
Bundesgericht: Auszahlung der Nachtarbeitszeitzuschläge nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitnehmer leistete während einigen Jahren regelmässig Nachtarbeit. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses forderte er nachträglich den entsprechenden Lohn für die Zeitzuschläge der Nachtarbeit ein. Die ersten Gerichtsstufen stützten den grössten Teil der Forderung. Daraufhin reichte der Arbeitgeber beim Bundesgericht Beschwerde ein. Der Arbeitgeber bestritt zwar nicht mehr, dass dem Arbeitnehmer der Zeitzuschlag von 10% zugestanden hätte, aber er machte geltend, dass der Arbeitnehmer rechtsmissbräuchlich handelte. Rechtsmissbräuchlich sei die Klage des Arbeitnehmers, weil dieser nach jahrelangem Schweigen und vollzogenem Arbeitsvertrag erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Zeitzuschlag fordere – und das offensichtlich nur aus Rache, weil der Arbeitgeber kein, den Wünschen des Arbeitnehmers entsprechendes, Arbeitszeugnis ausgestellt habe. Des Weiteren führte der Arbeitgeber an, dass es einzig sinnvoll gewesen wäre, wenn der Arbeitnehmer die Kompensation des Zeitzuschlages während des Arbeitsverhältnisses eingefordert hätte, eine nachträgliche Umwandlung in eine Geldforderung widerspreche dem Schutzzweck des Arbeitsgesetzes (Gesundheitsschutz).

Das Bundesgericht wies die Beschwerde des Arbeitgebers ab. Es sieht keine besonderen Gründe, welche die Klage rechtsmissbräuchlich erscheinen lassen. Ferner stellen die Motive zur Klageeinreichung – auch Rache – nicht per se eine Rechtsmissbräuchlichkeit dar. Zudem wären mit der angeführten Argumentation betreffend die Kompensation alle nachträglich erhobenen Ansprüche, obwohl zwingende Schutznormen des Arbeitsgesetzes verletzt wurden, als missbräuchlich zu qualifizieren, was den Sinn der Schutznormen aushebeln würde.

BGE_4A_389/2018

Tribunal fédéral: Paiement des suppléments en temps pour travail de nuit après la fin du rapport de travail

Un employé a travaillé régulièrement la nuit pendant plusieurs années. Après la fin du rapport de travail, il a réclamé le salaire correspondant aux suppléments en temps pour son travail de nuit. Les premières instances judiciaires ont soutenu la plus grande partie de la demande. L'employeur a ensuite déposé une plainte auprès du Tribunal fédéral. Bien qu'il n'ait plus nié que l'employé aurait eu droit au supplément en temps libre de 10%, il a soutenu que l'employé avait agi de façon abusive. La plainte de l'employé constituait un abus de droit puisque, après des années de silence, il n'a exigé le supplément en temps qu'après la fin du rapport de travail - et ceci manifestement seulement pour se venger, parce que l'employeur n'avait pas délivré de certificat de travail correspondant à ses souhaits. En outre, l'employeur a fait valoir que cela n'aurait eu de sens que si l'employé avait exigé un paiement pour le supplément en temps durant le rapport de travail, transformer ultérieurement une prétention en créance pécuniaire étant contraire à l'idée de protection de la Loi sur le travail (protection de la santé).

Le Tribunal fédéral a rejeté l'appel de l'employeur. Il ne voit aucune raison particulière de considérer cette plainte comme abusive. En outre, les motifs du dépôt de la plainte - y compris la vengeance - ne constituent pas en soi un abus de droit. Par ailleurs, selon l'argumentation invoquée au sujet de la compensation, toute prétention ultérieure, même si les normes de protection obligatoires du Code du travail étaient violées, devrait être qualifiée d'abusives, invalidant par là même le sens des normes de protection.

BGE_4A_389/2018