

Une **acceptation tacite d'un changement de réglementation relative au bonus défavorable au travailleur** ne doit être **admise que dans des cas où, selon les règles de la bonne foi, une réaction expresse de l'employé s'imposait** en cas de désaccord ; tel est le cas lorsqu'il est **reconnaisable pour le travailleur que l'employeur partait du principe d'une acceptation (tacite) sans quoi il aurait pris des mesures particulières ou aurait donné congé** ; il appartient à l'employeur de prouver l'existence de telles circonstances (c. 2).

Besetzung

Bundesrichterin Klett, präsidierendes Mitglied,
Bundesrichterinnen Hohl, Niquille,
Gerichtsschreiberin Marti-Schreier.

Verfahrensbeteiligte

A.,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Harry F. Nötzli,
Beschwerdeführer,

gegen

B. AG,
vertreten durch Rechtsanwalt Christian Gersbach,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand

Arbeitsvertrag; Bonus,

Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 27. Januar 2015.

Sachverhalt:

A.

A.a. A. (Kläger, Beschwerdeführer) war ab dem 1. Februar 2009 als Head of Investment Management Advisory in der Abteilung Financial Risk Management der B. AG (Beklagte, Beschwerdegegnerin) tätig. Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 17. Oktober 2008 setzte sich sein Einkommen wie folgt zusammen:

	CHF/Monat	CHF/Jahr			
Grundgehalt	80 %	12'000.--		144'000.--	
Rechnerischer individueller Bonus (INBO)	15 %	2'250.--		27'000.--	
Rechnerischer finanzieller Bonus (FIBO)	5 %	750.--		9'000.--	
Total	100 %	15'000.--		180'000.--	

Im Arbeitsvertrag wurde das ab 1. Oktober 2007 gültige Bonusreglement der B. AG zu Vertragsbestandteil erklärt. Darin wird das Grundgehalt, der rechnerische INBO und rechnerische FIBO als rechnerisches Gesamteinkommen bzw. als garantiertes Gehalt bezeichnet, das in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird. Der individuelle Bonus (INBO) soll im Dezember des Geschäftsjahres ausgezahlt werden, das dem Bemessungsjahr (1. Oktober bis 30. September) folgt. Ziffer 6 des Bonusreglements lautete wie folgt:

"Bei Austritten während des Bemessungsjahres wird der rechnerische INBO sowie der rechnerische FIBO pro rata temporis zum Zeitpunkt des Austritts ausbezahlt."

A.b. Per 1. Oktober 2009 führte die B. AG einen neuen "Bonusplan für Kadermitarbeitende" ein. Darin wird das bisherige rechnerische Gesamteinkommen neu als garantiertes Fixgehalt ("fixed salary") bezeichnet, zu dem ein variabler Bonus hinzutritt. Nach Ziffer 5 dieses Bonusplans haben Kadermitarbeitende bei Austritt während des Bemessungsjahres keinen Bonusanspruch.

Die B. AG hat A. nach eigenen Angaben mit Schreiben vom 17. August 2009 und mit E-Mail vom 4. September 2009 über die Einführung des neuen Bonusplans informiert.

A.c. Nachdem A. das Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, schlossen die Parteien am 17. Juni 2011 eine Austrittsvereinbarung ab, worin sie den Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einverständnis auf den 31. August 2011 aufhoben. Nach Ziffer 2 der Vereinbarung sollte die ordentliche Lohnzahlung bis am 31. August 2011 erfolgen. Beide Parteien erklärten sich mit Unterzeichnung der Vereinbarung per Saldo aller gegenseitigen Ansprüche als auseinandergesetzt.

B.

B.a. Am 9. Juli 2012 reichte A. beim Arbeitsgericht Zürich Klage ein und beantragte, die B. AG sei zur Zahlung von Fr. 34'650.-- brutto nebst Zins, eventualiter von Fr. 33'000.-- brutto nebst Zins zu verpflichten. Zur Begründung brachte er vor, die B. AG schulde ihm gestützt auf das Bonusreglement 2007 einen individuellen Bonus (INBO) pro rata temporis für das Geschäftsjahr 2010/2011 (1. Oktober 2010 bis 30. September 2011). Der Bonusplan 2009 sei nie Vertragsbestandteil geworden.

Mit Urteil vom 3. Juni 2014 wies das Arbeitsgericht Zürich die Klage ab.

B.b. Gegen dieses Urteil erhob A. Berufung beim Obergericht des Kantons Zürich. Er beantragte die Aufhebung des Urteils des Arbeitsgerichts Zürich und wiederholte seine erstinstanzlich gestellten Klageanträge.

