

Est conforme au **principe de confiance l'interprétation** des juges cantonaux selon laquelle une employeuse s'est **contractuellement engagée à verser un élément de nature salariale**, lorsque le contrat stipule qu'un « bonus » d'un montant déterminé doit être versé pour une année déterminée, **sans aucune autre condition ou restriction** (cons. 4).

Le simple usage du terme « bonus » dans le contrat ne conduit pas à faire automatiquement de cet élément de rémunération un élément discrétionnaire (cons. 4.5).

Même si le travailleur se situait en haut de la hiérarchie de l'entreprise, l'employeuse ne pouvait compter sur une **acceptation tacite**, au sens de l'art. 6 CO, de l'offre – défavorable – qu'elle lui avait faite de **renoncer à son bonus** (cons. 5).

Besetzung

Bundesrichterin Kiss, Präsidentin,
Bundesrichterinnen Klett, Hohl,
Gerichtsschreiber Brugger.

Verfahrensbeteiligte

A. AG,
vertreten durch Rechtsanwalt Dieter Trümpy,
Beschwerdeführerin,

gegen

B.,
vertreten durch Rechtsanwalt Urs Rudolf,
Beschwerdegegner.

Gegenstand

Arbeitsvertrag,

Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Solothurn, Zivilkammer, vom 23. März 2017.

Sachverhalt:

A.

B. (Kläger, Beschwerdegegner) war vom 1. Juli 2010 bis 31. Juli 2013 bei der C. AG, heute A. AG (Beklagte, Beschwerdeführerin), als Geschäftsführer angestellt. Der Arbeitsvertrag vom 22. September 2009 enthielt unter anderem folgende Bestimmungen:

" 6. Gehalt

Der Mitarbeiter erhält ein monatliches Bruttosalär von CHF 18'000.00 im Jahre 2010 und CHF 19'000.00 im Jahre 2011 sowie eine Spesenpauschale von CHF 1'000.00 pro Monat zur Deckung von Kleinspesen (unter CHF 50.00) und Repräsentationskosten. (...)

7. Jahresendzulage / Bonus

Die Jahresendzulage (13. Monatslohn) beträgt 1/12 des jährlichen Lohnes ohne Zulagen und wird mit

dem Dezemberlohn überwiesen.

Bonusregelung:

2010: CHF 23'333.00

2011: CHF 40'000.00

Spätestens bis 31.12.2011 wird die Bonusregelung zwischen den Parteien neu definiert."

B.

Der Kläger reichte am 27. Juni 2014 beim Richteramt Olten-Gösigen Klage gegen die Beklagte ein und beantragte, diese sei zu verpflichten, ihm den Bonus für das Jahr 2011, das heisst den Betrag von Fr. 40'000.--, nebst Zins seit 1. August 2013 zu bezahlen und auf dem Betrag von Fr. 40'000.-- die gesetzlichen und vertraglichen Sozialabgaben zu entrichten. Das Amtsgericht wies die Klage mit Urteil vom 1. Dezember 2015 ab.

Dagegen erhob der Kläger Berufung an das Obergericht des Kantons Solothurn. Dieses hiess mit Urteil vom 23. März 2017 die Berufung des Klägers gut. Es hob das Urteil des Amtsgerichts auf und verpflichtete die Beklagte, dem Kläger Fr. 40'000.-- zuzüglich Zins zu 5 % seit 1. August 2013 zu bezahlen und auf dem Betrag von Fr. 40'000.-- die gesetzlichen und vertraglichen Sozialversicherungsabgaben zu entrichten. Sodann verteilte es die Kosten des amtsgerichtlichen Verfahrens neu.

C.

Dagegen erhob die Beschwerdeführerin Beschwerde in Zivilsachen an das Bundesgericht. Sie beantragt, das Urteil des Obergerichts sei aufzuheben und in Bestätigung des Urteils des Amtsgerichts sei die Klage des Beschwerdegegners vollumfänglich abzuweisen.

Auf die Einholung von Vernehmlassungen wurde verzichtet.

Erwägungen:

1.

Die Sachurteilsvoraussetzungen sind erfüllt, insbesondere auch das Streitwertfordernis von Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG mit einem Streitwert von Fr. 40'000.--, und geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Unter Vorbehalt einer rechtsgenügenden Begründung (Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG; vgl. Erwägung 2) ist daher auf die Beschwerde einzutreten.

2.

2.1. Mit Beschwerde in Zivilsachen können Rechtsverletzungen nach Art. 95 und 96 BGG gerügt werden. Die Beschwerde ist hinreichend zu begründen, andernfalls wird darauf nicht eingetreten (BGE 134 II 244 E. 2.1). In der Beschwerdeschrift ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt (Art. 42 Abs. 2 BGG). Unerlässlich ist, dass die Beschwerde auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingeht und im Einzelnen aufzeigt, worin eine Verletzung von Bundesrecht liegt. Die beschwerdeführende Partei 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 (BGE 140 III 86 E. 2 S. 89, 115 E. 2 S. 116). Die Begründung hat ferner in der Beschwerdeschrift selbst zu erfolgen und der blosser Verweis auf Ausführungen in anderen Rechtsschriften oder auf die Akten reicht nicht aus (BGE 140 III 115 E. 2 S. 116). Letzteres verkennt die Beschwerdeführerin soweit sie zur Begründung bloss auf ihre vorinstanzliche Berufungsantwort verweist. Damit ist sie nicht zu hören.

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt

hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den streitgegenständlichen Lebenssachverhalt als auch jene über den Ablauf des vor- und erstinstanzlichen Verfahrens, also die Feststellungen über den Prozesssachverhalt (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 mit Hinweisen). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 140 III 115 E. 2 S. 117; 135 III 397 E. 1.5). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 BGG).

Für eine Kritik am festgestellten Sachverhalt gilt das strenge Rügeprinzip von Art. 106 Abs. 2 BGG (BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern diese Voraussetzungen erfüllt sein sollen (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18 mit Hinweisen). Wenn sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit präzisen Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (BGE 140 III 86 E. 2 S. 90). Genügt die Kritik diesen Anforderungen nicht, können Vorbringen mit Bezug auf einen Sachverhalt, der vom angefochtenen Entscheid abweicht, nicht berücksichtigt werden (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18).

Diese Grundsätze verkennt die Beschwerdeführerin, wenn sie sich ohne Erhebung einer rechtsgenügenden Sachverhaltsrüge auf die Aussagen ihres Finanzchefs, eines Vertreters der Revisionsstelle oder auf Aussagen des Beschwerdegegners oder ihres Verwaltungsratspräsidenten vor der Erstinstanz beruft, die im vorinstanzlichen Sachverhalt nicht festgestellt wurden. Darauf kann nicht abgestellt werden. Gleich gilt, wenn sie ohne Erhebung einer hinreichenden Sachverhaltsrüge vorbringt, dass sich das Verhältnis zwischen dem Beschwerdegegner und ihrem Verwaltungsratspräsidenten im Laufe der Anstellung "keineswegs verbessert" habe, was vorinstanzlich nicht festgestellt wurde.

3.

3.1. Die Parteien trafen in Ziffer 7 ihres Arbeitsvertrags vom 22. September 2009 eine "Bonusregelung" für die Jahre 2010 und 2011. Bezüglich dem hier strittigen Bonus für das Jahr 2011 hielten sie einzig fest: "2011: CHF 40'000.00".

Der Begriff des Bonus wird im Obligationenrecht nicht definiert. Es ist daher im Einzelfall zu prüfen, ob der für das Jahr 2011 vereinbarte Bonus als Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR oder als Teil des Lohnes im Sinne von Art. 322 OR zu qualifizieren ist (vgl. BGE 142 III 381 E. 2; 141 III 407 E. 4.1). **Eine Gratifikation zeichnet sich gegenüber dem Lohn dadurch aus, dass sie zum Lohn hinzutritt und immer in einem gewissen Masse vom Willen des Arbeitgebers abhängt. Die Gratifikation wird damit ganz oder zumindest teilweise freiwillig ausgerichtet. Freiwilligkeit ist anzunehmen, wenn dem Arbeitgeber zumindest bei der Festsetzung der Höhe des Bonus ein Ermessen zusteht. Ein solches Ermessen ist zu bejahen, wenn die Höhe des Bonus nicht nur vom Erreichen eines bestimmten Geschäftsergebnisses, sondern zudem auch von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber abhängig gemacht wird. Ein im Voraus festgesetzter und fest vereinbarter Betrag kann daher keine Gratifikation sein** (BGE 142 III 381 E. 2.1; 139 III 155 E. 3.1; je mit Hinweisen).

3.2. Ob der Bonus für das Jahr 2011 in einem gewissen Masse von Willen der Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin abhängt, ist durch Auslegung des Arbeitsvertrags vom 22. September 2009 zu ermitteln. Ziel der Vertragsauslegung ist es in erster Linie den übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen festzustellen (Art. 18 Abs. 1 OR). Diese subjektive Vertragsauslegung beruht auf Beweiswürdigung, die vorbehaltlich der Ausnahmen von Art. 97 und 105 BGG der bundesgerichtlichen Überprüfung entzogen ist (BGE 142 III 239 E. 5.2.1).

Kann der tatsächliche Wille der erklärenden Partei nicht festgestellt werden, so ist ihre Erklärung nach dem Vertrauensprinzip auszulegen. Die Partei hat danach ihre Erklärung so gelten zu lassen, wie

sie von der Adressatin nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen nach Treu und Glauben verstanden werden durfte und musste (BGE 142 III 239 E. 5.2.1).

Das Bundesgericht überprüft diese objektivierte Auslegung von Willenserklärungen als Rechtsfrage, wobei es an Feststellungen des kantonalen Richters über die äusseren Umstände sowie das Wissen und Wollen der Beteiligten grundsätzlich gebunden ist (Art. 105 Abs. 1 BGG; BGE 142 III 671 E. 3.3). Massgebend ist dabei der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Nachträgliches Parteiverhalten ist bei der Auslegung nach dem Vertrauensprinzip nicht von Bedeutung; es kann höchstens - im Rahmen der Beweiswürdigung - auf einen tatsächlichen Willen der Parteien schliessen lassen (BGE 133 III 61 E. 2.2.1; 132 III 626 E. 3.1).

4.

4.1. Die Erstinstanz erkannte bezüglich der Auslegung des Arbeitsvertrages vom 22. September 2009, dass die Bonuszahlung über Fr. 40'000.-- freiwillig sei und nach Ermessen erfolge. Es handle sich daher beim Bonus 2011 um eine Gratifikation. Da sie einmalig ausgerichtet worden sei, könne daraus nicht auf einen Lohnanspruch geschlossen werden. Der Beschwerdegegner verfüge daher weder aus Leistungslohn noch aus Gratifikation über einen Anspruch.

Die Vorinstanz teilte diese Auffassung nicht. Sie erwog, der Wortlaut der Bestimmung über den Bonus sei eindeutig und klar. Ziffer 7 des Arbeitsvertrages enthalte für die Jahre 2010 und 2011 eine unmissverständliche Bonusregelung. Irgendwelche Voraussetzungen, von denen die Auszahlung des betragsmässig festgelegten Bonus abhängig wären, würden nicht aufgeführt. **Auch ein Hinweis auf ein allfälliges Ermessen der Beschwerdeführerin in Bezug auf die Ausrichtung des Bonus fehle.** Dass der Bonus im Vertrag nicht unter Ziffer 6 (Titel: Gehalt) zusammen mit dem Lohn geregelt werde, spreche nicht gegen einen voraussetzungslosen Anspruch. **Unter der gleichen Ziffer 7 wie der Bonus sei auch der 13. Monatslohn erwähnt, bei dem es sich ebenfalls um einen unbedingten Anspruch handle. Ausdrücklich offen gelassen und damit nicht geregelt hätten die Parteien den Bonus für die Zeit ab dem Jahr 2012. Dieser Hinweis auf ein neues Bonusreglement ab dem Jahr 2012 unterstreiche die bedingungslose Zusicherung des Bonus für die Jahre 2010 und 2011.** Da der Bonus auch nach Auffassung des Beschwerdegegners ab 2012 leistungsabhängig - und damit anders als derjenige für die Jahre 2010 und 2011 - ausgestaltet werden sollte, mache es auch durchaus Sinn, den Bonus bereits für die beiden ersten Jahre - obwohl es sich um einen fixen Betrag handle - gesondert auszuweisen. Die Parteien hätten ja einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Die Beschwerdeführerin könne daher entgegen der Auffassung der Erstinstanz aus dem Umstand, dass die Parteien den Bonus in Ziffer 7 des Vertrages geregelt hätten, nichts zu ihren Gunsten ableiten.

Die ersten Kontakte im Hinblick auf die Anstellung des Beschwerdegegners bei der Beschwerdeführerin seien offenbar, so die Vorinstanz weiter, über eine Personalvermittlungsfirma erfolgt. Der Beschwerdegegner habe bei der Erstinstanz das zu einer Person angefertigte Personalienblatt dieser Firma eingereicht. In Bezug auf das Salär bei seiner damaligen Arbeitgeberin enthalte das Blatt folgende Bemerkung: "CHF 220'000 plus Bonus bis 70'000 = 290'000, plus Geschäftsauto. Grundsätzlich verhandelbar, aber da kein Druck zu wechseln auch nicht sehr bereit hier grosse Abstrich zu machen". Das Total von Fr. 290'000.-- entspreche in etwa dem Gehalt inkl. Jahresendzuschlag und Bonus gemäss dem Arbeitsvertrag bei der Beschwerdeführerin (13 x Fr. 19'000.-- + Fr. 40'000.-- = Fr. 287'000.--). Die Entstehungsgeschichte des Arbeitsvertrages deute somit in die gleiche Richtung wie dessen Wortlaut, wonach der Bonus für die Jahre 2010 und 2011 voraussetzungslos geschuldet sei.

Beim Verhalten nach Vertragsabschluss falle auf, dass der Beschwerdegegner, dem als Geschäftsführer der Beschwerdeführerin die operative Führungsverantwortung obliege, den vorliegend umstrittenen Bonus für das Jahr 2011 weder budgetiert noch nachträglich in der Jahresrechnung aufgeführt habe. Unmittelbare Reaktionen auf den Lohnausweis 2011 und die Lohnabrechnung, die keinen Bonus enthielten, seien ebenfalls nicht erfolgt. All diese Umstände würden in der Tat darauf hindeuten, dass der Beschwerdegegner die Bonusregeln anders als gemäss dem Wortlaut des Vertrages geregelt, verstanden haben könnte. Solche Unterlassungen könnten

aber genauso gut auch Ausdruck des von der Beschwerdeführerin dem Beschwerdegegner mehrfach vorgeworfenen Ungenügens und seiner Fehlleistungen sein. Aktenkundig sei eine E-Mail des Beschwerdegegners vom 2. März 2012 an den Verwaltungsratspräsidenten der Beschwerdeführerin, mit welcher er die Bonusfrage thematisierte. In seiner Antwort bemerke der Verwaltungsratspräsident: "Bei dem durch Ihre Fehlleistungen entstandenen Schaden erwarte ich einen freiwilligen Bonus-Verzicht". Diese Antwort spreche sehr dafür, dass der Verwaltungsratspräsident der Beschwerdeführerin von einem Anspruch des Beschwerdegegners auf den Bonus ausgehe, wie sich dies aus dem Wortlaut des Arbeitsvertrags ergebe. Stünde die Ausrichtung des Bonus im Ermessen der Arbeitgeberin oder seien die Voraussetzungen dafür nicht erfüllt, wäre kein "freiwilliger Verzicht" nötig.

Das Verhalten der Parteien nach Vertragsschluss sei somit mehrdeutig. Rückschlüsse auf die Willenslage bei Vertragsabschluss sei deshalb nicht möglich. Erst recht dürfe nicht daraus geschlossen werden, dass die Parteien etwas anders wollten, als dem Wortlaut und der Systematik der vertraglichen Regelung entnommen werden könne. Daran vermöge auch nichts zu ändern, dass dem Beschwerdegegner für das Jahr 2010 ebenfalls nicht der gemäss Vertrag vorgesehene Bonus von Fr. 23'333.--, sondern nur ein reduzierter Betrag ausbezahlt worden sei. Seine Begründung, er habe auf den Betrag von Fr. 2'333.-- verzichtet, weil er relativ geringfügig gewesen sei und er das Verhältnis mit dem Verwaltungsratspräsidenten nicht bereits zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses trüben wollte, sei durchaus plausibel.

4.2. Dagegen argumentiert die Beschwerdeführerin, die Erstinstanz habe sich im Gegensatz zur Vorinstanz für die Auslegung des Arbeitsvertrags nicht nur auf den Wortlaut abgestützt, sondern "unzählige weitere Komponenten" berücksichtigt. Sodann sei allein schon aus der Begriffsverwendung "Bonus" ersichtlich, dass es sich nicht um ein "Gehalt" handle, sondern um eine freiwillige variable Zusatzentschädigung. Aus diesem Grund sei der Bonus auch nicht unter dem Titel "Gehalt" geregelt, sondern unter dem Titel "Jahresendzulage/Bonus". Alsdann sei der Beschwerdegegner als oberster operativer Chef und Geschäftsführer der Beschwerdeführerin für die gesamte Budgetierung zuständig gewesen und er habe die Kosten von Fr. 40'000.-- [für den Bonus für das Jahr 2011] nicht budgetiert. Er habe auch später nicht "reklamiert". Sodann habe er bezüglich dem Bonusanspruch per 2010 nicht auf dem Betrag beharrt. Dies lasse keine andere Schlussfolgerung zu, als dass der Beschwerdegegner durch sein eigenes und aktenmässiges Verhalten klarerweise den "Tatbeweis" erbracht habe, dass auch ihm von allem Anfang an klar gewesen sei, dass es dem tatsächlichen und übereinstimmenden Willen beider Parteien entsprochen habe, dass auch für die Jahre 2010 und 2011 ein Bonus nicht vorbehaltlos geschuldet sei. Die Vorinstanz habe auf aktenwidrige und geradezu willkürliche Art und Weise bezüglich all diesen Sachverhaltskomponenten keinerlei Gewichtung und Abwägung vorgenommen. Die Schlussforderung der Vorinstanz basiere auf einer unrichtigen Feststellung des Sachverhalts im Sinne von Art. 97 Abs. 1 BGG.

4.3. Die Vorinstanz unterschied mit ihren Erwägungen nicht klar zwischen der subjektiven Auslegung nach dem Willensprinzip und der objektivierten Auslegung nach dem Vertrauensprinzip. Im Rahmen des nachträglichen Verhaltens der Parteien erwog sie, es könne nicht geschlossen werden, dass die Parteien etwas anders gewollt hätten, als dem Wortlaut und der Systematik der vertraglichen Regelung entnommen werden könne. Sie prüfte damit, ob der Beschwerdeführerin der Nachweis gelinge, dass sich die Parteien tatsächlich übereinstimmend verstanden hätten, dass der Bonus für das Jahr 2011 "nicht vorbehaltlos" geschuldet wäre. Dies verneinte sie. Sie stellte mithin keinen übereinstimmenden wirklichen Willen der Parteien fest.

Inwiefern die Vorinstanz dabei in Willkür verfallen wäre, wird von der Beschwerdeführerin nicht rechtsgenügend dargetan, indem sie dem Bundesgericht die bereits vor der Vorinstanz darlegten Umstände wiederholt und ihre eigene Beweiswürdigung unterbreitet sowie die gegenteilige Auffassung der Vorinstanz pauschal als "willkürlich" bezeichnet. Darauf ist nicht einzutreten (vgl. BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen).

4.4. **Da ein übereinstimmender tatsächlicher Wille nicht festgestellt werden konnte, interpretierte die Vorinstanz den Arbeitsvertrag nach dem Vertrauensprinzip und erkannte, dass der Bonus von Fr. 40'000.-- für das Jahr 2011 "voraussetzungslos" geschuldet sei.** Sie erwog also mit anderen Worten, dass der Beschwerdegegner die Regelung im Arbeitsvertrag so verstehen durfte und musste, dass dieser Bonus nicht im Ermessen der Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin stehe und damit als Teil des Lohnes nach Art. 322 OR zu qualifizieren sei.

4.5. **Diese zutreffende Auslegung vermag die Beschwerdeführerin mit ihrer sinngemässen Rüge einer Verletzung des Vertrauensprinzips nicht als bundesrechtswidrig auszuweisen:** Zunächst ist es nicht zutreffend, dass sich die Vorinstanz für die Auslegung nur auf den Wortlaut des Arbeitsvertrages abgestützt und die anderen "unzähligen weiteren Komponenten" nicht beachtet hätte. Vielmehr berücksichtigte sie neben dem Wortlaut des Vertrags auch dessen Systematik und Entstehungsgeschichte. Soweit die Beschwerdeführerin beanstandet, dass die Vorinstanz das nachträgliche Parteiverhalten des Beschwerdegegners nicht berücksichtigt habe, verkennt sie, dass für die Auslegung nach dem Vertrauensprinzip das nachträgliche Parteiverhalten keine Rolle spielt und daher zu Recht unberücksichtigt blieb (vgl. Erwägung 3.2). Diese Rüge geht fehl.

Sodann kann einzig gestützt auf die Begriffsverwendung "Bonus" im Arbeitsvertrag vom 22. September 2009 entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin nach Treu und Glauben nicht geschlossen werden, dass es sich dabei um eine "freiwillige variable Zusatzentschädigung" handelt. Wie erwähnt (vgl. Erwägung 3.1), wird der Begriff des Bonus im Obligationenrecht nicht definiert, weshalb im Einzelfall zu prüfen ist, ob ein vereinbarter Bonus als Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR oder als Teil des Lohnes im Sinne von Art. 322 OR zu qualifizieren ist.

Schliesslich vermag die Beschwerdeführerin auch aus dem Umstand nichts für sich abzuleiten, dass der Bonus im Arbeitsvertrag nicht unter Ziffer 6 ("Gehalt"), sondern unter der Ziffer 7 ("Jahresendzulage/Bonus") geregelt wurde. Wie schon die Vorinstanz zutreffend erwog, ist unter der gleichen Ziffer 7 wie der Bonus auch der 13. Monatslohn geregelt, bei dem es sich unbestrittenermassen um einen unbedingten Anspruch handelt.

4.6. Nach dem Gesagten ist das Auslegungsergebnis der Vorinstanz, dass es sich beim Bonus des Beschwerdegegners über Fr. 40'000.-- für das Jahr 2011 um einen Teil des Lohnes handelt, bundesrechtlich nicht zu beanstanden.

5.

5.1. **Für den Fall, dass dem Beschwerdegegner per 2011 ein Bonus über Fr. 40'000.-- zugestanden werde, argumentiert die Beschwerdeführerin, dass der Beschwerdegegner aufgrund seines Stillschweigens nach dem Erhalt des E-Mails des Verwaltungsratspräsidenten der Beschwerdeführerin vom 2. März 2012 auf den Bonusanspruch per 2011 verzichtet habe.** Der vorliegende Fall würde sich auf der allerobersten Unternehmensleitungsebene "abwickeln". Eine solche Kommunikation und die daraus abzuleitende Verlässlichkeit sei in rechtlicher Hinsicht unter die "besondere Natur des Geschäfts" oder unter "andere Umstände" nach Art. 6 OR zu subsumieren. Deshalb sei das erwiesene Stillschweigen des Beschwerdegegners auf die Aufforderung des Verwaltungsratspräsidenten hin, wonach der Beschwerdegegner bitte unverzüglich und schriftlich mitteilen möchte, falls er trotz des von ihm zu verantwortenden katastrophalen Geschäftsergebnisses die Auszahlung eines Bonus fordere, als Annahme dieses Angebots auf einen solchen Bonusverzicht zu qualifizieren. Damit habe die Vorinstanz Art. 6 OR verletzt.

5.2. **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_131/2015 vom 14. August 2015 E. 2.1; 4A_216/2013 vom 29. Juli 2013 E. 6.3; je mit Hinweisen). Dies trifft bei dem dem Beschwerdegegner angebotenen Verzicht auf den Bonus über Fr. 40'000.-- für das Jahr 2011 nicht zu, handelt es sich dabei doch nicht um ein für den Beschwerdegegner nur vorteilhaftes, sondern im Gegenteil um ein für ihn bloss nachteiliges Geschäft.

Demnach darf insoweit nur von einer stillschweigenden Zustimmung des Beschwerdegegners ausgegangen werden, wenn er nach den Umständen nach Treu und Glauben gehalten ist, eine mögliche Ablehnung ausdrücklich zu erklären. Das Vorliegen solcher Umstände hat die Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin zu beweisen (Urteile 4A_90/2016 vom 25. August 2016 E. 6.2; 4A_131/2015 vom 14. August 2015 E. 2.1; vgl. für solche möglichen Umstände: Manfred Rehbinder / Jean-Fritz Stöckli, Berner Kommentar, 2014, N. 5 zu Art. 341 OR).

5.3. Die Vorinstanz erwog, der Verwaltungsratspräsident der Beschwerdeführerin habe in seiner Antwort vom 2. März 2012 auf die E-Mail des Beschwerdegegners Folgendes ausgeführt: "Der genannte Anstellungsvertrag wurde von uns nicht in allen Details ausformuliert. Treu und Glauben gerade auch bezüglich Geben und Nehmen war eine wichtige Basis in unseren Verhandlungen. Bei Ihnen für unsere Verhältnisse Top-Verdienst (inkl. Personalvorsorge) setzten wir auch eine ebensolche Topleistung mit den entsprechenden Ergebnissen voraus. Wenn Sie nun der Meinung sind, dass Ihr zu verantwortendes katastrophales Resultat nach all dem Besprochenen und Geschehenen trotzdem vertraglich die Auslösung des Bonus garantiert, bitte ich Sie mir unverzüglich und schriftlich mitzuteilen, dass Sie die Auszahlung fordern. Gehen Sie davon aus, dass ich unsere Vereinbarung gut gelesen und geprüft habe. Eine Schonfrist in Ihrem Sinne, dass sie für das Resultat Ihrer Handlung keine Verantwortung zu übernehmen haben, vereinbarten wir nie. Bei dem durch Ihre Fehlleistung entstandenen Schaden erwarte ich einen freiwilligen Bonus-Verzicht. Auf weitere Auslegungskonstruktionen sollten wir klugerweise verzichten." Dass der Beschwerdegegner auf diese Antwort nicht reagiert habe, so die Vorinstanz weiter, könne nicht als "konkludente Zustimmung" gedeutet werden. Es bestehe grundsätzlich keine Antwortpflicht, was selbst dann gelte, wenn die andere Seite einseitig erklärt habe, bei Stillschweigen werde Einverständnis angenommen. Dazu komme, dass der Tonalität der Antwort des Verwaltungsratspräsidenten zufolge kaum anzunehmen gewesen wäre, dass er bereit gewesen wäre, eine andere Auffassung zu akzeptieren. Der Beschwerdegegner habe sich damals noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befunden. Zu beachten sei auch, dass ein Verzicht auf arbeitsrechtliche Ansprüche nur mit grosser Zurückhaltung bejaht werden dürfe. Dass der Beschwerdegegner bei der Unterzeichnung des neuen Bonusreglements am 31. Januar 2013 den für das Jahr 2011 noch offenen Betrag von Fr. 40'000.-- nicht angesprochen habe, könne ihm ebenfalls nicht zum Nachteil gereichen, sei es doch dabei nur um den Bonus des Jahres 2012 gegangen. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin sei deshalb nicht von einem Verzicht auf den Bonus [über Fr. 40'000.-- für das Jahr 2011] durch "konkludentes Verhalten" auszugehen.

5.4. Dieser überzeugenden Würdigung vermag die Beschwerdeführerin mit ihren Ausführungen nicht beizukommen. Sie beruft sich einzig darauf, dass das Schweigen des Beschwerdegegners nach dem E-Mail des Verwaltungsratspräsidenten der Beschwerdeführerin vom 2. März 2012 als Annahme des Angebots auf einen Verzicht auf den Bonus für das Jahr 2011 zu qualifizieren sei, weil sich das vorliegende Arbeitsverhältnis auf der "allerobersten Unternehmensleitungsebene" abgespielt habe. Es ist zwar zutreffend, dass der Beschwerdegegner als Geschäftsführer der Beschwerdeführerin angestellt wurde und sich die vorgängige Kommunikation zwischen ihm und dem Verwaltungsratspräsidenten der Beschwerdeführerin auf der "allerobersten Unternehmensleitungsebene abspielte". Allein gestützt auf diesen Umstand darf aber aus dem Schweigen des Beschwerdegegners auf die Offerte der Beschwerdeführerin für einen Verzicht auf den Bonus für das Jahr 2011 nicht auf dessen stillschweigende Zustimmung geschlossen werden. **Denn auch auf der obersten Führungsebene eines Unternehmens besteht grundsätzlich keine Pflicht des Arbeitnehmers ein Angebot auf einen Bonusverzicht ausdrücklich abzulehnen. Weitere**

Umstände, gestützt auf welche geschlossen werden müsste, dass der Beschwerdegegner im vorliegenden Einzelfall nach Treu und Glauben gehalten gewesen wäre, die Ablehnung ausdrücklich zu erklären, werden von der Beschwerdeführerin nicht dargetan und sind im vorinstanzlich festgestellten Sachverhalt nicht ersichtlich. Damit vermag die Beschwerdeführerin nicht aufzuzeigen, dass der Beschwerdegegner durch sein blosses Schweigen auf das E-Mail des Verwaltungsratspräsidenten die Offerte auf einen Bonusverzicht angenommen und somit auf den Bonus verzichtet hätte.

Da nach dem Gesagten kein Verzicht auf den Bonus für das Jahr 2011 angenommen werden kann, braucht nicht beurteilt zu werden, ob der Beschwerdegegner als Arbeitnehmer überhaupt auf seinen Bonus mit Lohncharakter verzichten könnte (vgl. Urteil 4A_187/2015 vom 29. September 2015 E. 6.2.2.2 mit Hinweisen, nicht. publ. in BGE 141 III 489).

6.

Die Beschwerde ist abzuweisen, soweit auf sie eingetreten werden kann. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird die Beschwerdeführerin kostenpflichtig (Art. 66 Abs. 1 BGG). Dem Beschwerdegegner ist aus dem bundesgerichtlichen Verfahren kein entschädigungspflichtiger Aufwand erwachsen, weshalb ihm keine Parteientschädigung zuzusprechen ist (Art. 68 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 2'000.-- werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

3.

Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.

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

Lausanne, 23. Juni 2017

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Kiss

Der Gerichtsschreiber: Brugger