



RATGEBER RECHT

Überstunden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ich arbeite seit zehn Jahren bei einem Arbeitgeber und habe 300 Überstunden. Kann mich dieser nach der Kündigung zwingen, weiter zu arbeiten und die Auszahlung der Überstunden zu akzeptieren? Im Arbeitsvertrag steht nichts. Was ist, wenn ich nicht mehr arbeite?

Es stellt sich vorab einmal die Frage, in welchem Umfang Sie die von Ihnen geleisteten Überstunden überhaupt noch geltend machen können. Forderungen des Arbeitnehmers aus Überstundenarbeit verjähren nach Ablauf von fünf Jahren nach der Entstehung. Sie können deshalb gegenüber Ihrem Arbeitgeber nur noch Forderungen aus Über-

stunden geltend machen, die Sie in den vergangenen fünf Jahren geleistet haben. Wenn man von einer gleichmässigen Arbeitsbelastung in den zehn Jahren Ihres Arbeitsverhältnisses ausgeht, wären das bei Ihnen noch ungefähr 150 Stunden (300 Stunden/10 Jahre x 5 Jahre).

Sie schreiben, dass in Ihrem Arbeitsvertrag keine spezielle Vereinbarung bezüglich Überstunden getroffen wurde. Gemäss Art. 321c des Obligationenrechts (OR) sind Überstunden grundsätzlich durch Geld auszugleichen. Geschuldet sind dabei der normale Lohn sowie ein Zuschlag von 25 % auf diesem Lohn. Ausnahmsweise können Überstunden auch innerhalb eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit

von gleicher Dauer kompensiert werden. Diese Zeitkompensation setzt aber das Einverständnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus, und zwar sowohl hinsichtlich der Frage, ob grundsätzlich kompensiert werden kann, als auch bezüglich des Zeitpunkts der Kompensation. Wenn also Ihr Arbeitgeber mit der Zeitkompensation der von Ihnen geleisteten Überstunden während der Kündigungsfrist nicht einverstanden ist, können Sie nicht einfach einseitig die Arbeit verweigern und während der Kündigungsfrist die Arbeitsstelle mit dem Hinweis auf Ihr Überstundenguthaben, das Sie kompensieren wollen, verlassen. Zudem ist Ihr durchsetzbares Überstundenguthaben auch um einiges kleiner als die

Kündigungsfrist, wenn ich von der gesetzlichen Kündigungsfrist von drei Monaten ausgehe. Sie sind somit an den Arbeitsvertrag und an Ihre Arbeitspflicht bis zum Ende der Kündigungsfrist gebunden.

Wenn Sie Ihre Arbeitsstelle trotz der weiter bestehenden Arbeitspflicht vorzeitig verlassen, würde dies eine Verletzung Ihres Arbeitsvertrags darstellen. Durch dieses Verhalten würden Sie Ihren Anspruch auf Lohn verlieren (es gilt der Grundsatz «ohne Arbeit kein Lohn»). Der Arbeitgeber hätte Ihnen gegenüber zudem nach Art. 337d OR Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel Ihres Monatslohns entspricht. Zusätzlich kann der Arbeitgeber den Ersatz des weiteren ihm aus

Ihrer Vertragsverletzung entstehenden Schadens verlangen. Müsste deshalb Ihr Arbeitgeber z. B. eine Temporär-Arbeitskraft einstellen, die Ihre Arbeit erledigt, könnte er die Differenz zwischen Ihren Lohnkosten und den Kosten der Temporär-Arbeitskraft als Schaden geltend machen. Mehrkosten können dem Arbeitgeber auch durch Überstunden anderer Mitarbeiter entstehen, die er mit einem Zuschlag bezahlen muss. Je nach Konstellation könnte der Gesamtschaden des Arbeitgebers die Summe eines Viertels eines Monatslohns deutlich übersteigen. Der Arbeitgeber könnte in Ihrem Fall seinen nachgewiesenen Schaden mit Ihren Überstundenforderungen verrechnen. Dieses Vorgehen ist somit nicht zu empfehlen.

DANIELA JOST, RECHTSANWÄLTIN UND NOTARIN, TSCHÜMPERLIN LÖTSCHER SCHWARZ AG, SURSEE, WWW.TLS-PARTNER.CH

Haben Sie rechtliche Fragen, die Sie und unsere Leser interessieren? Schreiben Sie an Ratgeber, Surseer Woche AG, Unterstadt 22, 6210 Sursee, oder an redaktion@surseerwoche.ch