

(Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission vom 23. März 2004 [PRK 2004-001])

Lohnfortzahlungspflicht bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Auslegung einer Vergleichsvereinbarung.

Art. 10 Abs. 2 Bst. c BPG. Art. 56 Abs. 1 und Abs. 2 BPV. Art. 23 VBPV.

- Wird ein auf unbefristete Zeit abgeschlossenes bestehendes Arbeitsverhältnis mittels Vereinbarung auf einen bestimmten, in der Zukunft liegenden Endtermin aufgelöst, wird es in ein befristetes umgewandelt (E. 3a). Die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall endet bei dieser Vertragsart analog der privatrechtlichen Regelung spätestens mit dem Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses (E. 3b und c).

- Zwar könnte sich der Arbeitgeber mittels Vereinbarung bereit erklären, für den Fall der Krankheit des Arbeitnehmers am Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses den Lohn über die gesetzliche Pflicht hinaus weiterzubezahlen. Eine solche Verpflichtung kann aber der vorliegend abgeschlossenen Vereinbarung nicht entnommen werden (E. 3d).

Droit au salaire lors de rapports de travail de durée déterminée. Interprétation d'une convention de dédommagement.

Art. 10 al. 2 let. c LPers. Art. 56 al. 1 und al. 2 OPers. Art. 23 O-OPers.

- Lorsqu'un rapport de travail conclu pour une durée indéterminée est résilié par convention prévoyant qu'il se terminera à une certaine date, il se transforme en rapport de travail de durée déterminée (consid. 3a). Le paiement du salaire en cas de maladie ou d'accident se termine en présence de tels contrats, de manière analogue aux prescriptions du droit privé, au plus tard à la fin des rapports de travail de durée déterminée (consid. 3b et c).

- L'employeur pourrait certes s'engager par convention, au-delà de ses obligations légales, à continuer de verser le salaire le cas échéant en cas de maladie à la fin de la durée déterminée des rapports de travail. Un tel engagement ne découle cependant pas de la convention en question (consid. 3d).

Diritto al salario in caso di rapporti di lavoro di tempo determinato. Interpretazione di un accordo di indennizzo.

Art. 10 cpv. 2 lett. c LPers. Art. 56 cpv. 1 e cpv. 2 OPers. Art. 23 O-OPers.

- Se un rapporto di lavoro di durata indeterminata è sciolto con un accordo che prevede la fine per un termine determinato, tale rapporto di lavoro diventa di durata determinata (consid. 3a). Per questo genere di contratto, il diritto al salario in caso di malattia o infortunio termina, analogamente alle regole del diritto privato, con la fine del rapporto di lavoro di durata determinata (consid. 3b e c).

- Il datore di lavoro potrebbe concludere un accordo che prevede la continuazione del versamento del salario oltre l'obbligo legale previsto in caso di malattia del dipendente alla fine del rapporto di lavoro di durata determinata. Un simile impegno non risulta però dall'accordo concluso nella fattispecie (consid. 3d).

Zusammenfassung des Sachverhalts:

A. X., geboren am (...), war während gut fünf Jahren im Bereich Y. des Eidgenössischen Departementes Z. als Verantwortlicher für Kommunikationsprojekte tätig. Gemäss Anstellungsschreiben vom (...) bzw. öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag vom (...) betrug sein Beschäftigungsgrad 100% und war er in der (...) Besoldungsklasse eingereiht. Per (...) erhielt er in der Person von A. einen neuen Vorgesetzten im Informationsdienst. Aufgrund des Eintritts des neuen Informationschefs erfuhr auch die Funktion von X. eine Veränderung. An einer Besprechung vom 14. Juni 2002 wurde diesem durch A. aufgrund der Beurteilung der Leistungen die Freistellung aus dem Arbeitsverhältnis per 1. Juli 2002 eröffnet. Nach längeren Einigungsversuchen schlossen das Departement Z., vertreten durch dessen Generalsekretär, und X. schliesslich mit Datum vom 18. Oktober bzw. 6. November 2002 folgende Vereinbarung ab:

«1. Die Parteien vereinbaren hiermit die Aufhebung des am [...] (Vertragsbeginn [...]) abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen per 31. Juli 2003.

