



Illustration: Christine Rürf

Urteil

Stillschweigende Vertragsänderung

Stillschweigen kann Zustimmung zu einer Vertragsofferte oder Vertragsänderung bedeuten, wenn keine ausdrückliche Zustimmung zu erwarten ist. Handelt es sich aber um eine einseitige Verschlechterung des Vertrages, ist grosse Zurückhaltung angezeigt.

Sachverhalt

Im Arbeitsvertrag mit dem «Allrounder/ Hilfsarbeiter» A. war nebst dem Monatslohn auch ein 13. Monatslohn vereinbart worden. Nach seinem Austritt im Juni 2009 forderte er unter anderem den 13. Monatslohn für die Vertragsdauer von 16 Monaten.

Aus den Erwägungen

An der Hauptverhandlung bestätigte die Arbeitgeberin Y. grundsätzlich, dass es bezüglich des 13. Monatslohnes eine Vereinbarung gegeben habe, diese sei aber ein Fehler gewesen. Sie stellte sich auf den Standpunkt, A. keinen 13. Monatslohn auszahlen zu müssen, da dieser abgeschafft worden sei. In einer Mitarbeiterversammlung sei beschlossen worden, dass zukünftig auf die Auszahlung eines 13. Monatslohnes verzichtet werde, dafür könne jeder Mitarbeiter das Geschäftsauto für die Fahrt von der und zur Arbeitsstelle benützen. Dies sei mit A. so besprochen worden, welcher damals nichts dazu gesagt habe.

A. brachte vor, es habe nie eine Sitzung gegeben, an der gesagt worden sei, es gebe keinen 13. Monatslohn mehr. Als er die Stelle verlassen habe, habe er gesagt, dass er den 13. Monatslohn wolle. Er habe nie ein Geschäftsauto bekommen. Er sei jeweils abgeholt worden, da er gar keine Autoprüfung habe. Er sei nie mit dem Fahrzeug gefahren.

Stillschweigen kann Zustimmung zu einer Vertragsofferte bzw. zu einer Änderung eines Vertrages bedeuten, wenn wegen der besonderen Natur des Geschäftes eine ausdrückliche Zustimmung nicht zu erwarten ist (Art. 6 OR). Auf das Arbeitsvertragsrecht bezogen, ist das Stillschweigen des Arbeitnehmers immer dann als Zustimmung zu werten, wenn der Arbeitgeber eine Offerte zu einer für den Arbeitnehmer günstigeren Vertragsänderung macht (zum Beispiel Offerte zu einer Lohnerhöhung).

Auch Vertragsverschlechterungen – aus Sicht des Arbeitnehmers – können formlos, d. h. mündlich oder stillschwei-

gend, vereinbart werden, beispielsweise wenn sie vom Arbeitgeber bekannt gegeben und in der Folge so gehandhabt werden, ohne dass von Seiten des Arbeitnehmers protestiert wird. Bei der Annahme einer stillschweigenden Änderung zu Lasten des Arbeitnehmers ist aber grosse Zurückhaltung am Platz, weil derjenige, der die bisherige Vereinbarung nicht mehr gelten lassen will, dies unmissverständlich manifestieren muss. Nach Lehre und Rechtsprechung ist dann eine konkludente Vertragsänderung anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer mehrmals – in der Regel mindestens drei- bis sechsmal – einen tieferen als den vereinbarten Lohn entgegennimmt, ohne dagegen zu protestieren.

Der Meinung von Y., A. habe die Vertragsanpassung akzeptiert, da er sich dazu nicht geäußert habe, kann nicht gefolgt werden. Eine stillschweigende Annahmeerklärung ist vorliegend nicht ersichtlich, zumal es sich bei der Änderung um eine Verschlechterung für A. handelt. Da er gar keinen Fahrausweis besitzt, hätte er von der Benützung des Geschäftsautos in keiner Weise profitiert. Er hätte also mit anderen Worten ersatzlos auf den 13. Monatslohn verzichtet. Aus dem Umstand, dass A. nicht sofort gegen die Nichtausrichtung des 13. Monatslohnes protestierte, sondern erstmals beim Verlassen der Arbeitsstelle oder allenfalls erst mit Schreiben vom 10. Juli 2009, kann folglich keine konkludente Vertragsanpassung abgeleitet werden. Beim vorliegenden Arbeitsverhältnis wäre einzig eine Auszahlung des 13. Monatslohnes per Ende 2008 erfolgt, weshalb A. keineswegs über längere Zeit hinweg dessen Nichtbezahlung protestlos hingenommen hatte. Damit muss die Frage, ob tatsächlich ein entsprechender Beschluss an der Mitarbeiterversammlung gefasst wurde, nicht beantwortet werden. Y. hat den nach wie vor geltenden Arbeitsvertrag vom 29. Januar 2008 und die darin enthaltenen Bestimmungen vollumfänglich gegen sich gelten zu lassen und A. den 13. Monatslohn für 16 Monate auszuzahlen.

Aus Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich (AGer., AN090713 vom 19. Oktober 2009)