

# ZH\_OBERGERICHT LA230017 vom 19. Oktober 2023

ZH Obergericht, 2023-10-19, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_obergericht\\_LA230017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA230017)

FR: ZH\_OBERGERICHT LA230017 du 19 octobre 2023

IT: ZH\_OBERGERICHT LA230017 del 19 ottobre 2023

## Erwägungen

### E. 1

Die Beklagte und Berufungsklägerin 2 (nachfolgend Beklagte 2) ist eine Stiftung mit Sitz in Zürich (Urk. 5/5/5). Sie hat das sog. C.\_\_\_\_\_ (C.\_\_\_\_\_) entwickelt, eine Blockchain, die die Funktionalität des Internets erweitern soll. Dazu hat sie den C.\_\_\_\_\_ Token herausgegeben, mit dem auf der C.\_\_\_\_\_ Blockchain bezahlt werden kann (vgl. Urk. 5/1 Rz. 2; Urk. 5/14 Rz. 16 ff.). Die Beklagte und Berufungsklägerin 1 (nachfolgend Beklagte 1) mit Sitz in D.\_\_\_\_\_ ist eine zu 100% von der Beklagten 2 gehaltene Tochtergesellschaft (Urk. 5/5/6).

### E. 2

Mit schriftlichem Arbeitsvertrag vom 16. Juli 2019 (Urk. 5/5/1) wurde der Kläger und Berufungsbeklagte (nachfolgend Kläger) von der Beklagten 1 als "Finance and Accounting Manager" angestellt. Bereits kurz zuvor, am 12. Juli 2019, hatte der Kläger mit der Beklagten 2 ein sog. Restricted Token Units Agreement (Urk. 5/5/2; nachfolgend Token-Vertrag) abgeschlossen. Im Jahr 2021 wurde dazu ein "Cash-in-Lieu-of-Tokens Programm" (CILP) entwickelt, das die Barauszahlung der Tokens ermöglichen sollte (vgl. Urk. 5/5/12).

### E. 3

Am 9. Juli 2021 sprach die Beklagte 2 die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages mit dem Kläger aus (vgl. Urk. 5/5/15). Der Kläger macht mit der vorliegenden Klage einerseits Ansprüche aus der nach seiner Auffassung ungerechtfertigten fristlosen Kündigung und andererseits solche aus dem laut ihm vertragswidrigen Abbruch des CILP geltend (vgl. Urk. 5/1 Rz. 7).

### E. 4

Der Kläger reichte am 6. Mai 2022 das Schlichtungsgesuch gegen die Beklagten 1 und 2 (nachfolgend – soweit nicht anders nötig – einheitlich als "die Beklagten" bezeichnet) ein. Nach gescheiterter Schlichtungsverhandlung wurde ihm am 27. Juni 2022 die Klagebewilligung erteilt (Urk. 5/3). Die Klageschrift datiert vom 26. Oktober 2022 (Urk. 5/1). Nach Eingang einer beschränkten Klageantwort, in der die Beklagten die sachliche und örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Zürich (Vorinstanz) bestritten und das Nichteintreten auf die Klage beantragt hatten (Urk. 5/14) sowie nach Eingang der Stellungnahme des Klägers (Urk. 5/22) und

- 5 - der Replik der Beklagten hierzu (Urk. 5/29), bejahte die Vorinstanz mit Zwischenbeschluss vom 28. Juni 2023 ihre Zuständigkeit und trat auf die Klage ein (Urk. 2=Urk. 5/31).

### E. 5

Im Weiteren brachte der Kläger in seiner Stellungnahme vor, die Beklagten hätten sich ihre arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten ihm gegenüber aufgeteilt. Die A.\_\_\_\_-Gruppe bestehe aus drei juristischen Personen. Die Beklagte 2 halte zu 100% die Beklagte 1 und zu 100% eine Tochtergesellschaft mit Sitz in Kalifornien.

