

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA260011-O/U

Mitwirkend: Oberrichter lic. iur. A. Huizinga, Vorsitzender, Oberrichterin
lic. iur. R. Hürlimann und Ersatzoberrichter lic. iur. T. Engler
sowie Gerichtsschreiberin MLaw N. Paszehr

Urteil vom 10. Mai 2026

in Sachen

A._____ AG,

Beklagte und Berufungsklägerin

gegen

B._____,

Kläger und Berufungsbeklagter

vertreten durch Rechtsanwalt MLaw X._____

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 3. Abteilung, vom
7. Januar 2026 (AH250127-L)**

Rechtsbegehren:

(Urk. 1 S. 2)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 30'000.– brutto bzw. CHF 22'195.50 netto nebst Zins zu 5 % seit 1. Juli 2025 zu bezahlen.
2. Es sei der Rechtsvorschlag der Beklagten in der Betreuung Nr. ..., Betreibungsamt Zürich 1, Zahlungsbefehl vom 22. September 2025, im Umfang der Gutheissung der Klage zu beseitigen.
3. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MWST) zu Lasten der Beklagten."

**Urteil des Einzelgerichts am Arbeitsgericht Zürich, 3. Abteilung,
vom 7. Januar 2026:**

(Urk. 21 S. 7 f. = Urk. 25 S. 7 f.)

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Fr. 30'000.– brutto bzw. Fr. 22'195.50 netto nebst Zins zu 5 % seit 8. Juli 2025 zu bezahlen.
2. Der Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr. ... des Betreibungsamtes Zürich 1 (Zahlungsbefehl vom 22. September 2025) wird im Umfang von Fr. 30'000.– brutto bzw. Fr. 22'195.50 netto nebst Zins zu 5 % seit 8. Juli 2025 beseitigt.
3. Im Mehrumfang wird die Klage abgewiesen.
4. Es werden keine Kosten erhoben.
5. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine Parteientschädigung von Fr. 5'405.– (inkl. 8.1 % Mehrwertsteuer) zu bezahlen.
6. (Schriftliche Mitteilung)
7. (Rechtsmittel: Berufung, Frist: 30 Tage)

Berufungsanträge:

der Beklagten und Berufungsklägerin (Urk. 24 S. 2 = Urk. 29 S. 2):

- "1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Zürich (AH250127-L/U) vom 7. Januar 2026 sei vollumfänglich aufzuheben.
2. Die Klage des Berufungsbeklagten sei vollumfänglich abzuweisen.
3. Der Rechtsvorschlag der Berufungsklägerin in der Betreuung Nr. ... (Zahlungsbefehl vom 22. September 2025) sei nicht zu beseitigen.
4. Eventualiter: Der Entscheid sei aufzuheben und die Sache zur neuen Beurteilung (unter vollständiger Vertragsauslegung und Beweiswürdigung, insb. unter Einbezug des Amendments) an die Vorinstanz zurückzuweisen.
5. Subeventualiter: Falls wider Erwarten ein Lohnanspruch bejaht würde, sei festzustellen, dass höchstens der Fixlohn gemäss Employment Agreement (und den dazugehörigen Side-Letter-Regeln) geschuldet ist, namentlich CHF 60'000 p.a. in den ersten 12 Monaten (entsprechend CHF 5'000 brutto/Monat bei 80%; bei allfälliger Erhöhung auf 100% während der ersten 12 Monate keine automatische Fixlohnerhöhung), unter Anrechnung bereits geleisteter Zahlungen; weitergehende Forderungen seien abzuweisen.
6. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MWST) zulasten des Berufungsbeklagten für beide Instanzen."

