



Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Sozialversicherungsrecht

vom 28. April 2022 (725 21 265 / 93)

Unfallversicherung

Unfalldeckung bei Vorliegen eines Aufhebungsvertrages und Krankheit vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses; Rechtsgültigkeit des Aufhebungsvertrages

Besetzung Vizepräsident Christof Enderle, Kantonsrichter Jgnaz Jermann, Kantonsrichter Beat Hersberger, Gerichtsschreiberin Gisela Wartenweiler

Parteien **A.**____, Beschwerdeführer, vertreten durch Patrick Wagner, Rechtsanwalt, schadenanwaelte AG, Totentanz 5, Postfach 2039, 4001 Basel

gegen

SWICA Versicherungen AG, Rechtsdienst, Römerstrasse 37, Postfach, 8401 Winterthur, Beschwerdegegnerin

Betreff Leistungen

A. Der 1982 geborene A.____ war seit 1. März 2015 bei der B.____ AG im Verkauf Auslandsdienst angestellt und in der Funktion als Arbeitnehmer bei der SWICA Versicherungen AG (SWICA) obligatorisch gegen die Folgen von Unfällen und Berufskrankheiten versichert. Mit Aufhebungsvereinbarung vom 18. November 2019 wurde das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen per 18. Februar 2020 aufgelöst. Am 15. Dezember 2019 erkrankte der Ver-

sicherte und ist seither zu 100 % arbeitsunfähig. Mit Schreiben vom 27. Dezember 2020 meldete er der SWICA, dass er am 24. April 2020 einen Verkehrsunfall erlitten habe. Mit E-Mail vom 9. Februar 2021 und Verfügung vom 16. Februar 2021 verneinte die SWICA jedoch eine Leistungspflicht, da im Unfallzeitpunkt keine Unfalldeckung mehr bestanden habe. Gemäss rechts-gültiger Aufhebungsvereinbarung vom 18. November 2019 sei das Arbeitsverhältnis mit der B.____ AG unter Berücksichtigung der vertraglichen dreimonatigen Kündigungsfrist per 18. Februar 2020 bzw. per 20. März 2020 (Nachdeckung gemäss Art. 3 Abs. 2 des Bundesge-setzes über die Unfallversicherung [UVG] vom 20. März 1981) beendet worden. Zum Zeitpunkt des Unfallereignisses vom 24. April 2020 habe deshalb kein Lohnanspruch mehr im Sinne des UVG bestanden und die Nachdeckung sei abgelaufen. Die Sperrfristen gemäss Art. 336c des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR]) vom 30. März 1911 kämen bei einem Aufhebungsvertrag nicht zur Anwendung. Somit stehe dem Versicherten mangels Versicherungsdeckung kein Anspruch auf UVG-Leistungen zu. Daran hielt die SWICA in ihrem Entscheid vom 30. Juli 2021 fest.

B. Dagegen erhob A.____, vertreten durch Rechtsanwalt Jan Hermann, am 9. September 2021 Beschwerde ans Kantonsgericht, Abteilung Sozialversicherungsrecht (Kantonsgericht) und beantragte die Aufhebung des angefochtenen Einspracheentscheids sowie die Verpflichtung der SWICA, ihm die gesetzlichen Leistungen zurückgehend auf das Unfallereignis vom 24. April 2020 zu erbringen; unter o/e-Kostenfolge. Zur Begründung brachte er im Wesentlichen vor, dass die Aufhebungsvereinbarung vom 18. November 2019 aufgrund Verletzung zwingen-der gesetzlicher Kündigungsschutzbestimmungen (Art. 336 Abs. 2 OR) rechtsungültig sei. Dadurch habe sich das Arbeitsverhältnis um 90 Tage bis zum 18. Mai 2020 verlängert, weshalb die SWICA für das Unfallereignis leistungspflichtig sei.

C. In ihrer Vernehmlassung vom 21. Oktober 2021 beantragte die SWICA die Abweisung der Beschwerde.

D. Mit Schreiben vom 1. Dezember 2021 zeigte Rechtsanwalt Patrick Wagner an, dass er den Versicherten neu vertrete.

E. Mit Schreiben vom 3. Januar 2022 liess der Versicherte durch seinen Rechtsvertreter mitteilen, dass der Krankentaggeldanspruch zwischenzeitlich ausgelaufen sei. Am 16. Februar 2022 wies er zudem darauf hin, dass es in der Aussendienstbranche üblich sei, Aufhebungs-vereinbarungen zwecks Beendigung von Arbeitsverhältnissen abzuschliessen. Er habe das Arbeitsverhältnis nicht auflösen wollen, sondern er habe die Aufhebungsvereinbarung am 18. November 2019 nur deshalb unterzeichnet, weil es in dieser Branche so gemacht werde.

