

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA220024-O/U

Mitwirkend: Oberrichter lic. iur. A. Huizinga, Vorsitzender,
Oberrichter Dr. M. Kriech und Oberrichterin lic. iur. B. Schärer
sowie Gerichtsschreiberin lic. iur. M. Reuss Valentini

Urteil vom 15. Februar 2023

in Sachen

A. _____,

Kläger und Berufungskläger

vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. X. _____

gegen

B. _____ **AG,**

Beklagte und Berufungsbeklagte

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Y. _____

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 2. Abteilung,
im vereinfachten Verfahren vom 24. August 2022 (AH210103-L)**

Rechtsbegehren des Klägers:

(Urk. 1 S. 2 und Urk. 8 S. 2)

"1. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger CHF 27'590.50 brutto nebst Zins zu 5 % seit 1. September 2019 auf CHF 25'200.00 sowie Zins zu 5 %

seit 1. Juni 2018 auf CHF 271.00 und 5 % Zins seit 1. November 2020 auf CHF 2'119.50 zu bezahlen.

2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt.) zu Lasten der Beklagten."

**Urteil der 2. Abteilung des Arbeitsgerichts Zürich, Einzelgericht,
vom 24. August 2022:**
(Urk. 19 S. 18)

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Es werden keine Kosten erhoben.
3. Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten eine Parteientschädigung von Fr. 5'100.– inkl. MwSt zu bezahlen.
4. [Schriftliche Mitteilung]
5. [Berufung]

Berufungsanträge:

des Klägers und Berufungsklägers (Urk. 18 S. 3):

- "1. Es sei der Entscheid des Arbeitsgerichts Zürich vom 24. August 2022 (AH210103-L/U) in Sachen A._____/J. B'._____/AG aufzuheben und die Klage des Berufungsklägers vollumfänglich gutzuheissen.
2. Eventualiter sei der Entscheid des Arbeitsgerichts Zürich vom 24. August 2022 (AH210103-L/U) in Sachen A._____/J. B'._____/AG aufzuheben und die Angelegenheit zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
3. Es sei die Berufungsbeklagte zu verurteilen, dem Berufungskläger eine Parteientschädigung [zuzüglich Mehrwertsteuersatz] für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren zu bezahlen. Es seien der Berufungsbeklagten ausserdem die ordentlichen Kosten für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren aufzuerlegen."

der Beklagten und Berufungsbeklagten (Urk. 25 S. 2):

- "1. Die Berufung sei vollumfänglich abzuweisen.

2. Es sei das vorinstanzliche Urteil vom 24. August 2022 (Geschäftsnummer AH 210103-L/U) vollumfänglich zu bestätigen.
3. Alles unter Entschädigungsfolgen zzgl. MWST zu Lasten des Berufungsklägers."

Erwägungen:

A. Sachverhalt/Prozessgeschichte

1. Der Kläger und Berufungskläger (fortan Kläger) war vom 1. Februar 2013 bis zur seinerseits gemäss Schreiben vom 30. Juli 2020 erfolgten Kündigung per 31. Oktober 2020 bei der Beklagten und Berufungsbeklagten (fortan Beklagte) angestellt (Urk. 5/2 Ziffer III.18; Urk. 5/7, /8; Urk. 8 S. 3 f.; Urk. 10/15; Urk. 11 S. 2). Zunächst war er "Authorised Officer" und verdiente insgesamt Fr. 115'400.– jährlich (Fr. 110'000.– Jahressalär + Fr. 3'000.– Essensgeldentschädigung + Fr. 2'400.– Fitnessgeld). Die Spesen wurden direkt gegen Vorlage der entsprechenden Belege vergütet. Per 1. April 2014 wurde er zum "Senior Authorised Officer" befördert und verdiente neu ein Jahressalär von Fr. 120'000.–, wiederum zuzüglich Fr. 3'000.– Essensgeldentschädigung und Fr. 2'400.– Fitnessgeld. Per 1. Januar 2016 erfolgte eine erneute Salärerhöhung auf Fr. 127'000.–, zuzüglich Fr. 3'000.– Essensgeldentschädigung bzw. "fixed benefits". Per 1. Januar 2017 wurde er zum "Associate Director" befördert und erhielt neu ein Jahressalär von Fr. 197'000.–, zuzüglich Fr. 3'000.– "fixed benefits", bei denen es sich gemäss Beklagter um die Essensgeldentschädigung handelte (Urk. 11 S. 3, Rz. 6; Prot. I S. 14), nachdem er das Arbeitsverhältnis zunächst mit Schreiben vom 22. November 2016 per 28. Februar 2017 gekündigt und alsdann am 23. Dezember 2016 einen neuen Arbeitsvertrag mit der Beklagten abgeschlossen hatte. Per 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 Spesenpauschale 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

