

*Urteil***Interpretation eines mündlichen Arbeitsvertrags**

Für die Interpretation eines mündlichen Arbeitsvertrags können Anmerkungen auf den Lohnabrechnungen, die vom Arbeitgeber unterschrieben wurden, als Hinweise auf den Inhalt des Arbeitsvertrags herangezogen werden.

**Sachverhalt**

Vom 1. Dezember 2007 an war A. von X. und Y. als Sekretärin in deren Kanzlei angestellt. Zwischen den Parteien ist kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen worden. Im November 2009 hat A. ihren Arbeitsvertrag auf ordentlichem Weg auf den 31. Januar 2010 gekündigt.

Im April 2011 hat A. den vereinbarten 13. Monatslohn für das Jahr 2009 und den entsprechenden Anteil für das Jahr 2010 von X. und Y. eingefordert. Auf dieses Ersuchen haben X. und Y. mit Datum vom 4. Mai 2011 geantwortet, sie würden A. nichts mehr schulden, da nie eine Zahlung eines 13. Monatslohnes vereinbart worden sei.

**Aus den Erwägungen**

1. Der Einzelarbeitsvertrag bedarf in der Regel zu seiner Gültigkeit keiner besonderen Form (Art. 320 Abs. 1 OR). Im vorliegenden Fall ist nicht bestritten, dass die Parteien einen Einzelarbeitsvertrag mit übereinstimmender gegenseitiger Willensäusserung in mündlicher Form abgeschlossen haben (Art. 1 Abs. 1 OR). Vielmehr können sich die Parteien über den Inhalt des Vertrags nicht einigen. A. behauptet, zu den mündlichen Abmachungen habe auch die Bezahlung eines 13. Monatslohnes gehört. X. und Y. bestreiten, mit A. die Bezahlung eines 13. Monatslohnes vereinbart zu haben.

2. Gemäss Art. 322 Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist. Der 13. Monatslohn, der einem bestimmten Betrag entspricht, der an keine Bedingung geknüpft ist und unab-

hängig des Geschäftsgangs oder des Verhaltens des Arbeitnehmers geschuldet ist, ist eine Komponente des gewöhnlichen Lohnes des Arbeitnehmers, welche normalerweise am Ende des Jahres bezahlt wird. Die Bezahlung des 13. Monatslohnes wird nicht aus dem Gesetz abgeleitet, sondern wird vielmehr explizit oder durch konkludentes Verhalten, beispielsweise durch wiederholte Bezahlung, vereinbart. Der 13. Monatslohn ist für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses geschuldet. Im Fall der vorzeitigen Auflösung desselben hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Pro-Rata-Zahlung des 13. Monatslohnes. Die Beweislast in Bezug auf die Abmachungen betreffend 13. Monatslohn liegt beim Arbeitnehmer.

3. Aus den Akten, insbesondere der Lohnabrechnung 2008, ist ersichtlich, dass A. Ende 2008 eine Geldsumme im Betrag von 4631 Franken, als «Dreizehnter» bezeichnet, bezogen hat. Dennoch bestreiten X. und Y., dass diese Zahlung einem 13. Monatslohn gleichkomme, und fügen bei, dass es sich um eine an A. bezahlte Gratifikation handle (dies auch an deren Kollegin), aufgrund des guten Geschäftsgangs der Kanzlei und der beruflichen Leistungen der Mitarbeitenden. Es gilt den Stellenwert der oben erwähnten Zahlung zu prüfen.

4. Der Unterschied zwischen Gratifikation und 13. Monatslohn besteht in der Tatsache, dass die Zahlung eines Letzteren nicht von bestimmten Bedingungen, wie zum Beispiel dem Geschäftsgang oder den persönlichen Leistungen, abhängig ist. Ein weiterer Faktor, welcher die beiden Entschädigungsarten unterscheidet, ist die Höhe der Zahlung. Der 13. Monatslohn entspricht in der Regel



einem Zwölftel der Summe der in den letzten zwölf Monaten bezahlten Löhne, während die Gratifikation einen Betrag darstellen kann, der völlig unabhängig von der entsprechenden Lohnsumme ist.

Bestimmend für die Entscheidung, ob es sich hier um eine Gratifikation oder einen 13. Monatslohn handelt, ist die Auslegung der einschlägigen vertraglichen Abmachungen beziehungsweise der betreffenden Aussagen der Parteien beim Abschluss des Vertrags. Wenn der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossene Vertrag in dem Sinne unklar ist, ob es sich um eine Gratifikation oder einen 13. Monatslohn handelt, ist die Rechtsprechung geneigt, sich für das Letztere zu entscheiden.

5. In der Praxis sind in Ermangelung eines schriftlichen Arbeitsvertrags die konkludenten Handlungen zwischen den Parteien entscheidend.

Den Akten ist die Lohnabrechnung des Jahres 2008 betreffend A. beigefügt. Sie zeigt die von A. während der verschiedenen Monate des Jahres bezogenen Beträge auf. Im Januar und Februar ergibt sich ein Nettolohn von 4700 Franken (was einem Bruttolohn von 5173 Franken pro Monat entspricht), vom März bis November ergibt sich im Gegensatz dazu ein Nettolohn von 3760 Franken (was einem Bruttolohn von 4199 Franken pro Monat entspricht), derweil für den Monat Dezember ein ge-



Illustration: Livia Lüthi

samter Nettolohn von 7789.70 Franken vermerkt ist. Dem Dezember-Bruttolohn von 4199 Franken ist ein Bruttobetrag von 4361 Franken zugerechnet worden, der in der Lohnabrechnung unter der Rubrik «Dreizehnter» eingetragen ist.

