

Bundesgericht  
Tribunal fédéral  
Tribunale federale  
Tribunal federal

{T 0/2}

4A 72/2015

Urteil vom 11. Mai 2015

I. zivilrechtliche Abteilung

Besetzung  
Bundesrichterin Kiss, Präsidentin,  
Bundesrichterinnen Klett, Niquille,  
Gerichtsschreiberin Reitze.

Verfahrensbeteiligte

A. \_\_\_\_\_ SA, vertreten durch Rechtsanwälte Vincent Carron und Philipp Meier,  
Beschwerdeführerin,

gegen

B. \_\_\_\_\_,  
vertreten durch Rechtsanwältin Myriam Jäger,  
Beschwerdegegner.

Gegenstand  
Ferienlohn,

Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 16. Dezember 2014.

Sachverhalt:

A.

B. \_\_\_\_\_ (Arbeitnehmer, Kläger, Beschwerdegegner) arbeitete seit September 2008 als Simulatorpilot im Stundenlohn für die A. \_\_\_\_\_ SA (Arbeitgeberin, Beklagte, Beschwerdeführerin). Zunächst beruhte das Arbeitsverhältnis auf einem mündlichen Vertrag. Am 2. bzw. 10. Oktober 2008 schlossen die Parteien einen schriftlichen Vertrag ab. Sie vereinbarten dabei einen Basisstundenlohn von Fr. 40.80 brutto zusätzlich eines Anteils für Ferien von 8.33 % bzw. Fr. 3.40 und eines Anteils 13. Monatslohn von 8.33 % bzw. Fr. 3.70. Die einzelnen Arbeitseinsätze sollten auf Veranlassung der Arbeitgeberin, unter Berücksichtigung von deren betrieblichen Bedürfnissen sowie der Verfügbarkeit des Arbeitnehmers erfolgen. Dem Arbeitnehmer stand das Recht zu, einen vorgeschlagenen Einsatz abzulehnen. In verschiedenen schriftlichen Nachträgen wurde der Basisstundenlohn schrittweise auf Fr. 53.45 brutto erhöht, wobei jeweils ein Anteil 13. Monatslohn von 8.33 %, ein Anteil Feiertage von 4 % sowie ein Anteil Ferien von 8.33 % ausgewiesen wurden. Der Arbeitnehmer kündigte den Vertrag mit Schreiben vom 14. Juni 2013 auf den 31. Juli 2013.

B.

B.a. Mit Klage vom 15. Oktober 2013 beantragte der Arbeitnehmer dem Bezirksgericht Uster, die Arbeitgeberin sei zu verpflichten, ihm brutto Fr. 16'463.35 zu bezahlen nebst 5 % Verzugszins seit dem 1. August 2013.

Mit Urteil vom 22. Juli 2014 hiess das Bezirksgericht Uster die Klage teilweise gut und verpflichtete die Beklagte, dem Kläger Fr. 16'300.– brutto, nebst Zins zu 5 % seit dem 1. August 2013 zu bezahlen.

B.b. Gegen dieses Urteil erhob die Beklagte Berufung an das Obergericht des Kantons Zürich, welches die Berufung mit Urteil vom 16. Dezember 2014 abwies und den erstinstanzlichen Entscheid bestätigte.

C.

Mit Beschwerde in Zivilsachen beantragt die Beklagte dem Bundesgericht, das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich vom 16. Dezember 2014 sei aufzuheben und die Klage abzuweisen. Eventualiter sei die Sache zur erneuten Entscheidung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Der Beschwerdegegner beantragt die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei. Die Vorinstanz hat auf eine Vernehmlassung verzichtet.

Die Beschwerdeführerin hat unaufgefordert eine Replik eingereicht.

Erwägungen:

1.

Das Bundesgericht prüft von Amtes wegen und mit freier Kognition, ob ein Rechtsmittel zulässig ist (Art. 29 Abs. 1 BGG; BGE 137 III 417 E. 1 S. 417 mit Hinweisen).

