

La Cour cantonale n'a pas sombré dans l'arbitraire en jugeant qu'une lettre de transfert d'un salarié détaché de l'étranger en Suisse **ne constituait pas un nouveau contrat de travail avec l'entité suisse** (cons. 2.3).

En cas de détachement d'un salarié à l'intérieur d'un groupe de sociétés, il convient de déterminer au cas par cas **quelle société est employeur**, la **volonté des parties** étant déterminante (cons. 2.3.4).

Besetzung

Bundesrichterin Kiss, Präsidentin,
Bundesrichterrinnen Klett, Niquille,
Gerichtsschreiber Hug.

Verfahrensbeteiligte

A.,
vertreten durch Fürsprecher Dr. Roger Hischier,
Beschwerdeführer,

gegen

B. GmbH,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Peter Reinert,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand

Arbeitsvertrag, Passivlegitimation,

Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts
des Kantons Zürich, I. Zivilkammer,
vom 30. Januar 2018 (LA170019-O/U).

Sachverhalt:

A.

A., Staatsangehöriger von Schweden mit Wohnsitz in U. (Kläger, Beschwerdeführer), war seit 1976 bei der heutigen C. mit Sitz in Stockholm (schwedische Konzerngesellschaft) angestellt. Die schwedische Konzerngesellschaft und die B. GmbH (Beklagte, Beschwerdegegnerin) mit Sitz in V. sind Tochtergesellschaften der niederländischen D., die wiederum einer US-amerikanischen Konzernmutter unterstellt ist. Nachdem die Parteien am 8./31. Oktober 1981 eine Vereinbarung ("transfer letter") unterzeichneten, arbeitete der Kläger ab 1. Februar 1982 bei der Beklagten in V. Nach Feststellung im angefochtenen Urteil bestimmte der "transfer letter" den Lohnanspruch, wozu eine sich nach vier Jahren reduzierende Auslandsaufenthaltsentschädigung gehörte. Ausserdem regelte die Vereinbarung den Anspruch auf Ferien und Arbeitslosenversicherung. Sodann wurde festgehalten, der Kläger müsse sich dem schweizerischen Sozialversicherungsplan anschliessen, die Pensionskasse verbleibe hingegen im Heimatland. Die Vereinbarung enthielt am Schluss folgenden Satz: "This 'transfer letter' [...] does not constitute or create an employment contract."

Im Januar 2013 unterbreitete die schwedische Konzerngesellschaft dem Kläger einen Vorschlag, wonach er für ein Jahr freigestellt und per 31. Januar 2014 unter Ausrichtung einer Abfindungssumme frühpensioniert worden wäre. Der Kläger lehnte dieses Angebot ab. Mit Schreiben vom 30. September 2013 forderte sie den Kläger auf, ab dem 1. Januar 2014 die Arbeit in Schweden aufzunehmen, was dieser als unzumutbar erachtete. In der Folge kündigte sie ihm mit Schreiben vom 2. April 2014 fristlos. Die Beklagte bestätigte ihm gegenüber diese Kündigung.

B.

B.a. Mit Klage vom 23. Januar 2015 beantragte der Kläger beim Arbeitsgericht des Bezirksgerichts Horgen, die Beklagte sei zu verpflichten, ihm den Betrag von CHF 169'780.85 (brutto), zuzüglich Zins von 5% seit 31. Januar 2014 auf CHF 13'798.--, seit dem 28. Februar 2014 auf CHF 27'596.--, seit dem 31. März 2014 auf CHF 41'394.-- und seit dem 4. April 2014 auf CHF 169'780.85 sowie den Betrag von CHF 89'687.-- (netto), zuzüglich Zins von 5% seit dem 4. April 2014, zu bezahlen.

Das Arbeitsgericht des Bezirksgerichts Horgen wies die Klage mit Urteil vom 6. April 2017 ab. Nach Durchführung eines Beweisverfahrens kam es zum Schluss, dass die Parteien mit Unterzeichnung des "transfer letter" kein neues Arbeitsverhältnis begründeten, sondern unter Beibehaltung des bisherigen Arbeitsverhältnisses mit der schwedischen Konzerngesellschaft nur die Entsendung des Klägers in die Schweiz regelten. Weil das Arbeitsverhältnis auch nicht konkludent auf die Beklagte übergegangen sei, erachtete das Arbeitsgericht des Bezirksgerichts Horgen diese als nicht passivlegitimiert.

B.b. Mit Urteil vom 30. Januar 2018 wies das Obergericht des Kantons Zürich die Berufung des Klägers ab, weil es ebenfalls schloss, die Beklagte sei nicht passivlegitimiert.