Erwägungen:

I. Sachverhalt und Prozessgeschichte

1. Die Beklagte und Berufungsklägerin (fortan Beklagte) ist eine Aktiengesellschaft mit Sitz in Zürich. Sie bezweckt den Erwerb, das Halten, die Verwaltung und die Veräusserung von Beteiligungen an Unternehmen im In- und Ausland. Zudem erbringt sie Beratungs- und Unterstützungsleistungen in den Bereichen Unternehmensstrategie, Management, Finanzierung und anderen verwandten Gebieten (vgl. Handelsregistereintrag der Beklagten, online aufgerufen am 5. Mai 2026). Der Kläger und Berufungsbeklagte (fortan Kläger) trat als Head Retail Sales am 15. Februar 2025 in einem Pensum von 80 % zu einem monatlichen Bruttolohn von Fr. 5'000.– in den ersten zwölf Monaten in die Dienste der Beklagten ein. Es erfolgten mehrere Vertragsanpassungen. Mit Schreiben vom 12. Juni 2025 setzte der Kläger der Beklagten eine Frist von fünf Tagen an und forderte sie zur Zahlung des Lohns für Mai 2025 oder zur Leistung einer Sicherheit auf. Er behielt sich zugleich die Arbeitsniederlegung und die fristlose Kündigung infolge Lohngefährdung vor.

Die Mahnung des Klägers blieb unbeachtet. Mit Schreiben vom 7. Juli 2025 sprach der Kläger sodann die fristlose Kündigung aus und forderte die Beklagte wiederum auf, die ausstehenden Löhne sowie Schadenersatz (Lohnersatz, Ferien, 13. Monatslohn und Spesen) während der ordentlichen Kündigungsfrist zu überweisen. Zudem forderte er die Ausstellung von korrekten Lohnabrechnungen sowie die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses (Urk. 25 E. II. 1 f.).

2. Mit Eingabe vom 7. November 2025 reichte der Kläger unter Beilage der Klagebewilligung des Friedensrichteramts der Stadt Zürich, Kreise ... und ..., vom 24. Oktober 2025 (Urk. 3) bei der Vorinstanz eine arbeitsrechtliche Klage mit den eingangs aufgeführten Rechtsbegehren ein (Urk. 1). Der erstinstanzliche Prozessverlauf kann den Erwägungen des angefochtenen Entscheids entnommen werden (Urk. 25 E. I.). Am 7. Januar 2026 erliess die Vorinstanz das oben aufgeführte Urteil (Urk. 25).

3. Dagegen erhob die Beklagte mit Eingabe vom 20. Februar 2026 fristgerecht (Art. 311 Abs. 1 ZPO und Urk. 22/2) Berufung mit den oben wiedergegebenen Anträgen (Urk. 24). Da die Eingabe nicht gültig elektronisch signiert war (Urk. 24/A–B), wurde der Beklagten mit Verfügung vom 23. Februar 2026 in Anwendung von Art. 132 Abs. 1 ZPO eine Nachfrist angesetzt, um eine gültige Berufung, entweder auf postalischem Weg oder mit einer gültigen elektronischen Signatur, einzureichen (Urk. 28). Am 3. März 2026 ging fristgerecht die handschriftlich unterzeichnete Berufungsschrift ein (Urk. 29).

4. Die vorinstanzlichen Akten (Urk. 1–23) wurden beigezogen. Da sich die Berufung – wie nachfolgend aufgezeigt wird – sogleich als offensichtlich unbegründet erweist, erübrigen sich weitere Prozesshandlungen (vgl. Art. 312 Abs. 1 ZPO).

II. Prozessuale Vorbemerkungen

Das Berufungsverfahren stellt keine Fortsetzung oder gar Wiederholung des erstinstanzlichen Verfahrens dar, sondern ist nach der gesetzlichen Konzeption als eigenständiges Verfahren ausgestaltet (BGE 142 III 413 E. 2.2.1 mit Hinweis auf die Botschaft zur Schweizerischen ZPO, BBl 2006 S. 7374). Es zeichnet sich dadurch