Die Beschwerde richtet sich gegen einen verfahrensabschliessenden Entscheid (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). Der erforderliche Streitwert nach Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG ist erreicht. Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist - unter Vorbehalt einer rechtsgenügenden Begründung (Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG) - auf die Beschwerde einzutreten.

2.

2.1. Mit Beschwerde in Zivilsachen können Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG gerügt werden. Gemäss Art. 42 Abs. 1 BGG hat die Rechtschrift die Begehren und deren Begründung zu enthalten; im Rahmen der Begründung ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt (Art. 42 Abs. 2 BGG), andernfalls wird darauf nicht eingetreten. Unerlässlich ist im Hinblick auf Art. 42 Abs. 2 BGG, dass die Beschwerde auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingeht und im Einzelnen aufzeigt, worin eine Verletzung von Bundesrecht liegt. Die Beschwerdeführerin soll in der Beschwerdeschrift nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die sie im kantonalen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen (vgl. BGE 134 II 244 E. 2.1 S. 245 f.).

2.2. In tatsächlicher Hinsicht legt das Bundesgericht seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Die Feststellung des Sachverhalts kann nur gerügt werden, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 135 III 397 E. 1.5 S. 401). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein (Art. 97 Abs. 1 BGG).

Die beschwerdeführende Partei, welche die Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern die gerügten Feststellungen bzw. die Unterlassung von Feststellungen offensichtlich unrichtig sind oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruhen (vgl. BGE 136 II 508 E. 1.2 S. 511 f.; 133 II 249 E. 1.4.3 S. 254 f.; 133 III 350 E. 1.3 S. 351, 393 E. 7.1 S. 398). Soweit sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (Urteil 4A 214/2008 vom 9. Juli 2008 E. 1.2, nicht publ. in: BGE 134 III 570).

3.

Umstritten ist die Abgeltung des Ferienlohnanspruchs (Art. 329d OR). Die Beschwerdeführerin macht nach wie

vor geltend, dem Beschwerdegegner zusammen mit den jeweiligen Lohnzahlungen auch die im Arbeitsvertrag vereinbarten Anteile für die Ferien bezahlt zu haben, weswegen dieser kein Anspruch auf Doppelzahlung beanspruchen könne.

3.1. Aus dem angefochtenen Urteil geht hervor, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien als unechte Arbeit auf Abruf qualifiziert wurde, was die Beschwerdeführerin nicht bestritten hat. Im Arbeitsvertrag vom 2./10. Oktober 2008 sei festgehalten worden, dass die Beschwerdeführerin die Arbeitszeiten festlege, welche sie dem Beschwerdegegner als Arbeitseinsatz vorschlage, wobei dieser den vorgeschlagenen Einsatz ablehnen könne. Keine der Parteien habe Anrecht auf eine Mindestzahl von Arbeitsstunden. Trotz dieser beidseitigen Abschlussfreiheit bezüglich der einzelnen Arbeitseinsätze, habe das Arbeitsverhältnis beinahe fünf Jahre gedauert, wobei es regelmässig zu Arbeitseinsätzen des Beschwerdegegners gekommen sei, durchschnittlich während rund 66 Stunden pro Monat. Ein Ferienlohn sei jedoch auf den periodischen Lohnabrechnungen nicht ausgewiesen worden, womit die Beschwerdeführerin dem von der Rechtsprechung festgelegten Spezifikationsanfordernis nicht nachgekommen sei.

3.2. Nach Art. 329d Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn und eine angemessene Entschädigung für ausfallenden Naturallohn zu entrichten. Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Abs. 2). Das Abgeltungsverbot gehört zu den absolut zwingenden, die Bestimmung über den Ferienlohn zu den relativ zwingenden Vorschriften des Arbeitsvertragsrechts (Art. 361 und 362 OR). Das Bundesgericht hat eine Abgeltung mit dem laufenden Lohn bei unregelmässigen Beschäftigungen unter der doppelten formellen Voraussetzung zugelassen, dass in den einzelnen schriftlichen Lohnabrechnungen der für die Ferien bestimmte Lohnanteil ausdrücklich ausgewiesen wird und zudem - sofern ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt - auch in diesem schriftlich der entsprechende Lohnanteil festgehalten wird. Aufgrund der in der Lehre geübten Kritik hat das Bundesgericht die Zulässigkeit dieser laufenden Ausrichtung auch unter den genannten strengen formellen Bedingungen in Frage gestellt, die Frage der Zulässigkeit dann aber offen gelassen (BGE 129 III 493 E. 3.2 f. S. 495 f. mit Hinweisen auf die Lehre; vgl. auch Urteile 4A 463/2010 vom 30. November 2010 E. 3.1; 4A 300/2007 vom 6. Mai 2008 E. 3.2.3, nicht publ. in: BGE 134 III 399; je mit Hinweisen).

