

Obergericht des Kantons Zürich

I. Zivilkammer



Geschäfts-Nr.: LA220017-O/U

Mitwirkend: Oberrichter lic. iur. A. Huizinga, Vorsitzender, Oberrichterin
lic. iur. B. Schärer und Ersatzoberrichter Dr. iur. P. Bischoff sowie
Gerichtsschreiberin MLaw C. Rüedi

Urteil vom 9. Mai 2023

in Sachen

A._____,

Klägerin und Berufungsklägerin

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. X._____

gegen

B._____ Holding AG,

Beklagte und Berufungsbeklagte

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. Y1._____

und/oder Rechtsanwältin lic. iur. Y2._____

betreffend **arbeitsrechtliche Forderung**

**Berufung gegen einen Beschluss des Arbeitsgerichts Zürich, 3. Abteilung,
im ordentlichen Verfahren vom 18. Mai 2022 (AN210053-L)**

Rechtsbegehren 1 der Klägerin:

(Urk. 1 S. 2)

- "1. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin einen nach Abschluss des Beweisverfahrens noch zu beziffernden Betrag, mindestens aber CHF 533'040.00 brutto (für netto, d.h. abzgl. Sozialversicherungsbeiträge und Quellensteuern), zzgl. Zins von 5% seit 13. Januar 2021 zu bezahlen;
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten."

Rechtsbegehren 2 der Klägerin:

(Urk. 24 S. 2)

- "1. Die Unzuständigkeitseinrede der Beklagten sei abzuweisen und auf die Klage sei einzutreten.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten."

Beschluss des Arbeitsgerichts Zürich, 3. Abteilung, vom 18. Mai 2022:

(Urk. 26 S. 8 f. = Urk. 29 S. 8 f.)

1. Auf die Einrede der fehlenden sachlichen Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Zürich wird eingetreten. Der Prozess wird als durch Nichteintreten erledigt abgeschrieben.
2. Die Entscheidgebühr wird auf Fr. 3'500.– festgesetzt.
3. Die Gerichtskosten werden der Klägerin auferlegt und vollständig vom Kostenvorschuss bezogen. Der Rest des Kostenvorschusses wird ihr zurückerstattet.
4. Die Klägerin wird verpflichtet, der Beklagten eine reduzierte Parteienschädigung von Fr. 4'300.– (inkl. MwSt.) zu bezahlen.

5. Die Parteientschädigung wird der Beklagten durch die Gerichtskasse aus der von der Klägerin geleisteten Sicherheitsleistung ausgerichtet. Im Mehrbetrag von Fr. 19'760.– wird die Sicherheitsleistung der Klägerin herausgegeben.
6. [Schriftliche Mitteilung]
7. [Rechtsmittel: Berufung; Frist: 30 Tage]

Berufungsanträge der Klägerin und Berufungsklägerin:

(Urk. 28 S. 2)

- "1. Der Entscheid des Arbeitsgerichts Zürich, 3. Abteilung, vom 18. Mai 2022 (Geschäfts-Nr.: AN210053) sei aufzuheben und die Sache sei an die Vorinstanz zurückzuweisen;
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte

1. Am 26. November 2021 gingen bei der Vorinstanz (Poststempel vom 25. November 2021) die der Klägerin und Berufungsklägerin (nachfolgend: Klägerin) ausgestellte Klagebewilligung des Friedensrichteramts der Stadt Zürich, Kreisse ... und ..., vom 23. August 2021 (Urk. 3) und deren Klageschrift vom 25. November 2021 mit einem Rechtsbegehren lautend auf eine Forderung von mindestens Fr. 533'040.– nebst Zinsen ein (Urk. 1).

Nachdem die Vorinstanz mit Verfügungen vom 4. Januar 2022 (Urk. 9) bzw. 10. Februar 2022 (Urk. 18) der Beklagten und Berufungsbeklagten (nachfolgend: Beklagte) Frist für eine Klageantwort angesetzt hatte, erhob diese mit Eingabe vom 23. März 2022 die Einrede der Unzuständigkeit und stellte in prozessualer Hinsicht den Antrag, das Verfahren sei vorderhand auf die Frage der sachlichen Zuständigkeit zu beschränken und die Frist für eine darüber hinausgehende Klageantwort deshalb abzunehmen (Urk. 20).

Mit Verfügung vom 28. März 2022 nahm die Vorinstanz der Beklagten die Frist zur Erstattung einer vollständigen Klageantwort einstweilen ab und setzte der Klägerin Frist an, um sich zur sachlichen Zuständigkeit des Arbeitsgerichts vernehmen zu lassen (Urk. 22). Dieser Aufforderung kam die Klägerin mit Eingabe vom 22. April 2022 nach; sie stellte das Rechtsbegehren auf Abweisung der Einrede der Unzuständigkeit und Eintreten auf die Klage (Urk. 24).

Zum weiteren erstinstanzlichen Verfahrensverlauf sei auf die zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz verwiesen (Urk. 26 S. 2 f. = Urk. 29 S. 2 f.).

Der das erstinstanzliche Verfahren abschliessende Beschluss der Vorinstanz datiert vom 18. Mai 2022 (Urk. 26 = Urk. 29; nachfolgend: Urk. 29).

2. Mit Datum und Poststempel vom 23. Juni 2022, eingegangen am 24. Juni 2022, erhob die Klägerin fristgerecht Berufung gegen den ihr am 24. Mai 2022

zugestellten vorinstanzlichen Beschluss (Urk. 27/2) und stellte die eingangs genannten Berufungsanträge (Urk. 28).

Mit Verfügung vom 27. Juni 2022 wurde den Parteien je Frist angesetzt, und zwar der Klägerin zur Leistung eines Vorschusses für die Gerichtskosten des Berufungsverfahrens in Höhe von Fr. 5'400.– (Urk. 32), der Beklagten zur – von dieser bereits mit Schreiben vom 24. Juni 2022 angezeigten (Urk. 30) – Beantragung und Begründung einer Sicherheitsleistung durch die Klägerin. Die Klägerin leistete den Vorschuss fristgerecht (Urk. 33); die Beklagte reichte ihr begründetes Kautionsgesuch ebenfalls innert Frist ein (Urk. 34).

Mit Verfügung vom 11. Juli 2022 wurde der Klägerin Frist angesetzt, um sich zum Kautionsgesuch der Beklagten vernehmen zu lassen (Urk. 35), welcher Aufforderung die Klägerin fristgerecht nachkam (Urk. 38). Auf deren Eingabe vom 21. Juli 2022 hin replizierte die Beklagte unaufgefordert mit Schreiben vom 4. August 2022 (Urk. 40).

Mit Verfügung vom 14. Dezember 2022 wurde der Klägerin Frist zur Leistung einer Sicherheit zu Gunsten der Beklagten in Höhe von Fr. 8'020.– angesetzt (Urk. 42), welche Kaution die Klägerin innert Frist stellte (Urk. 43).

3. Wie sich aus den nachfolgenden Erwägungen ergibt, kann vorliegend in Anwendung von Art. 312 Abs. 1 zweite Satzhälfte ZPO auf das Einholen einer Berufungsantwort der Beklagten verzichtet werden. Das Berufungsverfahren ist somit spruchreif.

II. Prozessuales

1. Gemäss Art. 308 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 ZPO sind erstinstanzliche Endentscheide in vermögensrechtlichen Angelegenheiten mit Berufung anfechtbar, sofern der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens Fr. 10'000.– beträgt.

Der vorinstanzliche Beschluss und die mit Blick auf den Streitwert zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren (Rechtsbegehren 1 der Klägerin) erfüllen die vorgenannten Voraussetzungen, so dass vorliegend die Berufung zulässig ist.

2.1. Gemäss Art. 310 ZPO kann mit der Berufung die unrichtige Feststellung des Sachverhalts oder die unrichtige Rechtsanwendung geltend gemacht werden. Dabei kommt der Berufungsinstanz unbeschränkte Kognition zu, d.h. sie hat eine umfassende Überprüfungsbefugnis über die Streitsache hinsichtlich der sich stellenden Tat- und Rechtsfragen, einschliesslich der Frage nach der richtigen Ermessensausübung. Folglich ist die Berufungsinstanz sowohl bei der Tatsachefeststellung als auch bei der Rechtsanwendung frei (Art. 57 ZPO: „iura novit curia“), d.h. sie ist weder an die Argumente der Parteien noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden (BGE 144 III 394, Erw. 4.1.4; BGer vom 26.04.2013, 5A_184/2013, Erw. 3.1; ZK ZPO-REETZ/HILBER, Art. 318 N 21).

Nichtsdestotrotz hat die Berufungsklägerin im Sinne von Art. 311 ZPO in ihrer Berufungsschrift hinreichend begründet aufzuzeigen, inwiefern der vorinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten fehlerhaft sein bzw. an den gerügten Mängeln leiden soll. Dafür ist die Berufungsklägerin gehalten, die von ihr angefochtenen vorinstanzlichen Erwägungen genau zu bezeichnen, sich im Einzelnen argumentativ mit diesen auseinanderzusetzen und mittels präziser Verweisungen auf die Akten darzulegen, wo die massgebenden Behauptungen, Erklärungen, Bestreitungen und Einreden erhoben wurden bzw. aus welchen Aktenstellen sich der geltend gemachte Berufungsgrund ergeben soll. Ungenügend sind folglich pauschale Behauptungen der Fehlerhaftigkeit des vorinstanzlichen Entscheids sowie pauschale Verweise auf frühere Vorbringen oder deren blosser Wiederholung (BGE 138 III 374, Erw. 4.3.1; BGer vom 20.05.2020, 5A_164/2019, Erw. 5.2.3; BGer vom 28.05.2015, 5A_751/2014, Erw. 2.1).

Im Lichte dieser Anforderungen an die Berufungsbegründung – welche sinngemäss auch für eine allfällige Berufungsantwort gelten (BGer vom 11.04.2016, 4A_580/2015, Erw. 2.2) – bedeutet das Berufungsverfahren somit keine blosser Fortführung oder gar Wiederholung des erstinstanzlichen Verfahrens, sondern vielmehr eine Überprüfung des vorinstanzlichen Entscheids mit Blick auf die er-

hobenen Rügen. Was nicht oder den vorgenannten Anforderungen nicht genügend beanstandet wird, hat die Berufungsinstanz nicht zu überprüfen – es sei denn, der vorinstanzliche Entscheid würde an einem offensichtlichen Mangel leiden. Der vorgenannte, in Art. 57 ZPO statuierte Grundsatz „iura novit curia“ erfährt insofern also eine Relativierung im Berufungsverfahren (BGE 144 III 394, Erw. 4.1.4; BK ZPO-HURNI, Art. 57 N 21 und N 39 ff.).

2.2. Gemäss Art. 317 Abs. 1 lit. a und b ZPO werden neue Tatsachen und neue Beweismittel im Berufungsverfahren nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten. Damit ist gemeint, dass – über den zu engen Gesetzeswortlaut hinaus – neue Tatsachenbehauptungen, neue Bestreitungen von Tatsachenbehauptungen, neue Beweismittel und neue Einreden rechtlicher Art nur noch unter den vorgenannten, kumulativen Voraussetzungen zulässig sind. Als neu gelten Tatsachenbehauptungen oder Beweisanträge auch, wenn sie im Berufungsverfahren zwar lediglich erneuert werden, dabei aber unterlassen wird aufzuzeigen, dass und wo sie bereits im erstinstanzlichen Verfahren eingebracht wurden und aus welchen Aktenstellen sich das ergibt (ZK ZPO-REETZ/HILBER, Art. 317 N 31).

Die Zivilprozessordnung statuiert für das Berufungsverfahren also ein restriktives Novenrecht, das Noven nur ausnahmsweise und unter strengen Voraussetzungen zulässt, und verlangt von den Parteien somit, sämtliche Tatsachen und Beweismittel schon im erstinstanzlichen Verfahren vorzubringen. Im Umkehrschluss haben die Parteien das erstinstanzliche Verfahren grundsätzlich abschliessend zu führen, da das Berufungsverfahren nicht dessen Ergänzung oder Vervollständigung dient, sondern – wie bereits erwähnt (siehe vorstehend II.3.1.) – vielmehr eine Überprüfung des vorinstanzlichen Entscheids mit Blick auf die erhobenen Rügen ermöglichen soll. Davon ausgenommen ist die Konstellation, dass erst der vorinstanzliche Entscheid Anlass dazu gibt, bestimmte Noven vorzubringen (BGE 139 III 466, Erw. 3.4; BGer vom 25.05.2016, 4A_619/2015, Erw. 2.2.2).

Bringt im Berufungsverfahren eine Partei neue Tatsachen oder neue Beweismittel vor, hat sie folglich zu behaupten und zu beweisen, dass sie dies ohne Verzug tut

und – im Falle von unechten Noven – dass sie im bisherigen Prozessverlauf umsichtig und sorgfältig handelte, besagte Noven aber dennoch nicht bereits früher geltend machen bzw. benennen konnte. Der anderen Partei steht der Gegenbeweis offen (BGer vom 24.09.2013, 5A_330/2013, Erw. 3.5.1).

2.3. Nachfolgend ist auf die Ausführungen der Klägerin in der Berufungsbegründung einzugehen, soweit diese den vorgenannten Anforderungen genügen und dies für die Entscheidungsfindung notwendig ist.

3. Die vorinstanzlichen Akten wurden beigezogen (Urk. 1–27). Das Verfahren erweist sich als spruchreif.

III. Materielles

1. Vorliegend stehen sich als Parteien die Klägerin als vormalige „C.____“ (Arbeitnehmerin) der B'.____ AG mit Sitz in Zürich (Arbeitgeberin) und die Beklagte B.____ Holding AG mit Sitz in Zürich als deren Muttergesellschaft gegenüber.

Gemäss unbestrittener vorinstanzlicher Sachverhaltserstellung schlossen die Klägerin und die B'.____ AG am 23. April 2019 einen Arbeitsvertrag ab, in welchem Rahmen u.a. auch die Teilnahme der Klägerin am „Long Term Incentive Program (LTIP)“ der Beklagten vereinbart wurde, welches einem separaten Regelwerk unterlag. Unbestritten ist sodann, dass es sich dabei um den „Long Term Incentive Plan 2018“ der Beklagten vom 23. Juli 2018 handelte, woraus sich die entsprechenden Detailregelungen ergaben, insbesondere betreffend die Zuteilung von Aktienoptionen und damit zusammenhängende Fragen (Urk. 29 S. 4).

Fest steht ferner, dass die Klägerin, der von der B'.____ AG per 30. November 2020 gekündigt worden war (Urk. 5/8), gestützt auf den „Long Term Incentive Plan 2018“ der Beklagten vom 23. Juli 2018 (Urk. 5/2) und das sich daraus ableitende „Option Agreement“ zwischen den Parteien vom 1. Februar 2020 (Urk. 5/3) am 9. Dezember 2020 die ihr eingeräumten Optionen auf Aktien der Beklagten geltend machte (Urk. 5/4), die Beklagte am 12. Januar 2021 das ihr vorbehaltene

Rückkaufrecht an besagten Aktien ausübte (Urk. 5/5) und die Parteien seither im Streit über deren Rückkaufpreis liegen (Urk. 1 S. 4 ff. m.w.H.).

2. Für das Berufungsverfahren massgeblicher Prozessgegenstand bildet die von der Beklagten vorinstanzlich geltend gemachte Einrede der sachlichen Unzuständigkeit bzw. das von der Klägerin gestellte Rechtsbegehren 2 auf Abweisung der Unzuständigkeitseinrede und Eintreten auf die Klage gemäss ihrem Rechtsbegehren 1 (Urk. 29 S. 2).

3.1. Die Vorinstanz hielt die von der Beklagten geltend gemachte Einrede der sachlichen Unzuständigkeit für begründet und beschloss demzufolge das Nicht-eintreten auf die von der Klägerin anhängig gemachte Klage (Urk. 29 S. 8).

3.2. In ihren Erwägungen legte die Vorinstanz zunächst die für den vorliegenden Fall relevanten rechtlichen Grundlagen betreffend Prozessvoraussetzungen (Art. 59 f. ZPO) und Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (§ 20 Abs. 1 lit. a GOG) dar (Urk. 29 S. 6). Sodann verneinte sie ihre sachliche Zuständigkeit zusammengefasst aus folgenden Gründen (Urk. 29 S. 7 f.):

Zwar sei der Klägerin grundsätzlich beizupflichten, dass die vorliegende Streitigkeit ihren Rechtsgrund thematisch in einem (vormaligen) Arbeitsverhältnis habe, nämlich in demjenigen zwischen der Klägerin und der B'._____ AG, welches seinerseits Grundlage für die Teilnahme der Klägerin am LTIP der Beklagten gewesen sei. Allein dieser arbeitsrechtliche Kontext vermöge jedoch noch nicht die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts zu begründen, weil dafür massgeblich sei, ob eine Streitigkeit zwischen einer Arbeitnehmerin und einer Arbeitgeberin vorliege und zwischen diesen ein Arbeitsvertrag bzw. ein Arbeitsverhältnis bestehe (bzw. bestanden habe).

Dass dies vorliegend der Fall gewesen sei, habe weder die Klägerin geltend gemacht, noch sei solches ersichtlich. Vorliegend habe es einzig einen Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin und der B'._____ AG gegeben, in welchem zwar die Teilnahme der Klägerin am LTIP der Beklagten vereinbart worden sei, wobei das

LTIP aber einem separaten Regelwerk unterlegen habe, worin auch ausdrücklich festgehalten werde, dass dieses keinen Arbeitsvertrag darstelle.

Darüber hinaus habe weder die Klägerin vorgebracht, noch sei ersichtlich, dass zwischen der Klägerin und der Beklagten ein faktisches Arbeitsverhältnis bestanden habe, da die Klägerin keine Arbeitsleistungen für die Beklagte erbracht, die Klägerin keine Weisungen der Beklagten empfangen und zwischen den Parteien auch kein Subordinationsverhältnis vorgelegen habe.

In casu stünden sich die Klägerin und die Beklagte also nicht als Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin gegenüber und es bestehe zwischen ihnen auch kein (vormaliger) Arbeitsvertrag bzw. kein (vormaliges) Arbeitsverhältnis. Die Beurteilung der vorliegenden Streitigkeit unterliege deshalb nicht der Kompetenz des Arbeitsgerichts.

4.1. Die Klägerin macht geltend, die Vorinstanz habe das Recht unrichtig angewendet, indem sie von § 20 Abs. 1 lit. a GOG sowohl den Gesetzeswortlaut falsch ausgelegt als auch den Bestimmungszweck nicht berücksichtigt habe (Urk. 28 S. 3).

4.1.1. Gemäss § 20 Abs. 1 lit. a GOG entscheidet das Bezirksgericht als Arbeitsgericht erstinstanzlich Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden.

4.1.2. Hinsichtlich des Gesetzeswortlauts bringt die Klägerin zusammengefasst vor, die Vorinstanz habe die Bestimmung insofern falsch angewendet, als sie diese isoliert, d.h. lit. a nicht im grösseren Zusammenhang von Abs. 1 ausgelegt habe. Die durchaus heterogenen Wortlaute von lit. a–e würden nämlich von der übergeordneten Natur von Abs. 1 zusammengehalten, welche in einem stets arbeitsrechtlichen Kontext bestehe. Nach dem Willen des Gesetzgebers sei für die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts also nicht die Stellung der Parteien massgebend, sondern der direkte arbeitsrechtliche Sachzusammenhang der strittigen Forderung (Urk. 28 S. 3 f.).

4.1.2.1. Für die Anwendung jeder Gesetzesbestimmung bildet ihr Wortlaut den Ausgangspunkt. Erst wenn ihre grammatikalische Auslegung zu Unklarheiten oder dem gesetzgeberischen Willen offenkundig widersprechenden Ergebnissen führen würde, ist u.a. eine teleologische oder systematische Auslegung vorzunehmen, sind mithin also auch der vom Wortlaut nicht (vollständig) gedeckte bzw. verfehlte Sinn und Zweck oder der weitere Gesetzteskontext heranzuziehen (anstelle vieler BGE 143 III 385, Erw. 4.1 m.w.H.).

4.1.2.2. Der Wortlaut von § 20 Abs. 1 lit. a GOG gibt zu keinerlei Ungewissheit Anlass und steht in keinerlei Widerspruch mit der offenkundigen ratio legis: Für die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts wird vorausgesetzt, dass eine Streitigkeit zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden vorliegt und dass zwischen diesen ein Arbeitsvertrag bzw. ein Arbeitsverhältnis besteht. Massgeblich sind somit zwei Kriterien, und zwar die Stellung der Parteien und (kumulativ) deren rechtliche Verbindung. Nichts anderes ergibt sich aus der einschlägigen Literatur (HAUSER/SCHWERI/LIEBER, GOG-Kommentar, § 20 N 4 f.).

Bereits insofern ist nicht ersichtlich, inwiefern die von der Vorinstanz vorgenommene grammatikalische Auslegung dieser Gesetzesbestimmung zu Unklarheiten oder einem dem gesetzgeberischen Willen widersprechenden Ergebnis geführt haben soll.

4.1.2.3. Mit Blick auf § 20 Abs. 1 lit. a–e GOG ist sodann kein stets arbeitsrechtlicher Kontext als quasi allumfassende Klammer auszumachen, steht diese Gesetzesbestimmung doch vielmehr in einem weitergefassten sozialpolitischen Zusammenhang. Das Arbeitsgericht soll über einen rein arbeitsrechtlichen Kontext hinaus für alle Fälle zuständig sein, in welchen eine Partei aufgrund ihrer sozial schwächeren Stellung als angestellte oder vermittelte bzw. verliehene Arbeitnehmerin oder als sich noch auf Stellensuche befindende Person Gefahr läuft, ausgebeutet zu werden oder aufgrund bestimmter persönlicher Eigenschaften eine Diskriminierung zu erfahren. Damit erweist sich die konkrete Stellung der Partei(en) freilich als das gerade massgebliche Kriterium für die Anwendung dieser Gesetzesbestimmung.

Somit ist auch nicht ersichtlich, inwiefern der Vorinstanz vorgeworfen werden können soll, auf das Nichtvorhandensein der von § 20 Abs. 1 lit. a GOG unmissverständlich verlangten Stellung der Parteien als Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin abgestellt zu haben.

4.1.3. Hinsichtlich des Bestimmungszwecks bringt die Klägerin zusammengefasst vor, die Vorinstanz habe die Norm insofern falsch angewendet, als sie deren Grundgedanken ausser Acht gelassen habe. Diesem gemäss sei das Arbeitsgericht nämlich für Streitigkeiten über jedwelche Forderungen arbeitsrechtlicher Natur, d.h. für die Beurteilung jedwelcher Ansprüche mit arbeitsrechtlichem Kontext zuständig. Nur so könne verhindert werden, dass eine Verkomplizierung der Rechtsdurchsetzung eintrete, indem etwa verschiedene arbeitsrechtliche Fragestellungen durch verschieden fachkompetente bzw. verschiedene Gerichte, ggf. sogar in verschiedenen Kantonen und Ländern beurteilt würden, was wiederum die Gefahr sich widersprechender Urteile in sich bürge (Urk. 28 S. 4 f.).

