

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA130016-O/U.doc

Mitwirkend: Die Obergerichter Dr. R. Klopfer, Vorsitzender, lic. iur. M. Spahn und Dr. M. Kriech sowie Gerichtsschreiberin lic. iur. L. Stünzi

Urteil vom 30. September 2013

in Sachen

A._____ AG,

Beklagte und Berufungsklägerin

vertreten durch B._____

gegen

Öffentliche Arbeitslosenkasse C._____,

Klägerin und Berufungsbeklagte

betreffend **Forderung (Arbeitsrecht)**

Berufung gegen ein Urteil des Arbeitsgerichtes Zürich, 3. Abteilung, vom 12. Februar 2013 (AN120044-L)

Rechtsbegehren:

(Urk. 1 und 2, sinngemäss)

Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin netto Fr. 48'923.95 (ausgerichtete Arbeitslosenentschädigung nach Art. 29 AVIG für den Versicherten Herr D._____ für die Zeit vom 06.01.2011 - 31.07.2011) nebst 5% Zins seit dem 18.11.2011 zzgl. der Betreuungskosten von Fr. 113.00 sowie der Kosten des Schlichtungsverfahrens von Fr. 580.– zu bezahlen; sowie

der Rechtsvorschlag vom 03.02.2012 in der Betreuung Nr. ... des Betreibungsamtes E._____ sei aufzuheben.

**Urteil des Arbeitsgerichts Zürich, 3. Abteilung,
vom 12. Februar 2013:**

1. In vollständiger Gutheissung der Klage wird die Beklagte verpflichtet, der Klägerin Fr. 48'923.95 netto zuzüglich 5% Zins seit 27. Dezember 2011 sowie Fr. 113.– Betreuungskosten und Fr. 580.– Kosten des Schlichtungsverfahrens zu bezahlen.

In diesem Umfang wird der Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr. ... des Betreibungsamtes E._____ (Zahlungsbefehl vom 13. Januar 2012) aufgehoben.

2. Die Entscheidgebühr wird auf Fr. 5'470.– festgesetzt.
3. Die Gerichtskosten werden der Beklagten auferlegt und aus dem von der Klägerin geleisteten Vorschuss bezogen. Sie sind der Klägerin von der Beklagten zu ersetzen.
4. (Mitteilung)
5. (Rechtsmittel)

Berufungsanträge:

Der Beklagten und Berufungsklägerin (Urk. 35):

- " 1. Das Urteil des Bezirksgerichts Zürich vom 12. Februar 2013 im Verfahren Geschäfts-Nr. AH120044-L/U sei aufzuheben und wie folgt neu zu fassen:
1. Die Klage sei abzuweisen.
 2. Die Gerichtskosten werden der Klägerin auferlegt.
 3. Die Klägerin wird verpflichtet, der Beklagten die Kosten- und Parteientschädigung zu ersetzen.
2. Die Beschwerdeinstanz habe die Vollstreckung des vorinstanzlichen Urteils vom 12. Februar 2013 gemäss Art. 315 umgehend und ohne Anhörung der Gegenpartei aufzuschieben.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beschwerdegegnerin (zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer)."

Erwägungen:

I.

1. Der bei der Klägerin und Berufungsbeklagten (fortan Klägerin) versicherte D._____ stand seit dem 1. November 2006 als Assistent der Geschäftsleitung (resp. ab 1. Oktober 2008 als Assistent des CEO) in einem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten und Berufungsklägerin (fortan Beklagte); (Urk. 3/6/1 S. 1 und 3/6/2). Zuletzt wurde die Tätigkeit von D._____ mit einem monatlichen Bruttogehalt von Fr. 9'200.– zuzüglich 13. Monatslohn und Pauschalspesen von Fr. 300.– pro Monat entschädigt (Urk. 4/2 in Parallelverfahren LA130017 und Urk. 3/5).
2. Mit Schreiben vom 4. Januar 2011 kündigte D._____ das Arbeitsverhältnis wegen ausstehender Lohnzahlung fristlos (Urk. 3/11). In einem ersten Verfahren forderte D._____ vor dem Arbeitsgericht Zürich den Lohn für die Zeitspanne vom 1. bis 5. Januar 2011 sowie ausstehende Ferien- und Überzeitentschädigung. Dieses Verfahren wurde vom Arbeitsgericht Zürich (fortan Vorinstanz) mit Urteil vom 29. August 2011 erledigt (vgl. Urk. 3/1).
3. Mit Subrogationsanzeige vom 18. November 2011 zeigte die Klägerin der Beklagten an, dass der Lohnanspruch von D._____ für die Kündigungsfrist im Umfang der geleisteten Arbeitslosenentschädigung im Sinne von Art. 29 Abs. 2

AVIG auf die Klägerin übergegangen sei, und forderte die Beklagte zur Zahlung des entsprechenden Betrag von Fr. 48'923.95 auf (Urk. 3/14). Dieser Betrag wurde am 12. Dezember 2011 mit einer zehntägigen Zahlungsfrist gemahnt (Urk. 3/15) und am 13. Januar 2012 betrieben (Urk. 3/16).

4. Mit Eingabe vom 19. Juli 2012 gelangte die Klägerin an die Vorinstanz und machte eine Klage mit den eingangs aufgeführten Anträgen anhängig (Urk. 1). Nach Durchführung eines einfachen Schriftenwechsels sowie der Hauptverhandlung hiess die Vorinstanz die Klage mit Urteil vom 12. Februar 2013 gut (Urk. 32).

5. Hiergegen erhob die Beklagte innert Frist schriftlich und begründet Berufung und stellte die eingangs erwähnten Anträge (Urk. 35). Da sich die Berufung sogleich als unbegründet erweist, kann auf die Einholung einer Berufungsantwort verzichtet werden (Art. 312 Abs. 1 ZPO).

II.

1. Vorbemerkungen

1.1 In prozessualer Hinsicht ist zu beachten, dass neue Tatsachen und Beweismittel im Berufungsverfahren nur noch zu berücksichtigen 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).

1.2 Die Berufung hemmt die Rechtskraft und die Vollstreckbarkeit des angefochtenen Entscheides im Umfang der Anträge (Art. 315 Abs. 1 ZPO). Auf den beklagischen Antrag um Aufschub der Vollstreckbarkeit ist vor diesem Hintergrund nicht weiter einzugehen.

1.3 Auf die Parteivorbringen ist im Folgenden insoweit einzugehen, als dies für die Entscheidungsfindung erforderlich ist.

2. Prozesshintergrund

2.1 D._____ hat das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten fristlos aufgelöst, da Letztere ihrer Lohnzahlungspflicht nicht nachgekommen sei. Gemäss unbestrittenem Sachverhalt waren bereits die Löhne für die Monate März, Juli und August 2010 verspätet - und was den März- und Augustlohn anbelangt, erst nach Abmahnung - bezahlt worden. Der Lohn für den Monat November 2010 war gänzlich ausgeblieben, weshalb D._____ mit Email vom 2. Dezember 2010 mit der Niederlegung seiner Arbeit ab dem 7. Dezember 2010 drohte, falls der Novemberlohn nicht bis 6. Dezember 2010 in voller Höhe auf sein Konto überwiesen werde (Urk. 8/13). Nachdem der Novemberlohn bis am 6. Dezember 2010 nicht ausbezahlt worden war, stellte D._____ seine Arbeit androhungsgemäss ein. Mit Email vom 10. Dezember 2010 brachte er seinen grundsätzlichen Arbeitswillen zum Ausdruck und bat um Mitteilung des voraussichtlichen Termins der Lohnüberweisung (Urk. 8/15). Mit Einschreiben vom 22. Dezember 2010 mahnte D._____ die Beklagte schliesslich zum wiederholten Mal für das Novembersalär, wies auf die baldige Fälligkeit des Dezember- und 13. Monatslohns hin und setzte ihr Frist an zur Zahlung (oder Sicherstellung) des ausstehenden Gehalts bis am 31. Dezember 2010 unter Androhung der fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Unterlassungsfall (Urk. 8/16). Die Beklagte zahlte daraufhin zwar den Dezember- und 13. Monatslohn fristgerecht aus, aber blieb mit Bezug auf das Novembersalär weiterhin säumig. Sie teilte D._____ mit Schreiben vom 31. Dezember 2010 hinsichtlich des Novemberlohns mit, dass man eine Verhandlung, zu der die Parteien im Rahmen eines Betreibungsverfahrens - welches D._____ im Zusammenhang mit dem ausstehenden Novemberlohn eingeleitet hatte - vorgeladen worden waren, abwarten müsse (Urk. 8/17).

