

Ferien

Gegen Jahresende die Feriensaldi prüfen

Der jährliche Ferienanspruch ist von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu beziehen und der Arbeitgeber hat Möglichkeiten zu schaffen, dass die Mitarbeitenden ihre Ferien beziehen können. Nicht immer ist das aber auch vollumfänglich möglich, und so sollte man gegen Ende Jahr die Feriensaldi der einzelnen Mitarbeiter prüfen und den Bezug der Restferien möglichst bald anordnen.

Brigitte Kraus-Meier

Die Dauer der Ferien und auch deren Bezug können die Parteien zu einem guten Teil individuell regeln. In den meisten Fällen wird der Ferienanspruch pro Kalenderjahr gewährt. Von Gesetzes wegen gilt der Grundsatz, dass mindestens vier Wochen Ferien pro Jahr gewährt werden müssen. Bei Jugendlichen, die das 20. Altersjahr noch nicht vollendet haben, sind fünf Wochen zu gewähren. Keine gesetzliche Regelung existiert, wonach älteren Mitarbeitenden fünf oder mehr Wochen Ferien zu gestatten seien. Dagegen beinhalten gerade Gesamtarbeitsverträge oftmals eine Ferienregelung, die über dem gesetzlichen Minimum von vier Wochen pro Jahr liegt.

Arbeitgeber bestimmt Zeitpunkt

Dem Arbeitgeber steht das Recht zu, den Zeitpunkt des Ferienbezugs anzuordnen, wobei er auf die Wünsche des Arbeitnehmenden Rücksicht nehmen muss, als dies mit den Interessen des Betriebs vereinbar ist (Art. 329c OR). Der Arbeitgeber kann also auch Betriebsferien anordnen, während derer die gesamte Belegschaft Ferien machen muss. Der Arbeitgeber kann auch einem einzelnen Mitarbeitenden anordnen, seine Ferien zu einem be-

stimmten Zeitpunkt zu beziehen. Dies ist besonders dann ratsam, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin über ein besonders hohes Ferienkonto verfügt. Werden die Ferien in einem solchen Fall nicht tatsächlich auch mal abgebaut, läuft der Arbeitgeber Gefahr, dass bei einer Kündigung, unerheblich von welcher Vertragspartei ausgehend, der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin nach der Kündigung gar nicht mehr erscheint, oder dass mehrere Wochen Ferien beim Austritt zusätzlich ausbezahlt werden müssen. Es ist also ratsam, die Feriensaldi im Auge zu behalten und diese regelmässig pro Jahr auch tatsächlich abbauen zu lassen.

Bezug – keine Auszahlung

Bei den Ferien gilt der strikte gesetzliche Grundsatz, dass diese zu beziehen sind und während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen abgegolten werden dürfen. Dies gilt im Übrigen grundsätzlich auch bei Angestellten im Stundenlohn. Auch diesen sind die Ferien zu gewähren. Eine Abgeltung der Ferien mittels Stundenlohn kann rechtsmissbräuchlich sein und der Arbeitgeber läuft unter Umständen die Gefahr, dass er die Ferien doppelt bezahlen muss. Auch bei erfolgter Kündigung sollten die Ferien in der

Kündigungsfrist abgebaut werden. Im Gegenzug zu allfälligen Überstunden kann der Arbeitgeber hier den Ferienbezug einseitig, und ohne vorgängig das Einverständnis des Mitarbeitenden einzuholen, direkt anordnen. So findet sich denn bei angeordneten Freistellungen nach einer Kündigung oft die Formulierung, dass allfällige Ferienguthaben mit der Freistellung als abgegolten erachtet werden. Dies ist grundsätzlich, allerdings mit Einschränkungen, zulässig. Nicht so bei Überstunden. Hat man hier nicht eine spezielle vertragliche Regelung getroffen, kann der Abbau von Überstunden nur mit dem expliziten Einverständnis des Mitarbeitenden angeordnet werden.

Pro rata temporis

Der Ferienanspruch steht einem Mitarbeitenden immer nur für die bereits geleistete Arbeitsdauer zu. Das Gesetz regelt den Ferienanspruch pro Dienstjahr. In der Praxis aber weitaus häufiger ist die Gewährung des jährlichen Ferienanspruchs pro Kalenderjahr. Will man so verfahren, muss dies schriftlich geregelt sein, so zum Beispiel in einem Gesamtarbeitsvertrag, in einem Personalreglement oder im Einzelarbeitsvertrag. Ohne entsprechende Regelung muss der Ferienanspruch pro Dienst-

jahr gewährt werden, was mitunter zu unständlichen Berechnungen führen kann. Da der Ferienanspruch pro rata temporis besteht, sollte auch darauf geachtet werden, dass nur so viele Ferien bezogen werden, als dem Mitarbeitenden entsprechend der vergangenen Monate auch zustehen. Gewährt man dem Mitarbeitenden mehr Ferien, als ihm im Zeitpunkt des Bezugs effektiv zustehen würden, kann man diese nicht geldwert zurückfordern, wenn dieser Mitarbeiter während dem Jahr das Unternehmen verlässt und er eigentlich noch gar nicht so viel Ferientage gutgehabt hätte. Auch hierbei könnte man aber selbstverständlich die vertragliche Regelung treffen, dass zu viel gewährte und bezahlte Ferien zurückzahlen seien respektive würden zu einem entsprechenden Lohnabzug beim Austritt führen.