Mit Urteil vom 27. Januar 2015 wies das Obergericht des Kantons Zürich die Berufung und die Klage ab.

C.

Mit Beschwerde in Zivilsachen vom 3. März 2015 beantragt A. dem Bundesgericht, das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich sei aufzuheben und die B. AG sei zur Zahlung von Fr. 34'650.-- brutto nebst Zins, eventualiter von Fr. 33'000.-- brutto nebst Zins zu verpflichten.

Die Beschwerdegegnerin beantragt die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten ist. Die Vorinstanz hat auf Vernehmlassung verzichtet.

Erwägungen:

1.

Das Bundesgericht prüft von Amtes wegen und mit freier Kognition, ob ein Rechtsmittel zulässig ist (Art. 29 Abs. 1 BGG; BGE 139 III 133 E. 1 S. 133 mit Hinweisen).

Die Beschwerde richtet sich gegen einen verfahrensabschliessenden Endentscheid (Art. 90 BGG) einer oberen kantonalen Instanz, die auf ein Rechtsmittel hin kantonal letztinstanzlich in einer Zivilsache entschieden hat (Art. 75 i.V.m. Art. 72 BGG), die Rechtsbegehren des Beschwerdeführers sind im kantonalen Verfahren nicht geschützt worden (Art. 76 Abs. 1 BGG), der massgebende Streitwert beträgt mehr als Fr. 15'000.-- (Art. 51 i.V.m. Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG) und die Beschwerdefrist ist eingehalten (Art. 100 Abs. 1 BGG). Auf die Beschwerde ist somit - unter Vorbehalt einer hinreichenden Begründung (Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG) - einzutreten.

2.

Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung von Art. 1 und Art. 6 OR. Die Vorinstanz sei zu Unrecht zum Schluss gekommen, er habe das Bonusreglement 2009 stillschweigend angenommen.

2.1. Ist wegen der besonderen Natur des Geschäftes oder nach den Umständen eine ausdrückliche Annahme nicht zu erwarten und wird ein Antrag nicht binnen angemessener Frist abgelehnt, so gilt dieses Stillschweigen nach Art. 6 OR als Annahme des Antrags. Die besondere Natur des Geschäfts wird im Arbeitsrecht angenommen, wenn der Antrag für den Empfänger nur vorteilhaft ist (Urteile 4A_216/2013 vom 29. Juli 2013 E. 6.3; 4C.242/2005 vom 9. November 2005 E. 4.3). Dies trifft nicht zu bei einer Änderung der bisherigen Bonusregelung, die sich zu Ungunsten des Arbeitnehmers auswirken kann (Urteil 4A_216/2013 vom 29. Juli 2013 E. 6.3). Demnach darf insoweit nur von einer stillschweigenden Zustimmung des Arbeitnehmers ausgegangen werden, wenn der Arbeitnehmer nach den Umständen nach Treu und Glauben gehalten ist, eine mögliche Ablehnung ausdrücklich zu erklären (BGE 109 II 327 E. 2b S. 330; Urteile 4A_216/2013 vom 29. Juli 2013 E. 6.3; 4A_443/2010 vom 26. November 2010 E. 10.1.4). Das Vorliegen solcher Umstände hat der Arbeitgeber zu beweisen (Urteile 4A_216/2013 vom 29. Juli 2013 E. 6.3; 4C.242/2005 vom 9. November 2005 E. 4.3). Sie liegen namentlich vor, wenn für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von seinem (stillschweigenden) Einverständnis ausgeht und andernfalls bestimmte Massnahmen ergreifen oder eine Kündigung aussprechen würde (Urteile 4A_434/2014 vom 27. März 2015 E. 3.2; 4A_443/2010 vom 26. November 2010 E. 10.1.4; 4A_223/2010 vom 12. Juli 2010 E. 2.1.2).

2.2. Die Vorinstanz beurteilte die Rüge des Beschwerdeführers, wonach er entgegen den erstinstanzlichen Feststellungen das Informationsschreiben vom 17. August 2009 und den Bonusplan 2009 nicht erhalten habe, als unbegründet. Der Beschwerdeführer habe aber selbst dann Kenntnis von der Einführung des neuen Bonusplans 2009 gehabt, wenn über das Schreiben vom 17. August 2009 hinweggesehen werde. Er habe nämlich die E-Mail vom 4. September 2009 erhalten, mit welcher die Beschwerdegegnerin (nochmals) auf die Einführung des neuen Bonussystems, die Publikation der entsprechenden Daten im Intranet und auf Informationsveranstaltungen hingewiesen habe. Diese Angaben würden für eine hinreichend bestimmte Änderungsangebote genügen, käme darin doch der Wille der Beschwerdegegnerin zur (inhaltlich bestimmbar) Vertragsänderung genügend zum Ausdruck. Wenn der Beschwerdeführer den Bonusplan 2009 nicht zur Kenntnis genommen habe, helfe ihm dies nicht.

