

Obligationenrecht - Arbeitsvertrag - KGE (Einzelrichter der I. Zivilrechtlichen Abteilung) vom 29. März 2017, A. c. B. AG - TCV C1 16 14

Arbeitsvertrag: Aufhebungsvertrag

- Ein Vertrag über die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses kann zulässig sein, sofern er nicht zu einer klaren Umgehung zwingender Gesetzesbestimmungen führt, die gegenseitigen Interessen von Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer gleichermaßen berücksichtigt und dem Arbeitnehmer vor dessen Unterzeichnung eine angemessene Bedenkzeit zur Verfügung steht (E. 4).
- Rechtsfolgen bei Ungültigkeit des Aufhebungsvertrages (E. 6); Ansprüche des Arbeitnehmers (E. 7, 8 und 9).

Contrat de travail : convention de résiliation

- Une convention portant sur la résiliation d'un rapport de travail peut être admissible, pour autant qu'elle ne conduise pas à détourner de manière claire des dispositions légales impératives, que les intérêts respectifs de l'employeur et de l'employé soient pris en compte de manière identique et que l'employé dispose d'un délai de réflexion approprié avant sa signature (consid. 4).
- Conséquences juridiques de la non-validité d'une convention de résiliation (consid. 6) ; prétentions de l'employé (consid. 7, 8 et 9).

Sachverhalt und Verfahren (gekürzt)

A. A. war seit dem 1. Februar 2001 bei der B. AG als Sekretärin und Office Managerin angestellt. C. ist Präsident und Delegierter mit Einzelunterschrift der B. AG.

Am Vormittag des 4. Dezember 2013 kam es zwischen A. und ihrem Chef C. zu einem Disput im Zusammenhang mit den jährlichen Bonuszahlungen. Am Nachmittag des 4. Dezember 2013 führten die beiden das Gespräch fort. Dieses mündete in eine heftige Diskussion. Als der Chef ihr nochmals bestätigte, dass die Bonuszahlungen nicht gestützt auf die erbrachten Leistungen bezahlt würden, sondern wegen zusätzlich übernommener Aufgaben und Funktionen, erwiderte A., dass sie sich dementsprechend nicht mehr so einsetzen müsse, wenn die Leistung ja nicht zähle. Diese Bemerkung veranlasste ihren Chef zur Bemerkung, dass sie ja gleich kündigen könne. Gemäss der anwesenden Zeugin D. sagte A. daraufhin zu C: „Ich nehme dein Angebot an und gehe nach Hause“. Anschliessend verliess sie ihren Arbeitsplatz und ging nach Hause.

Abends kehrte A. um 21.00 Uhr ins Büro zurück, um ihren Arbeitsplatz aufzuräumen. Sie bat den dort anwesenden C., sie zu kontaktieren, um die Angelegenheit zu klären. Am darauffolgenden Tag, am 5. Dezember 2013, telefonierte ihr dieser und sie vereinbarten einen Termin um 17.00 Uhr. Bezüglich des Inhaltes dieses Gespräches divergieren die Aussagen der Parteien. Bei diesem Zusammentreffen unterzeichneten die Parteien einen handschriftlich von C. verfassten Aufhebungsvertrag. Darin wurde vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis per Ende 2013 aufgelöst werde, A. ab sofort freigestellt sei und ihr der Lohn bis Ende Dezember 2013 ausbezahlt werde.

B. Am 20. Januar 2014 teilte die A. der B. AG schriftlich mit, dass sie Einsprache gegen den Aufhebungsvertrag bzw. die ungerechtfertigte fristlose Entlassung einreiche. In der Folge leitete sie ein Verfahren vor Arbeitsgericht ein. Dieses hiess ihre Klage gegen die B. AG am 21. Mai 2015 teilweise gut, verurteilte die Beklagte, der Klägerin einen Betrag von brutto Fr. 1023.70, netto Fr. 939.75 (Überstunden) zu bezahlen und wies die übrigen Rechtsbegehren ab. Das begründete Urteil wurde am 24. November 2015 an die Parteien versandt. Dagegen reichte A. am 15. Januar 2016 beim Kantonsgericht Berufung ein; sie verlangte die Bezahlung dreier Monatslöhne von total brutto Fr. 18 000.-, eine Entschädigung von brutto Fr. 6000.- und eine Ferienentschädigung von brutto Fr. 4135.55. Die Berufungsbeklagte beantragte die Abweisung der Berufung.

