

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA170006-O/U

Mitwirkend: Oberrichterin Dr. L. Hunziker Schnider, Vorsitzende,
Oberrichterin Dr. M. Schaffitz und Oberrichter lic. iur. M. Spahn
sowie Gerichtsschreiberin lic. iur. N.A. Gerber

Beschluss und Urteil vom 21. März 2017

in Sachen

A. _____ AG,

Beklagte und Berufungsklägerin

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. X. _____

gegen

B. _____,

Kläger und Berufungsbeklagter

vertreten durch Rechtsanwältin Dr. iur. Y. _____

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichts Pfäffikon vom 13. Dezember 2016 (AN150001-H)

Rechtsbegehren:

(Urk. 1 S. 2 ff.)

- "I. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger
- brutto CHF 737.20 Ferienguthaben für die Zeit vom 3. Dezember 2013 bis 5. Januar 2014 (2.08 Tage, CHF 43.75/h) zzgl. 5 % Zins seit 15. Mai 2014,
 - und brutto CHF 3'115.00 Ferienguthaben für die Zeit vom 6. Januar bis 15. Mai 2014 (8.9 Tage) zzgl. 5 % Zins seit 15. Mai 2014,
 - und brutto CHF 1'071.00 Ferienguthaben für die Zeit vom 15. Mai bis 30. Juni 2014 (3.06 Tage) zzgl. 5 % Zins seit 30. Juni 2014 zu bezahlen.
- II. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger den Anteil 13. Monatslohn für die Zeit vom 6. Januar 2014 bis am 30. Juni 2014 in der Höhe von brutto CHF 3'354.75 zzgl. 5 % Zins seit 30. Juni 2014 zu bezahlen.
- III. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger noch ausstehende SUVA-Taggelder für die Zeit vom 17. April bis 14. Mai 2014 von total CHF 3'605.45 zzgl. 5 % Zins seit 14. Mai 2014 zu bezahlen.
- IV. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger eine Entschädigung wegen einer ungerechtfertigten Kündigung in der Höhe von zwei Bruttomonatslöhnen à CHF 7'000.00, brutto CHF 14'000.00 zzgl. 5 % Zins seit 15. Mai 2014 zu bezahlen.
- V. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger insgesamt 30 Überstunden à CHF 43.75, brutto CHF 1'312.50 zzgl. 5 % Zins seit 30. Juni 2014 zu bezahlen.
- VI. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger Spesen für die Zeit vom 17. April 2014 bis am 30. Juni 2014 in der Höhe von CHF 3'100.00, zzgl. 5 % Zins seit 30. Juni 2014 zu bezahlen.
- VII. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger für die Benützung des Privatautos CHF 2'100.00 zzgl. 5 % Zins seit 30. Juni 2014 zu bezahlen.
- VIII. Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger ein Arbeitszeugnis unter Einfügung der Aufgaben gemäss Stellenbeschreibung mit folgendem übrigen Wortlaut auszustellen:

[Briefkopf Firma]

"Arbeitszeugnis

Herr B. _____ war vom 3. Dezember 2013 bis am 30. Juni 2014 bei unserer Firma als Bohrmaschinist, Baufacharbeiter und Baustellenbetreuer angestellt. In dieser Funktion erfüllte er die folgenden Aufgaben

- *Bedienung, Wartung und Reparatur des Bohrgerätes*
- *Lesen und Ausführen von Bauplänen*
- *Absprachen vor Ort mit der Bauherrschaft, Lieferanten, Bau-
führer*
- *Organisation von Material, Beschaffung von Bohrkronen, An-
kerplatten*
- *Unterstützung bei Armierung Gunitierung*
- *Führung und Überwachung des Bohrhelfers*

Wir haben Herrn B._____ als freundlichen, angenehmen und leistungsstarken Mitarbeiter kennengelernt, der seine Aufgaben stets pflichtbewusst erfüllte. Dank seiner langjährigen Berufserfahrung verfügte er über ein breites Fachwissen. Herr B._____ war ein loyaler Mitarbeiter, der sich mit den Aufgaben unserer Firma identifizierte. Er erwies sich als sehr selbstständiger Arbeitnehmer. Die ihm übertragenen Aufgaben erledigte er engagiert und zuverlässig zu unserer vollen Zufriedenheit.

Wir erlebten Herrn B._____ als hilfsbereiten, kollegialen und aufgeschlossenen Mitarbeiter. Sein Auftreten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Kunden war stets freundlich und korrekt.

Das Arbeitsverhältnis wurde aufgelöst, weil Herr B._____ einen Unfall erlitten hat. Wir bedauern diese Umstände und wünschen Herrn B._____ beruflich und privat alles Gute."

Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MwSt) zu Lasten der Beklagten."

Urteil des Arbeitsgerichts Pfäffikon vom 13. Dezember 2016:

(Urk. 36 = Urk. 40)

1. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger folgende Beträge netto zu bezahlen:
 - Fr. 17'605.45, zuzüglich 5% Zins seit 15. Mai 2014, sowie
 - Fr. 2'700.—, zuzüglich 5% Zins seit 30. Juni 2014.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger folgende Beträge brutto zu bezahlen:
 - Fr. 3'852.20 zzgl. Zins zu 5% seit 15. Mai 2014, sowie

- Fr. 4'425.75 zuzüglich 5% Zins seit 30. Juni 2014.

3. Im Mehrbetrag wird die Forderungsklage abgewiesen.
4. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger mit Ausstellungsdatum vom 30. Juni 2014 ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut aus- und zuzustellen:

[Briefkopf Firma]

"Arbeitszeugnis

Herr B._____ war vom 3. Dezember 2013 bis am 30. Juni 2014 bei unserer Firma als Bohrmaschinist, Baufacharbeiter und Baustellenbetreuer angestellt. In dieser Funktion erfüllte er die folgenden Aufgaben

- Bedienung, Wartung und Reparatur des Bohrgerätes*
- Lesen und Ausführen von Bauplänen*
- Absprachen vor Ort mit der Bauherrschaft, Lieferanten, Bauführer*
- Organisation von Material, Beschaffung von Bohrkronen, Ankerplatten*
- Unterstützung bei Armierung Gunitierung*
- Führung und Überwachung des Bohrhelfers*

Wir haben Herrn B._____ als freundlichen, angenehmen und leistungsstarken Mitarbeiter kennengelernt, der seine Aufgaben stets pflichtbewusst erfüllte. Dank seiner langjährigen Berufserfahrung verfügte er über ein breites Fachwissen. Herr B._____ war ein loyaler Mitarbeiter, der sich mit den Aufgaben unserer Firma identifizierte. Er erwies sich als sehr selbstständiger Arbeitnehmer. Die ihm übertragenen Aufgaben erledigte er engagiert und zuverlässig zu unserer vollen Zufriedenheit.

Wir erlebten Herrn B._____ als hilfsbereiten, kollegialen und aufgeschlossenen Mitarbeiter. Sein Auftreten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Kunden war stets freundlich und korrekt.

Das Arbeitsverhältnis wurde aufgelöst, weil Herr B._____ einen Unfall erlitten hat. Wir bedauern diese Umstände und wünschen Herrn B._____ beruflich und privat alles Gute."

5. Die Entscheidgebühr wird auf Fr. 6'500.– festgesetzt.
6. Die Gerichtskosten von Fr. 6'500.– werden im Umfang von Fr. 5'850.– der Beklagten und im Umfang von Fr. 650.– dem Kläger auferlegt.

7. Die Gerichtskosten werden im Umfang von Fr. 500.– aus dem Kostenvorschuss der Beklagten und im Umfang von Fr. 6'000.– aus dem Kostenvorschuss des Klägers bezogen.

Im Restbetrag von Fr. 500.– wird der Kostenvorschuss des Klägers diesem zurückerstattet.