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 Dienstaltesgeschenkes 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).

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 Rechtsbegehren (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 Vorinstanz den eingangs zitierten Entscheid (Urk. 15 = Urk. 19).

3. Gegen dieses Urteil erhob der Kläger mit Zuschrift vom 26. September 2022 Berufung mit den eingangs erwähnten Anträgen (Urk. 18). Mit Eingabe vom 12. Dezember 2022 erstattete die Beklagte rechtzeitig (vgl. Urk. 24) ihre Berufungsantwort mit den eingangs wiedergegebenen Anträgen (Urk. 25). Mit Präsidialverfügung vom 9. Januar 2023 wurde die Berufungsantwortschrift dem Kläger zur Kenntnisnahme zugestellt (Urk. 26). Weitere Eingaben erfolgten nicht. Das Verfahren ist spruchreif.

B. Prozessuales

1. Die Rechtsmittelvoraussetzungen sind erfüllt: die Berufung richtet sich gegen einen erstinstanzlichen Endentscheid über eine vermögensrechtliche Streitigkeit, deren Streitwert Fr. 10'000.– übersteigt (Art. 308 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 ZPO). Sie wurde form- und fristgerecht erhoben (Art. 311 Abs. 1 und Art. 142 f. ZPO; Urk. 16/1). Unter dem Vorbehalt rechtsgenügender Begründung (Art. 311 Abs. 1 ZPO) ist auf die Berufung einzutreten. Der Berufungsentscheid kann aufgrund der Akten ergehen (Art. 316 Abs. 1 ZPO).

2. Mit der Berufung kann eine unrichtige Rechtsanwendung und eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz verfügt über unbeschränkte Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen, einschliesslich der Frage richterlicher Ermessensausübung (Angemessenheitsprüfung; BGer 5A_184/2013 vom 26. April 2013, E. 3.1). Zwar prüft die Berufungsinstanz nicht nur die geltend gemachten Rügen (Rügeprinzip). Der Berufungskläger hat sich aber mit der Begründung des erstinstanzlichen Entscheids auseinanderzusetzen; das Gericht muss den angefochtenen Entscheid nicht von sich aus auf Mängel untersuchen, es sei denn, der Sachverhalt sei geradezu willkürlich festgestellt worden oder das Recht sei geradezu willkürlich angewandt worden (ZK ZPO-Reetz/Theiler, Art. 311 N 36). Aufgrund der umfassenden Überprüfungsbefugnis ist die Berufungsinstanz nicht an die mit den Rügen vorgebrachten Argumente oder an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden, sie kann die Rügen auch mit abweichenden Erwägungen gutheissen oder abweisen (vgl. Reetz/Theiler, a.a.O., Art. 310 N 6).

3. Im Berufungsverfahren sind neue Vorbringen nur noch unter den Voraussetzungen von Art. 317 Abs. 1 ZPO zulässig. Danach sind neue Tatsachen und Beweismittel nur noch zu berücksichtigen, wenn sie - kumulativ - ohne Verzug vorgebracht werden (lit. a) und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz 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 Verfahren, welches der (sozialen) Untersuchungsmaxime untersteht, denn eine analoge

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).

