

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA250005-O/U

Mitwirkend: Oberrichter lic. iur. A. Huizinga, Vorsitzender, Oberrichterin
lic. iur. B. Schärer und Oberrichterin lic. iur. N. Jeker
sowie Gerichtsschreiberin lic. iur. N. Wolf-Gerber

Urteil vom 21. November 2025

in Sachen

A. _____,

Beklagte und Berufungsklägerin

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X. _____

gegen

1. **B.** _____,

2. **Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich,**

Kläger und Berufungsbeklagte

1 vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Y. _____

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Berufung gegen ein Urteil des Einzelgerichts im vereinfachten Verfahren am
Arbeitsgericht Bülach vom 23. Dezember 2024 (AH220063-C)**

Rechtsbegehren:

des Klägers 1 und Widerbeklagten (Urk. 2, Prot. I S. 8; sinngemäss):

1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger 1 die ausstehenden Löhne Februar bis April 2022 in der Höhe von insgesamt Fr. 5'760.40 brutto zu bezahlen.
2. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger 1 Fr. 3'800.– (Entschädigung) infolge missbräuchlicher Kündigung zu bezahlen.
3. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger 1 Fr. 1'384.90 brutto (ausstehende Lohnzahlung Januar 2022) zu bezahlen.
4. Die widerklageweise geltend gemachte Forderung der Beklagten sei vollumfänglich abzuweisen.
5. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zuzüglich gesetzliche Mehrwertsteuer zu Lasten der Beklagten.

der Klägerin 2 (Urk. 19/2; sinngemäss):

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin 2 Fr. 5'197.60 netto nebst Zins zu 5 % zu bezahlen;
unter Entschädigungsfolge zulasten der Beklagten.

der Beklagten und Widerklägerin (Urk. 14, Urk. 26; sinngemäss):

1. Es sei die Klage des Klägers 1 vollumfänglich abzuweisen.
2. Eventualiter sei der Kläger 1 zu verpflichten, der Beklagten einen Viertel seines letzten Gehaltes in der Höhe von Fr. 950.– zu leisten.
3. Zusätzlich sei der Kläger 1 eventualiter zu verpflichten, der Beklagten Auslagen für das Portal "C. _____" in der Höhe von Fr. 750.– zu leisten.
4. Es sei die Klage der Klägerin 2 vollumfänglich abzuweisen.
5. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. 7.7 % MwSt. zu Lasten des Klägers 1 und der Klägerin 2.

Urteil des Einzelgerichts im vereinfachten Verfahren am Arbeitsgericht Bülach vom 23. Dezember 2024:

(Urk. 42 = Urk. 47)

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger 1 nachfolgende Beträge zu bezahlen:

- Fr. 1'384.90 (Bruttobetrag) an (Rest-)Lohn für den Monat Januar 2022.
- Fr. 5'760.40 (Bruttobetrag) an Lohn für die Monate Februar bis April 2022.

Im Mehrbetrag (Fr. 3'800.– an Entschädigung infolge missbräuchlicher Kündigung) wird die Klage des Klägers 1 abgewiesen.

Diese Beträge reduzieren sich, soweit die Beklagte nachweist, dass und in welchem Umfang sie Lohnabzüge an die zuständigen Instanzen abgeführt hat.

2. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin 2 Fr. 5'197.60 (Nettobetrag) nebst Zinsen zu 5 % seit 1. Mai 2022 zu bezahlen.
3. Die Widerklage der Beklagten wird vollumfänglich abgewiesen.
4. Es werden keine Kosten erhoben.
5. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger 1 eine reduzierte Parteientschädigung in Höhe von Fr. 1'210.– inkl. MwSt. zu bezahlen. Im Übrigen werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
6. (Mitteilungssatz)
7. (Rechtsmittelbelehrung: Berufung, 30 Tage)

Berufungsanträge:

der Beklagten und Berufungsklägerin (Urk. 46 S. 2):

- "1. Das Urteil des Bezirksgerichts Bülach vom 23. Dezember 2024, Prozess-Nr. AH220063, sei vollumgänglich aufzuheben.
2. Eventualiter sei der Berufungsbeklagte 1 zu verpflichten, der Berufungsklägerin $\frac{1}{4}$ seines letzten Gehaltes i.H.v. Fr. 950.– zu leisten.
3. Zusätzlich sei der Berufungsbeklagte 1 eventualiter zu verpflichten, der Berufungsklägerin Auslagen für das Portal 'C. _____' i.H.v. Fr. 750.– zu leisten.

4. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zzgl. MwSt. zulasten der Berufungsbeklagten."

des Klägers und Berufungsbeklagten 1 (Urk. 52 S. 2):

- "1. Die Berufung vom 13. März 2025 sei vollumfänglich abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.
2. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zuzüglich Mehrwertsteuer) zu Lasten der Berufungsklägerin."

der Klägerin und Berufungsbeklagten 2 (Urk. 51 S. 2):

"Die Berufung sei in Bestätigung des Entscheids des Bezirksgericht Bülach vom 23.12.2024 vollumfänglich abzuweisen;
unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Berufungsklägerin."

Erwägungen:

I.

1. Der Kläger 1 (gleichzeitig Widerbeklagter und Berufungsbeklagter 1, fortan Kläger 1) reichte am 2. Oktober 2022 unter Beilage der Klagebewilligung des Friedensrichteramts Bülach vom 21. Juni 2022 die vorliegende arbeitsrechtliche Klage gegen die Beklagte (gleichzeitig Widerklägerin und Berufungsklägerin, fortan Beklagte), für welche er seit dem 1. Oktober 2017 als Taxichauffeur tätig gewesen war, bei der Vorinstanz ein (Urk. 1; Urk. 3). Die Beklagte beantragte im Rahmen ihrer Klageantwort die Abweisung der Klage des Klägers 1 und erhob gleichzeitig Widerklage gegen den Kläger 1 (vgl. eingangs wiedergegebenes Rechtsbegehren; Urk. 14 S. 1). Mit Verfügung vom 23. Februar 2023 wurde das vor Vorinstanz hängige Verfahren Geschäfts-Nr. AH220080-C zwischen dem Kläger 2 und Berufungsbeklagten 2 (fortan Kläger 2) gegen die Beklagte mit dem vorliegenden Verfahren vereinigt (Urk. 16). Für den weiteren Verlauf des erstinstanzlichen Verfahrens kann auf die Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (Urk. 42 E. I). Mit Urteil vom 23. Dezember 2024 verpflichtete die Vorinstanz die Beklagte dem Kläger 1 folgende Beträge zu bezahlen: Fr. 1'384.90 (Bruttobetrag) an (Rest-)

Lohn für den Monat Januar 2022 und Fr. 5'760.40 (Bruttobetrag) an Lohn für die Monate Februar bis April 2022. Im Mehrbetrag (Fr. 3'800.– an Entschädigung infolge missbräuchlicher Kündigung) wies die Vorinstanz die Klage des Klägers 1 ab. Des Weiteren verpflichtete die Vorinstanz die Beklagte, der Klägerin 2 Fr. 5'197.60 (Nettobetrag) nebst Zinsen zu 5% seit 1. Mai 2022 zu bezahlen. Die Widerklage der Beklagten wurde vollumfänglich abgewiesen (Urk. 42 S. 27 = Urk. 47 S. 27; Dispositiv eingangs wiedergegeben).

2. Gegen dieses Urteil erhob die Beklagte mit Eingabe vom 13. März 2025 (Urk. 46) Berufung mit den vorstehend aufgeführten Anträgen. Die innert der mit Verfügung vom 5. Mai 2025 (Urk. 50) angesetzten Frist eingegangenen Berufungsantworten datieren vom 3. und 4. Juni 2025 (Urk. 51 und 52). Die Beklagte nahm hierzu innert der mit Verfügung vom 11. Juni 2025 angesetzten (Urk. 54) und einmalig erstreckten (vgl. Urk. 55) Frist mit Eingabe vom 7. Juli 2025 Stellung (Urk. 56). Mit Verfügung vom 19. August 2025 wurde den Klägern eine zehntägige Frist angesetzt, um zur Eingabe der Beklagten vom 7. Juli 2025 Stellung zu nehmen (Urk. 57). Entsprechende Stellungnahmen der Kläger erfolgten am 22. August 2025 (Urk. 58) und am 31. August 2025 (Urk. 59). Sie wurden mit Verfügung vom 2. September 2025 (Urk. 60) wiederum der Beklagten zur Stellungnahme zugestellt. Es erfolgte keine weitere Eingabe der Beklagten.

3. Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 1-45). Das Verfahren ist spruchreif.

II.

1. Mit der Berufung können unrichtige Rechtsanwendung und unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz verfügt über eine vollständige Überprüfungsbefugnis der Streitsache und folglich über unbeschränkte Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen, einschliesslich der Frage richtiger Ermessensausübung (Angemessenheitsprüfung; BGer 5A_1049/2019 vom 25. August 2021 E. 3). In der schriftlichen Berufungsbeurteilung (Art. 311 Abs. 1 ZPO) ist hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der

erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist respektive an einem der genannten Fehler leidet (BGE 142 I 93 E. 8.2; BGE 138 III 374 E. 4.3.1). Das setzt (im Sinne einer von Amtes wegen zu prüfenden Eintretensvoraussetzung) voraus, dass die Berufung erhebende Partei die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die sie anfecht, sich argumentativ mit diesen auseinandersetzt und mittels genügend präziser Verweisungen auf die Akten aufzeigt, wo die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben wurden, beziehungsweise aus welchen Aktenstellen sich der geltend gemachte Berufungsgrund ergeben soll. Die pauschale Verweisung auf frühere Vorbringen oder deren blosser Wiederholung genügen nicht (vgl. BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGer 5A_751/2014 vom 28. Mai 2015 E. 2.1). Von der Berufungsinstanz kann nicht erwartet werden, dass sie von sich aus in den Vorakten die Argumente zusammensucht, die zur Berufungsbegründung geeignet sein könnten (OGer ZH NP220014 vom 16. November 2022 E. II.1; BGer 5A_438/2012 vom 27. August 2012 E. 2.4). Das obere kantonale Gericht hat sich – abgesehen von offensichtlichen Mängeln – grundsätzlich auf die Beurteilung der Beanstandungen zu beschränken, die in der Berufungsschrift in rechtsgenügender Weise erhoben werden (BGE 142 III 413 E. 2.2.4). Auf die Parteivorbringen ist insoweit einzugehen, als dies für die Entscheidungsfindung erforderlich ist (vgl. BGE 134 I 83 E. 4.1). Dabei ist die Rechtsmittelinstanz weder an die Argumente der Parteien noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; sie wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 57 ZPO), weshalb sie die Berufung auch mit einer anderen Argumentation gutheissen oder diese auch mit einer von der Argumentation der ersten Instanz abweichenden Begründung abweisen kann (sog. Motivsubstitution; BGE 147 III 176 E. 4.2.1).

