C3 17 135

URTEIL VOM 7. MÄRZ 2018

Kantonsgericht Wallis
Zivilkammer

Dr. Lionel Seeberger, Einzelrichter; Chantal Carlen, Gerichtsschreiberin ad hoc

in Sachen

X _____, Beschwerdeführer und Beklagter, vertreten durch Rechtsanwalt M _____,

gegen

Y _____, Beschwerdegegner und Kläger

(Arbeitsvertrag)

Beschwerde gegen den Entscheid des Arbeitsgerichts vom 2. Februar 2017

Sachverhalt

A. Mittels schriftlichen Arbeitsvertrags vom 1. März 2015 verpflichtete X _____ Y _____ als landwirtschaftlichen Mitarbeiter. Letztgenannter hatte eine durchschnittliche Arbeitsleistung von 9.5 Stunden während 5.5 Tagen pro Woche zu erbringen. Dafür wurde er mit Fr. 3‘200.-- pro Monat abzüglich Sozialbeiträge sowie Verpflegung und Unterkunft in der Höhe von Fr. 990.-- entschädigt. Zudem stand ihm ein Ferienanspruch von vier Wochen zu. Der Arbeitsvertrag war befristet bis zum 1. März 2016.

Am 12. Februar 2016 unterbreitete der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Schreiben mit folgendem Wortlaut zur Unterschrift, welches beide Parteien gleichentags unterzeichneten:

> Kündigung Arbeitsverhältnis
>
> A _____
>
> Im Gegenseitigen Einverständnis wird das Arbeitsverhältnis per sofort aufgelöst. Frei- und Ferientage wurden berücksichtigt.
>
> Die Wohnung muss bis heute 15.30 Uhr geräumt sein.
>
> Bei der Lohnauszahlung sind die beiden Parteien per Saldo aller gegenseitigen Ansprüche auseinandergesetzt.

B. Y _____ reichte am 31. Mai 2016 Klage beim Arbeitsgericht ein und verlangte Ferienlohn für vier Wochen in der Höhe von Fr. 3‘200.--, eine Entschädigung von Fr. 3‘200.-- für 23 nicht bezogene Freitage, die Rückerstattung von Fr. 500.--, welche ihm für die Wohnungsreinigung vom Lohn abgezogen wurden, Fr. 350.-- für Internet, eine halbe Monatsmiete und Kost für den Monat Februar 2016 in der Höhe von Fr. 495.-- sowie Spesen von Fr. 1‘000.--, was gesamthaft eine Forderung von Fr. 8‘645.-- ergebe.

Mit Klageantwort vom 2. August 2016 verlangte der Beklagte folgendes:

1. Die Klage sei abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.
2. Die Kosten seien dem Kläger aufzuerlegen.
3. Der Kläger bezahlt dem Beklagten eine angemessene Parteientschädigung.

Die Forderungen des Klägers seien weder belegt, noch substanziiert. Zudem sei das Vertragsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis durch einen Aufhebungsvertrag aufgelöst worden. Die Parteien seien per Saldo aller Ansprüche auseinandergesetzt.

C. Anlässlich der Hauptverhandlung vom 24. November 2016 korrigierte der Kläger seine Rechtsbegehren und verlangte folgendes:

1. Ferienlohn für 4 Wochen: Fr. 3‘200.--
2. Abgezogene Verpflegung während Ferien: Fr. 490.--
3. 19 Freitage: Fr. 2‘763.--
4. Wohnungsmiete und Kost Monat Februar: Fr. 565.--
5. Kosten für Wohnungsreinigung: Fr. 500.--
6. Reisekosten: Fr. 1‘000.--

Der Beklagte hielt an seinen Anträgen fest.

D. Das Arbeitsgericht entschied am 2. Februar 2017:

1. Die Klage vom 06. Juni 2016 (Datum des Poststempels) wird teilweise gutgeheissen.
2. Der Beklagte schuldet dem Kläger den Betrag von brutto CHF 3‘200.00 (Lohn für Mai 2015), wovon die Sozialversicherungsbeiträge mit den entsprechenden Organen in der Höhe von insgesamt CHF 1‘365.40 abzurechnen sind (AHV/IV/EO/ALV 6.250%, KTG 0.300%, NBU 1.632%. Quellensteuer 3.55%, Verpflegung und Unterkunft CHF 990.00). Dies ergibt einen Nettobetrag von CHF 1‘834.60.
3. Der Beklagte schuldet dem Kläger den Betrag von CHF 490.00 (unrechtmässiger Abzug für Verpflegung während Ferien, Art. 11 Ziff. 2 GAV).
4. Der Beklagte schuldet dem Kläger den Betrag von brutto CHF 2‘543.95 (Ruhetage), wovon die Sozialversicherungsbeiträge mit den entsprechenden Organen in der Höhe von insgesamt CHF 298.45 abzurechnen sind (AVH/IV/EO/ALV 6.250%, KTG 0.300%, NBU 1.632%. Quellensteuer 3.55%). Dies ergibt einen Nettobetrag von CHF 2‘245.50.
5. Der Beklagte schuldet dem Kläger den Betrag von CHF 565.00 (unrechtmässiger Abzug für Verpflegung und Unterkunft nach Auszug des Klägers am 12.02.2016, Art. 11 Ziff. 2 GAV).
6. Der Beklagte schuldet dem Kläger den Betrag von CHF 500.00 (unrechtmässiger Abzug für Wohnungsreinigung).
7. Der Beklagte schuldet dem Kläger den Betrag von CHF 64.00 (ausgewiesene Kosten für die Heimfahrt des Klägers, Ziff. 4 Arbeitsvertrag).