- 9 - Die Gruppe operiere jedoch als Geschäftseinheit. Die Arbeitnehmenden arbeiteten zusammen für die ganze Gruppe, unabhängig davon, bei welcher Entität sie formell angestellt seien. So gebe es beispielsweise keinen gesonderten Web- auftritt der Beklagten 1 oder der US-Gesellschaft. Das Büro der Beklagten 1 in D.\_\_\_\_ werde auf der gemeinsamen Website von A.\_\_\_\_ nicht einmal erwähnt. Vielmehr seien auf der gemeinsamen Website von A.\_\_\_\_ alle Mitarbeitenden, und früher auch der Kläger, zusammen aufgeführt (Urk. 5/24/26-27). Die Arbeitsleistung des Klägers sei zugunsten der ganzen A.\_\_\_\_-Gruppe erfolgt. Der direkte Vorgesetzte des Klägers, G.\_\_\_\_, sei bei der Beklagten 2 angestellt gewesen und der Kläger habe u.a. deshalb mit den Beklagten vereinbart, seinen ständigen Hauptarbeitsplatz in den Büroräumlichkeiten der Beklagten 2 in Zürich zu haben. Zürich sei der gewöhnliche Arbeitsort des Klägers gewesen. Von der Arbeitsleistung des Klägers gegenüber der Beklagten 2 zeuge zudem die fristlose Kündigung vom 9. Juli 2021, sei doch auf dem Briefkopf die Beklagte 2 und nicht die Beklagte 1 abgebildet und die Kündigung sei von E.\_\_\_\_ signiert. Auch die entsprechende Vollmacht sei seitens der Beklagten 2 ausgestellt und von F.\_\_\_\_ signiert worden (Urk. 5/5/15). Zu diesem Zeitpunkt sei jedoch H.\_\_\_\_ die einzige zeichnungsberechtigte Person der Beklagten 1 gewesen (Urk. 5/24/28). Als die Rechtsvertreter des Klägers diesen formellen Fehler gegenüber den Beklagten geltend gemacht hätten, hätten sie ihm denn auch geantwortet, er sei sich bewusst, dass alle Entscheidungen bezüglich der Beschäftigung von Schweizer und US-Mitarbeitenden der drei A.\_\_\_\_-Einheiten effektiv von F.\_\_\_\_ und/oder E.\_\_\_\_ getroffen worden seien (Urk. 5/22 Rz. 3, 7, 29 ff., 35 ff.; Urk. 5/24/29).

## **E. 6**

Die Vorinstanz stellte für ihre sachliche Zuständigkeit auf die klägerischen Behauptungen ab, die nach ihren Erwägungen nicht auf Anhieb fadenscheinig und inkohärent erschienen und durch die Beklagten nicht unmittelbar und eindeutig hätten widerlegt werden können. Sie sah mit Blick auf ihre sachliche Zuständigkeit einerseits in den Umständen der Vertragsabschlüsse und andererseits in verschiedenen Klauseln des Arbeits- und des Token-Vertrages einen Zusammenhang zwischen den beiden Verträgen und qualifizierte die Ansprüche aus dem Token-Vertrag als Teil des Entgelts des Klägers aus dem Arbeitsvertrag. Gestützt

- 10 - auf die Vorbringen des Klägers zur Kommunikation der Beklagten ging die Vorinstanz weiter davon aus, dass diese als gemeinsame Arbeitgeberinnen gegenüber dem Kläger aufgetreten seien. Zusammenfassend hielt die Vorinstanz fest, dass – unter Berücksichtigung der Grundsätze betreffend die doppelrelevanten Tatsachen und demnach unter Abstellung auf die klägerischen Vorbringen – die Forderungen des Klägers aus dem Token-Vertrag arbeitsrechtlicher Natur seien, ebenfalls die Beklagte 2 gegenüber dem Kläger eine Arbeitgeberin-Stellung eingenommen habe und damit auch die Rechtsbegehren Ziff. 2 ff. eine Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis betreffen (Urk. 2 S. 10 ff.). Gestützt auf die arbeitsrechtliche Natur sämtlicher eingeklagten Ansprüche und den sachlichen Zusammenhang zwischen ihnen erachtete die Vorinstanz sodann die Voraussetzungen der einfachen Streitgenossenschaft zwischen den Beklagten für gegeben.

Ausgehend von der Anwendbarkeit des ordentlichen Verfahrens für beide Ansprüche und mit- hin der gleichen Verfahrensart erwog sie, die Behandlung der Ansprüche in einem Verfahren sei zweckmässig, da alle Rechtsbegehren Forderungen im Zusam- menhang mit dem Arbeitsverhältnis des Klägers und den Beklagten beträfen. Die Beurteilung der Ansprüche aus Rechtsbegehren Ziff. 2 ff. im Zusammenhang mit dem Token-Vertrag beeinflusse die Beurteilung der Forderungen in Rechtsbegeh- ren Ziff. 1, da bei der geforderten Entschädigung aus (ungerechtfertigter) fristloser Kündigung sämtliche Lohnbestandteile zu berücksichtigen seien. Diesbezüglich ergebe sich die Zweckmässigkeit sowohl aus der Vermeidung widersprüchlicher Urteile als auch aus der Prozessökonomie. Ebenso gehörten beide Beklagten zur gleichen Unternehmensgruppe, weshalb die Beurteilung der Ansprüche im glei- chen Verfahren auch für die Beklagten prozessökonomisch vorteilhaft sei. Zur ört- lichen Zuständigkeit fügte die Vorinstanz schliesslich an, die Beklagte 2 habe ih- ren Sitz in Zürich. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Zürich sei dies- bezüglich somit gegeben. Als Streitgenossin der Beklagten 2 könne die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Zürich sodann auch betreffend die Forderungen gegenüber der Beklagten 1 bejaht werden, so dass sowohl die sachliche als auch die örtliche Zuständigkeit zu bejahen sei. Ob sie unabhängig von der einfachen Streitgenossenschaft zwischen den Beklagten für die Klage gegen die Beklagte 1 - 11 - örtlich zuständig sei, liess die Vorinstanz vor diesem Hintergrund offen (Urk. 2 S. 15 f., 17).

#### **E. 7**

Die Beklagten bestreiten mit Blick auf die laut ihnen bestehende faktische und rechtliche Unabhängigkeit von Arbeitsvertrag und Token-Vertrag den für die Zu- lassung der einfachen Streitgenossenschaft erforderlichen inneren Zusammen- hang der eingeklagten Forderungen und rügen damit eine falsche Rechtsanwen- dung der Vorinstanz, indem sie die einfache Streitgenossenschaft zwischen den Beklagten zulasse. Weder gründeten die Forderungen auf gleichartigen Tatsa- chen noch auf gleichartigen Rechtsgründen. Ebenfalls fehle es entgegen der Vor- instanz an der gleichen sachlichen Zuständigkeit, gründeten die gegen die Be- klagte 2 erhobenen Forderungen doch gerade nicht in einem Arbeitsverhältnis. Entgegen der Ansicht der Vorinstanz könne es zudem nicht offen bleiben, ob sie für die Forderungen gegen die Beklagte 1 zuständig sei. Die Klage gegen die Be- klagte 1 müsse vor den Gerichten am Arbeitsort des Klägers in D.\_\_\_\_\_, eventua- liter an seinem Wohnsitz in I.\_\_\_\_\_ beurteilt werden (Urk. 1 Rz. 26 ff.).

#### **E. 8**

In mehrfacher Hinsicht rügen die Beklagten dabei eine falsche und teilweise willkürliche Feststellung des Sachverhalts: Die Vorinstanz halte zwar zu Recht fest, dass zwischen den Parteien zwei Verträge geschlossen worden seien. Sie stelle aber zu Unrecht einen die sachliche und örtliche Zuständigkeit begründen- den Zusammenhang zwischen dem Arbeitsvertrag und dem Token-Vertrag her. Es sei offensichtlich falsch, zwei in getrennten Dateien vorhandene, separate Ver- träge als direkt zusammenhängend zu bezeichnen, rein weil sie in nur einer E- Mail ausgetauscht worden seien. Weiter führe die Vorinstanz zu Unrecht und in aktenwidriger Weise aus, dass sich ein direkter Zusammenhang zwischen dem Arbeitsvertrag und dem Token-Vertrag auch aufgrund der zeitlichen Nähe und einzelner Vertragsklauseln des Token-Vertrags ergebe und die Ansprüche unter dem Token-Vertrag als Teil des Entgelts des Klägers aus dem Arbeitsvertrag zu qualifizieren

seien. Auf den vom Kläger eingereichten Sozialversicherungs- und Quellensteuerabrechnungen seien die Tokens lediglich zum Zweck der Transparenz aufgeführt worden. Die Zuflüsse aus dem Token-Vertrag unterstünden klarerweise der Sozialversicherungs- und Quellensteuerpflicht, der sozialversiche-

- 12 - rungsrechtliche und steuerrechtliche Begriff des Einkommens sei jedoch nicht mit dem arbeitsrechtlichen Lohn gleichzustellen. Folglich sei der von der Vorinstanz gezogene Schluss, dass es sich bei den Tokens um Lohn im arbeitsvertraglichen Sinn handle, offensichtlich falsch. Im Gegenteil bewiesen laut den Beklagten die Klauseln des Token-Vertrags dessen faktische und rechtliche Unabhängigkeit vom Arbeitsvertrag. Die beiden Verträge seien je in sich geschlossen und nicht miteinander verknüpft. Der Token-Vertrag regle vom Arbeitsvertrag losgelöste Ansprüche, diese seien kein Lohnbestandteil. In Übereinstimmung damit hätten die Parteien im Token-Vertrag eine Vollständigkeitsklausel vereinbart. Der Token-Vertrag enthalte eigene Definitionen und sämtliche zwischen den Parteien mit Blick auf dieses Rechtsverhältnis getroffene Vereinbarungen. Die entgegengesetzten Ausführungen im angefochtenen Zwischenbeschluss, wonach ein direkter Zusammenhang zwischen den Verträgen wegen einzelner Klauseln im Token-Vertrag bestehe, sei aktenwidrig und falsch (Urk. 1 Rz. 9 ff., 12 ff.).

#### **E. 9**

Die Beklagten sind überdies der Auffassung, die Vorinstanz lasse unberücksichtigt, dass die beiden Verträge von unterschiedlichen Parteien geschlossen worden seien. Es sei offensichtlich der Wille der Parteien gewesen, ein Arbeitsverhältnis alleine mit der Beklagten 1, nicht aber mit der Beklagten 2 zu begründen, was sich auch aus dem Schreiben des Klägers vom 20. Juli 2021 an F.\_\_\_\_\_ ergebe, worin er ausdrücklich festhalte, dass die Beklagte 2 nicht Partei des Arbeitsvertrages mit dem Kläger sei. Irrelevant sei hingegen die Tatsache, dass die Kündigung anfänglich fälschlicherweise auf einem Dokument erklärt worden sei, das den Briefkopf der Beklagten 2 trage. Diese Kündigung sei nachträglich von der Beklagten 1 bestätigt worden. Die Vorinstanz verkenne das Trennungsprinzip, das auch bei verbundenen Gesellschaften zu beachten sei. Das Schweizer Recht kenne kein Konzernrecht, was dazu führe, dass in einer Unternehmensgruppe stets die rechtliche Selbständigkeit der einzelnen Rechtseinheiten zu respektieren sei. So könne aus der bestrittenen Behauptung, dass der direkte Vorgesetzte des Klägers bei der Beklagten 2 angestellt gewesen sei, jedenfalls nicht auf eine ihr zukommende Arbeitgeberin-Stellung geschlossen werden. Ebenso wenig könne dies aus der vom Kläger ins Recht gelegten Kommunikation geschlossen werden. Selbst wenn mit der Vorinstanz eine von den Beklagten

- 13 - gemeinsam betriebene Geschäftseinheit anzunehmen wäre, was bestritten werde, könne daraus richtigerweise nicht auf eine gemeinsame Arbeitgeberinnen-Stellung gefolgert werden. Indem die Vorinstanz die Beklagten als gemeinsame Arbeitgeberinnen qualifiziere, verfalle sie in Willkür (Urk. 1 Rz. 7, 21 ff.).

#### **E. 10**

Dass zwei verschiedene Verträge in derselben E-Mail verschickt werden, erscheint – für sich genommen – tatsächlich als schwache Verbindung. Die Beklagte greift in der Berufung aber nur einzelne Elemente (insbesondere das Bestehen separater Verträge mit je unterschiedlichen Vertragsparteien) heraus und übersieht damit, dass die

Vertragsqualifikation aufgrund einer Gesamtwürdigung und - gewichtung der verschiedenen Typuselemente bzw. sämtlicher Elemente des konkreten Vertragsverhältnisses vorzunehmen 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 Kaenel/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 (Urk. 2 S. 10 ff.) sah gestützt auf den Tatsachenvortrag des Klägers den Grund für die Verknüpfung der Verträge nicht bloss im Austausch durch dieselbe E-Mail, sondern erkannte richtigerweise zunächst in der zeitlichen Nähe der Vertragsschlüsse, dem Zusammenfallen von Arbeitsbeginn und Start des Vestings der Tokens am 2. September 2019 sowie in dem für die Übermittlung der beiden Verträge enthaltenen E-Mail-Betreff "B.\_\_\_\_\_: A.\_\_\_\_\_. Stiftung Full Time Agreement" (Urk. 5/24/23) einen gewissen Zusammenhang zwischen dem Arbeitsvertrag und dem Token-Vertrag (Urk. 5/5/1 Ziff. 6; Urk. 5/5/2 Ziff. 2.g). Weiter führte die Vorinstanz mit dem Kläger Ziff. 8 des Arbeitsvertrags an, wo die Parteien unter dem Titel Vergütung ("Salary and other compensation") auf die "issuance of A.\_\_\_\_\_. Stiftung Endowment incentive tokens" gemäss dem Token-Vertrag ausdrücklich hinwiesen (Urk. 5/5/1 S. 2). Dieser Hinweis würde, wie die Vorinstanz zutreffend bemerkt, keinen Sinn machen, wenn der Token-Vertrag zwischen dem Kläger und der Beklagten 2 losgelöst und unabhängig vom Arbeitsverhältnis hätte geschlossen werden sollen. Für den Zusammenhang zwischen dem Arbeits- und dem Token-Vertrag und für den Lohncharakter der Tokens spricht mit der Vorinstanz

- 14 - ebenfalls, dass die zunächst noch gesperrten Tokens gemäss den klägerischen Ausführungen (Urk. 5/22 Rz. 22; Urk. 5/1 Rz. 16) von der Beklagten 2 jeweils monatlich zusammen mit dem Grundlohn ausbezahlt wurden, wie sich aus den bei den Akten liegenden Lohnabrechnungen ergibt (vgl. Urk. 5/5/3-4). Zutreffend führte die Vorinstanz mit dem Kläger überdies Ziff. 3.a.1. in Verbindung mit Ziff. 2.e des Token-Vertrags an, wonach das Vesting nur dann unverfallbar werde, falls der Kläger weiterhin seine "Services" erbringe. Auch Ziff. 9.a des Token-Vertrags halte, so die Vorinstanz, wie der Kläger, explizit fest, dass die Unverfallbarkeit der Tokens nur durch die ununterbrochenen Services des Empfängers erworben werde. Dabei wies die Vorinstanz ebenfalls zutreffend darauf hin, dass von den Beklagten keine sonstige Gegenleistung des Klägers, die unter den Begriff "Service" zu subsumieren wäre, geltend gemacht wurde, so dass dafür nur die Arbeitsleistung des Klägers in Betracht kommt. Die Vorinstanz setzte so entgegen der Auffassung der Beklagten (Urk. 1 Rz. 14) nicht einfach den im Token-Vertrag verwendeten Begriff "Services" mit "Arbeitsleistung" gleich, sondern stellte auf den Tatsachenvortrag des Klägers ab, wonach er für A.\_\_\_\_\_. einzig Arbeitsleistungen und keine sonstigen Dienstleistungen erbracht habe (Urk. 5/22 Rz. 13), dem die Beklagten nichts entgegengesetzt hatten. Zur Untermauerung dieser an sich schon überzeugenden Erwägungen der Vorinstanz führte die Vorinstanz gestützt auf die klägerischen Ausführungen (Urk. 5/22 Rz. 15) sodann die Mitteilung der Beklagten 2 vom 25. Juni 2021 an, in der sie von den Tokens als "Vergütung" im Rahmen von "erstklassigen Arbeitsbedingungen" gesprochen und die Token-Verträge als (finanzielles) Anreizsystem ("incentive plan") bezeichnet hatte (Urk. 5/5/12). Zu Recht wertete die Vorinstanz dies als Indiz dafür, dass die Beklagte 2 selber die Ansprüche des Klägers aus dem Token-Vertrag als Vergütung aus dem Arbeitsvertrag ansah und so ein dahingehenden übereinstimmender

tat-sächlicher Wille der Parteien bestand. Zwar ist der sozialversicherungsrechtliche, wie auch der steuerrechtliche, Begriff des Einkommens weiter gefasst als die arbeitsrechtliche Lohndefinition im Obligationenrecht (vgl. BGer 4A\_64/2020 vom 6. August 2020, E. 6.4). Soweit die Arbeit zuweisende Partei Sozialversicherungsbeiträge abzieht und zusammen mit Leistungen von ihrer Seite den Sozialversicherungen überweist, ist aber auch dies ein Indiz zugunsten eines Arbeitsvertra-

- 15 - ges – wenn auch ein sehr untergeordnetes (vgl. OGer ZH RA130012-O/U vom 5. Dezember 2013, E. 4.2; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxis-kommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. Zürich 2012, Art. 319 N 2, S. 72 mit Hinweisen). Die Tatsache, dass die Ansprüche aus dem Token-Vertrag in den Lohnabrechnungen aufgeführt waren und darauf Sozialabgaben erhoben wurden, wie der Kläger vorgebracht (Urk. 5/1 Rz. 11) und belegt hatte (Urk. 5/5/3-4), hielt die Vorinstanz in vorliegendem Zusammenhang daher zu Recht nicht für unbeachtlich (Urk. 2 S. 12). Der Kläger führte die Lohnabrechnungen mit den darin aufgeführten Tokens unter Abzug von Sozialversicherungsabgaben in nachvollziehbarer Weise als weiteres Indiz dafür an, dass auch die Beklagten die Tokens als Lohnbestandteil betrachtet hatten (Urk. 5/22 Rz. 14). So nahm die Vorinstanz gestützt auf den kohärenten und plausiblen, klägerischen Tatsachenvortrag und die von ihm bezeichneten Vertragsurkunden richtigerweise eine differenzierte Gesamtwürdigung vor. Von einer falschen oder gar aktenwidrigen Tatsachenfeststellung durch die Vorinstanz kann nicht die Rede sein. Werden die Behauptungen des Klägers richtigerweise für die Zuständigkeitsfrage als wahr unterstellt, bilden die streitigen Ansprüche aus dem Token-Vertrag Teil des Lohns für die Arbeitsleistung des Klägers im Sinne von Ziff. 8 des Arbeitsvertrages und gründen mithin auf dem Arbeitsverhältnis des Klägers.

