

Überstunden - Überzeit

Ich bin in einem grösseren Unternehmen in leitender Stellung (2. Hierarchiestufe) tätig. Meine Funktion bringt es mit sich, dass ich eine grosse Zahl von Überstunden leiste. Zwischen meinem Vorgesetzten und mir ist es nun zu einer Kontroverse über die Abgeltung dieser Überstunden gekommen. Er vertritt die Meinung, dass ich als leitender Angestellter Mehrarbeit gratis zu leisten hätte. Wie ist die Rechtslage?

Es sind vorerst zwei Begriffe klar zu unterscheiden:

- Unter Überstunden wird Mehrarbeit verstanden, die über die vereinbarte oder betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird, aber die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden (für einen Teil von Betrieben 50 Stunden) gemäss Arbeitsgesetz nicht übersteigt.
- Überzeit ist demgegenüber Mehrarbeit, welche diese Höchstgrenze überschreitet.

Überstunden

Nach Art. 321c OR ist Überstundenarbeit (z. B. Arbeitszeit zwischen 40 und 45 Wochenstunden) mit dem Lohn und einem Zuschlag von mindestens 25% abzugelten, es sei denn, die beiden Parteien einigen sich auf eine Kompensation durch entsprechende Freizeit.

Der gesetzliche Abgeltungs- bzw. Kompensationsanspruch gilt grundsätzlich auch für leitende Angestellte. Allerdings ist diese Bestimmung dispositiv. D.h. das Gesetz lässt die Möglichkeit offen, davon beliebig abzuweichen. Allerdings muss eine Vereinbarung, die z. B. jeglichen Abgeltungsanspruch für geleistete Überstunden ausschliesst zwingend schriftlich (oder durch Gesamtarbeitsvertrag oder Normalarbeitsvertrag) vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung wirkt sodann nur in die Zukunft, nicht jedoch für vorher bereits geleistete Überstunden. Wenn Ihr Arbeitsvertrag eine solche Bestimmung enthält, z. B.: „Allenfalls notwendige und geleistete Überstunden sind durch den Lohn abgegolten und geben weder Anspruch auf Kompensation durch Freizeit noch auf eine separate Vergütung.“, haben Sie rechtsgültig auf jeglichen

Heures de travail supplémentaires – Travail supplémentaire

Je travaille dans une entreprise moyenne, à un poste dirigeant (2e échelon hiérarchique). Ma fonction entraîne un grand nombre d'heures de travail supplémentaires. La compensation de ces heures supplémentaires donne lieu à une controverse entre mon supérieur et moi-même. Il est d'avis qu'en tant qu'employé à un poste de direction, le travail supplémentaire s'effectue gratuitement. Quelle est la situation juridique?

Il faut tout d'abord différencier deux termes:

- Par heures de travail supplémentaires, l'on entend du travail fourni en plus de l'horaire de travail convenu ou usuel à l'entreprise, mais ne dépassant pas le temps de travail hebdomadaire maximum de 45 heures (50 heures pour certaines entreprises) selon la Loi sur le travail.
- Le travail supplémentaire est donc celui dépassant cette limite supérieure.

Heures de travail supplémentaires

Selon l'art. 321c CO, le travail supplémentaire (par ex. temps de travail entre 40 et 45 heures hebdomadaires) doit être rétribué par le salaire normal majoré d'un quart au moins, à moins que les deux parties s'entendent sur une compensation par un congé correspondant.

Le droit resp. à la rétribution ou à la compensation est applicable également aux employés dirigeants. Toutefois, ce n'est pas une disposition impérative. A savoir que la loi donne la possibilité de la contourner. En revanche, un accord excluant par ex. tout droit à la rétribution et à la compensation des heures de travail supplémentaires doit obligatoirement être établi par écrit (ou par une convention collective de travail ou un contrat-type de travail). Un tel accord ne peut entrer en vigueur qu'à l'avenir, pas pour des heures de travail supplémentaires déjà effectuées.

