

Kein Verzicht auf Kündigungsschutz

Das Bundesgericht hatte sich unlängst mit einem etwas verworrenen Fall zu beschäftigen, anlässlich welchem die Frage zu klären war, inwieweit das Gegenzeichnen einer Kündigung (inkl. Freistellung) als gegenseitige Aufhebungsvereinbarung zu verstehen ist. Die Frage lässt sich denn nicht ganz einfach beantworten. Im vorliegenden Fall wurde einer Arbeitnehmerin nach mehrmaligen Verwarungen und einer krankheitsbedingten Abwesenheit vom Arbeitgeber eine Kündigung unter gleichzeitiger Freistellung vorgelegt. Sie wurde dabei angewiesen, diese gegenzuzeichnen, was sie auch tat. In der Folge wurde die Arbeitnehmerin während der Kündigungsfrist schwanger und forderte hieraus die Zahlung

ihres Lohns während 16 Wochen nach der Niederkunft. Der Arbeitgeber stellte sich aber auf den Standpunkt, dass es sich nicht um eine Kündigung als vielmehr um eine Aufhebungsvereinbarung handle, welcher die Arbeitnehmerin zugestimmt hatte und so auch auf ihren Kündigungsschutz verzichtet habe. Vorab muss gesagt werden, wie sich die beiden Erklärungen, also Kündigung und Aufhebungsvereinbarung, unterscheiden und in welcher Weise dies Konsequenzen nach sich zieht. Es sei vorweggenommen, dass das Bundesgericht einen fairen Interessenausgleich – im Sinne des Gesetzgebers – festgehalten hat.

Bei der Kündigung handelt es sich um eine einseitige Willenserklärung, die ein bestehen-

des Arbeitsverhältnis aufheben soll. Diese muss dem Gekündigten aber in einer geeigneten Form zur Kenntnis gebracht werden. Man spricht hier von der Empfangsbedürftigkeit der Kündigung. Ein Mitwirken desjenigen, dem gekündigt wird, ist somit nicht erforderlich. Eine Aufhebungsvereinbarung ist zwar auch auf die Auflösung des Arbeitsvertrags ausgerichtet, erfolgt aber nach den Regeln des allgemeinen Vertragsrechts und ist somit zwingend eine gegenseitige Willenserklärung. Gleichzeitig muss die Aufhebungsvereinbarung einen echten Interessenausgleich beider Parteien darstellen, also einen Vergleich darstellen. Nur wenn beide Seiten einen Kompromiss mit der Unterzeichnung schliessen, darf angenommen werden, dass eine gültige Vereinbarung zustande gekommen ist.

Im vorliegenden Fall mangelt es aber genau daran. Die Arbeitnehmerin hatte mit ihrer Unterschrift die Kündigung zwar zur Kenntnis genommen und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses anerkannt, daraus kann aber nicht geschlossen werden, dass sie ebenfalls auf den ihr zustehenden Kündigungsschutz verzichten wollte. Von einer Aufhebungsvereinbarung durfte ebenfalls nicht ausgegangen werden, da es sich nicht um einen echten Vergleich handelte. Das Bundesgericht führt dazu aus, dass der Verzicht der Arbeitnehmerin als erheblich einzustufen ist und diesem keine entsprechende Entschädigung gegenübergestanden hat. Daher darf nicht angenommen werden, dass es sich vorliegend um einen echten Vergleich gehandelt hat. Dem folgend bleibt die einsei-

tige Kündigung bestehen, was somit auch für den Kündigungsschutz der Arbeitnehmerin galt. Der Arbeitgeber wurde sodann verpflichtet, die geforderte Zahlung des Lohns auszurichten.

Bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen empfiehlt es sich somit einmal mehr, klar formuliert festzuhalten, was vereinbart werden soll und ob es sich um eine Kündigung oder eine Aufhebungsvereinbarung handelt. Nicht zuletzt ist es auch ratsam, sich gegenseitig über die daraus resultierenden Konsequenzen zu informieren – sodass keine Missverständnisse entstehen.

Morris Knecht, Niklaus Rechtsanwälte,
Dübendorf