



Schiedsfähigkeit und Vertragsstrafen im Arbeitsrecht

Mit zwei Leitentscheiden hat das Bundesgericht Klarheit zu zwei kontrovers diskutierten Themen im Bereich des Arbeitsvertragsrechts geschaffen. Arbeitgeber sind gut beraten, ihre Vertragsklauseln in Arbeitsverträgen daraufhin zu überprüfen.

Schiedsfähigkeit von Arbeitsverträgen

Das Bundesgericht erörterte in seinem Entscheid 4A_7/2018 vom 18. April 2018 eingehend, ob und inwieweit Schiedsklauseln in Arbeitsverträgen wirksam vereinbart werden können.

Zunächst bestätigte das Bundesgericht, dass arbeitsvertragliche Gerichtsstandsvereinbarungen grundsätzlich erst nach Entstehung eines Rechtsstreits zulässig sind. Diese Einschränkung gilt allerdings gemäss Bundesgericht nur für staatliche Gerichtsverfahren, nicht dagegen für Schiedsverfahren. Eine Schiedsklausel kann folglich bereits im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gültig vereinbart werden.

Das Bundesgericht stellte ferner klar, dass die Schiedsfähigkeit von arbeitsrechtlichen Ansprüchen zwischen schweizerischen Parteien auf frei verfügbare Ansprüche beschränkt ist, also Ansprüche, auf die eine Partei ohne Weiteres verzichten kann. Unverzichtbare Ansprüche, wie z.B. solche aus missbräuchlicher Kündigung (Art. 336 OR), können dagegen nur von einem staatlichen Gericht beurteilt werden.

Im Unterschied dazu lässt die internationale Schiedsgerichtsbarkeit eine schiedsgerichtliche Beurteilung von arbeitsrechtlichen Forderungen grundsätzlich unbeschränkt zu. In der Lehre wurde lange kontrovers diskutiert, ob zwei schweizerische Parteien ein Arbeitsverhältnis freiwillig der internationalen Schiedsgerichtsbarkeit unterstellen können (sog. Opting-in). Dies hat das Bundesgericht nun in einem Obiter Dictum verneint.

Es ist daher zu empfehlen, Schiedsklauseln in Arbeitsverträgen entsprechend zu überprüfen.

Konventionalstrafen und Disziplinar massnahmen

Im Leitentscheid 4A_579/2017 vom 7. Mai 2018 hat das Bundesgericht zur Frage Stellung genommen, ob und inwieweit es zulässig ist, eine Konventionalstrafe zur Ahndung von Arbeitsvertragsverletzungen zu vereinbaren.

Die strittige Vertragsklausel besagte: „Bei Zuwiderhandlungen gegen diesen Vertrag, insbesondere gegen das Konkurrenzverbot oder die Geheimhaltungspflicht, schuldet die Arbeitnehmerin eine Konventionalstrafe von je CHF 50'000.-- pro Verstoss“.

Das Bundesgericht weist darauf hin, dass die Haftung des Arbeitnehmers nach Art. 321e OR weder einseitig noch einvernehmlich durch vertragliche Abmachungen verschärft werden darf. Gemäss Bundesgericht ist eine verschuldensunabhängige Konventionalstrafe mit Ersatzcharakter unzulässig und eine diesbezügliche Vertragsklausel

Autoren



Monika McQuillen
Partner



Dr. Michel Verde
Senior Associate

ungültig. Unzulässig sind auch Konventionalstrafen, wenn sie zu einer schadensunabhängigen Haftung des Arbeitnehmers führen.

Disziplinarmaßnahmen können hingegen grundsätzlich in Form von Vertragsstrafen in einem Einzelarbeitsvertrag vereinbart werden. Für die Gültigkeit ist jedoch erforderlich, dass

- i. die Tatbestände, die unter Strafe gestellt werden, klar umschrieben sind;
- ii. die Höhe der Strafe definiert und in Bezug zum Fehlverhalten verhältnismässig ist.

Das Bundesgericht entschied, dass die oben angeführte, strittige Vertragsklausel die Haftung des Arbeitnehmers in unzulässiger Weise verschärft. Zudem seien die für eine Vertragsstrafe erforderliche Bestimmtheit und Verhältnismässigkeit nicht gegeben. Daher wurde die gesamte Vertragsklausel als nichtig betrachtet.

Im Lichte dieses Urteils sollten Arbeitsvertragsklauseln, die Konventionalstrafen oder Schadenspauschalierung vorsehen, überprüft und wenn nötig angepasst werden.

Kontakt



Monika McQuillen

LL.M., Partner

Leiterin Fachbereich Arbeitsrecht

T: +41 44 204 90 90

monika.mcquillen@eversheds-sutherland.ch



Dr. Michel Verde

Senior Associate

Arbeitsrecht und Versicherungsrecht

T: +41 44 204 90 90

michel.verde@eversheds-sutherland.ch

eversheds-sutherland.ch

Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen sind ausschliesslich zu Informationszwecken gedacht und können keinesfalls eine angemessene Rechtsberatung ersetzen. Eversheds Sutherland AG, mit Sitz in Zürich (Schweiz), übernimmt keinerlei Verantwortung für Handlungen, die gestützt auf die in diesem Dokument enthaltenen Informationen getroffen werden.

© Eversheds Sutherland 2018. Alle Rechte vorbehalten. Eversheds Sutherland ist ein globaler Anbieter von juristischen Dienstleistungen, der seine Dienstleistungen über verschiedene, voneinander unabhängige Rechtsträger erbringt. Eversheds Sutherland ist der Name und die Marke, unter der die Mitglieder von Eversheds Sutherland Limited (Eversheds Sutherland (International) LLP und Eversheds Sutherland (US) LLP) sowie die von diesen kontrollierten oder verwalteten oder mit diesen verbundenen Unternehmen sowie die Mitglieder von Eversheds Sutherland (Europe) Limited (nachfolgend je einzeln als "Eversheds Sutherland Gesellschaft" und zusammen als "Eversheds Sutherland Gesellschaften" bezeichnet) juristische oder andere Dienstleistungen für Klienten auf der ganzen Welt erbringen. Die Eversheds Sutherland Gesellschaften bestehen und sind reguliert gemäss den jeweils auf sie anwendbaren behördlichen und gesetzlichen Bestimmungen und treten unter ihrer jeweiligen Firma auf. Die Verwendung des Namens Eversheds Sutherland dient nur der Beschreibung und bedeutet nicht, dass die Eversheds Sutherland Gesellschaften eine Gesellschaft bilden oder Teil einer globalen LLP sind. Die Mandatsvereinbarung zwischen dem Klienten und der beauftragten Kanzlei ist massgebend bezüglich der Verantwortung für die Erbringung der jeweiligen Dienstleistungen an einen Klienten. Eversheds Sutherland AG, mit Sitz in Zürich (Schweiz), ist Mitglied von Eversheds Sutherland (Europe) Ltd.