

SO_GERICHTE ZKBER.2024.32 vom 19. Dezember 2024

SO Obergericht, 2024-12-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_ZKBER.2024.32

FR: SO_GERICHTE ZKBER.2024.32 du 19 décembre 2024

IT: SO_GERICHTE ZKBER.2024.32 del 19 dicembre 2024

Erwägungen

E. 1

A.____ war seit dem 1. Januar 2019 bei B.____ angestellt. Mit Schreiben vom 12. April 2022 kündigte A.____ ihr Arbeitsverhältnis mit B.____.

E. 2

A.____ (nachfolgend Klägerin) erhob am 12. Mai 2023 beim Richteramt Olten-Gösgen Klage gegen B.____ (nachfolgend Beklagte). Darin stellte sie folgende Rechtsbegehren:

E. 2.1

Die Vorinstanz erwog im Wesentlichen, Art. 329d Abs. 2 des Obligationenrechts (OR, SR 220) bestimme, dass die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden dürften. Die Durchsetzung des Verbots der Abgeltung mit dem laufenden Lohn könne bei unregelmässigen Beschäftigungen Schwierigkeiten bereiten. Das Bundesgericht habe deshalb eine Abgeltung des Ferienlohnes in solchen Fällen in Abweichung vom Gesetzestext ausnahmsweise zugelassen. Voraussetzung sei allerdings neben der objektiven Notwendigkeit, dass sowohl aus dem Arbeitsvertrag als auch aus den periodischen Lohnabrechnungen klar ersichtlich sei, welcher Teil des Arbeitslohnes den Ferienanspruch abgelten solle. Die bundesgerichtliche Rechtsprechung begründe das Erfordernis der Spezifikation mit dem Vertrauensprinzip. Es sage, dass die Spezifikation verhindern solle, dass ein Arbeitnehmer aufgrund einer unklaren Vertragsklausel in den falschen Glauben versetzt werde, er werde mit dem Lohn lediglich für die Arbeitsleistung und nicht auch in Bezug auf seinen Ferienanspruch entschädigt und sein Feriengeld vorzeitig verbraucht. Die Berufungsklägerin habe anlässlich ihrer Parteibefragung angegeben, dass die Berufungsbeklagte die Lohnabrechnungen erst auf ihren entsprechenden Hinweis hin detailliert ausgestellt habe. Damit sage sie gleichzeitig aus, dass sie sich über die Arbeitsbedingungen bzw. die im Lohn enthaltene Ferienentschädigung zu jeder Zeit im Klaren gewesen sei. Ergo habe für die Berufungsklägerin als Arbeitnehmerin, wenn auch der abgegoltene Ferienanteil weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus den Lohnabrechnungen klar ersichtlich gewesen sei, dennoch nicht die Gefahr bestanden, betreffend ihre Ferienlohnabgeltung in einen falschen Glauben versetzt gewesen zu sein, womit es ihr vorliegend am schützenswerten Interesse fehle und die Berufung auf Art. 329d OR leerlaufe. Der Vollständigkeit halber werde darauf hingewiesen, dass selbst wenn für die sog. erste Phase des schriftlichen Arbeitsvertrages eine hinreichende Klarheit der Modi über die Ferienabgeltung hätte verneint werden müssen, diese, zufolge bundesgerichtlicher Rechtsprechung, spätestens ab der Lohnabrechnung für November 2019 wiederum zu bejahen gewesen wäre. Dies, da ab diesem Zeitpunkt die mündlichen Vereinbarungen laufend in schriftlicher Form über die monatlichen Lohnabrechnungen bestätigt worden

seien.

E. 2.2

Die Berufungsklägerin bemängelt dazu, dass es nur gestattet sei, den Lohn für die Ferienzeit in die regulären Lohnzahlungen einzurechnen, wenn sehr unregelmässige Arbeitsleistungen oder sehr kurze Arbeitseinsätze vorlägen. Im vorliegenden Fall sei jedoch keine dieser Voraussetzungen erfüllt. Die geleisteten Stunden bewegten sich im Rahmen von 60 bis 101 Stunden, wobei in den meisten Monaten zwischen 68 und 78 Stunden gearbeitet worden sei. Daher könne höchstens von unregelmässigen, aber nicht sehr unregelmässigen Arbeitszeiten die Rede sein. Zudem habe es die Berufungsbeklagte unterlassen, den auf die Ferien entfallenden Lohnbestandteil auszuweisen. Auf den Lohnabrechnungen bis September 2019 sei gar kein Lohnbestandteil ausgewiesen worden und ab November 2019 ein falscher (10.5 % statt 10.64 %).

