

ZH_OBERGERICHT LA220024 vom 15. Februar 2023

ZH Obergericht, 2023-02-15, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA220024

FR: ZH_OBERGERICHT LA220024 du 15 février 2023

IT: ZH_OBERGERICHT LA220024 del 15 febbraio 2023

Erwägungen

E. 1

Juli 2018 wurde er zum "Director" befördert (Urk. 11 S. 3 ff.; Urk. 13/1 = Urk. 5/2; Urk. 13/2-6; Urk. 18 S. 5). Gemäss Schreiben der Beklagten vom 24. Juli 2018 erhöhte sich sein "annual base salary" dabei per 1. Juli 2018 auf Fr. 210'000.– (Urk. 13/6). Alle "Directors" der Beklagten erhielten eine Spesen- pauschale von Fr. 900.– pro Monat (Urk. 18 S. 5; Prot. I S. 15, 19 f.; Urk. 11 S. 12). Umstritten ist, ob die jährlich neu dem Kläger als "Director" geschuldeten

- 4 - Fr. 10'800.– pauschale Repräsentationsspesen (12 x Fr. 900.– monatlich) im Jahresgehalt von Fr. 210'000.– eingeschlossen (vgl. Standpunkt der Beklagten: Urk. 11 S. 4, 7) oder zusätzlich zu vergüten bzw. nunmehr für 28 Monate vom Zeitraum Juli 2018 bis Ende Oktober 2020 (und damit im Gesamtbetrag von Fr. 25'200.–) nachzuzahlen sind, wie der Kläger meint (Urk. 1 S. 3 f. und Urk. 8 S. 3, 6). Ferner fordert der Kläger entsprechende Anpassungen hinsichtlich des zu tief ausgefallenen Dienstaltersgeschenkes und der Ferienauszahlung, welche nicht den vollständigen Lohn berücksichtigt hätten (Urk. 1 S. 4 und Urk. 8 S. 6). Daneben erhielt der Kläger im Übrigen stets Bonuszahlungen in der Höhe von Fr. 30'000.– brutto 2017 (Urk. 10/16), Fr. 30'000.– brutto 2018 (Urk. 13/16), Fr. 40'000.– brutto 2019 (Urk. 13/16) und Fr. 42'000.– brutto 2020 (Urk. 13/7, /16; vgl. auch Prot. I S. 15). Die Beklagte wurde im September 2022 von B'._____ AG in B._____ AG umfirmiert (Urk. 18 S. 4 Rz. 5; Urk. 22/3).

E. 2

Mit Eingabe vom 16. Juli 2021 erhob der Kläger beim Arbeitsgericht Zürich unter Beilage der Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise ... + ..., vom 12. Juli 2021 eine Klage mit dem eingangs zitierten Rechts- begehren (Urk. 1 und Urk. 2). Am 8. Dezember 2021 fand die Hauptverhandlung mit mündlicher Klagebegründung und Klageantwort sowie Replik und Duplik und Novenstellungnahmen statt (Prot. I S. 3 ff.). Am 24. August 2022 fällte die Vo- rinstanz den eingangs zitierten Entscheid (Urk. 15 = Urk. 19).

E. 3

Im Berufungsverfahren sind neue Vorbringen nur noch unter den Vorausset- zungen von Art. 317 Abs. 1 ZPO zulässig. Danach sind neue Tatsachen und Be- weismittel nur noch zu berücksichtigen, wenn sie - kumulativ - ohne Verzug vor- gebracht werden (lit. a) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster In- stanz vorgebracht werden konnten (lit. b). Dabei hat, wer sich auf (insbesondere unechte) Noven beruft, deren Zulässigkeit darzutun (vgl. BGer 5A_330/2013 vom 24. September 2013, E. 3.5.1; BGer 5A_266/2015 vom 24. Juni 2015, E. 3.2.2., je m.w.H.). Dies gilt insbesondere auch für das vorliegende arbeitsrechtliche Verfah- ren, welches der (sozialen) Untersuchungsmaxime untersteht,