4. Das vorliegende Verfahren hat eine arbeitsrechtliche Angelegenheit zum Gegenstand, deren Streitwert weniger als Fr. 30'000.– beträgt. Für derartige Streitigkeiten gilt das vereinfachte Verfahren (Art. 243 Abs. 1 ZPO) und das Gericht stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO). Die Ermittlung der für den Entscheid massgeblichen Tatsachen (Sachverhaltserstellung) unterliegt der sog. sozialen bzw. eingeschränkten Untersuchungsmaxime (BGer 4A_46/2016 vom 20. Juni 2016, E. 7.1.2; Brunner/Steininger, DIKE-Komm-ZPO, Art. 247 N 6 und N 10). Diese bezweckt, die schwächere Partei zu schützen, die Gleichheit zwischen den Parteien zu garantieren und das Verfahren zu beschleunigen (BGE 141 III 569 E. 2.3.1). Die Parteien sind jedoch auch unter der Herrschaft der eingeschränkten Untersuchungsmaxime nicht davon befreit, bei der Feststellung des entscheidwesentlichen Sachverhalts aktiv mitzuwirken und die allenfalls zu erhebenden Beweise zu bezeichnen. Sie tragen auch in diesem Bereich die Verantwortung für die Sachverhaltsermittlung (Brunner/Steininger, DIKE-Komm-ZPO, Art. 247 N 10; ZK ZPO-Hauck, Art. 247 N 33); das Gericht stellt keine eigenen Ermittlungen an (BGE 141 III 569 E. 2.3.1; BGer 4A_46/2016 vom 20. Juni 2016, E. 7.1.2). Nach dem Willen des Gesetzgebers obliegt dem Gericht bei der sozialen Untersuchungsmaxime einzig die verstärkte Fragepflicht. Dabei hat es den Parteien durch sachgemässe Fragen zu helfen, damit die notwendigen Behauptungen gemacht und die dazugehörigen Beweismittel bezeichnet werden. Wenn beide Parteien – wie vorliegend – durch einen

Anwalt vertreten sind, darf und soll sich das Gericht wie im ordentlichen Verfahren zurückhalten (Botschaft ZPO, BBl 2006, S. 7221 ff., S. 7348; BGE 141 III 569 E. 2.3.1; BGer 4A_46/2016 vom 20. Juni 2016, E. 7.1.2).

C. Materielles

1. Die Vorinstanz erwog, der Kläger sei per 1. Juli 2018 unbestrittenermassen zum "Director" befördert und es sei ihm eine Lohnerhöhung gewährt bzw. die Lohnzusammensetzung geändert worden. Was die Vertragsparteien vorab mündlich mit Bezug auf die Lohnerhöhung besprochen hätten, sei von den Parteien nicht substantiiert vorgetragen worden, weshalb ein übereinstimmender Parteiwille unter diesen Umständen nicht ermittelt werden könne. Der Vertragsinhalt bezüglich der Lohnhöhe bzw. der Spesenregelung müsse deshalb so bestimmt werden, wie ihn der Kläger zum damaligen Zeitpunkt nach Treu und Glauben verstanden haben durfte und musste. Die Formulierung "annual base salary" im Schreiben der Beklagten vom 24. Juli 2018 spreche für sich allein genommen eher für den Standpunkt des Klägers, wonach ihm Fr. 210'000.– zuzüglich Pauschalspesen zuständen. Andernfalls hätte ein Zusatz für die Spesen ("annual base salary including expenses") angefügt werden müssen, wie die Beklagte dies laut ihren Aussagen offenbar auch hätte machen wollen. Aus dem der Pensionskasse gemeldeten Jahreslohn von Fr. 210'000.– (Urk. 5/6, /7) lasse sich nichts zu Gunsten des Klägers ableiten, weil unsicher sei, wie sich dieser konkret zusammensetze, also ob die Pauschalspesen von Fr. 10'800.– miteingerechnet seien oder nicht. Die E-Mail vom 26. Oktober 2020 enthalte keine explizite Zusicherung der Beklagten im Hinblick auf die Zahlung irgendeines Betrages. Letztendlich könnten die abschliessende Würdigung über den Willen der Parteien zum Zeitpunkt der Lohnanpassung und allfällige Beweisabnahmen aber offengelassen werden, da der Kläger während 28 Monaten ohne Protest den aus seiner Sicht zu tiefen Lohn entgegengenommen und ihn damit stillschweigend akzeptiert habe. Besondere Umstände, wonach die Beklagte trotz seines langen Schweigens nicht hätte auf seine Zustimmung schliessen dürfen, habe der Kläger nicht nachweisen können. Insbesondere wäre von ihm als Kadermitarbeiter der Finanzbranche zu erwarten gewesen, dass er in der Lage sei, die per App abrufbaren monatlichen