E. 2.3

Gemäss Art. 329d Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den gesamten auf die Ferien entfallenden Lohn zu entrichten. Dies ist eine relativ zwingende Norm des Arbeitsrechts (Art. 362 Abs. 1 OR). Massgebend für die Frage, ob die Vorschrift von Art. 329d Abs. 1 OR eingehalten ist, ist «ob der Arbeitnehmer für die Zeit seiner Ferien gleich viel bezahlt bekommen hat, wie er erhalten hätte, wenn er in dieser Zeit gearbeitet hätte (BGE 134 III 399, E. 3.2.4.2)». Die Rechtsprechung lässt es bei Teilzeitbeschäftigten bei unregelmässigen Arbeitszeiten (BGE 129 III 493, E. 3.2; 116 II 515, E. 4a) bzw. bei sehr unregelmässigen Arbeitszeiten (Urteil des Bundesgerichts 4C.147/2005, E. 2; BGE 118 II 136, E. 3b; Urteil des Obergerichts SOG 1995 Nr. 6) ausnahmsweise zu, dass der Ferienlohn in den Arbeitslohn integriert wird, solange sowohl aus dem Arbeitsvertrag als auch aus den Lohnabrechnungen klar ersichtlich ist, welcher Teil des Arbeitslohnes den Ferienlohn abgelten soll. Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn der Arbeitnehmer seine ihm zustehenden Ferien tatsächlich bezogen hat. In diesen Fällen spielt das Abgeltungsverbot keine Rolle, jedoch besteht dennoch die Gefahr, dass der Arbeitnehmer aufgrund einer unklaren Vertragsklausel in den falschen Glauben versetzt wird, dass der vereinbarte Lohn lediglich die Arbeitsleistung abgelte, nicht aber den Ferienanspruch und daher sein Feriengeld vorzeitig verbraucht. Kann jedoch bewiesen werden, dass der Arbeitnehmer den ziffernmässigen oder prozentualen Anteil des Feriengeldes gekannt hat, kann die Klage auf Ferienlohn abgewiesen werden. Grundsätzlich muss hierfür jedoch der Arbeitnehmer sowohl zur Zeit des Vertragsschlusses als auch auf den einzelnen Lohnabrechnungen erkennen können, wie hoch der Ferienlohn ist. Jedoch kann eine weniger strenge Beurteilung stattfinden, wenn es die besonderen Umstände des Einzelfalles gebieten (BGE 116 II 515, E. 4b). Wurde der Einschluss des Ferienlohnes in den Stundenlohn im Vertrag vereinbart und wurde der Ferienlohn jeden Monat in der jeweiligen Monatsabrechnung so ausgewiesen, reicht dies nicht aus, da die erwähnten Voraussetzungen des Bundesgerichts für die Regelung «Ferienlohn inklusive» kumulativ erfüllt sein müssen (Urteil des Arbeitsgerichts Zürich, Ager-Z Nr. 6 vom 4. Juni 2013, S. 14 f.). Sind die Voraussetzungen nicht erfüllt, bleibt der Arbeitgeber trotz pauschalen Abreden und ungeachtet der auf dieser Grundlage erbrachten Leistungen verpflichtet, dem früheren Arbeitnehmer die gesetzlich vorgeschriebenen Ferienlöhne nach Vertragsauflösung als Entschädigung nachzuzahlen (Urteil des Bundesgerichts 4C.147/2005, E. 2; BGE 118 II 136, E. 3b, m.w.H., vgl. auch BGE 149 III 202 E. 2.2).

E. 2.4

Vorliegend ist aus den Akten ersichtlich, dass die Berufungsklägerin während des Arbeitsverhältnisses die wenigsten Arbeitsstunden im Februar 2019 geleistet hat. In diesem Monat hat sie 59.91 Stunden gearbeitet. Die meisten Stunden hat sie mit 112 Stunden dagegen im Juni 2019 geleistet. Dies entspricht fast dem Doppelten des Monats mit den wenigsten Stunden. Jedoch haben sich die Arbeitszeiten ab Mai 2020 (ausgenommen April 2022) stabilisiert, sodass ab dann jeweils ca. 70 Stunden pro Monat (+/-

E. 2.5

Zur Eruiierung der Höhe des klägerischen Anspruches hat das Gericht eigene Ferienlohnrechnungen, die diesem Urteil beiliegen und integralen Bestandteil davon bilden, vorgenommen. An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass bei arbeitsrechtlichen Lohnforderungen der Streitwert der geforderten Bruttolohnsumme des Arbeitnehmers entspricht (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_112/2017, E. 1).

Vorab zu klären ist, zu welchem Prozentsatz der auf die Ferien entfallende Lohn aufzurechnen ist. Gemäss Art. 329a OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren. Diese Vorschrift ist einseitig zwingend; zugunsten des Arbeitnehmers kann von ihr abgewichen und ein über vier Wochen hinaus gehender Ferienanspruch vereinbart werden. Die Vertragsparteien hinterlegten im ursprünglichen Vertrag vom 1. Januar 2019 keinen konkreten Ferienanspruch als Basis. In den einzelnen Lohnabrechnungen findet sich erst ab der Abrechnung per November 2019 der Hinweis «10.5 % Feriengeld». Die Vorinstanz schloss aufgrund des Beweisergebnisses darauf, dass die Vertragsparteien von einem (überobligatorischen) Ferienanspruch von fünf Wochen ausgegangen sind. Im Berufungsverfahren blieb dieser Punkt grundsätzlich unbestritten, weshalb entsprechend von einem Ferienzuschlag von 10.64 % auszugehen ist. Kollektive Regelungen, welche Vertragsabreden vorgehen würden, bestehen offensichtlich nicht; jedenfalls wird Gegenteiliges nicht vorgebracht.

Fraglich ist weiter, in welchem Verhältnis der 13. Monats- und der Ferienlohn stehen. Grundsätzlich ist der 13. Monatslohn in den Ferienlohn nicht einzurechnen (Manfred Rehbinder / Jean-Fritz Stöckli in: Heinz Hausheer / Hans Peter Walter [Hrsg.], Berner Kommentar, Einleitung und Kommentar zu den Art. 319 ■ 330b OR, Bern 2010, Art. 329d OR N 2; Ullin Streiff / Adrian von Kaenel / Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Zürich / Basel / Genf 2012, Art. 329d OR N 3). Bei Ferienauszahlung am Ende des Arbeitsverhältnisses ist hingegen der 13. Monatslohn pro rata zu berücksichtigen (Urteil des Bundesgerichts 4A_161/2016, E. 2.1; Marc-Philippe Prinz / Gian Geel in: Boris Etter / Nicolas Facincani / Reto Sutter [Hrsg.], Arbeitsvertrag, Bern 2021, Art. 329d OR N 5).

E. 2.6

Um den konkreten Anspruch der Berufungsklägerin zu berechnen, ist somit zuerst für jede der einzelnen Perioden des Arbeitsverhältnisses der entsprechende Stundenlohn zu berechnen. Dabei ist vom vereinbarten («pauschalen») Stundengehalt der 13. Monatslohn abzurechnen. Auf diesem Grundgehalt ist sodann die Ferienentschädigung von 10.64 % aufzurechnen. Der 13. Monatslohn ist anschliessend wieder einzurechnen. Der so erhaltene Bruttolohn multipliziert mit den im jeweiligen Monat (gemäss Lohnabrechnungen) gearbeiteten Stunden (zuzüglich der Wegentschädigung) ergibt den Lohn, auf den die Berufungsklägerin einen Anspruch hat.

Dieser Berechnung liegen für die einzelnen Perioden folgende Stundengehälter zugrunde:

Ab Januar 2019 war ein Bruttostundenlohn von CHF 20.00 (inkl. 13. Monatslohn) vereinbart. Der Zuschlag für den 13. Monatslohn beträgt monatlich 8.33 % des Bruttolohns. Der Bruttostundenlohn abzüglich des Zuschlages für den 13. Monatslohn entspricht CHF 18.46. Diesem Stundenlohn ist sodann die Ferienentschädigung von 10.64 % aufzurechnen, was CHF 20.43 ergibt. Dieser Stundenlohn (inkl. Ferienentschädigung) bietet die Basis, auf welche der 13. Monatslohn aufzurechnen ist. D.h. der Bruttostundenlohn (inkl. Ferienentschädigung und 13. Monatslohn) beträgt CHF 22.13.

Berechnung:

CHF 20.00

=

108.33 %

Bruttolohn inkl. 13. Monatslohn

CHF 18.46

=

100 %

Bruttolohn exkl. 13. Monatslohn

CHF 20.43

=

110.64 %

Bruttolohn inkl. Ferienentschädigung

CHF 20.43

=

100 %

Bruttolohn inkl. Ferienentschädigung

CHF 22.13

=

108.33 %

Bruttolohn inkl. Ferienentschädigung und

E. 2.7

Der Dispositionsgrundsatz gemäss Art. 58 Abs. 1 ZPO besagt, dass das Gericht einer Partei nicht mehr und nichts anderes zusprechen darf, als sie verlangt, und nicht weniger, als die Gegenpartei anerkannt hat. Die klagende Partei setzt mit ihren Rechtsbegehren und dem geltend gemachten Lebenssachverhalt die Grenzen, innerhalb derer sich das Gericht bei seiner rechtlichen Beurteilung bewegen darf (Urteil des Bundesgerichts 4A_378/2022, E. 4.2). Ferner kann nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung eine eingeklagte Forderung auf Ersatz eines Gesamtschadens (z.B. zusammengesetzt aus Schadenersatz- und

Genugtuungspositionen) unbesehen ihrer selbständigen Bezifferung zugesprochen werden, d.h. das Gericht kann einer geschädigten Partei für eine Schadensposition mehr zusprechen, sofern eine andere Ersatzforderung nur teilweise gewährt werden würde, um im Ergebnis dennoch den gesamten Schadensanspruch gutzuheissen (vgl. BGE 143 III 254, E. 2.2). Gemäss Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO hat das Gericht den Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen. Dies bedeutet, dass das Gericht die Parteien bei der Erstellung des Sachverhalts unterstützt (Michael Lazopoulos / Stefan Leimgruber in: Myriam A. Gehri / Ingrid Jent-Sørensen / Martin Sarbach [Hrsg.], Orell Füssli Kommentar, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, Zürich 2023, Art. 247 ZPO N 4). Das Gericht ist nicht verpflichtet, die Akten von sich aus zu durchforsten, um abzuklären, was sich daraus zu Gunsten der Partei, die das Beweismittel angerufen hat, herleiten liesse (Urteile des Bundesgerichts 4A_32/2007, E. 4.1; 5C.134/2004, E. 2.2). Das Ausmass der Hilfestellung richtet sich individuell nach den intellektuellen Fähigkeiten der Parteien, der Schwierigkeit der Materie, dem Machtgefälle zwischen den Parteien sowie anhand des Umstandes, ob eine Partei anwaltlich vertreten ist oder nicht. Sind gar beide Parteien anwaltlich vertreten, so soll sich das Gericht nach dem Willen der Botschaft mit der Fragepflicht genauso zurückhalten, wie im ordentlichen Verfahren (Alexander Brunner / Thomas Steininger in: Alexander Brunner / Dominik Gasser / Ivo Schwander [Hrsg.], ZPO Schweizerische Zivilprozessordnung Kommentar, Zürich 2016, Art. 247 ZPO N 12).

E. 2.8

Die Vorinstanz hat nicht nur die nachzuzahlende Ferienentschädigung berechnet, sondern auch nachgerechnet, ob die Kilometerentschädigung und der Lohn richtig ausgezahlt wurden. Jedoch hat weder die Berufungsklägerin noch die Berufungsbeklagte jemals gerügt, dass die Auszahlung der Kilometerentschädigung oder die Auszahlung des Arbeitslohnes fehlerhaft gewesen sei. Folglich wurde die Dispositionsmaxime in diesen Punkten verletzt.

E. 2.9

Fraglich ist, ob das Gericht der Berufungsklägerin CHF 7'233.90 brutto zusprechen kann, wenn sie selbst für diesen Posten nur CHF 6'330.38 netto verlangt. Dies ist nach der Dispositionsmaxime, unter Berücksichtigung der in E. 2.7 erläuterten Rechtsprechung des Bundesgerichts möglich. Da die Berufungsklägerin in ihrem Rechtsbegehren CHF 22'806.04 netto geltend macht, ist es möglich, für einen einzelnen Berechnungsposten mehr als gefordert zuzusprechen. Der Berufungsklägerin wird somit ein Betrag von CHF 7'233.90 brutto zugesprochen.

E. 3

Mit Schreiben vom 19. Juni 2023 (Posteingang) äusserte sich die Beklagte zur Klage und ersuchte sinngemäss um Abweisung der Klage.

E. 3.1

Während des Arbeitsverhältnisses hat die Berufungsbeklagte wiederholt Rechnungen für die Berufungsklägerin bezahlt. Die entsprechenden Beträge wurden zurückerstattet, indem die Berufungsbeklagte diese vom laufenden Lohn abgezogen hat. Teilweise hat die Berufungsbeklagte zur Tilgung der Forderungen diese auch in Arbeitsstunden umgerechnet und entsprechend die Arbeitsrapporte korrigiert.

E. 3.2

Die Vorinstanz erwog, es sei für das Gericht erstellt, dass sich die Berufungsklägerin seit mehreren Jahren in einer finanziellen Notlage befunden habe, sie die Berufungsbeklagte aus diesem Grund um Vorschüsse ersucht und ihr die Modi der Lohnabzüge - offenkundig zur Umgehung gesetzlicher Verpflichtungen - in der Art, wie sie von der Berufungsbeklagten schliesslich vorgenommen worden seien, vorgegeben habe. Wenn sich die Berufungsklägerin nun darauf berufe, die Lohnabzüge seien zu Unrecht erfolgt bzw. diese hätten ihr Existenzminimum missachtet, vermöge dies nicht zu überzeugen. Das Verhalten der Berufungsklägerin verdiene daher keinen Rechtsschutz. Abgesehen davon unterlägen vom Lohn abzuziehende Vorschüsse nicht der Schranke des Existenzminimums, weshalb diesbezügliche Behauptungen der Berufungsklägerin ins Leere laufen würden.

