

La partie qui invoque le **dol** doit apporter la **preuve du lien de causalité** entre le comportement dolosif et la conclusion du contrat ; la **preuve du comportement dolosif** fait cependant **présumer** l'existence d'un tel lien, si bien qu'il appartient à **l'auteur du dol** d'apporter la **contre-preuve** que la victime aurait **conclu le contrat même sans la tromperie** (c. 3.2).

Besetzung

Bundesrichterin Kiss, Präsidentin,  
Bundesrichterrinnen Klett, Niquille,  
Gerichtsschreiberin Berger Götz.

Verfahrensbeteiligte

A. S.A.,  
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Markus Frick,  
Beschwerdeführerin,

gegen

B.,  
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Roman Heiz,  
Beschwerdegegner.

Gegenstand

Arbeitsvertrag,

Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 29. Juli 2014.

Sachverhalt:

A.

B. (Arbeitnehmer und Beschwerdegegner) war ab 1. Oktober 2009 bei der C. AG als Devisenhändler tätig. Obwohl er mit der C. AG einen zweijährigen Arbeitsvertrag abgeschlossen hatte, wechselte er zusammen mit seinem Vorgesetzten D. per 1. Februar 2010 für eine Dauer von mindestens zwei Jahren zur A. S.A. (Arbeitgeberin und Beschwerdeführerin). Grundlage bildete ein im Dezember 2009 zwischen B. und der A. S.A. geschlossener, undatiertes Arbeitsvertrag ("addendum to our offer of employment dated December 7th 2009"). B. wurde mit einer Provision von 50 % auf den von ihm erzielten Netto-Brokergebühren, minimal jedoch mit Fr. 35'000.-- brutto pro Monat, und mit einem - während des ersten halben Jahres garantierten und während des zweiten halben Jahres von einer befriedigenden Arbeitsleistung abhängig gemachten - Bonus von Fr. 50'000.-- netto pro Quartal entlohnt. Die Arbeitgeberin verpflichtete sich zudem in Ziffer 4 des Arbeitsvertrags, eine allfällige durch den vorzeitigen Weggang von der C. AG verursachte finanzielle Einbusse auszugleichen. Die A. S.A. überwies B. zwischen 25. Februar und 20. Mai 2010 insgesamt Fr. 270'000.-- brutto (davon als erste Zahlung Fr. 132'800.-- netto am 25. Februar 2010) als "compensation for loss of participation" (nachfolgend: Kompensationszahlung). Vom 28. März bis 19. Juni 2011 war B. krankheitshalber zu 100 % arbeitsunfähig. Mit Schreiben vom 10. Juni 2011 hatte er die Arbeitgeberin aufgefordert, ihm

ausstehenden Lohn, fällige Boni sowie Spesen in der Höhe von Fr. 243'141.-- zuzüglich Zins bis spätestens 17. Juni 2011 zu bezahlen, und setzte sie darüber in Kenntnis, dass er voraussichtlich ab 20. Juni 2011 wieder arbeitsfähig sei. Am 16. Juni 2011 teilte die A. S.A. ihm mit, sie annulliere den Arbeitsvertrag ("cancel the contract as from its origin"), weil der Arbeitnehmer sie durch falsche Angaben über einen angeblichen Beteiligungsverlust von rund Fr. 200'000.-- wegen Verlassens der letzten Arbeitgeberin zum Vertragsschluss verleitet habe. Nachdem B. ihr am 20. Juni 2011 mitgeteilt hatte, er fasse ihr Verhalten als fristlose Kündigung auf, hielt sie am 22. Juni 2011 schriftlich fest, dass sie den Arbeitsvertrag nicht gekündigt, sondern annulliert habe.

B.