Lohnabrechnungen zu öffnen oder wenigstens die über die Plattform C._____ - Account zugänglich gemachten Lohnabrechnungen einzusehen. Selbst wenn man bei der Beklagten davon Kenntnis gehabt hätte, dass der Kläger nur über ein iPhone 5 verfügt habe und damit die zur Verfügung stehende App nicht habe heruntergeladen können, hätte ihm die Möglichkeit offengestanden, über den ihm zugesandten Link seinen Lohn einzusehen. Der Kläger hätte somit bei entsprechenden Bemühungen von den relevanten Lohnabrechnungen Kenntnis nehmen können. Die Beklagte habe jedenfalls nicht davon ausgehen müssen, dass der Kläger auf eine Einsichtnahme in die ihm zur Verfügung gestellten Lohnangaben verzichten würde. Selbst wenn der Kläger die Lohnabrechnungen tatsächlich nicht habe einsehen können, hätte er aus den unbestrittenermassen erhaltenen Lohnausweisen 2018 und 2019 seinen Jahreslohn erkennen können. Namentlich aus dem Lohnausweis 2019 ergebe sich auf einen Blick, dass das Jahresgehalt Fr. 199'200.- und die Pauschalspesen Fr. 10'800.- betragen hätten, was als Summe das im Salärerhöhungsbrief vom 24. Juli 2018 genannte "annual base salary" ergebe. Spätestens nach Erhalt dieses unmissverständlich formulierten Lohnausweises 2019 hätte der Kläger zeitnah intervenieren müssen, was er unbestrittenermassen nicht gemacht habe. Dass der fehlende Betrag von Fr. 900.- beim monatlichen Lohnerhalt auf seinem Konto vom Kläger unbemerkt geblieben sei, überzeuge nicht. Ein solcher Betrag stelle auch beim klägerischen Gehalt keinen unwesentlichen Betrag dar. Insbesondere vor dem Hintergrund der Ausbildung, der Tätigkeit und der Stellung des Klägers bei der Beklagten könne davon ausgegangen werden, dass er das Fehlen dieses Betrages - zumal über eine solche lange Zeit - hätte merken müssen. Dies umso mehr, als dass bei einer vereinbarten Lohnänderung zu erwarten sei, dass wenigstens die erste Lohnzahlung auf deren Richtigkeit hin überprüft werde. Zusammengefasst habe der Kläger keinen Anspruch auf eine Lohnnachzahlung, weshalb die Klage im Umfang der diesbezüglich geforderten Fr. 25'200.- abzuweisen sei. Weil der Kläger den Lohn stillschweigend akzeptiert habe, sei auch die Berechnung des Dienstaltersgeschenks und der Ferienentschädigung korrekt erfolgt, weshalb die Klage auch betreffend diesbezügliche Nachzahlungen (Fr. 271.- und Fr. 2'119.50) abzuweisen sei (Urk. 19 S. 13 ff.).