Aus den Erwägungen

4. Die Berufungsklägerin behauptet, der Aufhebungsvertrag sei wegen der nicht eingeräumten Bedenkzeit ungültig.

4.1 Nach Art. 341 Abs. 1 OR ist ein Verzicht des Arbeitnehmers auf Forderungen, die sich aus zwingenden Gesetzesbestimmungen ergeben, nichtig, wenn er während des Arbeitsverhältnisses oder während eines Monats nach dessen Beendigung erfolgt (Bundesgerichtsurteil 4C.390/2005 vom 2. Mai 2006 E. 2). 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).

Dass der Aufhebungsvertrag während des Arbeitsverhältnisses, nämlich am 5. Dezember 2013 abgeschlossen wurde, ist nicht bestritten.

4.2 Art. 341 Abs. 1 OR verbietet 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). Ein Vertrag über die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses kann mithin zulässig sein. Er darf jedoch nicht zu einer klaren Umgehung des zwingendes gesetzlichen Kündigungsschutzes führen (Bundesgerichtsurteil 4A_563/2011 vom 19. Januar 2012 E. 4.1).

Ein Aufhebungsvertrag hat für den Arbeitnehmer einschneidende Folgen. Er lässt den Kündigungsschutz entfallen (vgl. Art. 336 ff. OR) und verkürzt den Anspruch auf Arbeitslosengeld (siehe Art. 30 Abs. 1 lit. a AVIG; Bundesgerichtsurteil 4C.230/2005 vom 1. September 2005 E. 2 mit weiteren Hinweisen). Liegt der einvernehmlich festgelegte Endtermin vor dem Ende der Kündigungsfrist, wie dies vorliegend der Fall ist, so geht der Arbeitnehmer mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags zudem eines Teils seines Lohnanspruchs verlustig. Es widerspricht der Lebenserfahrung, dass der Arbeitnehmer auf derartige Vorteile ohne Gegenleistung verzichtet. Der Aufhebungsvertrag bedarf daher einer Rechtfertigung durch die Interessen des Arbeitnehmers (Bundesgerichtsurteil 4C.230/2005 vom 1. September 2005 E. 2 mit weiteren Hinweisen). Es ist folglich stets zu prüfen, was der mutmassliche Verzicht des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer tatsächlich bedeutet (Bundesgerichtsurteil 4C.37/2005 vom 17. Juni 2005 E. 2.2). Im Einzelfall hat eine Interessenabwägung zu erfolgen, wobei zu beurteilen ist, ob die beidseitigen Ansprüche, auf die verzichtet wird, von ungefähr gleichem Wert sind (Bundesgerichtsurteil 4C.27/2002 vom 19. April 2002 E. 3, in: SJ 2003 1 S. 220). Die Vermutung, dass der Arbeitnehmer zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses Hand bieten will, ist mithin nicht leicht hin anzunehmen (Bundesgerichtsurteil 4A_563/2011 vom 19. Januar 2012 E. 4.1).

Ist ein übereinstimmender Wille, das Arbeitsverhältnis zu beenden, erstellt, ist für die Gültigkeit einer solchen Vereinbarung - soweit sie einen Verzicht auf Ansprüche aus zwingendem Recht bedeutet - zusätzlich vorausgesetzt, dass es sich beim Aufhebungsvertrag um einen echten Vergleich handelt, bei welchem beide Parteien Konzessionen machen (BGE 118 II 58 E. 2b mit Hinweisen; Bundesgerichtsurteil 4A_103/2010 vom 16. März 2010 E. 2.2).

Zwar ist die Unterbreitung und Gegenzeichnung eines durch den Arbeitgeber vorbereiteten Auflösungsdocumentes anlässlich einer einzigen Sitzung möglich (TC VD, JAR 2011 S. 586 ff.), es muss dem Arbeitgeber aber gleichwohl hinreichend Möglichkeit zur Reflexion bleiben (Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, Der Arbeitsvertrag, 2. A., 2014, N. 3 zu Art. 335 OR mit Hinweisen).