B.a. Am 10. August 2011 liess B. beim Arbeitsgericht Zürich Klage gegen die A. S.A. auf Zahlung von Fr. 667'230.-- zuzüglich Zins zu 5 % seit 17. Juni 2011 einreichen. Die A. S.A. erhob Widerklage, mit welcher sie die Rückerstattung der von ihr geleisteten Kompensationszahlung von Fr. 270'000.-- nebst Zins zu 5 % seit 20. Mai 2010 forderte. Mit Urteil vom 15. Oktober 2013 verpflichtete das Arbeitsgericht die Arbeitgeberin in teilweiser Gutheissung der Hauptklage zur Zahlung von Fr. 177'598.40 netto nebst Zins zu 5 % seit 31. Januar 2012 (Dispositiv-Ziffer 1); im Mehrbetrag lehnte es die Hauptklage ab (Dispositiv-Ziffer 2); die Widerklage wies es vollumfänglich ab (Dispositiv-Ziffer 3).

B.b. Die A. S.A. legte Berufung gegen die Abweisung der Widerklage ein mit den Anträgen, Dispositiv-Ziffer 3 des Entscheids des Arbeitsgerichts vom 15. Oktober 2013 sei aufzuheben, die Widerklage sei vollumfänglich gutzuheissen und B. sei zu verpflichten, ihr Fr. 270'000.-- brutto nebst Zins zu 5 % seit 20. Mai 2010 zu bezahlen. Mit Beschluss vom 27. Februar 2014 nahm das Obergericht des Kantons Zürich Vormerk davon, dass die Dispositiv-Ziffern 1 und 2 des arbeitsgerichtlichen Entscheids rechtskräftig und vollstreckbar geworden seien. In der Folge bestätigte es mit Urteil vom 29. Juli 2014 die Abweisung der Widerklage.

C.

Mit Beschwerde in Zivilsachen lässt die A. S.A. beantragen, in Aufhebung des obergerichtlichen Urteils vom 29. Juli 2014 sei die Widerklage gutzuheissen und B. sei zu verpflichten, ihr Fr. 270'000.-- brutto nebst Zins zu 5 % seit 20. Mai 2010 zu bezahlen; eventualiter sei das obergerichtliche Urteil aufzuheben und die Sache sei zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

B. lässt auf Abweisung der Beschwerde schliessen. Das Obergericht verzichtet auf eine Vernehmlassung.

Erwägungen:

1.

Das angefochtene Urteil des Obergerichts vom 29. Juli 2014 ist ein verfahrensabschliessender Endentscheid (Art. 90 BGG) einer oberen kantonalen Instanz, die auf ein Rechtsmittel hin kantonal letztinstanzlich in einer Zivilsache entschieden hat (Art. 75 i.V.m. Art. 72 BGG). Der Streitwert erreicht die erforderliche Streitwertgrenze nach Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG. Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist - unter Vorbehalt einer rechtsgenügenden Begründung (Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG) - auf die Beschwerde einzutreten.

2.

2.1. Mit Beschwerde in Zivilsachen können Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG gerügt werden. 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

gutehissen oder eine Beschwerde mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Mit Blick auf die Begründungspflicht der Beschwerdeführerin (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 86 E. 2 S. 88 f., 115 E. 2 S. 116). Eine qualifizierte Rügepflicht gilt hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten und von kantonalem Recht. Das Bundesgericht prüft eine solche Rüge nur insofern, als sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG; BGE 136 I 49 E. 1.4.1 S. 53).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). 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). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein (Art. 97 Abs. 1 BGG). Die beschwerdeführende Partei, welche die Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern die gerügten Feststellungen bzw. die Unterlassung von Feststellungen offensichtlich unrichtig sind oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruhen (vgl. BGE 133 II 249 E. 1.4.3 S. 254; 133 III 350 E. 1.3 S. 351, 393 E. 7.1 S. 398, 462 E. 2.4 S. 466). Soweit die beschwerdeführende Partei den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (Urteile 4A\_214/2008 vom 9. Juli 2008 E. 1.2, nicht publ. in: BGE 134 III 570, und 4A\_470/2009 vom 18. Februar 2010 E. 1.2).

Zu beachten ist, dass das Bundesgericht in die Beweiswürdigung des Sachgerichts nur eingreift, wenn diese willkürlich ist. Willkür liegt nicht schon dann vor, wenn eine andere Lösung ebenfalls in Betracht zu ziehen oder gar vorzuziehen wäre, sondern nur, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft (BGE 138 IV 13 E. 5.1 S. 22; 134 II 124 E. 4.1 S. 133; 132 III 209 E. 2.1 S. 211).