8. Es werden keine Kosten erhoben.

9. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

Der begründete Entscheid wurde den Parteien am 3. Juli 2017 zugestellt. Die Vorinstanz begründete die teilweise Gutheissung der Klage damit, dass der angebliche Aufhebungsvertrag nur eine einseitige Konzession zugunsten des Beklagten beinhalte und damit unzulässig sei. Es müsse von der Nichtigkeit des Aufhebungsvertrages ausgegangen werden.

E. Der Beklagte reichte am 4. September 2017 Beschwerde bei der Zivilrechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts Wallis gegen den vorgenannten Entscheid mit folgenden Anträgen ein:

1. Die Beschwerde sei gutzuheissen und der angefochtene Entscheid des Arbeitsgerichts vom 2.2.2017 sei in Bezug auf die angefochtenen Punkte aufzuheben und die Forderung zu Gunsten des Beschwerdegegners sei auf Fr. 565.-- festzusetzen.

2. Eventualiter sei der angefochtene Entscheid in den angefochtenen Punkten aufzuheben und der Vorinstanz zur Neubeurteilung zurückzuweisen.

3. Sämtliche Kosten dieses Verfahrens und des Entscheids gehen zulasten des Beschwerdegegners.

4. Der Beschwerdegegner bezahlt dem Beschwerdeführer eine angemessene Parteientschädigung.

Entgegen der Ansicht der Vorinstanz habe auch der Beschwerdegegner einen erheblichen Nutzen aus der Aufhebungsvereinbarung gezogen. Es müsse von deren Gültigkeit und damit des Verzichts auf allfällige Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis ausgegangen werden.

Der Beschwerdegegner verlangte sinngemäss die Abweisung der Beschwerde.

Erwägungen

1.

1.1 Das Kantonsgericht beurteilt als Rechtsmittelinstanz Berufungen und Beschwerden, die im neunten Titel des zweiten Teils der ZPO vorgesehen sind (Art. 5 Abs. 1 lit. b EGZPO). Gemäss Art. 319 Abs. 1 lit. a ZPO sind nicht berufungsfähige erstinstanzliche End- und Zwischenentscheide mit Beschwerde anfechtbar. Nicht berufungs-

fähig sind dabei in vermögensrechtlichen Angelegenheiten getroffene Entscheide, wenn der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Begehren weniger als Fr. 10‘000.-- beträgt (Art. 308 Abs. 2 ZPO).

Der Streitwert wird durch die Rechtsbegehren bestimmt (Art. 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Lautet das Rechtsbegehren nicht auf eine bestimmte Geldsumme, so setzt das Gericht den Streitwert fest, sofern sich die Parteien nicht darüber einigen oder ihre Angaben offensichtlich unrichtig sind (Art. 91 Abs. 2 ZPO). Massgeblich für die Streitwertbestimmung im Beschwerdeverfahren sind die zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren (Art. 308 Abs. 2 ZPO), also die Rechtsbegehren vor erster Instanz unter Berücksichtigung von Anerkennungen und Rückzügen einzelner Rechtsbegehren (Spühler, Basler Kommentar, 3. A., 2017, N. 9 zu Art. 308 ZPO; Blickenstorfer, in: Brunner/Gasser/Schwander [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO], Kommentar, 2. A., Zürich/St. Gallen 2016, N. 30 zu Art. 308 ZPO; Mathys, in: Baker & McKenzie [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO], Bern 2010, N. 33 zu Art. 308 ZPO). Vorliegend verlangte der Beschwerdegegner in seinen Schlussbegehren vor erster Instanz insgesamt Fr. 8‘518.--, womit der vorliegende Entscheid mit Beschwerde anzufechten ist.

1.2 Die klagende Partei muss gemäss Art. 59 Abs. 2 lit. a ZPO ein schutzwürdiges Interesse haben (Zürcher, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO], 3. A., Zürich/Basel/Genf 2016, N. 12 ff. zu Art. 59 ZPO). Der Beschwerdeführer ist vorliegend als Partei vor der Vorinstanz und Beklagter zur Beschwerdeführung legitimiert.

1.3 Die Beschwerdefrist beträgt 30 Tage, wobei die Beschwerde unter Beilage des angefochtenen Entscheides schriftlich und begründet einzureichen ist (Art. 321 Abs. 1 ZPO). Der Entscheid des Arbeitsgerichts wurde vom Rechtsvertreter des Beschwerdeführers am 3. Juli 2017 in Empfang genommen. Somit begann die Frist am 4. Juli 2017 zu laufen und endete - unter Beachtung des Fristenstillstands während der Gerichtsferien (Art. 145 Abs. 1 lit. b ZPO) sowie der Tatsache, dass der letzte Tag der Frist auf einen Sonntag fiel (Art. 142 Abs. 3 ZPO) - am 4. September 2017. Die gegen das Urteil des Arbeitsgerichts eingereichte Beschwerde vom 4. September 2017 erfolgte mithin fristgerecht.