2. X. wurde per 01. Juli 2002 freigestellt.

3. X. bezieht ab 01. Juli 2002 bis 31. Juli 2003 sein Ferienguthaben. Die Pikettentschädigung bis 30. Juni 2002 wird X. noch überwiesen. Er ist verpflichtet, sich um eine neue Anstellung zu bemühen und das Zustandekommen einer solchen unverzüglich dem Departement Z. mitzuteilen.

4. Die Lohnfortzahlung wird bis längstens am 31. Juli 2003 garantiert. Tritt X. eine neue Anstellung an, wird das Departement Z. in dem Umfang von seiner Lohnfortzahlungs- bzw. Abrechnungspflicht gegenüber Sozialversicherungen und Pensionskasse befreit, als X. an seiner neuen Arbeitsstelle verdient. X. ist verpflichtet, dem Departement Z. die Konditionen seiner Anstellung mitzuteilen.

5. Das Arbeitszeugnis umfasst das Zwischenzeugnis vom 30. November 2001 und eine Arbeitsbestätigung. X. hält ausdrücklich fest, dass er die am 14. Juni 2002 erfolgte Beurteilung seiner Arbeitsleistung vollumfänglich zurückweist. Das Departement Z. erstellt eine Arbeitsbestätigung, die inhaltlich - vor der Unterzeichnung der Vereinbarung - mit X. abgesprochen wird. Die Arbeitsbestätigung wird Zug um Zug mit der Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung X. übergeben.

6. Im Interesse des wirtschaftlichen Fortkommens und der beruflichen Neuorientierung, finanziert das Departement Z. X. gegen Nachweis der entsprechenden Kosten ein Outplacement bzw. Weiterbildungen mit einem Kostendach bis zu einer Höhe von CHF xx.-. Das Departement Z. bezahlt die Anwaltskosten (inklusive Kostenvorschuss von CHF 3'228.-) von X. (siehe dazu auch Pkt. 10). Die Parteikosten werden innerhalb von 10 Tagen nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung fällig.

7. Über die interne und externe Kommunikation hinsichtlich der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses verständigen sich die

Parteien - unter Beachtung der Ziff. 11 der vorliegenden Vereinbarung - informell.

8. Der Bereich Y. des Departementes Z. wird alle an X. adressierte - nicht im Zusammenhang mit dem Departement stehende Post - sei es, dass sie als E-mail oder per Fax/Briefe eingeht, wie z. B. militärische Mitteilungen etc. einmal wöchentlich weiterleiten. Entsprechendes gilt für die Telefonanrufe auf die Geschäftsnummer von X. X. ist dafür besorgt, seine Adressänderung möglichst rasch mitzuteilen.

9. Mit der Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung erklären sich die Parteien - mit Ausnahme möglicher Ansprüche von X. wegen Krankheit, Unfall, etc. und den Abrechnungspflichten des Bereichs Y. gegenüber Sozialversicherungen/ Pensionskasse - per Saldo aller Ansprüche auseinandergesetzt.

10. Das Departement Z. bezahlt die Anwaltskosten von X. in der Höhe von CHF xx.- (inklusive Auslagen) zuzüglich 7,6% MWST.

11. Über die Modalitäten der vorliegenden Vereinbarung wird Stillschweigen vereinbart. Die Parteien verpflichten sich, sich jeglicher Äusserungen, welche das private oder wirtschaftliche Fortkommen behindern oder den Ruf der anderen Partei schädigen könnte, zu enthalten.

12. Sollte X. seinen Verpflichtungen gemäss Ziff. 3 und 4 nicht nachkommen, wird das Departement Z. zuviel geleistete Zahlungen nachfordern.»