denn eine analoge

- 6 - Anwendung von Art. 229 Abs. 3 ZPO ist im Berufungsverfahren abzulehnen, da die im Gesetz eigens vorgesehene Regelung von Art. 317 ZPO vorgeht (BGer 4A_519/2011 vom 28. November 2011, E. 2.1; BGE 144 III 349 E. 4.2.1). Rechtliche Ausführungen stellen keine Noven dar (BGer 4A_519/2011 vom 28. November 2011, E. 2.1). Das Berufungsgericht soll zwar den erstinstanzlichen Entscheid umfassend überprüfen, nicht aber alle Sach- und Rechtsfragen völlig neu aufarbeiten und beurteilen. Das Berufungsverfahren steht gewissermassen auf den Schultern des erstinstanzlichen Entscheides und dient nicht dazu, dass die Parteien Versäumtes nachbessern können. Alles, was relevant ist, ist deshalb bereits in das erstinstanzliche Verfahren einfließen zu lassen (Reetz/Hilber, a.a.O., Art. 317 N 31).

E. 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.

E. 4.1

Was die Parteien im Einzelnen vereinbart haben, bestimmt sich nach den allgemeinen Auslegungsregeln. Danach ist in erster Linie der übereinstimmende wirkliche Wille der Parteien festzustellen (Art. 18 Abs. 1 OR). Diese subjektive Vertragsauslegung beruht auf Beweiswürdigung. Erst wenn eine tatsächliche Willensübereinstimmung unbewiesen bleibt, sind zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens die Erklärungen der Parteien aufgrund des Vertrauensprinzips ausulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten (statt vieler: BGE 131 III 606 E. 4.1; BGer 4C.120/2006 vom 30. Juni 2006, E. 2.3). Beim Willen der Parteien handelt es sich um eine innere Tatsache, über die Beweis geführt werden kann (ZK OR-Jäggi/Gauch/Hartmann, Art. 18 N 315 und 361). Der übereinstimmende tatsächliche Parteiwille ist mittels Indizien zu ergründen. Dazu gehören der Wortlaut der Erklärungen, die gesamten Begleitumstände beim Vertragsschluss, der Vertragszweck, die Beweggründe der Parteien, das Verhalten der Parteien vor und nach Vertragsschluss (BGE 142 III 239 E. 5.2.1; BGE 129 III 675 E. 2.3; BGer 4A_200/2015 vom 3. September 2015, E. 4.1.1; BGer 4C.62/2006 vom 21. April 2006, E. 3.1; BSK OR I-Wiegand, Art. 18 N 19 und N 26 ff.). Das Verhalten

- 12 - nach Vertragsschluss ist allerdings nur insofern zu berücksichtigen, als daraus Rückschlüsse auf die Willenslage bei Vertragsschluss zu ziehen sind. Das Resultat der Auslegung mit diesem Mittel führt nach der Rechtsprechung zur Feststellung des wirklichen Willens; bei der objektiven Auslegung ist nachträgliches Parterverhalten nicht von Bedeutung (BSK OR I-Wiegand, Art. 18 N 29, m.w.H.).

E. 4.2

Zunächst ist der Vorinstanz darin zuzustimmen, dass die Parteien, und insbesondere der Kläger, nicht substantiiert vorgetragen hätten, was sie vorab mündlich in Bezug auf die Lohnhöhe im Zuge der Beförderung des Klägers zum "Director" per 1. Juli 2018 besprochen bzw. tatsächlich vereinbart hätten (vgl. Urk. 1 S. 3; Urk. 8 S. 3, 5; Urk. 11 S. 5 f., 12 f.; Prot. I S. 4, 6, 15 f., 27), weshalb der übereinstimmende tatsächliche Wille der Parteien nicht mehr ermittelt werden könne (Urk. 19 S. 13). Es gebietet mithin bereits an

rechtsgenügenden Behauptungen, weshalb denn auch nicht aufgrund weiterer Umstände (wie etwa des Salärerhöhungsbriefs vom 24. Juli 2018 [Urk. 13/6] und der Lohnzahlungen der Beklagten [Urk. 13/12]) auf einen vermeintlichen wirklichen übereinstimmenden Willen der Parteien im Zeitpunkt der Vertragsänderung geschlossen werden kann. Namentlich datiert das Salärerhöhungsschreiben vom 24. Juli 2018 und wurde damit im Nachgang zur per 1. Juli 2018 erfolgten Beförderung verfasst. Diesbezügliche beweismässige Weiterungen können daher unterbleiben.

