

ZH_OBERGERICHT LA250005 vom 14. November 2025

ZH Obergericht, 2025-11-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA250005

FR: ZH_OBERGERICHT LA250005 du 14 novembre 2025

IT: ZH_OBERGERICHT LA250005 del 14 novembre 2025

Erwägungen

E. 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-)

- 5 - 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).

E. 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.

E. 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-

- 27 - 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.

E. 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 kündigen. 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.

E. 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-

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

E. 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 Betreibung 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.) .

E. 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.

E. 2.1

Mit dieser überzeugenden vorinstanzlichen Argumentation setzt sich die Beklagte nicht auseinander. Sie beschränkt sich in Rz. 53 ff. ihrer Berufungsschrift (Urk. 46) im Wesentlichen darauf, lediglich ihren bereits vor Vorinstanz vertretenen Standpunkt zu wiederholen, wonach der Kläger 1 mit Unterbrüchen für sie tätig 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 Beklagten 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 vorbringt, ist als neue Behauptung, deren novenrechtliche Zulässigkeit weder dargetan 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 Dezember für den Kläger 1 das Angebot einer Festanstellung bestanden habe, dieser jedoch den Vertrag nie unterzeichnet und retourniert habe (Urk. 46 Rz. 55). Die Berufungsbegründung 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).

E. 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 entgegenzuhalten, dass es sich hierbei klarerweise nur um eine kurze einmonatige Unterbrechung 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 Arbeitsunterbruch von einem kurzen Unterbruch ausging; BGE 112 II 51 E. 3a/aa) für die Fortsetzung des ursprünglichen Vertragsverhältnisses spricht.

- 29 -

E. 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).

- 30 -

E. 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 Berufungsgründung (Art. 311 Abs. 1 ZPO) ist hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der

- 6 - 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).

E. 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).

E. 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.

- 31 - 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

E. 6

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

- 11 - Berufungsschrift (Urk. 46; vgl. ebenso auch Urk. 56 Rz. 8) bloss pauschal in Ab- rede, ohne konkret aufzuzeigen, weshalb die – im Lichte von Art. 327 Abs. 1 OR überzeugende – vorinstanzliche Würdigung unzutreffend sein soll. Ihre Beru- fungsbegründung 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 Klä- ger 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 Weiterbe- schäftigung 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 substan- tiert 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 er- scheinen. Die entsprechende Aussage sei wahrheitswidrig und auch durch die handschriftlichen Notizen (der Beklagten; vgl. Urk. 15/2) in keiner Weise nachge- wiesen. Auch unzutreffend sei, dass er einige Tage später zu ihr zurückgekom- men 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

- 12 - 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 beklagte 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 kündigen (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 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 (Urk. 42 E. 9.6.3; vgl. auch E. III.E).

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

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.