Ein Zwölftel des von A. im Jahr 2008 bezogenen Bruttolohnes entspricht 4361 Franken. Die Ende 2008 erfolgte Zahlung, die von X. und Y. unterzeichnet und somit bestätigt war, bezeichnet diese Position ausdrücklich als «Dreizehnter», das heisst sie entspricht dem Durchschnitt der über das Jahr bezogenen Monatslöhne und lässt keinen Schluss auf eine Bonuszahlung zu.

In den Augen des Gerichtschreibers sind solche Elemente grundlegend als Beweis für die tatsächlich entstandene vertragliche Vereinbarung zwischen den Parteien betreffend die Zahlung eines 13. Monatslohnes festzuhalten, auch

wenn stillschweigend und durch konkludentes Verhalten.

In solchen Fällen obliegt daher die Beweislast betreffend die vorgebrachten Darstellungen bei X. und Y., gemäss welchen die im Dezember 2008 zusätzlich zu dem Monatssalär ausgeführte Zahlung von 4361 Franken nicht als 13. Monatslohn zu verstehen war, sondern als Geschenk oder Gratifikation, abhängig vom guten Geschäftserfolg im Arbeitsjahr der Kanzlei.

**6.** Der Begriff «Dreizehnter» auf der von X. und Y. unterschriebenen Lohnabrechnung vom 3. Dezember 2008 kann als Aussage des in mündlicher Form abgeschlossenen Arbeitsvertrags interpretiert werden.

Gemäss Rechtslehre basiert im Zweifelsfall die Auslegung der Willensäusserungen auf dem Prinzip des Vertrauens, das heisst auf der Grundlage von dem, was die Gegenpartei in gutem Glauben verstehen konnte und sollte. Normalerweise erfolgt eine solche Auslegung zu Lasten jener Partei, welche den Gegenstand der Interpretation formuliert hat, also in der Regel gegen den Arbeitgeber.

In diesem Fall lässt die Formulierung des Arbeitgebers in der Lohnabrechnung keinen grossen Interpretationsraum zu: der Ausdruck «Dreizehnter» kann in der Tat nicht auf andere Weise verstanden werden, als im Sinn eines 13. Monatslohnes. Darüber hinaus haben X. und Y. keinen Gegenbeweis erbracht, der eine mögliche Auslegung zu ihren Gunsten hätte ermöglichen können. In dieser Hinsicht kann die blossе Tatsache, dass die anderen Mitarbeiter der Kanzlei keinen 13. Monatslohn erhalten

haben, noch nicht bedeuten, dass ein solcher mit A. nicht vereinbart worden wäre. Vor allem darum, weil sich während der Untersuchung herausstellte (und in den schriftlichen Unterlagen vermerkt ist), dass in der Praxis alle Mitarbeiter eine unterschiedliche Tätigkeit betreffend Dauer, Funktion und Prozentsatz der Anstellung inne hatten, folglich unterschiedliche Verträge mit X. und Y. aufwiesen und wahrscheinlich in den Genuss von speziellen Privilegien innerhalb der Kanzlei kamen.

Darüber hinaus kann es nicht sein, dass X. und Y. der Sinn des Ausdruckes «Dreizehnter» nicht klar gewesen ist, insbesondere, wenn dieser Begriff schwarz auf weiss auf einer Lohnabrechnung festgehalten ist, welche das einzige Dokument darstellt, das einen Rückschluss auf den nur in mündlicher Form abgeschlossenen Arbeitsvertrag zulässt. Dass dessen Sinn völlig anders ist als jener einer Gratifikation, ist somit indiskutabel.

Bei ähnlichen Sachlagen erscheint es folglich als korrekt, aus der von X. und Y. im Dezember 2008 ausgeführten Zahlung von 4361 Franken eine zumindest stillschweigende Verpflichtung zur Zahlung eines 13. Monatslohnes zugunsten von A. für den ganzen Zeitraum abzuleiten, in welchem sie Mitarbeiterin in der Kanzlei war.

**7.** Angesichts der oben stehenden Erwägungen ist die von A. erhobene Forderung gerechtfertigt.

*Sentenza del Pretore aggiunto della Giurisdizione di Locarno-Città, 29. März 2012 (SE 11.31)  
(Übersetzung aus dem Italienischen)*

Welche Folgen hat die Einstellung einer Person ohne Arbeitsbewilligung für den Arbeitgeber?  
Was rechtfertigt eine Lohndifferenz zwischen Arbeitnehmenden mit denselben Aufgaben?  
Antworten finden Sie in:

## SAE 2012

### Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide

Ideal für Juristen und Personalverantwortliche,  
die mit arbeitsrechtlichen Fragen konfrontiert sind.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Bestellungen:  
bestellungen@arbeitgeber.ch  
www.arbeitgeber.ch  
Telefon: +41 (0)44 421 17 17