

Krankheit oder Unfall während der Ferien

Welche Auswirkungen hat das?

Erkrankt oder verunfallt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter vor den Ferien und besteht die Arbeitsunfähigkeit während der vorgesehenen Ferienzeit weiter oder tritt während der Ferien eine Krankheit oder ein Unfall auf, stellt sich die Frage, ob diese Abwesenheitstage als Ferien zu zählen sind. Dieses Merkblatt gibt einen Überblick über die Regeln, die für die Verbuchung von Ferien gelten.

Dauer und Festlegung der Ferien

Der Arbeitgeber hat seinen Mitarbeitenden mindestens 4 Wochen Ferien pro Jahr zu gewähren (Art. 329a OR). Arbeitnehmende unter 20 Jahren haben Anspruch auf mindestens 5 Wochen Ferien. Der Zeitpunkt der Ferien wird vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers festgelegt, soweit dies mit den Interessen des Unternehmens vereinbar ist (Art. 329c OR). Die Festlegung der Ferien durch den Arbeitgeber muss frühzeitig erfolgen, damit sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer organisieren kann. Es wird in der Regel empfohlen, eine Frist von mindestens 3 Monaten einzuhalten. Übergeht der Arbeitgeber die Wünsche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers oder ordnet er die Ferien zu kurzfristig an, kann diese oder dieser die Inanspruchnahme verweigern (BGer 4A_434/2017 vom 14. Dezember 2017, E. 2.1). In diesem Fall hat sie oder er das Widerspruchsrecht unverzüglich auszuüben und während der vom Arbeitgeber vorgeschriebenen Ferienzeit ihre oder seine Dienste anzubieten, ansonsten von einem Einverständnis zum Ferienbezug auszugehen ist.

Vergütung

Während der Ferien hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, wie wenn sie oder er arbeiten würde (Art. 329d OR). Das Recht auf Ferien umfasst sowohl die Möglichkeit für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer, über freie Zeit zur Erholung zu verfügen, als auch den Erhalt des Lohnes ohne Arbeitsleistung. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Ferien nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

Arbeitsunfähigkeit

Ziel der Ferien ist es, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen. Eine Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht notwendigerweise, dass die Ferien nicht bezogen werden können. Es kann vorkommen, dass eine Krankheit oder ein Unfall eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter daran hindert, die Arbeit auszuführen, nicht aber die Ferien zu geniessen. Nur wenn eine Krankheit oder ein Unfall die Erreichung des Ferienzwecks, das heisst die körperliche und psychische Erholung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, gefährdet, ist es notwendig, ihr oder ihm Ersatzferien von gleicher Dauer zu gewähren (BGer 4A_163/2024 vom 21. März 2025, E. 5).

Die Schädigung der Gesundheit muss ausreichend ernsthaft sein. Dies ist der Fall, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hospitalisiert, krankgeschrieben, dauernd medizinisch betreut und einer besonderen Behandlung unterzogen wird oder wenn sie oder er an chronischen Schmerzen leidet (vgl. BGer 4A_163/2024 vom 21. März 2025, E. 5 betreffend Lumbalgien). Verdauungsstörungen, Erkältungen, vorübergehende Kopfschmerzen oder leichte Verletzungen (z. B. gebrochener Finger oder verstauchtes Fussgelenk) reichen hingegen nicht aus, um einen Ferienaufschub zu rechtfertigen (Rémy Wyler/Boris Heinzer/Aurélie Witzig,



Droit du travail, 5. Auflage, Bern 2024). Die Arbeitsunfähigkeit muss auch länger als 2 aufeinanderfolgende Tage dauern. Eine Indisposition von einem halben Tag, einem Tag oder mehreren nicht aufeinanderfolgenden Tagen reicht nicht aus, um die festgelegten Ferientage zurückzufordern.

Möchte ein erkrankter oder verunfallter Arbeitnehmer trotz gesundheitlicher Probleme seine Ferien beziehen, insbesondere eine Reise ins Ausland anzutreten, ist es unserer Ansicht nach möglich, seiner Forderung nachzukommen. Sein Entscheid bestätigt, dass sein Gesundheitszustand den Zweck seiner Ferien nicht beeinträchtigt. Während dieser Zeit muss ihm seinen Lohn zu 100 % ausbezahlt werden. Gewährt eine Erwerbsausfallversicherung Leistungen, so ist die Auszahlung der Entschädigungen für die Dauer der Ferien zu unterbrechen. Die vom Mitarbeiter bezogenen Ferientage können unabhängig vom Grad seiner Arbeitsunfähigkeit volumnfänglich von seinem Feriensaldo abgezogen werden. Es ist schwer vorstellbar, dass es möglich sein soll, von den Ferien nur teilweise zu profitieren.

Tritt während der Ferien eine Krankheit oder ein Unfall auf, so dürfen diese vom Mitarbeiter nicht ohne Zustimmung des Arbeitgebers verlängert werden. Die Parteien haben gemeinsam zu entscheiden, ob die Ferientage, die nicht bezogen werden konnten, nach Ablauf der Dauer der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich wieder aufgenommen oder auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden.

Arztzeugnis

Es obliegt der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer, das Vorliegen einer Schädigung der Gesundheit nachzuweisen, die sie oder ihn daran hindert, vom Zweck der Ferien zu profitieren, und den Arbeitgeber so rasch wie möglich über die Situation zu informieren. Der Arbeitgeber kann die Vorlage eines Arztzeugnisses verlangen, aus dem hervorgeht, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht von den Ferien profitieren kann. Dieses Dokument ist ihm so rasch wie möglich vorzulegen. Bei einem Aufenthalt im Ausland muss es in einer Landessprache oder in Englisch verfasst oder übersetzt sein.

Kürzung des Ferienanspruchs

Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Ferien für jeden vollen Monat der Abwesenheit ab dem 2. vollen Abwesenheitsmonat um 1/12 zu kürzen (Schonfrist von einem Monat pro Dienstjahr). Detaillierte Informationen finden Sie im entsprechenden juristischen Faktenblatt, das auf unserer Website abrufbar ist (www.hikf.ch > Dienstleistungen > Juristischer Dienst).

Oktober 2025.

