

Aufhebungsvereinbarung mit dem Mitarbeiter

«Wir haben mit einem Mitarbeiter, der sich in der Vergangenheit regelmässig unanständig gegenüber Kunden verhielt, unter Androhung einer fristlosen Kündigung eine sofort wirksame Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen. Nun macht er trotzdem weitere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend?»

Aufgrund der Vertragsfreiheit steht es den Parteien offen, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich auf einen bestimmten Zeitpunkt hin und nicht durch einseitige Kündigungen zu lassen. Diese Variante der Vertragsbeendigung hat den Vorteil, dass die Parteien den Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist nicht abwarten müssen und man sich – vorausgesetzt, die offenen Punkte werden in einer schriftlichen Aufhebungsvereinbarung geregelt – Diskussionen über die Modalitäten der Vertragsbeendigung ersparen kann. Weil damit aber auch Schutzrechte des Arbeitnehmers verloren gehen können, sind ihrer Gültigkeit Grenzen gesetzt. Nach gesetzlicher Vorschrift kann der Arbeitnehmer nämlich während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung nicht auf Forderungen verzichten, die sich aus zwingenden Vorschriften des Gesetzes ergeben. Unter

gewissen Voraussetzungen ist aber auch dies gültig. Ganz allgemein gesprochen ist dies dann der Fall, wenn die Vereinbarung auf einem gegenseitigen Entgegenkommen beruht und die Vereinbarung nicht als einseitiger Verzicht des Arbeitnehmers auf zwingende Schutzrechte erscheint. Ist die Aufhebungsvereinbarung insgesamt ausgewogen, ist sie gültig, andernfalls nicht und der Arbeitnehmer wird sich weiter auf Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag stützen können. Im Zusammenhang mit schweren Pflichtverstössen des Arbeitnehmers kann davon ausgegangen werden, dass die Aufhebungsvereinbarung gültig ist, wenn ein berechtigter Grund für eine fristlose Entlassung vorliegt und der Arbeitgeber nur deshalb darauf verzichtet, weil eine sofort wirksame Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen wird. Umgekehrt dürfte die Aufhebungsvereinbarung regelmässig ungültig sein,

weil der Arbeitnehmer so um die Kündigungsfrist gebracht wird. Vorliegend hängt die Gültigkeit der Aufhebungsvereinbarung deshalb wesentlich vom Vorliegen eines fristlosen Kündigungsgrundes ab. Das Gesagte verdeutlicht, dass die Zulässigkeit von Aufhebungsvereinbarungen sorgfältig abgewogen und deren Inhalt stets schriftlich vereinbart werden sollte.



Marcel Aebischer,
Rechtsanwalt & Notar
Fachanwalt
SAV Arbeitsrecht

Küng Rechtsanwälte &
Notare AG
Gossau

www.kuenglaw-sg.ch