2.2 Die Vorinstanz wertete das Verhalten der Beklagten gegenüber dem Arbeitnehmer D._____ als schwerwiegende Verletzung der Lohnzahlungspflicht (Urk. 36 S. 8). Es sei am 4. Januar 2011 festgestanden, dass sich die Beklagte trotz Mahnung, Aussetzen der Arbeitsleistung und Androhung der fristlosen Kündigung weiterhin weigern würde, ihrer Lohnzahlungspflicht betreffend Novembersalär nachzukommen. Die fristlose Kündigung von D._____ sei daher gerechtfertigt, zumal keine mildere Massnahme ersichtlich gewesen sei, nachdem er bereits seine Arbeitsleistung eingestellt und die fristlose Kündigung angedroht und sogar

ein Betreibungs- und Gerichtsverfahren eingeleitet habe (Urk. 36 S. 8). Entgegen der Darstellung der Beklagten vermöge der Umstand, dass D._____ allenfalls eine höhere Stellung innerhalb des Unternehmens innegehabt habe, die Verletzung der Lohnzahlungspflicht nicht zu entschärfen, da auch höhere Angestellte eine Verletzung dieser vertraglichen Pflicht im erfolgten Ausmass nicht dulden müssten. Ohnehin sei indes bereits im ersten Verfahren zwischen der Beklagten und D._____ rechtskräftig festgestellt worden, dass D._____ im Betrieb der Beklagten kein höherer leitender Angestellter im Sinne von Art. 3 lit. d ArG gewesen sei (Urk. 36 S. 8 mit Verweis auf Urk. 3/1 S. 11 f.).

2.3 Die Beklagte bestreitet auch im Berufungsverfahren den tatsächlichen Ablauf der Geschehnisse (Säumnis betreffend Novemberlohn, Mahnung, Aussetzen der Arbeit, Fristansetzung mit Androhung der fristlosen Kündigung, etc.) nicht. Sie kritisiert vielmehr, dass die Vorinstanz nicht sämtliche beklagtischen Argumente berücksichtigt oder angemessen gewürdigt habe. Zunächst sei darauf hinzuweisen, dass es sich bei den verspäteten Lohnzahlungen für die Monate März und Juli lediglich um kurze Verzögerungen gehandelt habe, welche überdies in Abstimmung und in Gutheissung mit D._____ erfolgt seien. (Urk. 35 S. 4 Rz 9). Die verspäteten Lohnzahlungen seien sodann nicht auf den Unwillen der Beklagten zurückzuführen, sondern seien Folge einer Umstrukturierung gewesen, an welcher D._____ als leitender Mitarbeiter einen wesentlichen Beitrag zu leisten gehabt hätte (Urk. 35 S. 4 Rz 11). D._____ hätte als Angestellter in hoher organisatorischer und leitender Stellung eine gewisse Kulanz in der Bezahlung der Saläre darlegen müssen, insbesondere da er einen aktiven Beitrag an der Eintreibung der Gelder gehabt habe. Es sei sozusagen D._____ oblegen, wann welche Gelder eingetrieben worden seien, weshalb er schwindende Geldflüsse frühzeitig hätte erkennen und bereits im Frühjahr 2010 hätte kündigen können (Urk. 35 S. 4 Rz 12). Vielmehr habe D._____ seine fristlose Kündigung provozieren wollen und habe im Wissen um die Auslandsabwesenheit des CEO am 2. Dezember 2010 ein Schreiben verfasst, bei welchem er aufgrund der Distanz und Zeitverschiebung unmöglich mit einer Reaktion habe rechnen können. D._____ habe in der Folge in schädigender und hintertriebener Weise seine eigene fristlose Kündigung geplant und provoziert, in dem er just an dem Tag, an welchem der CEO von sei-