## **E. 11**

Der Arbeitsvertrag bildet auch dann Grundlage der eingeklagten Forderung, wenn es sich um Lohnansprüche aus einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag handelt. Daran ändert auch die Vollständigkeitsklausel ("Entire Agreement") im Token-Vertrag nichts (Urk. 5/5/2 Ziff. 9h), schliesst diese einen solchen sachlichen Zusammenhang doch nicht aus. Die Ausführungen der Beklagten zum Zweck des Abschlusses zweier Verträge mit unterschiedlichen Parteien, der Gewährung der Tokens als bedingte Ansprüche bzw. Anwartschaften auf zukünftige Internet Computer Utility Tokens, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Token-Vertrages keinen konkreten Wert aufgewiesen hätten, die Beklagte 2 dem Kläger und weiteren Personen vielmehr mittels separater Token-Verträge 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. 12, 16 ff.; vgl. Urk. 5/14 Rz. 16 ff.), mit der sie diese von finanziellen Anreizsystemen für Ar-

- 16 - beitnehmer, insbesondere Mitarbeiter-Aktien, abzugrenzen sucht, sind nicht mehr als eine Bestreitung der klägerischen Behauptungen. Was die Zuständigkeitsfrage angeht, ist sie damit nicht zu hören. Der Kläger wiederum bestritt, dass es sich bei den Tokens um ein blosses "Mitmachen" bei einem Projekt und um ein "Ticket" zur Nutzung dieses neuen Ökosystems gehandelt habe und hielt daran fest, die Tokens hätten ein Anreizsystem für gute Arbeitsleistungen und Lohnbestandteil bzw. Entgelt für die erfolgte Arbeitsleistung des Klägers dargestellt. Zudem bemerkte er, die Behauptungen der Beklagten seien angesichts des Gesamtwertes der Tokens in Millionenhöhe bei ihrer erfolgreichen Lancierung und entsprechendem Handel auf offenen Märkten seit dem 10. Mai 2021 absurd (Urk. 5/22 Rz. 24). Die Beklagten begnügten sich darauf mit der pauschalen,

hinsichtlich der anfänglichen Wertlosigkeit der Tokens vor deren Lancierung an der Sache vor- begehenden Bestreitung, die Token-Ansprüche hätten kein Anreizsystem für gute Arbeitsleistungen dargestellt, vielmehr sei der Token-Vertrag in sich geschlossen und nicht mit dem Arbeitsvertrag verknüpft, die Tokens hätten bei Vertragsschluss noch keinen konkreten Wert aufgewiesen, sondern sich erst nach ihrer erfolgrei- chen Lancierung und dem Handel auf offenen Märkten in ein nutzbares Ticket umgewandelt (Urk. 5/29 Rz. 50 ff.). Ihnen gelang es mit ihren Bestreitungen nicht, die plausiblen Behauptungen des Klägers unmittelbar und eindeutig zu widerle- gen. Die Rüge der falschen Sachverhaltsdarstellung erweist sich ebenfals inso- weit als unbegründet.

## **E. 12**

Zutreffend führen die Beklagten an, dass der Kläger in seinem gegen die Kündigung gerichteten Schreiben vom 20. Juli 2021 ausführen liess, die Beklag- te 2 sei nicht Partei des Arbeitsvertrages des Klägers, so dass sie diesen nicht rechtsgültig habe beenden können (Urk. 5/30/2). Entgegen der Auffassung der Beklagten (Urk. 1 Rz. 24) ist jedoch nicht irrelevant, dass E. \_\_\_\_\_ mit Einzel- zeichnungsberechtigung für die Beklagte 2, hingegen ohne Zeichnungsberechti- gung für die Beklagte 1, die Kündigung des Arbeitsvertrages des Klägers erklärte. Auf diese Weise tat die Beklagte 2 kund, dass sie selber die Hoheit über den Ar- beitsvertrag bzw. die Funktion als Arbeitgeberin des Klägers beanspruchte. Dem- gegenüber lag es für den Kläger nahe, die formelle Berechtigung der Beklagten 2 zur Kündigung zu bestreiten, wenn er sich dagegen wehren wollte, so dass aus