B. Am 29. Juli 2003 erhielt der Bereich Y. von X. ein Arztzeugnis. Darin bescheinigt med. prakt. B., (...), dass X. seit 28. Juli 2003 notfallmässig in seiner Behandlung steht und voraussichtlich für 4-8 Wochen wegen Krankheit ganz arbeitsunfähig ist. Der gleiche Arzt stellte in der Folge weitere Zeugnisse aus, in denen er weiterhin eine vollständige Arbeitsunfähigkeit von X. bescheinigte, letztmals am 27. Januar 2004. Am 30. Juli 2003 informierte X. den Bereich Y. schriftlich über die seit 1. Juli 2002 erfolglos getätigten Bemühungen, eine Anstellung zu finden. Von dem für Outplacement und Weiterbildung eingesetzten Betrag von maximal CHF xx.- benutzte er CHF 7'560.- für PC-Kurse sowie CHF 3'040.- für eine Studienreise im Hinblick auf die Übernahme einer selbständigen Beratertätigkeit. Die Allgemeine Arbeitslosenkasse teilte X. mit Schreiben vom 15. Oktober 2003 mit, sie lehne Ansprüche auf Arbeitslosenentschädigung ab dem 1. September 2003 ab, wobei sie u. a. auf Ziff. 9 der Vereinbarung vom 6. November 2002 verwies, wonach X. mit der Vereinbarung auf mögliche Ansprüche wegen Krankheit usw. nicht verzichtet habe. Der Bereich Y. informierte X. mit Schreiben vom 29. Oktober 2003 dahingehend, dass die von ihm gemeldete krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit keine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über den 31. Juli 2003 hinaus bewirke und das Departement Z. nicht zu (Kranken-) Lohnzahlungen über den 31. Juli 2003 hinaus verpflichtet sei. Im Namen von X. stellte sich Fürsprecher C. in einem Schreiben vom 14. November 2003 demgegenüber auf den Standpunkt, die Vereinbarung vom 18. Oktober bzw. 6. November 2002 stelle einen Vergleich dar und aus Ziff. 9 folge klar, dass das Departement Z. für mögliche Ansprüche von X. hafte, die durch Krankheit, Unfall usw. während der Dauer des Arbeitsverhältnisses (also bis 31. Juli 2003) entstanden seien. Er ersuche demnach, die Lohnzahlungen an X. unverzüglich wieder aufzunehmen. Soweit das Departement Z. an seiner Rechtsauffassung festhalte, erwarte er eine Verfügung mit Rechtsmittelbelehrung. Darauf teilte der Bereich Y. dem Vertreter von X. in einem mit einer Rechtsmittelbelehrung an die Personalrekurskommission versehenen Schreiben vom 5. Dezember 2003 mit, das Departement Z. halte vollumfänglich an seiner im Schreiben vom 29. Oktober 2003 dargelegten Rechtsauffassung fest. Das mit X. bestehende unbefristete Arbeitsverhältnis sei mit der Auflösungsvereinbarung in ein per Ende Juli 2003 befristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt worden. Eine Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberschaft bestehe nicht. Das Departement Z. sei X. mit der erwähnten Vereinbarung in grosszügiger Art und Weise entgegengekommen und es sehe keinen Anlass für weitere Leistungen.

C. Gegen die Verfügung des Departementes Z. vom 5. Dezember 2003 lässt X. (Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 7. Januar 2004 bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) Beschwerde erheben. Er beantragt, die Verfügung vom 5. Dezember 2003 sei aufzuheben und der Bereich Y. zu verpflichten, die dem Beschwerdeführer gemäss Art. 29 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) in Verbindung mit Art. 56 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) zustehenden Lohnfortzahlungen bei Krankheit rückwirkend ab 1. August 2003 wieder aufzunehmen. In der Begründung wird unter anderem geltend gemacht, gemäss Art. 55 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021) komme der Beschwerde aufschiebende Wirkung zu. In einer prozessleitenden Verfügung sei der Bereich Y. daher anzuweisen, die Lohnzahlungen ab 1. August 2003 unverzüglich wieder aufzunehmen und die ausstehenden Löhne von August-Dezember 2003 nachzubezahlen.

D. In seiner Vernehmlassung vom 2. Februar 2004 beantragt das Departement Z., die Beschwerde sei vollumfänglich abzuweisen und der Beschwerde sei die aufschiebende Wirkung zu entziehen.

Auf die weitergehenden Ausführungen in den Eingaben an die PRK wird - soweit entscheidungswesentlich - im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Aus den Erwägungen:

1.a. und b. (...)

2.a. und b. (...)

3. Vorliegend ist nicht nur verfahrensrechtlich, sondern auch materiell das neue (öffentliche) Recht des Bundes, mithin vorab das Bundespersonalgesetz, anzuwenden. Denn es liegt ein öffentlich-rechtlicher Arbeitsvertrag vor, den der Bereich Y. und der Beschwerdeführer am (...) 2001 abgeschlossen haben. Dieser Vertrag löste ein bestehendes (altrechtliches) Anstellungsverhältnis auf den 1. Januar 2002 ab, wobei die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Vertrag nicht befristet wurde. Nach Art. 10 Abs. 1 BPG können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt beenden. Das BPG erwähnt die Beendigung durch Auflösungsvertrag an erster Stelle, weil einvernehmliches Vorgehen nicht nur für die Begründung und die Änderung, sondern auch für die Beendigung des Arbeitsvertrages die Norm sein soll (vgl. Botschaft des Bundesrates vom 14. Dezember 1998 zum Bundespersonalgesetz, BBl 1999 1612 f.; Liliane Subilia-Rouge, La nouvelle Lpers: quelques points de rencontre avec le droit privé du travail, in Revue de droit administratif et de droit fiscal - 1e partie droit administratif - 59/2003, S. 306). Ein Auflösungsvertrag kann auch im Rahmen eines gerichtlichen oder aussergerichtlichen Vergleiches abgeschlossen werden.

a. Der Bereich Y. und der Beschwerdeführer haben in diesem Sinne in der Vereinbarung vom 18. Oktober bzw. 6. November 2002 das bestehende unbefristete Arbeitsverhältnis einvernehmlich in ein befristetes umgewandelt, mit einem vertraglich vereinbarten Endtermin. Ziff. 1 der Vereinbarung hält entsprechend fest, dass die Parteien die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen auf den 31. Juli 2003 vereinbaren.

b. Befristete Arbeitsverhältnisse enden nach Art. 10 Abs. 2 Bst. c BPG ohne Kündigung mit dem Ablauf der Vertragsdauer (vgl. auch Art. 334 Abs. 1 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR], SR 220). Gemäss Art. 29 Abs. 1 BPG regeln die (personalrechtlichen) Ausführungsbestimmungen die Leistungen der Arbeitgeber an die Angestellten bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit, Unfall, usw. Gestützt darauf wird in Art. 56 Abs. 6 BPV festgehalten, dass das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) die Lohnfortzahlung bei befristeten Arbeitsverhältnissen regelt, und in Art. 23 der Verordnung des EFD vom 6. Dezember 2001 zur Bundespersonalverordnung (VBPV, SR 172.220.111.31) wird diesbezüglich ausgeführt, dass die Lohnfortzahlung nach Art. 56 Abs. 1 und 2 BPV spätestens mit dem Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses endet. Diese Regelung entspricht auch jener gemäss privatrechtlichem Arbeitsvertrag und der Doktrin dazu. So wird bei der Kommentierung zu Art. 334 OR etwa ausgeführt, dass der befristete Arbeitsvertrag nach Ablauf der vereinbarten Dauer automatisch endet, die Bestimmungen über den Kündigungsschutz somit nicht gelten und der Vertrag sogar bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der vorgesehenen Dauer endet (Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, Basel 1997, N. 4 zu Art. 334 OR; vgl. auch Adrian Staehelin/Frank Vischer, Zürcher Kommentar 1996, N. 17 zu Art. 334 OR). Gemäss einer weiteren Lehrmeinung spielt der Kündigungsschutz, der - wie der Name sagt - Schutz gegen Kündigungen bieten soll, nicht, wenn das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen endet. Ausser Betracht fällt eine Anwendung der Kündigungsschutzvorschriften insbesondere, wenn es zu einer einvernehmlichen Auflösung durch einen Aufhebungsvertrag gekommen ist, dessen Abschluss die eine Partei nachträglich bereut (Andrea Tarnutzer-Münch, Kündigungsschutz, in: Thomas Geiser/Peter Münch [Hrsg.], Stellenwechsel und Entlassung, Basel und Frankfurt am Main 1997, Rz. 2.6).