Das Kantonsgericht zieht **i n E r w ä g u n g** :

1. Gemäss Art. 56 Abs. 1 und Art. 57 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000, dessen Bestimmungen gemäss Art. 2 ATSG in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 UVG auf die Unfallversicherung anwendbar sind, kann

gegen Einspracheentscheide der Unfallversicherer beim zuständigen kantonalen Versicherungsgericht Beschwerde erhoben werden. Zuständig ist nach Art. 58 ATSG das Versicherungsgericht desjenigen Kantons, in dem die versicherte Person zur Zeit der Beschwerdeerhebung ihren Wohnsitz hat. Vorliegend befindet sich dieser in X.____ (BL), weshalb die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts zu bejahen ist. Laut § 54 Abs. 1 lit. a des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 beurteilt das Kantonsgericht als Versicherungsgericht als einzige gerichtliche Instanz des Kantons Beschwerden gegen Einspracheentscheide der Versicherungsträger gemäss Art. 56 ATSG. Es ist somit auch sachlich zur Behandlung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Auf die – im Übrigen frist- und formgerecht erhobene – Beschwerde vom 9. September 2021 ist demnach einzutreten.

2.1 Zu prüfen ist, ob die SWICA für das Unfallereignis vom 24. April 2020 leistungspflichtig ist. Gemäss Art. 3 Abs. 1 Satz 1 UVG beginnt die Versicherung an dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis anfängt oder erstmals Lohnanspruch besteht. Sie endet mit dem 31. Tag nach dem Tag, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört (Abs. 2). Im Zentrum der vorliegenden Streitigkeit steht die Frage, ob zum Zeitpunkt des Unfallereignisses vom 24. April 2020 noch eine UVG-Deckung bestand. Während die SWICA geltend macht, dass das Arbeitsverhältnis des Versicherten mit der B.____ AG aufgrund des Aufhebungsvertrags vom 24. November 2019 per 18. Februar 2020 bzw. per 20. März 2020 (Nachdeckung) beendet gewesen sei, ist der Versicherte der Auffassung, dass der Aufhebungsvertrag nicht rechtsgültig sei und sich das Arbeitsverhältnis durch die seit 15. Dezember 2019 bestehende Krankheit gestützt auf Art. 336c Abs. 2 OR um 90 Tage bis 18. Mai 2020 verlängert habe. Es ist somit als Erstes zu prüfen, ob der Aufhebungsvertrag rechtsgültig zustande gekommen ist.

2.2 Nach Art. 341 Abs. 1 OR kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten. Diese Bestimmung will die sich in einem Abhängigkeitsverhältnis befindlichen, sozial schwächeren Arbeitnehmenden davor schützen, dass sie während oder kurz nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses aus Furcht vor nachteiligen Folgen Verzichtserklärungen abgeben. Das Verzichtsverbot nach Art. 341 OR erfasst Ansprüche aus zwingendem Recht. Die relative Unverzichtbarkeit dieser Vorschriften verbietet jedoch nicht, das Arbeitsverhältnis jederzeit durch den Abschluss eines auf übereinstimmenden und mängelfreien Willenserklärungen beruhenden Aufhebungsvertrags aufzulösen, sofern eine solche Vereinbarung nicht zu einer klaren Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes führt. Mit anderen Worten müssen beide Parteien auf Rechte verzichten, so dass es sich um einen echten Vergleich mit gegenseitigem Nachgeben handelt, der nicht nur der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber Vorteile bringt. Der Unterschied zwischen einem verbotenen (einseitigen) Verzicht und einem zulässigen Vergleichsverzicht besteht darin, dass beim Vergleich beide Parteien auf Ansprüche von ungefähr gleichem Wert verzichten und so zu einer angemessenen Lösung gelangen. Dabei kann es sich auch um Ansprüche handeln, die im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses unsicher sind. Erforderlich ist, dass der Vergleich unter den konkreten tatsächlichen und rechtlichen Umständen zur Zeit seines Abschlusses als ange-

bracht erscheint (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 9. Juli 2020, 8C_94/2020, E. 6.2 mit Hinweisen).