C.

Mit Beschwerde in Zivilsachen beantragt der Kläger im Wesentlichen, das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich vom 30. Januar 2018 sei aufzuheben und die Klage gutzuheissen; eventualiter sei die Sache zur Neuurteilung zurückzuweisen.

Es wurden keine Vernehmlassungen eingeholt.

Erwägungen:

1.

Das Bundesgericht prüft von Amtes wegen und mit freier Kognition, ob ein Rechtsmittel zulässig ist (Art. 29 Abs. 1 BGG; BGE 141 III 395 E. 2.1 mit Hinweisen).

1.1. Die Beschwerde richtet sich gegen einen Endentscheid (Art. 90 BGG) eines oberen kantonalen Gerichts, das in einer Zivilsache (Art. 72 Abs. 1 BGG) als Rechtsmittelinstanz entschieden hat (Art. 75 BGG). Der Streitwert übersteigt den Betrag von Fr. 15'000.-- (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG). Die Rechtsbegehren des Beschwerdeführers sind im kantonalen Verfahren nicht geschützt worden (Art. 76 Abs. 1 BGG) und die Beschwerde erging fristgerecht (Art. 100 Abs. 1 BGG). Auf die Beschwerde ist unter Vorbehalt einer rechtsgenügelichen Begründung (Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG) einzutreten.

1.2. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist somit weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen oder eine Beschwerde mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Mit Blick auf die Begründungspflicht der beschwerdeführenden Partei (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) behandelt es aber grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die

rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind; es ist jedenfalls nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden (BGE 140 III 115 E. 2 S. 116; 137 III 580 E. 1.3; 135 III 397 E. 1.4 S. 400).

2.

Der Beschwerdeführer rügt in verschiedener Hinsicht eine willkürliche Feststellung des Sachverhalts.

2.1.

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

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

2.2. Der Beschwerdeführer hält sich teilweise nicht an diese Grundsätze. So behauptet er, die Vorinstanz habe den Sachverhalt insoweit willkürlich festgestellt, als sie davon ausgegangen sei, die schwedische Konzerngesellschaft habe mit ihm eine Vereinbarung bezüglich seiner Entsendung getroffen. Doch sei die schwedische Konzerngesellschaft gar nicht Vertragspartei des "transfer letter" gewesen. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers betrachtete die Vorinstanz die schwedische Konzerngesellschaft nicht als Vertragspartei des "transfer letter", sondern schloss angesichts ihres Einverständnisses mit der Entsendung auf eine entsprechende mündlich oder konkludent abgeschlossene Vereinbarung. Da der Beschwerdeführer nicht bestreitet, dass sowohl er als auch die schwedische Konzerngesellschaft mit seinem Transfer in die Schweiz einverstanden waren, ist davon auszugehen, er beanstandete nur die vermeintlich unrichtige Feststellung bezüglich der Vertragsparteien des "transfer letter". Insofern der Beschwerdeführer indessen den Standpunkt vertreten sollte, nicht mit der schwedischen Konzerngesellschaft bezüglich seiner Entsendung übereingekommen zu sein, kann er mangels rechtsgenügender Rüge nicht gehört werden. Denn er beschränkt sich darauf, dem Sachverhalt im angefochtenen Urteil seine eigene Darstellung gegenüberzustellen ohne aufzuzeigen, inwieweit der Vorinstanz Willkür vorgeworfen werden könnte. Der Beschwerdeführer beanstandet zudem, die Vorinstanz habe den Sachverhalt betreffend die Gründe zur nicht zustande gekommenen Überführung in die schweizerische Pensionskasse willkürlich festgestellt. Er legt indessen nicht dar und es ist nicht ersichtlich, inwiefern eine Behebung des behaupteten Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein könnte (Art. 97 Abs. 1 BGG), weshalb er auch diesbezüglich nicht zu hören ist.

2.3. Der Beschwerdeführer rügt des Weiteren eine willkürliche Feststellung des Sachverhalts durch die Vorinstanz, weil sie in Bezug auf den "transfer letter" feststellte, die Parteien hätten sich nicht

betreffend die Begründung eines Arbeitsverhältnisses, sondern lediglich bezüglich seiner Entsendung geeinigt.

