Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.69/2007 /len

Urteil vom 21. Juni 2007
I. zivilrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident,
Bundesrichterinnen Klett, Rottenberg Liatowitsch,
Gerichtsschreiber Gelzer.

Parteien
X._____ AG,
Beklagte, Berufungsklägerin und Anschlussberufungsbeklagte,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Robert G. Briner,

gegen

A._____,
B._____,
Kläger, Berufungsbeklagte und Anschlussberufungskläger,
beide vertreten durch Rechtsanwältin Regula Mullis Tönz.

Gegenstand
Arbeitsvertrag; Bonus,

Berufung gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 18. Dezember 2006.

Sachverhalt:
A.
Die X._____ AG (Beklagte) stellte ab dem 5. Dezember 1988 A._____ (Kläger 1) an. Dieser arbeitete zunächst als Inbetriebnahme-Leiter von Kehrichtverbrennungsanlagen und seit 1. Januar 2000 als Assistent der Geschäftsleitung. B._____ (Kläger 2) war seit dem 10. Februar 1997 für die Beklagte tätig, namentlich als Projektleiter Kundendienst und Verkaufsverantwortlicher. Im November 2001 kündigten die Kläger ihre Arbeitsverhältnisse per 28. Februar 2002. Die Beklagte stellte den Kläger 1 ab dem 23. November 2001 zu 50 % frei. Am 3. Dezember 2001 unterzeichneten die Parteien von der Beklagten formulierte Freistellungsvereinbarungen. Diese sahen vor, dass die Kläger wegen Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit auf einem ähnlich gelagerten Tätigkeitsgebiet ab sofort freigestellt und sämtliche Bezüge, Ferien- und allfällige Überzeitguthaben mit der Schlussabrechnung im März 2002 abgerechnet werden. Am 18. März 2002 stellte die Beklagte den Klägern Lohnabrechnungen zu. Die Abrechnung für den Kläger 1 wies einen Anspruch von insgesamt Fr. 30'121.25 netto aus, der sich aus einem Bonus für das Jahr 2001 in der Höhe von Fr. 15'000.– (brutto), einem Restferienanspruch von 21.5 Tagen entsprechend Fr. 15'825.10 (brutto), sowie einem pro
rata-Anteil 13. Monatslohn für Januar und Februar 2001 von Fr. 1'940.– (brutto) zusammensetze. Die Lohnabrechnung des Klägers 2 wies einen Bonus von Fr. 8'800.–, einen 13. Monatslohn von Fr. 1'366.65, Ferienzahlungen von Fr. 20'631.50 und Überstunden von Fr. 10'206.70 aus. Abgesehen vom Anspruch auf Überstunden bezahlte die Beklagte die in den Lohnabrechnungen genannten Beträge nicht. Mit Schreiben vom 18. April 2002 erklärte die Beklage gegenüber dem Kläger 1, die ihm zugestellte Lohnabrechnung sei irrtümlich erfolgt.
B.
Mit separaten Eingaben vom 21. Mai 2002 und vom 19. September 2002 belangten die Kläger 1 und 2 die Beklagte vor dem Arbeitsgericht Zürich unter Berufung auf die Lohnabrechnungen vom 18. März 2002 auf

Zahlung von Fr. 30'121.25 netto, bzw. Fr. 30'798.15, je nebst Zins. Das Arbeitsgericht vereinigte die Verfahren und wies mit Urteil vom 24. Januar 2005 beide Klagen ab. Auf Berufung der Kläger verpflichtete das Obergericht des Kantons Zürich am 18. Dezember 2006 die Beklagte, dem Kläger 1 Fr. 15'915.15 netto und dem Kläger 2 Fr. 9'551.55 netto, je nebst 5 % Zins seit dem 1. April 2002 zu bezahlen. Im Übrigen wies es die Klage ab.
C.
Die Beklagte führt Berufung beim Bundesgericht mit dem Antrag, die Klage[n]abzuweisen. Die Kläger schliessen auf Abweisung der Berufung und erheben Anschlussberufung mit dem Begehren, unter dem Titel "Ferien" dem Kläger 1 Fr. 15'852.10 und dem Kläger 2 Fr. 20'631.50, je brutto nebst 5 % Zins seit 1. April 2002 zuzusprechen. Die Beklagte stellt den Antrag, die Anschlussberufung sei abzuweisen.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.
1.1 Das Bundesgesetz über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 (BGG; SR 173.110) ist am 1. Januar 2007 in Kraft getreten (AS 2006 1205, 1243). Da der angefochtene Entscheid vorher ergangen ist, richtet sich das Verfahren noch nach OG (Art. 132 Abs. 1 BGG).
1.2 Der angefochtene Endentscheid ist berufungsfähig, da er eine Zivilrechtsstreitigkeit mit einem Streitwert von über Fr. 8'000.– betrifft und er mit keinem ordentlichen kantonalen Rechtsmittel angefochten werden kann (Art. 46 und Art. 48 Abs. 1 OG). Auf die form- und fristgerechte Berufung ist daher grundsätzlich einzutreten.
1.3 Im Berufungsverfahren ist das Bundesgericht in der Regel an die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz gebunden (BGE 132 III 564 E. 5.2 S. 573 mit Hinweis). Ausnahmen von dieser Bindung kommen nur in Betracht, wenn die Vorinstanz bundesrechtliche Beweisvorschriften verletzt hat, wenn ihr ein offensichtliches Versehen unterlaufen ist (Art. 63 Abs. 2 OG) oder wenn der von ihr ermittelte Sachverhalt im Hinblick auf die Anwendung des Bundesrechts der Ergänzung bedarf (Art. 64 OG). Die Partei, die den Sachverhalt berichtigt oder ergänzt wissen will, hat darüber genaue Angaben mit Aktenhinweisen zu machen (Art. 55 Abs. 1 lit. d OG; BGE 130 III 102 E. 2.2 S. 106; 115 II 484 E. 2a S. 485 f., je mit Hinweisen). Eine Ergänzung setzt zudem voraus, dass entsprechende Sachbehauptungen bereits im kantonalen Verfahren prozesskonform aufgestellt, von der Vorinstanz aber zu Unrecht für unerheblich gehalten oder übersehen worden sind, was wiederum näher anzugeben ist. Ohne diese Angaben gelten Vorbringen, die über die tatsächlichen Feststellungen im angefochtenen Urteil hinausgehen, als neu und sind damit unzulässig (Art. 55 Abs. 1 lit. c OG; BGE 115 II 484 E. 2a S. 486 mit Hinweis). Blosse Kritik an der vorinstanzlichen Beweiswürdigung
ist im Berufungsverfahren unzulässig (BGE 127 III 248 E. 2c; 126 III 10 E. 2b S. 13).
1.4 Auf die Berufung der Beklagten ist nicht einzutreten, soweit sie - ohne eine der genannten Ausnahmen von der Bindung des Bundesgerichts an die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz geltend zu machen - von einem Sachverhalt ausgeht, der von diesen Feststellungen abweicht oder darin keine Stütze findet. Dies gilt namentlich für die Angabe, das Beweisverfahren habe klar gezeigt, dass die von den Klägern genutzten Unternehmensdaten die beklagtischen Kehrichts- bzw. Müllverbrennungsanlagen und deren Unterhalt, d. h. den lukrativen Teil des Geschäfts, betroffen hätten, mit deren Hilfe die Kläger ihr Konkurrenzgeschäft geplant und aufgebaut hätten.
2.
2.1 Die Beklagte hat den Forderungen der Kläger, soweit diese ausgewiesen sein sollten, Gegenforderungen zur Verrechnung gegenüber gestellt. Von diesen ist im bundesgerichtlichen Verfahren einzig noch die Schadenersatzforderung umstritten, welche die Beklagte damit begründete, dass ihr ein Auftrag entgangen sei, welcher die Müllverbrennungsanlage (MVA) Y._____ an die von den Klägern gemeinsam mit C._____ gegründete Z._____ AG erteilte. Dazu stellte die Vorinstanz fest, es sei unbestritten, dass sich C._____ noch während seiner Tätigkeit bei der Beklagten um den Erhalt dieses Auftrags bemüht habe. Der Beklagten sei aber der Beweis, dass die Kläger von diesem treuwidrigen Verhalten von C._____ gewusst und etwas damit zu tun gehabt hätten, nicht gelungen. Sie hätten einzig gewusst, dass mit der MVA Y._____ "etwas gelaufen" sei und diese mit der Vergabe zuwarten müsse. Die ihnen von C._____ erteilten Informationen seien nicht derart gewesen, dass ihnen deswegen eine eigene Treuwidrigkeit angelastet werden müsste. Deshalb fehle dem betreffenden Schadenersatzanspruch die Grundlage.
2.2 Die Beklagte wirft dem Obergericht in diesem Zusammenhang eine einseitige Beweiswürdigung vor und macht geltend, es habe verschiedene vom Arbeitsgericht erwähnte Beweiselemente ausser Acht gelassen.

2.3 Auf diese Rüge ist nicht einzutreten, weil die Beklagte damit unzulässige Kritik an der vorinstanzlichen Beweiswürdigung übt, ohne ein offensichtliches Versehen geltend zu machen. Somit hat es bei der Abweisung der Verrechnungsansprüche der Beklagten sein Bewenden.
3.
3.1 Die Vorinstanz führte bezüglich der von den Klägern erhobenen Ansprüchen auf Boni für das Jahr 2001 im Wesentlichen aus, schon im erstinstanzlichen Verfahren sei unbestritten gewesen, dass diese Boni grundsätzlich geschuldet und angesichts der von den Klägern in diesem Jahr erbrachten Leistungen in den sich aus den Lohnabrechnungen ergebenden Beträgen ausgewiesen seien. Die gemäss dem massgeblichen Reglement der Beklagten auszurichtenden Zielgratifikationen könnten zwar "bei begründeten Ausnahmefällen" bis auf Null korrigiert werden. Diese Korrekturen setzen jedoch genügende sachliche Gründe voraus, die namentlich bei einer völligen Verweigerung der Bonuszahlung ein gewisses Gewicht haben müssten. Die Beklagte mache geltend, die Verweigerung der Bonuszahlungen sei gerechtfertigt gewesen, da die Kläger gegen ihre Treupflicht gemäss Art. 321a OR verstossen hätten, indem sie interne Daten der Beklagten für die Erstellung eines Businessplans im Hinblick auf die gemeinsam mit C._____ zu gründende Firma Z._____ AG, mithin für die Vorbereitung einer konkurrenzierenden Tätigkeit, verwendet hätten. Auch die erste Instanz habe in diesem Verhalten eine Rechtfertigung für die Reduktion der Boni erblickt, und zwar unabhängig davon,
ob es sich bei den verwendeten Daten um geheime Daten bzw. Geschäftsgeheimnisse im eigentlichen Sinne gehandelt habe. Dieser Erwägung könne nicht gefolgt werden, nachdem die Beklagte die Kläger gerade im Hinblick auf die beabsichtigte Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit in einem ähnlich gelagerten Tätigkeitsgebiet freigestellt habe. Die Würdigung der ersten Instanz führe zum nicht zulässigen Ergebnis, dass mit der Verweigerung der grundsätzlich ausgewiesenen Boni letztlich die konkurrenzierende Tätigkeit der Kläger bzw. deren Vorbereitung sanktioniert werde, obwohl ein Konkurrenzverbot nicht stipuliert worden sei. Hinzu komme, dass die Kläger zwar die Verwendung interner Daten für die Erstellung des Businessplanes für die zu gründende Z._____ AG eingeräumt, jedoch stets auch eingewendet hätten, dass diese Daten keine Geschäftsgeheimnisse darstellten, sondern allgemein zugänglich und ohne weiteres auch sonst erhältlich gewesen seien. Dabei sei auch zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer berechtigt sei, die beim Arbeitgeber erlangten Erfahrungen zu seinem beruflichen Fortkommen zu verwenden. Eine auch nach der faktischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter dauernde diesbezügliche Geheimhaltungspflicht würde zudem
voraussetzen, dass durch ihre Verletzung berechtigte Interessen der Arbeitgeberin tangiert würden, was die Beklagte nicht genügend substantiiert behaupte. Entgegen der Meinung der ersten Instanz sei demnach davon auszugehen, dass die den Klägern vorgeworfene Verwendung interner Daten der Beklagten jedenfalls nicht derart gravierend sei, dass in der deswegen erfolgten Verweigerung der - wohlbemerkt für das Vorjahr - geschuldeten Boni noch pflichtgemässe Ausübung der Beklagten gemäss dem Reglement zustehenden Ermessens erblickt werden könne. Somit sei die Beklagte den Klägern die für das Jahr 2001 im Quantitativen nicht bestrittenen Boni schuldig.
3.2 Die Beklagte vertritt auch im Berufungsverfahren den Standpunkt, sie habe die Bonusauszahlung zu Recht wegen eines im Reglement erwähnten "begründeten Ausnahmefalls" verweigert, der ihr unter Einräumung eines weiten Ermessensspielraums die Herabsetzung des Bonusanspruchs bis auf Null gestatte. Die zur Verwirkung der Bonusberechtigung führende Treuepflichtverletzung liege darin, dass die Kläger noch während der Dauer des Arbeitsvertrages zum Aufbau einer Konkurrenzfirma interne, nicht allgemein zugängliche Daten der Beklagten über ihre Kehrichtverbrennungsanlagen, Umsätze, Kontaktpersonen, wirtschaftliche Entwicklungen u.s.w. verwendet hätte. Die Verwendung solcher Daten sei gemäss den Überlegungen des Arbeitsgerichts erstellt. Wenn das Obergericht ausführe, die nachwirkende Diskretionspflicht dürfe nicht so extensiv ausgelegt werden, dass sie zu einem Konkurrenzverbot führe, lasse es ausser Acht, dass der Vorwurf der Beklagten nicht die nachvertragliche Zeit betreffe. Zudem stelle das Obergericht bezüglich der Geheimhaltungspflicht auf die faktische Beendigung des Arbeitsvertrages ab, was zeige, dass es der Freistellung die Bedeutung einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zumesse, was nicht zutreffe. Zwar würden gewisse
Treuepflichten nach der Freistellung reduziert. Dies könne jedoch nicht auf die danach erfolgte Verwendung von internen Daten zur Vorbereitung der Konkurrenztätigkeit zutreffen. Es sei offensichtlich, dass die Beklagte an denjenigen Daten, welche im Businessplan der Kläger übernommen worden seien, ein gerechtfertigtes Geheimhaltungsinteresse habe - und sei es nur, weil dies auch ihre Kunden gerechtfertigterweise hätten.
3.3
3.3.1 Gemäss Art. 321a OR hat der Arbeitnehmer die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treu-

en zu wahren (Abs. 1). Entsprechend darf er während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert (Abs. 3).
3.3.2 Grenze der Treuepflicht sind die berechtigten eigenen Interessen des Arbeitnehmers an der freien Entfaltung seiner Persönlichkeit, zu denen insbesondere auch das Interesse an einer anderen Tätigkeit gehört. Deshalb darf ein Arbeitnehmer auch bei bestehendem Arbeitsvertrag eine spätere Tätigkeit vorbereiten. Jedoch verletzt er seine Treuepflicht, wenn diese Vorbereitungen gegen Treu und Glauben verstossen. Das ist vor allem dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer bereits vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Konkurrenzierung beginnt oder seiner Arbeitgeberin Angestellte oder Kunden abwirbt (BGE 117 II 74 E. 4b mit Hinweisen). Zulässig ist jedoch die Vorbereitung, Gründung und Eintragung einer Konkurrenzfirma im Handelsregister, wenn diese Firma während der Dauer des Arbeitsvertrages noch nicht tätig wird (Staehelin, Zürcher Kommentar, 4. Aufl., N. 39 zu Art. 321a OR). Nach Beendigung des Arbeitsvertrages darf der Arbeitnehmer - soweit kein Konkurrenzverbot vereinbart worden ist - den früheren Arbeitgeber konkurrenzieren und dabei die bei ihr erlangten Fähigkeiten und Erfahrungen zu seinem wirtschaftlichen Fortkommen verwerten. Ausnutzen darf er daher sowohl die spezifischen Branchenkenntnisse wie auch das Wissen um
Geschäfts- und Kundenbeziehungen, sofern es sich dabei nicht um eigentliche Geschäftsgeheimnisse des früheren Arbeitgebers handelt (Urteil 4C.385/1991 vom 23. Oktober 1992 E. 6 c; vgl. auch Staehelin, a.a.O., N. 47 zu Art. 321a OR).
3.3.3 Aus der Treuepflicht folgt die Verschwiegenheits- bzw. Geheimhaltungspflicht, welche in Art. 321a Abs. 4 OR geregelt wird. Nach dieser Bestimmung darf der Arbeitnehmer geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erhält, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist. Gegenstand der Verschwiegenheitspflicht sind "Geheimnisse", welche voraussetzen, dass bestimmte Tatsachen nur ein beschränkter Personenkreis kennt. Allgemein bekannte oder ohne besondere Aufwendungen zugängliche Tatsachen, können nicht unter die Verschwiegenheitspflicht fallen (Staehelin, a.a.O., N. 42 f. zu Art. 321a OR; Vischer, Der Arbeitsvertrag, 3. Aufl., SPR, Bd. VII/4, S. 160 f.; Aubert, Commentaire romand, N. 7 zu Art. 321a OR; vgl. auch Portmann, Basler Kommentar, 4. Aufl., N. 24 ff. zu Art. 321a OR). Weiter setzt die Verschwiegenheitspflicht einen Geheimhaltungswillen des Arbeitgebers voraus. Einen solchen Willen muss er nicht ausdrücklich mitteilen. Es genügt, wenn unter den
gegebenen Umständen erkennbar ist, dass er gewisse Tatsachen geheim halten will (BGE 127 III 310 E. 5a mit Hinweisen). Schliesslich setzt die Geheimhaltungspflicht ein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers voraus (Staehelin, a.a.O., N. 42 zu Art. 321a OR; vgl. auch BGE 88 II 319 E. 1 S. 322). Diese Voraussetzung wird in Art. 321a Abs. 4 OR für die Zeit nach Abschluss des Vertragsverhältnisses ausdrücklich genannt. Sie hat jedoch auch für die Dauer des Vertragsverhältnisses zu gelten, da der Arbeitgeber nach Treu und Glauben nur die berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu wahren hat (Art. 321a Abs. 1 OR; Vischer, a.a.O., S. 160 Fn. 13). Bei der Beurteilung der Frage, ob der Arbeitgeber berechtigte Interessen an der Geheimhaltung einer Tatsache hat, sind nach Beendigung des Arbeitsvertrages seine Interessen an der Erhaltung seiner Aufbauarbeit oder allgemein an der Produktivität seines Betriebes gegenüber den Interessen des Arbeitnehmers am beruflichen Fortkommen, an seiner wirtschaftlichen Entfaltung und am freien Wettbewerb abzuwägen (Urteil 4C.385/1991 vom 23. Oktober 1992 E. 6c).
3.4 Die Angabe der Beklagten, die Kläger hätten noch während der Dauer des Arbeitsvertrages zum Aufbau einer Konkurrenzfirma interne d.h. nicht allgemein zugängliche Daten der Beklagten verwendet, findet im angefochtenen Urteil keine Stütze. Die Vorinstanz führte zur Begründung ihres Standpunkts an, die Kläger hätten eingewendet, die verwendeten Daten seien allgemein zugänglich und ohne weiteres auch anderweitig erhältlich gewesen. Demnach hat die Vorinstanz den geheimen Charakter der verwendeten Daten als nicht nachgewiesen erachtet. Diese Feststellung ist für das Bundesgericht verbindlich, zumal die Beklagte insoweit einzig auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts verweist und keine Ausnahme von der Bindung des Bundesgerichts an die vorinstanzlichen Feststellungen geltend macht (vgl. E. 1.3 hiervor). Damit ist nicht davon auszugehen, die Kläger hätten bei der Erstellung des Businessplans geheime Daten verwendet, weshalb die Ausarbeitung dieses Plans - auch wenn sie während der Dauer des Arbeitsverhältnisses erfolgte - nicht als Treuepflichtverletzung, sondern als zulässige Vorbereitung einer späteren Tätigkeit zu qualifizieren ist. Zudem legt die Beklagte nicht rechtsgenüglich dar, welche internen Daten von den Klägern in ihrem

Businessplan verwendet worden sein sollen und inwiefern die Beklagte diesbezüglich ein hinreichendes Geheimhaltungsinteresse gehabt habe. Unter diesen Umständen wäre selbst unter der Annahme der Verwertung nicht allgemein zugänglicher Daten durch die Kläger eine Verletzung ihrer Treuepflicht zu verneinen.
4.
Die Berufung erweist sich insgesamt als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.
5.
5.1 Auf die form- und fristgerecht eingereichte Anschlussberufung der Kläger ist einzutreten, soweit sie damit zulässige und rechtsgenüglich begründete Rügen erheben.
5.2 Gemäss Art. 55 Abs. 1 lit. c OG muss in der Berufungsschrift dargelegt werden, welche Bundesrechtssätze und inwiefern sie durch den angefochtenen Entscheid verletzt worden sind. Dazu genügt die blosse Nennung bestimmter Gesetzesartikel nicht. Vielmehr ist unerlässlich, dass die Berufung auf die Begründung des angefochtenen Urteils eingeht und im Einzelnen zeigt, welche Vorschriften und warum sie von der Vorinstanz verletzt worden sein sollen (BGE 116 II 745 E. 3 S. 748 f.).
5.3 Diese Begründungsanforderungen gelten auch für die Anschlussberufung. Auf diese ist daher nicht einzutreten, soweit die Kläger zahlreiche Gesetzesbestimmungen als verletzt ausgeben, ohne darzulegen, weshalb die Vorinstanz dagegen verstossen haben soll. Zudem darf im Berufungsverfahren keine Kritik an der Beweiswürdigung der Vorinstanz geübt werden (vgl. E. 1.3 hiervor). Auf die Rüge der Kläger, die Vorinstanz habe Zeugenaussagen falsch gewürdigt, ist daher nicht einzutreten.
6.
6.1 Im kantonalen Verfahren machten die Kläger geltend, die Beklagte habe die Ansprüche auf Ferienabgeltung in den Freistellungsvereinbarungen vom 3. Dezember 2001 und der am 18. März 2002 vom Lohnbuchhaltungsbüro der Beklagten zugestellten Schlussabrechnungen anerkannt. Die kantonalen Gerichte verneinten einerseits, dass die erwähnten Belege Schuldanerkennungen im eigentlichen Sinne darstellten, und andererseits, dass die Kläger nach Treu und Glauben zur Erwartung berechtigt waren, daraus eine Zahlungspflicht der Beklagten abzuleiten. Zur Begründung führte die Vorinstanz im Wesentlichen aus, im Schreiben vom 3. Dezember 2001 habe die Beklagte nicht die Zahlung bestimmter Beträge, sondern lediglich die Abrechnung über die sich aus dem Arbeitsverhältnis noch ergebenden Ansprüche im März 2002 zugesichert. Auch wenn das Lohnbuchhaltungsbüro einer Gesellschaft grundsätzlich als berechtigt betrachtet werden dürfe, Löhne abzurechnen und deren Auszahlung vorzunehmen oder zu veranlassen, sei davon auszugehen, dass die Kläger vorliegend nicht hätten annehmen dürfen, das Lohnbüro sei darüber hinaus berechtigt oder bevollmächtigt gewesen, mit den - nicht einmal unterzeichneten - Lohnabrechnungen vom 18. März 2002 für die darin aufgeführten
Beträge eine Schuldanerkennung im eigentlichen Sinne abzugeben. Eine Lohnabrechnung sei nichts anderes als eine blosse Abrechnung, die nichts über das Zustandekommen oder die Rechtsgültigkeit des der Abrechnung zugrunde liegenden Rechtsverhältnisses aussage, sondern sich ausschliesslich auf die darin enthaltenen mathematischen Vorgänge beziehe. So sei auf Grund einer Lohnabrechnung bereits ausbezahlter, irrtümlicherweise zu hoch angesetzter Lohn zurückzuerstatten. Die Beklagte habe somit ungeachtet der Freistellungsvereinbarung und der Schlussabrechnung einwenden können, die Abrechnung sei irrtümlich erfolgt, da die klägerischen Ansprüche auf Abgeltung nicht bezogener Ferien bestünden. Demnach sei materiell zu prüfen, ob den Klägern der Bezug der ihnen noch zustehenden Ferien während der Freistellungszeit zugemutet werden könne, was mit der ersten Instanz zu bejahen sei.
6.2 Die Kläger halten auch im Berufungsverfahren daran fest, dass die Beklagte bezüglich der Ferienauszahlung eine Schuldanerkennung geleistet habe, weshalb die Kläger nach Treu und Glauben hätten annehmen können, die Auszahlung werde entsprechend der Lohnabrechnung erfolgen. Zur Begründung führen die Kläger an, sie hätten entgegen der Annahme der Vorinstanz darauf vertrauen dürfen, dass das Lohnbuchhaltungsbüro bzw. deren Mitarbeitende zur Ausstellung von Lohnabrechnungen bevollmächtigt seien und die nötigen Informationen von handlungsbevollmächtigten Personen der Beklagten erhalten hätten. Die Geltendmachung eines Irrtums über den Anspruch auf Grund nicht bezogener Ferien sei rechtsmissbräuchlich, weil sie im Widerspruch zum früheren Verhalten der Beklagten stehe und dadurch erweckte berechtigte Erwartungen enttäusche.
6.3 Ein Schuldbekenntnis bzw. eine Schuldanerkennung liegt vor, wenn der Schuldner gegenüber dem Gläubiger erklärt, dass eine bestimmte Schuld bestehe (Schwenzer, Basler Kommentar, 4. Aufl., N. 2 zu Art. 17 OR; Schmidlin, Berner Kommentar, N. 15 zu Art. 17 OR). Eine Schuldanerkennung hat grundsätzlich keinen Einfluss auf den materiellen Bestand der schuldnerischen Verpflichtung. Dem Schuldner, der eine Forderung anerkannt hatte, stehen daher gegenüber dem Gläubiger sämtliche Einreden und Einwendungen aus dem

Grundgeschäft offen (BGE 131 III 268 E. 3.2 S. 273; 127 III 559 E. 4a S. 564; 105 II 183 E. 4a S. 187, je mit Hinweisen). Nur ausnahmsweise ist mit der Schuldanerkennung eine zusätzliche Abrede verbunden, dass der Schuldner bezüglich der anerkannten Schuld auf bestimmte Einreden verzichte. Ein solcher Einredeverzicht ist nicht leichthin anzunehmen und muss eindeutig sein, da er für den Schuldner von grosser Tragweite ist (BGE 65 II 66 E. 8b S. 82). Die Beweislast für eine derartige Einredebeschränkung trägt der Gläubiger (Urteil 4C.214/2006 E. 4.3.2 mit Hinweisen).
6.4 Die Kläger machen zwar geltend, die Beklagte habe mit der ihnen zugestellten Lohnabrechnung in Verbindung mit den Freistellungsvereinbarungen vom 3. Dezember 2001 bestimmte Ansprüche auf Ferienabgeltung anerkannt. Sie zeigen jedoch nicht auf und es ist auch nicht ersichtlich, inwiefern die Beklagte damit eine eindeutige Erklärung abgegeben hätte, auf bestimmte Einreden zu verzichten. Die Kläger konnten daher entgegen ihrer Auffassung nicht darauf vertrauen, die Beklagte werde ihr die in den Lohnabrechnungen genannten Ferienabgeltungen auch ohne Rechtsgrund bezahlen. Damit stand der Beklagten - selbst wenn von einer Schuldanerkennung ausgegangen würde - das Recht zu, einzuwenden und zu beweisen, dass den Klägern kein Anspruch auf Ferienabgeltung zustand. Dass die Vorinstanz die Prüfung dieser Einwendung bzw. des materiellen Bestands eines Anspruchs auf Ferienabgeltung in Verletzung von Bundesrecht vorgenommen hätte, machen die Kläger nicht rechtsgenügend geltend, weshalb es dabei sein Bewenden hat. Dies führt zur Abweisung der Anschlussberufung, soweit darauf einzutreten ist.
7.
Da sowohl Berufung als auch Anschlussberufung abzuweisen sind, soweit darauf einzutreten ist, und sich die Begehren beider Parteien in der Grössenordnung etwa die Waage halten, erscheint es gerechtfertigt, die Kosten des bundesgerichtlichen Verfahrens den Parteien je zur Hälfte aufzuerlegen und die Parteikosten wettzuschlagen (Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 2 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:
1.
Die Berufung und Anschlussberufung werden abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
2.
Die Gerichtsgebühr von Fr. 4'000.– wird den Parteien je zur Hälfte auferlegt.
3.
Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.
4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 21. Juni 2007
Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: