansicht, dass sie mit einem Stundenansatz von Fr. 28.95 einen Bruttostundenlohn von Fr. 35.– vergütet. Ohne den Zuschlag von 8.333% für den 13. Monatslohn würde der Bruttostundenlohn jedoch wesentlich tiefer ausfallen, nämlich gerundet Fr. 32.30. Aus diesem Grund ist davon auszugehen, dass sie sich nicht derart verrechnet hat, sondern der 13. Monatslohn im Bruttostundenlohn inkludiert ist. In diesem Fall sind die Ferien- und Feiertaggelder indes nicht für die Berechnung des 13. Monatslohns zu berücksichtigen. Werden die Lohnabrechnungen des Klägers mit den vorstehenden Änderungen bereinigt und im Monat Juli 2025 gemäss den übereinstimmenden Aussagen der Parteien zusätzlich 10.24 geleistete Stunden abgezogen, resultieren daraus die folgenden Löhne:

Juni 2025	Anzahl	Ansatz	Total
Stundenlohn	33	CHF 29.20	CHF 963.60
Wochenendzulagen	11	CHF 7.00	CHF 77.00
Feriengeldanspruch	CHF 963.60	8.330%	CHF 80.27
Feiertaggeldanspruch	CHF 963.60	3.200%	CHF 30.84
13. Monatslohn	CHF 963.60	8.330%	CHF 80.27
Bruttolohn			CHF 1'231.97
AHV-Beitrag	CHF 1'231.97	-5.300%	-CHF 65.29
ALV-Beitrag	CHF 1'231.97	-1.100%	-CHF 13.55
KTG-Beitrag	CHF 1'231.97	-0.821%	-CHF 10.11
Nettolohn			CHF 1'143.01
Juli 2025	Anzahl	Ansatz	Total

Stundenlohn	37.18	CHF 29.20	CHF 1'085.66
Wochenendzulagen	14.67	CHF 7.00	CHF 102.69
Feriengeldanspruch	CHF 1'085.66	8.330%	CHF 90.44
Feiertaggeldanspruch	CHF 1'085.66	3.200%	CHF 34.74
13. Monatslohn	CHF 1'085.66	8.330%	CHF 90.44
Bruttolohn			CHF 1'403.96
AHV-Beitrag	CHF 1'403.96	-5.300%	-CHF 74.41
ALV-Beitrag	CHF 1'403.96	-1.100%	-CHF 15.44
KTG-Beitrag	CHF 1'403.96	-0.821%	-CHF 11.53
Nettolohn			CHF 1'302.58

August 2025	Anzahl	Ansatz	Total
Stundenlohn	49.5	CHF 29.20	CHF 1'445.40
Wochenendzulagen	18.33	CHF 7.00	CHF 128.31
Feriengeldanspruch	CHF 1'445.40	8.330%	CHF 120.40
Feiertaggeldanspruch	CHF 1'445.40	3.200%	CHF 46.25
13. Monatslohn	CHF 1'445.40	8.330%	CHF 120.40
Bruttolohn			CHF 1'860.77
AHV-Beitrag	CHF 1'860.77	-5.300%	-CHF 98.62
ALV-Beitrag	CHF 1'860.77	-1.100%	-CHF 20.47
KTG-Beitrag	CHF 1'860.77	-0.821%	-CHF 15.28
Nettolohn			CHF 1'726.40

Die Beklagte hat dem Kläger somit Lohn in Höhe von Fr. 1'143.– netto für den Juni 2025, Fr. 1'302.60 netto für den Juli 2025 sowie Fr. 1'726.40 netto für den August 2025 zu bezahlen.

2. Verzugszinsen

2.1 Ist der Schuldner mit der Zahlung einer Geldschuld in Verzug, so hat er nach Art. 104 Abs. 1 OR Verzugszinse zu fünf vom Hundert für das Jahr zu bezahlen, selbst wenn die vertragsmässigen Zinse weniger betragen. Sind nicht kürzere Fristen oder andere Termine verabredet oder üblich und ist durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nichts anderes bestimmt, so ist dem Arbeitnehmer der Lohn Ende jedes Monats auszurichten (Art. 323 Abs. 1 OR).

2.2 Vorliegend ist nicht ersichtlich, dass eine vom dispositiven Recht abweichende Regelung getroffen worden oder üblich wäre, zumal dies von den Parteien auch nicht geltend gemacht und lediglich ein mündlicher Arbeitsvertrag geschlossen wurde. Entsprechend ist davon auszugehen, dass die Lohnzahlungen jeweils am letzten Tag des Monats fällig wurden und sich die Beklagte jeweils am ersten Tag des darauffolgenden Monats in Verzug befand. Folglich ist die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger für den Lohn der Monate Juni, Juli und August 2025 jeweils 5% Verzugszins ab dem 1. Juli, 1. August sowie 1. September 2025 zu bezahlen.

3. Familienzulagen

3.1 Nach Art. 15 Abs. 2 FamZG werden Familienzulagen den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern in der Regel durch den Arbeitgeber ausbezahlt. Dabei handelt es sich gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung lediglich um eine administrative Vereinfachung, bei welcher die Arbeitgeber als reine Zahlstellen fungieren und keine eigenen Rechte oder Pflichten aus dem Leistungsverhältnis erwerben. Bei unterbliebener Auszahlung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer gestützt auf Art. 13 Abs. 1 FamZG einen unmittelbaren Anspruch gegenüber der Familienausgleichskasse. Demnach ist nicht der Arbeitgeber, sondern die Familienausgleichskasse Schuldner gegenüber dem Arbeitnehmer (BGE 140 V 233, E. 3.1 m.w.H.). Einem Arbeitgeber kommt somit bei einer Klage auf Leistung von Familienzulagen keine Passivlegitimation zu.

3.2 Der Kläger fordert von der Beklagten die Bezahlung von Kinderzulagen für die Monate Juni bis August 2025 in Höhe von Fr. 1'200.– nebst 5% Verzugszins. Mangels Passivlegitimation der Beklagten als damalige Arbeitgeberin des Klägers ist sein Begehren diesbezüglich abzuweisen.

4. Fazit

Nach dem Gesagten ist die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger Fr. 1'143.– netto zuzüglich Zins zu 5% seit 1. Juli 2025, Fr. 1'302.60 netto zuzüglich Zins zu

5% seit 1. August 2025 sowie Fr. 1'726.40 netto zuzüglich Zins zu 5% seit 1. September 2025 zu bezahlen. Im Mehrbetrag ist die Klage abzuweisen.

IV. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Bei Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.–, wie vorliegend, werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO).

2. Nicht anwaltlich vertretenen Parteien wird neben dem Ersatz notwendiger Auslagen in begründeten Fällen eine angemessene Umtriebsentschädigung zugesprochen (Art. 95 Abs. 3 lit. a und c ZPO). Eine Entschädigung ist indes nur ausnahmsweise zuzusprechen, wenn es sich um eine komplizierte Sache mit hohem Streitwert handelt, der Aufwand erheblich ist und zwischen diesem und dem Ergebnis der Interessenwahrung ein vernünftiges Verhältnis besteht (vgl. ZK ZPO-SUTER/VON HOLZEN, 3. Aufl. 2016, Art. 95 N 41; URWYLER/GRÜTTER, DIKE-Komm-ZPO, Art. 95 N 25). Die zu entschädigenden Kosten bzw. Umtriebe sind von der antragstellenden Person zu substantiieren und zu belegen. Die Festsetzung der Parteientschädigung liegt schliesslich im Ermessen des Gerichts.

3. Der Kläger beantragt die Zusprechung einer Parteientschädigung, macht jedoch keine Ausführungen, welche Kosten bzw. Umtriebe angefallen sind. Zudem handelt es sich vorliegend nicht um eine komplizierte Sache mit hohem Streitwert, weshalb von der Zusprechung einer Parteientschädigung abzusehen ist.

V. Rechtsmittel

Gegen den vorliegenden Entscheid mit einem Streitwert von unter Fr. 10'000.– ist das Rechtsmittel der Beschwerde gegeben (Art. 308 ff. ZPO). Der Kostenentscheid ist selbständig ebenfalls mit Beschwerde anfechtbar (Art. 110 i.V.m. Art. 319 ff. ZPO).

Es wird erkannt:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 1'143.– netto zuzüglich Zins zu 5% seit 1. Juli 2025, Fr. 1'302.60 netto zuzüglich Zins zu 5% seit 1. August 2025 sowie Fr. 1'726.40 netto zuzüglich Zins zu 5% seit 1. September 2025 zu bezahlen. Im Mehrbetrag wird die Klage abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien (an den Kläger unter Beilage von act. 11) je mit Gerichtsurkunde.
5. 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, Zivilkammer, Postfach 2401, 8021 Zürich, erhoben werden. In der Beschwerdeschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Dielsdorf, 9. Juni 2026

BEZIRKSGERICHT DIELSDORF
Arbeitsgericht

Der Einzelrichter:

Der Gerichtsschreiber:

lic. iur. M. Compagnoni

MLaw M. Rutishauser

versandt am: