

Urteil

Einseitige Reduktion des Lohnes

Die Parteien können während der Vertragsdauer im gemeinsamen Einvernehmen und ohne besondere Formvorschriften eine Lohnkürzung für die Zukunft vereinbaren. Von einer stillschweigenden Vereinbarung respektive Einwilligung des Arbeitnehmers ist jedoch nur mit grosser Zurückhaltung auszugehen, zum Beispiel, wenn der Arbeitnehmer verschiedene Male einen tieferen Lohn als vereinbart akzeptiert hat.

Sachverhalt

Seit dem 11. August 2003 arbeitete A. für die X. SA. Im Arbeitsvertrag waren die Vollzeitbeschäftigung und ein Stundenlohn vorgesehen, der sich im Laufe der Zeit veränderte.

Am 24. März 2005 erlitt A. an seinem Arbeitsplatz einen Unfall. Der Fall wurde von der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (Suva) übernommen. A. war bis zum 10. April 2005 vollständig arbeitsunfähig und nahm danach seine Tätigkeit wieder zu 100 Prozent auf.

Nach mehreren Behandlungen, während denen er in verschiedenen Graden (ganz oder teilweise) arbeitsunfähig war, profitierte A. vom 1. Februar 2007 bis 17. September 2008 bei X. von beruflichen Eingliederungsmassnahmen in Form einer von der Invalidenversicherung (IV) finanzierten praktischen Ausbildung als Maschinenführer und Zeichner. Nach Ablauf dieser Massnahmen schätzte die IV die Erwerbsunfähigkeit des Versicherten auf 28 Prozent, während die Suva auf eine Arbeitsunfähigkeit von 30 Prozent ab dem 18. September 2008 kam. Nachdem sie Informationen über den Arbeitsplatz und die Tätigkeit von A. eingeholt hatte, gelangte die Suva jedoch zur Ansicht, in dieser Anstellung sei er voll arbeitsfähig. Trotz der Einwände von A. und X. erliess die Suva am 26. März 2009 eine formelle

Verfügung, in der sie dem Arbeitnehmer eine Invalidenrente mit der Begründung verweigerte, seine Erwerbsfähigkeit sei nicht wesentlich vermindert, und stellte am 31. März 2009 die Ausrichtung des Taggeldes (basierend auf einer Arbeitsunfähigkeit von 30 Prozent) an ihn ein.

Ab April 2009 erhielt A. von X. den Lohn für 70 Prozent der geleisteten Stunden. Ab September 2010 wurde A. von X. jedoch wieder zu 100 Prozent entlohnt, wobei auf der Lohnabrechnung ein «Überstundenlohn» von 30 Prozent der geleisteten Stunden aufgeführt war, der «bis zum Vorliegen eines rechtskräftigen Entscheids über die Einsprache gegen die Verfügung der Suva als Vorschuss (...) ausgerichtet wird». Ab Mai 2011 erschienen diese Angaben nicht mehr auf den Lohnabrechnungen.

Mit Schreiben vom 17. Mai 2011 erklärte A. über seinen Anwalt gegenüber X., er verlange für die Zeit vom 1. April 2009 bis 31. August 2010 die Nachzahlung seines vollen Lohnes. Am 8. und 12. Juli 2011 unterzeichneten X. und A. einen Nachtrag zu ihrem Arbeitsvertrag, wonach A. ab dem 1. August 2011 als technischer Zeichner und Laser-Programmierer zu einem Stundenlohn von brutto 31.50 Franken, Ferien und 13. Monatslohn nicht eingerechnet, angestellt wurde.

Nachdem A. vergeblich versucht hatte, von X. die Zahlung eines Lohnzusatzes



für April 2009 bis August 2010 zu erreichen, reichte er gegen sie Klage ein.

Aus den Erwägungen

2. Im weitergezogenen Urteil vertraten die kantonalen Richter die Meinung, das Fehlen einer formellen Reaktion von A. auf die Kürzung seines Lohnes durch X. ab April 2009 liege in den Einsprache- und Rekursverfahren begründet, die von beiden gemeinsam gegen die Verfügung der Suva geführt wurden. In dem A. den Ausgang des Rechtsstreits abwartete, hatte er nach Ansicht der Richter guten Grund, die Lohnreduktion als provisorisch zu betrachten, und X. durfte aus seinem Schweigen und aus der Tatsache, dass er für den Fall einer Verfügung zu seinen Ungunsten keinen ausdrücklichen Vorbehalt angebracht hatte, nicht ableiten, er sei mit der Lohnkürzung einverstanden. Hinzu kommt, dass X. ab September 2010 wieder den ursprünglichen Lohn zahlte, und zwar zunächst (teilweise) in Form von Vorschüssen, dann ab Mai 2011 ohne Einschränkungen. Daraus leiten die kanto-