2.3 Unvorhersehbare Umstände, die keiner Partei zugerechnet werden können und nach dem Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages, aber noch während der ohne den Abschluss des Aufhebungsvertrages massgebenden Kündigungsfrist auftreten, sind für die Frage der Zulässigkeit bzw. Rechtfertigung des Aufhebungsvertrages auch rückwirkend in die Beurteilung der legitimen Interessenlage miteinzubeziehen. Im Sinne einer Faustregel darf die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt sein, als sie bzw. er dies im Falle der Arbeitgeberkündigung gewesen wäre. Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer sind als Ausgleich dieser Nachteile entsprechende Vorteile zu gewähren, damit das Erfordernis der Reziprozität der Konzessionen erfüllt ist. Lohnansprüche, die der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer aufgrund der Sperrfrist und der damit verlängerten Vertragslaufzeit zustehen würden, sind daher von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber abzugelten (vgl. Urteil des Bundesgerichts vom 9. Juli 2020, 8C_94/2020, E. 6.3 mit Hinweisen).

2.4 Art. 336c Abs. 1 lit. b OR sieht vor, dass die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber nicht kündigen darf, während die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen. Gemäss Art. 336c Abs. 2 OR ist die Kündigung, die während einer solchen Sperrfrist erklärt wird, nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

3.1 Aus den Akten geht hervor, dass die B.____ AG mit Schreiben vom 18. November 2019 den Arbeitsvertrag vom 4. Februar 2015 per 18. Februar 2020 auflöste. Am gleichen Tag vereinbarten der Versicherte und die B.____ AG die Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 18. Februar 2020. Dabei wurde der Versicherte bei fortbestehender Lohnzahlung inkl. Anteil 13. Monatslohn sofort freigestellt. Zudem erhielt er die vereinbarte Prämie für das Jahr 2019 in Höhe von Fr. 6'000.--, unabhängig davon, ob die Ziele erreicht waren oder nicht, sowie eine "Sonderzahlung" in Höhe von Fr. 7'400.-- (vgl. Ziffer 8 der Aufhebungsvereinbarung). Weiter wurde in Ziffer 1.2 festgehalten, dass der Versicherte zur Kenntnis nahm, "dass es sich bei dieser Aufhebungsvereinbarung nicht um eine Kündigung handelt und die Bestimmungen über den Kündigungsschutz nicht zur Anwendung gelangen". Die Parteien sind sich damit einig, dass bei einem Aufhebungsvertrag die Kündigungsbestimmungen gemäss Art. 336c OR nicht zur Anwendung gelangen und ein solcher Vertrag nur gültig ist, wenn beide Vertragsparteien auf Rechte verzichten. Weiter weisen beide auf das Urteil des Bundesgerichts vom 9. Juli 2020, 8C_94/2020 hin, wonach im Einzelfall eine Interessensabwägung zu erfolgen hat, bei welcher zu beurteilen ist, ob die Ansprüche, auf die verzichtet wurden, von ungefähr gleichem Wert sind. Sie gehen demzufolge übereinstimmend davon aus, dass es für eine rechtskonforme Aufhebungsvereinbarung eines echten Vergleichs mit gegenseitigem Nachgeben bedarf.

