



Die Verjährung arbeitsrechtlicher Ansprüche

Wann verjähren arbeitsrechtliche Ansprüche? Je nach Art des Anspruchs gelten unterschiedliche Verjährungsfristen, deren Lauf wiederum durch die Fälligkeit des jeweiligen Anspruchs ausgelöst wird.

■ **Von Dominique Anderes, Rechtsanwalt, Bruppacher Hug & Partner**

Die Rechte und Pflichten von Arbeitgeberin und Arbeitnehmer sind im Arbeitsvertrag und den auf Arbeitsverhältnisse anwendbaren Gesetzen geregelt. Grundsätzlich sollten die gegenseitigen Ansprüche des Arbeitnehmers und der Arbeitgeberin aus dem Arbeitsvertrag hervorgehen. Allerdings kann es vorkommen, dass gar kein schriftlicher Arbeitsvertrag besteht oder dass lediglich die wichtigsten Punkte schriftlich vereinbart und im Übrigen auf die anwendbaren Gesetze oder Gesamtarbeitsverträge verwiesen wird. Um zu vermeiden, dass ein Anspruch verjährt, müssen sich die Parteien eines Arbeitsvertrags daher im Klaren sein, welche Ansprüche ihnen zustehen. Je nach Anspruch gelten nämlich unterschiedliche Verjährungsfristen. Ein weiterer Stolperstein kann darin bestehen, dass Verjährungsfristen mit der Fälligkeit eines Anspruchs zu laufen beginnen. Es muss daher für jeden einzelnen Anspruch separat

überprüft werden, ab welchem Datum ein Anspruch fällig ist. Fälligkeit bedeutet, dass die Erfüllung verlangt werden kann. Der Gläubiger einer Forderung kann die Erfüllung daher lediglich ab dem Zeitpunkt der Fälligkeit und vor Eintritt der Verjährung geltend machen. Bei Missachtung dieser Rechtsgrundsätze droht, dass der Anspruch verjährt ist, noch bevor die berechnete Partei diesen überhaupt geltend gemacht hat.

Ansprüche von Arbeitnehmern

Die Forderungen des Arbeitnehmers verjähren nach Art. 128 Ziff. 3 OR mit Ablauf von fünf Jahren. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts gilt diese fünfjährige Verjährungsfrist allerdings nur für *geldwerte Leistungen mit Lohncharakter*, welche die geleistete Arbeit entgelten. Nebst dem Anspruch auf Lohnzahlung – wozu auch der 13. Monatslohn gehört, sofern dies vereinbart

ist – stellen insbesondere folgende Ansprüche Entgelt für geleistete Arbeit dar, welche demnach innert fünf Jahren seit Eintritt der Fälligkeit verjähren:

- Ansprüche auf Entschädigung aus geleisteter Überstundenarbeit und Überzeit,
- Nacht- und Sonntagsarbeitsentschädigungen,
- Bonus und Gratifikationszahlungen,
- Provisionen und Erfolgsbeteiligungen,
- Anteil am Geschäftsergebnis,
- Spesen- und Auslagenersatz,
- Erfindungs- und Designentschädigung,
- Ansprüche auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit nach Art. 8 Abs. 3 BV und dem Gleichstellungsgesetz,
- Ansprüche auf Entschädigung für Homeoffice.

Das Bundesgericht hat zudem entschieden, dass auch Ferienansprüche innert fünf Jahren verjähren. Nach Art. 329a OR besteht der Ferienanspruch der Arbeitnehmer pro Dienstjahr. Der Ferienanspruch verjährt für jedes Dienstjahr separat ab seiner Fälligkeit. Fällig ist der Ferienanspruch mit dem im Arbeitsvertrag vorgesehenen oder von der Arbeitgeberin bestimmten Feriendatum. Ohne Regelung ist anzunehmen, dass der Ferienanspruch am letzten Tag, ab dem es dem Arbeitnehmer noch möglich ist, seine ganzen Ferien des laufenden Dienstjahres zu beziehen, fällig





wird. Dabei sind Ferien, die bezogen werden, mit dem ältesten Ferienanspruch zu verrechnen. D.h., bei einem Ferienanspruch von fünf Wochen läuft die Verjährungsfrist nach Ablauf von 47 Wochen des Dienstjahres, in welchem der Ferienanspruch entsteht.

Anordnungen der Arbeitgeberin, wonach Ferien bis zu einem bestimmten Monat im nächsten Kalenderjahr bezogen werden müssten, andernfalls sie entschädigungslos verfallen würden, verletzen Art. 341 Abs. 2 OR und Art. 129 OR und sind daher nichtig. Um zu vermeiden, dass die Ferienguthaben der Arbeitnehmer stetig anwachsen, ist die Arbeitgeberin verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer ihre Ferien jährlich beziehen, andernfalls wird das nicht bezogene Guthaben von Gesetzes wegen auf die Folgejahre übertragen.

Ansprüche von Arbeitnehmern *ohne Lohncharakter*, welche also nicht die Arbeitsleistung abgelten, unterstehen der Verjährungsfrist von Art. 127 OR und verjähren nach zehn Jahren. Dazu zählen u.a. folgende Ansprüche:

- der Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses,
- der Anspruch auf Begründung einer Kündigung,
- Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche infolge einer missbräuchlichen Kündigung,
- Ansprüche, welche auf der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin und dem Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers basieren.