Die Beklagte hat dem Kläger ihren aus dem Kostenvorschuss verbleibenden Gerichtskostenanteil von Fr. 5'350.– sowie die Fr. 387.– (Friedensrichterkosten) zu ersetzen.

8. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 6'026.– (inkl. Auslagen und 8% MwSt.) zu bezahlen.
9. (Schriftliche Mitteilung).
10. (Rechtsmittelbelehrung: Berufung, Frist: 30 Tage).

Berufungsanträge:

der Berufungsklägerin (Urk. 39 S. 1):

- "1. In Abänderung von Dispositiv Ziff. 1 des Urteils des Bezirksgerichts Pfäffikon vom 13. Dezember 2016 sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger folgende Beiträge zu bezahlen:
 - Fr. 10'605.45, zuzüglich 5% Zins seit 15. Mai 2014, sowie
 - Fr. 2'700.–, zuzüglich 5% Zins seit 30. Juni 2014
2. Dispositiv Ziff. 2 - 5 anerkennt die Beklagte als richtig.
3. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen, welche entsprechend dem Ausgang dieses Verfahrens anzupassen seien."

Erwägungen:

1.1. Der Kläger und Berufungsbeklagte (fortan Kläger) war vom 3. Dezember 2013 bis zur fristlosen Kündigung der Beklagten und Berufungsklägerin (fortan Beklagte) per 15. Mai 2014 für die Beklagte als Bohrmaschinist, Baufacharbeiter und Baustellenbetreuer tätig. Der Arbeitsvertrag vom 3. Dezember 2013 sah vor,

dass der Kläger ab dem 6. Januar 2014 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten stand, für welches nach Ablauf der Probezeit im ersten Dienstjahr eine Kündigungsfrist von einem Monat und vom zweiten bis neunten Dienstjahr von zwei Monaten galt. In der Zeit vom 3. Dezember 2013 bis 5. Januar 2014 war der Kläger mit einem befristeten Arbeitsvertrag im Stundenlohn angestellt. Am 19. Februar 2015 ging bei der Vorinstanz die Klage des Klägers ein, mit welcher er diverse Ansprüche aus den beiden Arbeitsverhältnissen mit der Beklagten geltend machte (Urk. 1 und 4). Betreffend den Verlauf des erstinstanzlichen Verfahrens kann auf die Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (Urk. 36 E. I.= Urk. 40 E. I.). Am 13. Dezember 2016 fällte die Vorinstanz schliesslich den eingangs wiedergegebenen Endentscheid (Urk. 36 = Urk. 40).

1.2. Hiergegen erhob die Beklagte mit Eingabe vom 1. Februar 2017 (Urk. 39) innert Frist Berufung mit den eingangs aufgeführten Anträgen. Mit Verfügung vom 14. Februar 2017 wurde der Beklagten Frist angesetzt, um für die Gerichtskosten des Berufungsverfahrens einen Kostenvorschuss von Fr.1'330.– zu leisten (Urk. 43). Dieser Vorschuss ging rechtzeitig bei der Obergerichtskasse ein (Urk. 44).

1.3. Die Dispositivziffern 2 und 4 des vorinstanzlichen Urteils blieben unangefochten, weshalb diese in Rechtskraft erwachsen sind (Art. 315 Abs. 1 ZPO). Dies ist vorzumerken.

2. Gemäss Art. 311 Abs. 1 ZPO muss die Berufung eine Begründung enthalten. Dies bedeutet, dass sich der Berufungskläger substantiiert mit den angefochtenen Urteilsabwägungen auseinandersetzt und im Einzelnen aufzeigt, worin eine unrichtige Rechtsanwendung oder eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts (Art. 310 ZPO) liegt. Es genügt nicht, wenn der Berufungskläger bloss den vor Vorinstanz eingenommenen Rechtsstandpunkt wiederholt oder gar lediglich auf die Rechtsschriften in den Vorakten verweist. Vielmehr muss er die als fehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz zum Ausgangspunkt seiner Kritik machen. Die Berufungsinstanz ist nicht verpflichtet, den angefochtenen Entscheid von sich aus auf alle denkbaren Mängel zu untersuchen, es sei denn, diese träten offen zu Tage (BGE 138 III 374 E. 4.3.1; Seiler, Die Berufung nach ZPO, Basel 2013,

N 893 ff., insb. N 896; Hohl, Procédure civil II, Bern 2010, N 2405 f.; ZK ZPO-Reetz/Theiler, Art. 311 N 36; CPC-Jeandin, Art. 311 N 3).