Das Bundesgericht hielt in seinem Urteil 4A_364/2016 vom 31. Oktober 2016 E. 3.1 f. fest:

« Une résiliation conventionnelle ne doit être admise qu'avec retenue. Elle suppose notamment que soit prouvée sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat. Lorsque l'accord est préparé par l'employeur, il faut en outre que le travailleur ait pu bénéficier d'un délai de réflexion et n'ait pas été pris de court au moment de la signature. L'accord de résiliation qui ne satisfait pas aux conditions susmentionnées ne lie pas les parties. »

Vorliegend hat C. den Aufhebungsvertrag vorbereitet und der angestellten Berufungsklägerin vorgelegt. Daran ändert auch nicht, wenn dieser Aufhebungsvertrag im Laufe der Diskussion zu Gunsten der Arbeitnehmerin abgeändert wurde. Zwischen den beiden (A. und C.) bestand zudem eine Konfliktsituation. Der Sitzung vom 5. Dezember 2013 war nämlich am Vortag eine heftige Diskussion bezüglich der Boni vorausgegangen, die am Arbeitsplatz ausgetragen wurde, und damit hatte die Klägerin ihrem Chef klar und deutlich mitgeteilt, dass sie damit nicht einverstanden war, was Letzterer nicht goutierte. Anlässlich dieser ersten Diskussion war lediglich von einer möglichen Kündigung die Rede, nicht dagegen von einer gegenseitigen Vertragsauflösung des Arbeitsverhältnisses. Der Aufhebungsvertrag wurde erstmals anlässlich der Sitzung vom 5. Dezember 2013 - wiederum am Arbeitsplatz - zum Thema, der Berufungsklägerin von C. unterbreitet und schlussendlich in derselben Sitzung auch unterzeichnet.

Aufgrund der obgenannten zitierten Lehre und Rechtsprechung hätte der Berufungsklägerin in dieser Situation Gelegenheit eingeräumt werden müssen, sich in zeitlicher Distanz und im Abstand zu ihrem Chef, dem Präsidenten ihrer Arbeitgeberin, mit der Aufhebungsvereinbarung auseinanderzusetzen.

Dies ist in casu nicht geschehen, weshalb der Aufhebungsvertrag ungültig ist und die Parteien nicht daran gebunden sind. Mithin ist bereits aus diesem Grund die Berufung gutzuheissen.

5. [Ausführungen dazu, dass sich die Berufungsklägerin nicht aller weit reichender Konsequenzen bewusst war, die der Aufhebungsvertrag für sie hatte, und dass ihr Verzicht weitaus höher war als jener der Arbeitgeberin, womit der Aufhebungsvertrag lediglich zu einem beschränkten Interessensausgleich führte, so dass er auch aus diesen Gründen ungültig war.]

6. Nachdem die Ungültigkeit des vorliegenden Aufhebungsvertrages feststeht, stellt sich die Frage nach den Rechtsfolgen.

Liegt ein ungültiger Aufhebungsvertrag vor, sind sich Lehre und Rechtsprechung darüber uneins, wie zu verfahren ist (Streiff/Von Kaenel/Rudolph, Praxiskommentar Arbeitsrecht, 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 auch 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 (Entscheid des Kantonsgerichts St. Gallen BO.2016.10 vom 26. Oktober 2016 E. 2b mit Hinweisen).

Im vorliegenden Fall erscheint es sachgerecht, von einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses auszugehen, zumal die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis offensichtlich nicht fortführen wollte, hatte doch C. - nachdem er die Arbeitnehmerin für 17.00 Uhr ins Büro bestellt hatte -

gegoogelt und so einen Aufhebungsvertrag für die Sitzung am späteren Nachmittag vorbereitet. Unklar ist indessen, was genau die Klägerin beabsichtigte. Gemäss der Zeugin D. hatte C. der Klägerin gesagt, sie könne ja gleich kündigen und später habe diese dem C. gegenüber erklärt, sein Angebot anzunehmen. Ob sie nun bereit war, selber zu kündigen oder mit einer Kündigung seitens der Arbeitgeberin einverstanden war, ist unklar. Auf alle Fälle schloss sie die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als Folge einer Kündigung nicht aus, so dass mithin von einer rechtswirksamen Kündigung auszugehen ist und der Klägerin daher die umgangenen gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche zuzugestehen sind. Relevant ist insbesondere, ob gemäss den Bestimmungen von Art. 337 ff. OR bei einer fristlosen Kündigung oder nach Art. 336 OR bei einer ordentlichen Kündigung zu verfahren ist. Diesbezüglich ist darauf abzustellen, was die Arbeitgeberin ursprünglich beabsichtigt hat. C. erklärte der Klägerin, sie könne ja gleich kündigen und schlug dann selber die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages vor, wobei die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses gemäss seinen eigenen Angaben per 15. Dezember 2013 - demnach nicht per sofort - erfolgen sollte. Die Klägerin war damit jedoch nicht einverstanden und die Parteien einigten sich auf die Vertragsaufhebung per 31. Dezember 2013.