3.3. Ob eine Abgeltung des Ferienlohnes im laufenden Lohn bei unregelmässiger Arbeit - wie eine solche bei vorliegendem Vertrag bezüglich unechte Arbeit auf Abruf mit unregelmässigen Arbeitseinsätzen unbestrittenermassen gegeben ist - zulässig ist, muss auch im hier zu beurteilenden Fall nicht beantwortet werden, da bereits die formellen Voraussetzungen für eine solche Abgeltung nicht erfüllt sind: Denn der für die Ferien bestimmte Betrag muss nach dem Gesagten sowohl aus dem Arbeitsvertrag wie auch aus den einzelnen Lohnabrechnungen eindeutig hervorgehen. Nur so besteht für den Arbeitnehmer die notwendige Klarheit und erlaubt ihm, den genauen Betrag auch noch in einem späteren Zeitpunkt festzustellen. Es ist somit in allen Fällen unerlässlich, dass der Ferienlohn auf jeder periodischen Lohnabrechnung oder Lohnquittung ausgewiesen wird.

3.4. Nach den unbestrittenen vorinstanzlichen Feststellungen wurde der Ferienlohnanteil in den monatlichen Lohnabrechnungen der Beschwerdeführerin nicht ausgewiesen. Der Prozentsatz des Ferienlohnanteils wurde nur im Arbeitsvertrag vom 2./10. Oktober 2008 bzw. in den verschiedenen schriftlichen Nachträgen genannt, nicht jedoch in den einzelnen Lohnabrechnungen. Der Beschwerdegegner hat somit aufgrund der Lohnabrechnung nicht erkennen können, in welcher Höhe ein Zuschlag zum Leistungslohn als Feriengeld errichtet wurde. Damit ist die Beschwerdeführerin ihrer Pflicht nicht nachgekommen, womit sie grundsätzlich zur Nachzahlung des entsprechenden Ferienlohnes verpflichtet werden kann. Daran ändert nichts, ob das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien, welches als unechte Arbeit auf Abruf qualifiziert wurde (vgl. E. 3.1 hiervor), ein andauerndes Vertragsverhältnis oder eine Mehrzahl von einzelnen Arbeitsverhältnissen dargestellt hat, wie dies von der Beschwerdeführerin geltend gemacht wird. Das Spezifikationsanfordernis gilt für alle Arbeitsverhältnisse (BGE 129 III 493 E. 3.3 S. 496, "in allen Fällen"; BGE 125 III 65 E. 3b S. 67, wonach die zwingenden Vorschriften von Art. 361 sowie 362 OR auch auf die Arbeit auf Abruf Anwendung findet). Der Ferienlohn muss mithin auf jeder Lohnabrechnung, die auf eine unregelmässige oder teilzeitliche Beschäftigung erfolgt, wie sie im Rahmen einer unechten Arbeit auf Abruf ohne weiteres angenommen werden

kann, hinreichend spezifiziert hervorgehen bzw. gegenüber dem Arbeitslohn deutlich ausgeschieden werden.

3.5. Die Beschwerdeführerin wendet jedoch ein, es sei erstellt, dass der Beschwerdegegner, nicht zuletzt aufgrund des klaren Wortlauts im Arbeitsvertrag, gewusst habe, dass ihm mit den jeweiligen Lohnzahlungen auch sein Ferienlohn abgegolten worden sei. Zur Untermauerung ihrer Rüge bezieht sie sich hauptsächlich auf BGE 116 II 515.

