

BGer 4C.185/2001 vom 16. November 2001

Bundesgericht, 2001-11-16, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.185_2001

FR: TF 4C.185/2001 du 16 novembre 2001

IT: TF 4C.185/2001 del 16 novembre 2001

Erwägungen

E. 1

Nach Art. 55 Abs. 1 lit. c OG ist in der Berufungsschrift kurz darzulegen, welche Bundesrechtssätze der angefochtene Entscheid verletzt und inwiefern er gegen sie verstösst.

Unzulässig sind dagegen Rügen, die sich gegen die tatsächlichen Feststellungen und gegen die Beweiswürdigung der Vorinstanz richten (BGE 120 II 97 E. 2b S. 99; 119 II 84 E. 3; 116 II 92 E. 2 S. 93, 116 II 480 E. 3d S. 489, 116 II 745 E. 3 S. 749 mit Hinweisen), es sei denn, es werde zugleich ein offensichtliches Versehen, eine Verletzung bundesrechtlicher Beweisvorschriften (Art. 63 Abs. 2 OG) oder eine unvollständige Ermittlung des Sachverhaltes vorgeworfen (Art. 64 OG). Wer sich auf solche Ausnahmen von der Bindung des Bundesgerichts an die tatsächlichen Feststellungen der letzten kantonalen Instanz beruft und den Sachverhalt gestützt darauf berichtigt oder ergänzt wissen will, hat darüber genaue Angaben mit Aktenhinweisen zu machen (Art. 55 Abs. 1 lit. d OG ; BGE 115 II 484 E. 2 a S. 485 f.).

Soweit die Klägerin auf Tatsachen verweist, welche im angefochtenen Urteil keine Stütze finden ohne gleichzeitig eine substantiierte Versehrung zu erheben, ist auf die Berufung nicht einzutreten. Dies gilt insbesondere für die Behauptung der Klägerin, der Beklagte habe ihr anlässlich der Besprechung vom 25. Mai 1999 fristlos gekündigt (Berufungsschrift S. 3). Dieses Vorbringen der Klägerin erschöpft sich in einer unzulässigen Kritik an der Beweiswürdigung des Kantonsgerichts und ist nicht zu hören.

Die Klägerin behauptet ferner, sie hätte sich bei Vertragsabschluss hinsichtlich der Ungültigkeit der Probezeitverlängerung und des damit geltenden Endes der ordentlichen Kündigungsfrist vom 31. August 1999 in einem Irrtum befunden.

Zu dem von der Vorinstanz rechtsverbindlich festgestellten Sachverhalt gehören auch Feststellungen über das Wissen und den Willen der Parteien bei Vertragsabschluss.

Ein Irrtum muss deshalb von der Vorinstanz tatsächlich festgestellt worden sein, um im Rahmen der Berufung Anfechtungsgegenstand zu bilden. Vorliegend hält die Vorinstanz aber fest, dass für einen Irrtum keine Hinweise bestanden haben (angef. Urteil S. 4), weshalb auf diese Rüge der Klägerin nicht einzutreten ist (BGE 118 II 58 E. 3a S. 62).

E. 2

Die Klägerin wendet ferner ein, es sei kein Aufhebungsvertrag zustande gekommen, da das Schreiben vom 28. Mai 1999 keine Offerte darstelle (Berufungsschrift Ziff. 9 S. 5). Es fehle jeder Hinweis auf einen annahmebedürftigen Antrag und es könne nicht aus der Empfangsbestätigung auf das Zustandekommen eines Vertrages geschlossen werden.

a) Nach herrschender Lehre ist die Bestimmung über den Aufhebungsvertrag in Art. 115 OR analog auf den Vertrag zur Auflösung eines ganzen Vertragsverhältnisses, den *contrarius*

actus, anzuwenden (Aeppli, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, N 16 zu Art. 115 OR ; Gauch/Schluep/Schmid, Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeiner Teil, Rz. 3209). Ein solcher Aufhebungsvertrag bedarf keiner besonderen Form und kann auch durch konkludentes Verhalten geschlossen werden. Ein konkludent geschlossener Aufhebungsvertrag ist aber nur zurückhaltend anzunehmen, da er für den Arbeitnehmer einschneidende Folgen hat, indem er den Kündigungsschutz entfallen lässt und den Anspruch auf Arbeitslosengeld verkürzt wird (Rehbinder, Berner Kommentar, N. 2 zu Art. 335 OR ; Peter Münch, in: Geiser/Münch, Stellenwechsel und Entlassung, S. 46 f.; Wolfgang Portmann, Erklärung ohne Worte im schweizerischen Arbeitsrecht, ArbR 1998, S. 72 f.).

