



Alternative Auflösungsformen im Arbeitsvertragsrecht (2003)

Während befristete Arbeitsverhältnisse grundsätzlich erst mit Ablauf der vereinbarten Dauer aufgelöst werden, können unbefristete Arbeitsverhältnisse einseitig durch Kündigung der einen oder anderen Partei beendet werden. Dabei sind die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten und beispielsweise Kündigungsfristen, allfällige laufende Kündigungssperrfristen etc. zu berücksichtigen. Wollen die Parteien das Arbeitsverhältnis per sofort und ohne Einhaltung der beschriebenen Regeln auflösen, ist dies grundsätzlich jederzeit im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung möglich.

Verzicht auf zwingend zugestandene Rechte?

Gem. Art. 341 OR kann der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und einen Monat nach dessen Beendigung auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrags ergeben, nicht verzichten. Stellt ein einvernehmliches Beenden des Arbeitsvertrags per sofort nicht einen unzulässigen Verzicht auf Lohn und eine Umgehung der Kündigungsfristen und -sperrfristen dar? Das Bundesgericht hat sich mit dieser Frage auseinandergesetzt und festgestellt, dass es sich bei einer einvernehmlichen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses dann um einen zulässigen Vergleich handle, wenn beide Parteien auf Rechte verzichten. Wichtig ist somit, dass die Aufhebungsvereinbarung nicht nur für den Arbeitgeber Vorteile bringt, sondern dass nebst dem Verzicht des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung auch der Arbeitgeber für die dem Lohnverzicht entsprechende Zeit auf die Arbeitskraft des Mitarbeiters verzichtet.

Form und Inhalt einer Auflösungsvereinbarung

Zur Vermeidung von Beweisproblemen empfiehlt sich, die Auflösungsvereinbarung in schriftlicher Form abzufassen.

Inhaltlich sollte darauf geachtet werden, dass der Auflösungstermin mit Datum klar fixiert ist. Das Schicksal allfälliger noch bestehender Überstunden



MURI RECHTSANWÄLTE



bzw. Überzeitstunden sollte geregelt werden. Dasselbe gilt für nicht bezogene Ferientage, pro Rata-Anteile am 13. Monatslohn etc.

Sämtliche an den Mitarbeiter zu leistenden Zahlungen stellen in der Regel Lohn dar. Somit sind auf jeden Fall die üblichen Sozialversicherungsabzüge darauf zu tätigen. Die gewählte Formulierung sollte klarstellen, ob es sich bei der auszuzahlenden Summe um den Netto- oder den Bruttolohn handelt und wie die Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden. Sinnvoll ist es, die auszuzahlenden Beträge auf einer ordentlichen Lohnabrechnung festzuhalten und diese als integrierenden Bestandteil der Aufhebungsvereinbarung anzuhängen. Schliesslich sollte die Saldoklausel nicht vergessen werden, wonach die Parteien mit Unterzeichnung der Vereinbarung und Erfüllung der darin auferlegten Verpflichtungen frei von gegenseitigen Forderungen sind.

Allenfalls können in der Aufhebungsvereinbarung weitere Punkte wie die Rückgabe allfälliger an den Mitarbeiter ausgehändigter Gerätschaften, Arbeitskleider, Handbücher etc. sowie Konkurrenzverbote und / oder Stillschweigevereinbarungen festgehalten werden.

Vorsicht ist geboten

Wie die Praxis zeigt, werden Aufhebungsvereinbarungen von den Gerichten teilweise argwöhnisch begutachtet. Immerhin ist es den meist arbeitnehmerfreundlich eingestellten Instanzen suspekt, wenn ein Mitarbeiter auf die (auch) zu seinem Schutz bestehenden Regelungen wie Kündigungsfristen und Kündigungssperrfristen verzichtet. Es ist somit angebracht, arbeitsrechtliche Aufhebungsvereinbarungen sorgfältig zu formulieren und sich dabei eng an die durch Rechtsprechung und Lehre entwickelten, oben aufgeführten Prinzipien zu halten.