In dieser Entscheidung hat das Bundesgericht festgehalten, dass das Spezifikationserfordernis auch dann gilt, wenn der Arbeitnehmer die ihm zustehenden Ferien tatsächlich bezogen hat. Begründet hat es dies damit, dass obwohl das Abgeltungsverbot in diesen Fällen keine Rolle spielt, der Arbeitnehmer aufgrund einer unklaren Vertragsklausel in den falschen Glauben versetzt werden kann, mit dem vereinbarten Lohn werde er bloss für die Arbeitsleistung, nicht aber für den Anspruch auf Ferienlohn entschädigt, womit die Gefahr eines vorzeitigen Verbrauchs des Feriengeldes besteht. Dabei verwies das Bundesgericht auf zwei frühere (unpublizierte) Entscheide, in welchen der jeweilige Arbeitnehmer seine Ferien bereits bezogen hatte, womit sich die Frage der Verletzung des Abgeltungsverbots gar nicht erst gestellt hat, das Spezifikationserfordernis aber dennoch galt. Festgehalten hat das Bundesgericht dabei aber immerhin, dass falls es die besonderen Umstände des Einzelfalles gebieten sollten, weil beispielsweise kein schriftlicher, sondern nur ein mündlicher Arbeitsvertrag vorliegen sollte, das Vertrauensprinzip als massgebender Grundsatz auch eine weniger strenge Beurteilung nahelegen kann (BGE 116 II 515 E. 4b S. 517 f. mit Hinweis auf die Urteile C 366/1987 vom 25. November 1987 sowie 4C.224/1988 vom 30. November 1988). Daraus kann jedoch entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin nicht abgeleitet werden, dass der Ferienlohn in der Lohnabrechnung nicht mehr ausgeschieden werden müsste.

Denn wie bereits die Vorinstanz festgehalten hat, ist das Bundesgericht in BGE 116 II 515 nicht vom Grundsatz abgewichen, dass sowohl aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag wie auch aus den periodischen Lohnabrechnungen klar ersichtlich sein muss, welcher Teil des Arbeitslohnes den Ferienlohnanspruch abgelten soll. Soweit sich die Beschwerdeführerin diesbezüglich überhaupt in rechtsgenügender Hinsicht mit dem angefochtenen Urteil auseinandersetzt, ist ihre Rüge unbegründet, womit sich eine weitergehende Auseinandersetzung mit ihren Vorbringen erübrigt.

3.6. Es fragt sich jedoch, ob die Geltendmachung des Ferienlohns durch den Beschwerdegegner gegen das Verbot des Rechtsmissbrauchs verstösst:

3.6.1. Der offenbare Missbrauch eines Rechtes findet keinen Rechtsschutz (Art. 2 Abs. 2 ZGB). Wann ein solcher Missbrauch vorliegt, ist anhand der konkreten Umstände des Einzelfalles zu bestimmen (BGE 121 III 60 E. 3d. S. 63 mit Hinweis), wobei die von der Lehre und Rechtsprechung entwickelten Fallgruppen des Rechtsmissbrauchs zu beachten sind (BGE 125 III 257 E. 2a S. 259; 120 II 100 E. 3a S. 108 mit Hinweisen). Zu diesen Fallgruppen ist die Rechtsausübung zu zählen, die ohne schützenswertes Interesse erfolgt oder zu einem krassen Missverhältnis berechtigter Interessen führen würde (BGE 123 III 200 E. 2b S. 203; 120 II 100 E. 3a S. 108 mit Hinweisen). Ebenso kann allgemein gesagt werden, dass die Geltendmachung eines Rechts missbräuchlich ist, wenn sie im Widerspruch zu einem früheren Verhalten steht und dadurch erweckte berechnete Erwartungen enttäuscht (BGE 125 III 257 E. 2a S. 259; 123 III 70 E. 3c S. 74 f., je mit Hinweisen). Indessen ist im Widerspruch zwischen der Zustimmung zu einer Vereinbarung und der nachträglichen Geltendmachung ihrer Ungültigkeit unter Berufung auf zwingendes Recht nur dann ein Rechtsmissbrauch zu erblicken, wenn zusätzliche besondere Umstände gegeben sind; ansonsten würde dem Arbeitnehmer der mit der zwingenden Gesetzesbestimmung gewährte Schutz auf dem Weg über Art. 2 ZGB wieder entzogen (BGE 126 III 337 E. 7 S. 344; 110 II 168 E. 3c S. 171 mit Hinweis). Besondere Umstände, welche die Berufung auf zwingendes Recht als missbräuchlich erscheinen lassen, sind auch zu bejahen, wenn die von der angerufenen Norm zu schützenden Interessen entfallen oder sonst wie gewahrt wurden oder wenn die Partei mit der Geltendmachung der Nichtigkeit der Vereinbarung derart lange zuwartet, dass der anderen Partei dadurch verunmöglicht wurde, ihre eigenen Interessen zu wahren (vgl. BGE 127 III 257 E. 6c S. 267, 357 E. 4c/bb S. 364; 116 II 428 E. 2 S. 431; 94 II 37 E. 6b ff. S. 41 ff.; vgl. zum Ganzen auch BGE 129 III 493 E. 5.1 S. 497 f.).

3.6.2. Die Beschwerdeführerin zählt unter dem Titel des Rechtsmissbrauchs verschiedene Fallgruppen auf, weshalb sich der Beschwerdegegner rechtsmissbräuchlich verhalten haben soll. Dabei bringt sie abermals vor,

der Beschwerdegegner habe seit Beginn des Arbeitsverhältnisses gewusst, dass in seiner Lohnzahlung die Anteile für den Ferienlohn inbegriffen waren. Hinzu komme, dass er als ausgebildeter Jurist und Rechtsanwalt die Rechtslage seit Vertragsbeginn bestens gekannt und damit gewusst habe, dass nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung die ausnahmsweise zulässige Abgeltung der Ferien durch Geldleistungen voraussetze, dass sowohl aus dem Arbeitsvertrag wie aus den periodischen Lohnabrechnungen klar habe hervorgehen müssen, welcher Teil des Lohnbetrages zur Abgeltung des Ferienanspruchs zu bestimmen sei. Der von der Vorinstanz festgestellte Sachverhalt sei diesbezüglich richtig zu stellen.

Entgegen ihrer Ansicht reicht jedoch allein die Tatsache, dass der Beschwerdegegner angeblich gewusst haben soll, dass die Anteile für Ferien in den Lohnzahlungen enthalten waren, nicht aus, um einen Rechtsmissbrauch zu begründen (vgl. dazu auch BGE 129 III 493 E. 5 S. 497 ff.). Denn wie die Vorinstanz zutreffend festgehalten hat, würde das Spezifikationsprinzip ausgehebelt, wenn allein aus der gesonderten Ausweisung des Ferienlohnes im Arbeitsvertrag und in den Nachträgen darauf geschlossen würde, der Beschwerdegegner habe die ziffernmässige Höhe des Zuschlags genau gekannt. Vielmehr müssen für die Annahme des Rechtsmissbrauchs besondere Umstände gegeben sein (vgl. E. 3.6.1 hiervor), welche allenfalls darin liegen könnten, dass dem Beschwerdegegner als Rechtsanwalt die Rechtslage klar war, weshalb seine Berufung auf den Formmangel treuwidrig wäre.

3.6.3. Die Vorinstanz hielt diesbezüglich fest, es sei unbestritten, dass der Beschwerdegegner im Dezember 2009 nach der Lektüre eines Beobachterratgebers auf die Mangelhaftigkeit der Lohnabrechnungen der Beschwerdeführerin hinsichtlich der separaten Darstellung der Ferienlohnabgeltung gestossen sei. Ebenso unbestritten sei, dass der Beschwerdegegner diese Erkenntnis nicht für sich behalten habe, sondern dies einem Mitarbeiter der Beschwerdeführerin mitgeteilt habe. Seitens der Beschwerdeführerin sei jedoch nichts unternommen worden, weshalb der Beschwerdegegner mit E-Mail vom 16. Januar 2012 erneut an die Beschwerdeführerin gelangt sei und diese darauf hingewiesen habe, dass der Ferienlohnanteil in der Lohnabrechnung nicht ausgewiesen werde. Erst im Mai 2013 habe die Beschwerdeführerin ihre Lohnabrechnungen angepasst und den Ferienlohnanteil gesondert angegeben.