E. 3.3

Die Berufungsklägerin rügt hierzu, dass die Vorinstanz das Recht unrichtig angewendet habe, indem sie Lohnabzüge als Lohnvorschüsse qualifiziert habe. Dabei spreche Folgendes dafür, dass es sich um eine Verrechnung gehandelt habe:

Die Verrechnung von Forderungen (jeglicher Art) der Arbeitgeberin mit den Lohnansprüchen der Arbeitnehmerin sei unrechtmässig, wenn dabei in das Existenzminimum der Arbeitnehmerin eingegriffen werde. Dieses Verbot könne umgangen werden, wenn die Arbeitgeberin bei entsprechenden Verrechnungen geltend machen könne, es habe sich um einen Lohnvorschuss gehandelt. Dieses Vorgehen würde dem Grundsatz von Treu und Glauben gemäss Art. 2 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB, SR 210) zuwiderlaufen, selbst dann, wenn die Berufungsklägerin dieses Vorgehen gewünscht habe, was bestritten werde.

E. 3.4

Gemäss Art. 323b Abs. 2 OR darf der Arbeitgeber Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur so weit verrechnen, als diese pfändbar ist. Durch einen Lohnvorschuss entsteht keine Gegenforderung, so dass dieser unbeschränkt bei der nächsten Lohnzahlung angerechnet werden kann (Wolfgang Portmann / Roger Rudolph in: Corinne Widmer Lühinger / David Oser [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Basel 2020, Art. 323b OR N 6).

Bei einem Darlehen verpflichtet sich eine Partei zur Übertragung des Eigentums an einer Summe Geld oder an anderen vertretbaren Sachen, die Gegenpartei dagegen zur Rückerstattung (Art. 312 OR). Für die Annahme eines Darlehens spricht, wenn die vorausbezahlte Summe die jeweilige Lohnzahlung erheblich überschreitet, wenn der Betrag für einen Zweck verwendet würde, für welchen üblicherweise ein Kredit aufgenommen werden müsste, wenn für eine längere Zeit auf die Anrechnung an künftige Lohnansprüche verzichtet würde und wenn eine besondere Stundungsabrede vorliegen und der Betrag nicht ratenweise vom Lohn abgezogen würde (Rehbinder / Stöckli, a.a.O., Art. 323 OR N 30; Aleksandra Babi: Mitarbeitende mit finanziellen Problemen, Zürich / Basel / Genf 2017, S. 48 f.). Im Zweifelsfall ist von einem Lohnvorschuss auszugehen (Rehbinder / Stöckli, a.a.O. Art. 323 OR N 30).

Unbestrittenermassen hat die Berufungsbeklagte gegenüber der Berufungsklägerin während der Dauer der Anstellung unter verschiedenen Malen finanzielle Unterstützung geleistet. Da sich hinter der Zahlung der Rechnungen ebenfalls ein Wert verbirgt und die Rückzahlungsmodalitäten an ein Darlehen erinnern, bietet es sich an, die Abgrenzung zwischen Verrechnung und Lohnvorschuss anhand der Kriterien zur Abgrenzung von

Darlehen und Lohnvorschuss durchzuführen. So hat gemäss den Akten die Berufungsbeklagte unter anderem die Bezahlung der Rechnung der [...] AG vom 6. Januar 2022 in Höhe von CHF 1'625.00 übernommen. Dieser Betrag entspricht in etwa dem monatlichen Netto-Lohn der Berufungsklägerin, weswegen - wie vorerwähnt - nicht von einem Darlehen auszugehen ist. Des Weiteren ist im Ersatz von (Auto-)Pneus kein Zweck erkennbar, für welchen üblicherweise ein Kredit aufgenommen würde. Ferner ist aus den Akten nicht erkennbar, dass die Anrechnung an den Lohn für eine längere Zeit nicht vorgenommen bzw. gestundet wurde. Auch die weiteren Argumente der Berufungsklägerin vermögen nicht zu überzeugen. Zwar hat die Berufungsbeklagte auf den Arbeitsrapporten und Lohnabrechnungen teilweise das Wort «Verrechnung» benutzt. Jedoch wird in der Genehmigung des Lohnvorschusses Juni 2020 (Beilage 3 der Beklagten im vorinstanzlichen Verfahren) das Wort «Lohnvorschuss» verwendet. Dieses Dokument wurde von der Berufungsklägerin unterzeichnet. Selbst wenn durchgehend von Verrechnung die Rede wäre, könnte man nicht davon ausgehen, dass die Parteien - als Laien - im Detail wussten, was die Unterschiede zwischen einer Verrechnung im Rechtssinn und einem Lohnvorschuss sind. Sie sind deshalb nicht ohne Weiteres auf ihrer Wortwahl zu behaften. Es leuchtet zudem nicht ein, weshalb der Umstand, dass die Abzüge erst erfolgten, als die Rechnungen bereits durch die Berufungsbeklagte bezahlt worden waren, für die Annahme eines Darlehens bzw. einer anschliessenden Verrechnung sprechen würde. Ebenfalls nicht überzeugend ist andererseits das Argument der Berufungsklägerin, dass die Berufungsbeklagte das Geld an die Berufungsklägerin hätte senden können. Es spricht nichts dagegen, den Lohnvorschuss durch das Bezahlen von Rechnungen der Berufungsklägerin zu gewähren. Aus diesen Gründen sind die von der Berufungsbeklagten zugunsten der Berufungsklägerin gezahlten Rechnungen als Lohnvorschüsse zu qualifizieren. Wie die Vorinstanz richtig festgestellt hat, gilt bei Lohnvorschüssen die Schranke des Existenzminimums nicht (Portmann / Rudolph, a.a.O., Art. 323 OR N 2).

E. 3.5

Die Berufungsbeklagte hat in ihrem Schreiben vom 19. Juni 2023 zum ersten Mal vorgebracht, dass die Berufungsklägerin die Lohnvorschüsse mittels Arbeitsstunden habe abrechnen wollen. Diese Aussage hat sie in der Verhandlung vom 7. Februar 2024 wiederholt. Diese Angaben wurden nicht bestritten, weswegen es als erstellt anzusehen ist, dass es die Berufungsklägerin war, welche die Abrechnung des Lohnvorschusses in Stunden wollte.

