

## **BGer 4A\_72/2018 vom 6. August 2018**

Bundesgericht, 2018-08-06, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4A\\_72\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_72_2018)

FR: TF 4A\_72/2018 du 6 août 2018

IT: TF 4A\_72/2018 del 6 agosto 2018

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Die Sachurteilsvoraussetzungen sind erfüllt, insbesondere auch das Streitwerterfordernis von Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG mit einem Streitwert von Fr. 17'019.30, und geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Unter Vorbehalt einer rechtsgenügenden Begründung ( Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG ; vgl. Erwägung 2) ist daher auf die Beschwerde einzutreten.

#### **E. 2.1**

Mit Beschwerde in Zivilsachen können Rechtsverletzungen nach Art. 95 und 96 BGG gerügt werden. Die Beschwerde ist hinreichend zu begründen, andernfalls wird darauf nicht eingetreten ( BGE 134 II 244 E. 2.1). In der Beschwerdeschrift ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt ( Art. 42 Abs. 2 BGG ). Unerlässlich ist, dass die Beschwerde auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingeht und im Einzelnen aufzeigt, worin eine Verletzung von Bundesrecht liegt. Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerdeschrift nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die sie im kantonalen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen ( BGE 140 III 86 E. 2 S. 89, 115 E. 2 S. 116).

#### **E. 2.2**

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat ( Art. 105 Abs. 1 BGG ). Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den streitgegenständlichen Lebenssachverhalt als auch jene über den Ablauf des vor- und erstinstanzlichen Verfahrens, also die Feststellungen über den Prozesssachverhalt ( BGE 140 III 16 E. 1.3.1 mit Hinweisen). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht ( Art. 105 Abs. 2 BGG ). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" ( BGE 140 III 115 E. 2 S. 117; 135 III 397 E. 1.5). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können ( Art. 97 Abs. 1 BGG ).

Für eine Kritik am festgestellten Sachverhalt gilt das strenge Rügeprinzip von Art. 106 Abs. 2 BGG ( BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern diese Voraussetzungen erfüllt sein sollen ( BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18 mit Hinweisen). Wenn sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit präzisen Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat ( BGE 140 III 86 E. 2 S. 90). Genügt die Kritik diesen Anforderungen nicht, können Vorbringen mit Bezug auf einen Sachverhalt, der vom angefochtenen Entscheid abweicht, nicht

berücksichtigt werden ( BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18).

Soweit sich die Beschwerdeführerinnen direkt gegen den Entscheid der Erstinstanz wenden und ihr eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts vorwerfen, sind sie nicht zu hören, denn die Beschwerde in Zivilsachen ist nur gegen Entscheide letzter kantonaler Instanzen zulässig ( Art. 75 Abs. 1 und 2 BGG ).

### **E. 3.1**

Der Beschwerdegegner war für den hier strittigen Zeitraum im Stundenlohn beschäftigt. Gegenüber Angestellten im Stundenlohn besteht keine gesetzliche Verpflichtung, Feiertage zu entschädigen, mit Ausnahme des 1. August ( Art. 110 Abs. 3 BV ), sofern dieser auf einen Tag fällt, an dem gearbeitet worden wäre. Abgesehen vom Bundesfeiertag besteht damit aufgrund des innerstaatlichen Rechts nur dann ein Anspruch auf eine Feiertagsentschädigung, wenn dies vertraglich vorgesehen oder üblich ist ( Art. 322 Abs. 1 OR ; BGE 136 I 290 E. 2.1 f.; vgl. auch Urteil 4A\_478/2009 vom 16. Dezember 2009 E. 5). Auch gestützt auf Art. 7 lit. d des internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 16. Dezember 1966 (UNO Pakt I; SR 0.103.1) kann keine Entschädigung gefordert werden, da diese Bestimmung nicht direkt anwendbar ist ( BGE 136 I 290 E. 2.3).

### **E. 3.2**

Der vorliegend unbestritten anwendbare Landesgesamtarbeitsvertrag (LGAV) für das Schweizerische Schlosser-, Metallbau-, Landmaschinen-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe enthält eine Vereinbarung zur Entschädigung für Feiertage. Nach Art. 30.1 LGAV hat der Arbeitnehmer an den gemäss kantonalem Recht festgelegten Feiertagen Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalls, sofern er am Tage vor oder nach den Feiertagen nicht unentschuldigt der Arbeit fern blieb. Vergütet werden nach Art. 30.2 LGAV acht kantonale Feiertage und der 1. August.

Die Erstinstanz erwog gestützt auf diese gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, die "Stundenlöhner" sollten gegenüber den "Monatslöhnern" nicht benachteiligt werden. Die im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmer sollten bei Feiertagen lohnmässig also nicht schlechter gestellt werden, als wenn sie in dieser Zeit gearbeitet hätten. Darauf stützte sich die Vorinstanz.

Vor Bundesgericht ist nicht umstritten, dass auch der im

Stundenlohn beschäftigte Beschwerdegegner aufgrund der gesamtarbeitsvertraglichen Regelung unter den dort geregelten Voraussetzungen Anspruch auf eine Feiertagsentschädigung hat, die Beschwerdeführerinnen mithin aufgrund des Gesamtarbeitsvertrags verpflichtet sind, dem Beschwerdeführer unter bestimmten Voraussetzungen den Lohnausfall während den Feiertagen zu entschädigen.

### **E. 4.1**

Strittig ist, ob die formellen Voraussetzungen, die vom Bundesgericht für die Abgeltung des Ferienlohns mit dem laufenden Lohn entwickelt wurden, auch auf die Abgeltung der Feiertagsentschädigung anzuwenden sind.

### **E. 4.2**

Die Vorinstanz bejahte dies. Es bestünden zwar erhebliche Unterschiede zwischen der Abgeltung von Ferien einerseits und Feiertagen andererseits. Dies ändere indessen nichts

daran, dass vorliegend ein Anspruch auf Feiertagsentschädigung nach Art. 30.2 LGAV bestehe. Um Klarheit zu schaffen und eine Überprüfbarkeit durch den Arbeitnehmer - und auch durch das Gericht - zu ermöglichen, sei zu fordern, dass die Höhe der Feiertagsentschädigung betragsmässig oder prozentual im Arbeitsvertrag und in den Lohnabrechnungen erwähnt und ausgewiesen werde. Dies gelte umso mehr, als vorliegend die Feiertagsentschädigung nur geschuldet sei, sofern der Arbeitnehmer am Tage vor oder nach den Feiertagen nicht unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben sei (Art. 30.1 LGAV). An diesem Ergebnis vermöge nichts zu ändern, das diesbezüglich keine gefestigte Rechtsprechung bestünde. Entscheidend sei einzig, dass gerade im vorliegenden Fall die Feiertagsentschädigung betragsmässig oder prozentual namentlich in den Lohnabrechnungen auszuweisen sei, ansonsten unklar bleibe und nicht überprüft werden könne, ob die Beschwerdeführerinnen die Feiertage ausreichend entschädigten.

### **E. 4.3**

Die Beschwerdeführerinnen sind gegenteiliger Ansicht. Sie berufen sich darauf, für Feiertage bestünde kein Abgeltungsverbot. Im Gegensatz zum Ferienlohn sei es bei der Feiertagsentschädigung geradezu die Regel, dass diese mit dem Stundenlohn ausbezahlt werde. Feiertagsentschädigungen könnten im Gegensatz zur Ferienlohnabgeltung gar nicht prozentual oder betragsmässig im Arbeitsvertrag ausgeschieden werden, da von Jahr zu Jahr der Prozentsatz ein anderer sei. Im Gegensatz zu Ferien habe der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Nachgewährung, wenn der Feiertag auf einen freien Tag oder auf einen Tag falle, an dem der Arbeitnehmer verhindert sei. Es bestünden damit keine Parallelen zur Ferienlohnabgeltung. Indem die Vorinstanz wie bei der Ferienlohnabgeltung einen Spezifikationsnachweis verlangte, stütze sie sich auf das gesetzliche Abgeltungsverbot, das für die Feiertagsentschädigung nicht existiere und wende damit Bundesrecht unrichtig an.

