

Bundesgericht  
Tribunal fédéral  
Tribunale federale  
Tribunal federal

4A 603/2018

Urteil vom 28. Juni 2019

I. zivilrechtliche Abteilung

Besetzung  
Bundesrichterin Kiss, Präsidentin,  
Bundesrichterinnen Klett, Niquille,  
Gerichtsschreiber Curchod.

Verfahrensbeteiligte  
A. \_\_\_\_\_ Holding AG,  
vertreten durch Rechtsanwalt Thomas Klein und Rechtsanwältin Sharon Spring,  
Beschwerdeführerin,

gegen

B. \_\_\_\_\_,  
vertreten durch Rechtsanwälte Dr. Martin L. Müller und Lukas Rusch,  
Beschwerdegegner.

Gegenstand  
Arbeitsvertrag, Bonus,

Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 5. Oktober 2018 (LA180006-O/U).

Sachverhalt:

A.

A.a. Die A. \_\_\_\_\_ Holding AG, Zürich (A. \_\_\_\_\_ Holding, Beklagte, Beschwerdeführerin) ist die Muttergesellschaft einer Gruppe, die Marktexpansionsdienstleistungen mit Schwerpunkt Asien anbietet. Die Geschäftsaktivitäten sind in vier Einheiten organisiert, welche die industriespezifischen Kompetenzfelder der Gruppe widerspiegeln: Konsumgüter, Healthcare- und Pharmaprodukte, Spezialrohstoffe und Technologiegüter.

B. \_\_\_\_\_ (Arbeitnehmer, Kläger, Beschwerdegegner) wurde von der A. \_\_\_\_\_ Management AG als Leiter der Geschäftseinheit Spezialrohstoffe angestellt, zunächst mit unbefristetem Vertrag vom 20. April 2010 auf den 1. Mai 2010. Mit Arbeitsvertrag vom 12. Dezember 2011 wurde das Arbeitsverhältnis mit Rückwirkung auf den 1. Januar 2011 bis und mit 31. Dezember 2013 befristet. Der befristete Arbeitsvertrag wurde nicht verlängert. Im Jahre 2013 wurden dem Arbeitnehmer insgesamt Fr. 596'276.65 ausbezahlt.

A.b. Die A. \_\_\_\_\_ Holding erliess am 30. März 2011 im Hinblick auf ihren geplanten Börsengang (Initial Public Offering, IPO) eine Regulierung "IPO Execution & Retention Award Regulation of A. \_\_\_\_\_ Holding AG" ("IPO-Regulation"). Sie sah vor, dass ausgewählten Führungskräften im Zusammenhang mit dem Börsengang unter bestimmten Voraussetzungen Aktien der A. \_\_\_\_\_ Holding übertragen würden.

Die Vergütung des Klägers setzte sich gemäss Arbeitsvertrag vom Dezember 2011 zusammen aus einem Fixlohn von jährlich Fr. 306'100.-- und einer variablen Vergütung. Die variable Vergütung ist in Ziffer 1.2 des Anhangs I definiert und enthält unter anderem:

" (II) Performance Share Unit pursuant to the IPO Execution & Retention Award Regulation dated March 30, 2011 attached as Annex 2 to this Attachment I".

A.c. Die A. \_\_\_\_\_ Holding informierte den Arbeitnehmer schon Ende Januar/Anfangs Februar 2011

mit "Performance Share Unit Grant Notice" (Grant Notice), sie gewähre ihm basierend auf der IPO-Regulation 300 "Performance Share Units" ("PSU"). Je ein Drittel dieser PSU sollte an drei auf den Börsengang bezogenen "Vesting Dates" in Aktien nach einem "Vesting Multiple" umgerechnet und ausbezahlt werden. Bei einem "Vesting Multiple" von 1 entsprach ein PSU einer Aktie, infolge eines Aktiensplittings danach bei diesem "Vesting Multiple" 100 Aktien. Dem Arbeitnehmer wurden am 20. März 2012 18'400 Aktien und am 20. März 2013 20'000 Aktien der A. \_\_\_\_\_ Holding übertragen. Die letzte Tranche wurde ihm nicht bezahlt.

B.