2. Der Kläger kritisiert, die Vorinstanz habe es unterlassen, den tatsächlichen Konsens der Parteien nach Art. 18 Abs. 1 OR hinsichtlich der vereinbarten Lohnhöhe ab 1. Juli 2018 zu ermitteln, obschon er einen solchen dargetan und mit Beweisofferten belegt habe. Selbst wenn die Vorinstanz einen tatsächlichen Konsens zu Recht verneint hätte, hätte die erste Instanz auch den normativen Konsens unter den Parteien nicht abschliessend ermittelt und die Würdigung darüber unzulässigerweise offengelassen, weil beim Vorliegen eines normativen Konsenses kein später geltend gemachtes stillschweigendes Akzept einer nicht vorhandenen Offerte möglich gewesen wäre. Es hätte ein normativer Konsens über die Lohnhöhe vorgelegen. Die Formulierung "annual base salary" im Schreiben vom 24. Juli 2018 sei klar und verständlich, nämlich dass dem Kläger ab 1. Juli 2018 ein (höheres) Jahresbasisgehalt von Fr. 210'000.– zur Verfügung stehe. Spesen und Bonus seien damit vom Standpunkt eines vernünftigen Dritten aus betrachtet sowie nach dem allgemeinen Sprachgebrauch nicht gemeint, sondern separat zu vergüten. Das von der Beklagten diesbezüglich geltend gemachte Versehen sei ihr selbst anzulasten. Den Spesenentschädigungen fehle grundsätzlich Lohncharakter, weil sie nicht im Austausch mit der Arbeitsleistung ausgerichtet würden. Sie seien auch nicht AHV-pflichtig. Indem die Beklagte bei der Pensionskasse einen Jahreslohn von Fr. 210'000.– habe versichern lassen, bestätige dies, dass sein Jahresgehalt Fr. 210'000.– ohne Spesen betragen habe. Die Pauschalspesen hätten denn auch die bisher effektiv geltend gemachten Spesen abgelöst und ab dann auch seine (weiterhin anfallenden) tatsächlichen Auslagen gedeckt, zumal er bis zum Ausbruch der Pandemie im März 2020 unter anderem viel im Ausland unterwegs gewesen sei. Die Vorinstanz gehe von einem falschen Sachverhalt aus, wenn sie zum Schluss gelange, es handle sich vorliegend um unechte Spesenpauschalen. Folge man der beklagtischen Auffassung, sei sein Lohn statt erhöht vielmehr gekürzt worden (Urk. 18 S. 6-12).

Voraussetzung eines stillschweigenden Akzepts des tieferen Lohnes sei die Kenntnis darüber, dass weniger Lohn ausbezahlt worden sei. Der Kläger habe jedoch keine Kenntnis von der Auszahlung des tieferen Lohnes gehabt, zumal er keinen Zugang zu den Lohnabrechnungen via App sowie der C.____-Plattform gehabt habe und nicht verpflichtet gewesen sei, die Lohnabrechnungen anzuse-

hen. Die Beklagte habe ihre Pflicht gemäss Art. 323b Abs. 1 OR verletzt, dem Kläger Kenntnis von den Lohnabrechnungen zu verschaffen. Er hätte davon, entgegen der Vorinstanz, auch keine Kenntnis haben müssen. Zwar habe er die Lohnausweise 2018 und 2019 erhalten, das strittige Jahresfixgehalt sei jedoch nur aus einem Lohnausweis, nämlich jenem aus dem Jahr 2019, klar hervorgegangen. Der Lohnausweis 2018 vermisse noch die Lohnzahlungen vor und nach seiner Beförderung per Juli 2018. Folglich habe er höchstens einmal Kenntnis von seinem zu tiefen Lohn erhalten. Dies entspreche nicht der von der Vorinstanz zitierten Praxis, wonach der gekürzte Lohn während mindestens dreier Gelegenheiten ohne Vorbehalt entgegengenommen werden müsse. Sodann habe die Beklagte ihm zugesichert, den zu wenig ausbezahlten Lohn nachzuzahlen, wie dies aus ihren E-Mailnachrichten vom 20. und 26. Oktober 2020 im Zusammenhang mit seiner Anfrage entgegen der Vorinstanz, welche im Übrigen lediglich die E-Mail vom 26. Oktober 2020 gewürdigt habe, hervorgehe. Seine Nachzahlungsforderung sei wider der vorinstanzlichen Annahme auch nicht wegen Missbräuchlichkeit untergegangen, allein weil er den Anspruch spät geltend gemacht habe. Neben seiner fehlenden Kenntnis des Anspruchs sei spätes Geltendmachen einer Forderung allein kein Verstoß gegen Art. 2 ZGB (Urk. 18 S. 6 f., 12 ff.).