aus, dass bereits eine richterliche Beurteilung des Rechtsstreits vorliegt. Mit der Berufung können die unrichtige Rechtsanwendung und die unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). In der schriftlichen Berufungsbegründung (Art. 311 Abs. 1 ZPO) ist hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist bzw. an einem der genannten Mängel leidet. Das setzt (im Sinne einer von Amtes wegen zu prüfenden Eintretensvoraussetzung) voraus, dass der Berufungskläger die vorinstanzlichen Erwägungen bezeichnet, die er anführt, sich argumentativ mit diesen auseinandersetzt und mittels genügend präziser Verweisungen auf die Akten aufzeigt, wo die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben wurden bzw. aus welchen Aktenstellen sich der geltend gemachte Berufungsgrund ergeben soll. Pauschale Verweisungen auf frühere oder andere Rechtsschriften und Vorbringen oder deren blosser Wiederholung genügen den gesetzlichen Begründungsanforderungen nicht. Ebenso wenig genügt es zum Nachweis eines Berufungsgrundes, den vorinstanzlichen Ausführungen bloss die eigene Betrachtungsweise entgegenzustellen (vgl. BGE 141 III 569 E. 2.3.3; BGE 138 III 374 E. 4.3.1; BGer 5A_751/2014 vom 28. Mai 2015 E. 2.1). Was nicht oder nicht in einer den gesetzlichen Begründungsanforderungen entsprechenden Weise beanstandet wird, braucht von der Rechtsmittelinstanz nicht überprüft zu werden; diese hat sich – abgesehen von offensichtlichen Mängeln – grundsätzlich auf die Beurteilung der Beanstandungen zu beschränken, die in der schriftlichen Begründung formgerecht gegen den erstinstanzlichen Entscheid erhoben werden (vgl. BGE 142 III 413 E. 2.2.4 m.w.H.; BGer 5A_111/2016 vom 6. September 2016 E. 5.3). Diese Anforderungen an die Berufungsbegründung gelten auch dann, wenn das Verfahren, wie vorliegend, dem (eingeschränkten) Untersuchungsgrundsatz unterliegt (vgl. Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO; OGer ZH LA220029 vom 16. März 2023 E. II. 3).

III. Beurteilung der Berufung

1. Die Vorinstanz erwog, der Kläger fordere von der Beklagten einen Betrag in der Höhe von Fr. 30'000.– (brutto) bzw. Fr. 22'195.50 (netto). Zudem verlange er Verzugszins in der Höhe von 5 % ab dem 1. Juli 2025. Bei der Teilforderung handle

es sich um die Löhne für die Monate Mai und Juni 2025 sowie für den pro rata Anspruch auf den Juli-Lohn bis zum 7. Juli 2025. Der ab dem 1. Mai 2025 geltende Bruttolohn in der Höhe von Fr. 14'166.66 ergebe sich aus der Vertragsanpassung sowie aus den am 14. und 29. Juni 2025 ausgestellten Lohnabrechnungen. Die Lohnabrechnungen für Mai und Juni 2025 seien von der Beklagten nicht bestritten worden. Ebenso wenig habe die Beklagte behauptet, die Löhne für Mai, Juni und anteilmässig für Juli 2025 bezahlt zu haben. Eine Lohnerhöhung mit Wirkung per 1. Mai 2025 sei demnach unbestritten. Der Einwand der Beklagten, der Monatslohn habe lediglich Fr. 5'000.– betragen, beziehe sich auf den Arbeitsvertrag vom 13. Februar 2025, welcher unbeachtlich sei, da er in der Folge zwei Mal angepasst worden sei. Die Forderung des Klägers auf einen Bruttomonatslohn für die Monate Mai und Juni 2025 in der Höhe von jeweils Fr. 14'166.66 sowie auf den pro rata Anspruch für den Juli 2025 in der Höhe von Fr. 3'198.92 (Fr. 14'166.66 / 31 Tage * 7 Tage) sei somit ausgewiesen und die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger aufgrund seiner Teilklage Fr. 30'000.– brutto bzw. Fr. 22'195.50 netto zu bezahlen (Urk. 25 E. III. 1 f.).

