

# Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



---

Geschäfts-Nr.: LA170022-O/U

Mitwirkend: Oberrichterin Dr. L. Hunziker Schnider, Vorsitzende,  
Oberrichter lic. iur. M. Spahn und Oberrichter Dr. M. Kriech  
sowie Gerichtsschreiber lic. iur. A. Baumgartner

## Beschluss und Urteil vom 3. Oktober 2017

in Sachen

**A.** \_\_\_\_\_,

Kläger und Berufungskläger

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X. \_\_\_\_\_

gegen

**B.** \_\_\_\_\_ **AG,**

Beklagte und Berufungsbeklagte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Y. \_\_\_\_\_

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Berufung gegen ein Urteil des Einzelgerichts am Arbeitsgericht Uster vom  
31. Mai 2017 (AH160019-I)**

**Rechtsbegehren:**

(Urk. 2)

- "1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger eine Entschädigungszahlung in Höhe von CHF 24'800.00 zzgl. Verzugszins zu 5% seit 30. April 2016 zu bezahlen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen."

**Modifiziertes Rechtsbegehren:**

(Urk. 23 i.V.m. Prot. I S. 10 f., sinngemäss)

1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger eine Entschädigungszahlung von mindestens Fr. 12'400.– zzgl. Verzugszins zu 5% seit 1. Mai 2016 zu bezahlen.
2. Es sei die Beklagte zu verpflichten, Fr. 2'850.– in die Pensionskasse des Klägers nachzuzahlen.
3. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger Fr. 2'000.– zu bezahlen.
4. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger eine Parteient-schädigung in der Höhe von Fr. 5'700.– zu bezahlen.

**Verfügung und Urteil des Bezirksgerichtes Uster vom 31. Mai 2017**

(Urk. 32 S. 12 f.)

**Es wird verfügt:**

1. Es wird vorgemerkt, dass der Kläger sein Rechtsbegehren Ziffer 1 auf Fr. 12'400.– zzgl. Verzugszins zu 5% seit 1. Mai 2016 reduziert hat. Im Mehrbetrag wird das Verfahren hinsichtlich des Rechtsbegehrens Ziffer 1 als infolge Teilrückzugs erledigt abgeschrieben.
2. Hinsichtlich des klägerischen Rechtsbegehrens Ziffer 3 wird das Verfahren infolge Rückzugs abgeschrieben.
3. (Schriftliche Mitteilung).

**Es wird erkannt:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Entscheidunggebüür fällt ausser Ansatz.
3. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 5'864.40 zu bezahlen.
4. (Schriftliche Mitteilung).
5. (Rechtsmittelbelehrung: Berufung, Frist 30 Tage).

**Berufungsanträge:**

des Klägers und Berufungsklägers (Urk. 31 S. 2):

- "1. Es sei in Gutheissung der Berufung das Urteil des Bezirksgerichts Uster vom 31. Mai 2017 in Sachen A.\_\_\_\_\_ gegen B.\_\_\_\_\_ AG (Geschäfts-Nr.: AH160019-I/Gm/U01/cj/mt) aufzuheben und den mit der Klage vom 25. Juli 2016 gestellten Rechtsbegehren inklusive Teilrückzug anlässlich der Hauptverhandlung 13. April 2017 vollumfänglich stattzugeben.
2. Eventualiter sei in Gutheissung der Berufung die Akten zu neuer Entscheidung verbunden mit der Weisung zur Durchführung einer Hauptverhandlung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
3. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen sowohl des erstinstanzlichen wie auch des Berufungsverfahrens zu Lasten der Beklagten."

**Erwägungen:**

1. Der Kläger und Berufungskläger (fortan Kläger) war vom 1. Februar 2003 bis 30. April 2016 als Lager- und Speditionsmitarbeiter bei der Beklagten und Berufungsbeklagten (fortan Beklagte) angestellt (Urk. 2 S. 2; Urk. 10 Rz 6). Ab September 2013 wurde der Kläger teilweise arbeitsunfähig; er bekam eine Viertel-IV-Rente zugesprochen und erhielt Krankentaggelder. Ab dem 27. November 2015 fanden zwischen den Parteien Verhandlungen betreffend einer Anpassung der