Entscheidend ist, dass der Aufhebungswille aus den Willensäußerungen der Parteien erkennbar ist (Gonzenbach, Basler Kommentar, N 6 zu Art. 115 OR) und dass er genügend bestimmt ist (Gauch/Schluep/Schmid, a.a.O., Rz. 344f.)

b) Die Vorinstanz hat erkannt, dass der Beklagte seinen Willen zur Vertragsauflösung mit der Zustellung der Saldoquittung und dem Verzicht auf die Weiterarbeit der Klägerin nach Unterzeichnung dieser Quittung klar zum Ausdruck gebracht hat. Sie hat darin bundesrechtskonform eine Offerte an die Klägerin zur einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsvertrages gesehen. Soweit die Vorinstanz aus dem Verhalten der Klägerin geschlossen haben sollte, dass auch diese mit der Offerte tatsächlich einverstanden war, hat sie einen subjektiv übereinstimmenden Willen der Parteien festgestellt, was vom Bundesgericht im Berufungsverfahren nicht zu überprüfen ist (BGE 127 III 248 E. 3a S. 253). Dafür spricht die Feststellung im angefochtenen Urteil, dass die Klägerin ihrerseits ihre Arbeitskraft nicht mehr angeboten hatte, am 6. Juni 1999 bei der Arbeitslosenkasse Versicherungsleistungen beantragte und sich auf die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle machte. Die Vorinstanz hat jedenfalls den im Berufungsverfahren allein zu prüfenden Vertrauensgrundsatz nicht missachtet, wenn sie annahm, der Beklagte habe aus der Unterschrift der Klägerin unter die Saldoquittung sowie aus dem fehlenden Angebot weiterer Arbeitstätigkeit nach Treu und Glauben auf das Einverständnis der Klägerin mit der Vertragsaufhebung schliessen dürfen. Entgegen der Ansicht der Klägerin lässt sich aus dem Umstand, dass sie vom Moment des Gesprächs am 25. Mai 1999 nicht mehr zur Arbeit erschien und ihre Arbeitskraft auch nicht angeboten hat, gerade nicht auf eine fristlose Kündigung schliessen, wäre sie doch in der Meinung, es liege eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung vor, gehalten gewesen, dem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft anzubieten.

E. 3

Die Klägerin macht geltend, der von der Vorinstanz festgestellte Aufhebungsvertrag sei ungültig, da damit Kündigungsschutzbestimmungen umgangen würden.

a) Ein Aufhebungsvertrag ist auch zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zulässig, soweit dabei nichts vereinbart wird, das geeignet ist, zwingende Gesetzesvorschriften zu umgehen (Frank Vischer, Der Arbeitsvertrag, SPR Bd. VII/1, III, Basel 1994, S. 186). Art. 341 OR verhindert den einseitigen Verzicht des Arbeitnehmers auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes ergeben.

Ein solcher Verzicht ist dann zulässig, wenn mit einer Vereinbarung beide Parteien auf Rechte verzichten und das Ergebnis nicht nur dem Arbeitgeber Vorteile bringt (BGE 118 II 58 E. 2b S. 61). Ein Aufhebungsvertrag ist jederzeit, also auch nach erfolgter ordentlicher Kündigung (Rehbinder, Berner Kommentar, N. 23 zu Art. 341 OR) ohne Einhaltung der

Kündigungsfristen zulässig, sofern damit nicht nur auf die Lohnfortzahlungspflicht während der Kündigungsdauer, sondern auch auf die in dieser Zeit geschuldete Arbeitsleistung verzichtet wird (BGE 118 II 58 E. 2b S. 60; Rehbinder, a.a.O., N. 2 zu Art. 335 OR).

b) Nach der unbestrittenen Saldoklausel erhielt die Klägerin den Lohn für die verbleibende Zeit bis zum vereinbarten Aufhebungszeitpunkt vom 5. Juni 1999 und verzichtete auf weitere Lohnzahlung während der ordentlichen Kündigungsfrist.

Andererseits verzichtete der Beklagte während dieser Zeit auf die Arbeitsleistung der Klägerin. Da somit die Klägerin ab dem Aufhebungszeitpunkt in der Lage war, eine neue Stelle anzutreten, lag diese Regelung auch in ihrem Interesse.

Die Auffassung der Vorinstanz, der Aufhebungsvertrag verletze Art. 341 OR nicht, ist demzufolge bundesrechtlich nicht zu beanstanden, da keine der Parteien mehr Vorteile oder Nachteile als die andere zu tragen hat.

E. 4

Nach diesen Erwägungen erweisen sich die von der Klägerin vorgebrachten Rügen als unbegründet. Die Berufung ist abzuweisen. Bei diesem Verfahrensausgang wird die Klägerin kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 156 Abs. 1 und Art. 159 Abs. 2 OG)

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.