2.1. Im Berufungsverfahren sind neue Tatsachen und Beweismittel – resp. über den insoweit zu engen Wortlaut hinaus neue Tatsachenbehauptungen, neue Bestreitungen von Tatsachenbehauptungen, neue Einreden (rechtlicher Art) und neue Beweismittel (ZK ZPO-Reetz/Hilber, Art. 317 N 31) – nach Art. 317 Abs. 1 ZPO nur noch zulässig resp. zu berücksichtigen, wenn sie – kumulativ – ohne Verzug vorgebracht werden (Art. 317 Abs. 1 lit. a ZPO) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317

Abs. 1 lit. b ZPO). Mit dieser Regelung hat der Gesetzgeber für das Berufungsverfahren ein Novenrecht statuiert, das nur unter restriktiven Voraussetzungen ausnahmsweise Noven zulässt. Der ZPO liegt die Idee zugrunde, dass alle Tatsachen und Beweismittel in erster Instanz vorzubringen sind und der Prozess vor dem erstinstanzlichen Gericht grundsätzlich abschliessend zu führen ist. Das Berufungsverfahren dient nicht der Vervollständigung des vorinstanzlichen Verfahrens, sondern der Überprüfung und Korrektur des erstinstanzlichen Entscheids im Lichte konkret dagegen vorgebrachter Beanstandungen (BGer 4A_619/2015 vom 25. Mai 2016 E. 2.2.2 m.w.H.). Jede Partei, welche neue Tatsachen geltend macht oder neue Beweismittel benennt, hat zunächst zu behaupten und zu beweisen, dass dies ohne Verzug geschieht. Will eine Partei unechte Noven geltend machen, trägt sie zudem die Beweislast für die Zulässigkeit der Noven. Sie muss zusätzlich Behauptungen aufstellen und Beweise benennen, aus denen sich ergibt, dass sie umsichtig und sorgfältig gehandelt hat, die neu vorgebrachten Tatsachen und Behauptungen oder Beweismittel aber dennoch nicht bereits früher vorbringen konnte. Der anderen Partei steht der Gegenbeweis offen (vgl. zum Ganzen auch BGer 5A_330/2013 vom 24. September 2013 E. 3.5.1 m.w.H.; OGer ZH LA190041 vom 16. Dezember 2020 E. II.2.2). Dies gilt auch für Verfahren, welche – wie das vorliegende arbeitsrechtliche Verfahren – der sozialen Untersuchungsmaxime gemäss Art. 247 Abs. 2 ZPO unterstehen (BGE 142 III 413 E. 2.2.2; BGE 138 III 625 E. 2.2; OGer ZH LA240004 vom 18. Oktober 2024 E. 5.1).

2.2. Die Beklagte stellt unter dem Titel Vorbemerkungen/Vorgeschichte in den Rz. 9, 11 f. und 14 ff. ihrer Berufungsschrift (Urk. 46) durchwegs neue Behauptungen auf und offeriert diesbezüglich auch neue Beweismittel. Sie unterlässt es aber darzulegen, inwiefern es sich bei ihren Vorbringen um zulässige Noven i.S.v. Art. 317 Abs. 1 ZPO handelt und weshalb diese nicht schon vor erster Instanz hätten vorgebracht werden können. Diese Noven haben nach dem vorstehend Erwogenen im zweitinstanzlichen Verfahren von vornherein unberücksichtigt zu bleiben.

III.

A) Vorliegen eines Arbeitsvertrages

1. Wie bereits vor Vorinstanz ist auch im Berufungsverfahren zwischen den Parteien umstritten, ob das Vertragsverhältnis zwischen dem Kläger 1 und der Beklagten als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren sei.

2.1. Die Beklagte macht zunächst geltend, gemäss Ausführungen der Vorinstanz gehe aus den aktenkundigen Lohnabrechnungen hervor, dass der Kläger 1 periodisch bzw. monatlich entlohnt worden sei, was ein Hinweis auf die Entgeltlichkeit und ein Dauerschuldverhältnis sei und im Ergebnis für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses spreche. Hierzu sei jedoch festzuhalten, dass mitunter auch der Auftrag nach Art. 394 ff. OR ungeachtet des jederzeitigen Widerrufsrechts (Art. 404 Abs. 1 OR) oftmals als Dauerschuldverhältnis ausgestaltet sei. Auch eine (wiederkehrende) Entlohnung sei keineswegs eine Einzigartigkeit des Arbeitsvertrages und namentlich auch in einem Auftragsverhältnis ohne Weiteres üblich. Mit dem Verweis auf die periodische bzw. monatliche Entlohnung vermöge der Kläger 1 somit das Vorliegen eines Arbeitsvertrages nicht rechtsgenügend zu beweisen (Urk. 46 Rz. 20).

2.2. Dass sich aus den Elementen der Entgeltlichkeit und des Dauerschuldverhältnisses alleine nicht zwingend das Vorliegen eines Arbeitsvertrages im Sinne von Art. 319 ff. OR ergibt, ist unbestritten (vgl. Urk. 52 Rz. 21). Wie die Vorinstanz zutreffenderweise festgehalten hat, zeichnet sich der Arbeitsvertrag insbesondere durch vier wesentliche Elemente aus: Arbeitsleistung (nicht Arbeitserfolg), Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation (nicht eigenverantwortliche Tätigkeit; Subordinationsverhältnis), Dauerschuldverhältnis und Entgeltlichkeit (Urk. 42 E. 5.2). Die Beklagte kann mit ihrem Standpunkt, wonach kein Arbeitsvertrag vorliegt, insofern nur dann durchdringen, wenn sie auch das von der Vorinstanz bejahte Element des Subordinationsverhältnisses zu Fall bringt (vgl. hierzu nachstehend E. III.A.4).

3.1. Die Beklagte macht berufsungsweise weiter geltend, die Vorinstanz messe der von der Beklagten eingereichten Arbeitgeberbescheinigung vom 7. April 2021 (Urk. 3/2) offenbar ein grosses Gewicht zu. So würde hieraus hervorgehen, dass sich die Beklagte selbst als Arbeitgeberin bezeichne. Doch auch wenn das Formular den Titel Arbeitgeberbescheinigung trage, so habe die Beklagte selber sich weder hierin noch anderswo als Arbeitgeberin des Klägers 1 bezeichnet. Der Titel des Formulars sei für das tatsächlich gewollte und vereinbarte Vertragsverhältnis irrelevant (*falsa demonstratio non nocet*; Urk. 46 Rz. 21).

3.2. Es erhellt nicht und wurde im Übrigen von der Beklagten auch nicht in nachvollziehbarer Weise dargetan, weshalb die Beklagte (im Übrigen mehrfach, vgl. auch Urk. 36) eine Arbeitgeberbescheinigung zuhanden der Arbeitslosenversicherung hätte ausfüllen sollen, wenn sie sich selbst nicht als Arbeitgeberin verstanden hätte. Dazu kommt, dass die Vorinstanz – entgegen der Beklagten – mit gleicher Gewichtung auf die Arbeitgeberbescheinigung vom 7. April 2021 (Urk. 3/2), den Monatsplan der Beklagten für den Monat Oktober 2021 (Urk. 15/2) sowie die Kündigung vom 21. Februar 2021 (Urk. 4/7) abstellte als sie auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses schloss (vgl. Urk. 42 E. 5.4).

4.1. Die Beklagte moniert sodann, gemäss Auffassung der Vorinstanz spreche auch der Monatsplan der Beklagten für den Monat Oktober 2021, in welchem Ferien, Feiertage und Arbeitszeiten eingetragen seien, für das Vorliegen eines Subordinationsverhältnisses und damit für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages. Auch dies stelle keinerlei rechtsgenügenden Beweis für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages dar. Vielmehr stelle dieses Dokument lediglich eine Übersicht über Präsenz- und Absenzzzeiten der verschiedenen Chauffeure dar, ohne dass sich hieraus rechtsverbindliche Schlüsse über ein Subordinations- oder Arbeitsvertragsverhältnis ziehen liessen. Im Übrigen sei auch der Beauftragte im Auftragsverhältnis weisungsgebunden, weshalb nicht *tel quel* auf ein Subordinationsverhältnis im Sinne eines Arbeitsvertrages geschlossen werden könne (Urk. 46 Rz. 22).

4.2. Entgegen der Beklagten zeigt das Aufstellen eines Monatsplans in der Praxis deutlich das bestehende Subordinationsverhältnis. Die Arbeitgeberin bestimmt die Arbeitszeiten. Der Arbeitnehmer unterliegt dieser Planung und hat die darin

enthaltenen Weisungen zu befolgen. Eine eigenständige Entscheidung des Arbeitnehmers über Arbeitszeit oder -ort besteht nicht, soweit keine abweichenden Vereinbarungen getroffen wurden. Dadurch wird das Weisungsrecht der Arbeitgeberin konkret ausgeübt und das Subordinationsverhältnis sichtbar verwirklicht. Der Kläger 1 war mithin in die Organisation des Betriebes der Beklagten integriert, was gegen ein Auftragsverhältnis spricht (vgl. BK OR I-Fellmann, Art. 394 N 113; OFK OR I-Bühler, Art. 394 N 11).

