Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.237/2004 /lma

Urteil vom 1. Oktober 2004
I. Zivilabteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident,
Bundesrichter Nyffeler, Bundesrichterin Kiss,
Gerichtsschreiber Widmer.

Parteien
A._____,
Beklagte und Berufungsklägerin, vertreten durch Herrn PD Dr. Peter V. Kunz und Herrn David Horak, Rechtsanwälte,

gegen

B._____,
Kläger und Berufungsbeklagten, vertreten durch Rechtsanwalt Martin Zumbühl.

Gegenstand
Forderung aus Arbeitsvertrag,

Berufung gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Luzern, I. Kammer als Appellationsinstanz, vom 3. März 2004.

Sachverhalt:
A.
B._____ (Kläger) arbeitete seit 1. Mai 1996 bei der A._____ AG (Beklagte). Im Arbeitsvertrag vom 5. Februar 1996 wurde seine Funktion als "Gruppen-Controller der A._____-Gruppe" umschrieben. Der Lohn wurde gemäss Ziffer 4 des Arbeitsvertrages wie folgt festgelegt:
"Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Lohn, der sich aus einem "fixen Lohnanteil" und einem "variablen Lohnanteil" zusammensetzt.

Der Betrag des variablen Ziellohnanteiles wird je nach persönlicher Leistung und Geschäftserfolg durch den Verwaltungsratsausschuss der Arbeitgeberin nach Abschluss des Geschäftsjahres und Vorliegen der Jahresrechnung für das Kalenderjahr festgesetzt, wobei der in diesem Vertrag nachstehend festgesetzte variable Ziellohnanteil erhöht oder vermindert werden kann. Bei der Festsetzung des variablen Ziellohnanteiles werden die persönliche Leistung des Arbeitnehmers und die Zielerreichung resp. Budgetabweichungen im vergangenen Jahr zu je 50 % gewichtet.

Der fixe Lohnanteil wird in 13 monatlichen Raten ausbezahlt, wobei die 13. Rate jeweils mit dem November-Zahltag fällig wird.

Der variable Ziellohnanteil wird im vierten Monat nach Abschluss des Geschäftsjahres ausbezahlt. Für das Geschäftsjahr 1995/96 wird der variable Ziellohnanteil garantiert.

Der Jahreslohn setzt sich wie folgt zusammen:
- fixer Lohnanteil Fr. 100'000.–

- variabler Ziellohnanteil Fr. 20'000.–
Ziellohn Fr. 120'000.–
- fixe Spesen (12 x Fr. 500.00) Fr. 6'000.–"
Mit Schreiben vom 28. November 1997 teilte der Delegierte des Verwaltungsrates der A._____ Holding AG dem Kläger und weiteren Kadermitarbeitern mit, dass rückwirkend auf den 1. Oktober 1996 ein Kaderoptionsplan eingeführt werde. Die Optionen auf Namenaktien der A._____ Holding AG seien dem Kläger durch den Ausschuss des Verwaltungsrates bei der Festlegung des variablen Ziellohnes zugeteilt worden. Die Option zu einem Preis von Fr. 500.– laufe ab 1. Oktober 1996 und sei nach Ablauf einer dreijährigen Sperrfrist zwischen dem dritten und vierten Jahr gegen Bezahlung des Bezugspreises von Fr. 1'775.– gegen eine Namenaktie der A._____ Holding AG einzulösen.
Der Kläger nahm die ihm zugeteilten Optionen entgegen und löste die Optionen für das Jahr 1997 gegen Aktien der A._____ Holding AG ein.
Am 30. April 2001 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten auf den 31. August 2001. Die erhaltenen Optionen für die Jahre 1998, 1999 und 2000 konnte er wegen der dreijährigen Sperrfrist nicht mehr einlösen. In den Lohnausweisen für die Jahre 1998-2000 wurden die Optionsrechte jeweils mit einem Wert von Fr. 5'000.– ausgewiesen.

Am 14. September 2001 bezahlte die Beklagte dem Kläger für die Rückgabe der Optionen 1998-2000 Fr. 3'317.–.
B.
Mit Klage vom 4. Oktober 2001 beantragte der Kläger dem Arbeitsgericht des Kantons Luzern, die Beklagte zur Bezahlung folgender Beträge zu verurteilen:
- Fr. 11'683.– (im Lohnausweis 1998-2000 ausgewiesene Werte der Optionsrechte von je Fr. 5'000.– = Fr. 15'000.– abzüglich die erhaltene Zahlung von Fr. 3'317.–).
- Fr. 1'286.10 (Zins auf den drei verschiedenen Lohnforderungen bis 14.9.2001).
Am 18. September 2002 hiess das Arbeitsgericht die Klage bezüglich der Hauptforderung von Fr. 11'683.– gut, bezüglich der Zinsforderung im Umfang von Fr. 22.70.