- 17 - seinem Schreiben vom 20. Juli 2021 nichts für sein tatsächliches Verständnis des Arbeitsvertrags abgeleitet werden kann. Wenn die Beklagte 2 hierauf antworten liess, der Kläger sei sich bewusst, dass alle Entscheidungen bezüglich der Be- schäftigung von Schweizer und US-Mitarbeitenden der drei A. \_\_\_\_\_-Einheiten ef- fektiv von Herrn F. \_\_\_\_\_ und/oder Herrn E. \_\_\_\_\_ getroffen worden seien (vgl. Urk. 5/23/29), so hielt sie damit implizit fest, dass faktisch sie selber gegenüber dem Kläger als Arbeitgeberin agierte, wie der Kläger entsprechend plausibel dar- legte (Urk. 5/22 Rz. 29 ff.). Sie hatte in dieser Hinsicht das letzte Wort. Dass in ei- nem Konzern bzw. einem Verbund mehrerer Rechtseinheiten die rechtliche Selb- ständigkeit der einzelnen Rechtseinheiten zu respektieren ist, wie die Beklagten ebenfalls an sich richtig ausführen (Urk. 1 Rz. 22), steht einer gemeinsamen Aus- übung der Arbeitgeberin-Stellung durch die Beklagten nicht entgegen. Wie die Vo- rinstantz anhand der plausiblen, zwar bestrittenen (Urk. 5/29 Rz. 35 ff., 57 ff., 65 ff.), damit aber nicht widerlegten Ausführungen des Klägers (vgl. Urk. 5/22 Rz. 15, 29 ff., 35 ff.) zutreffend festhielt, ergibt sich die Arbeitgeberin-Stellung der Beklag- ten 2 gegenüber dem Kläger ebenfalls daraus, dass der direkte Vorgesetzte des Klägers, G. \_\_\_\_\_, durch die Beklagte 2 angestellt und so ebenfalls der Kläger in ihren Betrieb eingegliedert gewesen zu sein scheint sowie aus dem gemeinsamen Aussenaufttritt der A. \_\_\_\_\_-Gruppe mit allen Mitarbeitenden auf derselben Web- seite (vgl. Urk. 5/24/26-27). Bezeichnenderweise halten die Beklagten dem in ih- rer Berufung nichts Stichhaltiges entgegen, sondern behaupten bloss, es sei of- fensichtlich der Wille der Parteien gewesen, ein Arbeitsverhältnis ausschliesslich mit der Beklagten 1 zu begründen, was sich aus dem von der Vorinstanz in will- kürlicher Beweiswürdigung ausser Acht gelassenen Schreiben des Klägers vom 20. Juli 2021 an F. \_\_\_\_\_ (vgl. Urk. 30/2) ergebe. Eine unrichtige, geschweige denn willkürliche Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz ist damit insoweit nicht dargetan, zumal die Vorinstanz auf das erwähnte Schreiben des Klägers als "klä- gerische Rüge des formellen Fehlers" explizit einging (Urk. 2 S. 12).

### **E. 13**

Nach den insgesamt schlüssigen, unwiderlegt gebliebenen Behauptungen des Klägers handelt es sich bei sämtlichen Rechtsbegehren der Klage um arbeits- rechtliche Forderungen aus demselben Arbeitsverhältnis, für die gemäss Art. 34 Abs. 1 ZPO das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder an dem

- 18 - Ort, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig ist. Richtet sich die Klage gegen mehrere Streitgenossinnen, so ist gemäss Art. 15 Abs. 1 ZPO das für eine beklagte Partei zuständige Gericht für alle beklagten Parteien zuständig, sofern diese Zuständigkeit nicht nur auf einer Gerichtsstandsvereinbarung beruht. Da für sämtliche Ansprüche des Klägers die- selbe sachliche Zuständigkeit gegeben ist und die Vorinstanz die Voraussetzun- gen der einfachen Streitgenossenschaft gemäss Art. 71 Abs. 1 ZPO angesichts des inneren sachlichen Zusammenhangs bzw. der zugrundeliegenden gleicharti- gen Tatsachen und Rechtsgründe der eingeklagten Ansprüche gegen die Beklag- ten zu Recht bejahte sowie mit Blick auf den Sitz der Beklagten 2 in Zürich, aner- kannte sie ebenfalls ihre örtliche Zuständigkeit zu Recht und konnte sie daher of- fen lassen, ob sie (wegen des behaupteten gewöhnlichen Arbeitsorts des Klägers in Zürich) auch unabhängig von der einfachen Streitgenossenschaft für (arbeits- rechtliche) Klagen des Klägers gegen die Beklagte 1 mit Sitz in D.\_\_\_\_\_ örtlich zuständig wäre. Ebenfalls vermögen die Beklagten in ihrer Berufung gegen die von der Vorinstanz angeführte Zweckmässigkeit bzw. die prozessökonomischen Vorteile der Beurteilung der eingeklagten Ansprüche in demselben Verfahren nichts vorzubringen.