c. Für den vorliegenden Fall ergibt sich somit grundsätzlich, dass gemäss der zwischen den Parteien am 18. Oktober bzw. 6. November 2002 geschlossenen Vereinbarung das Arbeitsverhältnis und die Lohnzahlungspflicht des Departementes Z. am 31. Juli 2003 enden, auch wenn der Beschwerdeführer zum damaligen Zeitpunkt krank war. Die Abs. 1 und 2 von Art. 56 BPV regeln nur den krankheits- bzw. unfallbedingten Lohnanspruch bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen und gelangen hier nicht zur Anwendung.

d. Zu prüfen bleibt, ob Ziff. 9 der erwähnten Vereinbarung an dieser Ausgangslage etwas zu ändern vermag. Aufgrund der Möglichkeit, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einvernehmlich, z. B. in einem Vergleich, zu regeln, ist es im Anwendungsbereich des BPG nicht ausgeschlossen, eine mit Bezug auf Art. 10 Abs. 2 Bst. c BPG abweichende Lösung vertraglich zu vereinbaren. Auch Art. 334 Abs. 1 OR ist dispositives Recht und somit einer abweichenden Regelung durch die Parteien mittels Abrede zugänglich. Die Parteien können z. B. vereinbaren, dass sich entgegen der Vermutung der automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses an das befristete Arbeitsverhältnis ein neues Vertragsverhältnis anschliesst (Staehelin/Vischer, a.a.O., N. 30 zu Art. 334 OR). Einer Vereinbarung zugänglich wäre an sich auch eine Abrede dahin, dass sich der Arbeitgeber für den Fall der Krankheit des Arbeitnehmers am Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses bereit erklärt, den Lohn über die gesetzliche Pflicht hinaus bis zur Genesung des Arbeitnehmers bzw. während einer gewissen Zeit weiterzubezahlen. Eine solche Verpflichtung kann vorliegend indes nicht aus Ziff. 9 der Vereinbarung vom 18. Oktober bzw. 6. November 2002 abgeleitet werden. Darin erklären sich die Parteien - mit Ausnahme möglicher Ansprüche des Beschwerdeführers wegen Krankheit, Unfall, usw. - per Saldo aller Ansprüche auseinandergesetzt. Diese Erklärung kann - objektiv betrachtet und aufgrund des Vertrauensprinzips - nur dahin ausgelegt werden, dass allfällige Ansprüche wegen Krankheit des Beschwerdeführers vorbehalten bleiben, sofern sich solche aufgrund der anwendbaren personalrechtlichen Bestimmungen ergeben sollten. Nachdem dies aber - wie gezeigt - nicht der Fall ist, vermag Ziff. 9 der Vereinbarung dem Beschwerdeführer keine weitergehenden Ansprüche einzuräumen.

4. Die Beschwerde ist demnach als unbegründet abzuweisen. Mit dem vorliegenden Entscheid in der Sache wird die Frage nach der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde gegenstandslos. Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren vor der PRK, ausgenommen bei Mutwilligkeit, unentgeltlich (Art. 34 Abs. 2 BPG). Ansprüche auf Parteientschädigungen sind nicht gegeben (Art. 64 VwVG).

Dokumente der PRK