1.4 Mit Beschwerde kann die unrichtige Rechtsanwendung sowie die offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhaltes geltend gemacht werden (Art. 320 ZPO). Die Rüge der unrichtigen Rechtsanwendung prüft die Beschwerdeinstanz mit freier

Kognition; die Beschwerde hinsichtlich der Sachverhaltsfeststellung hingegen unterliegt einer beschränkten Kognition (Freiburghaus/Afheldt, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. A., Zürich/Basel/Genf 2016, N. 4 f. zu Art. 320 ZPO).

1.5 Für die Beschwerde gilt das Rügeprinzip, das sich aus der Begründungspflicht des Rechtsmittels ergibt (Ducrot/Fux, Neue Gesetzgebung im Bereich der Gerichtsorganisation und der Zivilprozessordnung: Praktische Auswirkungen im Kanton Wallis, ZWR 2011, S. 111; Sterchi, Berner Kommentar, N. 17 zu Art. 321 ZPO; Gasser/Rickli, Schweizerische Zivilprozessordnung, Kurzkommentar, Zürich 2010, N. 6 zu Art. 311 ZPO; Staehelin/Staehelin/Grolimund, Zivilprozessrecht, 2. A., Zürich 2013, § 26 N. 42; a.M.: Mathys, in: Baker & McKenzie [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO], Bern 2010, N. 19 zu Art. 311 ZPO). Die Rechtsmittelinstanz prüft demnach lediglich die in der Beschwerde vorgebrachten und genügend substanziierten Rügen, wobei rein appellatorische Vorbringen diese Anforderungen nicht erfüllen.

1.6 Gemäss Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 i.V.m. Art. 55 Abs. 2 ZPO kommt im vereinfachten Verfahren bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, welche nicht von Art. 243 Abs. 2 ZPO erfasst werden, der beschränkte Untersuchungsgrundsatz zur Anwendung. Die Eventualmaxime gilt im Rechtsmittelverfahren gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung aber auch dann, wenn das Verfahren von der Untersuchungsmaxime beherrscht ist (Art. 317 und 327 ZPO; BGE 138 III 625 E. 2.2; Bundesgerichtsurteil 5A_405/2011 vom 27. September 2011 E. 4.5.3; vgl. Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich LC130019 vom 8. Mai 2013).

Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

2.

2.1 Der Beschwerdeführer rügt im Wesentlichen, es liege, entgegen der Ansicht der Vorinstanz, eine gültige Aufhebungsvereinbarung zwischen den Parteien vor. Die Vorinstanz habe es unterlassen, die näheren Umstände, die bei Unterzeichnung des Schreibens am 12. Februar 2016 vorgelegen hätten, rechtsgenüglich zu ermitteln. Diesbezüglich habe sie den Sachverhalt ungenügend abgeklärt und dadurch Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO verletzt.

2.2 Die genannte Bestimmung, Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO, statuiert eine beschränkte Untersuchungsmaxime für arbeitsrechtliche Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 30‘000.--. Bei dieser sozialpolitisch begründeten Untersuchungsma-

xime geht es darum, die wirtschaftlich schwächere Partei zu schützen, die Gleichheit zwischen den Parteien herzustellen sowie das Verfahren zu beschleunigen. Trotz Geltung der beschränkten Untersuchungsmaxime sind die Parteien nicht davon befreit, bei der Feststellung des entscheidwesentlichen Sachverhalts aktiv mitzuwirken und die allenfalls zu erhebenden Beweise zu bezeichnen. Sie tragen auch bei Geltung der beschränkten Untersuchungsmaxime die Verantwortung für die Sachverhaltsermittlung. Das Gericht hat lediglich seine Fragepflicht auszuüben (vgl. Art. 56 ZPO), die Parteien auf ihre Mitwirkungspflicht sowie das Beibringen von Beweisen hinzuweisen. Zudem hat es sich über die Vollständigkeit der Behauptungen und Beweise zu versichern, wenn diesbezüglich ernsthafte Zweifel bestehen. Wenn die Parteien durch Rechtsanwälte vertreten sind, soll und muss sich das Gericht Zurückhaltung auferlegen wie im ordentlichen Prozess (Bundesgerichtsurteile 4A_674/2016 vom 20. April 2017 E. 2.1 und 4A_387/2016 vom 26. August 2016 E. 4.1 mit Hinweisen).

2.3 Das Arbeitsgericht hat die Parteien mit Schreiben vom 4. August 2016 aufgefordert, alle sachrelevanten Belege beim Gericht zu hinterlegen und gegebenenfalls die Beweismittel zu benennen, welche durch das Gericht abgenommen werden sollen. Der Beschwerdeführer hat daraufhin lediglich eine Vollmacht eingereicht und auf die sich bereits in den Akten befindenden Belege verwiesen. Beweisanträge hat er keine gestellt. Anlässlich der Verhandlung vom 24. November 2016 gab er dann zu Protokoll, einen Beleg für die Lohnauszahlung des Monats Mai 2015 nachzureichen. Dies ist bis heute nicht geschehen. Es kann der Vorinstanz jedenfalls keine Verletzung der beschränkten Untersuchungsmaxime vorgeworfen werden, wenn die Parteien, trotz Aufforderung durch das Gericht, keine weiteren Beweismittel eingereicht oder bezeichnet haben. Es bleibt auch im Bereich der beschränkten Untersuchungsmaxime Sache der Parteien, das Tatsächliche des Streits vorzutragen und die Beweismittel zu benennen. Der Richter hingegen beteiligt sich nur ergänzend an der Sammlung des Prozessstoffes (Mazan, Basler Kommentar, 3. A., 2017, N. 13 zu Art. 247 OR). Zudem hat das Arbeitsgericht beide Parteien zum Vorgang der Unterzeichnung des strittigen Schreibens vom 12. Februar 2016 befragt. Der Beschwerdegegner gab dabei zu Protokoll, dass der Beschwerdeführer ihm den Zettel beim Stall zur Unterschrift ausgehändigt und ihm auch die eingereichten Lohnblätter gegeben habe, worauf er diese Unterlagen kurz gelesen und danach unterzeichnet habe und der Beschwerdeführer ihm den Lohn in der Höhe von Fr. 9‘300.-- in bar ausgehändigt habe. Der Beschwerdeführer sagte aus, dass die Parteien sich vor dem Stall getroffen hätten und er dem Beschwerdegegner das Schreiben zur Unterschrift vorgelegt und ihm die Lohnblätter und den Lohn ausgehändigt habe. Damit decken sich die Aussagen der Parteien im Wesentlichen