Arbeitsleistung des Klägers, seiner Präsenzzeit sowie seines Lohnes statt (Urk. 23 S. 2; Urk. 27 S. 2 f.). Mit Schreiben vom 4. Januar 2016 forderte der Kläger eine Lohnnachzahlung von Fr. 20'747.25. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis gegenüber dem Kläger am 5. Januar 2016 mündlich und am 6. Januar 2016 schriftlich unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist per 30. April 2016 (Urk. 2 S. 3; Urk. 10 S. 3 f.). Am 8. Januar 2016 unterzeichneten die Parteien eine Freistellungsvereinbarung (Urk. 4/7), welche allerdings vom Kläger widerrufen wurde. Mit Schreiben vom 30. Januar 2016 erhob der Kläger gegen die aus seiner Sicht missbräuchliche Kündigung Einsprache (Urk. 4/9). Nach erneuten Einigungsgesprächen schlossen die Parteien am 8. bzw. 11. Februar 2016 eine Aufhebungsvereinbarung (Urk. 4/10). Laut dieser endete das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund ordentlicher Kündigung per 30. April 2016 (§ 1) und wurde der Kläger ab 6. Januar 2016 unter Fortzahlung des Lohnes unwiderruflich von der Arbeit freigestellt (§ 2). Ferner wurde vereinbart, dass der Arbeitgeber als Referenz angegeben werden könne, wobei Auskünfte im Sinne des Austretenden wahrheitsgetreu zu erteilen seien (§ 6). § 7 enthält eine sogenannte Sonderzahlung an den Kläger in der Höhe von Fr. 18'731.55 und § 9 eine Saldoklausel, wonach alle zwischen den Parteien strittigen Punkte als definitiv erledigt zu betrachten seien. Weil die Beklagte gegen § 6 der Aufhebungsvereinbarung verstossen habe, fordert der Kläger von der Beklagten eine Entschädigungszahlung wegen missbräuchlicher Kündigung.

2. Mit Eingabe vom 25. Juli 2016 (Urk. 2) machte der Kläger die Klage mit vorgenanntem Rechtsbegehren bei der Vorinstanz rechtshängig (Urk. 2). Nach Erstattung einer Stellungnahme durch die Beklagte (Urk. 10) schlossen die Parteien anlässlich der Instruktionsverhandlung vom 19. Januar 2017 einen Vergleich, welcher vom Kläger am 23. Januar 2017 innert Frist widerrufen wurde (Urk. 15 und 16). Anlässlich der Hauptverhandlung vom 13. April 2017 wurde das ursprüngliche Rechtsbegehren Ziff. 1 reduziert und das Rechtsbegehren Ziff. 3 zurückgezogen. Am 31. Mai 2017 ergingen die eingangs erwähnte Verfügung sowie das Urteil (Urk. 29 = Urk. 32).

3. Gegen das Urteil hat der Kläger mit Eingabe vom 26. Juli 2017 innert Frist Berufung mit vorstehend aufgeführten Anträgen erhoben (Urk. 31). Die Verfügung blieb hingegen unangefochten und ist in Rechtskraft erwachsen, wovon Vormerk zu nehmen ist. Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 1-30).

4.1 Mit der Berufung können unrichtige Rechtsanwendung und unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufung ist begründet einzureichen (Art. 311 Abs. 1 ZPO). Zu dieser Begründungsanforderung gehört, dass in der Berufungsschrift konkret darzulegen ist, weshalb der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten unrichtig sein soll, die Berufung hat sich dementsprechend mit den Entscheidungsgründen der Vorinstanz auseinandersetzen. Die Berufungsinstanz hat sodann die geltend gemachten Punkte frei zu prüfen (Art. 57 ZPO); sie hat dagegen nicht von sich aus nach weiteren Mängeln zu forschen, es sei denn, Sachverhaltsfeststellung oder Rechtsanwendung seien geradezu willkürlich erfolgt und diese Fehlerhaftigkeiten träten klar zutage (ZK ZPO-Reetz/Theiler, Art. 311 N 36).