ner Nordamerika-Reise zurückgekehrt sei, das Betreibungsbegehren abgeschickt habe, ohne jegliche Nachsicht, Kulanz und Möglichkeiten zur Korrektur der nicht erfolgten Lohnüberweisung. Als Assistent des CEO, dessen verantwortungsvolle Arbeit mit einem hohen Salär honoriert werde, hätte D._____ aber eine gewisse Absorptionsfähigkeit von Ungereimtheiten an den Tag legen müssen (Urk. 35 S. 4 f. Rz. 12 -15). Schliesslich habe die Beklagte das Dezembersalär inkl. 13. Monatslohn vertragskonform bezahlt und damit bewiesen, dass sie über die ungerechtfertigten Handlungen ihres Mitarbeiters (gemeint ist die Einleitung der Betreuung) hinwegsehen könne. Mit Bezug auf das Novembersalär sei die Beklagte aufgrund der Betreuungseinleitung aber zunächst erstarrt und habe die Entwicklung des Verfahrens abwarten wollen (Urk. 35 S. 5 Rz. 15).

3. Fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses

3.1 Was die allgemeine Ausführung zu den Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung durch den Arbeitnehmer anbelangt, kann auf die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden (Urk. 36 S. 5 ff.).

3.2 Die beklagtischen Vorbringen sind allesamt nicht zielführend.

a) Der Einwand, die verspätete Lohnzahlung für März 2010 seien lediglich mit kurzer Verzögerung und im Einverständnis von D._____ erfolgt, ist hinsichtlich des Einverständnisses neu bzw. verspätet und überdies aktenwidrig. D._____ hat den ausstehenden Lohn des Monats März mit Email vom 12. April 2010 gemahnt (Urk. 8/12), weshalb nicht von einem Einverständnis seinerseits ausgegangen werden kann. Das Gleiche gilt für den Augustlohn 2010 (Urk. 4/10). Für das vorliegende Verfahren ist indes in erster Linie das Ausbleiben des Novembersalärs von Bedeutung. In diesem Zusammenhang macht die Beklagte keine Einwilligung von D._____ geltend.

b) Die Tatsache, dass die verspäteten Lohnzahlungen nicht auf den Unwillen der Beklagten zurückzuführen seien, mag zutreffen, ist aber in rechtlicher Hinsicht irrelevant. Art. 337 OR setzt kein Verschulden voraus (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag - Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, Art. 337 N 6). Die Finan-

zierung der Löhne gehört zur Risikosphäre des Arbeitgebers, weshalb es unbeachtlich ist, ob die Löhne aus Unwillen oder aufgrund eines finanziellen Engpasses zufolge einer Umstrukturierung ausbleiben. Fakt ist, dass die Beklagte mit der Säumnis hinsichtlich des Novembersalärs ihre Lohnzahlungspflicht verletzt hat.

c) Was den Einwand anbelangt, D. _____ habe als höherer Angestellter eine gewisse Kulanz bei der Zahlung des Lohnes an den Tag zu legen, ist der Vorinstanz zuzustimmen, dass selbst höhere Angestellte eine Verletzung der vertraglichen Lohnzahlungspflicht nicht dulden müssen. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern der "hohe" Lohn von D. _____ etwas an seinem Anspruch auf fristgerechte Auszahlung desselbigen ändern sollte. Die Lohnzahlungspflicht ist die primäre Vertragspflicht des Arbeitgebers und gilt in ihrer absoluten Form gegenüber sämtlichen Mitarbeitern, weshalb auch von Mitarbeitern in einer höheren Stellung diesbezüglich keine Kulanz erwartet werden darf. Ferner ist mit der Vorinstanz festzuhalten, dass in Übereinstimmung mit den Erwägungen des Arbeitsgerichts Zürich im Urteil vom 29. August 2011 nicht davon auszugehen ist, dass D. _____ im Betrieb der Beklagten als Assistent des CEO ein höherer leitender Angestellter gewesen ist (vgl. Urk. 4/21 S. 11 f.).