3.1. Mit ihrer Berufung verlangt die Beklagte einzig die Reduktion der von der Vorinstanz zugesprochenen Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR von Fr. 14'000.– (zwei Bruttomonatslöhne) auf Fr. 7'000.–. Sie führt an, nachdem der Kläger ihr am 17. April 2014 mitgeteilt habe, bis am 14. Mai 2014 krank zu sein, hätte es an ihm gelegen, ihr vor dem 15. Mai 2014 wenigstens mitzuteilen, ob er ab diesem Datum wieder zur Arbeit erscheinen werde. Der Kläger habe eine Benachrichtigung unterlassen. Dabei habe es sich aber um eine Obliegenheit des Klägers gehandelt. Nachdem sie nichts mehr vom Kläger vernommen habe und ihre eigenen Versuche am 13. Mai 2014, den Kläger telefonisch zu erreichen, gescheitert seien, sei sie am 15. Mai 2014 in naheliegender Weise davon ausgegangen, der Kläger werde nicht mehr zur Arbeit erscheinen. Mit seiner unterlassenen Mitteilung und seinem Nichterscheinen am 15. Mai 2014 habe der Kläger sie provoziert, eine fristlose Kündigung auszusprechen. Er trage damit ein massives Mitverschulden an der Kündigung. Umgekehrt sei ein Verschulden ihrerseits, wenn überhaupt gegeben, entsprechend klein. Der Kläger habe nur ein halbes Jahr für sie gearbeitet und dabei von einem recht hohen monatlichen Lohn von Fr. 7'000.– zuzüglich 13. Monatslohn profitiert. Die kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ansehnliche Höhe des Lohnes würden es unter Berücksichtigung des Mitverschuldens des Klägers rechtfertigen, ihm eine Entschädigung in der Höhe eines Monatsgehalts zuzusprechen. Der Kläger sei im ersten Dienstjahr gestanden und die ordentliche Kündigungsfrist habe gemäss Vertrag vom 3. Dezember 2013 einen Monat betragen. Gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR könne der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach 30 Tagen seit Erkrankung oder Unfall des Arbeitnehmers kündigen. Damit sei sie ohnehin berechtigt gewesen, dem Kläger per Ende Juni 2014 zu kündigen. Dies relativiere die Aussage des Klägers, dass er durch die Kündigung stark betroffen gewesen sei, zumal er während Monaten nicht oder nur teilweise einsatzfähig gewesen und es ihm daher schwergefallen sei, eine neue Arbeit als Bauarbeiter zu finden. Diese Schwierigkeiten hätten auch bei einer ordentlichen Kündigung per Ende Juni 2014 bestanden (Urk. 39).

3.2. Die Vorinstanz erwog betreffend die Entschädigung im Sinne von Art. 337c Abs. 3 OR, der Kläger sei während seiner Krankheit fristlos entlassen worden, obwohl für diese Zeit ein Arztzeugnis vorgelegen habe bzw. es sei für die weitere Krankheitsperiode keine Nachfrist für die Zeugniseinreichung angesetzt worden. Sodann basiere die Kündigung auf Gründen bzw. Verdächtigungen, zu denen der Kläger keine Möglichkeit zur Stellungnahme gehabt habe. Dieses Vorgehen wiege schwer und sei dem Arbeitgeber anzulasten. Darüber hinaus sei der Kläger verunfallt und habe deshalb in dieser Zeit keine neue Stelle suchen können, was zu berücksichtigen sei. Ein Mitverschulden des Klägers an seiner Entlassung sei nicht erkennbar. Erleichternd sei zu berücksichtigen, dass das Arbeitsverhältnis noch nicht lange angedauert habe. Unter Berücksichtigung dieser Umstände erscheine eine Entschädigung in der Höhe von zwei Monatslöhnen à Fr. 7'000.– somit von Fr. 14'000.– als angemessen (Urk. 36 E. III.3.3.5).