2.3.1. Nach der Rechtsprechung ist Ziel der Vertragsauslegung in erster Linie, den übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen festzustellen (vgl. Art. 18 Abs. 1 OR). Für das tatsächliche Verständnis des Parteiwillens ist nicht allein der Wortlaut massgebend, vielmehr indizieren die gesamten Umstände, unter denen die Willenserklärungen abgegeben wurden, den inneren Willen der Parteien (BGE 143 III 157 E. 1.2.2; 142 III 239 E. 5.2.1). Das nachträgliche Verhalten ist insoweit zu berücksichtigen, als daraus geschlossen werden kann, was die Parteien mit ihrer jeweiligen Erklärung tatsächlich wollten (BGE 143 III 157 E. 1.2.2; 140 III 86 E. 4.1; 132 III 626 E. 3.1). Diese subjektive Vertragsauslegung beruht auf Beweiswürdigung. Sie ist also eine Tatfrage, auf die das Bundesgericht nur unter den vorgenannten Voraussetzungen (E. 2.1) zurückkommen kann (BGE 142 III 239 E. 5.2.1; 132 III 626 E. 3.1). Steht eine tatsächliche Willensübereinstimmung fest, bleibt für eine Auslegung nach dem Vertrauensgrundsatz kein Raum (BGE 132 III 626 E. 3.1; 128 III 70 E. 1a S. 73).

2.3.2. Die Vorinstanz verneinte aufgrund des Wortlauts des "transfer letter" einen übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen betreffend den Abschluss eines Arbeitsvertrages. Nach den Erwägungen der Vorinstanz ist es lebensfremd anzunehmen, der Beschwerdeführer habe die Vertragsklausel, in welcher dargelegt wurde, dass der "transfer letter" keinen Arbeitsvertrag darstelle oder begründe, nicht verstanden. Da er weder geltend mache, er hätte die fragliche Klausel nicht zur Kenntnis genommen, noch er hätte ihr eine andere Bedeutung beigemessen, ging die Vorinstanz davon aus, er sei mit der Regelung einverstanden gewesen. In der Folge stellte die Vorinstanz insoweit einen tatsächlichen Konsens fest, als sie schloss, die Parteien hätten sich nie als Arbeitnehmer und Arbeitgeberin betrachtet, sondern sich einzig darauf geeinigt, die Entsendung zu regeln.

2.3.3. Der Beschwerdeführer behauptet, die Vorinstanz sei in Willkür verfallen, weil sie nicht erläutert habe, welche Bedeutung der Beschwerdeführer als schwedischer Staatsangehöriger, der vor seiner Ankunft in der Schweiz auch in Schweden gearbeitet hatte, der fraglichen Klausel hätte beimessen sollen. Mit dieser appellatorischen Kritik, welche eine sachbezogene Auseinandersetzung mit den entsprechenden Erwägungen des angefochtenen Urteils vermissen lässt, kann er nicht gehört werden (vgl. BGE 142 III 364 E. 2.4 S. 368; 140 III 115 E. 2 S. 116, 264 E. 2.3 S. 266; je mit Hinweisen). Indem die Vorinstanz auf einen übereinstimmenden Parteiwillen betreffend die Entsendung und eben nicht auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses unter entsprechender Auflösung des bestehenden schloss, hat sie ohnehin - entgegen dem Standpunkt des Beschwerdeführers - erläutert, wie er die Klausel nach ihrer Feststellung verstanden hatte. Diese Schlussfolgerung erfolgte willkürfrei; zumal der Wortlaut sowohl eindeutig als auch leicht verständlich ist und ihm weder ein Wille zur Auflösung des zur schwedischen Konzerngesellschaft bestehenden Arbeitsverhältnisses noch zur Anstellung bei der Beschwerdegegnerin entnommen werden kann. Einen Vertragsbeitritt der Beschwerdegegnerin behauptet der Beschwerdeführer sodann zu Recht selbst nicht. Denn auch im Konzern besteht ein Arbeitsverhältnis in aller Regel nur zu einer Gesellschaft (BGE 130 III 213 E. 2.2.1; Urteil 4A_619/2016 vom 15. März 2017 E. 7.2; je mit Hinweisen).

2.3.4. Der Beschwerdeführer vermag ferner nicht darzutun, inwiefern die im Rahmen der Feststellung des tatsächlichen Parteiwillens ausserdem zu beachtenden Umstände sowie das nachträgliche Parteiverhalten Willkür an diesem Schluss begründen würden.