E. 4.3

Ausführungen zum normativen Konsens, mithin wie der Kläger den Vertragsinhalt bezüglich der Lohnhöhe bzw. der Spesenregelung nach Treu und Glauben im damaligen Zeitpunkt vernünftigerweise verstehen durfte und musste, können unterbleiben, weil davon auszugehen ist, dass der Kläger den aus seiner Sicht zu tiefen Lohn stillschweigend bzw. konkludent akzeptiert hat (Art. 1 Abs. 2 OR; BSK-OR I-Zellweger-Gutknecht, Art. 1 N 17; vgl. Urk. 19 S. 13 sowie nachstehende E. 4.4). Die Einwände des Klägers betreffend die nicht abschliessende Ermittlung des normativen Konsenses nach dem Vertrauensprinzip durch die Vorinstanz (vgl. Urk. 18 S. 10 f., 16) überzeugen denn auch nicht. So schliesst ein festgestellter normativer Konsens im Sinne der klägerischen Auffassung ein späteres stillschweigendes klägerisches Akzept eines tieferen Lohnes als des vereinbarten nicht aus.

- 13 -

E. 4.4

Wie die Vorinstanz zutreffend wiedergegeben hat (Urk. 19 S. 12 mit Hinweisen), gilt nach Lehre und Rechtsprechung bei vorbehaltloser Annahme des gekürzten Lohnes während dreier Monate eine tatsächliche Vermutung für eine stillschweigende Zustimmung zur Lohnkürzung. Diese Vermutung kann der Arbeitnehmer allerdings umstossen, wenn er besondere Umstände nachweist, gestützt auf welche der Arbeitgeber trotz des langen Schweigens des Arbeitnehmers nicht auf dessen Zustimmung zur Reduktion schliessen durfte (BK-Rehbinder/Stöckli, Art. 322 OR N 19; BGer 4C.242/2005 vom 9. November 2005, E. 4.3; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 322 N 15). In der widerspruchslosen Annahme des gekürzten Lohnes während einer sechsmonatigen Vertragsdauer erblickte das Bundesgericht eine konkludente Zustimmung, obwohl der Arbeitnehmer einen ihm vor Arbeitsantritt unterbreiteten Vertrag, der die Lohnkürzung enthielt, nicht unterzeichnet hatte. Die erwähnte Vermutung gelte auch dann, wenn Vertragsänderungen unter einem Schriftformvorbehalt stünden, da in der Umsetzung des geänderten Vertrages ein stillschweigender Verzicht auf die Schriftform zu sehen sei (BGer 4A_223/2010 vom 12. Juli 2010, E. 2.1.1, 2.4). Vorliegend hat der Kläger unbestrittenermassen den seiner Ansicht nach zu tiefen Lohn während einer längeren Zeitdauer von 28 Monaten, nämlich von Juli 2018 bis Oktober 2020, und damit weit mehr als dreimal ohne Protest entgegengenommen, womit er ihn stillschweigend akzeptiert hat. Die Beklagte durfte nach der Beförderung des Klägers zum "Director" per 1. Juli 2018 und ihrem Salärerhöhungsschreiben vom 24. Juli 2018 (Urk. 13/6) denn auch davon ausgehen, dass sich der Kläger, ein in finanziellen Belangen versierter, höherer Bankangestellter, bei ihr gemeldet hätte, wenn er mit dem neuen Lohn nicht einverstanden gewesen wäre. Dies hat der Kläger jedoch erst nach der seinerseits erfolgten Kündigung vom 30. Juli 2020 um den 20. Oktober 2020, kurz vor Beendigung des Arbeits-

verhältnisses, getan (vgl. Urk. 5/11; Prot. I S. 17 f., 28). Der Kläger wendet hauptsächlich ein, er habe vom zu tiefen Lohn schlicht keine Kenntnis gehabt und auch nicht haben müssen, weshalb die fragliche Rechtsprechung nicht anwendbar sei. Fest steht, dass dem Kläger die Lohnausweise 2018 und 2019 zugestellt wurden (Urk. 13/16; Prot. I S. 19; Urk. 18 S. 13 Rz. 51). Insbesondere aus dem Lohnaus-

