

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA230012-O/U

Mitwirkend: Oberrichter lic. iur. A. Huizinga, Vorsitzender, Oberrichterin
lic. iur. B. Schärer und Ersatzoberrichterin lic. iur. V. Seiler
sowie Gerichtsschreiber MLaw R. Meli

Urteil vom 13. Juli 2023

in Sachen

A. _____ Stiftung,

Beklagte und Berufungsklägerin

vertreten durch Rechtsanwalt X1. _____,

und / oder Rechtsanwältin Dr. iur. X2. _____,

gegen

B. _____,

Kläger und Berufungsbeklagter

vertreten durch Rechtsanwältin lic. iur. Y1. _____

und / oder Rechtsanwalt MLaw Y2. _____,

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung (Eintreten auf Klage)**

**Berufung gegen einen Zwischenbeschluss des Arbeitsgerichtes Zürich,
2. Abteilung, im ordentlichen Verfahren vom 29. März 2023 (AN220026-L)**

Rechtsbegehren und Anträge:

Des Klägers (Urk. 4/1 S. 2):

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger CHF 1'089'198.75 nebst Zins zu 5% seit 2. November 2021 zu bezahlen.
2. Eventualiter sei die Beklagte zur verpflichten, dem Kläger CHF 995'598.75 nebst Zins zu 5% seit 10 Juni 2021 zu bezahlen.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zzgl. MWST) zulasten der Beklagten."

Der Beklagten (Urk. 4/14 S. 2):

- "1. Auf die Klage vom 2. Juni 2022 sei nicht einzutreten.
2. Eventualiter sei die Klage vollumfänglich abzuweisen;
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Klägers."

Beschluss des Arbeitsgerichts Zürich, 2. Abteilung, vom 29. März 2023:
(Urk. 2)

1. Auf die Klage wird eingetreten.
2. Über die Kosten- und Entschädigungsfolgen wird im Rahmen des Endentscheides entschieden.
3. Schriftliche Mitteilung an die Parteien.
4. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Berufungsanträge der Beklagten:
(Urk. 1)

- "1. Es sei der Zwischenbeschluss des Arbeitsgerichts Zürich vom 29. März 2023 (Geschäfts-Nr. AN220026) aufzuheben und auf die Klage vom 2. Juni 2022 nicht einzutreten, eventualiter die Klage vollumfänglich abzuweisen.

2. Subeventualiter sei die Angelegenheit zu neuer Entscheidung im Sinne der Erwägungen des Obergerichts des Kantons Zürich an die Vorinstanz zurückzuweisen.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Berufungsbeklagten und Klägers."

Erwägungen:

I.

1. Die Beklagte und Berufungsklägerin (nachfolgend Beklagte) ist eine Stiftung mit Sitz in Zürich. Sie hat den sog. C._____ (C._____) entwickelt, eine Blockchain, die sich mit der Dezentralisierung des Internets beschäftigt und als Plattform für Smart Contracts (selbstaussführende, digitale Verträge, die auf der Blockchain-Technologie basieren) dienen soll. Dazu hat sie den C._____ Token herausgegeben, mit dem auf der C._____ Blockchain bezahlt werden kann (vgl. Urk. 4/1 Rz. 10; Urk. 4/5/3; zur Blockchain-Technologie: Blockchain-Bericht des Bundesrates vom 14. Dezember 2018, Rechtliche Grundlagen für Distributed Ledger-Technologie und Blockchain in der Schweiz, S. 18; Antonopoulos, Mastering Bitcoin, Programming the Open Blockchain, 2. Aufl. Sebastopol 2017, S. 278 ff.).

2. Der Kläger und Berufungsbeklagte (nachfolgend Kläger) war gestützt auf einen schriftlichen, am 23. September 2019 abgeschlossenen Arbeitsvertrag (Urk. 4/5/4) ab dem 2. Dezember 2019 bis zum 30. September 2021 bei der Beklagten als Senior Software Engineer angestellt. Ebenfalls am 23. September 2019 schloss der Kläger mit der Beklagten ein sog. Restricted Token Units (RTU) Agreement (Urk. 4/5/5) ab. Am 18. Juni 2021 sprach die Beklagte die ordentliche Kündigung aus und stellte den Kläger für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist frei (vgl. Urk. 4/1 Rz. 53; Urk. 4/14 Rz. 8). Der Kläger macht mit der vorliegenden Klage Ansprüche aus dem RTU Agreement bzw. aus einem – laut seinen Ausführungen – von der Beklagten in punktueller Abänderung des RTU Agreements implementierten Cash-in-Lieu-of-Tokens Programm (Urk. 4/5/19) geltend (Urk. 4/1 Rz. 7).

3. Der Kläger reichte am 10. Januar 2022 das Schlichtungsgesuch ein. Nach gescheiterter Schlichtungsverhandlung wurde ihm am 28. Februar 2022 die Klagebewilligung erteilt (Urk. 4/3). Die Klageschrift datiert vom 2. Juni 2022 (Urk. 4/1). Nach Eingang einer beschränkten Klageantwort, in der die Beklagte die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Zürich (Vorinstanz) bestritten und das Nichteintreten auf die Klage beantragt hatte (Urk. 4/14) sowie nach Eingang weiterer Stellungnahmen beider Parteien hierzu (Urk. 4/17; 4/22; 4/25; 4/30), bejahte die Vorinstanz mit Zwischenbeschluss vom 29. März 2023 ihre Zuständigkeit und trat auf die Klage ein (Urk. 2=Urk. 4/34).

4. Gegen den am 4. April 2023 (Urk. 35/1-2) eröffneten Beschluss erhob die Beklagte mit Schriftsatz vom 12. Mai 2023 rechtzeitig Berufung (Urk. 1). Nach entsprechender Präsidialverfügung vom 16. Mai 2023 leistete sie einen Kostenvorschuss von Fr. 15'500.– (Urk. 3, Urk. 5). Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 4/1-35). Auf das Einholen einer Berufungsantwort wurde im Sinne von Art. 312 Abs. 1 ZPO verzichtet. Das Verfahren ist spruchreif.

II.

1. Mit der Berufung können unrichtige Rechtsanwendung und unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). In der schriftlichen Berufungsbegründung ist hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist bzw. an einem der genannten Mängel leidet (vgl. BGE 142 I 93 E. 8.2, S. 94; BGE 138 III 374 E. 4.3.1, S. 375; BGER 5A_751/2014 vom 28. Mai 2015, E. 2.1). Die Berufungsinstanz hat sich – abgesehen von offensichtlichen Mängeln – grundsätzlich auf die Beurteilung der Beanstandungen zu beschränken, die in der Berufungsschrift in rechtsgenügender Weise erhoben werden (vgl. BGE 142 III 413 E. 2.2.4, S. 417). In diesem Rahmen ist insoweit auf die Parteivorbringen einzugehen, als dies für die Entscheidungsfindung erforderlich ist (vgl. BGE 134 I 83 E. 4.1, S. 88).

2. Die Vorinstanz wies in rechtlicher Hinsicht mit Bezug auf § 20 Abs. 1 lit. a GOG darauf hin, für ihre sachliche Zuständigkeit genüge nicht ein irgendwie gear-

teter Zusammenhang zu einem Arbeitsverhältnis. In die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts fielen nur Klagen über Ansprüche, die ihren Rechtsgrund in einem Einzelarbeitsvertrag hätten. Die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis vorliege, habe einerseits Auswirkungen auf die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts. Andererseits hänge von der Beantwortung dieser Frage ab, ob der geltend gemachte Anspruch bestehe oder nicht. Nach einem allgemeinen prozessualen Grundsatz sei bei solchen doppelrelevanten Tatsachen im Rahmen der Zuständigkeitsprüfung auf die Begründung des eingeklagten Anspruchs abzustellen, ausser wenn diese offensichtlich falsch oder durch Dokumente unmittelbar und eindeutig widerlegt sei (Urk. 2 S. 3 f., 10). Diese zutreffenden Ausführungen blieben in der Berufung zu Recht unbeanstandet: Das Gericht beurteilt nach der von der Vorinstanz angesprochenen Theorie bei doppelrelevanten Tatsachen, die sowohl für die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts als auch für die Begründetheit der Klage erheblich sind, seine Zuständigkeit auf der Grundlage des eingeklagten Anspruchs sowie von dessen Begründung, ohne die Einwände der beklagten Partei zu prüfen. Die Beweisabnahme betreffend doppelrelevante Tatsachen wird auf diejenige Phase des Prozesses verschoben, in der die Begründetheit des eingeklagten Anspruchs geprüft wird. Die von der klagenden Partei hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Natur des eingeklagten Anspruchs behaupteten Tatsachen sind für die Beurteilung der Zuständigkeit des angerufenen Gerichts als wahr zu unterstellen und materiell-rechtliche Einwendungen bzw. Einreden der beklagten Partei gegen die Begründetheit des Anspruchs sind nicht zu hören. Eine Ausnahme gilt dort, wo die klägerischen Behauptungen auf Anhieb fadenscheinig oder inkohärent erscheinen oder durch die Klageantwort sowie die von der Gegenseite produzierten Dokumente unmittelbar und eindeutig widerlegt werden (vgl. BGE 141 III 294 E. 5.2 und 5.3, S. 298, 300; BGE 137 III 32 E. 2.2 und 2.3, S. 34; BGer 4A_31/2011 vom 11. März 2011, E. 2; BGer 4A_407/2011 vom 5. Dezember 2011, E. 2.1; OGer ZH LA180032-O/U vom 17. Oktober 2019, E. III.4.1.3.3.; OGer ZH LA190019 vom 24. April 2020, E. 3.4; ZR 111/2012 S. 16, 18). In Bezug auf die rechtliche Würdigung der klägerischen Vorbringen ist das Gericht selbstverständlich nicht an die Auffassung der Parteien gebunden (Art. 57 ZPO). Die recht-

liche Qualifikation eines Rechtsgeschäfts ist dem Parteiwillen entzogen (vgl. BGER 4A_64/2020 vom 6. August 2020, E. 5; BGE 143 II 297 E. 6.4.1, S. 331).

3. Der Kläger berief sich vor Vorinstanz im Kern darauf, die Beklagte habe die RTUs ihren Arbeitnehmern als finanziellen Anreiz und zusätzliche Vergütung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses, d.h. als Gegenleistung für seine Arbeitsleistung, zukommen lassen. Der Kläger bezog sich dabei auf Ziff. 7 des Arbeitsvertrages und Ziff. 2.g, Ziff. 3.a.1 und Ziff. 9.a des RTU Agreements (Urk. 4/17 Rz. 5 ff., 11 f.; Urk. 4/5/4 S. 2; Urk. 4/5/5 passim). Bereits in der Klageschrift hatte der Kläger ausgeführt, das RTU Agreement habe eine zusätzliche Vergütung des Klägers als Arbeitnehmer vorgesehen und sei später durch ein sog. Cash-in-Lieu-Programm modifiziert worden. Die Beklagte habe dem Kläger mit dem RTU Agreement eine Vergütung in Höhe von 100'000 RTU gewährt. Der Anspruch auf die RTU sei dabei unter zwei Bedingungen gestellt worden, einerseits ein "Time-based Vesting Requirement" und andererseits ein "Trading Volume Requirement". Vorausgesetzt worden sei ferner, dass der Kläger im Zeitpunkt des Vestings der Token noch bei der Beklagten angestellt gewesen sei (Urk. 4/1 Rz. 7, 13 ff., 18). In der Stellungnahme zur sachlichen Zuständigkeit des Arbeitsgerichts präzisierte der Kläger, die eingeklagten Ansprüche seien in verschiedener Hinsicht direkt vom Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien und der kontinuierlichen Erbringung der Arbeitsleistung des Klägers abhängig gewesen. Sie seien damit Teil seines Entgelts für die Arbeitsleistung gewesen. In Ziff. 7 des Arbeitsvertrages seien die Ansprüche unter dem RTU Agreement als "Salary and other compensation" bezeichnet worden, der Arbeitsvertrag und das RTU Agreement seien dem Kläger von der Beklagten in derselben E-Mail als Vertragspaket übermittelt worden, es handle sich um "Vergütungsansprüche als Gegenleistung für die Arbeitsleistung des Klägers für die Beklagte unter dem Arbeitsvertrag" (vgl. Urk. 4/17 Rz. 5, 12).

4. Die Vorinstanz erwog, es bestehe ein direkter Zusammenhang zwischen dem Arbeitsvertrag der Parteien und dem RTU Agreement und die Ansprüche unter dem RTU Agreement seien als Teil des Entgelts des Klägers aus dem Arbeitsvertrag im Sinne von dessen Ziff. 7 zu qualifizieren. So verweise Ziff. 7 des Arbeits-

vertrags vom 23. September 2019 auf das am selben Tag geschlossene RTU Agreement. Die beiden Verträge seien dem Kläger in zwei Dateien mit derselben E-Mail zugestellt worden. Der direkte Zusammenhang zwischen dem Arbeitsvertrag der Parteien und dem RTU Agreement ergebe sich weiter aufgrund einzelner Vertragsklauseln des RTU Agreements. Das sog. Vesting der RTUs beginne mit der Anstellung am 2. Dezember 2019 und werde nur dann unverfallbar, falls der Kläger weiterhin seine Services für die Beklagte erbringe. Aufgrund dieser Vertragsnormen sei davon auszugehen, dass die Ansprüche unter dem RTU Agreement vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien und der Erbringung der Arbeitsleistung durch den Kläger abhängig gewesen seien. Die Beklagte mache denn auch nicht geltend, dass vom Kläger irgendeine andere Gegenleistung als die Arbeitsleistung für die Ansprüche aus dem RTU Agreement zu erbringen gewesen sei. Sie sei vielmehr offenbar selber davon ausgegangen, dass die Ansprüche des Klägers aus dem RTU Agreement als Vergütung aus dem Arbeitsvertrag angesehen würden, wie sich aus den von der Beklagten erstellten Lohnabrechnungen (Urk. 4/19/43) und ihrem "Statement" vom 25. Juni 2021 (Urk. 4/19/44) ergebe (Urk. 2 S. 9 f.).

5. Die Beklagte sieht in ihrer Berufung eine unrichtige Sachverhaltsfeststellung und Rechtsanwendung u.a. darin, dass die Vorinstanz nicht beachtet habe, dass der Kläger sich betreffend die streitige Forderung nicht auf Normen über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR) berufen habe. Die Beklagte argumentiert, die Vorinstanz wende in ihrem Entscheid das Recht falsch an, indem sie zu Unrecht davon ausgehe, dass es bei der Beurteilung der Zuständigkeit nicht primär auf den Tatsachenvortrag des Klägers, sondern auf denjenigen der Beklagten ankomme. Hätte die Vorinstanz das Recht richtig angewendet und auf den klägerischen Tatsachenvortrag abgestellt, hätte sie nicht auf eine arbeitsrechtliche Streitigkeit schliessen können, da der Kläger sich in seinen Eingaben mit Bezug auf die streitige Forderung nach dem RTU Agreement nicht auf Normen über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR) berufen, sondern lediglich von "Vergütung" respektive "compensation" gesprochen und sich nur auf allgemeine Bestimmungen aus dem OR bezogen habe. Ferner habe er im erstinstanzlichen Verfahren nicht bestritten und damit anerkannt, dass der Arbeitsvertrag die Vergütung für

seine Arbeitsleistungen abschliessend geregelt habe, auch daher sei die Feststellung der Vorinstanz unzulässig (Urk. 1 Rz. 19 ff.).

5.1. Die Rechtsanwendung erfolgt von Amtes wegen. Der Kläger war nicht gehalten, Normen des Arbeitsrechts (Art. 319 ff. OR) anzurufen, es genügte, dass er (in kohärenter und nachvollziehbarer Weise) vorgebracht hatte, die eingeklagten Forderungen seien als zusätzliche Vergütung unter dem Arbeitsvertrag zwischen den Parteien vereinbart worden. Die Vorinstanz ging im angefochtenen Zwischenbeschluss nicht davon aus, dass es primär auf den Tatsachenvortrag der Beklagten ankomme. Wenn die Vorinstanz darauf hinwies, die Beklagte habe nichts Gegenteiliges behauptet bzw. selber nicht geltend gemacht, dass vom Kläger irgendeine andere Gegenleistung als die Arbeitsleistung für die Ansprüche aus dem RTU Agreement zu erbringen gewesen sei (Urk. 2 S. 10), so war genau dies den klägerischen Vorbringen zu entnehmen. Der Kläger hatte nämlich behauptet, die Beklagte habe nicht geltend gemacht, dass vom Kläger irgendeine andere Gegenleistung als die Arbeitsleistung für die Ansprüche aus dem RTU Agreement zu erbringen gewesen sei (Urk. 4/17 Rz. 15). Die Rüge der Beklagten, die Vorinstanz habe das Recht falsch angewendet, indem sie nicht auf den Vortrag des Klägers abgestellt habe, ist unbegründet.

5.2. Unzutreffend ist sodann der Standpunkt der Beklagten, der Kläger habe nicht bestritten, dass der Arbeitsvertrag die Vergütung für seine Arbeitsleistungen abschliessend geregelt habe und mithin das RTU Agreement die streitigen Ansprüche daraus ebenfalls abschliessend geregelt habe (vgl. Urk. 1 Rz. 10, 19; Urk. 4/30 Rz. 2). Sehr wohl hatte der Kläger die rechtliche und faktische Unabhängigkeit und Geschlossenheit der beiden Verträge bestritten, indem er die streitigen Ansprüche aus dem RTU Agreement als Teil der Vergütung unter dem Arbeitsvertrag bezeichnet und ausgeführt hatte, es handle sich bei den beiden Vertragsdokumenten um ein Vertragspaket (vgl. Urk. 4/1 Rz. 17 f.; Urk. 4/17 Rz. 10). Der Kläger hatte zudem behauptet, er habe nie einen Kaufpreis oder sonst etwas bezahlt, um die Ansprüche aus dem RTU Agreement zu erhalten. Dass die Beklagte gleichwohl bereit gewesen sei, ihm diese Ansprüche einzuräumen, lasse sich nur damit erklären, dass allen Parteien stets bewusst gewesen sei, dass seine Ar-

beitsleistung die Gegenleistung dafür sei, zumal entgegen der Beklagten nicht zutrefte, dass es den C._____ Token zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages und RTU Agreements noch nicht gegeben habe oder dieser keinen Wert aufgewiesen habe (Urk. 4/17 Rz. 15 ff.; Urk. 4/25 Rz. 5). Die Ausführungen der Beklagten zur Funktionsweise der von ihr ausgegebenen C._____ Token hatte der Kläger insofern bestritten, als er geltend gemacht hatte, dass die damit verbundenen, werthaltigen Ansprüche nicht eingeräumt worden seien, um die Teilnahme am Internet-Computer-Blockchain-Netzwerk der Beklagten zu ermöglichen und die weitere Entwicklung des Projekts zu beeinflussen, sondern um weltweit die besten Talente anzuziehen und zu motivieren (Urk. 4/25 Rz. 6). Wenn die Beklagte, wie bereits vor Vorinstanz, behauptet, dass mit den von ihr ausgegebenen Utility Token bzw. den Ansprüchen unter dem RTU Agreement keine Leistung des Klägers für die Beklagte unter dem Arbeitsvertrag habe abgegolten werden sollen, die Beklagte mittels separater RTU Agreements vielmehr dem Kläger und weiteren Personen eine Vorreiterrolle habe einräumen wollen, in dem sie bei ihrem Projekt aktiv hätten mitmachen und dieses neue Ökosystem konkret hätten nutzen können (Urk. 1 Rz. 13 ff.; vgl. Urk. 4/22 Rz. 17), hält sie den Ausführungen des Klägers nur ihre eigene Sachdarstellung entgegen und macht damit genau das, was sie der Vorinstanz vorwirft, nämlich anstatt auf die Sachdarstellung des Klägers abzustellen, der Prüfung der sachlichen Zuständigkeit ihre eigene Sachdarstellung zugrunde zu legen. Damit ist sie nicht zu hören.

6. Die Beklagte rügt sodann in mehrfacher Hinsicht eine falsche Feststellung des Sachverhalts: Die Vorinstanz halte, so die Beklagte, zwar zu Recht fest, dass zwischen den Parteien zwei Verträge geschlossen worden seien, ein Arbeitsvertrag und ein RTU Agreement, und dass diese beiden Verträge in zwei getrennten Dateien zwecks Unterzeichnung ausgetauscht worden seien. Die Tatsache, dass die separaten Verträge gleichzeitig, in einer E-Mail, an die je andere Vertragspartei zugestellt worden seien, sei entgegen der Ansicht der Vorinstanz jedoch nicht als Beweis für einen direkten Zusammenhang zwischen den beiden Verträgen, d.h. dem Arbeitsvertrag und dem RTU Agreement, zu qualifizieren. Es sei offensichtlich falsch, zwei in getrennten Dateien vorhandene Verträge als direkt zusammenhängend zu bezeichnen, rein weil sie in nur einem E-Mail ausgetauscht wor-

den seien. Weiter führe die Vorinstanz zu Unrecht und in aktenwidriger Weise aus, dass sich ein direkter Zusammenhang zwischen dem Arbeitsvertrag und dem RTU Agreement auch aufgrund von einzelnen Vertragsklauseln des RTU Agreements ergebe und die Ansprüche unter dem RTU Agreement als Teil des Entgelts des Klägers aus dem Arbeitsvertrag zu qualifizieren seien. Im Gegenteil bewiesen laut der Beklagten die Klauseln des RTU Agreements die faktische und rechtliche Unverbundenheit des RTU Agreements zum Arbeitsvertrag. Die beiden Verträge seien je in sich geschlossen und nicht miteinander verknüpft. Das RTU Agreement regle vom Arbeitsvertrag losgelöste Ansprüche, diese seien nicht als Lohn zu qualifizieren. Keine Klausel des RTU Agreements stütze sich auf den Arbeitsvertrag. In Übereinstimmung damit hätten die Parteien im RTU Agreement eine Vollständigkeitsklausel ("Entire Agreement"-Klausel) vereinbart. Das RTU Agreement enthalte eigene Definitionen und sämtliche zwischen den Parteien mit Blick auf dieses Rechtsverhältnis getroffene Vereinbarungen. Die entgegenstehenden Ausführungen im angefochtenen Zwischenbeschluss, wonach ein direkter Zusammenhang zwischen den Verträgen wegen einzelner Klauseln im RTU Agreement bestehe, sei aktenwidrig und falsch (Urk. 1 Rz. 7 ff., 30).

6.1. Dass zwei Verträge am selben Tag abgeschlossen werden und in Kraft treten sowie in derselben E-Mail verschickt werden, erscheint – für sich genommen – tatsächlich als schwache Verbindung. Die Beklagte greift in der Berufung aber nur ein einzelnes Element heraus und übersieht damit, dass die Vertragsqualifikation aufgrund einer Gesamtwürdigung und -gewichtung der verschiedenen Typuselemente bzw. sämtlicher Elemente des konkreten Vertragsverhältnisses vorzunehmen ist, wobei das Mass an Unterordnung entscheidend ist (vgl. Vischer/Müller, Der Arbeitsvertrag, Schweizerisches Privatrecht Bd. VII/4, 4. A. Basel 2014, § 5 Rz. 5; BSK OR I-Portmann/Rudolph, 7. A. 2019, Art. 319 N 14 ff.; Streiff/von Kanel/Rudolph, Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, 7. A. Zürich 2012 Art. 319 N 2). Für die Prüfung der sachlichen Zuständigkeit war auf die Behauptungen des Klägers in ihrer Gesamtheit abzustellen. Die Vorinstanz sah gestützt auf den Tatsachenvortrag des Klägers (vgl. Urk. 4/17 Rz. 6) den Grund für die Verknüpfung der Verträge nicht bloss im Austausch durch dieselbe E-Mail, sondern auch und vor allem in der vom Kläger angeführten Ziff. 7 des Arbeitsver-

trags vom 23. September 2019, wo die Parteien unter dem Stichwort "Salary and other compensation" die "issuance of A. _____ Stiftung Endowment incentive tokens" gemäss dem RTU Agreement erwähnten (Urk. 4/5/4 S. 2). Zudem verwies die Vorinstanz auf das vom Kläger angesprochene Vesting der RTUs, welches am 2. Dezember 2019, zeitgleich mit dem Arbeitsverhältnis, zu laufen begann (Urk. 4/5/5 Ziff. 2.g). Ferner führte sie mit dem Kläger Ziff. 3.a.1. in Verbindung mit Ziff. 2.e des RTU Agreements an, wonach das Vesting nur dann unverfallbar werde, falls der Kläger weiterhin seine Services (= Anstellung oder sonstige Erbringung von Dienstleistungen [...]) für die Beklagte erbringe. Auch Ziff. 9.a des RTU Agreements halte, so die Vorinstanz, wie der Kläger, explizit fest, dass die Unverfallbarkeit der RTUs nur durch die ununterbrochenen Services des Empfängers erworben werde. So nahm die Vorinstanz gestützt auf den kohärenten und plausiblen, klägerischen Tatsachenvortrag und die von ihm bezeichneten Vertragsurkunden richtigerweise eine Gesamtwürdigung vor und gelangte so mit dem Kläger zum Schluss, dass die Ansprüche unter dem RTU Agreement als Teil seines Entgelts aus dem Arbeitsvertrag im Sinne von dessen Ziff. 7 zu qualifizieren seien (Urk. 2 S. 9 f.). Von einer aktenwidrigen Tatsachenfeststellung durch die Vorinstanz kann nicht die Rede sein.

6.2. Werden die Behauptungen des Klägers als wahr unterstellt, bilden die streitigen Ansprüche aus dem RTU Agreement Teil der Vergütung für die Arbeit des Klägers im Sinne von Ziff. 7 des zwischen ihnen geschlossenen Arbeitsvertrages und gründen mithin auf dem Arbeitsvertrag. Der Arbeitsvertrag bildet auch dann Grundlage der eingeklagten Forderung, wenn es sich um Lohnansprüche aus einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag handelt. Die vom Kläger seinerseits bestrittenen, vorstehend (Ziff. 5.2.) erwähnten Ausführungen der Beklagten zum Zweck der RTUs als sog. Utility Token (vgl. Urk. 1 Rz. 15), mit der sie diese von finanziellen Anreizsystemen für Arbeitnehmer, insbesondere Mitarbeiter-Aktien, abzugrenzen sucht, sind nicht mehr als eine Bestreitung der klägerischen Behauptungen. Davon abgesehen hatte die Beklagte in ihrer beschränkten Klageantwort das RTU Agreement noch als "Spekulationsvereinbarung" bezeichnet und angefügt, der Kläger habe gestützt darauf Barzahlungen und C. _____ Token erhalten, für welche gesamthaft ein Gegenwert von Fr. 1'743'401.25 einzusetzen

sei, so dass sich die Spekulation für den Kläger ausbezahlt habe (Urk. 4/14 Rz. 24), wenn es auch bei Abschluss des RTU-Agreements alles andere als klar gewesen sei, ob der Kläger aus dem RTU-Agreement überhaupt einmal Ansprüche zu Gute haben würde (Urk. 4/22 Rz. 16 f.). Auf diese Weise anerkannte die Beklagte den finanziellen Wert der RTUs. Der Kläger wiederum bestritt, dass er mit dem RTU Agreement eine freiwillige, vom Arbeitsvertrag losgelöste und ohne diesen mögliche Spekulationsvereinbarung eingegangen sei. Dass "Service" gemäss Ziff. 2e des RTU Agreements neben einer Anstellung auch ein anderes Dienstleistungsverhältnis bedeuten könne, liege laut dem Kläger daran, dass auch anderen Dienstleistern teilweise die Teilnahme an einem Token Incentive Programm ermöglicht worden sei. In Bezug auf den Kläger sei es hingegen nie beabsichtigt gewesen, dass er in einer anderen Funktion denn als Arbeitnehmer Dienstleistungen für die Beklagte habe erbringen sollen und selbst die Beklagte behauptete keine andere Gegenleistung dafür als seine Arbeit. Entweder der Kläger habe die Anstellung als Arbeitnehmer angenommen und folglich auch am RTU Vergütungsprogramm teilnehmen können oder er hätte auf beides verzichten müssen (Urk. 4/17 Rz. 17, 24). Den schlüssigen Behauptungen des Klägers zum RTU Agreement war so auch ein Mass an Unterordnung zu entnehmen, das einem Arbeitsverhältnis entspricht. Die Beklagte begnügte sich mit der pauschalen Bestreitung, die beiden Verträge seien rechtlich voneinander unabhängig, das RTU Agreement setze kein Arbeitsverhältnis voraus, und das Arbeitsverhältnis wäre auch ohne das RTU Agreement geschlossen worden (Urk. 4/22 Rz. 35). Der Beklagten gelang es mit ihren Bestreitungen nicht, die plausiblen Behauptungen des Klägers unmittelbar und eindeutig zu widerlegen. Die Rüge der falschen Sachverhaltsdarstellung erweist sich ebenfalls insoweit als unbegründet.

7. Die Beklagte stört sich nicht zuletzt an der Erwägung der Vorinstanz, das "Statement of the Foundation Board der A._____ Foundation vom 25. Juni 2021" (Urk. 4/19/44), sei bezeichnend, worin festgehalten werde, dass es von Anfang an das Ziel der Beklagten gewesen sei, allen Arbeitnehmenden erstklassige Arbeitsbedingungen zu bieten, auch im Hinblick auf die Vergütung. Dementsprechend sei bald ein Anreizsystem eingeführt worden, bei dem C._____ Token gewährt worden seien. Dieser Plan sei durch das RTU Agreement und den Token Incenti-

