

ANWÄLTE-TIPP

Verzichtserklärungen beim Arbeitsende

Arbeitnehmern werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Schriftstücke zur Unterzeichnung vorgelegt, wonach sie sich «per Saldo aller Ansprüche auseinandergesetzt» erklären.

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmer auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten (Art. 341 Abs. 1 OR). Ein Verstoß gegen dieses Verzichtsverbot hat die Nichtigkeit des Verzichtsgeschäfts zur Folge, weshalb also der Arbeitnehmer an das von ihm unterzeichnete Schriftstück nicht gebunden ist.

Auf keinen Fall möglich ist gestützt auf die Bestimmung von Art. 341 Abs. 1 OR ein Verzicht auf den geschuldeten Ferienlohn, auf die Spe-

senentschädigung, auf den Lohn für geleistete Überstunden bzw. Überzeit, auf den Lohnzuschlag für Nacht- oder Sonntagsarbeit und z.B. auch auf die Kinderzulagen. Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer frei oder fällt der Arbeitnehmer aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit für längere Zeit aus, so hat er – zumindest für eine gewisse Dauer – auch einen Lohnanspruch, der vom Verzichtsverbot erfasst ist. Gleiches gilt für gesamtarbeitsvertraglich geregelte Mindestlöhne; auch darauf kann der Arbeitnehmer im Rahmen von Art. 341 Abs. 1 OR nicht gültig verzichten.

Ein einseitiger Verzicht des Arbeitnehmers auf zwingende gesetzliche Ansprüche fällt immer unter das gesetzliche Verbot von Art. 341 Abs. 1 OR. Etwas anders sieht die Situation bei einer abschliessenden Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus. Diesfalls kann ein Verzicht des Arbeitnehmers auf gewisse an sich zwingende Ansprüche ausnahmsweise zulässig sein, soweit auch der Arbeitgeber seinerseits ein ein-

deutiges Entgegenkommen zeigt. Ein solcher Fall dürfte etwa dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber eine angemessene Pauschalabfindung ausrichtet für Überstunden, deren Umfang und Notwendigkeit umstritten sind.

Die Zulässigkeit von Verzichtserklärungen oder sog. Saldoklauseln ist nicht immer von vornherein eindeutig. Arbeitnehmer tun deshalb gut daran, floskelartig formulierte «Schlussabrechnungen», «Quittungen» und «Schuldanerkenntnisse», wonach sie pauschal auf gewisse Ansprüche verzichten, gar nicht erst zu unterschreiben. Unterschreiben sie trotzdem und fühlen sie sich im Nachhinein ungerecht behandelt, ist gestützt auf Art. 341 Abs. 1 OR allenfalls noch nicht alles verloren. Umgekehrt bietet eine abschliessende Vereinbarung für den Arbeitgeber nicht unbedingt genügende Sicherheit, um nicht im Nachhinein doch noch vom Arbeitnehmer in Anspruch genommen zu werden.

Markus Stadelmann, Rechtsanwalt
in Weinfelden