Si votre contrat de travail contient une telle disposition, par ex.: „Les heures de travail supplémentaires sont rétribuées par le salaire et ne donnent droit ni à une compensation par un congé ni à une rétribution séparée.“, vous avez valablement

Abgeltungsanspruch für die erbrachten Überstunden verzichtet.

Überzeit

Für Überzeit ist die Rechtslage anders und komplizierter. Seit einem Entscheid des Bundesgerichtes aus dem Jahr 2000 (veröffentlicht in BGE 126 III 337) herrscht diesbezüglich Klarheit.

Auf die Abgeltung von geleisteter Überzeit verzichtet nur, wer in der fraglichen Firma eine sogenannte „höhere leitende Tätigkeit“ ausübt (vgl. unter dem entsprechenden Stichwort).

Für andere leitende Angestellte gilt zwingend Art. 13 des Arbeitsgesetzes. Danach ist Überzeit mit einem Lohnzuschlag von wenigstens 25% (insgesamt 125%) abzugelten.

Büropersonal sowie die technischen und andern Angestellten, einschliesslich des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels haben nach dem oben erwähnten Entscheid des Bundesgerichtes für die ersten 60 Überzeitstunden im Kalenderjahr keinen Abgeltungsanspruch. Vorbehalten bleibt auch hier die einverständliche Kompensation der Überzeitarbeit durch Freizeit.

Ihre Frage kann ich daher wie folgt beantworten:

Sofern Sie nicht als höherer leitender Angestellter zu betrachten sind - eher dagegen spricht, dass Sie gemäss Ihren Angaben der 2. Hierarchiestufe angehören - , stellt sich die Frage der Abgeltung von Überstunden bzw. Überzeit sehr wohl.

Enthält Ihr Arbeitsvertrag eine Klausel über den Ausschluss einer Kompensation und Auszahlung von geleisteter Mehrarbeit, verfallen Überstunden entschädigungslos. Ist dies nicht der Fall, gilt nach der Rechtsprechung, dass von leitenden Angestellten in einem vernünftigen Mass Mehrarbeit erwartet werden kann, ohne dass dafür eine (zusätzliche) Abgeltung zu leisten wäre. In welchem Ausmass abgeltungsfreie Mehrarbeit angenommen werden darf, ist von Fall zu Fall zu prüfen.

Für erbrachte Überzeit haben Sie demgegenüber einen vertraglich nicht wegdingbaren Anspruch auf Abgeltung -

renoncé à tout droit de rétribution et de compensation pour les heures de travail supplémentaires effectuées.

Travail supplémentaire

En ce qui concerne le travail supplémentaire, la situation juridique est différente et plus compliquées. La décision du Tribunal Fédéral de 2000 (publiée sous ATF 126 III 337) a clarifié ce sujet.

Ne renonce à une rétribution pour du travail supplémentaire effectué que celui exerçant une "fonction dirigeante élevée" (voir sous le terme correspondant).

Pour les autres employés dirigeants, c'est obligatoirement l'art. 13 de la Loi sur le travail qui est applicable. Selon ce dernier, le travail supplémentaire doit être rétribué avec un supplément de salaire d'au moins 25% (donc 125% au total).

Selon l'arrêt du TF mentionné ci-dessus, les employés de bureau, techniciens et autres employés, y compris le personnel de vente de grands établissements du commerce de détail, n'ont pas droit à une rétribution pour les 60 premières heures de travail supplémentaires accomplies dans l'année civile. Dans ce cas également, la compensation des heures de travail supplémentaires par un congé de même durée est réservée.

Je peux donc répondre à votre question comme suit:

Pour autant que vous ne soyez pas considéré comme employé dirigeant élevé – fait contredit par vos indications selon lesquelles vous faites partie du 2^e échelon hiérarchique – il est vrai que la question de rétribution des heures, resp. du travail supplémentaire(s) se pose effectivement. Si votre contrat de travail contient une clause d'exclusion d'une compensation et de paiement de travail supplémentaire effectué, les heures de travail supplémentaires échoient sans rétribution. Si ceci n'est pas le cas, la juridiction dit que les employés dirigeant ont à fournir du travail supplémentaire dans une mesure raisonnable sans avoir droit à une rétribution (supplémentaire). Il sera alors examiné de cas en cas dans quelle mesure le travail supplémentaire doit être accepté sans rétribution.