- 14 - weis 2019, welcher vom 31. Januar 2020 datiert, geht deutlich hervor, wie sich der klägerische Lohn zusammensetzt, nämlich Fr. 199'200.– Lohn zuzüglich separat ausgewiesene Bonuszahlungen von Fr. 40'000.– und Pauschalspesen von Fr. 10'800.–. Spätestens nach Erhalt dieses Lohnausweises hätte der Kläger den angeblich zu tiefen Lohn bei der Beklagten monieren können und müssen. Aber auch aus dem Lohnausweis 2018 erhellt der tiefere Lohn ohne Weiteres, insbesondere im Zusammenhang mit den separat ausgewiesenen Pauschalspesen von Fr. 5'400.– (6 x Fr. 900.–; Urk. 13/16). Ausserdem wurde dem Kläger der angeblich zu tiefe Lohn auch 28 Mal auf sein Konto überwiesen, wobei er diesen protestlos entgegengenommen hat. Das Bundesgericht hat nie gesagt, der Arbeitnehmer müsse mindestens drei- bis sechsmal eine Lohnabrechnung erhalten haben (vgl. demgegenüber: Prot. I S. 19; Urk. 18 S. 13), vielmehr genügt die widerspruchslose mindestens dreimalige Entgegennahme des zu tiefen Lohnes für ein stillschweigendes Akzept. Wie schon die Vorinstanz feststellte (Urk. 19 S. 16), ist ein monatlich fehlender Betrag von Fr. 900.– sodann auch für klägerische Lohnverhältnisse kein unwesentlicher Betrag. Es überzeugt in der Tat nicht, dass dies dem Kläger als "Vollprofi" (vgl. Prot. I S. 28) nicht auffiel. Dass der Kläger daneben noch unregelmässige Vergütungen aus seiner Lehrtätigkeit überwiesen erhielt (vgl. Prot. I S. 18; Urk. 10/17), vermag ihn nicht zu entlasten, zumal diese Gelder unbestritten massen separat überwiesen wurden und keine Vermischung mit dem Monatslohn der Beklagten erfolgte (Prot. I S. 28, 30 f.; Urk. 5/10; Urk. 13/12). Aus dem individuellen Kontoauszug der SVA Zürich ist im Übrigen nicht ersichtlich, welche Teilbeträge ihm von der D._____ AG bzw. der E._____ jeweils wann in welcher konkreten Höhe überwiesen wurden. Von der E._____ wurden ihm im Jahr 2018 gesamthaft lediglich Fr. 4'560.– überwiesen, während in den Jahren 2019 und 2020 überhaupt keine solchen Vergütungen mehr erfolgten (Urk. 10/17). Der Kläger hätte die Höhe der beklagten Lohnzahlungen nachprüfen können und müssen. Hinzutritt, dass der Kläger die seiner Meinung nach zu tiefen Lohnzahlungen auch aus den monatlichen Lohnabrechnungen von Juli 2018 bis Oktober 2020 (Urk. 13/12) hätte ersehen können. Diesbezüglich wäre vom Kläger als Kadermit-