### **E. 14**

Im Ergebnis liegt weder eine falsche Sachverhaltsfeststellung noch eine un- richtige Rechtsanwendung der Vorinstanz vor. Gestützt auf die Begründung des Klägers qualifizierte die Vorinstanz sämtliche eingeklagten Ansprüche zutreffend als solche arbeitsrechtlicher Natur und liess die einfache Streitgenossenschaft der Beklagten zu. Die Vorinstanz hat ihre sachliche und örtliche Zuständigkeit zur Be- urteilung der vorliegenden Klage zu Recht bejaht. Die Berufung erweist sich im Ergebnis als offensichtlich unbegründet, weshalb auf das Einholen einer Beru- fungsantwort der Gegenpartei verzichtet werden kann (Art. 312 Abs. 1 ZPO). Die Berufung ist abzuweisen. Der angefochtene Zwischenbeschluss der Vorinstanz, auf die Klage einzutreten, ist mitsamt der Fristansetzung an die Beklagten zur Einreichung der (einlässlichen) Klageantwort zu bestätigen. Da eine allfällige Be- rufung an das Bundesgericht keine aufschiebende Wirkung hat, läuft den Beklag- ten die mit dem vorinstanzlichen Beschluss angesetzte Klageantwortfrist ab Zu- stellung des vorliegenden Urteils.

- 19 - III. 1. Das erstinstanzliche Verfahren und Berufungsverfahren betrifft eine arbeits- rechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert von Fr. 1'038'196.– (Urk. 5/1; Urk. 1 Rz. 2), beschränkte sich allerdings auf die sachliche und örtliche Zuständigkeit. Trifft die Rechtsmittelinstanz einen neuen Entscheid, so entscheidet sie auch über die Prozesskosten des erstinstanzlichen Verfahrens (Art. 318 Abs. 3 ZPO). Im Entscheidverfahren werden bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Ge- richtskosten erhoben, wenn der Streitwert Fr. 30'000.– nicht übersteigt (Art. 114 lit. c ZPO), was indes vorliegend nicht der Fall ist. Die Kosten und Parteientschä- digung für das erstinstanzliche Verfahren werden (unter Vorbehalt von Art. 107 ff. ZPO) gemäss dem Ausgang der Klage nach Obsiegen bzw. Unterliegen festzu- setzen sein (Art. 106 ZPO). Es rechtfertigt sich bereits aus diesem

Grund, 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. 18 Dispositiv-Ziff. 2) zu bestätigen ist. 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens sind selbstständig nach dessen Ausgang zu verlegen. Die zweitinstanzliche Entscheidungsgebühr 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 Beklagten unterliegen mit der Berufung, so dass ihnen die Gerichtskosten aufzuerlegen (vgl. Art. 106 Abs. 1 ZPO) und mit dem von ihnen geleisteten Kostenvorschuss zu verrechnen sind (vgl. Art. 111 Abs. 1 ZPO). 3. Für das Berufungsverfahren sind keine Parteientschädigungen zuzusprechen, den Beklagten zufolge Unterliegens und dem Kläger mangels relevanter Kosten und Auslagen (vgl. Art. 95 Abs. 3 ZPO).

- 20 - Es wird erkannt: 1. Die Berufung wird abgewiesen und der Beschluss des Arbeitsgerichts Zürich, 3. Abteilung, vom 28. Juni 2023 wird bestätigt. 2. Die zweitinstanzliche Entscheidungsgebühr wird auf Fr. 15'500.– festgesetzt. 3. Die Gerichtskosten für das zweitinstanzliche Verfahren werden den Beklagten auferlegt und mit ihrem Kostenvorschuss verrechnet. 4. Für das zweitinstanzliche Verfahren werden keine Parteientschädigungen zugesprochen. 5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, an den Kläger unter Beilage des Doppels von Urk. 1 (Berufungsschrift) sowie an die Vorinstanz, je gegen Empfangsschein. Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten unter Beilage von Kopien der Empfangsscheine der Parteien zu diesem Entscheid 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. 1'038'196.–. Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung. Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG.

- 21 - Zürich, 19. Oktober 2023 Obergericht des Kantons Zürich I. Zivilkammer Der Vorsitzende: Der Gerichtsschreiber: lic. iur. A. Huizinga MLaw R. Meli versandt am: st

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.