4.2 Neue Tatsachen und Beweismittel sind im Berufungsverfahren nur noch 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). Die Tatsache, dass im vorliegenden arbeitsrechtlichen Verfahren der soziale Untersuchungsgrundsatz (vgl. Art. 272 ZPO) gilt, ändert daran nichts (BGE 138 III 625 E. 2.2, 138 III 788 E. 4.2). Die vom Kläger im Berufungsverfahren eingereichten Unterlagen (Urk. 35/3-6) sind mit Ausnahme von Urk. 35/4 S. 9, Urk. 35/5 letzte Seite und Urk. 35/6 neu und daher unbeachtlich, nachdem der Kläger nicht dartut, inwiefern sie nicht schon vor Vorinstanz hätten eingereicht werden können.

5.1 Zum umstrittenen Anwendungsbereich der zwischen den Parteien am 8. bzw. 11. Februar 2016 abgeschlossenen Aufhebungsvereinbarung erwog die Vorinstanz (Urk. 32 S. 4 ff., insb. S. 6 f.), dass es die Intention der Parteien gewesen sei, sich in der Aufhebungsvereinbarung auch über allfällige Ansprüche des Klägers wegen missbräuchlicher Kündigung zu vergleichen. Der Wille der Parteien, unter sämtliche Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis einen Schlussstrich zu

ziehen, werde u.a. auch im klaren Wortlaut der Saldoklausel unmissverständlich zum Ausdruck gebracht. Den Vorbringen des Klägers, dass aufgrund der Angaben der Beklagten gegenüber der Arbeitslosenversicherung nachträglich Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis gestellt werden könnten, könne nicht gefolgt werden. Zusammenfassend hielt die Vorinstanz fest (Urk. 32 S. 7), dass eine allfällige Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung Bestandteil der Einigungsverhandlungen und der Aufhebungsvereinbarung gewesen sei, was im Berufungsverfahren nicht beanstandet wird.

5.2 Hingegen macht der Kläger im Berufungsverfahren - wie schon vor Vorinstanz - geltend, dass das Verichtsverbot nach Art. 341 Abs. 1 OR einer solchen Abrede entgegenstehe (Urk. 2 S. 8, Urk. 31 S. 3 ff.). Die Aufhebungsvereinbarung vom 8. Februar 2016 habe klar den Charakter eines (einseitigen) Verichts, nicht denjenigen eines Vergleichs, und sei demnach unwirksam. Die Vorinstanz habe ohne nähere Überprüfung und ohne Begründung behauptet, dass in der Aufhebungsvereinbarung "kein offensichtliches Missverhältnis erkannt werden" könne (Urk. 31 S. 6). Dieser Argumentation kann nicht gefolgt werden.

5.2.1 Die Vorinstanz hat sich vorab eingehend mit den Voraussetzungen für die Gültigkeit einer Aufhebungsvereinbarung auseinandergesetzt. Ein Vertrag über die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses könne zulässig sein, sofern er nicht zu einer klaren Umgehung des zwingenden gesetzlichen Kündigungsschutzes führe. Voraussetzung für die Gültigkeit einer Aufhebungsvereinbarung sei, dass es sich dabei um einen echten Vergleich handle, bei welchem beide Parteien auf Ansprüche von ungefähr gleichem Wert verzichteten, wobei es sich um Ansprüche handeln könne, welche zur Zeit des Vergleichsabschlusses umstritten und ungewiss seien. Werde der Vertrag vom Arbeitgeber aufgesetzt, müsse dem Arbeitnehmer eine genügende Überlegungsfrist zur Verfügung stehen. Sei eine Vereinbarung unter Beihilfe eines vom Arbeitnehmer beigezogenen Rechtsbeistandes zustande gekommen, dürfe regelmässig angenommen werden, dass es sich um einen angemessenen Vergleich handle und dass der Arbeitnehmer nicht unter Druck unangemessene Zugeständnisse gemacht habe (Urk. 32 S. 8 f.).