- 15 - arbeiter der Beklagten zumindest zu erwarten gewesen, dass er seine Lohnabrechnungen über den Internetlink C._____ herunterladen würde, worauf monatlich gemäss elektronischer Mitteilung der Beklagten hingewiesen wurde (vgl. Urk. 13/13; Urk. 11 S. 9; Prot. I S. 5, 8, 12, 23 f., 26), wenn er die entsprechende App auf seinem alten iPhone 5 offenbar nicht herunterladen konnte (vgl. Prot. I S. 12 f., 18). Weshalb er auch keinen Zugriff auf diesen Link gehabt haben sollte bzw. die Lohnabrechnungen auch nicht über die Plattform C._____ hätte erhältlich machen können, wie er im Rahmen seiner Berufung ohne nähere Begründung erklärt (Urk. 18 S. 13 Rz. 50; vgl. demgegenüber noch Prot. I S. 30, wo der Kläger bloss ausführte, er habe den Link nicht genutzt), erschliesst sich nicht. Der Kläger hat denn auch nie moniert und damit konkludent akzeptiert, dass ihm die Lohnabrechnungen nur noch elektronisch über die App und den Internetlink zur Verfügung gestellt und ab Juli 2018 (Prot. I S. 30) nicht mehr brieflich per Post zugestellt wurden. Dass die Beklagte ihrer Übergabepflicht gemäss Art. 323b Abs. 1 OR hinsichtlich der

monatlichen Lohnabrechnungen nicht hinreichend nachgekommen sein soll, ist vor diesem Hintergrund nicht ersichtlich. Darüber hinaus hätte der Kläger bei der Beklagten auch die Herausgabe der Lohnabrechnung in Papierform (oder allenfalls direkt per verschlüsselter E-Mail-Nachricht) verlangen können, wie er dies betreffend die Lohnabrechnung von Oktober 2020 erfolgreich getan hat (vgl. Urk. 5/10; Urk. 1 S. 3; Urk. 8 S. 5; Prot. I S. 17 f., 30). Wenn er jedoch ab Juli 2018 monatelang auf eine Einsichtnahme in seine Lohnabrechnungen verzichtete und auf die Korrektheit der Lohnabrechnungen und Lohnauszahlungen vertraute (Prot. I S. 13, 18), hat er sich dies selbst zuzuschreiben. Zwar war er nicht verpflichtet, die Lohnabrechnungen anzusehen (Urk. 18 S. 13 Rz. 50), wenn er dies aber unterliess, dann auf eigene Gefahr. Wie die Vorinstanz richtig bemerkte, ist bei einer vereinbarten Lohnänderung zu erwarten, dass vom Kläger als Liquiditätsverantwortlicher der Beklagten (Prot. I S. 23) wenigstens die erste Lohnzahlung/Lohnabrechnung auf deren Richtigkeit hin überprüft wird (Urk. 19 S. 16). Menschliche Fehler sind nicht gänzlich zu vermeiden. Die Vorinstanz hat jedenfalls richtig gefolgert, dass der Kläger von den Lohnabrechnungen hätte Kenntnis haben können und auch müssen, insbesondere aufgrund seiner Ausbildung, Tätigkeit und Stellung im Betrieb der Beklagten. Dass er tatsäch-

- 16 - lich keine Kenntnis von den Lohnabrechnungen hatte, hilft ihm nicht weiter. Die (vielfache) Möglichkeit zur Kenntnisnahme ist der eigentlichen Kenntnisnahme gleichzusetzen. Wenn der Kläger weiter einwendet, die bundesgerichtliche Rechtsprechung sei vorliegend nicht anwendbar, weil es nicht um eine Lohnkürzung nach vorgängiger Besprechung gehe, sondern ihm im Gegenteil eine Lohnerhöhung zugesichert worden sei (Urk. 18 S. 6; Prot. I S. 20 f.), dringt er damit nicht durch. Ob der Lohn gekürzt oder eben absprachewidrig nicht im vorgestellten Ausmass erhöht worden sein soll, spielt letztlich keine Rolle. Es wurde weniger Lohn ausbezahlt, als der Kläger sich angeblich vorgestellt hat, wobei er dies monatelang stillschweigend akzeptierte, obschon ein Protest zu erwarten gewesen wäre. Die Praxis zur stillschweigend akzeptierten Lohnkürzung ist damit zumindest analog anwendbar. Dabei ist das erkennbare beklagtische Angebot (vgl. Urk. 18 S. 10 Rz. 37) in der tatsächlichen Vergütung des neuen, nach Ansicht des Klägers zu tiefen Lohnes nach vorausgegangener Beförderung/Vertragsänderung über den Zeitraum von 28 Monaten zu erblicken, wobei seitens des Klägers als Kadermitarbeiter der Beklagten, womit eine erhöhte Treuepflicht einhergeht (vgl. Urk. 11 S. 14), wie gesehen, ein Protest zu erwarten gewesen wäre. Es ist denn auch nicht etwa so, dass dem Kläger plötzlich aus dem Nichts heraus, ohne dass er damit rechnen musste, ein tieferer Lohn ausbezahlt wurde, vielmehr wurde der Lohn im Zuge seiner Beförderung per Juli 2018 angepasst. Und wenn das nicht im Sinn seiner Erwartungen geschah, dann wäre der Kläger gehalten gewesen, dagegen zu protestieren.