4.1.3.1. Zu Recht verweist die Klägerin hierbei einleitend auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung, wonach der Begriff der arbeitsrechtlichen Klagen weit zu verstehen sei und alle Klagen über Ansprüche umfasse, die auf Regeln gründen, welche auf Arbeitsverträge anwendbar seien (BGE 137 III 32, Erw. 2.1). Dabei verkennt die Klägerin jedoch, dass dies vorliegend gerade nicht der Fall ist, da der von ihr eingeklagte Anspruch (Rechtsbegehren 1) nicht auf Regeln gründet, welche auf den Arbeitsvertrag bzw. das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und der B'._____ AG anwendbar waren (siehe nachfolgend 4.1.3.2.). Und an einem Arbeitsvertrag bzw. Arbeitsverhältnis zwischen ihr und der Beklagten fehlte es von vornherein, wozu auf die zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden kann (Urk. 29 S. 7 f.). Was die Klägerin in der Berufungsbegründung dagegen vorträgt (Urk. 28 S. 6 ff.) vermag diese nicht umzustossen. Namentlich zeigt sie mit den pauschalen Hinweisen darauf, dass die Arbeitsleistung einer Arbeitnehmerin einer Tochtergesellschaft letztlich ja auch deren Muttergesellschaft zugutekomme oder dass die direkte Subordination einer Arbeitnehmerin ja auch eine indirekte Subordination unter die Muttergesellschaft bedeute (Urk. 28 S. 7)

das Vorliegen eines faktischen Vertragsverhältnisses im konkreten Fall nicht rechtsgenügend auf.

Fehl geht sodann auch der von der Klägerin herangezogene Vergleich mit dem Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 8. Juni 2016 (LA160002), wo zwar eine in der Tat ähnliche, aber gerade umgekehrte Konstellation vorlag, d.h. die arbeitgebende Tochtergesellschaft und nicht wie in casu die nicht-arbeitgebende Muttergesellschaft eingeklagt worden war, und überdies die Frage der Abgrenzung von Lohnbestandteilen und Gratifikationen und entsprechenden Ansprüchen gegenüber der Tochter- und/oder der Muttergesellschaft im Raum stand, weshalb die arbeitsrechtliche Natur der Streitigkeit und die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts offenkundig waren (a.a.O, Erw. C.4.).

Liegt keine arbeitsrechtliche Klage im eigentlichen Sinn vor oder fehlt es an der Passivlegitimation der eingeklagten Partei (z.B. im Rahmen einer Holdingstruktur), verfangen schliesslich auch die von der Klägerin angeführten Beispiele für die angebliche Verkomplizierung der Rechtsdurchsetzung nicht. Denn werden verschiedene Ansprüche geltend gemacht, die zwar allesamt auf ein Arbeitsverhältnis zurückgehen, letztlich aber nicht allesamt arbeitsrechtlicher Natur sind, oder richtet sich ein solcher Anspruch einer arbeitnehmenden Partei gegen eine nicht-arbeitgebende Partei, ist die Befassung durch verschiedene Gerichte schlicht folgerichtig und stellt keine Spaltung des Rechtswegs dar.

4.1.3.2. Mit Blick auf die Rechtsnatur des von der Klägerin geltend gemachten Anspruchs, wie er vorliegender Streitigkeit zugrundeliegt (Rechtsbegehren 1), ergibt sich Folgendes:

Unbestrittenermassen bildete das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der B'._____ AG die Grundlage für die Teilnahme der Klägerin am LTIP der Beklagten (Urk. 5/1) und dieses bzw. der das LTIP regelnde „Long Term Incentive Plan 2018“ der Beklagten (Urk. 5/2) wiederum die Grundlage für das „Option Agreement“ zwischen den Parteien, welches festlegte, welche Anzahl von Optionen auf Aktien der Beklagten der Klägerin zukommen sollte (Urk. 5/3). Unbestritten ist

auch, dass allein das „Option Agreement“ hinsichtlich der Zuteilung der Aktienoptionen anspruchsbegründend war (Urk. 20 S. 4; Urk. 28 S. 5 f.).

Fest steht sodann, dass die Klägerin besagte Aktienoptionen auch tatsächlich zuteilt erhielt, wie sich aus dem „Option Agreement“ und den dazugehörigen „Grant Acceptances“ vom 1. Februar 2020 (60 Optionen, von der Klägerin akzeptiert am 21. Februar 2020) und vom 1. März 2020 (6 Optionen, von der Klägerin akzeptiert am 12. Mai 2020) ergibt (Urk. 5/3).

Demzufolge geht es beim Rechtsbegehren 1 der Klägerin entgegen deren Darstellung (Urk. 28 S. 5 f.) nicht um die quantitative, sondern allein um die qualitative Bemessung der aus dem LTIP herrührenden Zusatzvergütung, deren genaue Höhe im Zeitpunkt der „Grant Acceptances“ naturgemäss noch nicht bestimmt werden konnte und die infolge der Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der B'._____ AG nunmehr in der Erstattung des Aktienrückkaufpreises durch die Beklagte besteht (siehe vorstehend III.1.).

Für die Berechnung des Rückkaufwerts der Aktien der Beklagten ist unzweifelhaft allein der „Long Term Incentive Plan 2018“ massgebend, da sich nur dort entsprechende Klauseln und Formeln finden (Urk. 5/2 S. 14 f.). Aus dem Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin und der B'._____ AG oder den subsidiär anwendbaren arbeitsrechtlichen Bestimmungen des OR ergeben sich solche gerade nicht. Mit anderen Worten spielen für die Berechnung des Rückkaufwerts der Aktien der Beklagten der Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin und der B'._____ AG oder die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des OR überhaupt keine Rolle. Daran vermag auch der von der Klägerin geforderte grosszügig auszulegende Sachzusammenhang nichts zu ändern (Urk. 28 S. 6 f.).

Zwar ist mit der Klägerin festzustellen, dass allein die formelle Deklaration im „Long Term Incentive Plan 2018“, wonach es sich bei diesem nicht um einen Arbeitsvertrag handle (Urk. 5/2 S. 12), für dessen wahre Natur mit Blick auf Art. 18 Abs. 1 OR unmassgeblich ist (Urk. 28 S. 6). Jedoch ergibt sich der nicht-arbeitsvertragliche Charakter des Regelwerks gleichermassen mit Blick auf dessen materiellen Gehalt, welcher offenkundig in der Bereitstellung von weitestge-

hend „technischen“ Definitionen und Regeln betreffend die Zuteilung, Geltendmachung und (Rück-)Übertragung von aus dem LTIP herrührenden partizipativen Zusatzvergütungen sowie deren Wertbestimmung besteht (Urk. 5/2 S. 1–11 und S. 14 f.).

Damit einhergehend ist weiter festzustellen, dass der „technisch“ geprägte „Long Term Incentive Plan 2018“ auch keinerlei sozialpolitischen Gehalt im Sinne der vorstehenden Erwägungen aufweist (siehe vorstehend III.4.1.2.3.).

Entgegen der Klägerin (Urk. 28 S. 5 f.) kann deren Rechtsbegehren 1, welches sich alleine auf den „Long Term Incentive Plan 2018“ abstützen vermag, somit nicht als Geltendmachung eines Anspruchs arbeitsrechtlicher Natur qualifiziert werden. Weder hat das Regelwerk arbeitsvertraglichen Charakter noch eine sozialpolitische Zielsetzung.

Kommt hinzu, dass gemäss Bundesgericht bei Einkommensverhältnissen, welche die Kosten für einen angemessenen Lebensunterhalt wie auch den Durchschnittslohn weit übersteigen, kein Schutzbedürfnis mehr besteht, um mit den Mitteln des Arbeitsrechts korrigierend zu Gunsten der Arbeitnehmerin in die zwischen den Parteien grundsätzlich bestehende Privatautonomie einzugreifen (BGE 139 III 155, Erw. 5.3.). Dass die Klägerin als vormalige „C. _____“ der B'. _____ AG mit einem monatlichen Bruttolohn von CHF 14'166.–, einer monatlichen Bruttozusatzvergütung von CHF 6'666.– und einem vereinbarten Bonus von knapp drei Bruttolöhnen bei vollständiger Erfüllung der Unternehmensziele (Urk. 5/1 S. 2 und 6) zur Durchsetzung einer weiteren, aus dem LTIP herrührenden Zusatzvergütung von mindestens CHF 533'040.– zzgl. Zins auf den Schutz des Arbeitsrechts angewiesen sein soll, kann nicht ernsthaft behauptet werden.

Im Ergebnis ist deshalb nicht ersichtlich, inwiefern die Vorinstanz den Bestimmungszweck von § 20 Abs. 1 lit. a GOG nicht berücksichtigt haben soll, indem sie die von der Klägerin anhängig gemachte Klage als vom Anwendungsbereich der Norm nicht erfasst qualifizierte.

4.2. Lediglich der Vollständigkeit halber sei noch erwähnt, dass im Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin und der B'. _____ AG vereinbart wurde, sich der Gerichtsbarkeit des Zürcher Handelsgerichts zu unterstellen (Urk. 5/1 S. 5: „The parties of this agreement hereby confirm and agree unconditionally to submit to the jurisdiction of the Commercial Court of Zurich“). Ungeachtet der Frage der Zulässigkeit dieser Klausel erhellt somit nicht, weshalb die Klägerin in vorliegender (nicht-arbeitsrechtlicher) Streitigkeit mit der Beklagten überhaupt das Arbeitsgericht anrief, das für (arbeitsrechtliche) Streitigkeiten zwischen der Klägerin und der B'. _____ AG gerade ausgeschlossen werden sollte.

