

Verjährung von nicht bezogenen Ferien und Überstunden

Die Ansicht, dass nicht bezogene Ferien am Ende eines Dienstjahres verfallen, ist weit verbreitet. Oft sehen sogar allgemeine Arbeitsreglemente solche Regelungen vor. Im nachfolgenden Beitrag soll deshalb Klarheit betreffend die Verjährungsfristen in Bezug auf den Ferienanspruch und die geleisteten Überstunden geschaffen werden.

Verwirkung des Ferienanspruchs?

Die ältere Bundesgerichtspraxis nahm an, dass nicht bezogene Ferien am Ende des auf das Entstehungsjahr folgenden Jahres verwirkt seien. In einer neueren Bundesgerichtsentscheidung (BGE 130 III 19) wurde dann jedoch festgehalten, dass Ferien nicht verirken, wenn sie vom Arbeitnehmer nicht im Dienstjahr, in welchem sie anfallen, bezogen werden. Schliesslich ist es am Ende der Arbeitgeber und damit der Schuldner, der den Zeitpunkt der Ferien festlegt und dafür sorgen kann und muss, dass der Arbeitnehmer seine Ferien im Sinne von § 1173a Art. 32 ABGB «im Verlauf des betreffenden Dienstjahres» bezieht.

Verjährungsfristen in Bezug auf den Ferienanspruch

Das Bundesgericht hat in BGE 136 III 94 ausgeführt, dass nicht bezogenes Ferienguthaben nach 5 Jahren verjährt, wobei die Verjährungsfrist mit der Fälligkeit zu laufen beginnt. Ist im Arbeitsvertrag zum Zeitpunkt der Ferien nichts festgehalten, werden diese mit der Festlegung des Ferienbezugs durch den Arbeitgeber fällig, spätestens aber am letzten Tag im Dienstjahr, an dem noch die gesamten Ferien während des laufenden Anstellungsverhältnisses bezogen werden könnten. Bei vierwöchigem Ferienanspruch zum Beispiel würde die Fälligkeit nach Ablauf von 48 von 52 Wochen des Entstehungsjahres eintreten.

Oftmals kommt es vor, dass ein Ferienguthaben über mehrere Jahre aufgebaut wird, indem der Arbeitnehmer seinen jährlichen Ferienanspruch jeweils nicht ausschöpft. Diesfalls verjährt der Ferienanspruch für jedes Dienstjahr getrennt. Hier stellt sich auch die Frage, welche Ferien – die älteren oder die jüngeren – der Arbeitnehmer im Falle eines Ferienbezugs abbaut. Gibt es weder eine Erklärung des Arbeitgebers noch des Arbeitnehmers, werden diejenigen Ferien bezogen, welche früher verfallen. Da im Normalfall weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer eine Erklärung abgeben, betrifft ein Ferienbezug meist den ältesten Ferienanspruch.

Verjährung durch Parteiabrede

Wichtig ist, dass die frühzeitige Verjährungsfolge gemäss Bundesgericht grundsätzlich nicht durch entsprechende Parteiabrede bewirkt werden kann. Eine Regelung im Arbeitsvertrag, welche festhält, dass Ferien bis zu einem bestimmten Monat im nächsten Kalenderjahr bezogen werden müssen, andernfalls sie verfallen, ist dementsprechend unwirksam.

Verjährungsfristen in Bezug auf Überstunden

Für Forderungen auf Auszahlung von Überstunden gilt grundsätzlich ebenfalls eine fünfjährige Verjährungsfrist. Wie bei den Ferien gilt ohne anderslautende Erklärung, dass diejenigen Überstunden bezogen werden, welche früher verfallen. Fällig wird die Überstundenentschädigung grundsätzlich am Ende des Monats, in dem die Überstunden geleistet wurden.

Es gilt jedoch anzumerken, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat, in Bezug auf geleistete Überstunden informiert zu werden. Hat der Arbeitgeber von der Leistung von Überstunden

gewusst und ist dieser nicht dagegen eingeschritten, sind Forderungen des Arbeitnehmers betreffend Überstunden berechtigt. Wusste der Arbeitgeber jedoch nichts von den Überstunden, hat der Arbeitnehmer zu belegen, dass diese angeordnet oder betrieblich notwendig waren und im Falle der unaufgeforderten Leistung von Überstunden, dass er den Arbeitgeber umgehend informiert hat.

Fazit

Da sowohl der Ferienbezug als auch die Kompensation von Überstunden ohne anderslautende Erklärung immer denjenigen Anspruch betrifft, welcher am frühesten verfällt, dürften Ferien und Überstunden im laufenden Arbeitsverhältnis nur selten verjähren. Die Ansprüche werden grundsätzlich ohne weiteres auf das Folgejahr übertragen. Schlussendlich liegt es zumindest in Bezug auf die Ferien nämlich am Arbeitgeber, den Ferienbezug anzuordnen und so hohe Ferienansprüche zu vermeiden.



MLaw Katharina Hasler, Rechtsanwältin

W O H L W E N D
N Ä S C H E R
S C H Ä C H L E

Pflugstrasse 16, FL-9490 Vaduz
T +423 375 13 00, F +423 375 13 01
office@wns.li