Habe der Beschwerdegegner damit auf eine separate Darstellung der Ferienlohnabgeltung in den einzelnen Gehaltsabrechnungen bestanden, habe die Beschwerdeführerin nicht darauf vertrauen dürfen, dass dieser aus der gesonderten Ausweisung des Ferienlohnes im Arbeitsvertrag und den Nachträgen dazu, die ziffernmässige Höhe des Zuschlages genau gekannt habe. Auch wenn dem Beschwerdegegner ab einem bestimmten Zeitpunkt (spätestens Dezember 2009) habe bewusst sein müssen, dass die Ferienentschädigung nach Auffassung der Beschwerdeführerin im Lohn inbegriffen gewesen sei, und ihm die Berechnungsweise grundsätzlich bekannt gewesen sei, habe seinerseits ein berechtigtes Interesse an der Ausweisung der ziffernmässigen Höhe des Zuschlages in den einzelnen Lohnabrechnungen bestanden. Dies nur schon deshalb, weil die Lohnhöhe stets variiert habe. Indem die Beschwerdeführerin ihrer entsprechenden Obliegenheit trotz mehrmaliger Aufforderung nicht nachgekommen sei, habe sie das Risiko einer Doppelzahlung bewusst in Kauf genommen.

3.6.4. Mit diesen Erwägungen setzt sich die Beschwerdeführerin grösstenteils nicht auseinander. Soweit auf ihre weitgehend appellatorischen Vorbringen überhaupt eingegangen werden kann, beschränken sie sich darauf, dass das Wissen des Beschwerdegegners bereits im 2008 bestanden habe und dass allein aus der Tatsache, wonach der Beschwerdegegner in einem Beobachterratgeber über den Ferienstundenlohn gelesen haben wolle, nicht geschlossen werden könne, dass er die bundesgerichtliche Rechtsprechung nicht schon vorher gekannt habe. Dies kann jedoch letztlich offen gelassen werden. Denn es ist unbestritten, dass der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin im Dezember 2009 auf die mangelhafte Lohnabrechnung aufmerksam gemacht hat, die Beschwerdeführerin jedoch erst über drei Jahre später die notwendigen Änderungen in ihrer Lohnabrechnung angebracht und den Ferienlohn gesondert ausgewiesen hat. Mit seiner Mitteilung hat der Beschwerdegegner der Beschwerdeführerin die Möglichkeit eingeräumt, allfällige Fehler zu korrigieren und damit eine mögliche Doppelzahlungspflicht zu vermeiden. Dadurch kann ihm nicht vorgeworfen werden, unredlich gehandelt zu haben, weshalb die nachträgliche Geltendmachung der Verletzung zwingenden Rechts nicht als rechtsmissbräuchlich angesehen werden kann.

3.7. Wie die Vorinstanz ohne Verletzung von Bundesrecht erkannt hat, liegen somit keine besonderen Umstände bzw. kein offenbar rechtsmissbräuchliches Verhalten des Beschwerdegegners vor, welches die Beschwerde-

führerin in Abweichung zur konstanten bundesgerichtlichen Rechtsprechung von ihrer Zahlungspflicht wegen nicht erfolgter Hervorhebung der Ferienabgeltung in den einzelnen Lohnabrechnungen befreien könnte.

4.

Aus den dargelegten Gründen ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Bei diesem Verfahrensausgang wird die Beschwerdeführerin für das bundesgerichtliche Verfahren kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 2 BGG). Mit Blick auf den Streitwert und die Natur der Streitigkeit kommen reduzierte Kosten in Ansatz (Art. 65 Abs. 4 lit. c BGG). Dagegen ist die volle Parteientschädigung geschuldet.

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 600.– werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

3.

Die Beschwerdeführerin hat den Beschwerdegegner 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, 11. Mai 2015

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung  
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Kiss

Die Gerichtsschreiberin: Reitze