5.1. Die Beklagte wendet sich weiter gegen die vorinstanzliche Auffassung, für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses spreche, dass die Beklagte in der Kündigung vom 26. Februar 2021 das Vertragsverhältnis zwischen ihr und dem Kläger 1 selbst als Arbeitsverhältnis bezeichnet und auf die einzuhaltende, gesetzliche Kündigungsfrist hingewiesen habe (Urk. 42 E. 5.4). Sie merkt an, das Dokument trage keine Unterschrift der Beklagten und selbst wenn sie dieses ausgestellt haben sollte, so lasse sich aus dem hier untechnisch und nicht rechtsverbindlich verwendeten Begriff "Arbeitsverhältnis" nichts zu Gunsten des Klägers 1 ableiten (Urk. 46 Rz. 23).

5.2. Das Vorbringen der Beklagten, die Kündigung vom 26. Februar 2021 (Urk. 4/7) sei von ihr nicht unterzeichnet worden, zielt ins Leere. So hat sie vor Vorinstanz – unter Hinweis auf besagtes Kündigungsschreiben – explizit bestätigt, dem Kläger 1 hiermit per 31. März 2021 gekündigt zu haben (Urk. 14 Rz. 2). Zweiteres Vorbringen ist sodann als reine Schutzbehauptung der Beklagten zu werten. Selbst wenn mit der Beklagten davon ausgegangen würde, dass der Begriff Arbeitsverhältnis "untechnisch" verwendet wurde, bleibt es überdies immer noch dabei, dass sie in der Kündigung vom 26. Februar 2021 selbst auf die einzuhaltende gesetzliche Kündigungsfrist von einem Monat gemäss Art. 335c Abs. 2 OR hinwies, welche dem Auftragsrecht fremd ist (Art. 404 Abs. 1 OR).

6. Die Vorinstanz erwog, die Beklagte fordere den Kläger 1 in der Kündigung auf, die Portemonnaies, die blaue Mappe und die Hallen-, Garagen- und Fächelschlüssel abzugeben (vgl. Urk. 4/7). Auch dies deute klar auf das Bestehen eines Subordinationsverhältnisses hin, welches ein wesentliches Merkmal eines Arbeitsvertrages darstelle (Urk. 42 E. 5.4). Die Beklagte stellt dies in Rz. 24 ihrer

Berufungsschrift (Urk. 46; vgl. ebenso auch Urk. 56 Rz. 8) bloss pauschal in Abrede, ohne konkret aufzuzeigen, weshalb die – im Lichte von Art. 327 Abs. 1 OR überzeugende – vorinstanzliche Würdigung unzutreffend sein soll. Ihre Berufungsbegründung genügt insoweit den prozessualen Anforderungen nicht (vgl. E. II.1).

7.1. Schliesslich führt die Beklagte aus, insbesondere zeuge das ambivalente Verhalten des Klägers 1 davon, dass kein Arbeitsverhältnis im Sinne von Art. 319 ff. OR zwischen den beiden Parteien bestanden habe. So habe der Kläger 1 das Vertragsverhältnis zwischen ihm und ihr permanent, ohne sich selber Kündigungsfristen verpflichtet zu sehen, gekündigt; dies namentlich Mitte Oktober 2021 und Mitte Dezember 2021. Wie bereits vor Vorinstanz vorgebracht, habe der Kläger 1 Mitte Oktober 2021 zwei Ferientage bezogen und ihr sodann gemeldet, er habe eine neue Stelle, er werde nicht mehr zur Arbeit erscheinen. Einige Tage später sei der Kläger 1 erneut zu ihr zurückgekehrt und habe um eine Weiterbeschäftigung ersucht (Urk. 46 Rz. 25 f.; vgl. Urk. 14 Rz. 6; Prot. I S. 11).

7.2. Die Beklagte übersieht, dass der Kläger 1 bereits vor Vorinstanz konsequent bestritt, dass er permanent gekündigt bzw. ein On-Off-Verhältnis bestanden habe (vgl. Prot. I S. 18) und – wie im Übrigen auch im Berufungsverfahren (Urk. 52 Rz. 26) – zu Recht monierte, dies sei von der Beklagten nicht annähernd substantiiert dargelegt worden (Urk. 35 Rz. 3). Der Kläger 1 machte schon vor Vorinstanz geltend, entgegen den Behauptungen der Beklagten habe er ihr im Oktober 2021 nicht gemeldet, er habe eine neue Stelle und er werde nicht mehr zur Arbeit erscheinen. Die entsprechende Aussage sei wahrheitswidrig und auch durch die handschriftlichen Notizen (der Beklagten; vgl. Urk. 15/2) in keiner Weise nachgewiesen. Auch unzutreffend sei, dass er einige Tage später zu ihr zurückgekommen sei und um eine Weiterbeschäftigung ersucht habe. Die Behauptung sei vor dem Hintergrund, dass ihm seitens der Beklagten auch für den Monat Oktober 2021 der Fixlohn im Umfang von Fr. 3'800.– (brutto) uneingeschränkt ausbezahlt worden sei, auch völlig unglaubwürdig. Er habe im Oktober 2021 vielmehr ganz normal gearbeitet (Urk. 35 Rz. 3). Dass und wo sie – trotz entsprechender Rüge seitens des Klägers 1 – hinreichend konkrete, den – von der Vorinstanz zutreffend

wiedergegebenen (vgl. Urk. 42 E. 2.3.2; vgl. auch OGer ZH LA210006 vom 12. November 2021 E. III.2.2) – Substantiierungsanforderungen genügende Behauptungen zum Vorliegen der (bestrittenen) Kündigung des Klägers 1 im Oktober 2021 gemacht haben soll, tut die Beklagte auch im Berufungsverfahren nicht dar.

Auch die beklagtische Behauptung in Rz. 27 der Berufungsschrift (Urk. 46), dass sich der Kläger 1 Mitte Dezember 2021 abermals an sie gewandt und gemeint habe, er habe nun eine neue Stelle, er habe sich bei der Firma D._____ beworben und werde nun per sofort künden (vgl. Urk. 14 Rz. 8, 18), wurde vom Kläger 1 bereits vor Vorinstanz bestritten (vgl. Urk. 35 Rz. 5, 9; Prot. I S. 18) . Die Vorinstanz hielt diesbezüglich (im Rahmen ihrer Erwägungen zur Berechnung der ordentlichen Kündigungsfrist) im Übrigen schon zutreffenderweise Folgendes fest: Insoweit die Beklagte sinngemäss vorbringt, dass dadurch das Arbeitsverhältnis Mitte Dezember 2021 neu begründet worden sei, trifft sie die Behauptungs- und Substantiierungslast. Sie hätte somit vorerst substantiiert zu behaupten und in der Folge zu beweisen, dass 1) seitens des Klägers 1 eine Kündigung ausgesprochen wurde und 2) dass es dem Parteiwillen entsprach, mit Wiederaufnahme der Tätigkeit nach drei Tagen ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen. Dies gelingt der Beklagten nicht: Sie stellt zu zweiterem keinerlei Tatsachenbehauptungen auf, welche die Vermutung der Fortsetzung des Vertragsverhältnisses nach einer kurzen Unterbrechung umzustossen vermöchten. Im Übrigen gelänge es mit der von ihr offerierten persönlichen Befragung wohl kaum, den Regelbeweis für die von ihr behauptete Kündigung zu erbringen (Urk. 42 E. 9.6.3; vgl. auch E. III.E).

8. Es bleibt somit bei der vorinstanzlichen Konklusion, dass das Vorliegen eines Arbeitsvertrages zwischen dem Kläger 1 und der Beklagten zu bejahen ist.

B) Vereinbarung eines Monatslohnes

1.1. Die Vorinstanz erwog, währenddem die Kläger sich auf den Standpunkt stellten, dass seit September 2021 ein Fixlohn in Höhe von Fr. 3'800.– vereinbart worden sei, vertrete die Beklagte die Ansicht, dass es sich beim vereinbarten Lohn gerade nicht um einen Fixlohn handle. Es sei ein Modell vereinbart worden, in

welchem der Beklagte nur dann Fr. 3'800.– (brutto) monatlich erhalte, wenn er mindestens 220 Stunden arbeite, ansonsten sich der auszubezahlende Betrag verringere.

1.2. Der Lohn könne grundsätzlich frei in der Höhe und Form vereinbart werden. Dies gelte auch im Verlaufe des Arbeitsverhältnisses und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, wobei eine solche Vereinbarung nur für die Zukunft gültig sei. Sei die Lohnvereinbarung zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer unklar und der übereinstimmende Parteiwille nicht (mehr) nachweisbar, sei der vereinbarte Lohn durch objektivierte Vertragsauslegung nach dem Vertrauensprinzip zu ermitteln. Die Beweislast für die Lohnhöhe trage der Arbeitnehmer (Art. 8 ZGB).

