

Urteil

Kompensation von Überzeit

Eine Anordnung, dass bei einer Freistellung während der Kündigungsfrist Ferien oder Überzeiten kompensiert werden müssen, ist nur bei einer langandauernden Freistellung zulässig. Mit der Empfangsbestätigung der Anordnung gibt der Arbeitnehmer noch kein Einverständnis.

Sachverhalt

A. war ab 1. November 1989 bei X. angestellt. Ende April 2008 kündigte X. das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2008 unter sofortiger Freistellung. Streitig war, ob A. verpflichtet war, während der Freistellung Überzeit zu kompensieren.

Aus den Erwägungen

4.1 Das Arbeitsgericht ist davon ausgegangen, dass A. während der Freistellung Überzeit im Umfang von 179 Stunden kompensiert hat. Eine Kompensations-Vereinbarung bezüglich Überstunden ist zulässig. Somit ist zu prüfen, ob die Parteien eine entsprechende Abrede getroffen haben.

4.2 Das Arbeitsgericht hat aufgrund verschiedener Umstände eine konkludente Vereinbarung angenommen. Feststeht, dass X. die Kompensation angeordnet hat. Nachdem aber X. durch die Freistellung auf sein Weisungsrecht weitgehend verzichtet, kann allein im Schweigen auf eine solche einseitige Anordnung kein konkludentes Einverständnis von A. erblickt werden, zumal diese Anordnung zu ihren Lasten geht. Auch die Tatsache, dass A. während der von X. angeordneten Freistellung nicht zur Arbeit erschienen ist, kann nicht als Einverständnis zur Kompensation gedeutet werden. Denn die Freistellung wurde einseitig angeordnet und erfolgte nicht unter der Bedingung der Kompensation. Schliesslich kann auch im Umstand der Empfangsbestätigung der Kündigung durch A. keine Annahme hergeleitet werden. Wer eine Empfangsbestätigung abgibt, bestätigt nur (aber immerhin), eine Erklärung der Gegenseite zur Kenntnis genommen zu haben. Ein Einverständnis mit dem Inhalt der betreffenden Erklärung liegt damit nicht vor. Wer die Kenntnisnahme einer Kündigung bestätigt, verzichtet damit weder auf Rechte noch auf Ansprüche. Die Behauptung von X., A. habe geschwiegen beziehungsweise nicht opponiert, ist für ihren Standpunkt demnach ohne Belang.

4.3 X. rügt weiter, das Verhalten von A. sei rechtsmissbräuchlich. Bei lang andauernder Freistellung kann die Weigerung zur Kompensation offenbar rechtsmissbräuchlich im Sinne des Art. 2 Abs. 2 ZGB sein, wobei soweit ersichtlich nirgends näher ausgeführt wird, was eine lang andauernde Freistellung ist. Da es um eine ordentliche Kündigungsfrist von drei Monaten bei einem Arbeitsverhältnis von beinahe 20 Jahren geht, kann nicht per se von einer lang andauernden Freistellung ausgegangen werden. Zur Annahme eines offenbaren Missbrauchs bedarf es ausserordentlicher Umstände, da Art. 2 Abs. 2 ZGB einen ausgesprochenen Ausnahmestand darstellt. Nicht einmal aus dem Umstand, dass im ungekündigten Verhältnis ein Kompensationsmodus tatsächlich gelebt wurde, kann gemäss der neueren bundesgerichtlichen Rechtsprechung auf offenbaren Rechtsmissbrauch erkannt werden, wenn der Arbeitnehmer bei Freistellung durch den Arbeitgeber aufgelaufene Zeit entgolten haben will. Ein offener

Rechtsmissbrauch kann auch nicht aus dem Umstand hergeleitet werden, dass laut X. A. die Kündigung durch ihr Fehlverhalten verursacht hat.

4.5 Damit ist im Ergebnis festzuhalten, dass A. nicht verpflichtet war, während der Freistellung Überzeit zu kompensieren.

*Urteil des Obergerichts Luzern,
7. Februar 2012 (1B 11 63)*

„Erschienen in: Schweizer Arbeitgeber, November 2012“

Zeichen: 2983