Dem Beschwerdeführer ist zwar insoweit zu folgen, als er vorbringt, die fehlende Befristung eines Auslandeinsatzes und mangelnde Wiedereinstellungsgarantie seien vom Bundesgericht in zwei Fällen als Indizien gewertet worden, dass die entsendende Gesellschaft nicht mehr Arbeitgeberin war. Doch wie bereits die Vorinstanz richtig festhielt, sind die vom Beschwerdeführer zitierten Entscheide nicht

mit vorliegender Konstellation vergleichbar, denn in beiden Fällen wurden Arbeitsverträge mit der empfangenden Gesellschaft abgeschlossen (vgl. Urteile 4A_564/2014 vom 11. Februar 2015 E. 3.4/5; 4C.62/2006 vom 21. April 2006 E. A). Entgegen dem, was der Beschwerdeführer anzunehmen scheint, insoweit er sich auf diese Fälle bezieht, **ist bei einer Entsendung innerhalb eines Konzerns jeweils aufgrund des Einzelfalls zu eruieren, wem Arbeitgeberstellung zukommt** (vgl. Urteil 4A_564/2014 vom 11. Februar 2015 E. 3.2 mit zahlreichen Hinweisen), **wobei der konkrete Wille der Parteien letztlich massgebend bleibt** (vgl. Urteile 4A_564/2014 vom 11. Februar 2015 E. 3.4.1; 4C.158/2002 vom 20. August 2002 E. 3.1.3; ROMAN HEIZ, Das Arbeitsverhältnis im Konzern, 2004, S. 40; DRUEY/VOGEL, Das schweizerische Konzernrecht in der Praxis der Gerichte, 1999, S. 247; GEISER/UHLIG, Arbeitsverhältnisse im Konzern, ZBJV 139/2003 S. 777 Rz. 3.32, S. 788 Rz. 3.58).

In diesem Zusammenhang trifft zwar zu, dass die schwedische Konzerngesellschaft während des Aufenthaltes des Beschwerdeführers in der Schweiz ihr strittiges Rechtsverhältnis mit ihm nach aussen nur kommunizierte, indem sie weiterhin die in Schweden anfallenden Pensionskassenbeiträge übernahm und ihm zu diesem Zweck den hypothetischen Heimatlohn ("Sleeping Base Salary") mitteilte, auf welchem diese beruhten. **Doch kann entgegen seinem Standpunkt hieraus nicht auf den inneren Willen bezüglich Aufgabe der Arbeitgeberstellung seit seiner Entsendung geschlossen werden; zumal er nicht darlegt, aus welchem Grund, wenn nicht als Arbeitgeberin, sie diese Verpflichtungen weiterhin hätte übernehmen sollen.** Insoweit er sodann vorbringt, einzig die Beschwerdegegnerin hätte Anspruch auf seine Arbeitsleistung gehabt und sei aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet gewesen, verkennt er, dass im schweizerischen Recht jene Partei Arbeitgeberin ist, welche den Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, wobei es grundsätzlich nicht darauf ankommt, wer den wirtschaftlichen Nutzen aus der Arbeit zieht (GEISER/UHLIG, a.a.O., S. 768 Rz. 3.5; vgl. auch Urteile 4A_564/2014 vom 11. Februar 2015 E. 3.2; 4C.158/2002 vom 20. August 2002 E. 2.3/4). **Ferner ist es bei einer Entsendung innerhalb eines Konzerns üblich, der empfangenden Gesellschaft bezüglich der dort zu erledigenden Arbeit die Weisungsbefugnis zu delegieren** (vgl. Urteil 4C.158/2002 vom 20. August 2002 E. 2.4) **und den entsandten Arbeitnehmer in die lokale Betriebsstruktur zu integrieren** (ROGER HISCHIER, Die Arbeitgeberstellung bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen im Konzern, in: ArbR, Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht, 2016/2017, S. 55 ff.). **Schliesslich sind auch die Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge, die Betreuung in Personalbelangen und die Auszahlung des Lohnes nicht zwingend von der Arbeitgeberin vorzunehmen** (vgl. nur schon Art. 68 OR sowie Urteil 4C.41/1999 vom 12. Juli 2000 E. 4 mit Hinweisen) und haben deshalb für deren Bestimmung nur beschränkte Aussagekraft (HEIZ, a.a.O., S. 39 f.).

Mithin ist es rechtlich nicht nur zulässig, einen Arbeitnehmer ohne Übergang der Arbeitgeberstellung vom Ausland in die Schweiz zu entsenden (vgl. Art. 1 lit. a des Entsendegesetzes vom 8. Oktober 1999 [EntsG; SR 823.20]; vgl. auch Botschaft vom 23. Juni 1999 zur Genehmigung der sektoriellen Abkommen zwischen der Schweiz und der EG, BBl 1999 6393 f. Ziff. 2.7.6.1), **sondern aus betriebsökonomischen Überlegungen im Konzernverhältnis durchaus die Regel** (HISCHIER, a.a.O., S. 55). Damit ist dem Argument der Boden entzogen, aus dem "transfer letter" bzw. der konkreten Umstände und des nachträglichen Parteiverhaltens könne auf eine (konkludente) Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der schwedischen Konzerngesellschaft geschlossen werden. Vor diesem Hintergrund kann der Vorinstanz keine Willkür vorgeworfen werden, wenn sie feststellte, der eindeutige Wortlaut des "transfer letter", es werde kein neuer Arbeitsvertrag begründet, entspreche dem tatsächlichen Parteiwillen.

3.

In rechtlicher Hinsicht rügt der Beschwerdeführer eine Verletzung von Art. 18 und Art. 319 OR, weil die Vorinstanz ein Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin verneinte.

3.1. Dem Beschwerdeführer ist insoweit zu folgen, als er vorbringt, der "transfer letter" enthalte alle Merkmale eines Arbeitsvertrages. Entgegen seinem Standpunkt kann der Vorinstanz jedoch keine

Verletzung von Art. 18 oder Art. 319 OR vorgeworfen werden, wenn sie den "transfer letter" dennoch nicht als Arbeitsvertrag betrachtete.

So trifft es zwar zu, dass die Rechtsnatur eines Vertrages der Parteidisposition entnommen ist, weshalb sie weder durch eine Bezeichnung noch eine Umschreibung in einer Klausel bestimmt werden kann. Doch nachdem gemäss willkürfreier Feststellung im angefochtenen Urteil die Parteien nicht beabsichtigten, dass zwischen ihnen die Rechte und Pflichten eines Arbeitnehmers und einer Arbeitgeberin bestehen, schloss die Vorinstanz zu Recht, sie seien keinen Arbeitsvertrag nach Art. 319 OR eingegangen. Denn fehlt der Rechtsbindungswille zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses, so ist eine Vereinbarung - zumindest wenn sie auf der Basis eines bereits bestehenden und nicht aufgelösten Arbeitsverhältnisses abgeschlossen wurde - selbst dann nicht als Arbeitsvertrag zu qualifizieren, wenn sie alle Elemente eines solchen enthält (vgl. zum möglichen Inhalt eines Entsendevertrages aus schweizerischer Sicht, der unter Umständen alle Merkmale eines Arbeitsvertrages enthält, CHRISTOPH ROEDER, Die Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland, in: Aktuelle Probleme des Arbeitsrechts, 2005, S. 32-36).

Ferner kann der Beschwerdeführer nichts zu seinen Gunsten ableiten, dass gemäss Art. 18 Abs. 1 OR nicht auf die unrichtige Bezeichnung oder Ausdrucksweise abzustellen ist. Denn die Formulierung im "transfer letter", es werde mit dessen Unterzeichnung kein Arbeitsvertrag begründet, entsprach dem festgestellten tatsächlichen Parteiwillen. Ein nachträglicher Übergang des Vertragsverhältnisses auf die Beschwerdegegnerin durch konkludentes Parteiverhalten im Nachgang zur Unterzeichnung des "transfer letter" behauptet der Beschwerdeführer vor Bundesgericht sodann selbst nicht mehr.

3.2. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers wird durch dieses Ergebnis auch nicht der Arbeitnehmerschutz umgangen und der Scheinselbständigkeit Tür und Tore geöffnet. Diese Behauptung beruht auf der sich als unbegründet erwiesenen Prämisse, dass aus dem "transfer letter" auf eine (konkludente) Auflösung des zur schwedischen Konzerngesellschaft bestehenden Arbeitsverhältnisses geschlossen werden könne.

Der Beschwerdeführer beanstandet schliesslich die rechtliche Qualifizierung des "transfer letter" als Entsendevertrag. Der Vertrag sei mit der empfangenden und nicht der entsendenden Gesellschaft abgeschlossen worden. **Es ist indessen irrelevant, ob es sich beim "transfer letter" um einen Entsende- oder - zugegebenermassen wohl zutreffender - um einen Empfangs- respektive Transfervertrag handelt. Es ist einzig rechtserheblich, dass der "transfer letter" keinen Arbeitsvertrag darstellt und das Arbeitsverhältnis auch nicht später durch konkludentes Verhalten übergang.** Demnach schloss die Vorinstanz zutreffend, die Beschwerdegegnerin sei für die geltend gemachte Forderung aus Arbeitsvertrag nicht passivlegitimiert.

4.

Die Beschwerde ist abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann. Ausgangsgemäss wird der Beschwerdeführer kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 5'000.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Der Beschwerdeführer hat die Beschwerdegegnerin für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 6'000.-- zu entschädigen.

4.

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

Lausanne, 16. Mai 2018

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Kiss

Der Gerichtsschreiber: Hug