

ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AH220101 vom 14. Juni 2023

Zh Bezirksgericht Zuerich, 2023-06-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_bezirksgericht_zuerich_AH220101

FR: ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AH220101 du 14 juin 2023

IT: ZH_BEZIRKSGERICHT_ZUERICH AH220101 del 14 giugno 2023

Erwägungen

E. 3

Allgemeine Anstellungsbedingungen Allgemeine Anstellungsbedingungen (Personal- oder Firmenreglemente, Personal- handbücher, Dienstordnungen etc.) werden von den Parteien meist durch blosser Globalerklärung übernommen. Sie unterliegen den gängigen Beschränkungen der allgemeinen Vertragsbedingungen: Der Arbeitnehmer muss Gelegenheit gehabt haben, sich in zumutbarer Weise Kenntnis von deren Inhalt zu verschaffen und die Erfassung der allgemeinen Anstellungsbedingungen vom Vertragskonsens muss klargestellt sein (BGE 4C.407/2004 vom 7.1.2005 E. 3.1; BGE 109 II 452 E. 4). Ein ursprünglich ungenügend eingeführtes Personalreglement kann dennoch zum Vertragsbestandteil werden, indem es von den Parteien einvernehmlich über längere Zeit unwidersprochen praktiziert wird (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N 2 zu Art. 320 OR).

E. 4

Vertragsauslegung Ist der vereinbarte Inhalt der Bonusklausel strittig, ist er durch Auslegung zu ermitteln. Gemäss Art. 18 Abs. 1 OR ist bei der Beurteilung eines Vertrages der übereinstimmende wirkliche Wille und nicht die unrichtige Bezeichnung oder Ausdrucksweise zu beachten, die von den Parteien aus Irrtum oder in der Absicht gebraucht wird, die wahre Beschaffenheit des Vertrags zu verbergen. Im letzteren Fall spricht man von Simulation (vgl. die Marginalie von Art. 18 OR). Ein simuliertes Rechtsgeschäft im Sinne von Art. 18 OR liegt vor, wenn sich die Parteien einig sind, dass die gegenseitigen Erklärungen nicht ihrem Willen entsprechende Rechtswirkungen haben sollen, weil sie entweder ein Vertragsverhältnis vortäuschen oder mit dem Scheingeschäft einen wirklich beabsichtigten Vertrag verdecken wollen. Der simulierte Vertrag ist sowohl zwischen den Parteien als auch im Verhältnis zu Dritten

- 11 - unwirksam, während der dissimulierte Vertrag gültig ist, sofern die übrigen Gültigkeitsvoraussetzungen bezüglich Form und Inhalt erfüllt sind (Urteil des Bundesgerichts 4A_551/2014 vom 6. November 2014 E. 3.1 mit Hinweisen). Ziel der gerichtlichen Vertragsauslegung ist somit in erster Linie, den übereinstimmenden wirklichen Willen der Parteien festzustellen. Kann dieser übereinstimmende wirkliche Parteiwille nicht ermittelt bzw. bewiesen werden, kommt das sog. Vertrauensprinzip zur Anwendung. Vertragliche Vereinbarungen sind demnach so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen, die ihnen vorausgegangen und unter denen sie abgegeben worden sind, verstanden werden durften und mussten (objektive oder normative Auslegung). In diesem Fall liegt ein normativer Konsens vor. Dabei ist vom Wortlaut der Erklärungen auszugehen, die jedoch nicht isoliert, sondern aus ihrem

konkreten Sinngefüge heraus zu beurteilen sind. Zu berücksichtigen ist insbesondere der vom Erklärenden verfolgte Regelungszweck, wie ihn der Erklärungsempfänger in guten Treuen verstehen durfte und musste (BGE 140 III 391 E. 2.3; BGE 138 III 659 E. 4.2.1; BGE 132 III 24 E. 4).

E. 5

Gleichbehandlungsgrundsatz Aus der Pflicht der Arbeitgeberin, die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin zu schützen (Art. 328 OR), dem Grundsatz von Treu und Glauben sowie dem allgemeinen Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ff. ZGB) ergibt sich eine gewisse Pflicht der Arbeitgeberin zur Gleichbehandlung der Arbeitnehmenden. Die Arbeitgeberin darf nicht einzelne Arbeitnehmende desselben Unternehmens willkürlich, d.h. ohne jeden sachlichen Grund benachteiligen. Eine Besserstellung Einzelner ist der Arbeitgeberin dagegen unbenommen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 328 N 12). Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist allerdings nicht bloss eine Ungleichbehandlung, sondern ein Verstoß gegen das individuelle Diskriminierungsverbot erforderlich, worin "eine den Arbeitnehmer verletzende Geringschätzung seiner Persönlichkeit zum Ausdruck kommt" (BGE 129 III 276 E. 3.1). Gemäss der herrschenden Lehre kann eine Arbeitnehmerin nach dem Vertrauensprinzip eine betriebliche Übung hinsichtlich der Ausrichtung von Gratifikationen für

- 12 - sich in Anspruch nehmen, sofern der Einzelarbeitsvertrag die Ausrichtung einer Gratifikation nicht ausschliesst (BGer 4A_356/2011 vom 9. November 2011 E. 7.4). Liegt eine vertragliche Regelung vor, ist vom Grundsatz der Vertragsfreiheit auszugehen. Verhandelt eine Arbeitnehmerin schlechter als ihre Kollegen, so hat sie die sich daraus ergebenden schlechteren Arbeitsbedingungen grundsätzlich hinzunehmen (BGE 129 III 276 E. 3.1).

E. 6

Fazit Der Klägerin steht kein Anspruch auf eine Bonuszahlung zu. Die Klage ist abzuweisen. **VI. Kosten- und Entschädigungsfolgen** Der Streitwert des vorliegenden Verfahrens beläuft sich auf Fr. 25'000.–. Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis fallen bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– keine Gerichtskosten an. Das Verfahren ist somit kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO). Die Prozesskosten sind nach dem Ausgang des Verfahrens zu verteilen (Art. 106 Abs. 2 ZPO). Beim vorliegenden Streitwert beträgt die Grundgebühr der Parteientschädigung gemäss Verordnung über die Anwaltsgebühren Fr. 4'450.– (§ 4 Abs. 1 AnwGebV). Der Anspruch auf die Grundgebühr entsteht mit der Erarbeitung der Begründung oder Beantwortung der Klage und umfasst auch den Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung (§ 11 Abs. 1 AnwGebV). Nach durchgeführter Hauptverhandlung sowie Beweis- und Schlussverhandlung ist aufgrund des Prozessumfangs vorliegend ein Zuschlag von 20 % zu gewähren (vgl. § 11 Abs. 2 AnwGebV). Die Parteientschädigung beläuft sich somit auf rund Fr. 5'340.–. Die Beklagte verlangt eine Parteientschädigung zuzüglich Mehrwertsteuer (act. 9 S. 2). Einer mehrwertsteuerpflichtigen Partei, wie der Beklagten, ist indes eine Parteientschädigung zufolge Möglichkeit des Vorsteuerabzugs ohne Mehrwertsteuerzusatz zuzusprechen, solange die Partei nicht behauptet und belegt, dass sie nicht im vollen Umfang zum Abzug der Vorsteuer berechtigt ist (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_552/2015 vom 25. Mai 2016 E. 4.5). Die Parteientschädigung ist somit ohne Mehrwertsteuerzuschlag zuzusprechen. Die Beklagte obsiegt vollumfänglich. Die Klägerin ist demgemäss zu

verpflichten, der Beklagten eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 5'340.– zu bezahlen. Es wird erkannt:

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