B.a. Mit Eingabe vom 17. Juni 2016 reichte der Arbeitnehmer unter Beilage der Klagebewilligung beim Arbeitsgericht Zürich gegen die A. \_\_\_\_\_ Holding Klage ein mit dem Begehren, diese sei zu verpflichten, ihm 20'000 ihrer Aktien zu übertragen und ihn entsprechend ins Aktienregister einzutragen. Ausserdem verlangte er die Auszahlung der Dividenden für die Jahre 2014 bis 2016.

Mit Urteil vom 21. Dezember 2017 verpflichtete das Arbeitsgericht Zürich die Beklagte, 20'000 Aktien der A. \_\_\_\_\_ Holding (Valor: xxx / ISIN: yyy) auf den Kläger zu übertragen und den Kläger als Eigentümer in ihr Aktienregister einzutragen. Ausserdem wurde die Beklagte verpflichtet, dem Kläger Fr. 22'000.-- nebst 5 % seit dem 24. April 2014, Fr. 23'000.-- nebst 5 % Zins seit dem 8. April 2015, Fr. 26'000.-- nebst 5 % Zins seit dem 5. April 2016 sowie Fr. 30'000.-- nebst 5 % Zins seit dem 29. März 2017 zu bezahlen.

B.b. Das Obergericht des Kantons Zürich wies die Berufung der Beklagten mit Urteil vom 5. Oktober 2018 ab und bestätigte das Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 21. Dezember 2017. Das Obergericht gelangte mit dem Arbeitsgericht im Wesentlichen zum Schluss, es handle sich beim IPO-Bonus um eine echte Gratifikation, wobei die Beklagte ihr Ermessen mit der Grant Notice ausgeübt habe. Da die Grant Notice die genaue Anzahl PSU enthalte und die weiteren Faktoren, namentlich der Vesting Multiple, berechenbar seien, habe der Kläger einen klagbaren Anspruch durch die Grant Notice erworben, in der ihm zugesichert worden sei, dass ihm die Aktien übertragen würden, sofern die entsprechenden Bedingungen erfüllt seien. Die Vesting Regeln seien Zahlungsmodalitäten und führten zu einer aufgeschobenen Fälligkeit der zweiten und dritten Tranche.

C.

Mit Beschwerde in Zivilsachen stellt die Beklagte die Anträge, das angefochtene Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich vom 5. Oktober 2018 sei aufzuheben und die Klage sei abzuweisen, eventuell sei die Sache zu neuer Beurteilung zurückzuweisen.

Der Beschwerdegegner beantragt in der Antwort die Abweisung der Beschwerde. Das Obergericht des Kantons Zürich verzichtet auf Vernehmlassung.

Die Parteien haben unaufgefordert repliziert und dupliziert.

Das Gesuch um aufschiebende Wirkung wurde mit Verfügung vom 1. Februar 2019 abgewiesen.

Erwägungen:

1.

Die Beschwerde betrifft eine Zivilsache (Art. 72 BGG), sie richtet sich gegen den Endentscheid (Art. 90 BGG) eines oberen kantonalen Gerichts, das als Rechtsmittelinstanz entschieden hat (Art. 75 Abs. 2 BGG), die Beschwerdeführerin ist mit ihren Anträgen unterlegen (Art. 76 BGG), der Streitwert ist erreicht (Art. 74 Abs. lit. b BGG) und die Beschwerdefrist ist eingehalten (Art. 100 BGG). Die Beschwerde ist zulässig.

2.

Die Beschwerdeführerin rügt, die Vorinstanz habe mit der Auslegung der Vertragsbestimmungen betreffend die "Performance Share Unit pursuant to the IPO Execution & Retention Award Regulation dated March 30" (IPO-Regulation) bzw. der "Performance Share Unit Grant Notice" vom 27. Januar / 2. Februar 2011 (Grant Notice) den Vertrauensgrundsatz verletzt.