E. 4.5

Auch im Berufungsverfahren hält der Kläger an seiner Auffassung fest, wonach aufgrund der beklagtischen E-Mailnachrichten vom 20. und 26. Oktober 2020 (Urk. 5/11, /12) von einer Zusicherung der Beklagten auszugehen sei, ihm die Spesen von Fr. 900.– pro Monat seit der Beförderung im Juli 2018 bis im Oktober 2020 nachzuzahlen (Urk. 18 S. 14 ff.; Urk. 8 S. 5; Prot. I S. 17, 22). Wie schon die erste Instanz zutreffend festhielt (Urk. 19 S. 16 f.), gestand die Beklagte dem Kläger in ihrer E-Mailnachricht vom 26. Oktober 2020 zwar zu, damit fortzufahren, seine "Gehaltszahlung zu korrigieren" (Urk. 5/12). Eine konkrete Verpflicht-

- 17 - tung, gerade den Betrag von Fr. 900.– monatlich für insgesamt 28 Monate "nachzuzahlen", enthält das Schreiben hingegen nicht. Zudem wird festgehalten, die Zahlung an den Kläger sei "by substance" korrekt und es sei ein Fehler im Schreiben vom 24. Juli 2018 gewesen. Mit der Beklagten erscheint somit nachvollziehbar, dass man vielmehr die Möglichkeit diskutierte, dem Kläger allenfalls einen bestimmten Betrag nachzuzahlen (Prot. I S. 10, 25), was man dann aber nicht getan hat, weil er weitere Forderungen im Zusammenhang mit den Pensionsbeiträgen auf den Bonuszahlungen stellte (Prot. I S. 10, 16 ff., 25; Urk. 10/18). Daran vermag, entgegen dem Kläger (Urk. 18 S. 14 f.), auch der Einbezug der beklagten E-Mail vom 20. Oktober 2020 (Urk. 5/11) nichts zu ändern. Dort räumte die Beklagte lediglich ein, dass die Bestätigung des neuen Salärs von Fr. 210'000.– als "annual base salary" damals ein Fehler der HR-Abteilung gewesen sei, man dies aber noch besprechen werde. Daran, dass keine konkrete Nachzahlung zugesichert wurde, ändert auch nichts, dass die Beklagte genau gewusst habe, was das Anliegen des Klägers gewesen sei, nämlich die Auszahlung der fehlenden Fr. 900.– brutto pro Monat seit 1. Juli 2018 (vgl. Urk. 18 S. 15). Es gebricht, wie dargetan, an einer konkreten Zahlungszusicherung seitens der Beklagten. Ein diesbezüglicher normativer Konsens im Sinne einer Einigung auf die geforderte Nachzahlung liegt, entgegen der Meinung des Klägers (Urk. 18 S. 17), gerade nicht vor. Die Beklagte hat diesbezüglich auch zu Recht darauf hingewiesen, dass F._____, CFO der Beklagten, welche die fragliche E-Mail vom 26. Oktober 2020 verfasste, lediglich kollektivzeichnungsberechtigt sei und entsprechend ohnehin keine verbindliche Zahlungszusicherung hätte abgeben können (Urk. 13/19; Prot. I S. 9). Es genügt denn auch nicht, die ebenfalls kollektivzeichnungsberechtigte G._____ ins Cc-Feld aufzunehmen (Urk. 13/19; Urk. 5/12; Prot. I S. 17, 22, 25; Urk. 18 S. 17), was bekanntlich bedeutet, dass sie die fragliche E-Mail lediglich zur Kenntnis bekam. Beweismässige Weiterungen erübrigen sich mit der Vorinstanz somit auch hinsichtlich einer angeblichen Zusicherung. Ob das lange Zuwarten des Klägers mit der Geltendmachung seiner Nachzahlungsforderung rechtsmissbräuchlich erscheint (vgl. Urk. 19 S. 17; Urk. 25 22), was der Kläger in Abrede stellt (Urk. 18 S. 17), kann nach dem Gesagten schliesslich dahingestellt bleiben.