Sofern die Beklagte geltend machen will, dass D. _____ aufgrund seines Einblickes in die Zahlungsflüsse der Beklagten und der massgeblichen Mitwirkung an der Eintreibung der Gelder die Zahlungsschwierigkeiten der Beklagten mitverschuldet habe, ist sie mit diesem Vorbringen aufgrund des beschränkten Novenrechts nicht zu hören. Es ist nicht ersichtlich, weshalb es der Beklagten nicht zumutbar gewesen sein sollte, diesen Vorwurf bereits vor Vorinstanz zu erheben. Überdies würde auch die Berücksichtigung des neuen Vorbringens nichts daran ändern, dass die Beklagte lohnzahlungspflichtig ist und Zahlungsschwierigkeiten wohl kaum einem Assistenten des CEO angelastet werden können.

Inwiefern D. _____ seine fristlose Kündigung provoziert haben soll, indem er seine Kenntnis über die Auslandsreise des CEO ausgenutzt und die Mahnung sowie die Betreuungseinleitung mit Bezug auf das Novembersalär so terminiert habe, dass eine angemessene Reaktion des CEO unmöglich gewesen sei, erschliesst sich nicht. Die Beklagte ist als Arbeitgeberin verpflichtet, den Lohn termingerecht am

Ende des Monats auszubezahlen - unabhängig einer allfälligen Auslandsabwesenheit ihrer Organe. Die Reaktion von D._____, die ausstehende Lohnzahlung abzumahnen und das Salär auf dem Betreuungsweg einzufordern, ist in rechtlicher Hinsicht nicht zu beanstanden, und dass dabei keine Rücksicht auf Auslandsaufenthalte der Organe der Beklagte genommen wurde, ist überdies nachvollziehbar.

d) Schliesslich zielt auch der letzte Einwand der Beklagten, sie habe mit der fristgerechten Überweisung des Dezember- und 13. Monatslohns ihren Zahlungswillen unter Beweis gestellt, ins Leere. Die Tatsache der fristgerechten Auszahlung des Dezember- und 13. Monatslohns ändert nichts daran, dass der Novemberlohn D._____ nicht überwiesen wurde. Die von der Beklagten angeführte Begründung, sie habe mit Bezug auf das Novembersalär die Entwicklung des von D._____ eingeleiteten Betreibungsverfahrens abwarten müssen, verfängt nicht. Die Beklagte bestreitet nicht und hat nie bestritten, dass D._____ der Lohn für den Monat November 2010 zustand und von ihr trotzdem nicht überwiesen wurde. Welche Entwicklungen im Betreibungsverfahren die Beklagte für die geschuldete Überweisung des Lohnes hätte abwarten müssen, erschliesst sich vor diesem Hintergrund nicht.

3.3 Zusammenfassend kann vor dem Hintergrund der gemachten Ausführungen festgehalten werden, dass die Beklagte sich mit der Auszahlung des Novemberlohnes am 4. Januar 2011 seit mehr als einem Monat in Verzug befunden hat und damit ihre Lohnzahlungspflicht in schwerwiegender Weise verletzt hat. Nachdem D._____ von sämtlichen mildereren Massnahmen (Arbeitsniederlegung, Einleitung eines Betreibungsverfahrens, Fristansetzung unter Androhung der fristlosen Kündigung) bereits ohne Erfolg Gebrauch gemacht hatte, war die fristlose Kündigung am 4. Januar 2011 gerechtfertigt, da ihm eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter den gegebenen Umständen nicht mehr zumutbar war.

4. Folgen der rechtmässigen fristlosen Kündigung

4.1 Was die allgemeinen Ausführungen zu den Folgen einer rechtmässigen fristlosen Kündigung anbelangt, kann auf die ausführlichen und zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (Urk. 36 S. 8 f.).

4.2 Die Vorinstanz ging davon aus, dass D. _____ infolge der gerechtfertigten fristlosen Kündigung einen Anspruch auf Schadenersatz im Umfang des Lohnes, welchen er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten sechsmonatigen Kündigungsfrist aufgelöst worden wäre, zustehe. Dies entspricht Fr. 66'313.80 (Lohn vom 6. Januar bis 31. Juli 2011). Die Klägerin habe D. _____ für die Zeit vom 6. Januar 2011 bis 31. Juli 2011 nachweislich Fr. 48'923.95 netto an Arbeitslosenentschädigung ausbezahlt (Urk. 3/14), weshalb der Anspruch von D. _____ in diesem Umfang von Gesetzes wegen bzw. durch Legalzession auf die Klägerin übergegangen sei (Urk. 36 S. 10). Vor diesem Hintergrund hat die Vorinstanz der Klägerin antragsgemäss Fr. 48'923.95 zugesprochen und den Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr. ... aufgehoben. Den Anspruch auf 5% Verzugszins erachtete die Vorinstanz erst ab Ablauf der von der Klägerin angesetzten Zahlungsfrist im Mahnschreiben vom 12. Dezember 2011 (Urk. 3/15) als begründet (Urk. 36 S. 11).

All dies macht die Beklagte nicht zum Thema ihrer Berufung, weshalb es dabei sein Bewenden hat.

5. Zusammenfassung

Die Berufung der Beklagten erweist sich gesamthaft als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. Die Beklagte ist daher in Bestätigung des erstinstanzlichen Entscheides zu verpflichten, der Klägerin Fr. 48'923.95 netto zuzüglich 5% Zins seit 27. Dezember 2011 zu bezahlen. Der Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr. ... ist in diesem Umfang aufzuheben.

III.

1. Abschliessend ist über die erst- und zweitinstanzlichen Kosten- und Entschädigungsfolgen zu befinden.

2. Die Höhe der vorinstanzlich festgesetzten Gerichtsgebühr blieb unangefochten, weshalb es dabei sein Bewenden hat. Da die Berufung vollumfänglich abgewiesen wird, ist das erstinstanzliche Dispositiv betreffend Kostenfolgen (Dispositiv-Ziffern 2 und 3) zu bestätigen.

3. Für das zweitinstanzliche Verfahren ist in Anwendung von § 4 Abs. 1 i.V.m. § 12 Abs. 1 und 2 der Gebührenverordnung des Obergerichts vom 8. September 2010 eine Gerichtsgebühr von Fr. 5'500.– festzusetzen und ausgangsgemäss der Beklagten aufzuerlegen (Art. 106 ZPO). Mangels relevantem Aufwand ist der Klägerin für das Berufungsverfahren keine Parteientschädigung zuzusprechen.

Es wird erkannt:

1. In Gutheissung der Klage wird die Beklagte verpflichtet, der Klägerin Fr. 48'923.95 netto zuzüglich 5% Zins seit 27. Dezember 2011 sowie Fr. 113.– Betriebskosten und Fr. 580.– Kosten des Schlichtungsverfahrens zu bezahlen.
In diesem Umfang wird der Rechtsvorschlag in der Betreuung Nr. ... des Betreibungsamtes E. _____ (Zahlungsbefehl vom 13. Januar 2012) aufgehoben.
2. Das erstinstanzliche Kostendispositiv (Dispositiv-Ziffern 2 und 3) wird bestätigt.
3. Die Gerichtsgebühr für das Berufungsverfahren wird auf Fr. 5'500.– festgesetzt.
4. Die Gerichtskosten des Berufungsverfahrens werden der Beklagten auferlegt und mit ihrem Kostenvorschuss verrechnet.
5. Für das zweitinstanzliche Verfahren werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

6. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an die Klägerin unter Beilage des Doppels von Urk. 35, sowie an das Arbeitsgericht Zürich, 3. Abteilung, je gegen Empfangsschein.

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

7. 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 arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 48'923.95.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

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

Zürich, 30. September 2013

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Der Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

Dr. R. Klopfer

lic. iur. L. Stünzi

versandt am:
mc