3.3. Mit diesen zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz setzt sich die Beklagte in der Berufungsschrift in keiner Weise auseinander. Vielmehr wiederholt sie lediglich ihren bereits vor Vorinstanz im Zusammenhang mit der Thematik der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung vorgebrachten Standpunkt, wonach der Kläger mit seiner unterlassenen Mitteilung, wann er wieder zur Arbeit erscheinen werde bzw. mit seiner telefonischen Unerreichbarkeit, die fristlose Kündigung provoziert habe (vgl. Prot. I. S. 10 und 13). Soweit sich die Beklagte auf die Wiederholung ihres bereits vor Vorinstanz in der Klageantwort eingenommenen Standpunkts beschränkt, ist die Berufungsbegründung mangelhaft. Des Weiteren sind die Vorbringen der Beklagten, soweit diese über das bereits vor Vorinstanz Ausgeführte hinausgehen, nicht zulässig, da neue Tatsachenvorbringen, neue Anträge und Beweismittel (Noven) im Berufungsverfahren nur zulässig sind, 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). Der Einwand der Beklagten, dass in Anbetracht der kurzen Dauer des Arbeitsverhältnisses und aufgrund des Umstandes, dass es sich beim Lohn des Klägers um einen recht hohen Lohn handle, die Zusprechung einer Entschädigung in der Höhe von lediglich einem Monatslohn gerechtfertigt sei, wurde erstmals im Berufungsverfahren vorgetragen. Vor Vorinstanz äusserte

sie sich zur Höhe einer allfälligen Entschädigung mit keinem Wort (Urk. 12, Prot. I S. 9 ff., S. 17 f., S. 32 f.). Dasselbe gilt für ihr Vorbringen, dass sie aufgrund des Vertrages vom 3. Dezember 2013 sowie aufgrund von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR ohnehin berechtigt gewesen wäre, dem Kläger per Ende Juni 2014 ordentlich zu kündigen, was die vom Kläger behauptete - durch seine monatelange eingeschränkte Einsatzfähigkeit bedingte - starke Betroffenheit durch die Kündigung relativiere. Es wurde weder dargetan noch ist ersichtlich, weshalb die Beklagte diese Einwendungen trotz zumutbarer Sorgfalt nicht bereits vor Vorinstanz hätte erheben können (Art. 317 Abs. 1 lit. b ZPO). Sie haben daher als verspätet zu gelten und sind im Berufungsverfahren nicht zu beachten. Davon abgesehen hat die Vorinstanz die von der Beklagten geltend gemachte kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses bereits entschädigungsmindernd berücksichtigt. Die Vorinstanz hat im Übrigen die im Zusammenhang mit der Bemessung der Entschädigung im Sinne von Art. 337c Abs. 3 OR massgebenden Kriterien - Verschulden des Arbeitgebers, Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers, besonders rücksichtsloses Vorgehen des Arbeitgebers, Enge und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Leistungskraft des Arbeitgebers, wirtschaftliche Folgen für den Entlassenen und dessen Mitverschulden an der Entlassung - zutreffend wiedergegeben (Urk. 36 E. III.3.3.5; vgl. auch ZK-Staehelin, Art. 337c N 18; BK-Rehbinder/Stöckli, Art. 337c N 9; *OGer ZH LA150006 vom 27.10.2015, E. D.6.2*; *OGer ZH LA120008 vom 14.03.2013, E. 4.1c*). Der nach Auffassung der Beklagten relativ hohe Lohn des Klägers von Fr. 7'000.- stellt dagegen ein sachfremdes Kriterium dar und kann somit vorliegend nicht zur Begründung einer tieferen Entschädigung herangezogen werden. Dass die Beklagte - wie von ihr vorgebracht - dem Kläger ohnehin per Ende Juni 2014 hätte ordentlich kündigen können, ändert schliesslich nichts am Umstand, dass die ohnehin einschneidende plötzliche Entlassung für den gesundheitlich während Wochen beeinträchtigten Kläger schwieriger zu verkraften war als für einen gesunden Arbeitnehmer, zumal die Stellensuche dadurch eindeutig erschwert war. Es ist daran zu erinnern, dass die Entschädigung nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festgesetzt wird, maximal sechs Monatslöhne betragen kann und sich die hier zugesprochene Entschädigung (zwei Monatslöhne) in der unteren Hälfte des theoretisch Möglichen bewegt