Nach Erhalt der Bonusmitteilung vom 6. Dezember 2010 habe dem Beschwerdeführer klar sein müssen, dass die Beschwerdegegnerin den Bonusplan 2009 per 1. Oktober 2009 eingeführt habe, ohne ihm einen Änderungsantrag zur ausdrücklichen schriftlichen Zustimmung zu unterbreiten, und der Bonusplan nun unmittelbar auf ihn Anwendung finde. Die Beschwerdegegnerin habe davon ausgehen dürfen, dass der Beschwerdeführer diese Bonusmitteilung (Schreiben und Total

Compensation Statement für das Geschäftsjahr 2009/2010) lese und zur Kenntnis nehme. Die Unterschiede zum Total Compensation Statement für das Geschäftsjahr 2008/2009 würden ins Auge springen. Es bedürfe keiner aufwändigen Abklärung, um die Veränderungen bei den Entschädigungskomponenten festzustellen. Das Total Compensation Agreement für das Geschäftsjahr 2008/2009 habe entsprechend Ziffer 2 des Bonusreglements 2007 noch ein Grundgehalt ("base salary"), einen "Individual Bonus (INBO)" und einen "Financial Bonus (FIBO)" ausgewiesen. Die entsprechenden Beträge seien einmal als Kalkulationsbasis aufgeführt und einmal als Bruttovergütung. Zusätzlich ausgewiesen sei ein "INBO Balance December 2009" in der Höhe von Fr. 5'040.--. Demgegenüber seien im Total Compensation Agreement für das Geschäftsjahr 2009/2010 nur noch ein Festgehalt ("fixed salary") in der Höhe des bisherigen rechnerischen Gesamteinkommens und ein Bonus aufgeführt. Entsprechend erwähne das Schreiben vom 6. Dezember 2010 lediglich noch das Festgehalt ("fixed salary") und den "potential bonus" als Einkommensbestandteile sowie einen Bonus für das Geschäftsjahr 2009/2010 von Fr. 24'300.--. Dieser Bonus sei wesentlich höher als der "INBO" für das Geschäftsjahr 2008/2009 von Fr. 5'040.-- (für acht Monate). Der Umstand, dass das garantierte Gehalt weiterhin Fr. 180'000.-- betragen habe, trete vor diesen Änderungen zurück. Die Änderungen hätten den Beschwerdeführer auch nicht unvorbereitet getroffen, nachdem im Herbst 2009 die Einführung eines neuen Bonussystems angekündigt worden sei. Für den Beschwerdeführer sei aufgrund der Bonusmitteilung 2009/2010 erkennbar gewesen, dass die Beschwerdegegnerin von seiner stillschweigenden Zustimmung ausgegangen sei, und er habe damit rechnen müssen, dass die Beschwerdegegnerin im Falle seiner Ablehnung bestimmte Massnahmen ergreifen würde.

2.3. Dagegen bringt der Beschwerdeführer vor, die Mitteilung vom 6. Dezember 2010 könne nicht als Offerte zur Vertragsänderung qualifiziert werden, wenn die Beschwerdegegnerin den Bonusplan bereits mit Wirkung per 1. Oktober 2009 eingeführt habe. Die Mitteilung stelle lediglich eine Information über die bereits vollzogene Änderung dar. Das Schweigen auf eine Mitteilung stelle keine Annahme eines Antrags dar und könne keine Vertragsänderung begründen. Zudem setze die stillschweigende Annahme eines Bonusplans gemäss der von PORTMANN (in: Basler Kommentar, Obligationenrecht, 5. Aufl. 2011, N. 12 zu Art. 322d OR) vertretenen Ansicht voraus, dass der Arbeitnehmer durch den Bonusplan in keiner Weise belastet werde, was vorliegend nicht der Fall sei. Besondere Umstände, unter denen der Beschwerdeführer nach Treu und Glauben gehalten gewesen wäre, eine Ablehnung ausdrücklich zu erklären, seien nicht ersichtlich. Insbesondere könnten solche Umstände nicht mit der Mitteilung vom 6. Dezember 2010 begründet werden. Diese Mitteilung trage keinen Titel und verweise auch nicht auf den Bonusplan 2009. Wenn die Vorinstanz festhalte, die Unterschiede zur Mitteilung für das vorangegangene Geschäftsjahr würden in die Augen springen, so erwarte sie damit im Ergebnis vom Arbeitnehmer, dass er eine Bonusmitteilung genau analysiere und mit früheren Mitteilungen vergleiche. Zudem seien die Unterschiede keinesfalls so offensichtlich, wie die Vorinstanz ausführe. Dem Beschwerdeführer seien gemäss Arbeitsvertrag und Bonusreglement 2007 der rechnerische individuelle Bonus und der rechnerische finanzielle Bonus zusammen mit dem Grundgehalt ausgezahlt worden, so dass er im Ergebnis ein fixes Salär von Fr. 180'000.-- bezogen habe. Das sei genau der Betrag, der in der Mitteilung vom 6. Dezember 2010 unter "fixed salary" erscheine. Da der Beschwerdeführer mit dem ausgezahlten Bonus zufrieden gewesen sei, habe für ihn kein Anlass bestanden, diesen zu hinterfragen.

