

C3 22 21

**ENTSCHEID VOM 6. APRIL 2023**

**Kantonsgericht Wallis  
Zivilkammer**

Dr. Lionel Seeberger, Einzelrichter; Marion Leiggener, Gerichtsschreiberin

**in Sachen**

**KANTONALE ARBEITSLOSENKASSE**, Beschwerdeführerin

**gegen**

**X \_\_\_\_\_ AG**, Beschwerdegegnerin

(Beendigung Arbeitsverhältnis)

Beschwerde gegen den Entscheid des Arbeitsgerichts vom 7. Oktober 2021

[J671/2020]

## Verfahren

**A.** A \_\_\_\_\_ reichte am 18. November 2020 gegen seine Arbeitgeberin, die X \_\_\_\_\_ AG, Klage beim Arbeitsgericht des Kantons Wallis ein und verlangte gestützt auf das Arbeitsverhältnis die Auszahlung des Nettolohns für den Monat April 2020 in der Höhe von Fr. 2'922.85. Die Arbeitslosenkasse des Kantons Wallis, als Subrogationsklägerin, klagte am 18. Januar 2021 in derselben Angelegenheit gegen die X \_\_\_\_\_ AG und machte eine Forderung in der Höhe von Fr. 2'048.20 inkl. 5% Zins ab 1. Mai 2020 geltend. Im Weiteren stellte sie das Rechtsbegehren, die Verfahren zu vereinigen.

**B.** Das Arbeitsgericht des Kantons Wallis vereinigte am 16. März 2021 die beiden Verfahren und wies mit Entscheid vom 7. Oktober 2021 sowohl die Klage von A \_\_\_\_\_ als auch die Subrogationsklage der Arbeitslosenkasse des Kantons Wallis ab.

**C.** Gegen diesen Entscheid erhob die Arbeitslosenkasse des Kantons Wallis am 24. Februar 2022 Beschwerde beim Kantonsgericht mit folgenden Anträgen:

1. Die Beschwerde sei gutzuheissen.
2. Der Entscheid des Arbeitsgerichts vom 7. Oktober 2021 in der Sache 671/2020 sei insoweit zu reformieren, als das Begehren der Kantonalen Arbeitslosenkasse gutzuheissen sei.

Eventualiter sei der Entscheid des Arbeitsgerichts vom 7. Oktober 2021 aufzuheben und die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

3. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen.

**D.** Das Kantonsgericht informierte am 16. März 2022 A \_\_\_\_\_ über den Eingang der Beschwerde und setzte ihn darüber in Kenntnis, dass er im Beschwerdeverfahren nicht Partei ist.

**E.** Das Arbeitsgericht hinterlegte am 24. März 2022 die Akten. Die X \_\_\_\_\_ AG liess sich nicht vernehmen.

## Erwägungen

### 1.

1.1 Das Arbeitsgericht des Kantons Wallis beurteilt gemäss Art. 40 des Kantonalen Arbeitsgesetzes vom 12. Mai 2016 (kArG; SGS/VS 822.1) i.V.m. Art. 243 Abs. 1 ZPO im vereinfachten Verfahren erstinstanzlich Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, die einen Streitwert von Fr. 30'000.00 nicht übersteigen. Rechtsmittelinstanz ist das Kantonsgericht (Art. 5 Abs. 1 lit. b des Einführungsgesetzes zur Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 11. Februar 2009 [EGZPO; SGS/VS 270.1]), wobei aufgrund der Verfahrensart grundsätzlich ein Einzelrichter über das Rechtsmittel entscheidet (Art. 5 Abs. 2 lit. c EGZPO i.V.m. Art. 20 Abs. 3 des Gesetzes über die Rechtspflege vom 11. Februar 2009 [RPfIG/SGS/VS 173.1] i.V.m. Art. 20 Abs. 1 Organisationsreglement der Walliser Gerichte). Teil-, Vor-, Zwischen- oder Endurteile des Arbeitsgerichts, deren Streitwert Fr. 10'000.00 oder mehr beträgt, können mit Berufung angefochten werden (Art. 308 Abs. 2 ZPO). Nicht berufungsfähige erstinstanzliche Entscheide sind mit Beschwerde anfechtbar (Art. 319 lit. a ZPO).

Für das Vorliegen einer vermögensrechtlichen Angelegenheit ist gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung massgebend, ob die Klage primär einen wirtschaftlichen Zweck verfolgt. Nichtvermögensrechtlich sind demgegenüber Streitigkeiten über ideelle Inhalte und über Rechte, die ihrer Natur nach nicht in Geld geschätzt werden können (BGE 142 III 145 E. 6.1; Reetz/Theiler, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), 2. A., 2016, N. 43 zu Art. 308 ZPO).

Die Rechtsbegehren bestimmen den Streitwert. Zinsen und Kosten des laufenden Verfahrens oder einer allfälligen Publikation des Entscheids sowie allfällige Eventualbegehren werden nicht hinzugerechnet (Art. 91 Abs. 1 ZPO). Massgebend sind die zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren vor der Vorinstanz (Reetz/Theiler, a.a.O., N. 38 zu Art. 308 ZPO). Die Klägerin verlangte in ihren Rechtsbegehren einen Betrag von -Fr. 2'048.20. Die Klage auf Geldleistung verfolgt einen wirtschaftlichen Zweck, weshalb eine vermögensrechtliche Angelegenheit mit einem Streitwert von Fr. 2'048.20 vorliegt und der Entscheid des Arbeitsgerichts mit Beschwerde anfechtbar ist.

1.2 Art. 59 Abs. 2 lit. a ZPO setzt für die klagende Partei ein schutzwürdiges Interesse voraus. Der Rechtsmittelkläger muss durch den angefochtenen Entscheid beschwert sein und ein Interesse an seiner Abänderung haben (Zürcher, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], a.a.O., N. 13 zu Art. 59 ZPO). Das Dispositiv des angefochtenen Entscheids weicht von den erstinstanzlichen Anträgen der Beschwerdeführerin ab,

weshalb sie beschwert ist und ein schutzwürdiges Interesse an der Änderung des angefochtenen Entscheids hat. Die Beschwerdeführerin als Arbeitslosenkasse hat keine eigene Rechtspersönlichkeit, handelt jedoch nach aussen im eigenen Namen und kann vor den Organen der Rechtsprechung als Partei auftreten (Art. 79 Abs. 2 AVIG). Die Arbeitslosenkasse des Kantons Wallis ist damit parteifähig.

**1.3** Nach Art. 321 Abs. 1 ZPO beträgt die Beschwerdefrist 30 Tage seit Zustellung des begründeten Entscheids oder seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidungsbegründung. Der Entscheid wurde von der Beschwerdeführerin frühestens am 28. Januar 2022 in begründeter Form in Empfang genommen. Die Beschwerde einreichung vom 24. Februar 2022 erfolgte somit fristgerecht.

**1.4** Im vereinfachten Verfahren bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten kommt der beschränkte Untersuchungsgrundsatz zur Anwendung (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 i.V.m. Art. 55 Abs. 2 ZPO). Unabhängig von der Anwendbarkeit des Untersuchungsgrundsatzes gilt im Beschwerdeverfahren der Novenausschluss von Art. 326 Abs. 1 ZPO, der auch für echte Noven gilt (BGE 139 III 466 E. 3.4; Botschaft ZPO, S. 7379; Spühler, Basler Kommentar, 3. A., 2017, N. 1 zu Art. 326 ZPO).

**1.5** Mit Beschwerde kann die unrichtige Rechtsanwendung sowie die offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhalts gerügt werden (Art. 320 ZPO). Die Rüge der unrichtigen Rechtsanwendung prüft die Beschwerdeinstanz mit freier Kognition. Bei der Prüfung der Sachverhaltsfeststellung kommt ihr hingegen eine beschränkte Kognition zu. Erforderlich ist eine offensichtlich unrichtige, eine qualifiziert fehlerhafte Feststellung des Sachverhaltes. Offensichtlich unrichtig ist gleichbedeutend mit willkürlich (Freiburghaus/Afheldt, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], a.a.O., N. 13 zu Art. 59 ZPO). Eine willkürliche Sachverhaltsfeststellung liegt vor, wenn das Gericht wichtige und entscheidungswesentliche Beweismittel nicht berücksichtigt oder wenn es auf der Grundlage von festgestellten Tatsachen unhaltbare Schlussfolgerungen zog. Dass die Schlüsse des Gerichtes nicht mit der Darstellung des Beschwerdegegners übereinstimmen, ist nicht willkürlich (BGE 140 III 264 E. 2.1, 137 III 226 E. 4.2). Eine erfolgreiche Anfechtung bedingt, dass das unrichtig festgestellte Sachverhaltselement rechtserheblich ist und sich auf den Verfahrensausgang auswirkt (Spühler, a.a.O., N. 5 zu Art. 321 ZPO; Steiner, Die Beschwerde nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung, Schriften zum Schweizerischen Zivilprozessrecht, Band 31, S. 254).

Eine unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts basiert auf einer Rechtsverletzung. Das materielle Recht bestimmt, was rechtserheblich ist. Eine in Verkennung der Rechtserheblichkeit unvollständige Erstellung der für die rechtliche Beurteilung massgeblichen Tatsachen stellt demzufolge eine Verletzung materiellen Rechts dar (BGE 136 II 65 E. 1.4).

**1.6** Die beschwerdeführende Partei trifft eine Begründungslast (Art. 321 Abs. 1 ZPO). Sie hat substantiiert darzulegen, aus welchen Gründen der angefochtene Entscheid offensichtlich unrichtig ist, sowie warum und wie dieser geändert werden muss. Die Begründungsanforderungen gelten auch in Verfahren, in welchen der Untersuchungsgrundsatz herrscht (BGE 138 III 374 E. 4.3.1; Bundesgerichtsurteil 4A\_651/2012 vom 7. Februar 2013 E. 4.3).

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. 101). Die Rechtsmittelinstanz prüft demnach lediglich die in der Beschwerde vorgebrachten und genügend substantiierten Rügen, wobei rein appellatorische Vorbringen diese Anforderungen nicht erfüllen. In der Beschwerdeschrift ist detailliert darzulegen, aus welchen Gründen der angefochtene Entscheid falsch ist und geändert werden muss. Die Beschwerdeschrift muss sich bei mehreren alternativen Begründungen mit jeder einzelnen dieser Begründungen des angefochtenen Entscheids auseinandersetzen und darlegen, weshalb diese fehlerhaft sind (BGE 147 IV 73 E. 4.1.2).

**1.7** Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist mithin unter Berücksichtigung der vorstehenden Erwägungen einzutreten.

## **2.**

**2.1** A \_\_\_\_\_ war ab 4. Dezember 2019 als Nachtportier bei der Beschwerdegegnerin angestellt. Der entsprechende Arbeitsvertrag («Befristeter Arbeitsvertrag / Saisonvertrag für Vollzeit- oder Teilzeitmitarbeiter/-innen»), welchen der Arbeitnehmer und die Arbeitgeberin am 23. September 2019 unterzeichneten, enthielt in Bezug auf die Vertragsdauer folgenden Wortlaut:

«Nach Ziffer 11 kündbarer Saisonvertrag

Die Saison endet voraussichtlich am 30. April 2020

(Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Saisonende 14 Tage im Voraus bekannt zu geben.)»

Ziffer 11 sah nach Ablauf der Probezeit eine Kündigungsfrist von einem Monat vor. Die Parteien vereinbarten mit diesem Arbeitsvertrag einen Bruttolohn in der Höhe von Fr. 4'116.55. Der Nettolohn, nach Abzug der gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge sowie der Krankenversicherungsprämie, der Quellensteuer und einer Verpflegungspauschale wurde auf Fr. 2'702.85 bestimmt.

Aufgrund der Situation in Bezug auf die Covid-19-Pandemie rief der Bundesrat am 13. März 2020 gestützt auf Art. 7 des Bundesgesetzes über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten des Menschen (Epidemiegesetz, EpG; SR 818.101) die ausserordentliche Lage aus und setzte weitreichende Beschränkungen des öffentlichen Lebens in Kraft. Gleichentags wurde die Schliessung sämtlicher Skigebiete des Kantons Wallis verfügt. Am 16. März 2020 verfügte der Staatsrat zunächst die Schliessung sämtlicher Hotels, nahm diesen Entscheid jedoch gleichentags aufgrund durch die Bundesbehörden verfügter Massnahmen wieder zurück.

Die Beschwerdegegnerin übergab A \_\_\_\_\_ am 17. März 2020 ein Schreiben, das als «Vereinbarung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. März 2020» betitelt wurde. Mit diesem Schreiben informierte die Beschwerdegegnerin ihren Arbeitnehmer, dass das Saisonende auf Grund der wirtschaftlichen Lage auf den 31. März 2020 vorgelegt werde und somit gesetzeskonform mitgeteilt werde, dass der Arbeitsvertrag am 31. März 2020 ende. Dieses Schreiben wurde sowohl von einer Vertreterin der Beschwerdegegnerin als auch von A \_\_\_\_\_ unterzeichnet. Letzterer setzte seine Unterschrift unter den Vermerk «Bestätigung der Vertragsauflösung» und vermerkte das Datum (17. März 2020).

In diesem Zusammenhang gab die Vorinstanz in ihrer E. 5.1.2 die Aussage des Arbeitnehmers in seinem Parteiverhör wieder, wonach er am 17. März 2020 von der Arbeitgeberin eine Kündigung erhalten habe, welche er wegen der Pandemie habe unterschreiben müssen. Er habe das Dokument persönlich im Büro der Sekretärin erhalten, welche ihm den Inhalt erklärt habe und auf seinen Einwand, die mitgeteilten Daten der Vertragsbeendigung seien nicht korrekt, erwidert habe, dass er diesbezüglich falsch läge.

B \_\_\_\_\_ hat als Vertreter der Arbeitgeberin bei seiner Parteieinvernahme dazu ausgeführt (E. 5.2.2 des angefochtenen Urteils), aufgrund der Schliessung des Hotels durch den Kanton Wallis am 13. März 2020 sei den Gästen mitgeteilt worden, dass sie das Hotel verlassen müssten, und seien die noch offenen Buchungen storniert worden. Zum Zeitpunkt der Berichtigung durch die Bundesbehörden, dass die Hotels geöffnet bleiben

dürften, sei der Schaden schon angerichtet gewesen. Für sie sei die Pandemie der Grund gewesen, von der 14-Tage-Regel Gebrauch zu machen.

**2.2** Die Vorinstanz sah einerseits die rechtmässige Vertragsbeendigung als gegeben an, weil die Wintersaison am 31. März 2020 aufgrund der Covid-19-Pandemie objektiv geendet habe und andererseits kam sie zum Schluss, dass die Vertragsbeendigung so oder so zulässig gewesen sei, da diese aufgrund des unterzeichneten Dokuments in gemeinsamen Einverständnis erfolgt sei.