ve Plan geregelt worden (Urk. 2 S. 10). Dagegen führt die Beklagte an, der Kläger sei gar nicht Adressat der betreffenden Mitteilung gewesen und diese habe den Charakter der Ansprüche aus dem RTU Agreement daher nicht beeinflussen können, zumal sie sich darin gar nicht zur Natur der strittigen Forderungen geäussert, sondern den Adressaten mit dieser Mitteilung habe aufzeigen wollen, dass die Auszahlung solcher Ansprüche in bar freiwillig erfolgt sei, um damit die Steuerpflicht erfüllen zu können (Urk. 1 Rz. 27 ff.). Die Vorinstanz nannte die vorgenannte Mitteilung der Beklagten entsprechend den Behauptungen des Klägers (Urk. 4/17 Rz. 13 f.) als Indiz dafür, dass die Beklagte offenbar selber die Ansprüche des Klägers aus dem RTU Agreement als Vergütung aus dem Arbeitsvertrag angesehen habe (Urk. 2 S. 9 f.). Das ist nicht zu beanstanden. Nachträgliches Parteiverhalten ist zwar bei der Auslegung von Willenserklärungen nach dem Vertrauensprinzip nicht von Bedeutung, es kann aber allenfalls auf einen tatsächlichen Willen der Parteien schliessen lassen (vgl. BGE 132 III 632, E. 3.1, S. 632; BGE 129 III 675 E. 2.3, S. 680). Dass der Kläger, wie die Beklagte an sich durchaus richtig hervorhebt, kein Adressat der Mitteilung vom 25. Juni 2021 (Urk. 4/19/44) war, ihm gegenüber nämlich bereits vor dieser Mitteilung am 18. Juni 2021 gekündigt worden war, ist im hier interessierenden Zusammenhang irrelevant. Es geht entgegen der Auffassung der Beklagten nicht um eine Änderung der Rechtsnatur der Ansprüche unter dem RTU Agreement, sondern darum, dass diese Mitteilung laut dem Kläger Hinweise für das tatsächlich übereinstimmende Verständnis des RTU Agreements zwischen den Parteien liefere. Das ist insofern nachvollziehbar, als sich die Beklagte in der erwähnten Mitteilung auf ihre Arbeitsbedingungen bezogen und die RTU Agreements selber als (finanzielles) Anreizsystem ("incentive plan") bezeichnet hatte. Eine falsche Sachverhaltsdarstellung der Vorinstanz liegt ebenfalls in dieser Hinsicht nicht vor.

8.1. Die Beklagte kritisiert schliesslich, entgegen der irrigen Ansicht der Vorinstanz könne nicht wegen der Erhebung von Sozialabgaben darauf geschlossen werden, dass es sich bei den Ansprüchen aus dem separaten RTU Agreement um Gegenleistungen für die Arbeitsleistungen des Berufungsbeklagten unter dem Arbeitsvertrag handle. Die Tatsache, dass auf einem Anspruch des Klägers aus dem RTU Agreement Sozialabgaben erhoben worden seien, spreche auch nicht

dafür, dass die Beklagte selbst diese Zahlung als arbeitsrechtliche Vergütung angesehen habe. Richtig sei vielmehr, dass die Beklagte zu keiner Zeit eine Änderung am Charakter der Ansprüche aus dem RTU Agreement habe herbeiführen wollen und Sozialabgaben rein deshalb erhoben habe, weil der sozialversicherungsrechtliche Begriff des Einkommens nicht identisch sei mit demjenigen des Lohnes gemäss den arbeitsrechtlichen Normen des OR, sondern, wie der Kläger anerkannt habe, viel weiter gehe und sie sich keinen Risiken habe aussetzen wollen, zumal der Kläger kein Schweizer sei und unklar gewesen sei, ob er seinen Schweizer Wohnsitz beibehalten würde nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz sei auch insoweit falsch (Urk. 1 Rz. 24 ff.).

8.2. Der sozialversicherungsrechtliche, wie auch der steuerrechtliche, Begriff des Einkommens ist in der Tat weiter gefasst als die arbeitsrechtliche Lohndefinition im Obligationenrecht. Im Sozialversicherungsrecht und Steuerrecht wird von eigenen Begriffsumschreibungen ausgegangen, und der Blickwinkel ist ein anderer, muss doch darauf geachtet werden, dass die Sozialversicherungsbeiträge und Steuern bezahlt werden (vgl. BGer 4A_64/2020 vom 6. August 2020, E. 6.4). Die Rüge der Beklagten, die Vorinstanz habe übersehen, dass der Kläger nicht bestritten und damit anerkannt habe, dass der sozialversicherungsrechtliche Begriff des Einkommens weiter gefasst sei als derjenige der arbeitsrechtlichen Lohndefinition gemäss OR, geht allerdings bereits deshalb fehl, weil es sich dabei um eine Rechtsfrage handelt. Die an sich unbestrittene Tatsache, dass die Ansprüche aus dem RTU Agreement in den Lohnabrechnungen der Beklagten aufgeführt waren und darauf Sozialabgaben erhoben wurden (Urk. 4/19/43), wie der Kläger vorgebracht hatte (Urk. 4/17 Rz. 13), hielt die Vorinstanz zudem zu Recht nicht für unbeachtlich (Urk. 2 S. 10). Soweit die Arbeit zuweisende Partei Sozialversicherungsbeiträge abzieht und zusammen mit Leistungen von ihrer Seite den Sozialversicherungen überweist, ist auch dies ein Indiz zugunsten eines Arbeitsvertrages – wenn auch ein sehr untergeordnetes (vgl. OGer ZH RA130012-O/U vom 5. Dezember 2013, E. 4.2; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. Zürich 2012, Art. 319 N 2, S. 72 mit Hinweisen). Was die Beklagte dagegen anführt, überzeugt nicht: Ebenfalls in dem Punkt

