

## **BGer 4C.22/2000 vom 27. Juni 2000**

Bundesgericht, 2000-06-27, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4C.22\\_2000](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.22_2000)

FR: TF 4C.22/2000 du 27 juin 2000

IT: TF 4C.22/2000 del 27 giugno 2000

### **Regeste**

Vertragsrecht

### **Erwägungen**

#### **E. 3**

a) Damit ist davon auszugehen, dass die Parteien einen unbefristeten Arbeitsvertrag geschlossen haben. Eine Kündigung ist im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Kalendermonats zulässig ( Art. 335c OR ), sofern nicht durch Gesamtarbeitsvertrag abweichende Kündigungsfristen vereinbart worden sind, was die Parteien nicht behaupten. Der Appellationshof geht indes davon aus, die Parteien hätten den Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einverständnis auf Ende März 1998 aufgelöst. b) Die Parteien können ein Arbeitsverhältnis jederzeit durch gemeinsame Willenserklärung formlos sogar durch konkludentes Verhalten auflösen, sofern dies nicht zu einer Umgehung des zwingenden gesetzlichen Kündigungsschutzes führt ( Art. 115 OR ; BGE 119 II 449 E. 2a S. 450 mit Hinweis). Nach Art. 341 Abs. 1 OR kann indes der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses und einen Monat danach nicht auf Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verzichten, die sich aus unabdingbaren Gesetzesbestimmungen ergeben. Deshalb ist ein Aufhebungsvertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist nur zulässig, sofern damit nicht nur der Arbeitnehmer auf die Lohnfortzahlung verzichtet, sondern auch der Arbeitgeber auf die während der Kündigungsfrist geschuldete Arbeitsleistung. Diesfalls liegt kein einseitiger Verzicht, sondern ein zulässiger Vergleich vor ( BGE 118 II 58 E. 2b S. 61 mit Hinweisen). c) Aus den tatsächlichen Feststellungen des Appellationshofes ergibt sich, dass die Arbeitsleistung des Klägers vom Beklagten mangels Arbeitsvorrat nicht mehr gewünscht wurde, vorausgesetzt er konnte sie gesundheitlich überhaupt erbringen. Der Kläger musste daher keine Arbeitsleistung erbringen, unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis während der Kündigungsfrist fort dauerte oder vorzeitig beendet wurde. Eine einverständliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätte damit einzig zur Folge, dass die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers entfielen. Ein Aufhebungsvertrag wäre damit nach Art. 341 Abs. 1 OR unzulässig, wobei eine durch konkludentes Verhalten zum Ausdruck gebrachte Zustimmung zur Kündigung des Arbeitgebers nach Treu und Glauben nicht als einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgelegt werden kann, da der Arbeitnehmer lediglich die Konsequenzen aus der Haltung des Arbeitgebers zieht und nicht seiner Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ausdruck verleiht (vgl. nicht veröffentlichtes Urteil des Bundesgerichts vom 23. April 1999 i.S. S., mitgeteilt von Münch, ZBJV 1999, S. 482 f. mit Hinweisen). Soweit der Appellationshof das Verhalten des Klägers nach dem Vertrauensprinzip als einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses auslegt, verletzt er Bundesrecht.

#### **E. 4**

a) Der Beklagte musste somit eine Kündigungsfrist von einem Monat einhalten. Der Appellationshof hat offengelassen, ob der Beklagte dem Kläger Anfang Januar 1998 ausdrücklich mitgeteilt hat, er benötige ihn nur noch für bestimmte Fassadenarbeiten und das Arbeitsverhältnis sei per Ende März 1998 definitiv beendet. Ist eine solche Erklärung erfolgt, liegt eine rechtzeitige Kündigung auf Ende März vor. Auf welchen Termin das Arbeitsverhältnis tatsächlich endet, lässt sich selbst unter der Annahme, dass die Kündigung rechtzeitig erfolgte, anhand der tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz zum Gesundheitszustand des Klägers nicht entscheiden. Damit bleibt abzuklären, auf welchen Termin der Arbeitgeber gekündigt hat und ob der Kläger nach dem 16. März 1998 bis zum Ablauf der Kündigungsfrist erneut arbeitsunfähig wurde beziehungsweise arbeitsunfähig blieb. b) Ob der Kläger mit seiner Klage durchdringt, hängt von den durch den Appellationshof durchzuführenden zusätzlichen Abklärungen ab. Da der Verfahrensausgang ungewiss ist, rechtfertigt es sich, den Parteien die Gerichtskosten je zur Hälfte zu überbinden und die Parteikosten wettzuschlagen.

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