5. Die Vorinstanz ging also zu Recht von ihrer sachlichen Unzuständigkeit aus und beschloss folgerichtig, auf die von der Klägerin anhängig gemachte Klage nicht einzutreten.

6. Im Ergebnis sind sämtliche Berufungsanträge der Klägerin abzuweisen. Folglich ist der Beschluss des Arbeitsgerichts Zürich, 3. Abteilung, im ordentlichen Verfahren vom 18. Mai 2022 zu bestätigen.

IV. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Beim vorliegenden Verfahrensausgang ist die Klägerin sowohl im erstinstanzlichen Verfahren als auch im Berufungsverfahren kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 106 Abs. 1 i.V.m. Art. 95 Abs. 1 ZPO).

2. Nachdem sich die Klägerin trotz Antrags auf Aufhebung zur im erstinstanzlichen Verfahren festgesetzten Entscheidgebühr und Parteientschädigung nicht weiter äussert und der vorinstanzliche Entscheid keinen Anlass zur Beanstandung gibt, sind die von der Vorinstanz festgelegten Kosten- und Entschädigungsfolgen (Dispositivziffern 2–5) somit ebenfalls zu bestätigen.

3.1. Im Berufungsverfahren beträgt der Streitwert unverändert Fr. 533'040.– (Art. 91 Abs. 1 ZPO).

In Anwendung von Art. 95 Abs. 2 lit. b ZPO sowie § 12 Abs. 1 und 2 i.V.m. § 4 Abs. 1 und 2 und § 10 Abs. 1 GebV OG ist die grundsätzlich rund Fr. 21'400.– be-

tragende zweitinstanzliche Entscheidgebühr mit Blick auf Umfang und Komplexität des vorliegenden Falles auf Fr. 5'400.– festzusetzen, der Klägerin aufzuerlegen und mit dem von ihr geleisteten Kostenvorschuss in selber Höhe (Urk. 33) zu verrechnen (Art. 111 Abs. 1 ZPO).

3.2. Als im Berufungsverfahren unterliegende Partei hat die Klägerin selbst keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung, umgekehrt aber der Beklagten eine Parteientschädigung im Sinne von Art. 95 Abs. 3 ZPO zu entrichten.

Nachdem die Berufung der Klägerin direkt abzuweisen ist, mithin die Beklagte keine Berufungsantwort einzureichen, sondern einzig vom Berufungseingang Kenntnis zu nehmen und sich zur von ihr von der Klägerin verlangten Sicherheitsleistung vernehmen zu lassen hatte (Urk. 30, 32 und 40), ist freilich nur ein geringer Aufwand erkennbar, welcher von der Klägerin zu entschädigen ist.

In Anwendung von Art. 95 Abs. 3 lit. a und b ZPO sowie § 13 Abs. 1 und 2 i.V.m. § 2 Abs. 1 und 2, § 4 Abs. 1 und § 11 Abs. 1 AnwGebV OG rechtfertigt es sich deshalb, die Klägerin zu verpflichten, der Beklagten eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 2'000.– zu entrichten.

Es wird erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin wird abgewiesen und der Beschluss des Arbeitsgerichts Zürich, 3. Abteilung, im ordentlichen Verfahren vom 18. Mai 2022 wird bestätigt.
2. Die zweitinstanzliche Entscheidgebühr wird auf Fr. 5'400.– festgesetzt.
3. Die Gerichtskosten für das Berufungsverfahren werden der Klägerin auferlegt und mit ihrem Kostenvorschuss in gleicher Höhe verrechnet.
4. Die Klägerin wird verpflichtet, der Beklagten für das Berufungsverfahren eine reduzierte Parteientschädigung von Fr. 2'000.– zu entrichten.

5. Die Parteientschädigung wird der Beklagten durch die Obergerichtskasse aus der von der Klägerin geleisteten Sicherheitsleistung ausgerichtet. Im Mehrbetrag von Fr. 6'020.– wird die Sicherheitsleistung der Klägerin rückerstattet.
6. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an die Beklagte unter Beilage des Doppels von Urk. 28, an die Obergerichtskasse sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein.

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

7. 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 Streitigkeit. Der Streitwert beträgt Fr. 533'040.–. Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung. Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

Zürich, 9. Mai 2023

Obergericht des Kantons Zürich
I. Zivilkammer

Der Vorsitzende:

Die Gerichtsschreiberin:

lic. iur. A. Huizinga

MLaw C. Rüedi

versandt am:
Im