Folgen Sie uns auf Twitter:
@arbeitgeber_ch



4.1 Der Lohn nach Art. 322 Abs. 1 OR ist eine Geldleistung, die für die Arbeitsleistung ausgerichtet wird. Dabei handelt es sich um einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsvertrages. Gemäss Art. 319 Abs. 1 OR wird der Lohn nach Zeitabschnitten oder nach der geleisteten Arbeit bemessen (Zeitlohn oder Akkordlohn). Da Art. 322 OR eine dispositive Bestimmung ist, können die Parteien mit einer Vereinbarung während der Vertragsdauer und vor Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist eine Lohnkürzung beschliessen. Eine solche Vereinbarung gilt jedoch nur für die Zukunft und darf sich nicht auf bereits erbrachte Arbeitsleistungen beziehen.

Der Arbeitgeber darf den Lohn des Arbeitnehmers ohne dessen Einverständnis oder eine entsprechende Vertragsklausel nicht einseitig kürzen. Eine einseitige Reduktion ohne Einverständnis des Arbeitnehmers ist eine teilweise Nichteinhaltung der Lohnzahlungspflicht.

Im Übrigen können die Parteien zwar während der Vertragsdauer im gemeinsamen Einvernehmen und ohne Beachtung besonderer Formvorschriften eine Lohnkürzung beschliessen, aber eine solche stillschweigende Vereinbarung kann nur ausnahmsweise anerkannt werden, zum Beispiel wenn der Arbeitnehmer wiederholt einen tieferen Lohn als ursprünglich vereinbart akzeptiert hat. Der Richter darf aus dem Schweigen eines Arbeitnehmers im Anschluss an eine für ihn nachteilige Vertragsänderung nur mit Zurückhaltung dessen Zustimmung ableiten; von einer solchen darf nur dann ausgegangen werden, wenn sich bei Nichteinverständnis des Arbeitnehmers nach den Regeln von Treu und Glauben oder nach den Grundsätzen des Rechts oder der Billigkeit eine Reaktion seinerseits aufgedrängt hätte. In Bezug auf die Beweislast hat der Arbeitgeber die besonderen Umstände zu nennen, aufgrund derer an-

zunehmen war, dass der Arbeitnehmer einer Lohnkürzung stillschweigend zugestimmt hatte.

4.2 X. bestreitet nicht, dass der strittige Lohn nach Zeitabschnitten gemäss Art. 319 Abs. 1 OR festgelegt wurde. Der Lohn ist somit unabhängig vom Ergebnis der von A. ausgeübten Tätigkeit nach Zeitabschnitten geschuldet.

Wird der Arbeitnehmer nach einem Unfall arbeitsunfähig, kommen die Taggelder in dem Ausmass dem Arbeitgeber zu, als er der versicherten Person trotz der Taggeldberechtigung Lohn zahlt. Deshalb wird der vom Arbeitgeber zu entrichtende Lohn dadurch höchstens im Rahmen der – relativ zwingenden (Art. 362 OR) – Vorschriften von Art. 324b OR gekürzt, ohne dass deshalb die vertraglich vereinbarten Lohnbedingungen geändert werden können.

Diese Lohnbedingungen sind im Übrigen für die Bemessung der Taggelder massgebend. Stellt die Sozialversicherung anschliessend die Ausrichtung dieser Leistungen aus irgendeinem Grund ein, kann der Arbeitgeber nicht geltend machen, er habe – vorübergehend – die Lohnzahlung nur teilweise übernommen, und daraus schliessen, der Arbeitnehmer habe einer Lohnkürzung zugestimmt. Macht der Arbeitnehmer zudem wie im vorliegenden Fall entgegen der von der Sozialversicherung vertretenen Meinung geltend, er habe weiterhin Anspruch auf Versicherungsleistungen, und verwendet er Rechtsmittel, um diesen Anspruch durchzusetzen, kann nicht davon ausgegangen werden, dass er mit einer Verschlechterung der vertraglich vereinbarten Lohnbedingungen einverstanden ist.

*Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 4. März 2014
(4A_552/2013)
(Übersetzung aus dem Französischen)*