#### **E. 4.4.1**

Nach Art. 329d Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Nach einhelliger Lehre und Rechtsprechung bedeutet diese Bestimmung, dass der Arbeitnehmer während den Ferien lohnmässig nicht schlechter gestellt werden darf, als wenn er in dieser Zeit gearbeitet hätte ( BGE 136 III 283 E. 2.3.5 S. 287; 129 III 493 E. 3.1). Die Bestimmung ist relativ zwingend ( Art. 362 Abs. 1 OR ). Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer schlechter stellen, sind nichtig ( Art. 362 Abs. 2 OR ). Die absolut zwingende Norm von Art. 329d Abs. 2 OR ( Art. 361 OR ) bestimmt zudem, dass die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden dürfen (vgl. BGE 136 III 94 E. 4.1 S. 94; 129 III 493 E. 3.1).

Da die Durchsetzung des Verbots der Abgeltung mit dem laufenden Lohn bei unregelmässigen Beschäftigungen Schwierigkeiten bereiten kann, hat das Bundesgericht die Abgeltung des Ferienlohns mit dem laufenden Lohn zunächst in Abweichung vom Gesetzestext bei unregelmässiger Beschäftigung ausnahmsweise zugelassen, dies aber an drei Voraussetzungen geknüpft. Voraussetzung ist nämlich erstens, dass es sich um eine unregelmässige Beschäftigung ("une activité irrégulière") handelt. Zweitens, sofern ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, dass der für die Ferien bestimmte Lohnanteil klar und ausdrücklich ("clairement et expressément") ausgeschieden wird. Drittens, dass auch in den einzelnen schriftlichen Lohnabrechnungen der für die Ferien bestimmte Lohnanteil in diesem Sinne ausgewiesen wird. Der blosser Hinweis, "Ferienlohn inbegriffen", genügt

damit nicht. Erforderlich ist, dass der Ferienlohn durch Angabe eines bestimmten Betrags oder eines Prozentsatzes als solcher erscheint und zwar sowohl im Arbeitsvertrag als auch auf den einzelnen Lohnabrechnungen.

Die in der Lehre daran geübte Kritik aufnehmend, hat das Bundesgericht in neueren Entscheiden die Zulässigkeit dieser laufenden Ausrichtung auch unter den genannten strengen formellen Bedingungen in Frage gestellt. Es konnte diese Frage aber jeweils offen lassen, da in den zu beurteilenden Fällen bereits die genannten formellen Voraussetzungen für eine solche Abgeltung nicht erfüllt waren (zum Ganzen: BGE 129 III 493 E. 3.2 f. S. 495 f., 664 E. 7.2 S. 672; vgl. auch Urteile 4A\_561/2017 vom 19. März 2018 E. 3.1; 4A\_435/2015 vom 14. Januar 2016 E. 3.2; 4A\_205/2016 vom 23. Januar 2016 E. 2.6.1; je mit weiteren Hinweisen).

#### **E. 4.4.2**

Zwischen Feiertagen und Ferien bestehen Unterschiede. So bestehen für die Feiertagsentschädigung im Gegensatz zum Ferienlohn insbesondere keine gesetzlichen Vorschriften über die Abgeltung. Deshalb kann die Rechtsprechung des Bundesgerichts zur Abgeltung des Ferienlohns nicht ohne Weiteres und generell auf die Feiertagsentschädigung übertragen werden (vgl. aber Urteil des Kantonsgerichts St. Gallen vom 4. Januar 2010, publ. in JAR 2011 S. 547 ff., E. 2.5 S. 549; a.M. Emmel, in: Huguenin/Müller-Chen [Hrsg.], Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 3. Aufl. 2016, N. 3 zu Art. 329 OR ; Urteil des Arbeitsgerichts Zürich vom 15. April 2011, publ. in JAR 2012, S. 579 f.).

#### **E. 4.4.3**

Für den vorliegenden Fall ist jedoch zu berücksichtigen, dass der anwendbare Gesamtarbeitsvertrag die Entschädigung der Feiertage explizit regelt. So ist vorgesehen, dass dem Arbeitnehmer der Lohnausfall für (höchstens acht) kantonale Feiertage und den 1. August vergütet wird, sofern er am Tag vor oder nach dem Feiertag der Arbeit nicht unentschuldig fern blieb (Art. 30.1 und 30.2 LGAV). Gemäss Art. 31.1 LGAV ist für Arbeitnehmer im Monatslohn die Feiertagsentschädigung im Monatslohn inbegriffen. Ein Lohnabzug erfolgt nicht. Nach Art. 31.2 LGAV bemisst sich die Feiertagsentschädigung nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Stundenlohn.