Eine hiergegen erhobene Appellation der Beklagten wies das Obergericht des Kantons Luzern mit Urteil vom 3. März 2004 ab und verurteilte die Beklagte zur Zahlung von Fr. 11'705.70. Das Obergericht hielt - mit dem Kläger - dafür, die zugeteilten Optionen stellten Bestandteil des variablen Lohnes dar und nicht - wie die Beklagte postulierte - einen Teil eines Bonus (Gratifikation). Es erkannte weiter, der Kaderoptionsplan erweise sich als nichtige Abrede im Sinne von Art. 323b Abs. 3 OR (Truckverbot). Die Nichtigkeit führe zur Rückabwicklung des Geschäfts. Die Beklagte habe dem Kläger somit die Differenz zwischen dem seinerzeitigen Anrechnungswert und der bei der Rücknahme geleisteten Vergütung, somit Fr. 11'683.– nebst Zins, zu bezahlen.
C.
Die Beklagte beantragt dem Bundesgericht mit eidgenössischer Berufung, den Entscheid des Obergerichts aufzuheben und die Klage abzuweisen.
Der Kläger beantragt, die Berufung in Bestätigung des vorinstanzlichen Urteils abzuweisen.
Das Bundesgericht hat mit heutigem Datum eine in gleicher Sache von der Beklagten erhobene staatsrechtliche Beschwerde abgewiesen, soweit es darauf eingetreten ist.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.
Die Berufungsanträge sind zu begründen (Art. 55 Abs. 1 lit. c OG). In der Berufungsschrift ist anzugeben, welche Bundesrechtssätze und inwiefern sie durch den angefochtenen Entscheid verletzt sind. Die Gesetzesartikel brauchen allerdings nicht ausdrücklich genannt zu werden, falls aus den Vorbringen hervorgeht, gegen welche Regeln des Bundesprivatrechts die Vorinstanz verstossen haben soll (BGE 121 III 397 E. 2a S. 400). Unerlässlich ist aber, dass die Berufung auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingeht und im Einzelnen zeigt, worin eine Verletzung von Bundesrecht liegt (BGE 116 II 745 E. 3 S. 749). Der Berufungskläger soll in der Berufungsschrift nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die er im kantonalen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit seiner Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz

ansetzen (Peter Münch, in: Geiser/Münch [Hrsg.], Prozessieren vor Bundesgericht, 2. Aufl., Basel/Frankfurt a.M. 1998, S. 154 f. N. 4.91). Auf nicht oder ungenügend begründete Begehren tritt das Bundesgericht nicht ein (BGE 105 II 308 E. 6). Unbeachtlich sind ebenfalls blosse Verweise auf die Akten; inwiefern das angefochtene Urteil Bundesrecht verletzt, ist in der Berufungsschrift
selber darzulegen (BGE 126 III 198 E. 1d; 115 II 83 E. 3 S. 85).
Die Beklagte begnügt sich damit, in ihrer Berufungsschrift über weite Strecken wörtlich ihre Ausführungen in der Appellationsbegründung an das Obergericht zu wiederholen und auf ihre Ausführungen in den Rechtsschriften des kantonalen Verfahrens zu verweisen. Eine Auseinandersetzung mit den Erwägungen des angefochtenen Entscheids erfolgt nur sehr beschränkt. Es erscheint daher fraglich, ob die Berufungsschrift den Begründungsanforderungen von Art. 55 Abs. 1 lit. c OG zu genügen vermag. Die Frage kann offen bleiben, da die Berufung ohnehin abzuweisen ist.
2.
Unter den Parteien ist streitig, ob es sich bei den zugeteilten Optionen um einen Bestandteil des variablen Lohnes oder um eine Bonuszahlung handelt. Die Vorinstanz hat diese Frage in Auslegung der vertraglichen Bestimmungen bzw. der massgebenden rechtsgeschäftlichen Erklärungen der Parteien entschieden.
2.1 Der Inhalt eines Vertrags bestimmt sich in erster Linie durch subjektive Auslegung, das heisst nach dem übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen (Art. 18 Abs. 1 OR). Nur wenn eine tatsächliche Willensübereinstimmung unbewiesen bleibt, sind zur Ermittlung des mutmasslichen Parteiwillens die Erklärungen der Parteien aufgrund des Vertrauensprinzips so auszulegen, wie sie nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang sowie den gesamten Umständen verstanden werden durften und mussten (BGE 130 III 66 E. 3.2; 129 III 118 E.2.5; 128 III 265 E. 3a; 127 III 444 E. 1b). Während das Bundesgericht die objektivierte Vertragsauslegung als Rechtsfrage prüfen kann, beruht die subjektive Vertragsauslegung auf Beweiswürdigung, die vorbehältlich der Ausnahmen von Art. 63 Abs. 2 und Art. 64 OG der bundesgerichtlichen Überprüfung im Berufungsverfahren entzogen ist (BGE 129 III 118 E. 2.5, 702 E. 2.4 S. 707; 128 III 419 E. 2.2; 121 III 118 E. 4b/aa S.123, je mit Hinweisen).
2.2 Eine Analyse des angefochtenen Entscheids zeigt, dass die Vorinstanz keine objektivierte Vertragsauslegung vorzunehmen brauchte. Sie kam nach eingehender Würdigung der eingereichten Dokumente zum Schluss, dass die Optionen auf Anrechnung an den variablen Lohn zugeteilt worden seien. Zu diesem Ergebnis gelangte sie bereits nach vorgenommener Beweiswürdigung und nicht erst in Auslegung aufgrund des Vertrauensprinzips. Das Ergebnis präsentiert sich mithin als Feststellung des tatsächlich übereinstimmenden Parteiwillens. An diese Feststellung, die sich im Verfahren der parallel zur Berufung erhobenen staatsrechtlichen Beschwerde als verfassungsrechtlich haltbar erwiesen hat, soweit sie überhaupt mit rechtsgenüglicher Begründung angefochten wurde, ist das Bundesgericht im Berufungsverfahren gebunden. Auf die dagegen gerichteten Vorbringen der Beklagten, die im Wesentlichen ohnehin eine blosse Wiedergabe der Ausführungen in der Appellationsbegründung darstellen, kann nicht eingetreten werden. Die Beklagte macht auch keine Ausnahmen im Sinne von Art. 63 Abs. 2 und Art. 64 OG geltend. Somit bleibt es vorliegend bei der Feststellung, dass die Optionen Teil des variablen Lohnes bilden.
3.
Die Vorinstanz hat im Weiteren erkannt, der Kaderoptionsplan sei in der vorliegenden Form wegen Verstosses gegen das Truckverbot (Art. 323b Abs. 3 OR) nichtig.
3.1 Nach Art. 323b Abs. 3 OR sind Abreden über die Verwendung des Lohnes im Interesse des Arbeitgebers nichtig. Dieses so genannte Truckverbot gehört zu den Lohnsicherungsvorschriften und bekämpft die ehemals verbreitete Unsitte, dem Arbeitnehmer in Anrechnung an den Lohn Waren des Arbeitgebers oder ihm nahe stehender Unternehmen zu liefern. Gesichert wird die freie Verwendbarkeit des Lohnes; das Verfügungsrecht am Lohn darf nicht eingeschränkt werden (Schönenberger/Staehelin, Zürcher Kommentar, N. 17 ff., 23 zu Art. 323b OR). Es soll verhindert werden, dass der Arbeitnehmer Waren statt Geld erhält. Verpönt ist sowohl die Übereignung von Waren an Zahlungsstatt, wie auch der vorherige Abschluss eines Kauf- oder anderen Vertrags mit anschliessender Verrechnung (BGE 130 III 19 E. 4.2. S. 27). Art. 323b Abs. 3 OR verbietet ganz allgemein Abreden über die Verwendung des Lohnes im Interesse des Arbeitgebers (Guhl/ Koller, Das Schweizerische Obligationenrecht, 9. Aufl., Zürich 2000, S. 486 N. 79). Liegt ein Geschäft sowohl im Interesse des Arbeitgebers als auch im Interesse des Arbeitnehmers, ist die Zulässigkeit wertend aufgrund der konkreten Umstände zu beurteilen (Rehbinder/Portmann, Basler Kommentar, N. 6 zu Art. 323b OR).
3.2 Das Obergericht folgte dem Arbeitsgericht, nach dessen Erwägungen der Kläger einen Teil seines Geldlohnes in Optionen vergütet erhalten habe, ohne über den Geldwert der Option unmittelbar verfügen zu können.

Das Optionsrecht sei gemäss Art. 5 des Kaderoptionsplans nicht übertragbar, womit ein Verkauf der Option entfalle. Zudem bleibe nach Art. 6 des Kaderoptionsplans die Ausübung des Optionsrechtes für drei Jahre gesperrt. Auch ein jederzeitiges Rückgaberecht an die Beklagte sei im Kaderoptionsplan nicht vorgesehen. Der Kläger habe somit anstelle des arbeitsvertraglich vereinbarten Geldlohnes einen Optionswert erhalten, womit sein Recht, über den Geldlohn verfügen zu können, geschmälert worden sei. Bezüglich der Interessenslage erwog das Arbeitsgericht, der Arbeitgeber habe ein grosses Interesse an der Bindung des Arbeitnehmers an seine Unternehmung. Auf der anderen Seite könnte das Interesse des Arbeitnehmers an der Zuteilung von Optionen allenfalls gewichtiger sein als dasjenige des Arbeitgebers, solange er die Möglichkeit habe, einen unter Umständen erheblichen Kapitalgewinn zu erzielen, indem sich der Basiswert der Option positiv entwickle. Dies gelte insbesondere dann, wenn er in geeigneter Form vor dem Kapitalverlust
geschützt sei. Wenn er hingegen das volle Kursrisiko und mithin das Risiko des Verlustes seines als Kapital investierten Lohnes trage, so reduziere sich sein Interesse an der Entgegennahme von Optionen anstelle von Lohn erheblich. Im vorliegenden Fall treffe dies zu, nachdem der Kläger das Risiko des Kapitalverlustes zu tragen gehabt habe.

Die Beklagte setzt sich mit diesen Erwägungen nicht auseinander und bestreitet nicht, dass der Kaderoptionsplan in der gewählten Ausgestaltung unter das Truckverbot fällt. Ausführungen hiezu erübrigen sich daher.
3.3 Wie schon im kantonalen Verfahren wendet die Beklagte einzig ein, das Truckverbot sei auf Kadermitarbeiter nicht anwendbar. Zur Begründung ihres Standpunktes wiederholt sie ihre Darlegungen vor der Vorinstanz, wonach das Truckverbot eine sozialpolitische Ausrichtung habe und den "gewöhnlichen" Arbeitnehmer schützen wolle. Einkommensstarke Arbeitnehmer in leitender Position wie der Kläger bedürften dieses Sozialschutzes nicht.

Die Vorinstanz hielt diesem Argument entgegen, der Gesetzeswortlaut von Art. 323b Abs. 3 OR sei klar und enthalte keine Einschränkungen für bestimmte Mitarbeiter. Das Truckverbot sei zusammen mit weiteren Bestimmungen zur Lohnsicherung, die früher zum Teil nur für Fabrikarbeiter gegolten hätten, im Rahmen der OR-Revision vom 25. Juni 1971 in das Obligationenrecht übernommen worden (AS 1971, 1465) und gelte seither für alle Arbeitnehmer.

Die Beklagte geht auf diese Argumentation der Vorinstanz nicht ein und legt nicht dar, inwiefern ihr Entscheid bundesrechtswidrig sein soll. Solches ist auch nicht ersichtlich. In der Tat ist dem Gesetzeswortlaut keine Einschränkung auf bestimmte Arbeitnehmerkategorien zu entnehmen. Mit der Aufnahme des Truckverbots in das Obligationenrecht gilt es nunmehr für alle Arbeitnehmer (Vischer, Schweizerisches Privatrecht, Band VII/1, Basel/Stuttgart 1977, S. 378). Wie das Bundesgericht in anderem Zusammenhang festhielt, unterscheidet das schweizerische Arbeitsvertragsrecht nicht nach verschiedenen Arbeitnehmerkategorien. Die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag gelten grundsätzlich für alle Hierarchiestufen eines Unternehmens gleichermassen. Entscheidend ist immer nur die Frage, ob jemand Arbeitnehmer ist, oder ob sein Vertragsverhältnis in anderer Weise qualifiziert werden muss (BGE 130 III 213 E. 2.1 S. 216). Im vorliegenden Fall wurde nicht geltend gemacht, dass der Kläger nicht Arbeitnehmer gewesen und sein vertragliches Verhältnis (streckenweise) anders denn als Arbeitsvertrag zu qualifizieren wäre. Die Vorinstanz hat daher die Anwendbarkeit von Art. 323b Abs. 3 OR auf das Vertragsverhältnis der Parteien zu Recht bejaht.
3.4 Auch der Versuch der Beklagten, die Nichtanwendbarkeit des Truckverbots aus einer Analogie zur "Regelung betreffend Überstunden bei leitenden Angestellten gemäss Art. 3 lit. d Arbeitsgesetz" herzuleiten, schlägt fehl. Die Regelung betreffend Pflicht zur Leistung von Überstunden und betreffend Abgeltung geleisteter Überstunden (Art. 321c OR) unterscheidet nicht nach verschiedenen Arbeitnehmerkategorien, nimmt indessen Bezug auf eine verabredete, übliche oder gesamtarbeitsvertraglich bestimmte Arbeitszeit. Eine solche kennen Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, häufig nicht. Zudem sind sie von der Geltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit ausgenommen (Art. 3 lit. d des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel [Arbeitsgesetz, SR 822.11]). Von daher können sich besondere Regelungen betreffend Abgeltung von Überstunden bei leitenden Angestellten ergeben (vgl. Rehbinder/Portmann, a.a.O., N. 5 zu Art. 321c OR). Eine analoge Situation besteht bezüglich des Truckverbots nicht.
4.
Die Beklagte macht schliesslich einen Rechtsmissbrauch des Klägers geltend. Der Kläger habe die Options-