Es ist Sache der Arbeitnehmerin zu beweisen, dass eine Arbeitgeberin eine fristlose Kündigung angestrebt hatte (Emmel, in: Huguenin/Müller-Chen, Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, Vertragsverhältnisse Teil 2, 3. A., Zürich/Basel/Genf 2016, N. 4 zu Art. 335 OR). Dies wurde vorliegend nicht bewiesen, so dass von einer ordentlichen Kündigung auszugehen ist.

7. Da der Berufungsklägerin ordentlich mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden konnte, wäre eine Kündigung am 5. Dezember 2013 frühestens auf den 31. März 2014 möglich gewesen. Es ist unstrittig, dass die Berufungsklägerin monatlich Fr. 6000.- brutto verdiente, so dass ihr bis zum 31. März 2014 ein Bruttolohn von Fr. 18 000.- zustand und ihr dieser Lohn, der von ihr auch eingeklagt wurde, für die Monate Januar, Februar und März 2014 durch die Berufungsbeklagte zu bezahlen ist, wovon die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge mit den zuständigen Instanzen abzurechnen sind.

In diesem Punkte ist die Berufung gutzuheissen.

8. Die Berufungsklägerin verlangt zudem, dass ihr neben dem Lohn auch noch eine Ferienentschädigung von Fr. 4135.555 brutto ausbezahlt wird, da ihr bis Ende März 2014 noch 12 Ferientage zugestanden hätten.

Diesbezüglich gilt es festzuhalten, dass Ferien grundsätzlich der Erholung dienen sollen und aus diesem Erholungszweck folgt, dass der Anspruch auf reale Freizeitgewährung im Vordergrund steht. Wird einem Arbeitnehmer gekündigt, so hat er seine Ferien real während der Kündigungsfrist zu beziehen, sofern ihm in diesem Zeitraum neben der erforderlichen Zeit für die Suche nach einer neuen Stelle noch genügend Zeit für Erholung übrig bleibt.

Vorliegend wurde die Arbeitnehmerin am 5. Dezember 2013 freigestellt und sie nahm auch ihre Arbeit bis zum 31. März 2014 nicht wieder auf. In dieser Zeitspanne blieb ihr mithin genügend Zeit, sich nach einer neuen Arbeitsstelle umzusehen und sich während der restlichen Zeit zu erholen. Sie konnte mithin ihre Ferien real beziehen, so dass ihr diesbezüglich keine Entschädigung zusteht.

Die Berufung ist daher in diesem Punkte abzuweisen.

9. Die Berufungsklägerin erklärt, dass es sich beim Vorgehen der Berufungsbeklagten um eine Racheaktion gehandelt habe. Dieses wäre die Reaktion auf ihre Nachfrage in der Boniangelegenheit gewesen und zusammen mit den anderen Gründen (zu teure Arbeitskraft, anstehende Umbauarbeiten) hätte die Arbeitgeberin sie schnellstens loswerden wollen.

Dass die Boniangelegenheit Auslöser der heftigen Auseinandersetzung gewesen ist, ist unbestritten. Keinesfalls kann aber von einer Racheaktion seitens der Arbeitgeberin gesprochen werden und insbesondere liegen keinerlei Beweise vor, dass die andern Vorwürfe (zu teure Arbeitskraft, anstehende Umbauarbeiten), wofür die Arbeitnehmerin auch beweispflichtig wäre, die Gründe für die Kündigung gewesen sind.

Eine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR steht ihr deshalb nicht zu. Auch in diesem Punkte ist die Berufung abzuweisen.