Gemäss Vorinstanz bezwecken die gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, dass die "Stundenlöhner" gegenüber den "Monatslöhnern" nicht benachteiligt werden sollen (dazu oben Erwägung 3.2). Dies wird vor Bundesgericht nicht in Frage gestellt. Sollen aber die Angestellten im Stundenlohn gegenüber den Angestellten im Monatslohn nicht benachteiligt werden, sind die im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmer wie diejenigen im Monatslohn bei einem Feiertag lohnmässig nicht schlechter zu stellen, als wenn sie in dieser Zeit gearbeitet hätten. Ein Lohnabzug soll es bei einem Feiertag auch für die Angestellten im Stundenlohn nicht geben. Vielmehr sind auch sie so zu entlöhen, wie wenn sie normal gearbeitet hätten. In diesem Sinne bemisst sich die Feiertagsentschädigung für die Angestellten im Stundenlohn gemäss dem Gesamtarbeitsvertrag nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Stundenlohn (Art. 31.2 LGAV).

#### **E. 4.4.4**

Besteht aufgrund des Gesamtarbeitsvertrages ein solcher ausdrücklicher Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers bei Feiertagen und wird diese Entschädigung

mit dem Stundenlohn abgegolten, muss klar und nachprüfbar sein, dass diese Entschädigung im Stundenlohn bereits enthalten ist. Dafür ist zunächst erforderlich, dass im Einzelarbeitsvertrag ausdrücklich festgehalten wird, dass die nach Gesamtarbeitsvertrag geschuldete Feiertagsentschädigung im Stundenlohn inkludiert ist (vgl. allgemein Rehbindler/Stöckli, Berner Kommentar, 2010, N. 38 zu Art. 322 OR ). Es muss aber auch ersichtlich sein, welcher Teil des dem Arbeitnehmer ausbezahlten Lohns die Vergütung für den Feiertag darstellt. Hierfür genügt der blosser Vermerk, "Feiertagsentschädigung inbegriffen", nicht. Vielmehr ist erforderlich, dass der für die Feiertage bestimmte Lohnanteil im Einzelarbeitsvertrag klar und ausdrücklich durch Angabe eines bestimmten Betrags oder eines Prozentsatzes ausgewiesen wird.

#### **E. 4.4.5**

Entschädigt werden aber nach der gesamtarbeitsvertraglichen Regelung nicht pauschal acht kantonale Feiertage und der Bundesfeiertag, sondern die konkret ausbezahlte Entschädigung hängt von weiteren Faktoren ab. So ist die Feiertagsentschädigung nur geschuldet, wenn der Arbeitnehmer am Tage vor oder nach den Feiertagen nicht unentschuldigt der Arbeit fernblieb (Art. 30.1 LGAV). Die Feiertagsentschädigung ist sodann nicht geschuldet, sofern der Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt (Art. 31.3 LGAV). Im Weiteren werden entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, nach Art. 31.4 LGAV zusätzlich kompensiert.

Bei einer solchen differenzierten Regelung der Feiertagsentschädigung im Gesamtarbeitsvertrag genügt eine unmissverständliche Regelung im Einzelarbeitsvertrag im oben genannten Sinne allein nicht, um die Nachvollziehbarkeit für den Arbeitnehmer zu gewährleisten. Der Arbeitgeber hat bei einer solchen gesamtarbeitsvertraglichen Ordnung zusätzlich in den einzelnen periodischen Lohnabrechnungen die konkret ausbezahlte Feiertagsentschädigung durch Angabe eines bestimmten Betrags oder eines Prozentsatzes klar und ausdrücklich auszuweisen. Nur so besteht für den Arbeitnehmer in der vorliegenden Situation die notwendige Klarheit, die es ihm erlaubt, die genaue Höhe des Betrages, der ihm als Feiertagsentschädigung bezahlt wird, auch noch in einem späteren Zeitpunkt festzustellen und zu verifizieren bzw. durch ein Gericht überprüfen zu lassen.

#### **E. 4.4.6**

Die Regelung in Art. 31.3 LGAV, wonach die Feiertagsentschädigung nicht geschuldet ist, sofern der Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt, kann dazu führen, dass die Anzahl der nach dem Gesamtarbeitsvertrag entschädigungspflichtigen Feiertage von Jahr zu Jahr schwankt: Feiertage mit einem fixen Datum können nämlich auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fallen und die Feiertagsentschädigung ist in einem solchen Fall nach dem Gesamtarbeitsvertrag nicht geschuldet.

Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerinnen führt dies aber nicht dazu, dass die Feiertagsentschädigung nicht prozentual oder betragsmässig ausgeschieden werden könnte. Vielmehr kann diesen Schwankungen durch eine entsprechende Vertragsgestaltung Rechnung getragen werden. Dies z.B. dadurch, dass im Einzelarbeitsvertrag der Feiertagszuschlag

pro Feiertag prozentual oder betragsmässig ausgeschieden wird und auf den einzelnen Lohnabrechnungen die Berechnung der konkret geschuldeten Feiertagsentschädigung jährlich angepasst wird.

## **E. 5.1**

Nach dem Ausgeführten bleibt zu prüfen, ob diese Vorgaben in casu eingehalten wurden. Die Vorinstanz unterschied bezüglich der Feiertagsentschädigung des Beschwerdegegners zwei Perioden, nämlich einerseits die Zeit vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2013 und andererseits die Zeit nach Abschluss der "Überstunden-Vereinbarung", mithin vom 1. Januar 2014 bis 31. August 2014.

## **E. 5.2**

Im Einzelarbeitsvertrag vom 11. Juli 2008 wurde zwischen der Rechtsvorgängerin der Beschwerdeführerin 1 und dem Beschwerdegegner bezüglich dem Lohn Folgendes vereinbart: "Dem Arbeitnehmer wird ein Stundenlohn von CHF 30,00 pro Stunde bezahlt. Darin ist enthalten: Lohn, Ferienanteil, 13. Monatslohn, Gratifikation, usw." Eine explizite Regelung, dass die Feiertage im Stundenlohn enthalten sind, findet sich im Arbeitsvertrag nicht. Die Wendung "usw." ist nicht genügend, ist nach dem Vorgesagten doch erforderlich, dass der für die Feiertage bestimmte Lohnanteil im schriftlichen Arbeitsvertrag ausdrücklich festgehalten wird, zumal es darüberhinaus an einer betragsmässigen oder prozentualen Ausweisung des für die Feiertage bestimmten Lohnanteils mangelt. Im Übrigen wurde auch in den Lohnabrechnungen bis mit dem Jahr 2013 nur der 13. Monatslohn, nicht aber die Feiertagsentschädigung ausgewiesen. Damit kamen die Beschwerdeführerinnen bis ins Jahre 2013 den oben genannten formellen Voraussetzungen nicht nach.

## **E. 5.3**

Am 6. Januar 2014 schlossen die Beschwerdeführerin 1 und der Beschwerdegegner eine "Überstunden-Vereinbarung" ab. Darin wurde festgehalten: "Der Arbeitnehmer ist im Stundenlohn angestellt. In diesem sind die folgenden Leistungen inkludiert: Lohn, 13. Monatslohn, Ferienanteil in % ausgewiesen, Feiertage, soziale Leistungen". Damit wurde zwar ausdrücklich vereinbart, dass die Entschädigung für Feiertage im Stundenlohn enthalten ist. Der pauschale Vermerk, dass die Feiertage im Stundenlohn enthalten sind, ist nach dem oben Dargelegten ungenügend, wird doch eine betragsmässige oder prozentuale Ausscheidung verlangt. Darüberhinaus wurde auch im Jahre 2014 der Feiertagslohnanteil in den monatlichen Lohnabrechnungen grösstenteils überhaupt nicht ausgewiesen. Einzig in den Lohnabrechnungen Juni 2014 bis August 2014 wurde ebenfalls bloss allgemein und damit ungenügend vermerkt: "inkl. 13. Salär, Feiert.". Auch für das Jahr 2014 sind die Beschwerdeführerinnen ihren Pflichten damit nicht nachgekommen.

## **E. 6**

Was die Beschwerdeführerinnen im Weiteren dagegen vorbringen, mag an diesem Ergebnis nichts zu ändern.