geht es nicht darum, ob mit den Lohnabrechnungen eine Änderung am Charakter der Ansprüche aus dem RTU Agreement herbeigeführt werden sollte, sondern darum, was sich laut dem Kläger aus dem Verhalten der Beklagten nach Vertragsabschluss für ihr tatsächliches Verständnis bei Abschluss des Vertrages ableiten lässt. Der Kläger führte die Lohnabrechnungen in nachvollziehbarer Weise dafür an, dass es auch jederzeit das Verständnis der Beklagten gewesen sei, dass es sich bei den Ansprüchen aus dem RTU Agreement um Entgelt für die Arbeitsleistung des Klägers gehandelt habe (Urk. 4/17 Rz. 13 f.). Die entsprechende Feststellung der Vorinstanz ist nicht zu beanstanden.

9. Im Ergebnis liegt weder eine falsche Sachverhaltsfeststellung noch eine unrichtige Rechtsanwendung der Vorinstanz vor. Gestützt auf die insgesamt plausible Begründung des Klägers, die eingeklagten Ansprüche seien Teil seiner Vergütung aus dem Arbeitsvertrag, qualifizierte die Vorinstanz diese zutreffend als solche arbeitsrechtlicher Natur. Die Vorinstanz hat ihre Zuständigkeit zur Beurteilung der vorliegenden Klage zu Recht bejaht. Die Berufung erweist sich im Ergebnis als offensichtlich unbegründet, weshalb auf das Einholen einer Berufungsantwort der Gegenpartei verzichtet werden kann (Art. 312 Abs. 1 ZPO). Die Berufung ist abzuweisen. Der angefochtene Zwischenbeschluss der Vorinstanz, auf die Klage einzutreten, ist zu bestätigen.

III.

1. Das erstinstanzliche Verfahren und Berufungsverfahren betrifft eine arbeitsrechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert von Fr. 1'089'198.75 (Urk. 4/1), beschränkte sich allerdings auf die sachliche Zuständigkeit. Trifft die Rechtsmittelinstanz eine neue Entscheidung, so entscheidet sie auch über die Prozesskosten des erstinstanzlichen Verfahrens (Art. 318 Abs. 3 ZPO). Im Entscheidungsverfahren werden bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Gerichtskosten erhoben, wenn der Streitwert Fr. 30'000.– nicht übersteigt (Art. 114 lit. c ZPO), was indes vorliegend nicht der Fall ist. Die Kosten und Parteientschädigung für das erstinstanzliche Verfahren werden (unter Vorbehalt von Art. 107 ff. ZPO) gemäss dem Ausgang der Klage nach Obsiegen bzw. Unterliegen festzusetzen sein (Art. 106

ZPO). Es rechtfertigt sich bereits daher, die Festsetzung und Auflage der Gerichtskosten und der Parteientschädigung für das erstinstanzliche Verfahren dem Entscheid in der Hauptsache vorzubehalten (vgl. Art. 104 Abs. 1 ZPO), so dass die – ohnehin nicht beanstandete – vorinstanzliche Nebenfolgenregelung (Urk. 2 S. 11 Dispositiv-Ziff. 2) zu bestätigen ist.

2. Die Kosten des Berufungsverfahrens sind selbstständig nach dessen Ausgang zu verlegen. Die zweitinstanzliche Entscheidgebühr ist in Anwendung von § 4 Abs. 1 und Abs. 2 GebV OG in Verbindung mit § 10 Abs. 1 GebV OG und § 12 Abs. 1 und Abs. 2 GebV OG auf Fr. 15'500.– festzusetzen. Die Beklagte unterliegt mit der Berufung, so dass ihr die Gerichtskosten aufzuerlegen (vgl. Art. 106 Abs. 1 ZPO) und mit dem von ihr geleisteten Kostenvorschuss zu verrechnen sind (vgl. Art. 111 Abs. 1 ZPO).

3. Für das Berufungsverfahren sind keine Parteientschädigungen zuzusprechen, der Beklagten zufolge Unterliegens und dem Kläger mangels relevanter Kosten und Auslagen (vgl. Art. 95 Abs. 3 ZPO).

Es wird erkannt:

1. Die Berufung wird abgewiesen und der Beschluss des Arbeitsgerichts Zürich, 2. Abteilung, vom 29. März 2023 wird bestätigt.
2. Die zweitinstanzliche Entscheidgebühr wird auf Fr. 15'500.– festgesetzt.
3. Die Gerichtskosten für das zweitinstanzliche Verfahren werden der Beklagten auferlegt und mit ihrem Kostenvorschuss verrechnet.
4. Für das zweitinstanzliche Verfahren werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an die Beklagte unter Beilage des Doppels von Urk. 1 (Berufungsschrift) sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

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

6. 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 vermögensrechtliche (arbeitsrechtliche) Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 1'089'198.75.

Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

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

Zürich, 13. Juli 2023

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Der Vorsitzende:

Der Gerichtsschreiber:

lic. iur. A. Huizinga

MLaw R. Meli

versandt am:
st