Weiter erwog die Vorinstanz, die Beklagte bringe im Schreiben vom 1. Dezember 2025 vor, dass mit dem "Amendment to Employment Side Letters" vom 4. Juli 2025 sämtliche Side Letters aufgehoben worden seien, womit sämtliche Nebenabreden ihre Wirkung verlören und Lohnerhöhungen sowie zusätzliche vertragliche Ansprüche nicht mehr bestünden. In Ziffer 8 des besagten Amendment to Employment Side Letters vom 4. Juli 2025 sei festgehalten, dass diese Änderung die gesamte Vereinbarung zwischen den Parteien (insb. dem Kläger und der Beklagten) in Bezug auf den darin behandelten Gegenstand darstelle und alle früheren Diskussionen oder Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Rückzahlung von Investitionsverträgen, der Kündigung von Nebenabreden und der Deckung potenzieller Verluste ersetze. Dabei sei insbesondere der letzte Satz von Ziffer 8 hervorzuheben, wonach keine anderen Vereinbarungen, einschliesslich der ursprünglichen Vereinbarungen, geändert würden, sofern dies hier nicht ausdrücklich angegeben sei. Das besagte Amendment enthalte demnach keine Regelung zum Arbeitsvertrag, sondern lediglich zu Investitionsverträgen, Side Letters sowie Bürgschaften für mögliche Verluste. Die Beklagte könne daraus somit nichts zu ihren Gunsten

ableiten, da das Amendment nur die darin erwähnten Vereinbarungen erfasse. Der Arbeitsvertrag vom 1. Mai 2025 werde darin nicht erwähnt, weshalb das Amendment vom 4. Juli 2025 auf die vorliegend eingeklagte Lohnforderung keinen Einfluss habe (Urk. 25 E. III. 3).

2.1. Die Beklagte macht mit ihrer Berufung zunächst geltend, der Schluss der Vorinstanz lasse sich mit den massgeblichen Vertragsurkunden nicht schlüssig begründen. Erstens sei der Fixlohn klar geregelt. Der Arbeitsvertrag setze den Fixlohn für die ersten 12 Monate auf Fr. 60'000.– p.a. für ein 80%-Pensum fest, was Fr. 5'000.– im Monat entspreche. Zweitens schliesse der Side Letter A eine automatische Fixlohnerhöhung bei einem 100%-Pensum in den ersten zwölf Monaten aus. Selbst wenn das Pensum erhöht würde, folge draus ausdrücklich keine automatische Fixlohnerhöhung, dieser bleibe bei Fr. 60'000.– p.a. Drittens bestätige die gelebte Umsetzung die Fixlohnlogik. Die Lohnabrechnung Februar 2025 basiere auf Fr. 5'000.– Monatslohn. Die von der Vorinstanz angenommene Lohngrundlage sei aktenwidrig bzw. beruhe auf einer unzulässigen/ungenügenden Auslegung (Urk. 29 S. 3).

2.2. Damit wiederholt die Beklagten im Wesentlichen ihren bereits vor Vorinstanz eingenommenen Standpunkt (vgl. Urk. 25 E. III. 2), ohne sich mit den – zutreffenden – Erwägungen der Vorinstanz auseinanderzusetzen, wonach sich der Brutto-lohn infolge der Vertragsanpassung ("Amendment to Employment Agreement No EC-2025/02.B", Urk. 20/11) ab dem 1. Mai 2025 auf Fr. 14'166.66 monatlich erhöht habe, was auch die Lohnabrechnungen vom 14. Juni 2025 und 29. Juni 2025 (Urk. 5/2–3) bestätigten, die von der Beklagten nicht bestritten worden seien (Urk. 25 E. III. 2). Die Beklagte kommt ihrer Rüge- und Begründungspflicht nicht nach (dazu oben E. II.). Entsprechend bleibt es bei der vorinstanzlichen Feststellung.

3.1. Weiter kritisiert die Beklagte, dass Ziffer 2 des Amendments (vom 4. Juli 2025) nicht einbezogen worden sei. Nach anerkannter Vertragsauslegung sei nicht isoliert auf einzelne Passagen abzustellen, sondern auf den Vertrag als Ganzes sowie den objektiven Sinn, den die Parteien nach Treu und Glauben hätten verstehen dürfen. Das Amendment sei gerade als späterer, verbindlicher "Override"-Mechanismus zu

den Side Letters ausgestaltet. Ziffer 2 halte fest, dass die Side Letters bei Eintritt des vorgesehenen Mechanismus "rendered null and void, with no further legal effect" sind und "no residual obligations ... shall remain." Das bedeute, dass Side-Letter-basierte Verpflichtungen (einschliesslich allfälliger Vergütungsbestandteile, soweit solche überhaupt vereinbart worden seien) nicht als unbedingte, dauerhafte Lohnansprüche behandelt werden könnten, ohne den Amendment Mechanismus vollständig zu würdigen. Die Vorinstanz habe daher die behauptete Lohnerhöhung nicht schlicht "durchwinken" dürfen, sondern hätte (mindestens) prüfen müssen, ob und wie Side-Letter-Regelungen angesichts des Amendments überhaupt anspruchsbegründend wirken könnten. Diese Würdigung fehle (Urk. 29 S. 4).