E. 3.6

Der offene Missbrauch eines Rechtes findet keinen Rechtsschutz (Art. 2 Abs. 2 ZGB). Wann ein solcher Missbrauch vorliegt, ist anhand der konkreten Umstände des Einzelfalles zu bestimmen (BGE 121 III 60, E. 3d). Solche Umstände liegen vor, wenn die Partei, die die Verletzung von zwingendem Recht rügt, die entsprechende Vereinbarung in eigenem Interesse und in Kenntnis ihrer Unzulässigkeit selber vorgeschlagen hat (BGE 129 III 493, E. 5.1; Urteile des Bundesgerichts 4A_66/2009, E. 1.2; 4A_230/2018, E. 3.1; 4A_389/2018, E. 3.1). Vorliegend schlug die Berufungsklägerin der Berufungsbeklagten vor, dass der Lohnvorschuss dadurch abgerechnet werden solle, dass nicht alle Stunden aufgeschrieben werden. Gemäss glaubhafter Aussage der Berufungsbeklagten an der Parteibefragung vom 7. Februar 2024 hat die Berufungsklägerin dieses Vorgehen gewünscht, damit sie weniger AHV-Beiträge zahlen müsse. Demnach hat die Berufungsklägerin das Vorgehen aus eigenem Interesse vorgeschlagen. Da sie mit diesem

Weg die Sozialabgaben umgehen wollte, muss ihr auch klar gewesen sein, dass dieses Vorgehen nicht zulässig ist. Damit liegen Umstände eines Rechtsmissbrauchs vor und das Verhalten der Berufungsklägerin verdient keinen Rechtsschutz.

E. 4

Mit Replik vom 17. Oktober 2023 änderte die Klägerin ihr Rechtsbegehren 1, welches nun lautete:

E. 4.1

Die Berufungsklägerin hat während ihrer Anstellung bei der Berufungsbeklagten mehrmals Ferien eingetragen, diese jedoch aus verschiedenen Gründen nie bezogen.

E. 4.2

Die Vorinstanz erwog, dass sich die Parteien einig seien, dass der Berufungsklägerin fünf Wochen Ferien pro Jahr zustehen. Vorab sei festgestellt worden, dass das Arbeitsverhältnis per 12. April 2022 fristlos aufgelöst worden sei und dass die Ferienentschädigung mit dem Lohn rechtmässig abgegolten worden sei. Auf Grundlage dieser Ausführungen bestehe kein Raum für weitere Abgeltung von Ferienguthaben.

E. 4.3

Die Berufungsklägerin rügt, dass die Vorinstanz das Recht in diesem Fall falsch anwende. Sie verkenne, dass die Ferienentschädigung nicht den effektiven Bezug der Ferien ersetze. Bei der entsprechenden Ausnahmereinbarung, dass der Ferienlohn mit dem Lohn abgegolten werde, werde der Lohn, welcher auf die Ferien entfalle, im Voraus bezahlt. Vorliegend habe die Berufungsklägerin während der gesamten Dauer des Anstellungsverhältnisses keine Ferien beziehen können. Dies werde von beiden Parteien nicht bestritten. Entsprechend sei der Berufungsklägerin der nicht bezogene Ferienanspruch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Geld auszubezahlen.

E. 4.4

Es ist der Berufungsklägerin zwar insofern zuzustimmen, dass der Ferienlohn nur die Entlohnung der Ferien vorwegnehmen darf und nicht den Anspruch auf effektive Ferien, sprich letztlich die eigentliche Erholung. Entgegen den Ausführungen der Berufungsklägerin hätte sie sehr wohl Ferien nehmen können. Die Berufungsbeklagte sagte immer klar aus, dass die Berufungsklägerin Ferien hätte nehmen können und teilweise sogar Ferien eingegeben habe. Es sei die Berufungsklägerin gewesen, die die eingetragenen Ferien nicht angetreten habe. Der Nichtbezug der Ferien sei nicht der Berufungsbeklagten anzulasten.

E. 4.5

Wurde der Ferienlohn durch Zuschläge vorweg ausbezahlt, so besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein weiterer Entschädigungsanspruch (Ulrich Streiff / Adrian von Kaenel / Roger Rudolph, a.a.O., Art. 329d OR N 9). Wie die Berufungsklägerin selbst sagt, wurde der Anteil des Lohnes, welcher auf die Ferien entfällt, im Voraus bezahlt bzw. ist nur aufgrund einer fehlerhaften Abgeltung nachzuzahlen. Würden die Ferien unter diesem Rechtsbegehren (erneut) abgegolten, würden diese doppelt bezahlt.

5. Zusammenfassend hat die Berufungsbeklagte der Berufungsklägerin aufgrund der zu Unrecht erfolgten Abgeltung des Ferienlohnes mit dem laufenden Lohn den Ferienlohn in Höhe von CHF 7'233.90 brutto erneut zu bezahlen. Ein Nachzahlungsanspruch der

Berufungsklägerin aufgrund angeblich unzulässiger Lohnabzüge und Abgeltung von Ferienguthaben besteht hingegen nicht. Da mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle Forderungen daraus fällig werden, ist gemäss Art. 104 Abs. 1 OR ein Verzugszins von 5 % seit dem 13. April 2022 zu bezahlen (vgl. Art. 339 Abs. 1 OR).

E. 5

Am 7. Februar 2024 fand die Verhandlung im vereinfachten Verfahren unter Befragung der Zeugen statt. Die Parteien hielten im Grundsatz an den bereits schriftlich gestellten Rechtsbegehren fest.

E. 6

Am 14. Februar 2024 fällte der Amtsgerichtspräsident von Olten-Gösgen folgendes Urteil:

E. 6.1

Beide Parteien haben ein Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege gestellt. Aus den Akten geht hervor, dass die Berufungsklägerin bedürftig ist. Der Umstand, dass sie teilweise obsiegt hat zeigt, dass ihr Begehren nicht aussichtslos war. Dasselbe gilt für das Begehren der Berufungsbeklagten.

