CENTRE DE DROIT
BANCAIRE ET FINANCIER

Arbeitsrecht

Vom Ausschluss von Ansprüchen auf nicht genommenen Urlaub aufgrund der Austrittsvereinbarung

Par Aurélien Witzig le 19 Februar 2024

In einem kürzlich ergangenen Urteil scheiterte der Generaldirektor einer Bank daran, eine Lohnnachzahlung für nicht bezogene Ferien zu erhalten, obwohl er der Ansicht war, dass er Anspruch darauf hatte, da die Abgangsvereinbarung, die er mit der Bank unterzeichnet hatte, diese Frage nicht spezifisch behandelte (BGer 4A_496/2022 vom 6. November 2023).

Der Sachverhalt war folgender : Der Generaldirektor einer Bank bezog ein Jahresgehalt von 600’000 Franken und hatte 28 Tage Ferien pro Jahr. Die Kündigungsfrist seines Arbeitsvertrags betrug sechs Monate. Da der Hauptaktionär mit den finanziellen Ergebnissen unzufrieden war, schlug er dem Generaldirektor vor, zu kündigen und einen Entwurf für eine Abfindungsvereinbarung zu erstellen.

Der zum Rücktritt aufgeforderte Geschäftsführer legte daraufhin eine Vereinbarung vor. Darin wurden, wie er selbst sagte, lediglich „die wichtigsten Modalitäten“ der Beendigung des Vertrags dargelegt. Konkret hieß das, dass das Arbeitsverhältnis sofort beendet wird, der Direktor aber sechs Monatsgehälter erhält. Dadurch konnte er sich schnell eine neue Stelle suchen, ohne seine lange Kündigungsfrist zu verlieren, während die Bank ihn schnell an der Spitze des Unternehmens ersetzen konnte.

Zusätzlich zu den 300 000 Franken, die den sechs Monatsgehältern der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist entsprachen, ließ sich der Generaldirektor, indem er proprio motu die Banküberweisung auslöste, einen Betrag von 85 000 Franken auszahlen, der den Urlaubstagen entsprach, die er vor dem tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses nicht hatte genießen können. Als die Bank davon erfuhr, betrachtete sie dies als schweren Fehler und forderte ihren ehemaligen Direktor auf, ihr diesen Betrag ohne Aufschub zurückzuzahlen.

Die beiden Genfer Instanzen, die sich mit dem Fall befassen mussten, gaben dem Direktor Recht (unter Herabsetzung der Entschädigung für nicht genommene Ferien auf 50’000 Franken). Die kantonalen Richter waren der Ansicht, dass die Frage des nicht genommenen Urlaubs nicht im Vertrag geregelt worden war und daher nicht unter die exceptio rei transactae fiel. Daher sei es dem Direktor freigestellt gewesen, sich den entsprechenden Betrag auszahlen zu lassen.

Das Bundesgericht widerspricht dieser Auslegung. Nach Ansicht des Obersten Gerichtshofs bedeutete die fehlende Erwähnung des nicht genommenen Urlaubs in der Vereinbarung nicht,

dass diese Frage nicht dennoch zumindest indirekt von den Parteien entschieden worden war. Daher konnte der Direktor nicht berechtigterweise davon ausgehen, dass ihm eine Vergütung für den Urlaub, den er bis dahin nicht nehmen konnte, zusätzlich gezahlt würde. Die Entschädigung in Höhe von sechs Monatsgehältern für die nicht erfüllte Kündigungsfrist war nämlich nicht abstrakt zu sehen, sondern als konkreter Ersatz für die sechs Monate, in denen der Direktor die 23 Urlaubstage, die er bis dahin nicht hatte nehmen können, hätte nehmen können. Das Bundesgericht wendet die allgemeine Theorie der Anrechnung von Urlaub während der nicht genommenen Urlaubszeit fiktiv an. Dazu legt es die Vereinbarung der Parteien normativ aus, wobei es den tatsächlich verwendeten Wortlaut nicht berücksichtigt, sondern nach Treu und Glauben den vernünftigen Sinn ermittelt.

Aus rechtlicher Sicht ist die Lösung des Bundesgerichts teilweise fragwürdig, da die Vereinbarung selbst festlegte, dass sie nur die „wichtigsten Modalitäten“ der Beendigung des Vertragsverhältnisses regelte. Diese Präzisierung ist nur dann von Bedeutung, wenn andere Elemente noch gesondert zu behandeln waren. Die Genfer Instanzen haben das Recht daher präzise angewendet. Diese Überlegung ignoriert jedoch die Tatsache, dass es der Direktor war, der die Abfindungsvereinbarung getroffen hatte. In diesem im Arbeitsrecht sehr seltenen Fall, in dem der Arbeitnehmer eine vertragliche Stellung hat, die, wenn nicht gleich, so doch fast so stark ist wie die des Arbeitgebers, konnte es sich das Obergericht zweifellos erlauben, seine Argumentation nach Billigkeit zu führen und dem Direktor die Folgen des Fehlens einer spezifischen Urlaubsklausel aufzuerlegen.

Reproduction autorisée avec la référence suivante: Aurélien Witzig, Vom Ausschluss von Ansprüchen auf nicht genommenen Urlaub aufgrund der Austrittsvereinbarung, publié le 19 Februar 2024 par le Centre de droit bancaire et financier, https://cdbf.ch/de/1325/