Schadenersatz aus Körperverletzung

Zu reden gaben in den vergangenen Jahren zwei Fälle, in welchen Arbeitnehmer bzw. nach deren Hinschied deren Hinterbliebene gegen ihre ehemalige Arbeitgeberin, eine Asbest-Fabrik, Forderungen auf Schadenersatz und Genugtuung stellten. Grund der Forderungen waren die Erkrankungen der Arbeitnehmer, weil diese während der Arbeit dem gesundheitsschädigenden Asbest ausgesetzt waren, woran die Arbeitnehmer erst viele Jahre später verstarben. Nach dem Bundesgericht werden Forderungen auf Schadenersatz und Genugtuung aus vertragswidriger Körperverletzung mit der Verletzung der vertraglichen Pflicht fällig. Wie erwähnt, beginnt mit Eintritt der Fälligkeit

die Verjährungsfrist zu laufen. Die Problematik bestand darin, dass der Schaden bei Eintritt der Fälligkeit noch gar nicht bekannt war, weil die Arbeitnehmer erst nach Ablauf der zehnjährigen Verjährungsfrist erkrankten. Aufgrund der zwischenzeitlich bereits eingetretenen Verjährung konnte der Schaden daher nicht mehr auf die Arbeitgeberin abgewälzt werden.

Mit Wirkung per 1. Januar 2020 wurde das Verjährungsrecht revidiert. Forderungen auf Schadenersatz oder Genugtuung aus vertragswidriger Körperverletzung oder Tötung eines Menschen verjähren seither mit Ablauf von drei Jahren vom Tage an gerechnet, an welchem der Geschädigte Kenntnis vom Schaden erlangt hat, jedenfalls aber mit Ablauf von zwanzig Jahren, vom Tage an gerechnet, an welchem das schädigende Verhalten erfolgte oder aufhörte.

Ansprüche der Arbeitgeberin

Die Forderungen der Arbeitgeberin gegen die Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis verjähren erst nach Ablauf von zehn Jahren. Die Arbeitgeberin muss allerdings darauf achten, dass sie ihre Forderungen – beispielsweise Schadenersatzansprüche – ohne Verzug mit der nächsten Lohnzahlung geltend macht. Wartet die Arbeitgeberin bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu, kann ihre Untätigkeit unter Umständen als Verzicht auf die Forderung gegenüber dem Arbeitnehmer verstanden werden.

Verjährung erfordert Fälligkeit

Beim Arbeitsvertrag handelt es sich um ein sog. Dauerschuldverhältnis, bei dem die geschuldete Leistung in wiederkehrenden, sich über einen längeren Zeitraum erstreckenden Leistungen besteht. D.h., der Arbeitnehmer ist beispielsweise jeden Monat zur Erbringung seiner Arbeitsleistung verpflichtet und die Arbeitgeberin muss im Gegenzug jeden Monat den Lohn zahlen. Derartige Forderungen werden monatlich zur Erfüllung fällig und verjähren nach fünf oder zehn Jahren, auch wenn das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitraum hinaus andauert.

Diejenigen Forderungen, welche nicht monatlich fällig sind, werden spätestens mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig

(Art. 339 OR). Die Verjährung beginnt mit der Fälligkeit der Forderung (Art. 130 OR).

Unter Verjährung ist die Entkräftung einer Forderung durch Zeitablauf zu verstehen. Nach Eintritt der Verjährung ist der Schuldner berechtigt, die verjährte Forderung zu verweigern.

Vorsicht bei Verwirkungsfristen

Nebst der Fälligkeit und der Verjährung sind auch noch sogenannte Verwirkungsfristen zu beachten. Verwirkungsfristen können im Gegensatz zu Verjährungsfristen nicht unterbrochen werden. Wer eine Verwirkungsfrist verpasst, kann den damit zusammenhängenden Anspruch nicht mehr geltend machen. Beispielsweise sieht Art. 336b OR vor, wer wegen einer missbräuchlichen Kündigung eine Entschädigung geltend machen will, muss längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist Einsprache gegen die Kündigung erheben. Wird die Einsprachefrist verpasst, geht der Anspruch auf die Entschädigung unter, obwohl der Anspruch noch nicht verjährt wäre.

Verhinderung der Verjährung

Der Lauf der Verjährungsfrist kann – im Gegensatz zu Verwirkungsfristen – unterbrochen werden. Mit der Unterbrechung beginnt sie von Neuem zu laufen. Zu den Handlungen, die dazu geeignet sind, die Verjährung zu unterbrechen, gehören u.a. die Einleitung einer Betreibung (nur bei Geldforderungen) oder eines Schlichtungsgesuches beim Friedensrichter (andere als Geldforderungen, z.B. beim Anspruch auf ein Arbeitszeugnis).

PRAXISTIPP

Anstelle einer Betreibung hat sich in der Praxis auch die sogenannte Verjährungseinredeverzichtserklärung etabliert. Dabei kann der Schuldner frühestens ab Beginn der Verjährung auf die Geltendmachung der Einrede der Verjährung schriftlich verzichten. Weigert sich der Schuldner der fraglichen Forderung, einen Verjährungseinredeverzicht zu unterzeichnen, hat der Gläubiger keine andere Wahl, als die Betreibung oder ein Schlichtungsgesuch einzuleiten.



AUTOR

Dominique Anderes ist Rechtsanwalt und Partner bei Bruppacher Hug & Partner. Die Kanzlei ist auf die Beratung von KMU aus dem In- und Ausland spezialisiert.