### **E. 6.1.1**

Die Beschwerdeführerinnen argumentieren, der Beschwerdegegner handle rechtsmissbräuchlich, wenn er Zuschläge für Feiertagsentschädigungen einfordere, nachdem er während des Arbeitsverhältnisses diverse Vorteile genossen habe. So habe der Beschwerdegegner das Auto des Verwaltungsrats der Beschwerdeführerinnen an der Hochzeit gratis nutzen können und der Beschwerdegegner habe auch dessen privaten Grillplatz unentgeltlich gebrauchen können. Sodann habe der Beschwerdegegner Lohnvorschüsse erhalten und die Beschwerdeführerinnen hätten teilweise direkt seine

Rechnungen beglichen. Die Vorinstanz habe die von ihnen in diesem Zusammenhang anbotenen Beweismittel zu Unrecht nicht abgenommen und damit den Sachverhalt willkürlich festgestellt. Sodann handle der Beschwerdegegner dadurch rechtsmissbräuchlich, weil er "explizit im Stundenlohn arbeiten" wollte, die Beschwerdeführerinnen mehr Lohn ausrichteten, als im Arbeitsvertrag vereinbart gewesen sei, und der Beschwerdegegner während des laufenden Arbeitsverhältnisses seine Ansprüche nicht geltend machte.

### **E. 6.1.2**

Die Vorinstanz lege bereits dar, dass selbst wenn von den Behauptungen der Beschwerdeführerinnen auszugehen wäre, wonach diese dem Beschwerdegegner die genannten Vorteile (unentgeltliche Nutzung von Auto und Grillplatz, Lohnvorschüsse sowie Begleichung von Rechnungen) gewährt hätten, die Einforderung der Feiertagsentschädigung dadurch nicht rechtsmissbräuchlich im Sinne von Art. 2 Abs. 2 ZGB würde. Auf die Abnahme der von den Beschwerdeführerinnen in diesem Zusammenhang offerierten Beweise könne daher verzichtet werden.

Dies ist zutreffend, kann doch hier von Rechtsmissbrauch keine Rede sein (vgl. BGE 138 III 425 E. 5.2; 134 III 52 E. 2.1 S. 58 f.). Bloss weil die Beschwerdeführerinnen bzw. deren Verwaltungsrat dem Beschwerdegegner das Auto einmalig und den Grillplatz mehrfach gratis nutzen liessen, ihm Lohnvorschüsse gewährten (vgl. Art. 323 Abs. 4 OR ) und teilweise seine Rechnungen direkt beglichen, wird die Einforderung der Feiertagsentschädigung durch den Beschwerdegegner nicht zu einem offenbaren Missbrauch des Rechts. Unter diesen Umständen konnte die Vorinstanz auch auf die Abnahme der von den Beschwerdeführerinnen in diesem Zusammenhang anbotenen Beweismittel verzichten.

Auch die weiteren von den Beschwerdeführerinnen vor Bundesgericht angerufenen Umstände begründen keinen Rechtsmissbrauch: So macht einzig der Umstand, dass die Beschwerdeführerinnen dem Beschwerdegegner einen Stundenlohn ausrichteten, der höher war, als der im Arbeitsvertrag vorgesehene, die Einforderung der Feiertagsentschädigung noch nicht zu einem offenbaren Missbrauch eines Rechts. Auch ein blosses Zuwarten der Rechtsausübung innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfristen begründet noch keinen Rechtsmissbrauch (vgl. BGE 131 III 439 E. 5.1 S. 443; Urteil 4A\_145/2015 vom 6. Juli 2015 E. 5.1). Inwiefern schliesslich die Geltendmachung der Feiertagsentschädigung rechtsmissbräuchlich wäre, weil der Beschwerdegegner "explizit im Stundenlohn arbeiten" wollte, ist nicht ersichtlich.

### **E. 6.2**

Die Beschwerdeführerinnen bringen vor, dass der Beschwerdegegner durch die Unterzeichnung der per-Saldo-Erklärung in den Aufhebungsvereinbarungen vom 23. August und 4. November 2014 auf die Spezifikationsanforderungen verzichtet habe.

Ob der Arbeitnehmer auf die oben genannten formellen Voraussetzungen für die Abgeltung der Feiertagsentschädigung verzichten kann, erscheint fraglich, braucht aber nicht entschieden zu werden. Denn aus dem vorinstanzlich festgestellten Sachverhalt, der vor Bundesgericht nicht hinreichend in Frage gestellt wird, geht nicht hervor, dass der Beschwerdegegner in diesen Vereinbarungen auf die Einhaltung der oben genannten Spezifikationsanforderungen für die Abgeltung der Feiertagsentschädigung verzichtet hätte. Allein aus dem Wortlaut der Saldoklausel, wonach die Parteien erklären, dass sie per Saldo

aller Ansprüche bis 31. August 2014 bzw. 31. Oktober 2014 auseinander gesetzt seien, lässt sich solches jedenfalls nicht ableiten.

### **E. 6.3**

Die Beschwerdeführerinnen argumentieren, dass der Beschwerdegegner während seines Arbeitsverhältnisses stets gewusst habe, dass die Feiertagsentschädigung im vereinbarten Stundenlohn inbegriffen sei. Er sei beim Abschluss des Arbeitsvertrages und in den darauf folgenden Jahren darüber informiert worden, dass er für eine geleistete Arbeitsstunde gesamthaft, mithin inkl. aller Lohnbestandteile und -zuschläge, mindestens Fr. 30.-- erhalte. Dies sei auch in der Vereinbarung vom 6. Januar 2014 nochmals festgehalten worden. Aus den Lohnabrechnungen vor und nach dieser Vereinbarung, nämlich derjenigen vom November 2013 bis Februar 2014, gehe hervor, dass der Stundenlohn unverändert mit Fr. 36.71 ausgewiesen werde. Dies genüge als anderweitiger Nachweis der Kenntnis der Zuschläge.

Im vorinstanzlichen Sachverhalt ist nicht festgestellt, dass der Beschwerdegegner gewusst habe, dass die Feiertagsentschädigung im vereinbarten Stundenlohn enthalten ist, noch dass er Kenntnis von der konkreten Höhe der Entschädigung gehabt habe. Solches ist in casu auch nicht daraus zu schliessen, dass in der genannten Vereinbarung von Anfang 2014 pauschal festgehalten wird, dass Feiertage im Stundenlohn enthalten sind und der Stundenlohn zwei Monate vor und nach dieser Vereinbarung unverändert blieb. Weitere Umstände, gestützt auf die solches angenommen werde könnte, sind im vorinstanzlichen Sachverhalt nicht ersichtlich, und die Beschwerdeführerinnen verlangen diesbezüglich keine Sachverhaltsergänzung, zumindest nicht hinreichend.

### **E. 6.4**

Nach dem Gesagten bleibt es beim vorinstanzlichen Entscheid, wonach die Beschwerdeführerinnen dem Beschwerdegegner für die von ihm geltend gemachte Zeit vom 1. Januar 2010 bis 31. August 2014 die Feiertagsentschädigung nachzuzahlen haben.

### **E. 7**

Die Vorinstanz setzte sich ausführlich mit der Berechnung der Feiertagsentschädigung auseinander. Sie kam zusammengefasst zum Ergebnis, dass die Beschwerdeführerinnen dem Beschwerdegegner für die Jahre 2010 bis 2013 insgesamt Fr. 8'911.20 (brutto) nachzuzahlen haben. Für die Zeit ab 1. Januar 2014 bis 31. August 2014 wies die Vorinstanz die Feiertagsentschädigung mit Fr. 2'421.36 (brutto) aus.

Die Beschwerdeführerinnen wenden sich gegen diese vorinstanzliche Berechnung der Feiertagsentschädigung und bringen vor, der Beschwerdegegner sei seiner Behauptungs- bzw. Substanziierungslast nicht nachgekommen und vom Grundlohn seien noch Abzüge vorzunehmen. Beide Argumente entkräftete bereits die Vorinstanz, ohne dass sich die Beschwerdeführerinnen mit dieser Argumentation hinreichend auseinander setzen, und ohne dass sie hinreichend aufzeigen, inwiefern die Vorinstanz diesbezüglich Bundesrecht verletzt hätte (vgl. Erwägung 2.1). Darauf ist nicht einzutreten, womit es bei der vorinstanzlichen Berechnung der Feiertagsentschädigung bleibt.

### **E. 8**

Nach dem Ausgeführten ist die Beschwerde abzuweisen, soweit auf sie eingetreten werden kann. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend werden die Beschwerdeführerinnen unter solidarischer Haftbarkeit kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 66 Abs. 1 und 5, Art. 65

Abs. 4 lit. c und Art. 68 Abs. 1 und 4 BGG ).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.