3.2 In Würdigung der Aktenlage ist festzustellen, dass mit der Aufhebungsvereinbarung die dreimonatige gesetzliche Kündigungsfrist eingehalten wurde und dem Versicherten in dieser Zeit die vollen Lohnansprüche zustanden. Mit dem Abschluss der Aufhebungsvereinbarung verzichtete der Versicherte zu seinem Nachteil einzig auf die potenzielle Vertragsverlängerung unter Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit (Art. 336 Abs. 2 OR). Für seinen Verzicht auf den Kündigungsschutz erhielt er von seiner Arbeitgeberin eine Entschädigung in der Höhe von Fr. 7'400.--. Unglücklicherweise erkrankte der Versicherte während der Kündigungsfrist am 15. Dezember 2019 mit anschliessender 100%iger Arbeitsunfähigkeit. Der Versicherte ist jedoch durch seine Krankheit nicht schlechter gestellt als dies im Fall einer ordentlichen Kündigung gewesen wäre. Bei einer ordentlichen Kündigung hätte sich die Kündigungsfrist unbestrittenermassen bis 18. Mai 2020 verlängert (Art. 336c Abs. 2 in Verbindung mit Art. 336 Abs. 1 lit. b OR). Aus den Akten ergibt sich, dass der Versicherte den Lohn bis 18. Februar 2020 erhielt und vom zuständigen Krankenversicherer über den 18. Mai 2020 hinaus Krankentaggelder. Zwar geht aus den Akten nicht hervor, ob ihm Taggelder im Umfang von 100 % oder 80 % des Lohnes ausbezahlt wurden. Wird zu Gunsten des Versicherten davon ausgegangen, er hätte nur ein 80%iges Taggeld (d.h. 80 % von Fr. 5'000.-- = Fr. 4'000.-- pro Monat) bekommen, dann hätte er für die Zeit vom 19. Februar 2020 bis 18. Mai 2020, d.h. für 3 Monate, eine Einbusse von monatlich Fr. 1'000.-- gehabt. Diese wird jedoch allein durch die Sonderzahlung von Fr. 7'400.-- kompensiert. Steht die weitere Deckung des Lohnausfalls nach Beendigung des Arbeitsvertrages in der Aufhebungsvereinbarung fest, entfällt der Nachteil der verkürzten Lohnzahlung, welche eine Aufhebungsvereinbarung grundsätzlich mit sich bringt. Dies führt dazu, dass diesem vermeintlichen Nachteil der Aufhebungsvereinbarung kein Gewicht beigemessen werden kann (vgl. MARCO KAMBER, Die Aufhebungsvereinbarung im Arbeitsvertragsrecht [ArbR] 2013, S. 66). Nicht zu vergessen ist zudem, dass der Versicherte durch den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung seiner Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung während der ordentlichen Kündigungsfrist nicht mehr nachkommen musste. Diese Freistellung ist ein Vorteil, welcher der Versicherte in seiner Argumentation unberücksichtigt liess (vgl. KAMBER, a.a.O., S. 71). Es bestehen somit keine Gründe, welche die Aufhebungsvereinbarung als eine unzulässige Umgehung des zeitlichen Kündigungsschutzes erscheinen lässt. Die Vorteile, die der Versicherte mit dem Abschluss dieser Vereinbarung erhalten hat, überwiegen einen möglichen Nachteil betreffend Verzicht auf die gesetzliche Lohnzahlungspflicht seiner Arbeitgeberin. Die Aufhebungsvereinbarung stellt demzufolge einen echten Vergleich dar, weshalb sie rechtsgültig und verbindlich ist.

3.3 Daran ändert auch der Einwand des Versicherten nichts, wonach er das Arbeitsverhältnis nicht habe auflösen wollen. Er habe die Aufhebungsvereinbarung nur deshalb unterzeichnet, weil dies in der Aussendienstbranche üblich sei. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass er zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieser Vereinbarung Kenntnis vom Kündigungsschreiben vom 18. November 2019 hatte. Hätte er die Vereinbarung nicht unterschrieben, wäre das Arbeitsverhältnis aufgrund der Kündigung ebenfalls am 18. Februar 2020 beendet gewesen. Unter diesen Umständen kann nicht mehr davon gesprochen werden, er habe die Aufhebungsvereinbarung nicht freiwillig unterzeichnet.

3.4. Nach dem Gesagten ist festzustellen, dass die Aufhebungsvereinbarung vom 18. November 2019 rechtsgültig zustande gekommen ist und die Leistungspflicht der SWICA unter der Berücksichtigung der Nachdeckung am 20. März 2020 geendet hat. Damit bestand im Zeitpunkt des Unfallereignisses vom 24. April 2020 kein Versicherungsschutz mehr durch die SWICA. Die Beschwerde ist demnach abzuweisen.

4. Es bleibt über die Kosten zu entscheiden. Art. 61 lit. f ATSG in der seit dem 1. Januar 2021 massgebenden Fassung hält fest, dass das Verfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig ist, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist. Das UVG sieht keine Kostenpflicht vor, weshalb der vorliegende Prozess vor dem kantonalen Gericht für die Parteien kostenlos zu sein hat. Es sind demnach für das vorliegende Verfahren keine Kosten zu erheben. Eine Parteientschädigung wird dem Ausgang des Prozesses entsprechend nicht ausgerichtet.

Demgemäss wird **e r k a n n t** :

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen
 2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
 3. Es wird keine Parteientschädigung ausgerichtet.