



Illustration: Christine Ruff

Aufgrund der schriftlichen Kündigung vom 26. August 2008 bestehen zudem erhebliche Zweifel, ob A. am 24. August 2008 tatsächlich mündlich gekündigt worden ist. Wenn dem so wäre, wäre eigentlich zu erwarten, dass im Brief vom 26. August 2008 darauf Bezug genommen worden wäre. Stattdessen erweckt der Brief den Eindruck, dass die Kündigung erst mit diesem Brief ausgesprochen wurde. Auch im Bestätigungsschreiben von A. vom 30. August 2008 deutet nichts darauf hin, dass ihm bereits vor dem Schreiben vom 26. August 2008 (mündlich) gekündigt worden wäre.

5. Folglich gelingt Y. der Nachweis nicht, A. bereits am 24. August 2008 mündlich gekündigt zu haben. Nach der Aktenlage ist die schriftliche Kündigung vom 26. August 2008 zwischen dem 27. und 30. August 2008 und damit während der Sperrfrist nach Art. 336c Abs. 1, lit. b OR, bei A. eingetroffen. Die Kündigung vom 26. August 2008 ist demnach nichtig, und eine Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist ist unangefochten nicht nachgewiesen, sodass Y. A. grundsätzlich weiterhin die Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag schuldet.

Urteil des Obergerichts des Kantons Luzern, 12. Mai 2010 (11 09 181)

Urteil

Ferienabgeltung im Stundenlohn

Der Lohn für die Ferien ist dann zu bezahlen, wenn die Ferien bezogen werden. Andernfalls muss im Vertrag wie in den periodischen Lohnabrechnungen der betrags- oder prozentmässige Anteil für die Ferien klar ersichtlich sein. Sonst kann der Arbeitnehmer die Bezahlung der Ferien verlangen, auch wenn er sie effektiv bezogen hat.

Sachverhalt

Am 23. Mai 2003 stellte die Schule Y. A. als Englischlehrerin an für ein Teilzeitpensum von ca. 50 Prozent. Der Arbeitsvertrag sah einen Bruttostundenlohn von 35 Franken vor, und A. war ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht worden, dass im genannten Lohnansatz die «Abgeltung für Ferien und Feiertage» inbegriffen sei. A. hatte jährlich mehr als 20 freie Tage geniessen können.

Aus den Erwägungen

3.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer in jedem Dienstjahr wenigstens vier Wochen Ferien zu gewähren (Art. 329a Abs. 1 OR) und ihm während dieser Zeit den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten (Art. 329d Abs. 1 OR). Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Ferien nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer in Bezug auf den Lohn während seiner Ferien gleich behandelt wird, wie wenn er arbeitet.

Allgemein gilt die Regel, dass der Lohn für die Ferien dann zu entrichten ist, wenn der Arbeitnehmer seine Ferien bezieht. Die Ferienabgeltung darf nicht einfach im Gesamtlohn einbezogen sein. Das Bundesgericht verlangt, dass bei Vorhandensein eines schriftlichen Arbeitsvertrages im Vertrag selbst, wie auch in den jeweiligen Lohnabrechnungen, der Lohnanteil, welcher der Abgeltung der Ferien entspricht, deutlich und ausdrücklich ausgewiesen sein muss. Die blosser Erwähnung, der Ferienanteil sei im Gesamtlohn inbegriffen, ist demnach nicht zulässig. Die Ferienentschädigung muss entweder betrags- oder prozentmässig im Vertrag – sofern dieser in schriftlicher Form besteht –

und in den Lohnabrechnungen genau aufgezeigt sein.

3.2 Im vorliegenden Fall ist die Frage der Ferienentschädigung schriftlich geregelt worden, indem deutlich erwähnt war, dass der Bruttostundenlohn von 35 Franken die Abgeltung der Ferien- und Feiertage einschliesse. Im Arbeitsvertrag, welcher von beiden Parteien unterzeichnet wurde, war A. auf diese Tatsache in aller Form aufmerksam gemacht worden. Trotzdem ist die blosser Erwähnung einer derartigen Pauschalregelung nach oben dargelegten Rechtsprechungsgrundsätzen ungenügend. Um gültig zu sein, hätte im Vertrag der betrags- oder prozentmässige Anteil der Ferien am gesamten Lohn eindeutig angegeben sein müssen, was hier nicht zutraf. Folge der mangelnden Transparenz ist, dass Y. die Ferien nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch abzugelten hat, wobei es keine Rolle spielt, ob A. die Ferien bereits als solche bezogen hatte oder nicht.

Die sachlich einwandfreien Feststellungen der Vorinstanz lassen auf keine missbräuchliche Forderung von A. schliessen. Auch wenn diese während ihrer Dienstjahre ihre Ferien bezogen hat, so stellt der Anspruch auf Abgeltung eines entsprechenden Ferienanteils auf dem Lohn nach beendetem Arbeitsverhältnis angesichts der Verletzung der formellen Entschädigungsanforderungen mit Sicherheit keinen Rechtsmissbrauch dar.

*Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 30. November 2010 (4A_463/2010)
(Übersetzung aus dem Französischen)*