Die Beschwerdeführerin führt zur Begründung ihrer Beschwerde im Wesentlichen aus, das Datum des 31. März 2020 entspreche nicht dem tatsächlichen Saisonende. Die behördlichen Einschränkungen könnten nicht einem Saisonende gleichgestellt werden, da es sich im vorliegenden Fall um eine Ausnahmesituation handle und ein Saisonende per 31. März 2020 in C \_\_\_\_\_ als unglaublich erscheine, wenn das Ende der Wintersaison in diesem Ferienort doch vor Ende der Osterferien, d.h. üblicherweise in der zweiten Aprilhälfte liege. Somit habe der Arbeitnehmer im vorliegenden Fall davon ausgehen können, dass der Vertrag in der zweiten Aprilhälfte enden würde, wie es in den vorangegangenen Jahren, in denen er für diesen Arbeitgeber gearbeitet habe, der Fall gewesen und wie es in dieser Region des Wallis auch üblich sei. Aus all diesen Gründen sei eine von den Behörden beschlossene Schliessungsmassnahme nicht als Saisonende anzusehen.

In Bezug auf den Aufhebungsvertrag bringt die Beschwerdeführerin vor, der Schlussfolgerung des Arbeitsgerichts, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag für die Sommersaison 2020 angeboten habe, was als Gegenleistung für die Vertragsbeendigung angesehen werden könne, könne nicht gefolgt werden. Der Arbeitnehmer sei seit der Sommersaison 2017 regelmässig während der Winter- und Sommersaison bei diesem Arbeitgeber angestellt gewesen. Der Arbeitnehmer habe objektiv gar keine andere Möglichkeit gehabt, als den Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen, da ihm auch keine Bedenkzeit eingeräumt worden sei. Eine Bedenkzeit hätte ihm ermöglicht, sich bei der Gewerkschaft und bei der Arbeitslosenkasse über die Folgen eines solchen Aufhebungsvertrags zu informieren.

### **3.**

**3.1** Beim befristeten Arbeitsvertrag muss die Vertragsdauer objektiv bestimmt oder mindestens bestimmbar sein. Oft ergibt sich die Bestimmung des Endes aus den Umständen und aus dem Zweck der Anstellung (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. A., 2012, N. 2 zu Art. 334 OR). Meistens ist der

Fristablauf den Parteien im Voraus bekannt (dies certus quando), doch muss das nicht notwendigerweise so sein. Das Ende des Arbeitsvertrages kann auch von einem künftigen Ereignis abhängig gemacht werden, von dem der Zeitpunkt des Eintritts ungewiss ist (dies incertus quando). Der Zeitpunkt des Eintritts muss jedoch ungefähr voraussehbar sein; andernfalls könnten die Parteien den zeitlichen Umfang ihrer vertraglichen Bindung nicht richtig einschätzen und nicht rechtzeitig die notwendigen Vorkehrungen für die Zeit nach der Beendigung treffen (Portmann/Rudolph, Basler Kommentar, 7. A., 2019, N. 6 zu Art. 334 OR; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N. 2 zu Art. 334 OR; je mit Hinweisen). Wird beispielsweise ein Arbeitsverhältnis "bis zum Ende der Wintersaison" eingegangen, handelt es sich dabei um ein befristetes Arbeitsverhältnis (Bundesgerichtsurteil B 54/04 vom 30. September 2005 E. 3.2.1).

**3.2** Unbestritten ist vorliegend, dass der Arbeitsvertrag zwischen der Beschwerdegegerin und A \_\_\_\_\_ grundsätzlich als befristeter Arbeitsvertrag zu qualifizieren ist. Weiter hat die Vorinstanz in E. 4.1 zutreffend festgehalten, dass der in Frage stehende Arbeitsvertrag dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (hiernach L-GAV) untersteht. Das Vertragsende ist nicht konkret bestimmt, mithin wurde kein Datum fixiert, sondern lediglich das Ende des Arbeitsvertrages auf das Saisonende festgelegt und der 30. April 2020 als voraussichtliches Ende der Saison angeführt. Die Arbeitgeberin hat das Arbeitsverhältnis aufgrund der behördlichen Massnahmen infolge der Covid-19-Pandemie letztlich per 31. März 2020 beendet und das Saisonende auf dieses Datum festgelegt. Zentral ist hierbei das von der Arbeitgeberin verfasste und auf den 13. März 2020 datierte bzw. unterzeichnete Schriftstück mit dem Titel «Vereinbarung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31.03.2020», in welchem erklärt wird, dass das Saisonende auf den 31. März 2020 verlegt und gemäss Arbeitsvertrag gesetzeskonform mitgeteilt werde, dass der Arbeitsvertrag an diesem Tag ende; auf Aufforderung der Arbeitgeberin unterzeichnete der Arbeitnehmer dieses Dokument am 17. März 2020 unter dem vorgedruckten Vermerk «Bestätigung der Vertragsauflösung». Aus dem Wortlaut dieses Dokuments ergibt sich nicht ohne weiteres, ob die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis vorzeitig auf den 31. März 2020 kündigen wollte, wofür die Termini «Vereinbarung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31.03.2020» sowie «Vertragsauflösung» sprechen, oder ob sie gestützt auf den Arbeitsvertrag bzw. den L-GAV das Saisonende bekanntgeben wollte, wie der von der Arbeitgeberin gewählte Text bei Ausblendung der genannten Termini verstanden werden könnte. Der Arbeitnehmer fasste die von der Arbeitgeberin ausgesprochene Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Kündigung auf, welcher er sich vorerst widersetzte. Eine vorzeitige Kündigung als einseitiger Rechtsakt ist bei einem be-

fristeten Arbeitsvertrag an sich grundsätzlich unzulässig (vgl. Art. 334 Abs. 1 OR; Portmann/Rudolph, Basler Kommentar, 7. A., 2019, N. 11 zu Art. 334 OR; Streiff/von Kanel/Rudolph, a.a.O, N. 4; Geiser/Müller/Pärli, Arbeitsrecht in der Schweiz, 4. A., 2019, N. 534). Im vorliegenden Arbeitsvertrag wurde jedoch in Übereinstimmung mit Art. 6 Ziff. 3 L-GAV eine Kündigungsmöglichkeit mit einer Kündigungsfrist von einem Monat nach Ablauf der Probezeit ausdrücklich vereinbart. Für eine Kündigung ohne Beachtung der vereinbarten Kündigungsfrist bedürfte es eines zweiseitigen Aufhebungsvertrages und es wäre zu prüfen, ob der Arbeitnehmer mit seiner unterschriebenen Bestätigung der Vertragsauflösung dazu seine Zustimmung erteilt hat. Laut dem Vertreter der Arbeitgeberin machte diese hingegen aufgrund der Pandemie von der 14-Tage-Regel Gebrauch, um das Saisonende anzukündigen, welche Darstellung mit der Abfolge — Bekanntgabe des Vertragsendes am 17. mit Wirksamkeit auf den 31. März 2020 — in Einklang wäre. Bei der Auslegung schriftlicher Erklärungen von Vertragsparteien ist im Zweifelsfall, d.h. wenn wie hier weder die subjektive noch die objektivierte Auslegung zu einem klaren Ergebnis führt, der Grundsatz «in dubio contra stipulatorem» heranzuziehen; dieser besagt, dass im Zweifel diejenige Bedeutung vorzuziehen ist, die für den Verfasser der auszulegenden Klausel ungünstiger ist (BGE 148 III 57 E. 2.2, 132 III 264 E. 2.1, jeweils mit weiteren Hinweisen auf die Rechtsprechung; Gauch/Schluemp/Schmid, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil I, 11. A., 2020, N. 1196 ff.). Vorliegend hat die Arbeitgeberin das inhaltlich zweideutige Schriftstück verfasst, weshalb von der für den Arbeitnehmer günstigeren Auslegung auszugehen ist, d.h. von einer einseitigen, ausserterminlichen und für den Arbeitnehmer nicht verbindlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin (s. dazu nachstehende E. 4). Wie die nachstehenden Ausführungen aufzeigen, bleibt die Auslegung als Vertragsaufhebung oder als blosser Ankündigung des Saisonendes letztlich aber ohne Einfluss auf den Verfahrensausgang.

**3.3** Die Vorinstanz ist zunächst der Ansicht, primäre Ursache sei das objektiv und für alle Beteiligten eingetretene, vorzeitige Ende der Wintersaison bzw. die Schliessung der Anlagen und der damit entstandene Gästerausfall gewesen. Zentral sei, dass damit die Wintersaison aus objektiven Gründen vorzeitig ohne Einfluss der Parteien geendet habe. Dieses Ereignis sei nicht von der Beklagten beeinflusst worden. Der Vorinstanz kann insoweit zugestimmt werden, als dass die Reduzierung des Arbeitsanfalls aufgrund der damaligen Covid-19-Situation von keiner Partei beeinflusst wurde. Zudem sind Saisonbetriebe definitionsgemäss Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten verstärkt arbeiten und in welchen der Einsatz von Saisonarbeitskräften dem Zweck dient, den erhöhten Arbeitsanfall in dieser Zeit abzudecken. Aufgrund der Covid-19-Pandemie

und der behördlichen Massnahmen ist der Wegfall des erhöhten Bedarfs objektiv nachvollziehbar und der totale Wegfall dieses Bedarfs könnte unter Umständen faktisch das Saisonende bedeuten. Allerdings erlaubten die behördlichen Covid-Massnahmen vorliegend das Offenhaben und den Weiterbetrieb des Hotels. Insoweit implizierten sie nicht das Saisonende, wenn auch mit der Schliessung des Skigebietes zweifelslos ein tieferes Gästeaufkommen verbunden war. Doch erscheint zweifelhaft, ob dieses Risiko (Gästerückgang) sowie die Folgen der Falschinformation durch den Kanton (Stornierungen, Schliessung des Betriebs) von der Arbeitgeberin auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden durften, zumal im Arbeitsvertrag der 30. April 2020 ohne weitere Vorbehalte als das Datum des voraussichtlichen Saisonendes angegeben wurde, worauf der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben (Art. 2 ZGB) grundsätzlich vertrauen durfte.

