

Arbeitsrecht: Aufhebungsvereinbarung – Ist der Arbeitsvertrag tatsächlich aufgehoben?

Die Situation zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter gestaltet sich seit längerem schwierig. Bereits mehrfach haben die beiden im Beisein der HR-Verantwortlichen Lösungsansätze diskutiert. Dennoch hat sich das Arbeitsklima nicht verbessert und das Arbeitsverhältnis soll aufgelöst werden. Gerade in solchen Fällen kann eine Aufhebungsvereinbarung individuelle Lösungen bieten, welche die Interessen beider Parteien angemessen berücksichtigen. Doch was gilt es zu beachten?

Die wichtigste Frage für die involvierten Parteien ist: Wer möchte das Arbeitsverhältnis auflösen? Diese hat auf die Voraussetzungen für eine Aufhebungsvereinbarung massgeblichen Einfluss. Sollte der Arbeitgeber beim Ausbleiben einer Auflösungsvereinbarung eine ordentliche Kündigung erwägen, so ist die Initiative für die Kündigung eher ihm als dem Arbeitnehmer zuzuordnen und in umgekehrter Weise, wenn der Arbeitnehmer eine Kündigung erwägt.

Eine Aufhebungsvereinbarung muss nicht zwingend schriftlich abgeschlossen werden. Aus Beweisgründen ist dies dennoch zu empfehlen. Geht die Initiative für die Aufhebungsvereinbarung vom Arbeitgeber aus, ist dem Arbeitnehmer eine angemessene Bedenkfrist einzuräumen.

Zwingende Vorschriften des Arbeitsrechts (z.B. Sperrfristen und Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall, Kündigungsfrist) dürfen mit einer Aufhebungsvereinbarung nicht umgangen werden. Dies kann im Widerspruch zum Wunsch nach einer klaren und abschliessenden Vereinbarung stehen. In der Regel vereinbaren die Parteien einen Zeitpunkt, an welchem das Arbeitsverhältnis in jedem Fall endet und beispielsweise auch durch Krankheit oder Unfall nicht verlängert wird.

Mit der Beendigung auf ein bestimmtes Datum hin, ohne die Möglichkeit der Verlängerung durch Krankheit oder Unfall, vergewissert sich der Arbeitgeber, dass die gesetzlichen Vorschriften zur Sperrfrist und Lohnfortzahlung bei Krankheit nicht zur Anwendung gelangen. Dafür ist der Arbeitnehmer angemessen zu entschädigen. Mit anderen Worten: das Risiko Krankheit oder Unfall muss vorab bewertet werden. Dabei kommt der Initiative zum Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung erhebliches Gewicht zu. Ging der Vorschlag für die Aufhebungsvereinbarung vom Arbeitgeber aus, so hat er dem Arbeitnehmer Vorteile aus seiner Sphäre zukommen zu lassen (in der Regel in Form einer finanziellen Abfindung). Wünscht hingegen der Arbeitnehmer die Aufhebungsvereinbarung, muss er für die damit verbundenen Konsequenzen einstehen.

Ähnlich verhält es sich bei der Einhaltung der Kündigungsfrist. Erfolgt die Beendigung mittels Vereinbarung auf ein Datum vor dem Zeitpunkt, an welchem das Arbeitsverhältnis mittels ordentlicher Kündigung geendet hätte, so ist der Arbeitnehmer in finanzieller Hinsicht gleichzustellen wie wenn er gearbeitet hätte. Dabei ist vorausgesetzt, dass die Initiative für die Aufhebungsvereinbarung vom Arbeitgeber ausgeht. Im umgekehrten Fall dürfte in der Regel das Interesse des Arbeitnehmers die vorzeitige Aufhebung rechtfertigen.

Die Aufhebungsvereinbarung kann eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen und dabei den Interessen der Parteien angemessen Rechnung tragen. Diese individuelle Betrachtungsweise führt in der Regel zu einer hohen Akzeptanz von Aufhebungsvereinbarungen durch die Parteien. Dazu ist jedoch eine Einzelfallbeurteilung notwendig. Werden die jeweiligen Interessen nicht berücksichtigt, besteht die Gefahr einer Gesetzesumgehung, welche zur Folge haben kann, dass die entsprechende Bestimmung dennoch zur Anwendung gelangen würde. Dies gilt es im Interesse beider Parteien zu vermeiden.

Für weitere Auskünfte steht Ihnen Rechtsanwalt Simon Fricker, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, (sf@s-law.com) gerne zur Verfügung.