

FERIEN – ZEITPUNKT UND VERJÄHRUNG

Allgemeines

Gemäss Art. 329a OR hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Dienstjahr (5 Wochen bis zum 20. Altersjahr), wovon zwei zwingend zusammenhängen müssen. Das Recht auf eine 5. Woche für die Arbeitnehmer über 50 Jahren wurde am 1. Juli 1984 aufgehoben; zahlreiche Gesamtarbeitsverträge sehen es jedoch auch heute noch vor. Bei Stellenantritt im Laufe des Jahres wird das Ferienguthaben pro rata temporis festgelegt. Der Ferienanspruch kann in Abhängigkeit vom Kalenderjahr statt vom Dienstjahr definiert werden.

Zeitpunkt der Ferien

Gemäss Art. 329c OR bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist. Wenn die Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers kollidieren, muss der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber festgelegten Ferien akzeptieren. Dabei muss es sich um eine echte Interessenskollision handeln: Der reibungslose Ablauf des Betriebes muss verlangen, dass die Ferien unmöglich zum gewünschten Zeitpunkt gewährt werden können, selbst wenn der Arbeitgeber alle ihm zumutbaren Vorkehrungen trifft. Kann der Arbeitnehmer nicht zum gewünschten Zeitpunkt Ferien beziehen, ist der Arbeitgeber allenfalls gestützt auf den Grundsatz von Treu und Glauben dazu angehalten, seinem Arbeitnehmer einen unbezahlten Urlaub zu gewähren, z.B. um ihm zu ermöglichen, die Ferien mit seiner Familie zu verbringen.

Die Interessen des Arbeitgebers sind in der Interessenabwägung prioritär. Berücksichtigt der Arbeitgeber die Interessen des Arbeitnehmers aber nicht, ohne dass dies durch betriebliche Interessen gerechtfertigt wäre, missbraucht er seine Entscheidungsbefugnis. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer die Ferien nach vorgängiger Verwarnung zum gewünschten Zeitpunkt beziehen. Wenn der Arbeitgeber den Bezug von Ferien auferlegen will (z.B. wegen Betriebsferien), muss er dies grundsätzlich mindestens drei Monate vorher ankündigen.

Sobald der Zeitpunkt der Ferien festgelegt ist, muss sich der Arbeitgeber grundsätzlich daran halten. Nur zwingende, unvorhergesehene und unvorhersehbare Bedürfnisse der Firma können später noch zu einer Verschiebung der Ferien führen. Wenn die betriebliche Notwendigkeit das Interesse des Arbeitnehmers, Ferien zum gewünschten Zeitpunkt zu beziehen, überwiegt, muss Letzterer seine Ferien verschieben; der Arbeitgeber hat jedoch für den Schaden, der durch die Verschiebung entstanden ist, aufzukommen (Annulationskosten, etc.).



Verjährung des Ferienanspruchs

Die Ferien müssen grundsätzlich Verlauf des Jahres, in dem sie entstehen, bezogen werden. Der Arbeitgeber muss die Gesundheit seiner Arbeitnehmer schützen und hat daher darauf zu achten, dass Letztere ihre Ferien auch tatsächlich beziehen.

Zahlreiche Firmenreglemente sehen vor, dass ein allfälliger Feriensaldo bis zu einem gewissen Datum im Folgejahr (z.B. Ende März) bezogen werden muss oder der Anspruch andernfalls verfällt. Eine solche Bestimmung ist nichtig und hat keine juristische Wirkung. Der Ferienanspruch untersteht einer Verjährungsfrist von 5 Jahren (128 Abs. 3 OR).

Diese Frist beginnt mit Fälligkeit des Ferienanspruchs zu laufen, d.h. ab dem Zeitpunkt, in dem die Ferien hätten bezogen werden sollen, spätestens aber 4 bzw. 5 Wochen vor Ende des Jahres. Wenn der Arbeitgeber Ende des Jahres explizit den Feriensaldo bestätigt, stellt dies aus juristischer Sicht eine Novation dar, und führt dazu, dass die Frist von 5 Jahren erneut zu laufen beginnt. Wenn nichts anderes vorgesehen ist, werden zuerst jene Ferien bezogen, die als erstes fällig geworden sind. Daraus ergibt sich, dass die Verjährung des Ferienanspruchs eher selten ist.

April 2013