3.

3.1. Das Obergericht verneint einen Anspruch der Beschwerdeführerin auf Rückerstattung der von ihr geleisteten Kompensationszahlung von Fr. 270'000.-- (brutto) mangels absichtlicher Täuschung im Sinne von Art. 28 OR. Die Arbeitgeberin habe vor Arbeitsgericht stets behauptet, sie sei "im Rahmen der Anstellungsgespräche" bzw. "im Rahmen der Vertragsverhandlungen (...) im November und Dezember 2009" getäuscht worden. Eine solche Täuschung habe jedoch bei ihr keinen Irrtum bewirkt; jedenfalls habe ein solcher im Arbeitsvertrag keinen Niederschlag gefunden. Zu berücksichtigen sei, dass Ende Februar/anfangs März 2010 zwischen den Parteien Differenzen darüber entstanden seien, ob die diskutierten Beträge für Boni und Kompensation als Brutto- oder Nettozahlen verstanden werden mussten. Gestützt auf die E-Mails von E., Präsident des Verwaltungsrates der Beschwerdeführerin, vom 26. Februar sowie 15. März 2010 und des Beschwerdegegners vom 12. und 20. März 2010, die Tatsache, dass am 22. April 2010 eine Sitzung mit dem Beschwerdegegner, D., E. und weiteren Verwaltungsratsmitgliedern der Beschwerdeführerin zu den finanziellen Fragen stattgefunden hatte, und die im E-Mail des Beschwerdegegners vom 30. April 2010 an F., HR-Managerin der Beschwerdeführerin, skizzierte Einigung unter den Sitzungsteilnehmern sei davon auszugehen, dass in einer ersten Phase D. mit der Beschwerdeführerin über die Höhe der Kompensation verhandelt habe. Dabei sei die Entschädigung von anfänglich Fr. 50'000.-- sukzessive auf Fr. 200'000.-- erhöht worden, was von der Beschwerdeführerin "akzeptiert und Ende Februar 2010 bezahlt" worden sei. In einer zweiten Phase - ab Ende Februar 2010 - habe auch der Beschwerdegegner mit der Arbeitgeberin über die Höhe der

Kompensation verhandelt. Resultat davon sei eine im April 2010 getroffene Vereinbarung, in welcher die Entschädigung auf Fr. 270'000.-- brutto festgesetzt worden sei. Der Differenzbetrag dürfte am 20. Mai 2010 ausbezahlt worden sein. Bei dieser Sachlage könne die Anfechtung von Ziffer 4 des Arbeitsvertrags nicht zum Ziel führen. Einzig die - unterbliebene - Anfechtung der Vereinbarung vom April 2010 hätte den Rechtsgrund für die Kompensationszahlung von Fr. 270'000.-- entfallen lassen können. Da eine Aufhebung der Vereinbarung vom April 2010 als nicht erfolgt zu betrachten sei, müsse die Widerklage abgewiesen werden. Daran könnten auch die von der Arbeitgeberin beantragten Beweisergänzungen nichts ändern. Im Übrigen habe die Beschwerdeführerin noch in der Verhandlungsphase an den vom Beschwerdegegner gemachten Angaben zu seinem Einkommen bei der C. AG zu zweifeln begonnen, weshalb ihr auch aus diesem Grund die Anfechtung wegen Willensmängeln nicht offen stehe. Bei dieser Sach- und Rechtslage könne namentlich offen bleiben, ob die vom Beschwerdegegner gemachten Angaben zu seinem Einkommen bei der C. AG zutreffen bzw. ob er gegenüber der C. AG per Ende Januar 2010 über einen Beteiligungs- oder Bonusanspruch in der Höhe von Fr. 270'000.-- verfügt hätte. Es sei nicht ersichtlich, was die ergänzenden Befragungen von E., H. und I. zu den angeblichen Täuschungshandlungen im November und Dezember 2009 an dieser Einschätzung noch ändern könnten.

