

Obligationenrecht - Arbeitsvertrag - KGE (Einzelrichter der I. Zivilrechtlichen Abteilung) vom 7. März 2018, X. c. Z. - TCV C3 17 135

Aufhebungsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber (Art. 341 Abs. 1 OR)

- Ein Aufhebungsvertrag ist nur dann zulässig, wenn sein Abschluss im Interesse beider Vertragsparteien liegt, mithin Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermassen auf Ansprüche verzichten und daraus Vorteile ziehen (E. 3.2).
- Wird der Aufhebungsvertrag vom Arbeitgeber aufgesetzt, muss dem Arbeitnehmer eine genügende Überlegungsfrist zur Verfügung stehen, um einen ungebührlichen Druck seitens des Arbeitgebers auszuschliessen (E. 3.2).
- In casu lag der Aufhebungsvertrag ausschliesslich im Interesse des Arbeitgebers, der zudem dem Arbeitnehmer praktisch keine Bedenkzeit vor der Unterzeichnung der Vereinbarung gewährte (E. 3.3).
- Vorliegend Annahme der Nichtigkeit des Aufhebungsvertrags (E. 3.4).

Résiliation conventionnelle du contrat de travail entre travailleur et employeur (art. 341 al. 1 CO)

- La résiliation conventionnelle du contrat de travail est uniquement valable si elle sert l'intérêt des deux parties, si bien que l'employeur et le travailleur doivent renoncer dans une même mesure à leurs prétentions, respectivement à en tirer profit (consid. 3.2).
- Lorsque la convention de cessation d'activité est établie par l'employeur, le travailleur doit disposer d'un délai de réflexion suffisant afin de ne pas être mis sous pression de façon incorrecte (consid. 3.2).
- En l'occurrence, la résiliation conventionnelle servait exclusivement l'intérêt de l'employeur qui, par ailleurs, n'a accordé au travailleur pratiquement aucun délai de réflexion avant la signature de l'accord (consid. 3.3).
- Admission de la nullité de la résiliation conventionnelle du contrat de travail (consid. 3.4).

Verfahren und Sachverhalt (gekürzt)

A. Mittels schriftlichen Arbeitsvertrags vom 1. März 2015 verpflichtete X. den Z. 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

Werter Z.

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. Das Arbeitsgericht hiess eine Klage des Arbeitnehmers Z. am 2. Februar 2017 teilweise gut und verpflichtete den Arbeitgeber X. zu zusätzliche Lohnzahlungen mit der Begründung, 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. Gegen dieses Urteil reichte der Beklagte am 4. September 2017 Beschwerde beim Kantonsgericht ein. Er machte geltend, entgegen der Ansicht der Vorinstanz habe auch der Beschwerdegegner einen erheblichen Nutzen aus der Aufhebungsvereinbarung gezogen. Es müsse von deren Gültigkeit und damit dem Verzicht auf allfällige Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis ausgegangen werden.

Aus den Erwägungen

3.1 Der Beschwerdeführer (Arbeitgeber) bringt weiter vor, der Beschwerdegegner (Arbeitnehmer) 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 habe abgewendet werden können. Andererseits sei dadurch die gesamte Angelegenheit geregelt worden, so habe die Auseinandersetzung einer allfälligen Strei-

tigkeit, 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 Aufhebungsvertrages 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 Konzessionen 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 Beschwerdegegner 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 Leukerbad 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.