(Art. 337c Abs. 3 OR). Die Beklagte vermag nicht aufzuzeigen, inwiefern die Vorinstanz massgebliche Umstände ausser Acht liess, sachfremde Kriterien berücksichtigte oder ihr Ermessen fehlerhaft ausübte. Eine unrichtige Sachverhaltsfeststellung oder Rechtsanwendung liegt nicht vor.

3.4. Damit erweist sich die Berufung als offensichtlich unzulässig bzw. unbegründet, weshalb auf das Einholen einer Berufungsantwort verzichtet werden kann (Art. 312 Abs. 1 ZPO). Die Berufung ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist, und das angefochtene Urteil ist, soweit noch nicht in Rechtskraft erwachsen, zu bestätigen.

4.1. Der Streitwert im Berufungsverfahren beträgt Fr. 7'000.–. Bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bis Fr. 30'000.– werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO). Für die Kostenlosigkeit des Verfahrens ist jedoch der erstinstanzliche Streitwert massgebend. Wenn das Verfahren vor erster Instanz aufgrund der Höhe des Streitwertes wie im vorliegenden Fall kostenpflichtig ist, gilt dies auch für das Rechtsmittelverfahren, und zwar selbst dann, wenn der Streitwert unterdessen die Streitwertgrenze von Fr. 30'000.– nicht mehr erreicht (*OGer ZH LA130006 vom 14.05.2014, E. 5.1*). Die Entscheidgebühr für das Berufungsverfahren ist daher auf Fr. 1'330.– festzusetzen (§ 4 Abs. 1 und 2 sowie § 12 GebV OG) und der unterliegenden Beklagten aufzuerlegen (Art. 106 Abs. 1 ZPO).

4.2. Dem Kläger ist mangels relevanter Umtriebe im Berufungsverfahren keine Parteientschädigung zuzusprechen (vgl. Art. 95 Abs. 3 ZPO).

Es wird beschlossen:

1. Es wird vorgemerkt, dass die Dispositivziffern 2 und 4 des Urteils des Arbeitsgerichts Pfäffikon vom 13. Dezember 2016 in Rechtskraft erwachsen sind.
2. Schriftliche Mitteilung mit nachfolgendem Erkenntnis.

Es wird erkannt:

1. Die Berufung wird abgewiesen, soweit auf sie eingetreten wird, und das Urteil des Arbeitsgerichts Pfäffikon vom 13. Dezember 2016 wird, soweit es noch nicht in Rechtskraft erwachsen ist, bestätigt.
2. Die zweitinstanzliche Entscheidgebühr wird auf Fr. 1'330.– festgesetzt.
3. Die Gerichtskosten für das zweitinstanzliche Verfahren werden der Beklagten auferlegt und mit ihrem Kostenvorschuss verrechnet.
4. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an den Kläger unter Beilage des Doppels von Urk. 39, sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück.

6. 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. 7'000.–.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

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

Zürich, 21. März 2017

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Die Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. L. Hunziker Schnider

lic. iur. N.A. Gerber

versandt am: jo