5.2.2 Die Vorinstanz hat in der Folge das Vorliegen dieser Voraussetzungen einzeln geprüft. So habe sich der Kläger ausreichend Zeit genommen und nicht unter Druck des Arbeitgebers jeglichen von diesem gestellten Konditionen zugestimmt. Vom Zeitpunkt der Kündigung an bis zum Abschluss der Aufhebungsvereinbarung habe es mehrere Wochen gedauert. Eine erste Freistellungsvereinbarung habe der Kläger widerrufen. Selber habe er ausgeführt, dass seine Einwände zu einer Überarbeitung der Aufhebungsvereinbarung geführt hätten. Im Rahmen der vorgängigen Verhandlungen zu einer Anpassung des Arbeitsvertrages seien dem Kläger zwei Angebote unterbreitet worden, welchen er nicht zugestimmt habe. Der Kläger habe seine Forderungen durchaus geltend gemacht und diese auch durchsetzen können, beispielsweise in Bezug auf die von der Beklagten bestrittene Lohnnachzahlungsforderung (Urk. 32 S. 9). Die Aufhebungsvereinbarung sei sodann unter Mitwirkung von C.\_\_\_\_\_ zustande gekommen, welcher den Kläger in dieser Sache rechtlich beraten und die Aufhebungsvereinbarung gar mitunterzeichnet habe. Dieser bezeichne sich selber aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit als Geschäftsführer in verschiedenen Unternehmungen als mit Werk- und Arbeitsverträgen vertraut. Dessen Vorbringen zeigten denn auch, dass er sich über allfällige geldwerte Ansprüche eines Arbeitnehmers bei missbräuchlicher Kündigung durchaus bewusst gewesen sei. Der Kläger müsse sich deshalb anrechnen lassen, dass er an den Verhandlungen zum Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung von einer rechtskundigen Person vertreten worden sei, weshalb er sich grundsätzlich nicht auf die Unangemessenheit der Vereinbarung berufen könne (Urk. 32 S. 9 f.). Schliesslich sei zu erwähnen, dass in der Aufhebungsvereinbarung kein offensichtliches Missverhältnis erkannt werden könne. Die Unangemessenheit werde zunächst vom Kläger selber widerlegt, wenn er ausführe, die Vereinbarung wäre ausgewogen gewesen, wenn die Beklagte sich an die Abmachungen gehalten hätte. Der Kläger könne nicht darlegen, inwiefern die Beklagte die Aufhebungsvereinbarung verletzt habe, weshalb nach wie vor von deren Angemessenheit auszugehen sei. Sodann könne der Kläger nicht mit Sicherheit behaupten, dass ihm eine Entschädigung von vier resp. mindestens zwei Monatslöhnen wegen missbräuchlicher Kündigung zugestanden hätte. Die Kündigung sei ausgesprochen worden, nachdem zwischen den Parteien über längere Zeit keine

Einigung über die künftigen Konditionen des Arbeitsverhältnisses zustande gekommen sei und der Kläger schliesslich eine Lohnnachforderung gestellt habe. Diese werde zumindest teilweise von der Beklagten bestritten und deren Berechnung gestalte sich angesichts der teilweisen Erwerbsfähigkeit des Klägers und des gleichzeitigen Bezugs von Krankentaggeldern als durchaus komplex. Es seien somit mehrere ungewisse Forderungen im Raum gestanden, welche mit der Aufhebungsvereinbarung gerade gütlich und auf einfache Weise geregelt werden sollten. Ein Ungleichgewicht sei hier deshalb nicht erkennbar (Urk. 32 S. 10 f.).

Zusammenfassend hielt die Vorinstanz fest, der Kläger könne sich aufgrund des beigezogenen Rechtsbeistandes nicht auf die Unwirksamkeit der Aufhebungsvereinbarung wegen Unangemessenheit berufen. Selbst wenn er sich aber darauf berufen könnte, sei nicht dargetan, dass der Kläger einseitig auf allfällige Ansprüche aus missbräuchlicher Kündigung verzichtet habe, sondern müsse davon ausgegangen werden, dass sich die Parteien nach längeren Verhandlungen, bei welchen der Kläger rechtskundig vertreten gewesen sei, über mehrere ungewisse Ansprüche verglichen hätten. Es handle sich somit bei der Aufhebungsvereinbarung um einen zulässigen Vergleich, welcher eine Entschädigung aus missbräuchlicher Kündigung umfasse und eine erneute gerichtliche Geltendmachung durch den Kläger ausschliesse (Urk. 32 S. 11).