Verjährungsfrist bei Ferien

Weitaus häufiger kommt es aber vor, dass ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, aus was für Gründen auch immer, die Ferien nicht oder nicht vollständig bezieht. Immer wieder zu reden geben jene vertraglichen Regelungen, wonach die jährlichen Ferien bis zu einem bestimmten Zeitpunkt bezogen sein müssen, ansonsten sie verfallen würden. Diese Regelung ist so nicht rechtmässig. Betreffend Ferienanspruch gilt nämlich die ordentliche Verjährungsfrist von fünf Jahren. Eine sogenannte Verwirkungsregelung wie vorgängig beschrieben ist daher ungültig. Ferien sollten wenn immer möglich als ganze Arbeitswochen bezogen werden – dies unabhängig davon, ob der Mitarbeitende Vollzeit oder Teilzeit arbeitet. Auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers können einzelne Tage oder auch Halbtage unter Anrechnung auf den Ferienanspruch bezogen werden. Mindestens einmal pro Jahr müssen aber zwei Wochen aneinander genommen werden.

Ferien während Kündigungsfrist

Wie bereits erwähnt gilt der Grundsatz, dass Ferien wenn immer möglich real bezogen werden müssen. Das gilt auch beim Austritt aus dem Unternehmen – noch offene Ferientage

sind grundsätzlich zu beziehen und sollten nicht ausbezahlt werden. Demgegenüber steht aber, dass der Arbeitnehmende genügend Zeit für seine Stellensuche haben muss. Das hat er unter Umständen nicht, wenn er in der Kündigungsfrist Ferien beziehen muss – sich also erholen sollte. Wann die Ferien zu beziehen sind und wann dies dem Mitarbeitenden nicht zugemutet werden kann, muss im Einzelfall geprüft werden. Dabei spielt es unter anderem eine Rolle, wie gut die Chancen für einen neuen Job stehen. Dem sogenannten Spezialisten beispielsweise, der schnell mit einem neuen, geeigneten Jobangebot rechnen darf, ist es eher zuzumuten, seine Ferien auch real zu beziehen, als sich diese auszahlen zu lassen.

Im Fall einer Freistellung während der Kündigungsfrist ist anerkannt, dass der Ferienanspruch als kompensiert gilt, wenn die Freistellungsdauer den noch verbleibenden Ferienanspruch wesentlich übersteigt. Leider ist es auch hier nicht möglich, eine scharfe Grenze zu ziehen, wann dies der Fall ist und wann nicht. Allerdings geht das Bundesgericht davon aus, dass auch ohne explizite Aufforderung zum Ferienbezug der Ferienanspruch mit der Freistellung untergeht – sofern eben die Freistellungszeit den Ferienanspruch wesentlich übersteigt. Als Faustregel fährt man nicht schlecht, wenn man von einer Konsumation des Ferienanspruchs durch die Freistellung maximal bei einem Drittel liegt.

Bezug anordnen

Der Arbeitgeber tut in vielerlei Hinsicht gut daran, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter explizit anzuweisen, es seien die Ferien zu beziehen. Einerseits können sich so die Mitarbeitenden auch erholen, und andererseits entstehen nicht unkontrollierte Feriensaldi, deren Abbau gänzlich unrealistisch wird. Es ist daher sehr zu empfehlen, in einem Personalreglement eine spezifische Regelung vorzusehen, wonach die Ferien bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beziehen sind. Verknüpfen sollte man eine solche Anweisung mit der Befugnis des Arbeitgebers, bis zum besagten Stichtag nicht bezogene Ferientage inner-

halb einer weiteren Frist anordnen zu können. Dies liegt nämlich sehr wohl im Weisungsrecht des Arbeitgebers. Die Ferien einfach streichen, wenn sie nicht bezogen wurden, das darf ein Arbeitgeber nicht. Sie aber anordnen, wenn er sieht, dass ein Mitarbeiter diese noch nicht oder nur zu einem kleinen Teil bezogen hat, das liegt sehr wohl in seiner Kompetenz. Das bedingt aber, dass man über die Feriensaldi der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bescheid weiss. Eine Kontrolle im vierten Quartal eines Kalenderjahres und die entsprechende Durchsetzung des Ferienbezugs verhindern ungewollte und ungeahnte Feriensaldi-Überraschungen. ■

Porträt



Die Agentur Konzis vereint Arbeitsrecht und Kommunikation. Inhaberin Brigitte Kraus ist Juristin und Unternehmenskommunikatorin und verfügt über langjährige Erfahrung in der Beratung von Unternehmen bei personalrechtlichen Angelegenheiten. Am Bezirksgericht in Zürich war Brigitte Kraus zudem während vieler Jahre als Arbeitsrichterin tätig.

Kontakt



Brigitte Kraus-Meier
lic. iur., Executive Master CCM
Inhaberin
Konzis – Recht und Kommunikation
Wilfriedstrasse 12, 8032 Zürich
Tel. 044 380 66 80
info@konzis.ch
www.konzis.ch