3.2. Ziffer 2 des "Amendment to Employment Side Letters & Investment Agreements" vom 4. Juli 2025 (Urk. 27/6 = Urk. 31/6 = Urk. 11/1 S. 11 f.), bezieht sich gemäss deren Wortlaut einzig auf die "Side Letters". Zudem wird auch einleitend festgehalten, "this amendment modifies the investment agreements and side letters" sowie " 'side letters' refers to the side letters to the employment agreement dated 12 February 2025 and 11 March 2025." Die Vereinbarung eines Fixlohns von Fr. 14'166.66 brutto pro Monat für eine 100%-Arbeitsstelle erfolgte jedoch nicht im Rahmen einer dieser beiden Side Letters oder in einem "investment agreement", sondern im "Amendment to Employment Agreement No. EC-2025.02/B" (Urk. 20/11, dazu oben E. III. 2.2), dessen Zustandekommen im Übrigen nicht bestritten wurde (vgl. Urk. 18 S. 2). Damit führt auch eine Berücksichtigung des Amendments zu keinem anderen Ergebnis. Das Amendment beschränkt sich inhaltlich ausschliesslich auf spezifische Regelungsbereiche, namentlich Investitionsverträge, Side Letters sowie Bürgschaften für potenzielle Verluste, wie es auch die Vorinstanz zutreffend feststellte (Urk. 25 E. III. 3). Diese thematische Begrenzung ist abschliessend zu verstehen und erfasst keine weiteren vertraglichen Positionen oder Ansprüche. Der Wortlaut und die Systematik der Vereinbarung lassen keinen Raum für eine extensivere Auslegung, die andere Vertragsbestandteile bzw. andere Vereinbarungen einbeziehen würde. Folglich bleibt die vorliegend eingeklagte Lohnforderung von den Bestimmungen des Amendments unberührt.

4. Nach dem Gesagten gelingt es der Beklagten somit nicht, aufzuzeigen, dass die Vorinstanz zu Unrecht von einem monatlichen Lohnanspruch ab Mai 2025 von Fr. 14'166.66 brutto ausging. Damit läuft auch ihre Berechnungsargumentation, die auf der Annahme einer Fixlohnbasis von Fr. 60'000.– p.a. fusst (Urk. 29 S. 4), ins Leere. Die Berufung erweist sich als offensichtlich unbegründet und ist entsprechend abzuweisen, soweit auf sie einzutreten ist.

IV. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Dem vorliegenden Verfahren liegt eine arbeitsrechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert von Fr. 30'000.– zugrunde. Für das vorliegende Berufungsverfahren sind daher keine Gerichtskosten zu erheben (Art. 114 lit. c ZPO).
2. Für das Berufungsverfahren sind zudem keine Parteientschädigungen zuzusprechen, der Beklagten zufolge ihres Unterliegens, dem Kläger mangels relevanter Umtriebe (vgl. Art. 95 Abs. 3 und Art. 106 Abs. 1 ZPO).

Es wird erkannt:

1. Die Berufung wird abgewiesen, soweit auf sie eingetreten wird, und das Urteil des Einzelgerichts am Arbeitsgericht Zürich, 3. Abteilung, vom 7. Januar 2026 wird bestätigt.
2. Für das Berufungsverfahren werden keine Kosten erhoben.
3. Für das Berufungsverfahren werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an den Kläger unter Beilage der Doppel bzw. von Kopien von Urk. 24, Urk. 26, Urk. 27/2–11, Urk. 29, Urk. 30 und Urk. 31/2–12, 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. 30'000.-.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

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

Zürich, 10. Mai 2026

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Der Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. A. Huizinga

MLaw N. Paszehr

versandt am:
Im