scheine für das Jahr 1997 und 1998 eingelöst (recte für das Jahr 1997), Aktien der A._____ Holding AG bezogen und so einen substantiellen Kursgewinn realisiert. Ferner habe er ohne irgendwelche Einwendungen die Optionen für die Jahre 1997 und 1998 (recte wohl 1998-2000 gemeint) bezogen. Nachdem sich der Kurs der A._____-Aktie aufgrund der allgemein miserablen Börsenlage verschlechtert habe, seien dem Kläger die Optionen, die er jahrelang gerne entgegengenommen und eingelöst habe, nicht mehr genehm gewesen. Ein solches Verhalten verdiene keinen Rechtsschutz.

Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung kann sich der Arbeitgeber nur bei Vorliegen besonderer Umstände auf einen Rechtsmissbrauch (Art. 2 Abs. 2 ZGB) des Arbeitnehmers berufen, der geltend macht, eine getroffene Vereinbarung verstosse gegen zwingendes Recht (BGE 129 III 493 E. 5, 618 E. 5.2 S. 622; 110 II 168 E. 3c S. 171, je mit Hinweisen). Vorliegend erlauben die Feststellungen im angefochtenen Entscheid die Annahme solcher Umstände nicht. Die Vorinstanz hielt fest, die Zuteilung der Optionen sei durch den Verwaltungsratsausschuss der A._____ Holding AG in Anrechnung auf den variablen Lohn vorgenommen worden, ohne dass der Kläger dazu Einwendungen habe vorbringen können. Er sei gemäss dem Kaderoptionsplan verpflichtet gewesen, die Optionen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzugeben. Mit der Geltendmachung des Differenzbetrages mache er lediglich einen ihm aus dem Arbeitsvertrag zustehenden Anspruch geltend, was nicht rechtsmissbräuchlich sei.

Nach Auffassung der Beklagten verfängt diese Argumentation nicht. Einerseits habe der Kläger dem Kaderoptionsplan konkludent zugestimmt. Anderseits wäre es ihm im Zeitpunkt der Optionszuteilung offen gestanden, gegen eine solche Zuweisung zu protestieren und die Auszahlung in Geld zu verlangen. Mit diesen Vorbringen wendet sich die Beklagte gegen die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz und behauptet Sachverhaltselemente, die im angefochtenen Entscheid keine Stütze finden. Damit kann sie im Berufungsverfahren nicht gehört werden (vgl. Art. 55 Abs. 1 lit. c, 63 Abs. 2 und 64 OG; BGE 130 III 102 E. 2.2 S. 106; 127 III 248 E. 2c). Selbst wenn die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz den Schluss zuliessen, dass der Kläger dem Optionsplan im Sinne einer Vertragsänderung konkludent zugestimmt hätte, wäre darin kein besonderer Umstand im Sinne der vorstehend erwähnten Rechtsprechung zu sehen, aus dem die Beklagte einen Rechtsmissbrauch ableiten könnte.

5.

Die Berufung erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann. Da der massgebende Streitwert Fr. 30'000.– nicht erreicht, ist das Verfahren kostenlos (Art. 343 Abs. 3 OR). Die Beklagte hat den Kläger indes für das bundesgerichtliche Verfahren zu entschädigen (Art. 159 Abs. 1 und 2 OG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Berufung wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Es werden keine Kosten erhoben.

3.

Die Beklagte hat den Kläger für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 1'500.– zu entschädigen.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Luzern, I. Kammer als Appellationsinstanz, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 1. Oktober 2004

Im Namen der I. Zivilabteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: