

10  
24

## legalis brief Fachdienst **Arbeitsrecht** Urteilsbesprechungen

### Auszahlung Mehrstunden und Ferien – Verzichtsverbot

BGer **4A\_243/2024** vom 10.09.2024

Art. 321c OR, Art. 329d OR, Art. 341 OR

B. stand vom 30. September 2005 bis zum 5. Januar 2009 in einem Arbeitsverhältnis mit der A. Sàrl, als Küchenhilfe zu einem Bruttomonatslohn von CHF 1'800 plus 13. Monatslohn. Die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit betrug 20 bzw. 20.5 Stunden und der Ferienanspruch betrug vier Wochen pro Jahr.

Mit Schreiben vom 25. Februar 2009 kündigte A. seinen Arbeitsvertrag fristlos. Er war damals resp. ab dem 1. März 2009 arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähig.

Erstinstanzlich klagte B. alsdann CHF 424'852.29 zzgl. Zinsen ein und ihm wurden CHF 125'319.05 zuzüglich Zinsen (!) zugesprochen. Eine dagegen eingelegte Berufung der A. Sàrl wurde abgewiesen. Auch das Bundesgericht wies eine dagegen erhobene Beschwerde der A. Sàrl ab.

### Erwägungen

Zunächst rügte die A. Sàrl eine willkürliche Würdigung von Zeugenaussagen. Die Vorinstanzen hatten es als erwiesen erachtet, dass B. weit mehr als das vertragliche Pensum sowie an Sonn- und Feiertagen gearbeitet hatte (eine Zeiterfassung gab es offenbar nicht). Ebenso wurde als erstellt erachtet, dass B. nur gerade drei Wochen Ferien während der ganzen Anstellungsdauer bezogen hatte. Die Zeuginnen und Zeugen standen offenbar in einer gewissen persönlichen Beziehung zu B. Das Bundesgericht wies die Rüge indessen als appellatorisch zurück.

Des Weiteren rügte die A. Sàrl einen Verstoß gegen Art. 341 OR. Offenbar hatte B. gewisse «Saldoquittungen» unterzeichnet. Allerdings hatte die A. Sàrl vor den Vorinstanzen nicht geltend gemacht, die «Saldoquittungen» seien gegen eine angemessene Gegenleistung unterschrieben worden. Entsprechende Vorbringen waren demnach verspätet (und angesichts der Natur der Ansprüche und deren Höhe wäre ein Verzicht wohl auch nichtig gewesen).

### Kommentierung

Vorliegend handelt es sich um einen derjenigen Fälle, in welchen der Arbeitnehmer Ansprüche (u.a.) auf Mehrstundenabgeltung trotz (soweit erkennbar) fehlender Zeiterfassung und im Wesentlichen gestützt auf Zeugenaussagen durchsetzen konnte. Grundsätzlich trifft diesbezüglich den Arbeitnehmer die Beweislast und es hilft ihm nicht, wenn die Arbeitgeberin in Verletzung des Arbeitsgesetzes keine Zeiterfassung führt. Anders ist es dann, wenn wie wahrscheinlich vorliegend ein GAV (Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes) zur Anwendung kommt, in welchem die Zeiterfassung als – dann auch – privatrechtliche Pflicht der Arbeitgeberin statuiert wird. Dann wirkt sich diese Pflichtverletzung der Arbeitgeberin auf die Beweislast aus. Hinzu kommt vorliegend, dass es sich offenbar um einen krassen Sachverhalt handelte (dem Arbeitnehmer wurden im Resultat sechs Jahreslöhne bei einem gut 3-jährigen Arbeitsverhältnis zugesprochen).

*Marco Kamber*