2.1. Der Bestand eines Vertrages ist wie dessen Inhalt durch Auslegung der Willensäusserungen der Parteien zu bestimmen. Ziel der Vertragsauslegung ist es, in erster Linie den übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen festzustellen (Art. 18 Abs. 1 OR). Bleibt eine tatsächliche Willensübereinstimmung unbewiesen, sind zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens die Erklärungen der Parteien aufgrund des Vertrauensprinzips so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und

mussten. Das Bundesgericht überprüft diese objektivierte Auslegung von Willenserklärungen im Berufungsverfahren als Rechtsfrage, wobei es an die Feststellungen der kantonalen Vorinstanz über die äusseren Umstände sowie das Wissen und Wollen der Beteiligten grundsätzlich gebunden ist. Massgebend ist der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Nachträgliches Parteiverhalten ist bei der Auslegung nach dem Vertrauensprinzip nicht von Bedeutung; es kann allenfalls auf einen tatsächlichen Willen der Parteien schliessen lassen (BGE 132 III 626 E. 3.1 S. 632 mit Verweisen).

2.2. Die Vorinstanz hat zunächst Art. 6 der IPO-Regulation über die " Eligibility " dargestellt und geschlossen, aus deren Absatz 3 ergebe sich, dass die Teilnehmer am Aktienprogramm keinen fortgesetzten Anspruch auf Zuteilung von PSU hätten, was auch in der Grant Notice bestätigt werde. Nachdem jedoch die Grant Notice dem Beschwerdegegner unmissverständlich 300 PSU unter den in der IPO-Regulation aufgeführten Bedingungen zuteile und Art. 9 dieser Regulation drei Vesting Dates vorsehe, an denen je ein Drittel der PSU in Aktien umzurechnen und an die Teilnehmer zu übertragen sei, habe der Beschwerdegegner nach Treu und Glauben davon ausgehen dürfen, dass sich der Freiwilligkeitsvorbehalt auf künftige PSU bzw. Aktienprogramme nach den drei Vesting Dates beziehe. Weder aus Art. 8 Abs. 5 und 8 Abs. 7 IPO-Regulation noch aus dem Zweck der IPO-Regulation ergebe sich etwas anderes.

2.2.1. Die Beschwerdeführerin rügt, die Vorinstanz habe sich bei ihrer Auslegung nicht damit auseinandergesetzt, dass die IPO-Regulation vom Beschwerdegegner mit der Gegenzeichnung der Grant Notice vorbehaltlos akzeptiert worden sei. Diese halte aber in Art. 6 Abs. 3 unmissverständlich fest, dass mit der Zuordnung der PSU auf den Teilnehmer kein Rechtsanspruch begründet werde. Ausserdem halte auch die Grant Notice selbst fest, dass die Teilnahme an der IPO-Regulation freiwillige Sondervergütungen darstellten und keinen Rechtsanspruch begründeten. Die Vorinstanz habe sodann die Grant Notice in Verbindung mit Art. 9 IPO-Regulation sowie Art. 8 Abs. 7 IPO-Regulation falsch ausgelegt. Die Vorinstanz hätte nach Ansicht der Beschwerdeführerin bei richtiger Auslegung zum Schluss gelangen müssen, dass ein Anspruch auf Übertragung von A. \_\_\_\_\_ - Aktien auf den Beschwerdegegner erst durch den entsprechenden Beschluss des Verwaltungsrats gemäss Art. 8 Abs. 7 der IPO-Regulation begründet wurde. Dass bereits mit der Übermittlung der Grant Notice ein Anspruch entstanden sei, sei offensichtlich falsch.

2.2.2. Die Vorinstanz hat zunächst Art. 6 Abs. 3 der IPO-Regulation ausdrücklich in Verbindung mit der Grant Notice dargestellt, in der erwähnt wird, dass der Teilnehmer den Bedingungen des Plans vorbehaltlos zustimmt. Sie hat denn auch die Bestimmungen der IPO-Regulation ausgelegt, um die Tragweite des umstrittenen Freiwilligkeitsvorbehalts zu ermitteln. Die Kritik der Beschwerdeführerin, dass sich die Vorinstanz nicht damit auseinander gesetzt habe, dass die IPO-Regulation mit der Unterzeichnung der Grant Notice unmittelbar zur Anwendung gelange, ist nicht nachvollziehbar. Die Vorinstanz hat den Vorbehalt der Freiwilligkeit sowohl in der Grant Notice selbst wie in den Bestimmungen der IPO-Regulation entgegen dem Standpunkt der Beschwerdeführerin nicht auf die in der Grant Notice individuell zugesicherten 300 PSU - auszahbar in drei Tranchen - bezogen, sondern auf künftige PSU. Damit hat sie entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin den Vertrauensgrundsatz nicht verletzt. Vielmehr ergibt sich aus der Formulierung der in der Beschwerde zitierten Passagen, dass sich der Vorbehalt auf den Plan selbst und nicht auf die einzelnen zugeteilten Tranchen bezieht. So wird in Art. 6 Abs. 3 IPO-Regulation bestimmt, dass weder die Erstellung des Plans noch dessen Erfüllung durch Zuteilung von Shares oder Bezahlung von Boni oder ein sonstiges Verhalten einen Anspruch auf weitere PSU verschaffe. In der Grant Notice sodann wird festgehalten, dass die Teilnahme am Plan keine weiteren Ansprüche begründe. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin sind in Art. 9 IPO-Regulation die Vesting Dates und die Faktoren für die Umrechnung der PSU in Aktien eindeutig definiert. Die Behauptung, es handle sich um eine "Kann-Vorschrift", weil "the board shall" nicht mit "der Verwaltungsrat wird", sondern "der Verwaltungsrat kann" zu übersetzen sei, ist unzutreffend. Dass in Art. 8 Abs. 7 IPO-Regulation die definitive Umrechnung der zugeteilten PSU in Aktien verbindlich durch den Verwaltungsrat oder eine von ihm bezeichnete Einheit erfolgt und dann die Aktien verbindlich an den Teilnehmer zugeteilt werden, stützt die von der Beschwerdeführerin vertretene Interpretation nicht. Die Vorinstanz hat den Vertrauensgrundsatz nicht verletzt, wenn sie die Zuteilung der PSU in der Grant Notice als verbindlich und die Übertragung der entsprechenden Aktien nach festgelegten Umrechnungsfaktoren an drei definierten Daten nur als Auszahlungsmodalitäten qualifizierte. Der ausdrückliche Vorbehalt, dass damit kein Anspruch des Teilnehmers auf künftige PSU geschaffen werde, bezieht sich auf allfällige spätere entsprechende "Pläne", deren Natur als Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR die Beschwerdeführerin zu Recht nicht in Frage stellt.

2.3. Die Beschwerdeführerin hält daran fest, dass der Anspruch gemäss Grant Notice nach Art. 17

IPO-Regulation entfallen sei, weil das Arbeitsverhältnis auf drei Jahre befristet war und Ende 2013 endete, während die dritte Tranche erst im Jahre 2014 zur Auszahlung gelangen sollte.

2.3.1. Die Vorinstanz hat Art. 17 IPO-Regulation, der mit "Early Vesting" überschrieben ist, wörtlich wiedergegeben. Danach wird in Absatz 1 dieses Artikels bestimmt, dass nach einer Kündigung durch den Teilnehmer oder durch den Arbeitgeber keine PSU mehr in Aktien umgerechnet und auf den Teilnehmer übertragen werden sollen. In Artikel 17 Absatz 2 IP-Regulation wird demgegenüber bestimmt, dass im Falle von Pensionierung, Invalidität, Tod oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Teilnehmer aus berechtigten Gründen ("without cause" sei unbestritten ein Schreibfehler, es sollte "with cause" heissen) die Umrechnung in Aktien und die Übertragung der Aktien auf den Teilnehmer in Abweichung von Art. 9 IPO-Regulation erfolgt. Tritt eines der in Absatz 2 definierten Ereignisse in der Zeitspanne zwischen einem Jahr und zwei Jahren nach dem Börsengang ein, so soll die dritte Tranche mit Eintritt des Ereignisses fällig werden, und zwar nach Absatz 3 zu einem Umrechnungsfaktor von 1.

2.3.2. Die Vorinstanz hat erwogen, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Befristung sei in Art. 17 IPO-Regulation nicht geregelt. Sie fand keine Anhaltspunkte für die von der Beklagten befürwortete Interpretation, wonach Absatz 1 die Grundregel für jede Beendigung des Arbeitsvertrags und Absatz 2 die Ausnahmen seien. Es wäre der Beschwerdeführerin vielmehr freigestanden, den Anspruch des Beschwerdegegners auf Übertragung von Aktien davon abhängig zu machen, dass der Arbeitsvertrag im Zeitpunkt des Vestings noch bestehe. Der Beschwerdegegner habe aus dem Zweck des Planes nicht schliessen müssen, dass sein Anspruch auf die dritte Tranche wegen Befristung seines Vertrags entfalle. Zwar sei in Art. 2 IPO-Regulation von einem Beitrag der Teilnehmer an die langfristige Entwicklung die Rede, wobei aber nach Art. 9 Abs. 4 IPO-Regulation die dritte Aktientranche schon zwei Jahre nach dem erfolgreichen Börsengang fällig werde, woraus die Parteien denn auch unterschiedliche Schlüsse zögen. Der geschäftliche Erfolg des Kalenderjahres 2013 sei zudem für die Berechnung des am 20. März 2014 fällig werdenden Anspruchs auf die dritte Tranche Aktien massgebend gewesen, weshalb der Beschwerdegegner motiviert gewesen sei, gute Leistungen zu

erbringen. Dass Art. 17 Abs. 1 IPO-Regulation jegliche Beendigung des Arbeitsvertrages umfassen solle, widerspreche dem klaren Wortlaut der Bestimmung und die Befristung des Arbeitsvertrages bis Ende 2013 sei primär im Interesse der Beklagten gelegen, da damit der Abgang von Schlüsselpersonen nach dem Börsengang vermieden werden sollte. Schliesslich stellte das Gericht fest, es seien keine Branchenusanzen für den Fall bekannt, dass ein Bonus im Hinblick auf einen Börsengang vereinbart werde, wobei der Bonus auf drei Jahre befristet und der Berechtigte überdies auf drei Jahre fest angestellt sei.

2.3.3. Die Beschwerdeführerin beschränkt sich weitgehend darauf, ihren Standpunkt im kantonalen Verfahren ohne Auseinandersetzung mit den Erwägungen der Vorinstanz zu wiederholen, womit sie nicht zu hören ist (vgl. BGE 140 III 86 E. 2 mit Verweisen). Soweit sie sich sodann auf angeblich vertraglich vereinbarte Auslegungsgrundsätze beruft, die ihr ausschliessliche Interpretationskompetenz für den IPO-Regulation-Plan gewähren sollen, kann offen bleiben, ob ihre Berufung auf Art. 4 IPO-Regulation neu ist (Art. 99 BGG). Die objektivierte Auslegung von Willenserklärungen ist als Rechtsfrage (BGE 138 III 659 E. 4.2.1) im Streitfall dem Gericht vorbehalten und ist insoweit der Parteidisposition entzogen. Die Vorinstanz hat aber den hier für die Auslegung massgebenden Vertrauensgrundsatz auch bei der Auslegung von Art. 17 IPO-Regulation nicht verletzt. Sie hat den Zweck des Aktienprogramms darin gesehen, dass damit der Abgang von Schlüsselpersonen nach dem Börsengang vermieden werden sollte. Welche "vertiefte Prüfung" nach Ansicht der Beschwerdeführerin insofern erforderlich gewesen wäre, ist nicht ersichtlich und es ist nicht dargetan, inwiefern die Vorinstanz den Prozessachverhalt willkürlich festgestellt haben sollte, wenn sie

Einigkeit der Parteien darüber feststellte, dass auch die Befristung des Arbeitsvertrags des Beschwerdegegners diesem Ziel diene. Der von der Beschwerdeführerin betonte Zweck einer langfristigen Bindung für die Zukunft ist davon nicht erfasst. Die Vorinstanz hat die Auslegungsgrundsätze nach dem Vertrauensprinzip durchaus rechtskonform angewendet mit dem Schluss, dass die Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses vor Fälligkeit sämtlicher Tranchen von Art. 17 IPO-Regulation nicht geregelt ist.

2.3.4. Die Auslegung der Vorinstanz ist bundesrechtlich nicht zu beanstanden.

2.4. Die Beschwerde ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Bei diesem Ausgang des Verfahrens sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin zu auferlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Sie

hat den anwaltlich vertretenen Beschwerdegegner für das bundesgerichtliche Verfahren zu entschädigen (Art. 68 Abs. 2 BGG). Kosten und Entschädigung bemessen sich nach dem Streitwert.

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 16'000.-- werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

3.

Die Beschwerdeführerin hat dem Beschwerdegegner dessen Parteikosten für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 18'000.-- zu entschädigen.

4.

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

Lausanne, 28. Juni 2019

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung  
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Kiss

Der Gerichtsschreiber: Curchod