3.2. Die Beschwerdeführerin rügt eine Verletzung von Art. 1, 2, 23 ff., 28 und 319 f. OR sowie Art. 2 ZGB, eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, des Willkürverbots und eine offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts.

Konkret wird geltend gemacht, das angefochtene Obergerichtsurteil beruhe auf der falschen Prämisse, dass die Parteien im April 2010 eine neue - und daher separat anzufechtende - Vereinbarung über die strittige Kompensationszahlung von Fr. 270'000.-- brutto getroffen hätten. Mit Ziffer 4 des Arbeitsvertrages sei jedoch eine Vereinbarung abgeschlossen worden, welche die essentialia negotii bereits enthalte. Einzig die darin umschriebene Kompensationszahlung sei in ihrer Höhe noch unbestimmt geblieben, sei aber anhand objektiver Kriterien bestimmbar gewesen.

3.2.1. Im angefochtenen Obergerichtsurteil wird unter anderem festgehalten, dass die Parteien sich in einer ersten Phase auf eine Kompensationszahlung von Fr. 200'000.-- geeinigt hätten, welche dem Arbeitnehmer Ende Februar 2010 ausgerichtet worden sei. Letztinstanzlich werden gegen diese Sachverhaltsdarstellung keine Einwände erhoben und sie entspricht auch der insoweit eindeutigen Aktenlage. So fingen die Diskussionen über die Höhe der Zahlung erst nach Ausrichtung der Fr. 200'000.-- (brutto) Ende Februar 2010 an. Dabei ist nicht zu übersehen, dass sich der Disput nur um die Frage drehte, ob Fr. 200'000.-- brutto oder netto geschuldet seien, wobei der Arbeitnehmer die behaupteten entgangenen Verdienste bei der C. AG als Argumentarium für seine Sicht der Dinge einsetzte. Er mailte E. am 12. März 2010 namentlich, er sei damals mit Fr. 200'000.-- netto einverstanden gewesen ("I am very surprised about the confusion about Gross or Nett. I have always thought it was nett amounts" [...] "I agreed to 200.000 nett [...]"), und auch E. bestätigte am 15. März 2010 unter Bezugnahme auf die ursprünglichen Vertragsverhandlungen mit D. (im November und Dezember 2009), dass ein Betrag von Fr. 200'000.-- akzeptiert worden sei. Damit steht fest, dass sich die Parteien schon im Dezember 2009 auf eine Kompensationszahlung von Fr. 200'000.-- geeinigt hatten (ohne zu bestimmen, ob brutto oder netto), zu einem Zeitpunkt also, in welchem noch offen war, ob der Arbeitnehmer durch den Stellenwechsel überhaupt eine finanzielle Einbusse gewärtigen musste. Unbesehen dieser Unsicherheit legten die Parteien sich auf eine Summe von Fr. 200'000.-- fest, welche nach Arbeitsbeginn im Februar 2010 ohne weitere Abklärungen auch ausbezahlt wurde. Die vorinstanzliche Feststellung, wonach aus Ziffer 4 des Arbeitsvertrags abgeleitet werden könne, die Beschwerdeführerin würde nur die bei der C. AG effektiv entgangene Umsatzbeteiligung kompensieren, ist folglich im Gesamtzusammenhang offensichtlich falsch und widerspricht den obergerichtlichen Erwägungen, wonach "in einer ersten Phase" die Entschädigung auf Fr. 200'000.-- erhöht und von der Arbeitgeberin akzeptiert worden sei. Weil die neue Arbeitgeberin die verabredete Kompensationszahlung im Februar 2010 ohne nochmalige Nachfrage erbrachte, kann gerade nicht davon ausgegangen werden, dass sie sich nur bei Eintritt eines Verlustes (bei der C. AG)

zur Leistung der Zahlung verpflichtet gefühlt hätte. Eine Nachprüfung der Angaben zu den Bonusansprüchen bei der alten Arbeitgeberin unterblieb nicht nur im Zeitpunkt des Vertragsschlusses, sondern auch später im Rahmen der Diskussionen über die Netto- oder Bruttofrage zwischen Ende Februar und April 2010. Die vereinbarte Zahlung von Fr. 200'000.-- war vielmehr ganz offensichtlich ein - unverzichtbares - Element eines Gesamtpakets von Leistungsangeboten, mit welchem die Beschwerdeführerin den Beschwerdegegner zusammen mit seinem Vorgesetzten im Dezember 2009 zu überzeugen suchte, möglichst bald ein Arbeitsverhältnis mit ihr einzugehen.