Par contre, vous avez légalement et sans

<p>dies allerdings erst ab der 61. Stunde Vorbehältlich einer Einigung auf Kompensation durch Freizeit, ist Ihnen daher Überzeit erst ab der 61. Stunde im Kalenderjahr mit dem Lohn und einem Zuschlag von 25% auszubezahlen. Ich gehe dabei davon aus, dass die von Ihnen erbrachte Mehrarbeit objektiv erfasst und dem Betrieb auch regelmässig gemeldet oder zumindest zugänglich gemacht worden ist. Andernfalls würden sich weitere Fragen stellen.</p>	<p>restrictions droit à une rétribution pour le travail supplémentaire fourni, toutefois uniquement dès la 61^e heure. Sous réserve d'un accord de compensation par un congé, le travail supplémentaire doit vous être payé dès la 61^e heure dans l'année civile, par le salaire et un supplément de 25%.</p> <p>Je pars du principe que le travail supplémentaire fourni a été noté de manière objective et communiqué régulièrement à l'entreprise ou du moins, qu'elle en est au courant. A défaut, d'autres questions doivent être éclaircies.</p>
<p>Rechtsprechung des Bundesgerichtes zu Überstunden leitender Angestellter</p> <p>Die Rechtsprechung des Bundesgerichtes dazu lässt sich in die folgenden Leitsätze zusammenfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der in einem Betrieb übliche zeitliche Umfang der Arbeit gilt für leitende Angestellte grundsätzlich nicht. Es wird von ihnen erwartet, dass sie etwas mehr leisten als das übliche Pensum. • Wegleitend ist die Überlegung, dass mit der Übernahme einer leitenden Funktion der Umfang und das Gewicht der vom Arbeitnehmer zu erfüllenden Aufgaben die Gegenleistung des Arbeitgebers in bedeutenderem Mass bestimmen, als die wöchentliche Arbeitszeit und leitende Angestellte ihre Arbeitszeit weitgehend frei einteilen können. • Ohne ausdrückliche Regelung der Arbeitszeit im Vertrag haben daher leitende Angestellte nur dann einen Anspruch auf Überstundenentschädigung, wenn Ihnen zusätzliche Aufgaben über die vertraglich vereinbarten Pflichten hinaus übertragen werden oder wenn die ganze Belegschaft während längerer Zeit in wesentlichem Umfang Überstunden leistet. • Die gesetzliche Regelung von Art. 321c OR zur Überstundenarbeit und deren Entschädigung gilt jedoch auch für leitende Angestellte, soweit der zeitliche Umfang der Arbeit vertraglich ausdrücklich verabredet worden ist. • Für die Abgeltung von Überstunden ist unerheblich, ob diese vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet oder auf eigene 	<p>Juridiction du Tribunal fédéral concernant les heures de travail supplémentaires d'employés dirigeants</p> <p>La juridiction du Tribunal fédéral peut être résumée selon les directives suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'horaire de travail usuel dans une entreprise ne s'applique pas aux employés dirigeants. On attend de leur part qu'ils fournissent plus que le pensum usuel. • Cette réflexion est basée sur le fait qu'en acceptant une fonction dirigeante, le volume et le poids des tâches à accomplir par l'employé définissent les contreparties de l'employeur plus largement que l'horaire de travail hebdomadaire et en plus, les employés dirigeants peuvent organiser leur temps de travail plus librement. • A défaut de règlement spécial du temps de travail dans le contrat, les employés dirigeants n'ont droit à une rétribution du temps de travail supplémentaire que si on les charge de tâches supplémentaires, hors des tâches confiées par contrat ou si tout le personnel doit fournir un travail supplémentaire considérable durant un temps relativement long. • En revanche, l'art. 321c CO sur les heures de travail supplémentaires et leur rétribution est également valable pour les employés dirigeants, pour autant que le temps de travail ait été stipulé dans le contrat. • Concernant la rétribution d'heures de travail supplémentaires, il est sans importance qu'elles aient été expressément demandées par l'employeur ou fournies par

Initiative vom Arbeitnehmer geleistet wurden. Entscheidend ist, dass sie für den Arbeitgeber objektiv notwendig waren.