2.4. Entgegen der vom Beschwerdeführer zitierten Lehrmeinung ist eine stillschweigende Annahme eines Bonusplans, der sich zu Ungunsten des Arbeitnehmers auswirken kann, nicht per se ausgeschlossen; erforderlich ist indessen, dass der Arbeitnehmer nach den Umständen nach Treu und Glauben gehalten ist, eine mögliche Ablehnung ausdrücklich zu erklären (vgl. oben E. 2.1). Die Offerte zur Vertragsänderung besteht vorliegend nicht in der Mitteilung vom 6. Dezember 2010, sondern im Schreiben vom 17. August 2009 und im E-Mail vom 4. September 2009. Darin hat die Beschwerdegegnerin über die Einführung eines neuen Bonusplans informiert, auf die entsprechenden Dokumente verwiesen und zu Informationsveranstaltungen eingeladen. Die

Vorinstanz ist vor diesem Hintergrund zu Recht davon ausgegangen, zumindest das E-Mail vom 4. September 2009 stelle eine hinreichend bestimmte Änderungs-offerte dar. Spätestens bei Erhalt der Bonusmitteilung vom 6. Dezember 2010 war für den Beschwerdeführer erkennbar, dass die Beschwerdegegnerin von seinem (stillschweigenden) Einverständnis zum neuen Bonusplan ausging, und er musste damit rechnen, dass diese andernfalls bestimmte Massnahmen ergreifen oder eine Kündigung aussprechen würde. Nach den Feststellungen der Vorinstanz springen die Unterschiede zum Total Compensation Statement für das Geschäftsjahr 2008/2009 ins Auge. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers hat die Vorinstanz gerade nicht von ihm verlangt, dass er die Bonusmitteilung genau analysiert und mit früheren Mitteilungen vergleicht. Vielmehr hat die Vorinstanz festgestellt, es bedürfe keiner aufwändigen Abklärung, um die Veränderungen bei den Entschädigungskomponenten festzustellen. Dass diese Feststellungen willkürlich wären, weist der Beschwerdeführer nicht nach. Der Beschwerdeführer wäre daher nach der Auszahlung des (nota bene wesentlich höheren) Bonus für das Geschäftsjahr 2009/2010 nach Treu und Glauben gehalten gewesen, seine Ablehnung des neuen Bonusreglements der Beschwerdegegnerin ausdrücklich zu erklären. Die Vorinstanz hat somit Art. 1 und Art. 6 OR nicht verletzt, indem sie eine stillschweigende Annahme des Bonusreglements 2009 durch den Beschwerdeführer bejaht hat. Der Beschwerdeführer anerkennt, dass er gestützt auf den Bonusplan 2009 keinen Anspruch auf einen Bonus hat.

3.

Die Vorinstanz hat in einer Eventualbegründung ausgeführt, der Beschwerdeführer hätte selbst bei Anwendung des Bonusreglements 2007 keinen Anspruch auf den eingeklagten Bonus. Nachdem die Hauptbegründung der Überprüfung standhält, sind die gegen diese Eventualbegründung erhobenen Rügen des Beschwerdeführers nicht zu prüfen.

4.

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen. Bei diesem Verfahrensausgang wird der Beschwerdeführer kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 66 Abs. 1, Art. 68 Abs. 2 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 2'000.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Der Beschwerdeführer hat die Beschwerdegegnerin für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 2'500.-- zu entschädigen.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 14. August 2015

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung

des Schweizerischen Bundesgerichts

Das präsidierte Mitglied: Klett

Die Gerichtsschreiberin: Marti-Schreier