- 18 -

E. 4.6

Zusammenfassend hat die Vorinstanz die Klage, insbesondere auch hinsichtlich der verlangten Nachzahlungen betreffend das Dienstaltersgeschenk und die Ferienentschädigung (vgl. Urk. 19 S. 17), somit zu Recht abgewiesen, weil davon auszugehen ist, dass der Kläger Kenntnis vom tieferen Lohn hatte bzw. hätte haben können und müssen und die fraglichen, seiner Ansicht nach um Fr. 900.– brutto pro Monat zu tiefen Lohnzahlungen während 28 Monaten widerspruchslos entgegengenommen hat, weshalb die Beklagte von einem stillschweigenden Akzept dieses Lohnes durch den Kläger ausgehen durfte. Besondere Umstände, wonach nicht von einer Zustimmung des Klägers ausgegangen werden durfte, vermochte dieser demgegenüber nicht darzutun. Im Gegenteil waren aufgrund der Ausbildung, beruflichen Tätigkeit und Kaderposition des Klägers bei der Beklagten erhöhte Anforderungen an sein (Protest-)Verhalten zu stellen, als dies bei einem unerfahrenen einfachen Arbeitnehmer der Fall gewesen wäre. Die klägerische Berufung ist entsprechend vollumfänglich abzuweisen und der angefochtene Entscheid zu bestätigen. D. Kosten- und Entschädigungsfolgen Das erst- und zweitinstanzliche Verfahren ist kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO; Urk. 19 S. 17). Ausgangsgemäss wird der

Kläger für beide Verfahren gegenüber der obsiegen- den Beklagten entschädigungspflichtig. Die von der Vorinstanz festgesetzte Par- teientschädigung von Fr. 5'100.–, einschliesslich Mehrwertsteuer, wurde nicht kri- tisiert (Urk. 19 S. 18; Urk. 18 S. 18; Urk. 25 S. 22) und ist zu bestätigen. Für das Berufungsverfahren rechtfertigt es sich, den Kläger zur Leistung einer Parteientschädigung an die Beklagte in der Höhe von Fr. 2'600.–, einschliesslich 7.7 % Mehrwertsteuer, zu verpflichten (vgl. § 4 Abs. 1, § 11 Abs. 1 und § 13 Abs. 1 und 2 AnwGebV).

- 19 - Es wird erkannt: 1. Die Berufung wird abgewiesen und das Urteil der 2. Abteilung des Arbeits- gerichts Zürich, Einzelgericht, vom 24. August 2022 bestätigt. 2. Das zweitinstanzliche Verfahren ist kostenlos. 3. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten für das zweitinstanzliche Verfah- ren eine Parteientschädigung von Fr. 2'600.– zu bezahlen.

E. 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 Be- schwerde 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. 27'590.50. Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung. Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG. Zürich, 15. Februar 2023 Obergericht des Kantons Zürich I.

Zivilkammer Der Vorsitzende: Die Gerichtsschreiberin: lic. iur. A. Huizinga lic. iur. M. Reuss Valentini

- 20 - versandt am: ip

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