

Urteil

Konsequenzen einer erzwungenen Kündigung

Wird dem Arbeitnehmenden die Kündigung aufgezwungen, verlängert sich die Kündigungsfrist so lange, wie der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden arbeitsunfähig ist.

Sachverhalt

Ab 1. Januar 1990 war A. als Mitarbeiter für die E. AG tätig. Mit Schreiben vom 19. Juli 2004 unterbreitete die E. AG A. einen Vorschlag zur Einigung, indem es um den Austritt aus der Firma ab 31. Oktober 2004 ging. Das Schreiben enthielt unter anderem Folgendes:

«[...] Da infolge der zu belasteten Arbeitsatmosphäre eine weitere Zusammenarbeit von Ihren Vorgesetzten nicht mehr gewünscht ist, wurde beschlossen, Ihr Anstellungsverhältnis bereits per 31.10.2004 aufzulösen. Ihre dazu notwendige Kündigung erwarten wir bis am 23. Juli 2004 (bis spätestens 15.00 Uhr bei uns eintreffend), andernfalls die Kündigung nach Ablauf dieser Frist durch den Arbeitgeber erfolgt.

[...] Der Form halber weisen wir Sie darauf hin, dass diese Vereinbarung lediglich Gültigkeit hat für den Fall, dass die Kündigung fristgerecht durch Sie erfolgt. Bei einer eventuellen Kündigung unsererseits werden die Kündigungsbedingungen neu definiert. [...]».

Mit Schreiben vom 23. Juli 2004 kündigte A. sein Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2004. Die E. AG hat mit Schreiben vom 12. August 2004 A. die Annahme der Kündigung auf Ende Dezember 2004 bestätigt.

Zwischen dem 2. und dem 15. Dezember 2004 wurde A. zu 50 Prozent arbeitsunfähig. Ab dem 16. Dezember 2004 bis zum 28. Februar 2005 war er zu 100 Prozent arbeitsunfähig.

Aus den Erwägungen

Die Art des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien ist unbestritten. Es handelt sich um einen Einzelarbeitsvertrag gemäss Art. 319ff. OR.

Art. 336c OR, in dem es um die so genannte «Kündigung zur Unzeit» geht,

kommt nicht zur Anwendung, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmenden ausgegangen war, beziehungsweise wenn man es mit einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels gegenseitiger Konzessionen zu tun hat («Aufhebungsvertrag»).

In diesem Fall macht die E. AG selbst nicht geltend, die Parteien hätten einen Aufhebungsvertrag des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen (Art. 115 OR). Hingegen erklärt sie, der Vertrag sei auf Grund der Kündigung durch den Arbeitnehmer beendet worden.

Es ist unbestritten, dass die Willensäusserung, die dem Arbeitsvertrag ein Ende setzte, jene ist, die einseitig von A. am 23. Juli 2004 zum Ausdruck gebracht wurde.

Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Rechtsprechung dann eine Ausnahme vorsieht (und in diesem Fall Art. 336c OR anwendet), wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden die Kündigung praktisch «aufgezwungen» hat, das heisst, wenn die Kündigung zwar vom Arbeitnehmenden ausgesprochen wurde, jedoch die Folge eines vom Arbeitgeber selbst an ihn gerichteten «Rats» ist, um eine Entlassung seinerseits zu vermeiden.

Nebenbei ist übrigens darauf hinzuweisen, dass auch im Falle des Abschlusses einer Vereinbarung zur Auflösung des Arbeitsvertrags Art. 336c OR anwendbar ist, wenn diese Vereinbarung vom Arbeitnehmenden auf Druck des Arbeitgebers eingegangen wurde, oder wenn diese dazu dient, die Bestimmungen über den Kündigungsschutz zu umgehen.

Im vorliegenden Fall geht die Kündigung, wie bereits gesagt, eindeutig vom Arbeitnehmer aus. Ebenso klar ist aber,

dass sie von der E. AG «herausgefordert» und «verlangt» wurde, da sie den Kläger vor die Wahl stellte, wenn er nicht kündige, werde sie es tun. Zu behaupten, dass Art. 336c OR nicht anwendbar sei, käme daher einem Verstoss gegen den Grundsatz von Treu und Glauben gleich. Es geht nicht darum, festzustellen, ob A., als er die Kündigung vom 23. Juli 2004 unterzeichnete, seinen Willen zum Ausdruck brachte oder nicht. Er hat den Vertrag zwar gekündigt, doch offensichtlich auf deutlichen Druck des Arbeitgebers.

Übrigens geht aus dem Ermittlungsverfahren klar hervor, dass A. – durch einen konstanten, starken und zermürbenden psychologischen Druck aus seinen ursprünglichen Aufgaben gedrängt – dazu bewogen wurde, das Arbeitsverhältnis selbst aufzulösen.

Auf Grund von Art. 336c OR (der, wie gesehen, für den vorliegenden Fall anwendbar ist) kann das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden, solange der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Bei einer Kündigung vor Beginn der Krankheitsperiode wird die bei Krankheitsbeginn noch nicht verstrichene Frist unterbrochen und erst wieder nach der Sperrfrist fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2 OR).

Urteil des Arbeitsgerichts

der Stadt Locarno, 31. Juli 2008

(DI.2007.146)

(Übersetzung aus dem Italienischen)