und es bestand kein Grund, an der Vollständigkeit dieser Aussagen ernsthaft zu zweifeln. Damit bestand keine Veranlassung des Gerichts, die Umstände noch genauer abzuklären und die Parteien ein weiteres Mal auf das Beibringen von Beweisen hinzuweisen. Die Abnahme weiterer Beweise wurde von den Parteien denn auch nicht beantragt. Die Rüge der Verletzung von Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO ist somit unbegründet.

Wenn der Beschwerdeführer in seiner Beschwerdeschrift behauptet, der Beschwerdegegner habe den Vertrag nach Aushändigung mehrere Minuten detailliert angeschaut und habe sich seine Überlegungen machen können und auch durch Aushändigung des Lohnes in bar habe der Beschwerdegegner zusätzliche Zeit gehabt und sei zu keiner Zeit einem Druck durch den Beschwerdeführer ausgesetzt gewesen, ist dies unbehelflich. Einerseits belegt der Beschwerdeführer diese Aussagen in keinster Weise und kommt damit seiner Substanziierungspflicht nicht nach, andererseits handelt es sich dabei um neue Tatsachen i.S.v. Art. 326 ZPO. Neue Tatsachen und Beweismittel sind in der Beschwerde ausgeschlossen. Dieses Novenverbot gilt auch dann, wenn das Gericht nach Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO den Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen hat (Mazan, a.a.O., N. 23 zu Art. 247 ZPO mit Hinweis). Aus diesem Grund sind die genannten Vorbringen des Beschwerdeführers unbeachtlich.

3.

3.1 Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, der Beschwerdegegner habe durchaus ein Interesse an der Aufhebungsvereinbarung und ziehe daraus einen nicht unerheblichen Nutzen, womit, entgegen der Ansicht der Vorinstanz, von deren Gültigkeit ausgegangen werden müsse. Denn einerseits habe Letzterer so die noch offenen Forderungen direkt in bar ausbezahlt erhalten, wodurch ein allfälliges Inkassorisiko abgewendet werden konnte. Andererseits sei dadurch die gesamte Angelegenheit geregelt worden, so habe die Auseinandersetzung einer allfälligen Streitigkeit, welche von Rumänien aus viel Zeit in Anspruch genommen hätte, verhindert werden können. Die Vorinstanz habe Art. 341 Abs. 1 OR verletzt, indem sie fälschlicherweise von einem einseitigen Verzicht ausgegangen sei.

3.2 Grundsätzlich gilt, dass Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht auf Forderungen, die sich aus zwingenden Gesetzesbestimmungen oder aus Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages ergeben, verzichten können (Art. 341 Abs. 1 OR). Art. 341 Abs. 1 OR verbietet jedoch nur den einseitigen Verzicht und nicht auch den Vergleich, bei dem beide Parteien auf Ansprüche verzichten und damit ihr

