

## VERJÄHRUNGSFRISTEN IM ARBEITSVERHÄLTNIS

---

### I. Grundsätzliches

Gemäss Art. 341 Abs. 2 OR sind die allgemeinen Vorschriften über die Verjährung (Art. 127 - 142 OR) auf Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis anwendbar. Die Verjährung beginnt für jeden Anspruch mit seiner Fälligkeit zu laufen (Art. 130 Abs. 1 OR). Fälligkeit bedeutet, dass der Gläubiger seinen Anspruch geltend machen und die Leistung verlangen darf.

In der Regel wird eine Forderung bereits bei ihrer Entstehung fällig, wenn sich nicht aus Gesetz oder Vertrag etwas anderes ergibt. So sieht z.B. Art. 339 Abs. 1 OR vor, dass mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig werden. Verjährungsfristen sind zwingend, weshalb sie nicht durch Vertrag abgeändert werden können (Art. 129 Abs. 1 OR). Es kann auch nicht im Voraus auf die Verjährung verzichtet werden. Ist die Verjährungsfrist abgelaufen, kann der Schuldner seine Leistung verweigern. Eine verjährte Forderung kann somit gerichtlich nicht mehr durchgesetzt werden. Allerdings darf der Richter die Verjährung nicht von Amtes wegen berücksichtigen (Art. 142 OR).

### II. Berechnung, Unterbruch, Neubeginn der Verjährungsfrist

Wie erwähnt beginnt die Verjährungsfrist mit der Fälligkeit zu laufen. Bei der Berechnung der Frist ist der Tag, ab dem die Verjährung läuft, nicht mitzurechnen und die Verjährungsfrist ist erst dann als beendet zu betrachten, wenn der letzte Tag unbenutzt verstrichen ist (Art. 132 Abs. 1 OR). Fällt dieser letzte Tag auf einen Sonntag oder einen staatlich anerkannten Feiertag (als solcher gilt auch der Samstag) endet die Verjährungsfrist erst am nächst folgenden Werktag.

Unterbrochen wird die Verjährungsfrist einerseits durch Anerkennung der Forderung durch den Schuldner. Als Anerkennung gelten auch Zins- und Abschlagszahlungen sowie Pfand- oder Bürgschaftsbestellungen (Art. 135 Ziff. 1 OR). Ebenso unterbrechen u.a. Betreibung, Klage oder die Eingabe im Konkurs die Verjährung (Art. 135 Ziff. 2 OR).

Mit der Unterbrechung beginnt die Verjährung von Neuem. Wird die Forderung schriftlich anerkannt oder durch ein Gericht festgestellt, so beträgt die neue Verjährungsfrist stets zehn Jahre (Art. 137 OR).

### III. Verjährungsfristen für Forderungen des Arbeitnehmers

#### 1. Geldforderungen

Forderungen des Arbeitnehmers auf geldwerte Leistungen (z.B. Grundlohn, Lohnzuschläge, Spesen, Kinderzulagen usw.) verjähren mit Ablauf von fünf Jahren (Art. 128 Ziff. 3 OR).

#### 2. Ferienanspruch

Lange Zeit war unklar, ob der Ferienanspruch nach zehn oder nach fünf Jahren verjährt. Im Urteil vom 3. Dezember 2009 hat das Bundesgericht nun diese Unsicherheit geklärt und entschieden, dass die Verjährungsfrist fünf Jahre beträgt.

Eine Vertragsklausel, wonach der Ferienanspruch verwirkt, wenn die Ferien nicht bis Ende Jahr oder bis zu einem bestimmten Zeitpunkt im Folgejahr bezogen werden, ist somit ungültig. Es obliegt dem Arbeitgeber, den Zeitpunkt der Ferien zu bestimmen. Er kann und muss dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer seine Ferien in der Regel im Verlauf des betreffenden

Dienstjahres bezieht (Art. 329c Abs. 1 OR). Nach bundesgerichtlicher Praxis ist der Arbeitgeber aus diesem Grunde auch dafür verantwortlich, wenn der Anspruch erst viel später geltend gemacht wird.

Der Ferienanspruch ist grundsätzlich doppelter Natur. Er beinhaltet einerseits den Anspruch auf Freizeit und andererseits den Lohnanspruch für diese Zeit. Gemäss Bundesgericht sind beide Forderungen der gleichen - fünfjährigen - Verjährungsfrist nach Art. 128 Ziff. 3 OR zu unterstellen. Unbestritten ist, dass die Entschädigung für nicht bezogene und noch nicht verjährte Ferien am Ende des Arbeitsverhältnisses nach fünf Jahren verjährt. Nach dem erwähnten Entscheid des Bundesgerichtes ist nun klar, dass diese Frist auch für den Ferienanspruch gilt.

Wann beginnt aber die Verjährungsfrist zu laufen, d.h. wann wird der Ferienanspruch fällig? Auch diese Frage hat das Bundesgericht in seinem Urteil geklärt. Der Ferienanspruch verjährt für jedes Dienstjahr separat ab seiner Fälligkeit. Fällig ist der Ferienanspruch mit dem im Arbeitsvertrag vorgesehenen oder vom Arbeitgeber bestimmten Feriendatum. Ansonsten ist anzunehmen, dass der Ferienanspruch fällig wird am letzten Tag, ab dem es dem Arbeitnehmer noch möglich ist, seine ganzen Ferien des laufenden Dienstjahres zu beziehen. Bei einem Ferienanspruch von fünf Wochen beginnt somit die Verjährungsfrist nach Ablauf von 47/52 des Entstehungsjahres.

### **3. Arbeitszeugnis / Schadenersatzforderungen aus Vertragsverletzung**

Generell verjähren arbeitsrechtliche Ansprüche, die nicht Entgelt für Arbeitsleistung betreffen, erst nach zehn Jahren (Art. 127 OR). Dazu zählt auch der Anspruch des Arbeitnehmers auf die Ausstellung oder Berichtigung eines Arbeitszeugnisses. Die zehnjährige Verjährungsfrist gilt auch für Schadenersatzforderungen des Arbeitnehmers aus einer Vertragsverletzung durch den Arbeitgeber, z.B. wenn Letzterer seine Schutzpflichten verletzt hat.

## **IV. Verjährungsfristen für Forderungen des Arbeitgebers**

Sämtliche Forderungen des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis verjähren erst nach zehn Jahren. Der Arbeitgeber muss allerdings darauf achten, dass er seine Forderung rechtzeitig, möglichst mit der nächsten Lohnzahlung, spätestens aber am Ende des Arbeitsverhältnisses, geltend macht. Andernfalls darf der Arbeitnehmer sein Schweigen als Verzicht auf die Forderung verstehen.

---

Zürich, April 2010

**Auskunft:** SBV-Rechtsdienst, Hotline, Tel. 044 258 82 00