

Gerichtsentscheidungen

1. Überstunden stillschweigend genehmigt

Auch wenn keine ausdrückliche Weisung des Arbeitgebers vorlag, kann dieser die Bezahlung von tatsächlich geleisteten Überstunden nicht verweigern, wenn er von ihrer Leistung Kenntnis hatte und nicht dagegen eingeschritten ist. Er muss sich entgegenhalten lassen, durch sein Schweigen die Leistung der Überstunden gebilligt zu haben.

Stand es dagegen der Arbeitnehmerin frei, ihre Arbeitszeiten selbst einzuteilen, durfte der Arbeitgeber davon ausgehen, sie würde darauf achten, dass nicht übermässige Überstunden anfielen bzw. sie würde sich melden, wenn so viele Überstunden geleistet wurden, dass mit einer Kompensation derselben kaum noch gerechnet werden konnte und auch eine vollständige Abgeltung mit der zusätzlichen Ferienwoche und dem höheren Lohn nicht mehr möglich war. Hatte die Arbeitnehmerin zudem die Möglichkeit zur Vermeidung von Überstunden Aushilfen einzustellen, so gelten solche Überstunden nicht mehr als notwendig.

(Kantonsgericht Graubünden vom 23. September 2013 in JAR 2014, 447)

2. Abgeltung des Ferienlohns mit prozentualem Zuschlag

Die Abgeltung des Ferienlohns ist umstritten. Art. 329d Abs. 1 OR verlangt, dass der Arbeitnehmer während der Ferien lohnässig nicht schlechter gestellt werden darf, als wenn er in dieser Zeit gearbeitet hätte.

Das Bundesgericht (BGE 129 III 495 E.3.1 und 3.2) hat eine Abgeltung des Ferienlohns bei unregelmässiger Beschäftigung ausnahmsweise zugelassen. Voraussetzung ist allerdings neben der objektiven Notwendigkeit aufgrund unregelmässiger Beschäftigung, dass sowohl aus dem Arbeitsvertrag wie auch aus den periodischen Lohnabrechnungen klar ersichtlich ist, welcher Teil des Arbeitslohns den Ferienlohnanspruch abgelden soll.

Das Bundesgericht liess in dieser Entscheidung offen, ob an einer Abgeltung des Feriengeldes im laufenden Lohn überhaupt festgehalten werden könne.

Das Obergericht Zürich verurteilte einen Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer den Ferienlohn (nochmals) zu zahlen, obschon dieser zwar im Rahmenvertrag und in den Nachtragsvereinbarungen ausdrücklich und gesondert in Prozentangaben und betragsmässig in Franken aufgeführt war, nicht jedoch in den Lohnabrechnungen separat ausgewiesen.

Zu den formellen Voraussetzungen für eine rechtswirksame Abgeltung des Freiloanspruchs gehört, dass der Ferienlohn nicht nur im Arbeitsvertrag, sondern auch in jeder periodischen Lohnabrechnung oder Lohnquittung betragsmässig ausgewiesen wird, denn nur so besteht für den Arbeitnehmer die notwendige Klarheit und er kann den genauen Betrag auch noch in einem späteren Zeitpunkt feststellen.

Dieses sog. Spezifikationsprinzip würde ausgehebelt, wenn allein aus der gesonderten Ausweisung des Ferienlohns im Arbeitsvertrag darauf geschlossen würde, dass der Arbeitnehmer die ziffernmässige Höhe des Zuschlags genau kannte.

Die Nachzahlung des Ferienlohns, wenn die Abgeltung nicht zulässig oder nicht formell korrekt erfolgt ist, ist auch dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer die ihm zustehenden Ferien tatsächlich bezogen hat.

(Obergericht Zürich vom 16. Dezember 2014, Entscheid LA 140029)

3. Grenzen der Treuepflicht

Nach Art. 321a Abs. 1 OR hat der Arbeitnehmer die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Er hat insbesondere alles zu unterlassen, was den Arbeitgeber wirtschaftlich schädigen könnte.

Die allgemeine Treuepflicht ist Nebenpflicht zur Arbeitspflicht und ergänzt diese notwendig, indem sie der Arbeit einen Zweck, eine Zielrichtung verleiht: die Wahrung der Interessen des Arbeitgebers. Damit ist auch gesagt, dass die Interessenwahrungspflicht des Arbeitnehmers eine Beschränkte ist: Sie besteht nur so weit, als ein genügender Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis besteht. Im ausserdienstlichen Bereich ist der Arbeitnehmer frei; denn Grenzen der Treuepflicht sind seine berechtigten eigenen Interessen, und das Privatleben gehört zu den berechtigten Eigeninteressen des Arbeitnehmers. Hier hat er sich lediglich aktiver Behinderung der Unternehmensziele zu enthalten. Eine ausserdienstliche Treuepflicht wirkt nur insofern, als von der betroffenen Person ein Verhalten verlangt wird, welches mit ihrer dienstlichen Stellung vereinbar ist.

Daraus lässt sich ableiten, dass die Pflicht zur Wahrung der Interessen des Arbeitgebers sich nicht auf Angelegenheiten erstreckt, von denen ein Arbeitnehmer in rein privatem Rahmen ausserhalb des Arbeitsplatzes erfahren hat.

(BGE 140 V 521 E 7.2.1.)

Quelle: Büro für Arbeitsrecht – Bälliz 64 – 3601 Thun