gegenseitiges Verhältnis klären (BGE 119 II 449 E. 2a; 118 II 58 E. 2a mit Hinweisen; Bundesgerichtsurteile 4A_103/2010 vom 16. März 2010 E. 2.2, 4C.390/2005 vom 2. Mai 2006 E. 3.1 und 4C.230/2005 vom 1. September 2005 E. 2). Denn diese Bestimmung will den sich in einem Abhängigkeitsverhältnis befindenden, sozial schwächeren Arbeitnehmer davor schützen, dass er während oder kurz nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses aus Furcht vor nachteiligen Folgen Verzichtserklärungen abgibt (BGE 105 II 39 E. 1a). Damit ist die Zulässigkeit eines Aufhebungsvertrages nicht grundsätzlich ausgeschlossen, setzt aber voraus, dass dieser nicht zu einer klaren Umgehung des zwingenden gesetzlichen Kündigungsschutzes führt (Bundesgerichtsurteile 4A_563/2011 vom 19. Januar 2011 E. 4.1 und 4A_103/2010 vom 16. März 2010 E. 2.2), denn der Aufhebungsvertrag hat für den Arbeitnehmer einschneidende Folgen, so lässt er den Kündigungsschutz entfallen (vgl. Art. 336 ff. OR) und verkürzt den Anspruch auf Arbeitslosengeld (vgl. Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG), zudem geht der Arbeitnehmer, wenn der im Aufhebungsvertrag festgelegte Endtermin vor dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Endtermin liegt, mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags eines Teils seines Lohnanspruchs verlustig (Bundesgerichtsurteil 4A_563/2011 vom 19. Januar 2011 E. 4.1 mit Hinweisen). Aus diesem Grund ist ein Aufhebungsvertrag nur zulässig, wenn dieser auch bezüglich der Interessen des Arbeitnehmers gerechtfertigt ist (Bundesgerichtsurteile 4A_563/2011 vom 19. Januar 2011 E. 4.1 und 4C.230/2005 vom 1. September 2005 E. 2 mit Hinweisen). Es ist daher aufgrund der Umstände des Einzelfalls eine Interessenabwägung vorzunehmen, um zu bestimmen, ob die jeweiligen Ansprüche, auf welche die Parteien verzichten, als gleichwertig qualifiziert werden können und damit der Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung im Interesse beider Parteien liegt (Bundesgerichtsurteile 4A_563/2011 vom 19. Januar 2011 E. 4.1 und 4C.27/2002 vom 19. April 2002 E. 3). Dabei ist nur restriktiv von der Vermutung auszugehen, der Arbeitnehmer sei mit einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden. Der Arbeitgeber darf vielmehr den Schluss auf einen derartigen Vertragswillen des Arbeitnehmers nach Treu und Glauben nur ziehen, wenn er sich aus dessen Verhalten unmissverständlich und zweifelsfrei ergibt (Bundesgerichtsurteil 4A_563/2011 vom 19. Januar 2011 E. 4.1 mit Hinweisen). Wird der Vertrag zudem vom Arbeitgeber aufgesetzt, muss dem Arbeitnehmer eine genügende Überlegungsfrist zur Verfügung stehen, um zu vermeiden, dass der Arbeitnehmer einem Druck durch den Arbeitgeber ausgesetzt ist (Bundesgerichtsurteil 4A_103/2010 vom 16. März 2010 E. 2.2). Für die Gültigkeit einer Aufhebungsvereinbarung ist, soweit sie einen Verzicht auf Ansprüche aus zwingendem Recht bedeutet, zusätzlich vorausgesetzt, dass es sich um einen echten Vergleich handelt, bei welchem beide Parteien Konzes-

sionen machen (Bundesgerichtsurteile 4A_563/2011 vom 19. Januar 2011 E. 4.1 und 4A_103/2010 vom 16. März 2010 E. 2.2; BGE 118 II 58 E. 2b).

3.3 Es ist unbestritten, dass beide Parteien das strittige Kündigungsschreiben unterzeichnet haben. Wie die Vorinstanz zutreffend festgestellt hat, verzichtet der Beschwerdeführer mit dessen Unterzeichnung auf die Arbeitskraft des Beschwerdegegners, dieser hingegen auf den Lohn und weitere allfällige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Das vorliegende Vertragsverhältnis hätte unbestrittenermassen infolge Zeitablaufs am 1. März 2016 geendet und damit bei Unterzeichnung des Schreibens noch zwei Wochen gedauert. Ebenso unbestritten ist, dass der Beschwerdegegner zu diesem Zeitpunkt noch zwei Wochen Ferien zugute hatte. Somit hätte der Beschwerdegegner aufgrund seines Ferienanspruches die zwei übrig gebliebenen Wochen im Februar auch ohne Unterzeichnung des strittigen Schreibens gar nicht mehr arbeiten müssen, aber trotzdem noch Anspruch auf Lohnzahlung gehabt. Wohingegen er aber mit Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung seines Lohnanspruches verlustig geht. Es kann kein Interesse des Beschwerdegegners an einer allfälligen Aufhebungsvereinbarung ausgemacht werden, zudem zieht er daraus überhaupt keinen Nutzen. Interesse und Nutzen des Beschwerdegegners an einer Aufhebungsvereinbarung können auch nicht in einem abgewendeten Inkassorisiko oder Vermeidung einer allfälligen Streitigkeit, wie dies der Beschwerdeführer zu argumentieren versucht, liegen. Der Eintritt solcher Risiken ist reine Spekulation, welche sich überhaupt nur bei einem vertragswidrigen Verhalten des Beschwerdeführers verwirklicht hätten. Sie vermögen die Nachteile, welche die Aufhebungsvereinbarung für den Beschwerdegegner mit sich bringt, keinesfalls aufzuwiegen.

Der Beschwerdeführer hingegen hat durchaus ein Interesse am Abschluss der Aufhebungsvereinbarung. Aufgrund des verbleibenden Ferienanspruchs des Beschwerdegegners hätte Ersterer sowieso in den letzten zwei Wochen im Februar auf die Arbeitskraft des Beschwerdegegners verzichten müssen. Damit verändert sich die Lage des Beschwerdeführers durch die Aufhebungsvereinbarung nur zum Positiven. Hätte er auf die Arbeitskraft des Beschwerdegegners infolge Ferienabwesenheit verzichten müssen, so wäre er dennoch zur Lohnzahlung verpflichtet gewesen, verzichtet er aber auf dessen Arbeitskraft infolge einer Aufhebungsvereinbarung, so ist er auch von der Lohnzahlungspflicht befreit. Zudem kann der Beschwerdeführer damit ausschliessen, dass der Beschwerdegegner zukünftig allfällige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gegen ihn geltend macht und ihn zur Verpflichtung zieht. Die Vereinbarung bringt keinen einzigen Verzicht zulasten des Beschwerdeführers mit sich, wohingegen der Be-

schwerdegegner auf diverse Ansprüche verzichtet und ihm dafür im Gegenzug kein einziger Vorteil erwächst. Damit ist erstellt, dass die Aufhebungsvereinbarung nur im Interesse des Beschwerdeführers liegt und nur einseitige Konzessionen zulasten des Beschwerdegegners enthält. Im Sinne der in E. 3.2 zitierten Rechtsprechung ist die strittige Aufhebungsvereinbarung unzulässig, womit auch diese Rüge unbegründet ist.

Zudem gewährte der Beschwerdeführer dem Beschwerdegegner praktisch keine Bedenkzeit zur Unterzeichnung der Vereinbarung. Die Parteien haben sich unbestrittenermassen vor dem Stall getroffen, dies im Februar in B _____ und nach Angaben des Beschwerdegegners schneite es. Letztgenannter musste die ihm zur Verfügung gestellte Wohnung bis um 15:30 Uhr desselben Tages räumen. Grundsätzlich bejaht die Rechtsprechung die Gültigkeit einer Aufhebungsvereinbarung, welche anlässlich einer einzigen Sitzung unterzeichnet worden ist, jedoch konnte der Arbeitnehmer in jenem Fall selber Änderungsvorschläge anbringen und war keinerlei Druckversuchen durch den Arbeitgeber ausgesetzt (Streiff/Von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. A., 2012, N. 10 zu Art. 335 OR mit Hinweisen). Das Bundesgericht erachtete eine Bedenkzeit von einem Monat als genügend (Bundesgerichtsurteil 2A.650/2006 vom 30. Mai 2007 E. 2.2.2). In Anbetracht der vorliegend herrschenden Umstände kann nicht davon ausgegangen werden, dass dem Beschwerdegegner genügend Zeit blieb, um die Folgen, welche eine Unterzeichnung des strittigen Schreibens und der damit einhergehende Verzicht mit sich bringt, zu überdenken und deren Tragweite abzuschätzen. Zudem wurde das strittige Schreiben vom Beschwerdeführer verfasst, ohne irgendwelche Änderungsvorschläge des Beschwerdegegners zu berücksichtigen.

3.4 Liegt ein ungültiger Aufhebungsvertrag vor, sind sich Lehre und Rechtsprechung darüber uneins, wie zu verfahren ist (Streiff/Von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N. 10 zu Art. 335 OR). Verschiedentlich wurde in der Rechtsprechung die Auffassung vertreten, es liege Nichtigkeit vor, weshalb die Parteien in die Lage zu versetzen seien, als ob nie ein Aufhebungsvertrag existiert hätte (Bundesgerichtsurteile 4A_495/2007 vom 12. Januar 2009 E. 4.3.2.1 und 4A_376/2010 vom 30. September 2010 E. 3). Die Lehre stellt sich demgegenüber zum Teil auf den Standpunkt, dass das Arbeitsverhältnis vorbehältlich der Bestimmung von Art. 336c Abs. 2 OR dennoch als beendet anzusehen sei, wobei dem Arbeitnehmer jedoch die umgangenen gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche (z.B. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) erhalten blieben. Dabei ist auf die zwingenden gesetzlichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Kündigungsfristen abzustellen (Streiff/Von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N. 10 zu Art. 335 OR).

Da das Arbeitsverhältnis vorliegend sowieso am 1. März 2016 infolge Zeitablaufs geendet hätte und der Beschwerdegegner aufgrund seines Ferienanspruches für die Zeit vom 12. Februar 2016 bis zum 1. März 2016 keine Arbeitsleistung hätte erbringen müssen, rechtfertigt es sich, von der Nichtigkeit der Aufhebungsvereinbarung auszugehen.

4. Der Beschwerdeführer rügt sodann eine Verletzung von Art. 8 ZGB. Aufgrund der Gültigkeit der Aufhebungsvereinbarung seien keine Lohnzahlungen mehr offen und damit bewiesen, dass die Lohnzahlung für den Monat Mai 2015 nicht geschuldet sei. Wie bereits in E. 3.3 ausgeführt, liegt keine gültige Aufhebungsvereinbarung vor, womit ein Verzicht des Beschwerdegegners auf die Lohnzahlung nicht gültig erfolgt ist. Obwohl der Beschwerdeführer mehrfach angab, einen Beleg für die Lohnzahlung im Mai 2015 beizubringen, unterliess er dies. Es liegt damit kein Beweis dafür vor, dass eine Lohnzahlung tatsächlich erfolgt ist, wohingegen zwischen den Parteien unbestritten ist, dass der Beschwerdegegner seine Arbeitsleistung im Mai 2015 erbracht hat. Es kann der Vorinstanz keine Verletzung von Art. 8 ZGB vorgeworfen werden, wenn sie aus dem mangelnden Beweis der Lohnzahlung geschlossen hat, dass besagte Zahlung durch den Beschwerdeführer nicht geleistet wurde. Mangels Beweis ist, da der Beschwerdeführer dafür die Beweislast trägt (Art. 8 ZGB; Bundesgerichtsurteil 4C.131/2000 vom 24. April 2001 E. 4b), davon auszugehen, dass die Lohnzahlung nicht erfolgt ist. Der Beschwerdeführer schuldet dem Beschwerdegegner demnach Fr. 3‘200.-- brutto für den Monat Mai 2015. Der Entscheid der Vorinstanz ist in diesem Punkt zu bestätigen.