- Immerhin hat der Arbeitnehmer Überstunden, die ohne Wissen des Arbeitgebers geleistet worden sind, innert nützlicher Frist zu melden, so dass der Arbeitgeber Massnahmen zur Verhinderung künftiger Mehrarbeit vorkehren oder die (weitere) Leistung von Überstunden genehmigen kann.
- Hat der Arbeitgeber keinerlei Kenntnis über notwendige Mehrarbeit seines leitenden Angestellten und muss er diese nach den Umständen auch nicht haben, spricht dies dafür, die vorbehaltlose Entgegennahme des üblichen Lohnes sinngemäss als Verzicht auf Entschädigung für allfällig geleistete Überstunden zu verstehen.
- Ein Interesse des Arbeitgebers an sofortiger Information ist dann nicht erkennbar, wenn er aufgrund der Umstände hinreichende Anhaltspunkte dafür hat, dass die vereinbarte Arbeitszeit zur Erledigung der dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben grundsätzlich nicht ausreicht.
- Muss der Arbeitgeber mindestens im Grundsatz erkennen, dass Überstunden erforderlich sind, so kann er entsprechende Vorkehrungen treffen und es ist ihm - sofern er den Umfang der geleisteten Überstunden kennen will - zuzumuten, sich zu erkundigen.
- Auch die Geltendmachung von Überstunden ist an die Schranke des Rechtsmissbrauchsverbots gebunden. Das blosses Zuwarten mit deren Geltendmachung ist indessen kein Rechtsmissbrauch. Generell darf innerhalb der Verjährungsfrist (von fünf Jahren) die Verwirkung eines Anspruches wegen rechtsmissbräuchlicher Verzögerung der Geltendmachung nur mit grosser Zurückhaltung angenommen werden. Zum Zeitablauf müssen weitere Umstände treten, welche die Rechtsausübung mit der früheren Untätigkeit des Berechtigten in einem unvereinbaren Widerspruch erscheinen lassen.

l'employé à sa propre initiative. Est déterminant qu'elles aient objectivement été nécessaires à l'employeur.

- L'employé doit toutefois communiquer dans un délai raisonnable les heures de travail supplémentaires effectuées afin de permettre à l'employeur de prendre des mesures pour éviter à l'avenir du travail supplémentaire ou au contraire accepter la prestation (à venir) de travail supplémentaire.
- Lorsque l'employeur n'a pas connaissance du travail supplémentaire nécessaire fourni par son employé dirigeant et lorsque, selon les circonstances, il n'a pas à être au courant de ce fait, la réception, sans réserves, du salaire usuel est interprétée en tant que renoncement à une rétribution pour des heures de travail supplémentaires effectuées.
- L'intérêt de l'employeur à être immédiatement informé n'est alors pas discernable, s'il dispose de suffisamment de renseignements circonstanciels pour savoir que la durée de travail convenue pour accomplir les tâches confiées à l'employé est généralement insuffisante.
- Lorsque, du moins en principe, l'employeur doit reconnaître que des heures de travail supplémentaires sont nécessaires, il peut prendre les mesures correspondantes et s'il veut connaître les heures de travail supplémentaires fournies – l'on peut alors exiger de lui qu'il se renseigne.
- Dans ce contexte également, faire valoir les heures de travail supplémentaires est lié aux limites de l'interdiction d'abus de droit. La simple attente pour les faire valoir ne constitue pas un abus de droit. De manière générale, dans le délai de prescription (de cinq ans), la perte d'un droit en raison du retard de le faire valoir, ne doit être accepté qu'avec grande prudence. D'autres circonstances doivent s'ajouter au temps échu, faisant apparaître en complète contradiction l'exercice du droit face à l'inaction précédente de l'ayant droit.