

Arbeitsrecht: eine «Per-Saldo-Lösung» ist nicht immer eine Lösung per Saldo



Saldoerklärungen und Aufhebungsverträge im Arbeitsrecht bergen grosse Gefahren in sich. Der Arbeitgeber kann trotz Saldoerklärung oder Aufhebungsvertrag weiterhin zur Kasse gebeten werden. Der Arbeitnehmer trägt das Risiko, dass er seine Ansprüche der Arbeitslosenversicherung gegenüber gefährdet.

Für einen Arbeitgeber gibt es praktisch nichts Lästigeres als Forderungen, mit denen man nicht gerechnet hat. Um dieser Ungewissheit vorzubeugen, greifen viele Arbeitgeber beim Austritt des Arbeitnehmers zum vermeintlichen Wundermittel der Saldoquittung, aus der hervorgeht, dass die Parteien per Saldo aller gegenseitigen Ansprüche auseinandergesetzt sind. Danach fühlen sich die Arbeitgeber in Sicherheit, viele jedoch nur irrtümlich. Weshalb?

Das Verzichtsverbot

Nach Art. 341 Abs. 1 OR kann der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung auf Forderungen, die sich aus zwingenden Bestimmungen des Gesetzes oder eines GAV ergeben, nicht verzichten.

Folgen des Verstosses

Zu den zwingenden Bestimmungen gehören

u.a. Mindestlohnansprüche gemäss GAV, Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit nach Arbeitsgesetz, Kinderzulagen, Ansprüche bei Krankheit und Unfall, Entschädigungen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigt fristloser Entlassung.

Verzichtet nun ein Arbeitnehmer vor Ablauf eines Monats seit Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf solche Ansprüche, so ist dieser Verzicht nichtig. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass er trotz einer Saldoquittung mit weiteren Forderungen des Arbeitnehmers rechnen muss.

Der Arbeitnehmer muss eine Verzichtserklärung, welche gegen das Verzichtsverbot verstösst, nicht widerrufen. Er kann mit der Geltendmachung seiner Ansprüche bis vor Ablauf der Verjährungsfrist zuwarten. Die Verjährungsfristen betragen für Lohn fünf und für Entschädigungsansprüche aus missbräuchlicher oder ungerechtfertigt fristloser Entlassung zehn Jahre.

Daraus wird ersichtlich, dass sich so manche «Per-Saldo»-Lösung eben gerade nicht als Lösung per Saldo aller Ansprüche entpuppt.

Kein Verstoss nach Ablauf der Monatsfrist

Nach Ablauf der Monatsfrist ist auch ein Verzicht auf zwingende Ansprüche grundsätzlich gültig. Der Verzicht kann danach nur noch wegen Willensmängeln, wie beispielsweise Irrtum oder Drohung, angefochten werden.

Aufhebungsvertrag

Von der Saldoquittung ist der Aufhebungsvertrag zu unterscheiden. Dieser hat zum Zweck, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einver-

nehmen aufzulösen. Der Aufhebungsvertrag wirkt in der Regel nur für die Zukunft, kann allerdings auch Verzichtserklärungen bezüglich bereits entstandener Forderungen enthalten, welche dann den Anforderungen an das Verzichtsverbot genügen müssen.

Im Rahmen eines Aufhebungsvertrages verzichtet der Arbeitnehmer hauptsächlich auf Kündigungsschutzrechte und Lohnansprüche während der Kündigungsfrist.

Grundsätzlich kann der Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einverständnis jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist oder einer festen Vertragszeit beendet werden.

Grenzen sind dann gesetzt, wenn mit einem Aufhebungsvertrag zwingende Gesetzes- oder GAV-Bestimmungen umgangen werden sollen. In einem solchen Fall werden die umgangenen Schutzvorschriften trotzdem angewandt.

Das Bundesgericht verlangt, dass dem Verzicht des Arbeitnehmers auf zwingende Rechtspositionen mindestens gleichwertige Konzessionen des Arbeitgebers gegenüber stehen müssen. Eine Ausnahme liegt vor, wenn die frühzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorwiegend im Interesse des Arbeitnehmers liegt.

Zu beachten ist, dass der Aufhebungsvertrag den Tatbestand der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit erfüllen kann, was bis zu 60 Einstellungstage zur Folge haben kann.

Fazit

Auf zwingende Ansprüche kann der Arbeitnehmer erst nach Ablauf eines Monats nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verzichten. Für nicht zwingende Ansprüche besteht kein Verzichtsverbot.

Soll das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst werden und hat dies zur Folge, dass der Arbeitnehmer auf zwingende Ansprüche verzichtet, ist der Aufhebungsvertrag nur gültig, wenn der Arbeitgeber den Verzicht des Arbeitnehmers mit zusätzlichen Leistungen reichlich kompensiert, es sei denn, die vorzeitige Aufhebung liege vorwiegend im Interesse des Arbeitnehmers.

Auch aus arbeitsrechtlicher Sicht gültige Saldoquittungen oder Aufhebungsverträge können die Ansprüche gegenüber der Arbeitslosenversicherung gefährden.