5. Die Rüge des Beschwerdeführers, die Verpflichtung zur Rückzahlung von unrechtmässigen Abzügen für Verpflegung während den Ferien sei bereits durch die Aufhebungsvereinbarung abgegolten, ist ebenfalls unbegründet. Wie in E. 3.3 dargelegt, ist keine Aufhebungsvereinbarung gültig zustande gekommen. Damit hat der Beschwerdegegner mit Unterzeichnung des strittigen Schreibens auch nicht gültig auf seinen Anspruch auf Rückzahlung von unrechtmässigen Abzügen für Verpflegung während den Ferien verzichtet. Denn, wie bereits die Vorinstanz zutreffend ausführte, hat der Beschwerdegegner einen Anspruch aus Art. 11 Ziff. 2 des Gesamtarbeitsvertrages für die Landwirtschaft, welcher integrierender Bestandteil des vorliegenden Arbeitsvertrages bildet, dass sich sein Barlohn in gleichem Masse um nicht bezogene Naturalleistungen erhöht. Dass der Beschwerdegegner während seinen Ferien weder Verpflegung noch Unterkunft bezogen hat, ist unbestritten. Es ist folglich auch an dieser Stelle

der Vorinstanz beizupflichten, wenn sie den Beschwerdeführer zur Zahlung von Fr. 490.-- verpflichtet hat.

6.

6.1 Weiter macht der Beschwerdeführer geltend, die Vorinstanz sei fälschlicherweise von der Richtigkeit der durch den Beschwerdegegner eingereichten Aufstellung der Freitage ausgegangen, dies in Verletzung von Art. 247 Abs. 2 ZPO und obwohl der Beschwerdegegner mit Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung auf deren Entschädigung verzichtet habe.

Dazu ist vorweg zu bemerken, dass es sich bei der vom Beschwerdeführer eingereichten Auflistung der Freitage vom März 2015 bis September 2015 um ein im Beschwerdeverfahren unzulässiges Novum i.S.v. Art. 326 Abs. 1 ZPO handelt, welches unbeachtlich bleibt. Das Novenverbot im Beschwerdeverfahren gilt auch bei Geltung der beschränkten Untersuchungsmaxime (vgl. vorne E. 1.6).

6.2 Wie in E. 2.2 erläutert, sind die Parteien selbst im Bereich der beschränkten Untersuchungsmaxime verpflichtet, das Tatsächliche des Streits vorzutragen und die Beweismittel zu benennen. Der Richter hingegen beteiligt sich nur ergänzend an der Sammlung des Prozessstoffes. Wenn der Beschwerdeführer es im erstinstanzlichen Verfahren, trotz Aufforderung durch das Gericht, unterlassen hat, weitere Belege, insbesondere bezüglich bezogene Freitage in den Monaten März 2015 bis September 2015, einzureichen, kann der Vorinstanz keine Verletzung von Art. 247 Abs. 2 ZPO vorgeworfen werden, oblag es doch dem Beschwerdeführer, die von ihm angerufenen Beweismittel beizubringen oder deren Abnahme durch das Gericht zu beantragen. Als Arbeitgeber trug der Beschwerdeführer die Beweis- und die Behauptungslast (Art. 55 Abs. 1 ZPO) dafür, dass und wie viele Freitage vom Beschwerdegegner als Arbeitnehmer während der massgeblichen Zeit bezogen worden sind (BGE 128 III 271 E. 2a/bb). Trotz mehrmaliger Aufforderung der Vorinstanz brachte der Beschwerdeführer keine weiteren Beweise bei, um seinen Standpunkt zu untermauern. Es bestand für die Vorinstanz keine Veranlassung, den Beschwerdeführer ein weiteres Mal aufzufordern, allfällige Beweismittel einzureichen, denn die Ungültigkeit der Aufhebungsvereinbarung war aufgrund einseitigen Verzichts zweifellos erstellt. Wenn die Vorinstanz aus dieser Feststellung Schlüsse gezogen hat, welche zum Nachteil des Beschwerdeführers gereichen, liegt darin keine Verletzung von Art. 247 Abs. 2 ZPO.

6.3 Die Beanstandung des Beschwerdeführers, die Vorinstanz habe zu Unrecht auf die Auflistung des Beschwerdegegners abgestellt, ist ebenfalls unbehelflich. Der Be-

schwerdeführer bemängelte im erstinstanzlichen Verfahren mit keinem Wort die Aufstellung der Freitage durch den Beschwerdegegner und reichte selber für die Periode von März 2015 bis September 2015 kein rechtzeitiges Beweismittel ein. Es ist daher nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz zumindest für die Monate März bis September 2015 auf die durch den Beschwerdegegner eingereichte und vom Beschwerdeführer nicht bestrittene Auflistung abgestellt hat.