3.2.2. Der Vertrag ist für denjenigen unverbindlich, der sich beim Abschluss in einem **wesentlichen Irrtum** befunden hat (Art. 23 OR). Ist ein Vertragschliessender **durch absichtliche Täuschung** seitens des anderen zum Vertragsabschluss verleitet worden, so ist der Vertrag für den Getäuschten auch dann nicht verbindlich, wenn der erregte Irrtum kein wesentlicher war (Art. 28 Abs. 1 OR). Der Tatbestand der absichtlichen Täuschung setzt einerseits voraus, dass der Vertragspartner - durch positives Verhalten oder durch Schweigen (vgl. BGE 132 II 161 E. 4.1 S. 166; 116 II 431 E. 3a S. 434) - absichtlich getäuscht wurde; für die Täuschungsabsicht genügt Eventualvorsatz (BGE 53 II 143 E. 1a S. 150). Andererseits ist **erforderlich, dass der Vertragspartner durch die Täuschung zum Vertragsabschluss verleitet wurde. Der durch die Täuschung hervorgerufene Irrtum muss somit kausal für den Abschluss des Vertrages gewesen sein** (BGE 136 III 528 E. 3.4.2; 132 II 161 E. 4.1 S. 166). **An diesem Täuschungserfolg gebricht es, wenn der Getäuschte den Vertrag auch ohne Täuschung geschlossen hätte** (BGE 129 III 320 E. 6.3). Die **Beweislast** (Art. 8 ZGB) für die Voraussetzungen der absichtlichen Täuschung trägt der Getäuschte. Insbesondere hat er den kausalen Einfluss der Täuschungshandlung auf den Vertragsschluss nachzuweisen (BGE 129 III 320 E. 6.3 S. 327). **Mit dem Nachweis der Täuschungshandlung wird indessen das Vorliegen eines solchen Kausalzusammenhangs vermutet. Dem Täuschenden steht dann der Gegenbeweis offen, dass der Getäuschte den Vertrag auch ohne die Täuschung abgeschlossen hätte** (siehe Schmidlin, Berner Kommentar, 2. Aufl. 2013, N. 162 zu Art. 28 OR).

3.2.3. **Da sich die Parteien bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags, im Dezember 2009, als die bonusrelevanten Geschäftszahlen bei der C. AG noch nicht bekannt waren, auf eine Kompensationszahlung von Fr. 200'000.-- geeinigt hatten und vor Ausrichtung dieses Betrages im Februar 2010 keine weiteren Anfragen an den Beschwerdegegner oder anderweitige Abklärungen erfolgten, konnte eine Täuschung über allfällige Beteiligungs- bzw. Bonusansprüche gegenüber der C. AG nicht kausal für den Vertragsschluss bzw. die Vereinbarung einer Kompensationszahlung von Fr. 200'000.-- sein.** Weitere Beweisabnahmen zu den von der Beschwerdeführerin behaupteten Täuschungshandlungen - soweit überhaupt rechtzeitig angeboten - konnten deshalb unterbleiben. Es ist der Beschwerdeführerin insoweit beizupflichten, dass es in der Tat fraglich erscheint, ob das Obergericht mit seiner Argumentation, die Parteien hätten im April 2010 einen aussergerichtlichen Vergleich über die Höhe der Kompensationszahlung abgeschlossen, welcher mangels rechtsgenügender Anfechtung durch die Beschwerdeführerin Bestand habe, den Sachverhalt willkürlich würdigt und daraus die falschen rechtlichen Schlüsse zieht. Selbst wenn allerdings davon ausgegangen wird, dass im April 2010 lediglich eine nachträgliche Präzisierung des Arbeitsvertrags ohne novatorische Wirkung erfolgt ist, vermag dies nichts am jedenfalls fehlenden Täuschungserfolg zu ändern. Mit Blick auf die von der Beschwerdeführerin zitierte Mail des Arbeitnehmers vom 20. März 2010 an E., in welcher er angab, er könne "100% honest" sagen, dass er sehr überrascht gewesen wäre, wenn die C. AG ihm nicht einen Bonus von Fr. 300'000.-- bis Fr. 400'000.-- gegeben hätte, lässt sich zwar eine Täuschungsabsicht in Bezug auf die ab Ende Februar 2010 diskutierte Anpassung der Kompensationszahlung nicht ganz ausschliessen, aber allein damit auch nicht beweisen. Ein Täuschungserfolg ist jedenfalls im Zusammenhang mit der definitiven Festsetzung der Kompensationszahlung auf Fr. 270'000.-- brutto nicht eingetreten, denn für die Arbeitgeberin war ganz offensichtlich nicht die Höhe der behaupteten oder realen Bonusansprüche des Beschwerdegegners gegenüber der C. AG (bei einem hypothetischen Verbleib bei dieser