1.3. Vorliegend liege keine schriftliche Abrede über die Anpassung des Lohnes ab September 2021 vor, weshalb eine Auslegung des Wortlautes von vornweg ausser Betracht falle. Es sei somit zu eruieren, von welcher Lohnvereinbarung die Beklagte und der Kläger 1 aufgrund der gesamten Umstände in guten Treuen ausgehen durften und mussten. Zur Erbringung des Beweises, dass ab September 2021 ein Monatslohn in Höhe von Fr. 3'800.– (brutto) im Sinne eines Fixlohnes zwischen dem Kläger 1 und der Beklagten vereinbart worden sei, hätten die Kläger übereinstimmend insbesondere die Arbeitgeberbescheinigung vom 20. Februar 2022 sowie die Lohnabrechnungen von Juli 2021 bis Dezember 2021 offeriert. Aus der Arbeitgeberbescheinigung vom 20. Februar 2022 gehe hervor, dass der Kläger 1 von 1. September 2021 bis 31. Januar 2022 bei der Beklagten als Vollzeitbeschäftigter angestellt gewesen sei. Eine Unterschrift der Beklagten fehle. Wie die Klägerin 2 jedoch zutreffend ausführe, sei in Abgleich mit der Arbeitgeberbescheinigung vom 7. April 2021, welche die Beklagte unterzeichnet habe, aufgrund des Schriftbildes ohne weiteres davon auszugehen, dass auch die Arbeitgeberbescheinigung vom 20. Februar 2022 von der Beklagten ausgefüllt worden sei. Die Beklagte bestreite zudem gerade nicht, diese Arbeitgeberbescheinigung selbst ausgefüllt zu haben. Sodann werde in den Lohnabrechnungen ab September 2021 der Lohn in Höhe von Fr. 3'800.– als Monatslohn bezeichnet, währendem in den Lohnabrechnungen vor September 2021 von Stundenlohn gesprochen werde und zudem eine Ferienentschädigung ausbezahlt worden sei.

Auch das Fehlen einer Gewinnbeteiligung bzw. einer Umsatzbeteiligung in den Lohnabrechnungen ab September 2021 deute darauf hin, dass ein Fixlohn vereinbart worden sei. Entgegen der Auffassung der Beklagten vermöge sodann die Lohnabrechnung vom Januar 2022 nicht zu belegen, dass gerade kein Fixlohn vereinbart worden sei. Zwar sei zutreffend, dass in der Lohnabrechnung betreffend Januar 2022 der Lohn als Monatslohn bezeichnet werde und der aufgeführte Bruttolohn Fr. 2'415.10 und nicht wie in den Monaten September bis Dezember 2021 Fr. 3'800.– betragen habe, jedoch sei zu berücksichtigen, dass der Kläger 1 unbestrittenermassen sofort die Höhe der Auszahlung im Monat Januar 2022 moniert habe. Es sei nicht nachvollziehbar, weshalb die Parteien ab September 2021 einen monatlichen Bruttolohn von Fr. 3'800.– hätten vereinbaren sollen, wenn der Lohn wiederum an der Anzahl der geleisteten Stunden hätte bemessen werden sollen. Der Kläger 1 sei zuvor bereits im Stundenlohn angestellt und gemäss der Beklagten sei stets genügend Arbeit vorhanden gewesen. Entsprechend hätte es einer blossen Anpassung des Stundenlohns bedurft, nicht aber einer Fixierung eines Monatslohns. Aufgrund der vorgenannten Umstände sei bei objektiver Betrachtungsweise gestützt auf die bei den Akten liegenden Lohnabrechnungen und der Arbeitgeberbescheinigung vom 20. Februar 2022 die Vereinbarung eines monatlichen Fixlohnes in Höhe von Fr. 3'800.– zu bejahen.

1.4. Auf die Abnahme der weiteren offerierten Beweismittel könne vorliegend verzichtet werden. Die von der Beklagten offerierte Zeugeneinvernahme ihrer Mitarbeiter sei zum Nachweis eines zwischen ihr und dem Kläger 1 vereinbarten Lohnmodells, wonach sich bei Leistung von weniger als 220 Arbeitsstunden pro Monat der Bruttolohn von Fr. 3'800.– entsprechend reduziere, nicht geeignet. So sei von der Beklagten gerade nicht behauptet worden, dass ihre Mitarbeiter dabei gewesen seien, als sie und der Kläger 1 den Lohn ab September 2021 ausgehandelt hätten. Was die Beklagte mit ihren weiteren Mitarbeitern vereinbart habe, sei für die vorliegend zu beantwortende Frage nicht relevant. Weiter seien die angebotenen Parteibefragungen nicht abzunehmen, da davon auszugehen sei, dass der Kläger 1 und die Beklagte in ihren Befragungen einfach den von ihnen in ihren jeweiligen Parteivorträgen vorgebrachten Sachverhalt stützen würden. Damit habe die Beklagte jedoch die aus den vorgenannten Urkunden gewonnene Über-

zeugung nicht zu erschüttern vermocht, nämlich dass zwischen dem Kläger 1 und ihr ab September 2021 eine Festanstellung mit einem monatlichen Fixlohn in der Höhe von Fr. 3'800.– brutto vereinbart worden sei.

1.5. Unbestritten geblieben sei zudem, dass eine Arbeitszeit von 220 Stunden vereinbart worden sei. Entsprechend sei den nachfolgenden Erwägungen zu Grunde zu legen, dass die Parteien vereinbart hätten, dass der Kläger 1 ab September 2021 zu einem Fixlohn von Fr. 3'800.– pro Monat angestellt gewesen sei, wobei die monatliche Arbeitszeit 220 Stunden betrug (Urk. 42 E. 6.1 ff.).

2.1. Die Beklagte hält dem in den Rz. 37 ff. ihrer Berufungsschrift (Urk. 46) im Wesentlichen lediglich ihre abweichende Meinung entgegen, wonach ein Modell vereinbart worden sei, in welchem der Kläger 1 nur dann Fr. 3'800.– brutto erhalte, wenn er mindestens 220 Stunden arbeite, ansonsten sich der auszubezahlende Betrag verringere (vgl. insb. Urk. 14 Rz. 5), ohne sich mit diesen einlässlichen Erwägungen der Vorinstanz auseinanderzusetzen. Nach dem vorhin in E. II.1 Dargelegten erweist sich die Berufung in diesem Teil deshalb als unbegründet, worauf auch der Kläger 2 zu Recht hinweist (vgl. Urk. 51 Rz. 10). Insbesondere auch ihre Vorbringen in Rz. 41 der Berufung (Urk. 46) betreffend die Arbeitgeberbescheinigung vom 20. Februar 2022, wonach mit Nichtwissen bestritten werde, dass die Beklagte diese ausgefüllt habe, stellen lediglich eine – den Begründungsanforderungen nicht gerecht werdende – Wiederholung ihrer vorinstanzlichen Vorbringen dar (vgl. Prot. I S. 13 f.). Genau damit hat sich die Vorinstanz nämlich auseinandergesetzt und festgehalten, dass eine Unterschrift der Beklagten auf dem Formular fehle, in Abgleich mit der Arbeitgeberbescheinigung vom 7. April 2021, welche die Beklagte unterzeichnet habe, aufgrund des Schriftbildes jedoch ohne Weiteres davon auszugehen sei, dass auch die Arbeitgeberbescheinigung vom 20. Februar 2022 von der Beklagten ausgefüllt worden sei. Die Beklagte bestreite zudem gerade nicht, diese Arbeitgeberbescheinigung selbst ausgefüllt zu haben (Urk. 42 E. 6.3). Mit ihren Ausführungen in Rz. 41 der Berufungsschrift (Urk. 46), dass das Kreuzchen beim Vermerk "Vollzeitbeschäftigung" angesichts des vorliegenden Beschäftigungsmodells in Anbetracht der übrigen Auswahloptionen wohl zumindest das am ehesten zutreffende gewesen sei

und dass der Behauptung des Vorliegens einer Festanstellung entgegengehalten werden müsse, dass beim Feld unbefristet gerade kein Kreuzchen gesetzt worden sei, kann die Beklagte überdies nichts zu ihren Gunsten ableiten. So ändert ersteres Vorbringen doch nichts daran, dass auf dem Formular unter dem Titel Art des Arbeitsverhältnisses tatsächlich "Vollzeitbeschäftigung" angekreuzt wurde. Hinsichtlich zweiterem Vorbringen ist zu bemerken, dass weder das Vorliegen eines befristeten respektive eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses per se etwas darüber aussagt, ob ein monatlicher Fixlohn oder ein variabler Stundenlohn vereinbart wurde.

2.2. Ohne konkrete Bezugnahme auf die vorinstanzlichen Erwägungen führt die Beklagte in Rz. 44 der Berufung (Urk. 46) ausserdem – wie vor Vorinstanz (vgl. Urk. 14 Rz. 7; Prot. I S. 12, 14) – aus, dass sie dem Kläger 1 zuweilen den vollen Betrag ausbezahlt habe, ohne dass er die monatlichen Sollstunden erreicht habe, sei einzig auf ihren Goodwill zurückzuführen. Eine vertragliche Pflicht hierauf habe nicht bestanden und der Kläger 1 könne hieraus nichts zu seinen Gunsten ableiten. Bereits vor Vorinstanz bestritten die Kläger substantiiert, dass der Kläger 1 in den Monaten Oktober bis Dezember 2021 sein Pensum nicht erfüllt bzw. weniger als die vereinbarte Arbeitszeit gearbeitet habe. Die Ausführungen der Beklagten, dem Kläger 1 trotz der behaupteten Konditionen zu viel ausbezahlt zu haben, sei unzutreffend und lebensfremd. Die Parteien hätten sich ab September 2021 auf einen Lohn von monatlich Fr. 3'800.– brutto geeinigt. Die Lohnzahlungen für die Monate September bis Dezember 2021 widerspiegeln dies. Wäre keine Vereinbarung getroffen worden, hätte es für die Beklagte keine Veranlassung gegeben, für die angesprochenen Monate jeweils Fr. 3'800.– auszurichten. Die Behauptung, wonach die Beklagte dies aus reinem Goodwill getan habe, sei völlig unglaubwürdig. Vielmehr habe die Beklagte ab September 2021 den vereinbarten Fixlohn ausbezahlt (Urk. 35 Rz. 4; Prot. I S. 16 ff.). Mit den Klägern ist vorliegend einig zu gehen, dass nicht einzusehen ist, dass die Beklagte dem Kläger 1 über mehrere Monaten aus reinem Goodwill ohne jegliche Vorbehalte einen – aus ihrer Sicht – nicht geschuldeten Lohn hätte zahlen sollen (und diesen in der Folge auch nicht zurückforderte). Selbst wenn sie dies – wie von ihr vorgebracht (Prot. I S. 14) – getan hat, weil sie "ein guter Mensch ist und dem

Kläger 1 etwas Gutes tun wollte" ändert dies nichts daran, dass sie sich ein entsprechendes Verhalten nunmehr entgegenhalten lassen muss, was sie vor Vorinstanz denn auch dem Grundsatz nach einräumte (vgl. Prot. I S. 12). Dass Hintergrund der Auszahlung von Fr. 3'800.– trotz Nichterreichens der Soll-Stunden gewesen sein soll, dass der Kläger 1 ihr mitgeteilt habe, er sei dringend auf das Geld für seine Familie angewiesen und sie eingewilligt habe, ihm die volle Entschädigung zu leisten, sofern er die fehlenden Stunden zu einem späteren Zeitpunkt aufarbeiten würde, was er aber dann letztlich nicht getan habe, bringt die Beklagte im Berufungsverfahren in ihrer Replik vom 7. Juli 2025 (Urk. 56 Rz. 17) erstmals vor. Weder ist dargelegt noch ersichtlich, dass und weshalb sie diese neuen Vorbringen bei zumutbarer Sorgfalt nicht schon im vorinstanzlichen Verfahren hätte vorbringen können, noch dient die Ausübung des Replikrechts dazu, die bisherige Kritik zu vervollständigen oder gar neue vorzutragen, sondern sind Noven grundsätzlich im ersten Schriftenwechsel vorzutragen (vgl. BGE 142 III 413 E. 2.2.4 m.w.Hinw.). Es handelt sich folglich um unzulässige Noven, die bei der Entscheidungsfindung nicht berücksichtigt werden können (vgl. Art. 317 Abs. 1 ZPO und E. II.2.1).

2.3. Schliesslich moniert die Beklagte, indem die Vorinstanz die Zeugenbefragung der weiteren Taxichauffeure in unzulässiger antizipierter Beweiswürdigung vorab verweigert habe, verletze sie das rechtliche Gehör und das Recht auf Beweis. Die Zeugenbefragung der weiteren Taxichauffeure stelle vorliegend ein zentrales Beweismittel dar, lasse sich doch dadurch belegen, dass das gewählte Beschäftigungsmodell bei ihr ein Standardmodell für die Chauffeure bei der Taxi E._____ darstelle. Sie betreibe ihr Geschäft seit 42 Jahren. Es wäre völlig realitätsfremd, wenn sie ausgerechnet mit dem Kläger 1 ein anderes Modell gewählt hätte (Urk. 46 Rz. 34).

Mit diesen Ausführungen vermag die Beklagte die überzeugende vorinstanzliche Erwägung, dass was die Beklagte mit ihren weiteren Mitarbeitern vereinbart habe für die vorliegend zu beantwortende Frage nach einem monatlichen Fixlohn des Klägers 1 von Fr. 3'800.– nicht relevant sei (Urk. 42 E. 6.4), nicht zu erschüttern. Der Umstand, dass der Kläger 1 bis September 2021 unbestrittenermassen

(vgl. Urk. 14 Rz. 4; Prot. I S. 10) und auch durch diverse Lohnabrechnungen (Urk. 4/4) bzw. die Jahreslohnrekapitulation (Urk. 15/1) ausgewiesen von der Beklagten monatlich variierende Auszahlungen auf Stundenlohnbasis erhielt und anschliessend ab Oktober 2021 in den Lohnabrechnungen ein – nach Darstellung der Beklagten lediglich angepeilter (vgl. Prot. I S. 10) – Monatslohn von Fr. 3'800.– erschien (Urk. 4/4) und mehrfach ausbezahlt wurde, manifestiert gerade, dass bei der Beklagten unterschiedliche Beschäftigungsmodelle bestanden, wie auch der Kläger 1 in seiner Berufungsantwort berechtigterweise einwendet (Urk. 52 Rz. 29).

C) Lohnkürzung

1.1. Die Vorinstanz führte aus, die Beklagte stelle sich auf den Standpunkt, dass sie zur Lohnkürzung berechtigt gewesen sei, da der Kläger aufgrund der damals geltenden, zehntägigen Isolationspflicht wegen COVID-19 vom 22. Januar 2022 bis 31. Januar 2022 nicht gearbeitet und deshalb seine Sollarbeitszeit nicht erreicht habe. Er habe im Januar 2022 Minusstunden gehabt. Der Kläger 1 bestreite nicht, sich vom 22. Januar 2022 bis 31. Januar 2022 in Isolation befunden bzw. nicht gearbeitet zu haben. Dessen ungeachtet sei er seiner Arbeitspflicht aber in vollem Umfang nachgekommen.

1.2. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung dürfe die Arbeitgeberin einseitige Lohnkürzungen vornehmen, wenn ihr Arbeitsvertrag dies erlaube. Zudem könne die Arbeitgeberin den Lohn aufgrund einer Vertragsverletzung seitens des Arbeitnehmers verweigern, solange der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht nicht nachkomme (ohne Arbeit kein Lohn). Nehme der Arbeitgeber die Kürzung bereits in der laufenden Abrechnungsperiode vor, also in der Regel am entsprechenden Monatsende, handle es sich nicht um einen verrechnungsweisen Lohnabzug gestützt auf das Bereicherungsrecht, sondern um eine Lohnkürzung gestützt auf Art. 82 OR. Eine solche sei jedoch nur gestattet, wenn tatsächlich eine Vertragsverletzung vorliege, nicht wenn die Arbeitspflicht entfalle oder ruhe. Dies sei insbesondere der Fall, wenn die Arbeitgeberin in Annahmeverzug gemäss Art. 324 OR falle, der Arbeitnehmer unverschuldet an der Arbeitsleistung gemäss Art. 324a OR verhindert sei, Freizeit und Ferien nach Art. 329 ff. OR gewährt wür-

den oder der Arbeitnehmer an einem rechtmässigen Streik teilnehme. Leiste der Arbeitnehmer aus einem der vorgenannten Gründe keine Arbeit, so begehe er keine Vertragsverletzung und die Verweigerung der Auszahlung des Lohnes falle ausser Betracht. Die Beweislast für behauptete Minusstunden trage die Arbeitgeberin. Anders als bei Überstunden sei gerade nicht der Arbeitnehmer beweisbelastet.

1.3. Die Beklagte habe lediglich vorgebracht, dass der Kläger 1 infolge einer zehntägigen Isolationspflicht vom 22. Januar 2022 bis am 31. Januar 2022 der Arbeit ferngeblieben sei, weshalb er im Januar 2022 seine Sollstunden nicht erreicht habe. Nachdem letzterer Umstand von der Klägerseite bestritten worden sei, hätte die Beklagte konkret darlegen müssen, wie viele Minusstunden der Kläger 1 im Januar 2022 aufgewiesen habe und wie sich die von ihr behauptete Anzahl genau zusammensetze. Die blossе Einreichung eines Monatsreports vom Januar 2022 genüge hierfür nicht. Ohnehin zeige der eingereichte Arbeitsrapport ein anderes Bild: Gemäss diesem solle der Kläger 1 im Januar 2022 225 Stunden gearbeitet haben. Da die Beklagte ihrer Substantiierungsobliegenheit nicht nachgekommen sei, könne ihrer Argumentation von vornherein nicht gefolgt werden. Im Übrigen sei nicht davon auszugehen, dass der Arbeitsausfall des Klägers 1 im Januar 2022 die Beklagte zu einer Lohnkürzung berechtigt hätte. Denn werde ein Arbeitnehmender unter Quarantäne gestellt, weil der Verdacht bestehe, dass er sich infiziert haben könnte, liege eine Arbeitsunfähigkeit vor, die mit dem vermuteten Gesundheitszustand zu tun habe und damit in der Person des Arbeitnehmers liege. Der Arbeitnehmende habe somit, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet sei, Anspruch auf Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR. Von der Beklagten sei nicht geltend gemacht worden, dass die Arbeitsunfähigkeit des Klägers 1 selbstverschuldet gewesen sei. Entsprechend falle eine Lohnkürzung aufgrund einer Arbeitsvertragsverletzung von vornherein ausser Betracht.

1.4. Zusammenfassend sei festzuhalten, dass die Beklagte nicht berechtigt gewesen sei, im Januar 2022 den Lohn des Klägers 1 zu kürzen. Es sei für den Monat Januar 2022 der volle Monatslohn in Höhe von Fr. 3'800.– brutto geschuldet. Unter Abzug der bereits geleisteten Lohnzahlung in Höhe von Fr. 2'415.10 (Brut-

tobetrag), sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger 1 Fr. 1'384.90 (brutto) zu bezahlen (Urk. 42 E. 7.1 ff.).

2.1. Die Beklagte bringt hiergegen einerseits vor, vom Kläger 1 werde nicht bestritten, vom 22. Januar bis 31. Januar 2022 (aufgrund einer COVID-19-Isolationspflicht) nicht gearbeitet zu haben. Entsprechend habe der Kläger 1 seine Soll-Stunden für den Monat Januar 2021 nicht erfüllt, weshalb sie dazu berechtigt gewesen sei, dem Kläger 1 im Januar 2022 nicht die Höchstsumme von Fr. 3'800.– (brutto), sondern einen entsprechend den effektiven Stunden reduzierten Betrag auszuzahlen (Urk. 46 Rz. 46). Die Beklagte übersieht hierbei, dass der Kläger 1 zwar nicht bestritt, sich vom 22. Januar 2022 bis 31. Januar 2022 in Isolation befunden bzw. nicht gearbeitet zu haben, jedoch – wie im vorinstanzlichen Entscheid zutreffend wiedergegeben – überdies vorbrachte, *nichtsdestotrotz* sei er seiner Arbeitspflicht aber in vollem Umfang nachgekommen (Urk. 2 Rz. II.2; Urk. 35 Rz. 6).

2.2. Andererseits macht die Beklagte geltend, entgegen der Vorinstanz handle es sich somit bei der Auszahlung von Fr. 2'415.10 brutto nicht um eine (ungerechtfertigte) arbeitgeberische Lohnkürzung eines an sich fix vereinbarten Monatsgehaltes durch die Beklagte, vielmehr habe der Kläger 1 entsprechend seinen geleisteten Stunden im Monat Januar 2022 eine reduzierte Vergütung, wie dies so zwischen den Parteien unmissverständlich vereinbart worden sei, erhalten (Urk. 46 Rz. 47). Die Beklagte setzt sich nicht mit den diesbezüglichen Erwägungen der Vorinstanz auseinander, wonach sie – angesichts dessen, dass seitens des Klägers 1 bestritten wurde, im Januar 2022 seine Sollstunden nicht erfüllt zu haben – konkret hätte darlegen müssen, wie viele Minusstunden der Kläger 1 im Januar 2022 aufgewiesen habe und wie sich die behauptete Anzahl genau zusammensetze. Ebenso wenig geht sie auf die vorinstanzliche Feststellung ein, dass die blosser Einreichung eines Monatsreports vom Januar 2022 hierfür nicht genüge und dieser ohnehin ein anderes Bild zeichne, da er 225 Arbeitsstunden des Klägers 1 ausweise. Damit hat es sein Bewenden (vgl. E. II.1).

D) Fristlose Kündigung seitens des Klägers 1

1.1. Die Vorinstanz hielt fest, die Kündigung – ob ordentlich oder fristlos – beinhalte die Ausübung eines Gestaltungsrechts, mit dem eine Partei einseitig ein Vertragsverhältnis auflöse. Inhaltlich erfordere die Kündigung Bestimmtheit und Klarheit. Sie müsse den Kündigungswillen, d.h. den Willen, den Vertrag zu beenden, und den Zeitpunkt der Beendigung hinreichend klar und unmissverständlich zum Ausdruck bringen. Die Auslegung der Kündigungserklärung erfolge nach dem Vertrauensprinzip. Massgebend sei, wie der Empfänger die Erklärung nach Treu und Glauben verstehen durfte und musste. Nicht genügend sei z.B. die Erklärung des Arbeitgebers «Ich kündige Ihnen auf Ende des nächsten Monats, sofern sich Ihre Arbeitsleistung in der Zwischenzeit nicht bessert» oder «Suchen Sie sich möglichst bald eine andere Stelle», bzw. die Erklärung des Arbeitnehmers «Jetzt suche ich mir dann eine andere Stelle», auch nicht die Erklärung des Arbeitgebers, er habe für den Arbeitnehmer keine Arbeit mehr, oder die Mitteilung, dass die Arbeit bald zu Ende gehe. Solche Erklärungen drückten den Kündigungswillen nicht hinreichend klar aus und stellten daher keine gültige Kündigung dar. Vieldeutige Erklärungen oder Handlungen, wie sie vor allem im Unmut oder in der Aufregung fielen, genügten ebenfalls nicht als gültige Kündigung, z.B. Hinweisen aus dem Büro, Aufforderung, mit der Arbeit auszusetzen, ebenso nicht die Übersendung des Zeugnisses an den Arbeitnehmer, weil es sich auch um ein Zwischenzeugnis handeln könne. Auch die Äusserung von Kündigungsabsichten durch den Arbeitnehmer ohne Angabe eines Kündigungstermins könne nicht als gültige Kündigung gewertet werden, ebenso wenig eine SMS mit dem Text «Ihre Kündigung ist unterwegs». Die Kündigung müsse grundsätzlich vorbehaltlos und unbedingt erklärt werden, andernfalls sie unbeachtlich und wirkungslos sei. Eine bedingte Kündigung sei ausnahmsweise dann zulässig, wenn der Eintritt der Bedingung allein vom Willen des Empfängers der Erklärung abhängt (Potestativbedingung), da hier der Empfänger über den Eintritt nicht im Ungewissen sei. Die Beweislast für eine gültige Kündigung trage diejenige Partei, die daraus Rechte ableite (Art. 8 ZGB). Für den Nachweis der Tatsachen und Umstände für das Vorliegen einer Kündigung gelte das Regelbeweismass der vollen Überzeugung.

1.2. Die Beklagte gehe von einer fristlosen Kündigung seitens des Klägers 1 aus, da dieser seit 4. Februar 2022 nicht mehr zur Arbeit erschienen sei und ihr am

6. Februar 2022 die anlässlich der Hauptverhandlung zu Protokoll genommene Sprachnachricht zugesandt habe. Seitens der Klägerschaft sei unbestritten, dass der Kläger 1 die Arbeit am 4. Februar 2022 niedergelegt und auch nicht wieder aufgenommen und der Beklagten am 6. Februar 2022 die besagte Sprachnachricht habe zukommen lassen. Die Kläger seien jedoch der Auffassung, dass der Kläger 1 aufgrund des ausstehenden Lohns zur Arbeitsverweigerung berechtigt gewesen sei. Mit der Sprachnachricht habe der Kläger 1 die Beklagte erneut darüber orientiert, dass er die Arbeit berechtigterweise niedergelegt habe. Vorliegend leite die Beklagte Rechte aus der von ihr geltend gemachten, fristlosen Kündigung des Klägers 1 ab, weshalb entsprechend ihr die Beweislast hierfür obliege.

1.3. Einerseits bringe die Beklagte vor, dass bereits aufgrund der Arbeitsverweigerung eine fristlose Kündigung anzunehmen sei. Wie bereits oben festgehalten, sei der Kläger 1 aufgrund des ausstehenden Lohns zur Arbeitsverweigerung berechtigt gewesen, von welchem Recht er Gebrauch gemacht habe. Vor diesem Hintergrund sei das Fernbleiben von der Arbeit von vornherein nicht als fristlose Kündigung zu qualifizieren, weshalb sich Weiterungen hierzu erübrigten.

1.4. Andererseits behaupte die Beklagte, dass der Kläger 1 mit Sprachnachricht vom 6. Februar 2022 das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt habe. Nachfolgend sei somit zu prüfen, ob die Sprachnachricht des Klägers 1 vom 6. Februar 2022 als fristlose Kündigung zu qualifizieren sei. Hierfür sei deren Inhalt nach dem Vertrauensprinzip auszulegen. Dieser laute wie folgt (Prot. S. 15): *«Hallo. Gestern habe ich gesagt, ich geh weg von dir. Sofort. Ich gebe Schlüssel. Ich gebe. Ich gehe, wenn Sie nicht geben diese Geld. Ja, ich habe sofort dir gesagt. Aber ... wir diskutieren nicht mehr. Fertig. Ich wollte auch nicht mehr bei dir arbeiten. Fertig. Aber ja»*. Vorliegend lasse sich dem Wortlaut der Sprachnachricht entnehmen, dass der Kläger 1 sich bereits tags zuvor an die Beklagte gewandt habe. Er habe ihr bereits mitgeteilt, dass er «weggehen» und die Schlüssel zurückgeben würde, sollte die Beklagte ihm das Geld nicht geben. Sie würden nicht mehr diskutieren. Es sei fertig. Er habe nicht mehr bei ihr arbeiten wollen. Aus dem Wortlaut der Sprachnachricht gehe weder der Willen, das Vertragsverhältnis zu beenden, noch der Zeitpunkt der Beendigung mit hinreichender Klarheit hervor. Der Kläger 1 ver-

wende zwar zweimal das Wort «fertig», dieses könnte sich aber sowohl auf das Arbeitsverhältnis als auch auf die «Diskussionen» über das Geld beziehen. Auch die Äusserung, dass er «gehen» bzw. «weggehen» würde, könne unterschiedlich interpretiert werden. So sei der Kläger 1 – wie bereits ausgeführt – gerade dazu berechtigt gewesen, die Arbeit zu verweigern und entsprechend nicht auf der Arbeit zu erscheinen. Gleiches gelte für die Aussage, dass sie nun nicht mehr diskutieren würden. Dies habe insbesondere vor der Bedingung zu gelten, welche sich in der Sprachnachricht finde, nämlich dass der Kläger 1 gehen würde, sofern er sein Geld nicht erhalten sollte. Weiter sei zu berücksichtigen, dass die Sprachnachricht offensichtlich in Unmut und Aufregung verfasst worden sei. Es könne weder aus dem Wortlaut noch aus den Umständen auf eine bewusste und endgültige Verweigerung der Arbeitsleistung geschlossen werden, welche nicht im Zusammenhang mit dem verweigerten Januarlohn stehe. Entsprechend gelinge es der Beklagten nicht, eine fristlose Kündigung seitens des Klägers 1 zu beweisen.

1.5. Im Übrigen entfalle somit auch eine Entschädigung infolge ungerechtfertigter fristloser Kündigung, weshalb der diesbezügliche Antrag der Beklagten abzuweisen sei. Selbiges gelte auch für den Antrag der Beklagten auf Ersatz von Schaden in Höhe von Fr. 750.–. Ohnehin wären vorliegend die beiden widerklageweise gestellten Anträge der Beklagten abzuweisen gewesen: Der Antrag auf Entschädigung infolge ungerechtfertigter fristloser Kündigung mangels Einleitung einer Klage oder Betreuung innert 30 Tagen seit Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle und der Antrag auf Ersatz von Schaden in Höhe von Fr. 750.– mangels Schadens; denn Inseratkosten fielen auch bei einer ordentlichen Kündigung an (Urk. 42 E. 9.2 f.) .

2.1. Die Beklagte macht berufsungsweise geltend, entgegen der Darstellung der Vorinstanz gehe aus dem Wortlaut der Sprachnachricht – namentlich den Worten "(...) ich gehe weg von dir. Sofort" und "Ich wollte nicht mehr bei dir arbeiten. Fertig" – sowie dem weiteren Verhalten des Klägers 1 unmissverständlich sein Wille hervor, das Vertragsverhältnis unmittelbar zu beenden. So folge das Wort "fertig" direkt auf den Satz "ich wollte auch nicht mehr bei dir arbeiten", sodass sich das

Wort "fertig" nach allgemeinem Sprachgebrauch klar auf den vorangehenden Satz und damit auf die Beendigung des Vertragsverhältnisses beziehe. Der Kläger 1 sage auch ausdrücklich, dass er "sofort" von ihr weggehe, was klar den Willen einer sofortigen d.h. fristlosen Beendigung des Vertragsverhältnisses zum Ausdruck bringe. Indem der Kläger 1 in der Folge auch nicht mehr bei ihr erschienen sei, habe er selber den Beweis dafür erbracht (Urk. 46 Rz. 65).

2.2. Der Kläger 1 setzt dem entgegen, wie die Vorinstanz in E. 9.3.3 des angefochtenen Entscheides zutreffend ausgeführt habe, gehe aus dem Wortlaut weder der Wille das Arbeitsverhältnis zu beenden, noch der allfällige Zeitpunkt mit hinreichender Klarheit hervor. Er habe mit der Sprachnachricht ausgedrückt, dass er bis zur Tilgung des ausstehenden Lohns für Januar 2022 nicht bereit war, Arbeit zu leisten. Entgegen der Beklagten, habe er, indem er nach der Sprachnachricht vom 6. Februar 2022 nicht mehr zu Arbeit erschienen sei, keinen Nachweis für eine durch ihn erfolgte fristlose Kündigung erbracht. Infolge des Rückstands der Beklagten mit der Lohnzahlung für Januar 2022 sei er berechtigt gewesen, die Arbeit zu verweigern (Urk. 52 Rz. 34 f.).

3.1. Umstritten ist, ob die Beklagte aufgrund des Vertrauensprinzips davon ausgehen durfte und musste, dass der Kläger 1 mit der Sprachnachricht vom 6. Februar 2022 das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt habe. Dabei sind die Erklärungen der Parteien so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten. Es ist vom Wortlaut der Erklärungen auszugehen, welche jedoch nicht isoliert, sondern aus ihrem konkreten Sinngefüge heraus zu beurteilen sind. Massgebend ist der vom Erklärenden verfolgte Regelungszweck, wie ihn der Erklärungsempfänger in guten Treuen verstehen durfte und musste (vgl. BGE 138 III 659 E. 4.2.1; OGer ZH LA140007 vom 18. August 2014 E. II.6.1; OGer ZH LA230025 vom 25. April 2025 E. III.1.ee). Im Übrigen kann betreffend die Anforderungen an die Kündigungserklärung auf die zutreffenden vorinstanzlichen Ausführungen verwiesen werden.

3.2. Zu Recht (vgl. Staehelin in: Zürcher Kommentar, Der Arbeitsvertrag, Art. 330b-335 OR, Art. 61-362 OR, 4. Aufl., Art. 335 N 4) hat die Vorinstanz vorlie-

gend mitberücksichtigt, dass die Sprachnachricht des Klägers 1 offensichtlich in Unmut und Aufregung erstellt wurde. Die klägerische Darstellung, dass seine Deutschkenntnisse beschränkt seien (vgl. Prot. I S. 19), wurde von der Beklagten sodann nicht bestritten, und kommt in den gewählten Formulierungen und Einwortsätzen klar zum Ausdruck. Mit der Vorinstanz ist davon auszugehen, dass die Erklärungen vieldeutig sind, sich namentlich das zwei Mal verwendete Wort fertig, sowohl auf das Arbeitsverhältnis als auch auf die Diskussionen über das Geld beziehen könnte und auch die Äusserung, dass der Kläger gehen bzw. weggehen würde, unterschiedlich interpretiert werden kann, zumal der Kläger gerade dazu berechtigt war, die Arbeit zu verweigern und entsprechend nicht auf der Arbeit zu erscheinen. Letztere vorinstanzliche Schlussfolgerung einer berechtigten Arbeitsverweigerung (vgl. Urk. 42 E. 8) wurde im Berufungsverfahren nicht substantiiert beanstandet (vgl. nur Urk. 46 Rz. 61) und hat deshalb Bestand (vgl. E. II.1). Eine unmissverständliche Willenskundgabe verlangt das Bundesgericht jedoch in besonderem Masse für die Annahme einer fristlosen Kündigung (Streiff/von Kaelnel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl., Art. 335 N 2 mit Hinw. auf BGer 4A_37/2010 vom 13. April 2010 E. 4.2). Mithin durfte die Beklagte, welche die Umstände kannte (Lohnausstand, Unzufriedenheit und spontane Äusserung des Klägers 1) die klägerische Erklärung nicht als fristlose Kündigung verstehen, sondern als eine Aufforderung zur Vertragserfüllung und Androhung einer berechtigten Reaktion (Arbeitsverweigerung). Indem die Beklagte sich in ihrer Berufung auf die Wörter "fertig" bzw. "sofort" und deren Satzstellung fokussiert wird sie dem Gesamtkontext der Sprachnachricht vom 6. Februar 2022 nicht gerecht. Da bereits die klägerische Äusserung, dass er "gehen" bzw. "weggehen" würde, unterschiedlich interpretiert werden kann, bringt überdies das dahinter gestellte Wort "sofort" entgegen der Beklagten nicht klar den Willen einer sofortigen d.h. fristlosen Beendigung des Vertragsverhältnisses zum Ausdruck. Selbst wenn man mit der Beklagten davon ausginge, dass sich das Wort "fertig" direkt auf den vorhergehenden Satz "ich wollte auch nicht mehr bei dir arbeiten" und das Wort "sofort" sich auf den Satz "ich gehe weg von dir" bezieht, würde der Kündigungswille nicht hinreichend klar zum Ausdruck kommen. So sind nämlich sämtliche Sätze in der Sprachnachricht in der Vergangenheitsform formuliert. Der einzige Satz der

Sprachnachricht vom 6. Februar 2022, welcher im Präsens formuliert und aktuell bleibt ist: "Ich gehe, wenn Sie nicht geben diese Geld". Vor diesem Hintergrund bleibt es bei der vorinstanzlichen Feststellung, dass es der Beklagten nicht gelingt, eine fristlose Kündigung seitens des Klägers 1 zu beweisen. Entsprechend bleibt es – entgegen der Auffassung der Beklagten in Rz. 68 ff. der Berufungsschrift (Urk. 46) – auch dabei, dass auch eine Entschädigung infolge ungerechtfertigter fristloser Kündigung entfällt, weshalb der diesbezügliche Antrag der Beklagten abzuweisen ist, ebenso wie ihr Antrag auf Ersatz von Schaden in Höhe von Fr. 750.–.

E) Berechnung der ordentlichen Kündigungsfrist

1.1. Die Vorinstanz erwog, zwischen den Parteien sei strittig, ob bzw. welche Kündigungsfrist es einzuhalten galt. Die Kläger seien der Auffassung, dass aufgrund der langjährigen Anstellung des Klägers 1 die gesetzliche Kündigungsfrist von zwei Monaten Anwendung finde. Hingegen stelle sich die Beklagte auf den Standpunkt, dass 1) kein Arbeitsverhältnis bestanden habe und es entsprechend keine verbindlichen Kündigungsfristen gebe und 2) dass das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien ab Mitte Dezember 2021 noviert worden sei und entsprechend keine dreimonatige Kündigungsfrist zur Anwendung kommen könne.

1.2. Gemäss Art. 335c Abs. 1 OR könne das Arbeitsverhältnis im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Diese Fristen dürften durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag abgeändert werden (Art. 335c Abs. 2 Teilsatz 1 OR). Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung richte sich die für die Anzahl Dienstjahre massgebende Dauer des Arbeitsverhältnisses primär nach dem Parteiwillen. Der Wille der Parteien bestimme, ob bei Unterbrechung und anschliessenden Wiederaufnahme der Arbeit die neue Tätigkeit das ursprüngliche Arbeitsverhältnis fortsetze oder auf einem neuen Verhältnis gründe. Dieser Parteiwille könne sowohl vor als auch nach Unterbruch der Arbeit kundgetan werden; dies könne ausdrücklich oder durch konkludentes Verhalten geschehen. Werde die Arbeit für längere Zeit unterbro-

chen, so werde nach der Rechtsprechung bei Wiederaufnahme der Arbeit ein neues Arbeitsverhältnis vermutet. Umgekehrt spreche eine kurze Unterbrechung für die Fortsetzung des ursprünglichen Vertragsverhältnisses.

1.3. Wie bereits ausgeführt, handle es sich beim vorliegenden Vertragsverhältnis um ein Arbeitsverhältnis. Eine schriftliche Abrede zwischen den Parteien betreffend Kündigungsfristen werde nicht behauptet. Ebenfalls finde kein Gesamtarbeitsvertrag Anwendung. Die Kläger würden behaupten, dass der Kläger 1 seit mehr als fünf Jahren bei der Beklagten angestellt sei. Dies werde von der Beklagten nicht ausdrücklich in Abrede gestellt. Sie mache jedoch geltend, dass der Kläger 1 das Vertragsverhältnis immer wieder gekündigt habe, namentlich Mitte Oktober 2021 und Mitte Dezember 2021. Mitte Dezember 2021 habe er sich an sie gewandt und gemeint, er habe eine neue Stelle bei D._____. Er werde nun per sofort künden. Nach drei Tagen habe der Kläger 1 sich erneut bei der Beklagten gemeldet und sie zum x-ten Mal darum gebeten, bei ihr weiterhin Fahrdienste leisten zu dürfen. Dies werde von der Gegenseite bestritten. Insoweit die Beklagte sinngemäss vorbringe, dass dadurch das Arbeitsverhältnis Mitte Dezember 2021 neu begründet worden sei, treffe sie die Behauptungs- und Substantiierungslast. Sie hätte somit vorerst substantiiert zu behaupten und in der Folge zu beweisen, dass 1) seitens des Klägers 1 eine Kündigung ausgesprochen wurde und 2) dass es dem Parteiwillen entsprochen habe, mit Wiederaufnahme der Tätigkeit nach drei Tagen ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen. Dies gelinge der Beklagten nicht: Sie stelle zu zweitem keinerlei Tatsachenbehauptungen auf, welche die Vermutung der Fortsetzung des Vertragsverhältnisses nach einer kurzen Unterbrechung umzustossen vermöchten. Im Übrigen gelänge es mit der von ihr offerierten persönlichen Befragung wohl kaum, den Regelbeweis für die von ihr behauptete Kündigung zu erbringen.

