

VERWALTUNG VON FERIENGUTHABEN

Arbeitnehmer haben ab ihrem 20. Altersjahr Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Jahr. Junge Arbeitnehmende bis 20 Jahre können 5 Wochen beziehen. Mitarbeiter ab 50 Jahren haben nur Anspruch auf 5 Wochen, wenn ihnen dies durch Gesamtarbeitsvertrag, Arbeitsvertrag oder Reglement zugesichert wird. Diese Ansätze gelten sowohl für Voll- als auch für Teilzeitangestellte. In der Praxis entstehen häufig Probleme, wenn Ferien nicht regelmässig bezogen und über Jahre geüffnet werden. Zudem stellt sich bei kleinen oder unregelmässigen Pensen die Frage, ob Ferientage mittels einer Ferienentschädigung abgegolten werden können.

Fristansetzung

Der Zeitpunkt der Ferien wird vom Arbeitgeber bestimmt, wobei dieser auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht nimmt, als dies mit den Interessen des Betriebs vereinbar ist (Art. 329c Abs. 2 OR). Es liegt also in der Verantwortung des Arbeitgebers, dass keine Ferienguthaben angehäuft werden. Bezieht ein Arbeitnehmer nicht genügend Ferien, sollte der Arbeitgeber ihn klar und unmissverständlich zum Ferienbezug auffordern. Er kann entweder eine konkrete Frist zum Ferienbezug setzen oder die Feriendaten selber bestimmen. Dabei ist zu beachten, dass der Arbeitgeber in der Regel eine Ankündigungsfrist von drei Monaten beachten muss.

Prinzip: Keine Auszahlung von Ferienguthaben während dem Arbeitsverhältnis

Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden (Art. 329d Abs. 2 OR). Dies bedeutet, dass es selbst mit Zustimmung beider Parteien nicht möglich ist, die Problematik der grossen Ferienguthaben mittels einer Einmal auszahlung zu lösen. Sollten die Parteien dies trotzdem tun, gelten die vermeintlich abgegoltenen Ferien als nicht bezogen und es droht dem Arbeitgeber eine Doppelzahlung.

Offene Ferienguthaben können frühestens nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt werden. Der Ferienlohn wird dann aufgrund des zuletzt erzielten Lohns berechnet.

Ausnahme: Auszahlung von Ferienguthaben bei sehr kurzer oder unregelmässiger Arbeitsleistung

Bei sehr unregelmässiger Arbeitszeit ist die reale Gewährung von Ferientagen oftmals mit Schwierigkeiten verbunden. Die Rechtsprechung lässt es deshalb zu, die Ferien bei bestimmten Arbeitsverhältnissen mit dem laufenden Lohn zu vergüten. Davon betroffen sind z.B. die Arbeit auf Abruf, Aushilfen mit sehr unregelmässigen oder sehr kurzen Einsätzen, etc. Der Umstand, dass der Lohn variabel ist, genügt für sich alleine aber noch nicht. Im Zweifelsfall wird dem Arbeitgeber empfohlen, Ferien real zu gewähren.

Die Ferienvergütung mit dem laufenden Lohn ist an zwei Bedingungen geknüpft: Einerseits muss der auf die Ferien entfallende Lohnanteil prozentual im Arbeitsvertrag festgehalten werden. Andererseits muss der Lohnzuschlag zahlenmässig explizit auf jeder einzelnen Lohnabrechnung ausgewiesen werden. Sind diese Bedingungen nicht erfüllt, riskiert der Arbeitgeber eine Doppelzahlung.

Eine gültige Auszahlung der Ferientage bedeutet nicht, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch mehr auf Ferien hat. Er hat weiterhin das Recht, während vier bzw. fünf Wochen von der



Arbeitsleistung befreit zu werden. Während dieser arbeitsfreien Zeit steht ihm jedoch kein Lohn zu.

Verjährung

Ferien verjähren innert fünf Jahren, wobei der Anspruch für jedes Jahr getrennt verjährt. Die Frist beginnt in der Regel vier bzw. fünf Wochen vor Jahresende zu laufen, bei frühzeitiger Anordnung durch den Arbeitgeber oder vertraglich festgelegtem Zeitpunkt schon früher. Bezieht der Arbeitnehmer Ferien, werden in der Regel zuerst die ältesten abgebaut.

Viele Personalreglemente sehen vor, dass Ferien, welche bis zu einem bestimmten Stichtag im folgenden Jahr (z.B. 31. März) nicht bezogen werden, entschädigungslos verfallen. Da die Verjährungsfristen zwingend sind und nicht durch Abrede verkürzt werden können, sind solche Klauseln rechtlich nicht durchsetzbar.

August 2018

