

BGer 4C.383/1999 vom 13. Juni 2000

Bundesgericht, 2000-06-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.383_1999

FR: TF 4C.383/1999 du 13 juin 2000

IT: TF 4C.383/1999 del 13 giugno 2000

Erwägungen

E. 1

Nach Auffassung des Klägers ist die Aufhebungsvereinbarung vom 21. Januar 1999 einseitig unverbindlich. Die Beklagte bleibe allerdings an ihre Willenserklärung, das Arbeitsverhältnis fristlos aufheben zu wollen, gebunden. Da wichtige Gründe für eine fristlose Entlassung des Klägers fehlten, dieser vielmehr im Zeitpunkt der Vertragsauflösung krank und damit unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert gewesen sei, müsse die Beklagte den Lohn bis Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zahlen und eine Poenalentschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR ausrichten.

a) Der Arbeitsvertrag kann durch Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung aufgelöst werden. Damit erlischt das Schuldverhältnis für die Zukunft unter Aufrechterhaltung der bis zum Vertragsende entstandenen Forderungen. Da der Aufhebungsvertrag bloss das Entstehen neuer Forderungen verhindert, jedoch keine Aufgabe bestehender Ansprüche bewirkt, kann in einer solchen Vereinbarung keine Umgehung des Verzichtverbotes nach Art. 341 Abs. 1 OR liegen (Vischer, SPR VII/1,III, S. 186; Rehbinder, Berner Kommentar, N. 3 und 23 zu Art. 341 OR ; Staehelin, Zürcher Kommentar, N. 19 zu Art. 334 OR und N. 9 zu Art. 341 OR). Allerdings darf der Aufhebungsvertrag nicht die Umgehung von Kündigungsschutzbestimmungen und damit die Einschränkung zwingend vorgesehener Leistungen des Arbeitgebers ohne gleichwertige Vorteile für den Arbeitnehmer, z.B. Ansprüche bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung (Art. 324a OR) oder bei ungerechtfertigter Entlassung (Art. 337c OR) bezwecken (BGE 118 II 58 E. 2a; 110 II 168 E. 3b; Staehelin, a.a.O., N. 19 zu Art. 334 OR ; Rehbinder, a.a.O., N. 3 zu Art. 341 OR). Zu prüfen ist, ob die umgangenen Kündigungsschutzbestimmungen nach ihrem Sinn und Zweck auch auf den Aufhebungsvertrag anwendbar sind. Zur Beantwortung dieser Frage ist eine Prüfung und Wertung aller Umstände des Einzelfalles erforderlich, wobei sich auch als Ermessensfrage stellen kann, ob in concreto eine Umgehung zu bejahen oder zu verneinen ist (BGE 125 III 357 E. 3b).

b) Nach den verbindlichen Feststellungen der Vorinstanz (Art. 63 Abs. 2 OG) wollte die Beklagte das Arbeitsverhältnis in jedem Fall auflösen. Unbewiesen blieb der klägerische Vorhalt, die Beklagte hätte den Kläger bei nicht zustande gekommenem Aufhebungsvertrag auch fristlos entlassen. Die Vorinstanz stellte vielmehr fest, dass die Beklagte, wäre es nicht zur Aufhebungsvereinbarung am 21. Januar 1999 gekommen, den Arbeitsvertrag ordentlich gekündigt hätte. Sie hielt bundesrechtskonform dafür, der Aufhebungsvertrag berücksichtige ausschliesslich die Interessen der Beklagten, indem diese sich damit sämtlicher Pflichten aus dem Arbeitsvertrag entledige, wogegen der Kläger auf Lohnfortzahlung während der Kündigungszeit verzichte. Eine derartige Schlechterstellung des Arbeitnehmers ist, wie das Obergericht zutreffend ausführt, nicht hinzunehmen. Sinn und Zweck der zwingenden Kündigungsschutzbestimmungen erheischen deren Anwendung

auch im Falle einer einvernehmlichen Vertragsauflösung, mindestens dann, wenn - wie hier - der Entlastung des Arbeitgebers aus seinen arbeitsvertraglichen Pflichten keinerlei äquivalente Vorteile für den Arbeitnehmer gegenüberstehen.

c) Zu prüfen ist daher, was der Kläger bei ordentlicher Vertragskündigung durch die Beklagte verdient hätte. Nach den verbindlichen Feststellungen der Vorinstanz litt der Kläger seit längerer Zeit an psychischen Störungen. So hatte er anfangs November 1998 als Folge der Nacharbeit einen Nervenzusammenbruch. Als Folge familiärer Probleme trat - trotz Bezugs von Ferien vom 22. Dezember 1998 bis 15. Januar 1999 - keine Besserung der Situation ein. Wie in Ergänzung des Sachverhalts festzustellen ist (Art. 64 Abs. 2 OG), bezog der Kläger am 19. Januar einen weiteren Ferientag. Am 20. Januar wurde er im Lager eingesetzt, doch verunmöglichten seine gesundheitlichen Probleme einen konzentrierten Arbeitseinsatz. Nach den Feststellungen des Obergerichts war der Kläger zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ab 21. Januar 1999 krankheitsbedingt und damit unverschuldet an der weiteren Arbeitsleistung verhindert. Eine zu diesem Zeitpunkt ausgesprochene ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte wäre zufolge Nichtigkeit wirkungslos geblieben (Art. 336c Abs. 2 OR). Nach Ablauf der dreissigtägigen Sperrfrist hätte die Beklagte dem Kläger - mangels anderweitiger Vereinbarung - mit einer Frist von zwei Monaten per 30. April 1999 kündigen können (Art. 335c Abs. 1 OR). Gestützt auf den - entsprechend den zwingenden Bestimmungen des Kündigungsschutzes teilweise korrigierten - Aufhebungsvertrag endete das Arbeitsverhältnis somit spätestens am 30. April 1999. Die Beklagte blieb ab 21. Januar 1999 während dreier Wochen zur Lohnzahlung verpflichtet (Art. 324a Abs. 2 OR). Einen weitergehenden Lohnfortzahlungsanspruch kann der Kläger, wie das Obergericht zutreffend ausführt, nur geltend machen, wenn er vor Ablauf der Kündigungsfrist die Arbeitsfähigkeit wiedererlangt und der Arbeitgeberin seine Arbeitskraft angeboten hätte (BGE 115 V 437 E. 5a). Im Aufhebungsvertrag hat der Kläger - als Äquivalent zum Verzicht auf künftige Arbeitsleistung - auf künftigen Lohn verzichtet, weshalb ihm obliegen hätte, nach erfolgter Genesung seine Arbeitskraft anzubieten, um wiederum Lohnansprüche geltend machen zu können. Dies hat er nach den Feststellungen der Vorinstanz nicht getan, weshalb die Beklagte mangels Annahmeverzugs nicht über den 11. Februar 1999 hinaus zu Lohnzahlungen verpflichtet werden kann.

E. 2

Die Berufung ist damit abzuweisen. Das Verfahren ist kostenlos (Art. 343 Abs. 3 OR). Der unentgeltlich prozessierende Kläger hat die Beklagte für das bundesgerichtliche Verfahren zu entschädigen (Messmer/Imboden, Die eidgenössischen Rechtsmittel in Zivilsachen, Ziff. 29 S. 40).

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