

*Urteil***Interpretation eines Arbeitsvertrages**

Der «secondment contract» ist ein Abänderungsvertrag mit dem einzigen Zweck, das Arbeitsverhältnis während der Dauer einer zeitlich beschränkten Versetzung anzupassen. Der ursprüngliche Vertrag besteht während dieser Periode latent weiter. Folglich stellt der «secondment contract» keinen neuen Arbeitsvertrag dar, da der Ursprungsvertrag nach Beendigung der temporären Versetzung wieder Gültigkeit erlangt.

**Sachverhalt**

Per Arbeitsvertrag vom 30. Juli 1998 wurde der in Paris wohnhafte A. ab 1. Oktober 1998 als Ingenieur in die Marketing- und Planungsdirection der französischen Zweigniederlassung der Société Internationale Y., einer belgischen Genossenschaft mit Sitz in Brüssel, berufen. Im Vertrag war festgehalten, dass das Unternehmen den Mitarbeiter A. in Abhängigkeit seiner betrieblichen Bedürfnisse in ein anderes Land versetzen konnte, in welchem es ebenfalls tätig war. Die Verweigerung einer solchen Zuteilung würde als Vertragsbruch interpretiert.

Am 12. Mai 2000 unterzeichnete Mitarbeiter A. mit der Gesellschaft Y. auf Geschäftspapier mit der Adresse der Genfer Filiale einen in englischer Sprache abgefassten Vertrag mit dem Titel «secondment contract», aufgrund dessen A. nach Genf versetzt wurde. Der neue Vertrag, welcher den früheren ausser Kraft setzte, sollte ab 1. Juli 2000 gültig sein. Die Versetzung war für drei Jahre vorgesehen und konnte durch beiderseitige Absprache um weitere zwei Jahre verlängert werden. Es war abgemacht, dass der ursprüngliche Vertrag nach abgeschlossener Versetzung wieder in Kraft treten würde. Das Dokument «secondment contract» unterstand ausdrücklich dem Schweizer Recht. Es enthielt namentlich die Lohnbedingungen für A. in der Schweiz und regelte die teilweise Übernahme der Übersiedlungskosten durch die Gesellschaft Y. Im Übrigen sah der Vertrag vor, dass beide Parteien ihn unter Berücksichtigung einer dreimonatigen Kündigungsfrist jederzeit auf schriftlichem Weg auflösen konnten. Sollte A. die Kündigung einreichen, so würde er nach Frankreich

zurückgeholt und damit wieder dem Ursprungsvertrag unterstellt.

Mit Schreiben vom 8. und 22. September 2003 teilte die Y. A. mit, dass sein Versetzungsvertrag zu Ende gehe, weil sein Arbeitsplatz sich als Folge einer Umstrukturierung erübrige. In einem erneuten Brief vom 28. November 2003 informierte die Y. A., dass der Versetzungsvertrag per 29. Februar 2004 erlösche und er ab 1. März 2004 wieder an seinem früheren Arbeitsplatz bei Paris erwartet werde.

A. hat die Beendigung des Versetzungsvertrages mit dem Argument einer ungültigen missbräuchlichen Auflösung angefochten.

Mit zwei Schreiben im März 2004 an die Filiale in Frankreich bat die Y. A. zur Vorsprache, wobei ein erster Termin vom 15. auf den 26. März verschoben wurde. In den entsprechenden Briefen wurde A. eine fristlose Kündigung angedroht, falls er an seinem Pariser Arbeitsplatz nicht rechtzeitig erscheine.

Am 29. März 2004 liess Y. A. wissen, dass er aus wichtigen Gründen, nämlich der Verweigerung der Arbeitsaufnahme in Paris, ab 1. März 2004 entlassen sei.

**Aus den Erwägungen**

**2.** Die Parteien haben das Dokument «secondment contract» ausdrücklich dem Schweizer Recht unterstellt. Diese Rechtswahl ist gültig.

**2.3.1** A. ist der Meinung, der «secondment contract» stelle einen Einzelarbeitsvertrag für sich dar, der sich vom früher unterzeichneten Vertrag dadurch unterscheide, dass mit Y. im ersten Fall Y. Frankreich, im zweiten Y. Schweiz gemeint sei.



Auf der offiziellen Website des Handelsregisters erscheint Y. als Gesellschaft mit Sitz in Brüssel (Belgien), die in der Schweiz zwei Filialen registriert hat.

Das Schweizer Recht definiert die Filiale als Bestandteil eines Hauptunternehmens mit eigenen dauerhaften Einrichtungen, in welchen eine gleichwertige Tätigkeit wie jene des Mutterbetriebes ausgeübt wird. Die Filiale geniesst eine gewisse finanzielle und geschäftliche Unabhängigkeit.

Anders verhält es sich mit der französischen Zweigniederlassung, weil in Frankreich eine Filiale eines ausländischen Unternehmens über keinerlei Selbständigkeit verfügt.

Weder im schweizerischen noch im französischen Recht gilt allerdings eine Filiale als eigenständige juristische Person, sodass davon auszugehen ist, dass A. beide Verträge mit ein und derselben Gesellschaft, nämlich Y., je nachdem vertreten durch ihre französische oder ihre schweizerische Zweigniederlassung, abgeschlossen hat.

Das erste von A. angeführte Argument hält somit nicht stand.

**2.3.2** Der zweite, in englischer Sprache abgefasste Vertrag trägt den Titel «secondment contract». Die Bezeichnung «secondment» deutet auf eine zeitgebundene Versetzung an einen andern Arbeitsplatz innerhalb ein und derselben Gruppe, eine provisorische Zuteilung, eine Abordnung hin.



Illustration: Christine Ruff

Der Inhalt des Vertrages bestätigt diese ganz besondere Interpretation und beweist, dass die Bezeichnung richtig gewählt war. Wie gesagt enthielt bereits der Ursprungsvertrag die Möglichkeit einer Versetzung in ein anderes Land, während das zweite Dokument die konkrete Versetzung des Arbeitnehmers nach Genf für drei Jahre mit einer allfälligen Verlängerung um zwei Jahre unter der Voraussetzung des gegenseitigen Einverständnisses regelte. Es war ebenfalls bereits vorgesehen, dass A. nach der Auslands-tätigkeit nach Frankreich zurückkehren und von da an wieder dem ersten Vertrag unterstehen würde.

Aus diesen Feststellungen ist zu schliessen, dass der Ursprungsvertrag mit der Unterzeichnung des «secondment contract» nicht erlosch, sondern nach der provisorischen Zuteilung von A. zur Genfer Filiale wieder seine Gültigkeit erlangen würde. Der «secondment contract» hatte lediglich den Zweck, die Vertragsbedingungen der zeitlich beschränkten Übersiedlung in die Schweiz anzupassen.

Zwischen den Parteien lag eine übereinstimmende Absicht vor.

**2.3.3** Damit, dass Y. der zeitgebundenen Abordnung von A. an die Schweizer Filiale ein Ende setzte, war klar, dass A. nach Frankreich zurückkehren musste und der ursprüngliche Vertrag wieder wirksam wurde. Y. hat A. übrigens

ausdrücklich gebeten, seine Arbeit in Paris wieder aufzunehmen.

Das Ende der provisorischen Zuteilung hatte nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge, sondern dieses wurde zwischen A. und Y. gemäss den ausdrücklichen Bedingungen des «secondment contract» an einem andern Ort weitergeführt. Das Arbeitsverhältnis blieb aufgrund der Vereinbarung beider Parteien bestehen. Da es sich beim Unterbruch der Versetzung um keine Kündigung handelte, hat das Kantonsgericht zu Recht die Anwendung von Art. 336 OR ausgeschlossen.

**2.3.4** A. gibt zu bedenken, dass Y. die provisorische Auslandsarbeit erst nach dreijähriger Dauer beenden durfte.

Das Kantonsgericht hat festgestellt, dass in der Tat eine provisorische Versetzung von drei Jahren vorgesehen war, die allenfalls in gegenseitigem Einverständnis um zwei Jahre verlängert werden konnte. Andererseits bestand eine Sonderklausel, die es jeder der Parteien «jederzeit» freistellte, unter Berücksichtigung einer dreimonatigen Frist die provisorische Arbeitsplatzzuteilung schriftlich zu kündigen.

Dass die Klausel jederzeit zum Zug kommen konnte, beweist, dass sie einem bestimmten Sinn und Zweck diene. Einerseits ermöglichte sie Y., ihre Mitarbeiter je nach Bedarf von einem Standort an den andern überzusiedeln, wie sie es im Ursprungsvertrag angekündigt hatte. Seitens des Arbeitnehmers hatte die Klausel den Vorteil, dass A. die Rückkehr nach Paris fordern konnte, falls ihm der Posten in Genf nicht passte.

Wenn A. annimmt, die betreffende Auflösungsklausel mit der dreimonatigen Kündigungsfrist komme erst nach Ablauf der vorgesehenen Dreijahresperiode und deren allfälligen zweijährigen Verlängerung zur Anwendung, so beraubt er mit dieser Auslegung den Begriff «jederzeit» seiner natürlichen Bedeutung.

Dadurch, dass das Kantonsgericht die Klausel auf eine vernünftige Art interpretiert, hat es die bundesrechtlichen Regeln über die Auslegung der Willensäusserungen (Art. 18 OR) auf keinen Fall verletzt. Y. hat somit die temporäre Versetzung auf gültige Weise beendet.

**2.3.5** A. erhebt ausserdem Anspruch auf Leistungen, die er aus einem mit Y. vereinbarten Beteiligungsplan ableitet.

Nach Prüfung der entsprechenden Vertragsbestimmungen ist die kantonale Instanz zum Schluss gekommen, dass A. die Leistungen nur beanspruchen konnte, wenn er sechs Jahre nach dem Stichdatum, nämlich am 30. April 2008, noch im Dienst von Y. stand. Der Inhalt dieser Bestimmungen gehört zu den eindeutig festgestellten Tatbeständen, die A. selber nicht bestreitet.

Da A. seine Arbeit in Paris nicht wiederaufgenommen hat, ist der Vertrag per Ende März 2004 erloschen. Die verlangte Dienstdauer ist nicht erreicht worden und A. kann somit hinsichtlich des Beteiligungsplanes keine Forderung erheben.

A. ficht die kantonale Argumentierung lediglich mit dem Anspruch an, dass er in Genf drei Jahre mit einer allfälligen weiteren Verlängerung um zwei Jahre hätte arbeiten können. Wie jedoch bereits gesehen, räumte der «secondment contract» dem Mitarbeiter kein Recht auf eine bestimmte Aufenthaltsdauer in Genf ein, sondern sicherte im Gegenteil jeder der Parteien die Möglichkeit zu, unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist die Versetzung abubrechen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, welche im März 2004 in Paris erfolgte, lässt sich aus dem angeführten Grund nicht aufschieben.

Man könnte sich allenfalls fragen, ob Y. vielleicht in schlechter Absicht dafür gesorgt hat, dass die Anwendungsbedingung für den Beteiligungsplan nicht zum Zug kam (Art. 156 OR). Aus dem kantonalen Entscheid geht allerdings hervor, dass das Arbeitsverhältnis in Paris daran scheiterte, dass A. nicht an seinen früheren Arbeitsplatz zurückkehren wollte und den Abruf aus seiner Auslandsstellung bestritt. Aus den objektiven Feststellungen der kantonalen Instanz sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass Y. wider Treu und Glauben gehandelt hätte.

*Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 3. Januar 2012 (4A\_422/2011) (Übersetzung aus dem Französischen)*