3. Die Beklagte hält entgegen, die Vorinstanz habe zutreffend festgestellt, dass von den Parteien nicht substantiiert vorgetragen worden sei, was diese vorab mündlich mit Bezug auf die Lohnhöhe besprochen hätten, und daher kein übereinstimmender Parteiwille ermittelt werden könne, weshalb der Vertragsinhalt bezüglich der Lohnhöhe nach dem Vertrauensprinzip normativ ermittelt werden müsse. Aus dem Vorsorgeausweis sei mit der Vorinstanz nicht ersichtlich, wie sich der gemeldete Betrag von Fr. 210'000.– konkret zusammensetze, namentlich ob die hohen (unechten) Pauschalspesen darin miteingerechnet seien oder nicht, weshalb der Kläger nichts zu seinen Gunsten ableiten könne. Die erste Instanz habe auch korrekt festgestellt, dass der Kläger nicht einfach ein unerfahrener einfacher Arbeitnehmer gewesen sei, sondern ein in der Finanzbranche tätiger Kadermitarbeiter, von welchem aufgrund seiner Ausbildung, Tätigkeit und Stellung als "Director" in finanziellen Angelegenheiten mehr erwartet werden könne. Der

Kläger habe unbestrittenermassen während 28 Monaten ohne Widerspruch ab dem 1. Juli 2018 den aus seiner Sicht zu tiefen Lohn von Fr. 210'000.– inklusive Spesen entgegengenommen und damit stillschweigend akzeptiert. Er habe keine besonderen Umstände vorgebracht, wonach die Beklagte trotz seines langen Schweigens nicht hätte auf seine Zustimmung schliessen dürfen. Aus den von ihm unbestrittenermassen erhaltenen jährlichen Lohnausweisen der beiden Jahre 2018 und 2019 hätte er seinen Jahreslohn erkennen können. Auch hätte vom sehr berufserfahrenen Kläger erwartet werden können, dass er in der Lage sei, die per App abrufbaren monatlichen Lohnabrechnungen (während 28 Monaten) zu öffnen oder wenigstens die über die Plattform C._____-Account zugänglich gemachten Lohnabrechnungen einzusehen. Die E-Mail vom 26. Oktober 2020 sei erst in den allerletzten Tagen der klägerischen Anstellung verfasst worden und enthalte keine explizite Zusicherung einer Nachzahlung. Es treffe nicht zu, dass der Lohn des Klägers im Zuge der Beförderung per 1. Juli 2018 statt erhöht reduziert worden sei (Urk. 25 S. 3 ff.).

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 auszulegen, 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

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 Parteiverhalten nicht von Bedeutung (BSK OR I-Wiegand, Art. 18 N 29, m.w.H.).

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 Salärerhöhungsbriefts 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.

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.

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 sechsmoatigen 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 Arbeitsverhältnisses, 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-

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 unbestrittenermassen 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 beklagtischen 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-

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-

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.

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 Verpflichtung

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 Pensionskassenbeiträgen 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 beklagtischen 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.

4.6. Zusammenfassend hat die Vorinstanz die Klage, insbesondere auch hinsichtlich der verlangten Nachzahlungen betreffend das Dienstalergeschenk 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 obsiegenden Beklagten entschädigungspflichtig. Die von der Vorinstanz festgesetzte Parteientschädigung von Fr. 5'100.–, einschliesslich Mehrwertsteuer, wurde nicht kritisiert (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).

Es wird erkannt:

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

versandt am:
ip