Arbeitgeberin) ausschlaggebend für die Präzisierung im April 2010, sondern die Zufriedenheit ihres damaligen Arbeitnehmers, den sie so kurz nach Arbeitsantritt nicht schon wieder verlieren wollte. Auf die Höhe der ursprünglich im Dezember 2009 vereinbarten Geldsumme kam die Beschwerdeführerin schliesslich nicht zurück, sie nahm lediglich zugunsten ihres Arbeitnehmers - und in Absprache mit ihm - an, es handle sich dabei um den Nettobetrag. Die Kausalität allenfalls täuschender Handlungen des Beschwerdegegners ist deshalb auch in Bezug auf die effektive Erhöhung der Kompensationszahlung auf Fr. 270'000.-- brutto im April 2010 mit entsprechender Nachzahlung im Mai 2010 zu verneinen.

3.3. Die Berichtigung des vom Obergericht offensichtlich unrichtig festgestellten Sachverhalts führt nicht zu einem anderen Ausgang des Verfahrens und ist daher nicht entscheidend (vgl. E. 2.2 hiervor). Weiterungen erübrigen sich deshalb namentlich auch in Bezug auf die Frage, ob die Beschwerdeführerin, welche sich im arbeitsgerichtlichen Verfahren auf die vom Arbeitnehmer eingeklagten Lohnansprüche konzentrierte, rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel im Zusammenhang mit ihrer Widerklage bei den Vorinstanzen rechtzeitig eingebracht hat. Die Beschwerdeführerin vermag nicht aufzuzeigen, inwiefern das Obergericht im Ergebnis Bundesrecht verletzt haben soll, indem es eine Täuschung verneinte. Da es ihr anlässlich der Vertragsverhandlungen im November/Dezember 2009 und auch im April 2010 nicht in erster Linie darum ging, den Arbeitnehmer für den exakten Bonusverlust bei der C. AG zu entschädigen, sondern ihm attraktive Konditionen für ein Anstellungsverhältnis zu bieten und ihn zu halten, geht auch ihre nachträgliche Berufung auf einen Grundlagenirrtum ins Leere.

4.

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG; Art. 65 Abs. 4 lit. c BGG kommt nicht zur Anwendung, da der Streitwert Fr. 30'000.-- übersteigt). Zudem hat die Beschwerdeführerin dem anwaltlich vertretenen Beschwerdegegner dessen Parteikosten für das bundesgerichtliche Verfahren zu ersetzen (Art. 68 Abs. 2 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 6'500.-- werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

3.

Die Beschwerdeführerin hat den Beschwerdegegner für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 7'500.-- zu entschädigen.

4.

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

Lausanne, 4. März 2015

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung  
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Kiss

Die Gerichtsschreiberin: Berger Götz