5.2.3 Nach dem Ausgeführten kann keine Rede davon sein, die Vorinstanz behaupte ohne nähere Überprüfung und ohne Begründung, dass in der Aufhebungsvereinbarung "kein offensichtliches Missverhältnis erkannt werden" könne. Vielmehr setzt sich der Kläger mit den Erwägungen der Vorinstanz im Berufungsverfahren kaum auseinander. Nicht beanstandet werden im Berufungsverfahren die Erwägungen der Vorinstanz, wonach der Kläger beim Abschluss der Aufhebungsvereinbarung nicht unter Druck gestanden sei und ihm genügend Überlegungszeit zur Verfügung gestanden habe, wie auch, dass die Unangemessenheit vom Kläger selber widerlegt werde, wenn er ausführe, die Vereinbarung wäre ausgewogen gewesen, wenn die Beklagte sich an die Abmachungen gehalten hätte. Er bestreitet einzig, beim Abschluss der Aufhebungsvereinbarung von einer rechtskundigen Person vertreten worden zu sein (Urk. 31 S. 5 f.), und behauptet,



dass die Beklagte auf keine Forderung verzichtet habe und dem Beklagten (recte: Kläger) in keiner Weise entgegengekommen sei (Urk. 31 S. 4 und 6). Demgegenüber habe er auf eine Entschädigung infolge missbräuchlicher Kündigung, auf Pensionskassenbeiträge und auf eine eventuelle Verlängerung des Arbeitsverhältnisses infolge Krankheit bzw. Unfall verzichtet (Urk. 31 S. 5 und 6). Deshalb habe die Aufhebungsvereinbarung den Charakter eines Verzichts, nicht eines Vergleichs (Urk. 31 S. 6).

5.2.4 Zur Bestreitung, von einer rechtskundigen Person vertreten worden zu sein, führt der Kläger aus, heutzutage könne jedes Kind mittels Internet und google in kürzester Zeit herausfinden, wie hoch die Entschädigungen bei missbräuchlicher Kündigung seien. C.\_\_\_\_\_ verfüge nicht über eine juristische Ausbildung oder umfassende rechtliche Kenntnisse. Während des Verfahrens habe sich dieser juristisch überfordert gefühlt, so dass der Kläger nun doch wieder entschieden habe, anwaltliche Unterstützung beizuziehen (Urk. 31 S. 5 f.). Die Erwägungen der Vorinstanz (Urk. 32 S. 9 f.) vermag der Kläger damit nicht zu entkräften. Zum einen erklärte C.\_\_\_\_\_ selber, seit knapp zwanzig Jahren Geschäftsführer in verschiedenen Unternehmungen zu sein und sehr viel mit Werkverträgen und Arbeitsverträgen zu tun zu haben, und er bezeichnete sich entsprechend selber als beruflich qualifizierten Vertreter im Sinne von Art. 68 Abs. 2 lit. c ZPO (Prot. I S. 7). Zum anderen ergibt sich aus seiner Eingabe und seinen Ausführungen vor Vorinstanz (Urk. 23; Prot. I S. 7 ff.) und der Korrespondenz mit der Beklagten (Urk. 4/5), dass sich C.\_\_\_\_\_ mit den Ansprüchen von Arbeitnehmern offensichtlich gut auskennt und sich jedenfalls nicht einzig über das Internet Informationen über Entschädigungen bei missbräuchlicher Kündigung beschafft hat. Ein Rechtsbeistand braucht denn auch nicht zwingend über eine juristische Ausbildung zu verfügen, sondern kann wie ein Gewerkschaftssekretär oder ein langjähriger Unternehmer anderweitig über die erforderlichen arbeitsrechtlichen Kenntnisse verfügen. Daran, dass die Aufhebungsvereinbarung unter Beizug eines rechtlichen Beistandes zustande kam, ändert auch nichts, wenn sich der Kläger im Berufungsverfahren (wie schon anfänglich vor Vorinstanz) wieder durch einen Rechtsanwalt vertreten lässt.

5.2.5 Auch den Ausführungen des Klägers, wonach kein Entgegenkommen der Beklagten vorliege (Urk. 31 S. 3 f.), kann nicht gefolgt werden. Die Beklagte ist dem Kläger sehr wohl entgegengekommen. Was die Lohnnachforderungen des Klägers für die Jahre 2014 und 2015 betrifft, waren diese, entgegen den klägerischen Ausführungen (Urk. 2 S. 9, Urk. 31 S. 4), mindestens teilweise bestritten (Urk. 10 S. 3 und 5, Urk. 27 S. 3, S. 4 f., wonach bereits im November 2014 ein tieferer Lohn von Fr. 5'700.-- vereinbart worden sei; vgl. auch Prot. I S. 12 E. 6). Ob der Kläger mit einer entsprechenden Lohnnachforderung in einem gerichtlichen Verfahren vollumfänglich hätte durchdringen können, steht nicht fest. Wie schon die Vorinstanz zutreffend festgehalten hat, gestaltet sich die Berechnung angesichts der teilweisen Erwerbsfähigkeit des Klägers und des gleichzeitigen Bezugs von Krankentaggeldern als durchaus komplex. Die Sonderzahlung in der verlangten Höhe von netto Fr. 18'731.35 (brutto Fr. 20'747.25; vgl. Urk. 4/5 = Urk. 35/6) hatte den Vorteil, dass eine Auseinandersetzung über deren Höhe entbehrlich war und die Zahlung sofort erfolgte. Als Entgegenkommen der Beklagten ist ferner auch die Freistellung des Klägers von der Arbeitspflicht vom 6. Januar 2016 bis 30. April 2016, d.h. während der ganzen ordentlichen Kündigungsfrist, bei vollem Lohn zu werten. Die dem Kläger gewährte Freistellung war für ihn, selbst unter Berücksichtigung der Kompensation allfälliger Überstunden und Ferienguthaben bzw. von Freistellungszeit zur Stellensuche (vgl. Urk. 31 S. 4), vorteilhaft. Nach unbestrittenen Angaben der Beklagten (Urk. 27 S. 6) hatte der Kläger praktisch keine Überstunden und Feriensaldi. Er war sodann in der Lage, sofort eine neue Arbeitsstelle anzutreten (vgl. dazu Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, N 5 zu Art. 341 OR mit Hinweis auf JAR 2002 S. 305 E. 3a).

5.2.6 Der Kläger macht geltend, er habe auf Ansprüche aus missbräuchlicher Kündigung von vier bis sechs Monatslöhnen, welche anlässlich der Hauptverhandlung auf zwei Monatslöhne reduziert worden seien, verzichtet (vgl. dazu Urk. 31 S. 5). Ob ihm aufgrund missbräuchlicher Kündigung überhaupt, und wenn ja in welcher Höhe, eine Entschädigung zugestanden hätte, ist indes vollkommen offen. Die Beklagte bestreitet, dass die Kündigung erfolgt sei, weil der Kläger eine Lohnnachzahlung gefordert habe. Vielmehr sei sie erfolgt, weil zwischen den Par-

teien nach längeren Verhandlungen bezüglich seines Einsatz- und Leistungsumfanges keine neue Regelung habe getroffen werden können. Schon im Gespräch vom 21. Dezember 2015 sei klar darauf hingewiesen worden, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger aufgelöst werde, wenn sich die Parteien nicht auf den Nachtrag II einigen könnten (Urk. 27 S. 3 und 4). Die Beklagte macht ferner geltend, der letzte Monatslohn des Klägers habe nicht Fr. 6'200.-- sondern Fr. 4'340.-- betragen, weshalb selbst bei Bejahung einer missbräuchlichen Kündigung eine tiefere Entschädigung, als vom Kläger verlangt, resultieren würde (Urk. 10 S. 5). Offen ist ebenso, ob und ggf. in welcher Höhe der Kläger auf Pensionskassenbeiträge verzichtet haben soll (Urk. 31 S. 5). In § 7 der Aufhebungsvereinbarung wurde vereinbart, dass die Lohnnachzahlung als Bruttolohn und als Lohnbestandteil 2015 mit den Sozialversicherungen abgerechnet werde (Urk. 4/10). Die entsprechende Lohnabrechnung (Urk. 28/5) enthält denn auch einen provisorischen BVG-Beitrag und den Hinweis, dass der effektive BVG-Beitrag im Jahre 2016 nachbelastet werde. Dass anlässlich der Verhandlungen zum Abschluss der Aufhebungsvereinbarung weitergehende Pensionskassenbeiträge Thema gewesen wären, wird von keiner Partei geltend gemacht und ist auch nicht ersichtlich. Offenbar macht der Kläger im vorliegenden Verfahren neu Pensionskassenbeiträge der Beklagten auf Taggeldern, welche ihm ab Februar 2015 direkt von der ... Versicherung ausbezahlt worden sind, geltend (Prot. I S. 8 und 10). Die Behauptung ist, wie die Beklagte bereits vor Vorinstanz geltend machte, ungenügend substantiiert und bestritten (Prot. I S. 11). Erstmals im Berufungsverfahren bringt der Kläger schliesslich vor, er habe auf einen Teil seiner Rechte verzichtet, da vereinbart worden sei, dass das Arbeitsverhältnis ende, auch wenn er arbeitsunfähig sein sollte (Urk. 31 S. 4 f.). Dieser Einwand erfolgt verspätet. Selbst wenn er aber beachtlich wäre, ist festzuhalten, dass die Aufhebungsvereinbarung nicht während sich bereits abzeichnender oder sogar schon eingetretener Sperrfrist abgeschlossen wurde und daher nicht nach erhöhter Gegenleistung ruft.

5.2.7 Der Kläger übersieht, dass mit der Aufhebungsvereinbarung nicht unbestrittene Forderungen geregelt wurden, sondern sich die Parteien nach längeren Verhandlungen über mehrere ungewisse Ansprüche verglichen haben. Die gegenseitigen Zugeständnisse können nicht exakt frankenmässig gegeneinander abgewo-

gen werden, da sie in Bestand und Höhe nicht feststehen. Fest steht aber, dass die Beklagte dem Kläger hinsichtlich der von ihm geforderten, teilweise bestrittenen Lohnnachzahlung vollumfänglich entgegengekommen ist und ihn zudem während der ganzen ordentlichen Kündigungsfrist bei vollem Lohn von der Arbeitspflicht freigestellt hat, während der Kläger auf die von der Beklagten vollumfänglich bestrittenen Ansprüche aus missbräuchlicher Kündigung und auf die bestrittene Nachforderung von Pensionskassenbeiträgen verzichtete. Wenn die Vorinstanz unter diesen Umständen in der Aufhebungsvereinbarung kein offensichtliches Missverhältnis erkannte und von einem zulässigen Vergleich ausging, ist das nicht zu beanstanden. Selbst der Kläger erachtete die Aufhebungsvereinbarung als ausgewogen, wenn sich die Beklagte an die Abmachungen gehalten hätte (Urk. 23 S. 5). Schon die Vorinstanz hat festgehalten, dass der Kläger nicht darlegen könne, inwiefern die Beklagte die Aufhebungsvereinbarung verletzt habe, weshalb nach wie vor von deren Angemessenheit auszugehen sei (Urk. 32 S. 10 i.V. mit S. 6 f.). Das blieb im Berufungsverfahren unbeanstandet.

6. Damit erweist sich die Berufung als offensichtlich unbegründet, weshalb auf das Einholen einer Berufungsantwort verzichtet werden kann (Art. 312 Abs. 1 ZPO). Die Berufung ist abzuweisen und das angefochtene Urteil zu bestätigen.

7.1 Für das Berufungsverfahren sind keine Kosten zu erheben (Art. 114 lit. c ZPO).

7.2 Der Beklagten ist mangels relevanter Umtriebe im Berufungsverfahren keine Parteientschädigung zuzusprechen (vgl. Art. 95 Abs. 3 ZPO).

### **Es wird beschlossen:**

1. Es wird davon Vormerk genommen, dass die Verfügung des Einzelgerichts am Arbeitsgericht Uster vom 31. Mai 2017 in Rechtskraft erwachsen ist.
2. Schriftliche Mitteilung mit nachfolgendem Erkenntnis.

**Es wird erkannt:**

1. Die Berufung wird abgewiesen und das Urteil des Einzelgerichts am Arbeitsgericht Uster vom 31. Mai 2017 wird bestätigt.
2. Das Verfahren ist kostenlos.
3. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an die Beklagte unter Beilage der Doppel von Urk. 31, Urk. 34 und Urk. 35/3-6, 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. 15'250.--.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

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

Zürich, 3. Oktober 2017

Obergericht des Kantons Zürich  
I. Zivilkammer

Die Vorsitzende:

Der Gerichtsschreiber:

Dr. L. Hunziker Schnider

lic. iur. A. Baumgartner

versandt am:  
sf