**3.4** Bei befristeten Arbeitsverträgen ist die Voraussehbarkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheidend (s. vorne E. 3.1). Der Vorinstanz kann dabei nicht gefolgt werden, wenn sie ausführt, dass auch schlechte Wetterbedingungen den Wintersport bereits Ende März verunmöglichen und die Anlagen deshalb schliessen könnten, weshalb eine Abweichung von einem Monat zu tolerieren sei und der Vertragsendtermin somit als genügend bestimmt zu gelten habe. Zwar kann es je nach Lage eines Wintersportorts durchaus möglich sein, dass der Wintersport aufgrund des Wetters bereits Ende März nicht mehr ausgeübt werden kann. Jedoch übersieht die Vorinstanz einerseits, dass ein Saisonende per Ende März aufgrund der Lage und der touristischen Bedeutung sowie Infrastruktur von C \_\_\_\_\_ unter normalen Umständen praktisch ausgeschlossen werden kann und andererseits, dass der Eintritt des Saisonendes aufgrund des Wetters bzw. des Schnees im Gegensatz zu einer Pandemie und den damit zusammenhängenden behördlichen Anordnungen in gewisser Weise voraussehbar ist und damit im Voraus von den Arbeitnehmenden in etwa eingeschätzt werden kann. Es kann der Vorinstanz zwar zugestimmt werden, dass bei der Wintersaison zentral ist, dass Wintersportaktivitäten ausgeführt werden können und die diesbezügliche Infrastruktur zur Verfügung steht. Es entsprach jedoch bis zu diesem Zeitpunkt nicht der allgemeinen Lebenserfahrung, dass ein Saisonende aufgrund einer Pandemie eintreten könnte. Dieser Argumentation ist auch deshalb nicht zu folgen, weil die Vorinstanz mit dem Hinweis auf die zu tolerierende Abweichung von bloss einem Monat das Kriterium, wie zeitnah das im Vertrag bestimmte voraussichtliche Saisonende sowie das tatsächliche Saisonende liegen, in den Vordergrund stellt. Dies würde heissen, dass, wenn die behördlichen Massnahmen infolge der Pandemie bereits Ende Dezember 2019 angeordnet worden wären, also mehrere Monate vor dem voraussichtlichen Saisonende, die behördlichen Massnahmen das Saisonende nicht hätten herbeiführen können, was nicht schlüssig

erscheint. Der im Vertrag verwendete voraussichtliche Zeitpunkt des Saisonendes spricht zudem dafür, dass in etwa um diese Zeit das Saisonende zu erwarten ist, abhängig von der Wetterlage, aber auch abhängig von Events und Feiertagen, was auch vom Arbeitnehmer so erwartet werden durfte, zumal dieser bereits seit längerer Zeit dort arbeitete. Daran ändert auch die 14-tägige Vorankündigung nichts. Eine Abweichung von einem Monat ist nicht hinzunehmen. Nach dem Gesagten kann der Vorinstanz im Ergebnis nicht gefolgt werden. Der Eintritt des Saisonendes aufgrund der behördlich verfüzten Covid-19-Massnahmen ist demnach zu verneinen.

**3.5** Als Zwischenfazit ist festzuhalten, dass das Saisonende nicht aufgrund der behördlichen Massnahmen infolge der Covid-19-Pandemie auf den 31. März 2020 bestimmt werden kann. Ein Saisonende und damit das Ende des Arbeitsverhältnisses war vorliegend nicht vorhersehbar. Es bleibt zu prüfen, ob ein Aufhebungsvertrag vorliegt, wonach die Parteien des Arbeitsvertrages das Arbeitsverhältnis per 31. März 2020 einvernehmlich beendet haben.

#### **4.**

**4.1** Nach Art. 341 Abs. 1 OR kann der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten. Diese Bestimmung will den sich in einem Abhängigkeitsverhältnis befindlichen, sozial schwächeren Arbeitnehmer davor schützen, dass er während oder kurz nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses aus Furcht vor nachteiligen Folgen Verzichtserklärungen abgibt. Das Verzichtsverbot nach Art. 341 OR erfasst Ansprüche aus zwingendem Recht (Bundesgerichtsurteile 8C\_94/2020 vom 9. Juli 2020 E. 6.2, 4A\_25/2014 vom 7. April 2014 E. 6.1; je mit Hinweisen). Die relative Unverzichtbarkeit dieser Vorschriften verbietet jedoch nicht, das Arbeitsverhältnis jederzeit durch den Abschluss eines auf übereinstimmenden und mängelfreien Willenserklärungen beruhenden Aufhebungsvertrags aufzulösen, sofern eine solche Vereinbarung nicht zu einer klaren Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes führt. Mit anderen Worten müssen beide Parteien auf Rechte verzichten, so dass es sich um einen echten Vergleich mit gegenseitigem Nachgeben handelt, der nicht nur dem Arbeitgeber Vorteile bringt (BGE 119 II 449 E. 2a, 118 II 58 E. 2a, 115 V 437 E. 4b; Bundesgerichtsurteile 8C\_94/2020 E. 6.2, 4A\_673/2016 vom 3. Juli 2017 E. 4.1, 4A\_563/2011 vom 19. Januar 2012 E. 4.1; je mit Hinweisen). Der Unterschied zwischen einem verbotenen (einseitigen) Verzicht und einem zulässigen Vergleichsverzicht besteht darin, dass beim Vergleich beide Parteien auf Ansprüche von ungefähr gleichem Wert verzichten und so zu

einer angemessenen Lösung gelangen. Dabei kann es sich auch um Ansprüche handeln, die im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses unsicher sind. Erforderlich ist, dass der Vergleich unter den konkreten tatsächlichen und rechtlichen Umständen zur Zeit seines Abschlusses als angebracht erscheint (Bundesgerichtsurteile 8C\_94/2020 vom 9. Juli 2020 E. 6.2, 4A\_25/2014 vom 7. April 2014 E. 6.2). 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).

**4.2** Die Beschwerdegegnerin als Arbeitgeberin und der Arbeitnehmer A \_\_\_\_\_ unterzeichneten am 17. März 2020 ein Dokument mit der Überschrift «Vereinbarung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. März 2020». Dieser Vereinbarung ist zu entnehmen, dass in einem gemeinsamen Gespräch besprochen worden sei, dass das Saisonende auf Grund der derzeitigen wirtschaftlichen Lage auf den 31. März 2020 verlegt werde. Mit dessen Unterzeichnung verzichtete die Beschwerdegegnerin auf die Arbeitskraft von A \_\_\_\_\_, dieser hingegen auf den Lohn und allfällige weitere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Wann genau dieses Arbeitsverhältnis ansonsten geendet hätte, ist zwar unbestimmt. Indes gab auch die Beschwerdegegnerin selbst an, dass diese saisonalen Arbeitsverträge üblicherweise im April, entweder nach dem «D \_\_\_\_\_» oder nach Ostern, aufgelöst werden (S. 96 A. 4). Ordentlicherweise hätte demnach eine Lohnfortzahlungspflicht über den 31. März 2020 hinaus bestanden. Mit Blick auf die oben zitierte Rechtsprechung ist ein solcher Verzicht auf Lohnzahlungen nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer eine Gegenleistung erhält. Die Vorinstanz sah die Gegenleistung im neuen Vertrag für die Sommersaison. Dass dem Arbeitgeber ein neuer Arbeitsvertrag angeboten wurde, lässt sich der Vereinbarung zwar nicht entnehmen, wurde jedoch vom Arbeitnehmer nicht bestritten. Ein neues Arbeitsangebot für die Sommersaison kann jedoch keineswegs als Gegenleistung für den Verzicht auf Lohnzahlungen angesehen werden. Dies wurde von der Arbeitgeberin auch nicht geltend gemacht. B \_\_\_\_\_ sagte dazu unmissverständlich aus, dass der Arbeitnehmer nebst den vertraglichen Ansprüchen bis Ende März 2020 keine weiteren Leistungen erhalten habe. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass die Arbeitgeberin mit dem Arbeitnehmer wie mit den meisten übrigen Angestellten wieder einen neuen Saisonvertrag abgeschlossen hätte (S. 97 A. 9), zumal A \_\_\_\_\_ bereits seit dem Jahr 2011 jeweils in den Hochsaisons für die Beschwerdegegnerin arbeitete (S. 92 A. 1). Der neue Arbeitsvertrag für die Sommersaison kann damit entgegen der Ansicht der Vorinstanz nicht als Gegenleistung für den Verzicht auf die Lohnzahlung betrachtet werden. Andere Gegenleistungen

wurden nicht behauptet und sind auch nicht ersichtlich. Im Übrigen war der Arbeitnehmer gemäss seinen Aussagen nicht zufrieden, sein Widerspruch wurde durch die Mitarbeiterin der Arbeitgeberin aber einfach zurückgewiesen. Die Vereinbarung stellt folglich im Ergebnis einen unzulässigen Aufhebungsvertrag dar.

**4.3** Liegt ein ungültiger Aufhebungsvertrag vor, sind sich Lehre und Rechtsprechung darüber nicht einig, 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 vorbehaltlich 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).

**4.3.1** Vorliegend erscheint es wenig sachgerecht, von einer Nichtigkeit auszugehen, zumal die Beschwerdegegnerin aufgrund der wirtschaftlichen Situation infolge der Covid-19-Pandemie nicht an der Fortführung des Arbeitsverhältnisses interessiert war. Zudem handelt es sich beim betreffenden Arbeitsvertrag um einen befristeten saisonalen Arbeitsvertrag, der mit Fristablauf beendet gewesen wäre, auch wenn dessen genaues Enddatum nicht fixiert war. Es ist daher von einer Kündigung auszugehen. Da keine Anhaltspunkte bzw. Gründe für eine fristlose Kündigung bestehen, ist die Kündigungsfrist von einem Monat gemäss Ziff. 1 des Arbeitsvertrages zu beachten. Ein Kündigungstermin wurde im betreffenden Arbeitsvertrag nicht vereinbart. Gesetzlich ist der Ablauf der Kündigungsfrist gemäss Art. 335c OR hingegen auf das Ende des Kalendermonats vorgesehen. Wird vertraglich eine vom Gesetz abweichende Kündigungsfrist vereinbart, ohne anzugeben, auf welchen Zeitpunkt gekündigt werden könnte, kann nur auf Monatsende gekündigt werden (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., N. 6 zu Art. 335c OR, mit Hinweisen). Auch der L-GAV sieht in Art. 6 eine Kündigung auf Ende eines Monats vor. Das Arbeitsverhältnis gilt damit am 30. April 2020 als beendet, womit die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin die von ihr an A \_\_\_\_\_ geleistete Entschädigung in der Höhe von Fr. 2'048.20 schuldet.

**5.** Nach dem Gesagten endete das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdegegnerin und A \_\_\_\_\_ nicht am 31. März 2020. Einerseits berechtigten die behördlichen

Massnahmen aufgrund der Covid-19-Pandemie die Beschwerdegegnerin nicht, den Saisonarbeitsvertrag auf dieses Datum hin zu beenden und andererseits ist die Vereinbarung als unzulässiger Aufhebungsvertrag zu qualifizieren. Die Beschwerde ist gestützt auf das Ausgeführte gutzuheissen.

## **6.**

**6.1** Das Gericht entscheidet in der Regel im Endentscheid über die Prozesskosten, welche sowohl die Gerichtskosten als auch die Parteientschädigung umfassen (Art. 104 f. ZPO). Die Prozesskosten richten sich nach kantonalen Tarifen (Art. 96 und Art. 105 Abs. 2 ZPO), im Kanton Wallis nach dem Gesetz betreffend den Tarif der Kosten und Entschädigung vor Gerichts- oder Verwaltungsbehörden vom 11. Februar 2009 (GTar). Die Verteilung der Prozesskosten richtet sich grundsätzlich nach dem Ausgang des Verfahrens, indem die Prozesskosten der unterliegenden Partei auferlegt werden (Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO). Vorliegend wird die Beschwerde gutheissen, weshalb die Kosten grundsätzlich der Beschwerdegegnerin als unterliegende Partei aufzuerlegen sind.

Da aufgrund von Art. 114 lit. c ZPO in den vorliegenden Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis mit (nicht zu addierenden) Streitwerten von unter Fr. 30'000.00 keine Gerichtskosten erhoben werden, beschränkt sich die Kostenpflicht auf die Parteientschädigung (Rüegg/Rüegg, Basler Kommentar, 3. A., 2017, N. 1 zu Art. 114 ZPO; Urwyler/Grütter, in: Brunner/Gasser/Schwander [Hrsg.], Kommentar Schweizerische Zivilprozessordnung ZPO, 2. A., 2016, N. 2 zu Art. 114 ZPO).

**6.2** Nach Art. 95 Abs. 3 ZPO gilt als Parteientschädigung der Ersatz notwendiger Auslagen (lit. a), die Kosten einer berufsmässigen Vertretung (lit. b) und in begründeten Fällen eine angemessene Umtriebsentschädigung, wenn eine Partei nicht berufsmässig vertreten ist (lit. c). Die Umtriebsentschädigung bei nicht anwaltlicher Vertretung ist nur in begründeten Fällen zu erteilen. Sie zielt in erster Linie darauf ab, den Aufwand einer Partei zu decken, welche den Prozess selbst geführt hat; beispielsweise den Verdienstaussfall einer selbständig erwerbenden Person (Bundesgerichtsurteil 4A\_233/2017 vom 28. September 2017 E. 4.5; Botschaft vom 28. Juni 2006 zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, BBl 2006 7293). Dass einer nicht anwaltlich vertretenen Partei ersatzfähige Kosten für Umtriebe erwachsen, ist ungewöhnlich und bedarf einer besonderen Begründung (Bundesgerichtsurteil 4A\_233/2017 vom 28. September 2017 E. 4.1).

Das Arbeitsgericht hat im angefochtenen Entscheid mangels Antrag keine Parteientschädigung gesprochen. Im Berufungsverfahren verlangt die Beschwerdeführerin eine

Parteientschädigung, indem sie beantragt die Beschwerde unter Kosten- und Entschädigungsfolgen gutzuheissen. Das Verfahren verursachte bei der Beschwerdeführerin keinen ausserordentlichen Aufwand, welcher eine Umtriebsentschädigung rechtfertigen würde. Es ist zudem fraglich, ob gestützt auf Art. 95 Abs. 3 lit. c ZPO auch einer staatlichen Einheit für ihre amtliche Tätigkeit überhaupt eine Umtriebsentschädigung zugesprochen werden kann (vgl. Bundesgerichtsurteil 4A\_336/2016 vom 26. August 2016 E. 3). Vorliegend ist daher keine Partei- oder Umtriebsentschädigung zuzusprechen.

### **Das Kantonsgericht erkennt**

1. Die Beschwerde wird gutheissen und Ziff. 2 des Entscheids des Arbeitsgerichts vom 7. Oktober 2021 lautet neu wie folgt:
  1. Die X \_\_\_\_\_ AG wird verpflichtet, der Arbeitslosenkasse des Kantons Wallis einen Betrag in der Höhe von Fr. 2'048.20 zzgl. Zins von 5 % ab dem 1. Mai 2020 zu bezahlen.
2. Es werden weder Kosten erhoben noch Parteientschädigungen ausgerichtet.

Sitten, 6. April 2023