1.4. Mithin finde aufgrund der Anzahl Dienstjahre von fünf Jahren die gesetzliche Kündigungsfrist von zwei Monaten gemäss Art. 335c Abs. 1 OR Anwendung. Entsprechend habe das Arbeitsverhältnis bei Annahme einer ordentlichen Kündigung im Februar 2022 unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist Ende April 2022 geendet. Die Beklagte sei somit verpflichtet gewesen, dem Klä-

ger 1 den vollen Lohn für die Monate Februar, März und April 2022 von gesamt-
haft Fr. 11'400.– (Bruttobetrag) zu bezahlen (Urk. 42 E. 9.6.1 ff.).

2.1. Mit dieser überzeugenden vorinstanzlichen Argumentation setzt sich die Be-
klagte nicht auseinander. Sie beschränkt sich in Rz. 53 ff. ihrer Berufungsschrift
(Urk. 46) im Wesentlichen darauf, lediglich ihren bereits vor Vorinstanz vertrete-
nen Standpunkt zu wiederholen, wonach der Kläger 1 mit Unterbrüchen für sie tä-
tig gewesen respektive jeweils ein neues Vertragsverhältnis begründet worden
und namentlich das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien im Dezember 21
noviert worden sei (vgl. Urk. 14 Rz. 8, 18; Prot. I S. 11). Dass der Kläger 1 der Be-
klagten seinen angeblichen Vertrag mit D._____ gezeigt haben soll, welcher sich
jedoch als blosses Bestätigungsschreiben betreffend den Eingang der Bewerbung
erwiesen habe (Urk. 46 Rz. 53), wie die Beklagte berufsungsweise erstmals vor-
bringt, ist als neue Behauptung, deren novenrechtliche Zulässigkeit weder darge-
tan noch aus den Akten ersichtlich ist, nicht zu hören (vgl. E. II.2.1). Dasselbe gilt
für die neue Behauptung der Beklagten im Berufungsverfahren, dass im Dezem-
ber für den Kläger 1 das Angebot einer Festanstellung bestanden habe, dieser je-
doch den Vertrag nie unterzeichnet und retourniert habe (Urk. 46 Rz. 55). Die Be-
rufungsbegründung der Beklagten genügt angesichts dessen den prozessualen
Begründungsanforderungen nicht (vgl. E. II.1), was auch der Kläger 2 in seiner
Berufungsantwort zu Recht unterstreicht (vgl. Urk. 51 Rz. 10).

2.2. Soweit die Beklagte in ihrer Berufungsschrift überdies darauf hinweist, dass
das erste Vertragsverhältnis zwischen dem Kläger 1 und ihr mit ihrer Kündigung
per 31. März 2021 beendet worden sei und ein neues Vertragsverhältnis von
1. Mai 2021 bis 31. August 2021 gedauert habe (Urk. 46 Rz. 53, 57), ist ihr entge-
genzuhalten, dass es sich hierbei klarerweise nur um eine kurze einmonatige Un-
terbrechung handelt, welche gemäss Lehre (BK OR I-Rehbinder/Stöckli, Art. 324a
N 17; BSK OR I-Portmann/Rudolf, Art. 324a N 15) und Rechtsprechung (vgl. BGE
115 V 111 E. 3d/cc, wo das Bundesgericht bei einem zweimonatigen Arbeitsun-
terbruch von einem kurzen Unterbruch ausging; BGE 112 II 51 E. 3a/aa) für die
Fortsetzung des ursprünglichen Vertragsverhältnisses spricht.

2.3. In ihrer Eingabe vom 7. Juli 2025 (Urk. 56 Rz. 11, 24) stellt die Beklagte in Ausübung ihres Replikrechts ferner neu die Behauptung auf, respektive korrigiert ihre bisherigen Behauptungen, dass für den Abschluss eines neuen, unabhängigen Vertragsverhältnisses ab 1. September 2021 denn auch klar spreche, dass der Kläger 1 eine neue Funktion wahrgenommen und eine grosse zeitliche Lücke zwischen den Vertragsverhältnissen (kein Vertragsverhältnis zwischen 31. März 2021 bis 1. September 2021) bestanden habe. Diesbezüglich ist darauf hinzuweisen, dass das Replikrecht nicht dazu dient, die bisherige Kritik zu vervollständigen oder gar neue vorzutragen (BGE 142 III 413 E. 2.2.4 m.w.Hinw.; OGer ZH LA190041 vom 16. Dezember 2020 E. II.2.3). Dieses Vorbringen ist offensichtlich verspätet und demzufolge nicht zu berücksichtigen. Lediglich der Vollständigkeit halber bleibt daher zu erwähnen, dass im Zweifel bei Funktionswechseln des Arbeitnehmers nicht von einer Neubegründung, sondern von der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auszugehen ist (BSK OR I - Portmann/Rudolf, Art. 324a N 15 mit Verweis auf BGE 129 III 127).

F) Fazit

Zusammenfassend erweist sich die Berufung als unbegründet; sie ist demgemäss abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist, und der angefochtene Entscheid ist zu bestätigen (Art. 318 Abs. 1 lit. a ZPO).

IV.

1. Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO). Die Kostenlosigkeit gilt – von vorliegend nicht anwendbaren Ausnahmen abgesehen (vgl. Art. 115 Abs. 1 ZPO) – auch für das kantonale Rechtsmittelverfahren (BGer 4A_332/2015 vom 10. Februar 2016 E. 6.2). Für das Berufungsverfahren sind damit keine Gerichtskosten zu erheben.
2. Die Kostenfreiheit gemäss Art. 114 ZPO bezieht sich nur auf die Gerichtskosten. Die Zusprechung von Parteientschädigungen erfolgt nach den allgemeinen Regeln (Art. 105 ff. ZPO; BK ZPO-Sterchi, Art. 113-114 N 5).

3.1. Ausgangsgemäss wird die Beklagte gegenüber dem – im vorinstanzlichen Verfahren teilweise und im Berufungsverfahren vollumfänglich – obsiegenden Kläger 1 für beide Verfahren entschädigungspflichtig (vgl. Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO). Die von der Vorinstanz festgesetzte reduzierte Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 1'210.– (inkl. Mehrwertsteuer) wurde nicht kritisiert. Sie ist zu bestätigen. Für das Berufungsverfahren rechtfertigt es sich, die Beklagte in Anwendung von § 4 Abs. 1, § 11 Abs. 1 und 2 sowie § 13 Abs. 1 und 2 AnwGebV zur Leistung einer Parteientschädigung an den Kläger 1 in der Höhe von Fr. 2'283.05 zu verpflichten (darin eingeschlossen 8.1 % Mehrwertsteuer).

3.2. Der (im Berufungsverfahren ebenfalls obsiegende) Kläger 2 begründet und substantiiert seinen Antrag auf Zusprechung einer Partei- bzw. Umtriebsentschädigung mit keinem Wort (Urk. 51 S. 2 und 4). Angestellte eines Rechtsdienstes einer Partei sind, auch wenn sie Anwältinnen und Anwälte sind, keine berufsmässige Vertretung im Sinne von Art. 95 Abs. 3 lit. b ZPO (BSK ZPO-Hofmann/Baeckert, Art. 95 N 53), weshalb eine Entschädigung gestützt auf diese Bestimmung ausgeschlossen ist. Der Kläger 2 legt sodann nicht einmal ansatzweise dar, welche notwendigen Auslagen im Sinne von Art. 95 Abs. 3 lit. a ZPO ihm im Zusammenhang mit dem vorliegenden Berufungsverfahren entstanden sind respektive inwiefern ein begründeter Fall von Art. 95 Abs. 3 lit. c ZPO vorliegen sollte (vgl. BGer 4A_192/2016 vom 22. Juni 2016 E. 8.2 m.w.Hinw.; BSK ZPO-Hofmann/Baeckert, Art. 95 N 68; ZK ZPO-Suter/von Holzen, Art. 95 N 30; OGer ZH LA160043 vom 23. Juli 2017 E. 5.3). Letzteres liegt auch nicht auf der Hand. Für das Berufungsverfahren ist ihm deshalb keine Parteientschädigung zuzusprechen. Die Beklagte als unterliegende Partei hat ohnehin keinen Anspruch auf Parteientschädigung (Art. 106 Abs. 1 ZPO).

Es wird erkannt:

1. Die Berufung wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird, und das Urteil des Einzelgerichts im vereinfachten Verfahren am Arbeitsgericht Bülach vom 23. Dezember 2024 wird bestätigt.
2. Für das zweitinstanzliche Verfahren werden keine Gerichtskosten erhoben.

3. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger 1 eine Parteientschädigung von Fr. 2'283.05 zu bezahlen.

Im Übrigen werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück.

5. Eine **Beschwerde** gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert **30 Tagen** von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG).

Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG.

Es handelt sich um eine vermögensrechtliche arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 8'845.30.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 21. November 2025

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Der Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. A. Huizinga

lic. iur. N. Wolf-Gerber

versandt am:
st