E. 6.2

Nach Art. 117 ZPO hat eine Person Anspruch auf unentgeltliche Rechtspflege, wenn sie nicht über die erforderlichen Mittel verfügt und ihr Rechtsbegehren nicht aussichtslos erscheint. Als bedürftig beziehungsweise mittellos gilt eine Person dann, wenn sie die Kosten eines Prozesses nicht aufzubringen vermag, ohne jene Mittel anzugreifen, die für die Deckung des eigenen notwendigen Lebensunterhalts und desjenigen ihrer Familie erforderlich sind. In Betracht zu ziehen sind dabei nicht nur die Einkommens-, sondern auch die Vermögensverhältnisse. Die Berücksichtigung von allfälligem Vermögen setzt voraus, dass dieses im Zeitpunkt der Einreichung des Gesuchs tatsächlich vorhanden und verfügbar ist (Urteil des Bundesgerichts 5A_590/2009, E. 3.1.1). Zur Deckung der Prozesskosten hat der Grundeigentümer, soweit erforderlich und möglich, seine Liegenschaft zu belasten (Urteil des Bundesgerichts 5A_81/2017, E. 6.3).

E. 6.3

Die gesuchstellende Person hat ihre Einkommens- und Vermögensverhältnisse darzulegen und sich zur Sache sowie über ihre Beweismittel zu äussern (Art. 119 Abs. 2 Satz 1 ZPO). Es obliegt somit der gesuchstellenden Partei, ihre Einkommens- und Vermögensverhältnisse umfassend darzustellen und soweit möglich zu belegen. Insofern gilt im Verfahren betreffend die unentgeltliche Rechtspflege ein durch die umfassende Mitwirkungsobliegenheit eingeschränkter Untersuchungsgrundsatz (Urteil des Bundesgerichts 4A_326/2019, E. 3.3). In Bezug auf das Beweismass genügt Glaubhaftmachung, zumal die Mittellosigkeit als negative Tatsache nicht strikt unter Beweis gestellt werden kann. Ist ein Vermögenswert allerdings offensichtlich vorhanden, so hat die gesuchstellende Partei substantiiert darzulegen, weshalb dieser Vermögenswert ihre Mittellosigkeit im Sinne von Art. 117 ZPO nicht auszuschliessen vermag, da es sich dabei nicht um den Nachweis einer negativen Tatsache handelt (Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich vom 2. April 2012, PC110011-O/U, E. 9). Insbesondere wenn der anwaltlich vertretene Gesuchsteller seinen Obliegenheiten nicht nachkommt, kann das Gesuch mangels ausreichender Substantiierung oder mangels Bedürftigkeitsnachweises abgewiesen werden (Urteile des Bundesgerichts 5A_549/2018, E. 4.2; 4A_44/2018, E. 5.3;

4D_69/2016, E. 5.4.3). Massgebend für den Entscheid über die Bedürftigkeit ist die gesamte wirtschaftliche Situation zur Zeit der Gesuchstellung (BGE 120 Ia 179, E. 3a).

6.4.1 Aus den Akten ergibt sich, dass die Berufungsbeklagte ein Einkommensmanko hat. Daher ist zu prüfen, ob sie über Vermögenswerte verfügt, welche die Bedürftigkeit ausschliessen.

6.4.2 Gemäss der provisorischen Steuerveranlagung aus dem Jahr 2022 werden Wertschriften und Guthaben im Wert von CHF 397'294.00 ausgewiesen. Daneben hat die Beschwerdeführerin zwar handschriftlich den Vermerk «viel zu hoch» angebracht und hinter die Steuerwerte der Änderungsmitteilung Wertschriften- und Guthabenverzeichnis Zahlen eigenhändig eingesetzt, jedoch belegt sie die geltend gemachten Zahlen nicht. Insbesondere betreffen die eingereichten Kontoauszüge nicht die Guthaben auf den Banken gemäss Änderungsmitteilung Wertschriften- und Guthabenverzeichnis. Demnach ist von einem Wertschriften-Vermögen von CHF 397'294.00 auszugehen. Hinzu kommt die Liegenschaft der Berufungsbeklagten. Diese Werte übersteigen den nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung gewährten Notgroschen bei Weitem. Die Berufungsbeklagte ist somit nicht prozessarm und ihr Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege ist abzuweisen.

7.1.1 Es bleibt über die Kosten zu entscheiden. Entsprechend dem Ausgang der Hauptsache sind die Prozesskosten der Vorinstanz neu zu verlegen. Vor der Vorinstanz verlangte die Berufungsklägerin CHF 29'999.00 netto. Im Rechtsmittelverfahren werden ihr CHF 7'233.90 brutto zugesprochen, was ungefähr einem Viertel von CHF 29'999.00 netto entspricht. Auch die Parteientschädigung ist in diesem Verhältnis zu verteilen.

7.1.2 Rechtsanwalt Jonas Zimmerli verlangte für das Verfahren vor der Vorinstanz CHF 10'851.28 (regulärer Ansatz) resp. CHF 8'327.27 (reduzierter Ansatz). Nach dem Ausgang des Verfahrens hat die Berufungsbeklagte der Berufungsklägerin, vertreten durch den unentgeltlichen Rechtsbeistand Rechtsanwalt Jonas Zimmerli, CHF 2'712.80 (1/4 von CHF 10'851.28) als reduzierte Parteientschädigung zu bezahlen. Für einen Betrag von CHF 2'081.80 (1/4 von CHF 8'327.27) besteht während zweier Jahre eine Ausfallhaftung des Staates. Vorbehalten bleibt der Rückforderungsanspruch des Staates während 10 Jahren sowie der Nachzahlungsanspruch des unentgeltlichen Rechtsbeistands im Umfang von CHF 631.00 (CHF 2'712.82 abzüglich CHF 2'081.80; Differenz zu vollem Honorar), sobald die Berufungsklägerin zur Nachzahlung in der Lage ist (Art. 123 ZPO).

7.1.3 Die Entschädigung des unentgeltlichen Rechtsbeistands der Berufungsklägerin, Rechtsanwalt Jonas Zimmerli, wird auf CHF 6'245.45 (3/4 von CHF 8'327.27) festgesetzt und ist zufolge unentgeltlicher Rechtspflege vom Staat zu zahlen. Vorbehalten bleibt der Rückforderungsanspruch des Staates während 10 Jahren sowie der Nachzahlungsanspruch des unentgeltlichen Rechtsbeistands im Umfang von CHF 1'893.00 (3/4 von CHF 10'851.28 entsprechen CHF 8'138.46 abzüglich 6'245.45; Differenz zu vollem Honorar), sobald die Berufungsklägerin zur Nachzahlung in der Lage ist (Art. 123 ZPO).

7.2.1 Im Rechtsmittelverfahren verlangt die Berufungsklägerin noch CHF 22'806.04 netto und ihr werden CHF 7'233.90 brutto zugesprochen. Das Verlangte entspricht ungefähr einem Drittel des Zugesprochenen. Auch die Parteientschädigung ist in diesem Verhältnis zu verteilen.

7.2.2 Rechtsanwalt Zimmerli verlangt für das Rechtsmittelverfahren CHF 2'409.60 (regulärer Ansatz) resp. CHF 1'845.60 (reduzierter Ansatz), was angemessen erscheint. Nach dem Ausgang des Verfahrens hat die Berufungsbeklagte der Berufungsklägerin CHF 803.20 (1/3 von CHF 2'409.60) als Parteientschädigung zu bezahlen.

7.2.3 Rechtsanwältin Corina Bold-Gugger verlangt für das Rechtsmittelverfahren CHF 3'167.65, was angemessen erscheint. Nach dem Ausgang des Verfahrens hat die Berufungsklägerin der Berufungsbeklagten eine reduzierte Parteientschädigung von CHF 2'111.75 (2/3 von CHF 3'167.65) zu bezahlen.

7.2.4 Verrechnet man die Forderung der Berufungsbeklagten auf Parteientschädigung mit der Forderung der Berufungsklägerin auf Parteientschädigung, ergibt dies eine Forderung in Höhe von CHF 1'308.55 (CHF 2'111.75 abzüglich CHF 803.20) zu Gunsten der Berufungsbeklagten.

7.2.5 Die Entschädigung des unentgeltlichen Rechtsbeistands der Berufungsklägerin, Rechtsanwalt Jonas Zimmerli, wird auf CHF 1'230.40 (2/3 von CHF 1'845.60) festgesetzt und ist zufolge unentgeltlicher Rechtspflege vom Staat zu zahlen. Vorbehalten bleibt der Rückforderungsanspruch des Staates während 10 Jahren sowie der Nachzahlungsanspruch des unentgeltlichen Rechtsbeistands im Umfang von CHF 376.00 (2/3 von CHF 2'409.60 entsprechen 1'606.40 abzüglich CHF 1'230.40; Differenz zu vollem Honorar), sobald die Berufungsklägerin zur Nachzahlung in der Lage ist (Art. 123 ZPO).

8. Die Berufung wird teilweise gutgeheissen. Bei Verfahren aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.00 werden keine Gerichtskosten gesprochen (Art. 114 lit. c ZPO).

Demnach widerkannt:

1. Die Berufung wird teilweise gutgeheissen und die Ziffern 1, 2 und 3 des Urteils des Amtsgerichtspräsidenten von Olten-Gösigen vom 14. Februar 2024 werden aufgehoben.

2. B. ___ hat A. ___ CHF 7'233.90 brutto zuzüglich Verzugszins von 5 % seit dem 13. April 2022 zu bezahlen.

3. A. ___ wird für das Berufungsverfahren die unentgeltliche Rechtspflege unter Beiordnung von Rechtsanwalt Jonas Zimmerli gewährt.

4. Das Gesuch von B. ___ um unentgeltliche Rechtspflege für das Berufungsverfahren wird abgewiesen.

5. B. ___ hat A. ___, vertreten durch den unentgeltlichen Rechtsbeistand Rechtsanwalt Jonas Zimmerli, für das erstinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von CHF 2'712.80 zu bezahlen. Für einen Betrag von CHF 2'081.80 besteht während zweier Jahre eine Ausfallhaftung des Staates. Vorbehalten bleibt der Rückforderungsanspruch des Staates während 10 Jahren sowie der Nachzahlungsanspruch des unentgeltlichen Rechtsbeistands im Umfang von CHF 631.00 (Differenz zu vollem Honorar), sobald A. ___ zur Nachzahlung in der Lage ist (Art. 123 ZPO).

6. Die Entschädigung des unentgeltlichen Rechtsbeistands von A. ___, Rechtsanwalt Jonas Zimmerli, wird für das erstinstanzliche Verfahren auf CHF 6'245.45 festgesetzt und ist zufolge unentgeltlicher Rechtspflege vom Staat zu zahlen. Vorbehalten bleibt der Rückforderungsanspruch des Staates während 10 Jahren sowie der Nachzahlungsanspruch des unentgeltlichen Rechtsbeistands im Umfang von CHF 1'893.00 (Differenz zu vollem

Honorar), sobald A.____ zur Nachzahlung in der Lage ist (Art. 123 ZPO).

7.A.____ hat B.____ für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung von CHF 1'308.55 zu bezahlen.

8.Die Entschädigung des unentgeltlichen Rechtsbeistands von A.____, Rechtsanwalt Jonas Zimmerli, wird für das Berufungsverfahren auf 1'230.40 festgesetzt und ist zufolge unentgeltlicher Rechtspflege vom Staat zu zahlen. Vorbehalten bleibt der Rückforderungsanspruch des Staates während 10 Jahren sowie der Nachzahlungsanspruch des unentgeltlichen Rechtsbeistands im Umfang von CHF 376.00 (Differenz zu vollem Honorar), sobald A.____ zur Nachzahlung in der Lage ist (Art. 123 ZPO).

9.Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

Rechtsmittel:Der Streitwert beträgt mehr als CHF 15'000.00.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Eröffnung des begründeten Urteils beim Bundesgericht Beschwerde in Zivilsachen eingereicht werden (Adresse: 1000 Lausanne 14). Die Frist wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Schweizerischen Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar. Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten. Für die weiteren Voraussetzungen sind die Bestimmungen des Bundesgerichtsgesetzes massgeblich.

Im Namen der Zivilkammer des Obergerichts

Die Vizepräsidentin

Hunkeler

Die Gerichtsschreiberin

Zimmermann

E. 7

Am 1. Juli 2024 legte die Klägerin (nachfolgend auch Berufungsklägerin) Berufung beim Obergericht des Kantons Solothurn ein und stellte folgende Rechtsbegehren:

2. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin netto CHF 22'806.04 zuzüglich Verzugszins von 5 % seit dem 13. April 2022 zu bezahlen.

E. 8

Am 2. September 2024 reichte die Beklagte (nachfolgend auch Berufungsbeklagte) ihre Berufungsantwort ein und stellte dabei folgende Rechtsbegehren:

9.Die Streitsache ist spruchreif. Gestützt auf Art. 316 Abs. 1 der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO, SR 272) kann darüber ohne Durchführung einer Verhandlung aufgrund der Akten entschieden werden. Für die Parteistandpunkte und die Erwägungen der Vorinstanz wird grundsätzlich auf die Akten verwiesen. Soweit erforderlich, wird im Folgenden darauf Bezug genommen.

II.

1. Die Berufungsklägerin schloss am 1. Januar 2019 einen Arbeitsvertrag mit der Berufungsbeklagten ab. Darin verpflichtete sich die Berufungsklägerin für die Berufungsbeklagte ca. vier Stunden pro Tag zu arbeiten. Im Gegenzug erhielt sie einen Bruttostundenlohn «inkl. Ferien und 13. Monatslohn» in Höhe von CHF 20.00. Dieser Stundenlohn wurde schrittweise auf CHF 26.00 erhöht (CHF 22.00 ab dem 1. August 2019; CHF 24.00 ab dem 1. Dezember 2019; CHF 25.00 ab dem 1. Januar 2021; CHF 25.50 ab

dem 1. September 2021; CHF 26.00 ab dem 1. Januar 2022). In den Lohnabrechnungen Januar bis Oktober 2019 war der Lohnanteil, welcher auf die Ferien entfiel, nicht ausgewiesen. Ab November 2019 war auf den Lohnabrechnungen jeweils ein Lohnanteil, sowohl prozentual (mit 10.5 %) als auch in Franken, ausgewiesen. Im Weiteren bezahlte die Berufungsbeklagte offenbar gelegentlich Rechnungen für die Berufungsklägerin und verrechnete diese später entsprechend mit Lohnansprüchen.

Das Arbeitsverhältnis dauerte bis am 12. April 2022. Die Berufungsklägerin macht nun geltend, dass ihr Lohnnachzahlungen für die Ferienentschädigung zustünden, dass ihr unzulässige Lohnabzüge gemacht worden seien und dass sie Anspruch auf Auszahlung des Restguthabens Ferien habe.

E. 9

Die Streitsache ist spruchreif. Gestützt auf Art. 316 Abs. 1 der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO, SR 272) kann darüber ohne Durchführung einer Verhandlung aufgrund der Akten entschieden werden. Für die Parteistandpunkte und die Erwägungen der Vorinstanz wird grundsätzlich auf die Akten verwiesen. Soweit erforderlich, wird im Folgenden darauf Bezug genommen. II. 1. Die Berufungsklägerin schloss am 1. Januar 2019 einen Arbeitsvertrag mit der Berufungsbeklagten ab. Darin verpflichtete sich die Berufungsklägerin für die Berufungsbeklagte ca. vier Stunden pro Tag zu arbeiten. Im Gegenzug erhielt sie einen Bruttostundenlohn «inkl. Ferien und 13. Monatslohn» in Höhe von CHF 20.00. Dieser Stundenlohn wurde schrittweise auf CHF 26.00 erhöht (CHF 22.00 ab dem 1. August 2019; CHF 24.00 ab dem 1. Dezember 2019; CHF 25.00 ab dem 1. Januar 2021; CHF 25.50 ab dem 1. September 2021; CHF 26.00 ab dem 1. Januar 2022). In den Lohnabrechnungen Januar bis Oktober 2019 war der Lohnanteil, welcher auf die Ferien entfiel, nicht ausgewiesen. Ab November 2019 war auf den Lohnabrechnungen jeweils ein Lohnanteil, sowohl prozentual (mit 10.5 %) als auch in Franken, ausgewiesen. Im Weiteren bezahlte die Berufungsbeklagte offenbar gelegentlich Rechnungen für die Berufungsklägerin und verrechnete diese später entsprechend mit Lohnansprüchen. Das Arbeitsverhältnis dauerte bis am 12. April 2022. Die Berufungsklägerin macht nun geltend, dass ihr Lohnnachzahlungen für die Ferienentschädigung zustünden, dass ihr unzulässige Lohnabzüge gemacht worden seien und dass sie Anspruch auf Auszahlung des Restguthabens Ferien habe.

E. 10

Stunden) gearbeitet wurde. Damit sind die Arbeitseinsätze zwar insgesamt unregelmässig, jedoch nicht sehr unregelmässig. In BGE 149 III 202, E. 2.2.3 fordert das Bundesgericht unüberwindbare Schwierigkeiten, die eine Auszahlung während der Ferien als praktisch undurchführbar erscheinen lassen. Dies ist vorliegend kaum der Fall. Die Schwankungen der monatlichen Arbeitseinsätze sind nicht derart erheblich, dass sich eine Abgeltung der Ferien auf dem Stundenlohn rechtfertigen würde. Zudem sind die einzelnen, monatlich geleisteten Pensen nicht sehr tief, was weiter gegen eine sehr unregelmässige Arbeitsleistung spricht. Im Weiteren ist ■ entgegen den Erwägungen der Vorinstanz ■ aus dem Umstand, dass die Arbeitnehmerin ihre Arbeitgeberin auf die fehlende Spezifikation hingewiesen hat, nicht zu schliessen, dass sich erstere über den Umfang der pauschalen Abgeltung der Ferien ohne Weiteres im Klaren gewesen sei. Der Inhalt des schriftlich abgeschlossenen Arbeitsvertrags, die Ausgestaltung der einzelnen Lohnabrechnungen sowie die zusätzlichen (mündlichen) Absprachen zeigen insgesamt kein klares bzw.

eindeutiges Bild bezüglich der der Arbeitnehmerin zustehenden Leistungen auf.

Nach dem Gesagten sind vorliegend die Voraussetzungen für die Abgeltung des Ferienlohnes mit dem laufenden Lohn nicht gegeben und die Berufungsbeklagte hat den Ferienlohn erneut ausbezahlen zu lassen.

E. 13

Monatslohn

Für die gesamte Zeit der Anstellung (1. Januar 2019 ■ 12. April 2022) ergibt sich dadurch eine nachzuzahlende Summe von CHF 7'233.90 brutto.

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