Die vom Beschwerdeführer eingereichte Auflistung der Freitage für die Monate September 2015 bis Februar 2016 stimmt grösstenteils mit der Auflistung des Beschwerdegegners überein. Für den Zeitraum vom 20. September 2015 bis zum 14. Februar 2016 ergibt sich aus der Auflistung des Beschwerdeführers ein Total von 25.5 bezogenen Freitagen, aus der Auflistung des Beschwerdegegners ein solches von 24 Tagen. Damit weichen die jeweiligen Auflistungen gerade mal um 1.5 Tage von einander ab. Der Auflistung des Beschwerdegegners für die Monate März 2015 bis zum 20. September 2015 kann entnommen werden, dass er in diesem Zeitraum 13 Freitage bezogen hat. Zudem ist unbestritten, dass der Beschwerdegegner vom 24. Mai 2015 bis zum 20. Juni 2015 in den Ferien weilte, wofür er 2 Wochen Ferien und 12 Freitage aufwendete, was somit einem Total von 25 bezogenen Freitagen für den Zeitraum von März 2015 bis zum 20. September 2015 entspricht. Da der Beschwerdegegner unbestrittenermassen über das ganze Jahre gesehen einen Anspruch von 72 Freitagen hatte, ergibt dies nach Abzug der 49 bezogenen Freitage (nach Angaben des Beschwerdegegners), ein Total von 23 nicht bezogenen Freitagen. Da der Beschwerdegegner jedoch nur eine Entschädigung für 19 nicht bezogene Freitage verlangt und das Gericht einer Partei nicht mehr und nichts anderes zusprechen darf, als sie verlangt (vgl. Art. 58 Abs. 1 ZPO), ist dem Beschwerdegegner auch nur eine Entschädigung für 19 Freitage zuzusprechen. Damit wirkt sich die Abweichung von 1.5 Tagen in den jeweiligen Auflistungen der Freitage im Ergebnis nicht zulasten des Beschwerdeführers aus, da dieser nur zur Entschädigung von 19 Tagen zu verpflichten ist und nicht von 21.5 nicht bezogenen Freitagen, wie sich dies aus seiner Auflistung ergeben würde. Es ist damit der vorinstanzliche Entscheid auch in diesem Punkt zu bestätigen.

7. Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, indem der Beschwerdegegner die Erstattung der Kosten für die Wohnungsreinigung in der Höhe von Fr. 500.-- verlange, obwohl er mit Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung darauf verzichtet habe, verhalte sich dieser rechtsmissbräuchlich. Wie bereits erläutert, ist der Verzicht des Beschwerdegegners auf allfällige Forderungen aus dem Arbeitsvertrag infolge Nichtigkeit der Aufhebungsvereinbarung ebenfalls ungültig. Zudem bringt der Beschwerdeführer

keinerlei Beweise bei, welche Reinigungskosten in der Höhe von Fr. 500.-- ausweisen würden. Somit ist auch diese Rüge unbehelflich.

8. Laut Beschwerde soll die Vorinstanz dem Beschwerdegegner fälschlicherweise Kosten für die Heimfahrt in der Höhe von Fr. 64.-- zugesprochen haben. Dieser sei nicht innert drei Tagen seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurück in die Heimat gefahren - was, wie im Arbeitsvertrag vorgesehen, zur Erstattung der Kosten für die Heimfahrt berechtigen würde -, sondern erst am 21. Februar 2017. Auch aus dieser Rüge kann der Beschwerdeführer nichts zu seinen Gunsten ableiten. Da von der Nichtigkeit der Aufhebungsvereinbarung auszugehen ist, hat das Arbeitsverhältnis nicht etwa am 12. Februar 2016, sondern infolge Zeitablaufs am 1. März 2016 geendet, damit ist der Beschwerdegegner bereits vor Vertragsbeendigung zurück in die Heimat gereist und hat Anspruch auf Vergütung der ausgewiesenen Reisekosten. Die ausgewiesenen Reisekosten hat die Vorinstanz zutreffend auf Fr. 64.-- festgesetzt, womit der Beschwerdeführer dem Beschwerdegegner Fr. 64.-- zu erstatten hat.

9.

9.1 Das Gericht entscheidet in der Regel im Endentscheid über die Prozesskosten, welche sowohl die Gerichtskosten als auch die Parteientschädigung umfassen (Art. 96, Art. 104 f. ZPO). Die Höhe der Prozesskosten richtet sich nach kantonalem Recht (Art. 96 und Art. 105 Abs. 2 Satz 1 ZPO), im Kanton Wallis nach dem Gesetz betreffend den Tarif der Kosten und Entschädigung vor Gerichts- oder Verwaltungsbehörden (GTar) vom 11. Februar 2009. Die Verteilung der Prozesskosten richtet sich grundsätzlich nach dem Ausgang des Verfahrens, indem die Prozesskosten im Allgemeinen der unterliegenden Partei auferlegt werden (Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO).

9.2 Sowohl für das erstinstanzliche Verfahren als auch das Berufungsverfahren werden in der vorliegenden Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis mit einem Streitwert unter Fr. 30‘000.-- keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO).

9.3 Die Kostenlosigkeit betrifft jedoch nur die Gerichtskosten, nicht auch die Parteientschädigung (Bundesgerichtsurteil 4A_194/2010 vom 17. November 2010 E. 2.2.1; Rüegg/Rüegg, Basler Kommentar, 3. A., 2017, N. 1 zu Art. 114 ZPO). Der Beschwerdegegner beantragt vorliegend keine Zusprechung einer Parteientschädigung, weshalb das Gericht ihm auch keine zuspricht; ohnehin war er nicht anwaltlich vertreten.

Das Kantonsgericht erkennt

1. Die Beschwerde vom 4. September 2017 wird abgewiesen.

2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

3. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

Sitten, 7. März 2018