

DIE GRATIFIKATION

Allgemeines

Die Gratifikation ist eine Sondervergütung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen wie Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahres ausrichtet. Endigt das Arbeitsverhältnis, bevor der Anlass zur Ausrichtung der Sondervergütung eingetreten ist, so hat der Arbeitnehmer nur dann einen Anspruch auf einen verhältnismässigen Teil davon, wenn dies so verabredet ist.

Freiwilligkeit der Gratifikation

Die Gratifikation ist zumindest teilweise (bezogen aufs Prinzip und/oder den Betrag) vom Willen des Arbeitgebers abhängig. Gemäss bundesrichterlicher Rechtsprechung gibt es jedoch zwei Konstellationen, in denen die Gratifikation ihren freiwilligen Charakter verliert:

1. Der Arbeitgeber gewährt während mindestens drei aufeinanderfolgenden Jahren eine Gratifikation, ohne einen Freiwilligkeitsvorbehalt anzubringen. In diesem Fall wird die Gratifikation ab dem 4. Jahr obligatorisch. Um dies zu verhindern, muss der Freiwilligkeitsvorbehalt bei jeder Auszahlung wiederholt werden. Dies empfiehlt sich insbesondere auch für Unternehmen, die den Freiwilligkeitsvorbehalt bereits im Arbeitsvertrag oder im Personalreglement festgehalten haben.
2. Der Arbeitgeber bringt während mehr als 10 Jahren bei jeder Gratifikationszahlung einen Freiwilligkeitsvorbehalt an, wendet diesen jedoch nie an, obwohl Grund dazu bestünde (ungenügende Leistungen des Arbeitnehmers, schlechter Umsatz, etc.). Wenn ersichtlich wird, dass der Arbeitgeber sich verpflichtet fühlt, eine Gratifikation auszurichten, besteht das Risiko, dass ein Gericht den Freiwilligkeitsvorbehalt als leere Floskel ohne juristischen Wert qualifiziert. Die Ausrichtung einer Gratifikation würde dann obligatorisch.

Akzessorietät der Gratifikation

Die Gratifikation muss im Vergleich zum Lohn des Arbeitnehmers akzessorisch sein. Die Rechtsprechung hat keine fixe Verhältniszahl definiert; je höher der Lohn, desto gewichtiger darf die Gratifikation in der Gesamtentlohnung ausfallen. Die Gerichte haben zum Beispiel eine Gratifikation von 25% bei einem Lohn von CHF 100'000 akzeptiert. Wenn die Gratifikation regelmässig höher ausfällt als der Grundlohn, kann sie nicht mehr als akzessorisch betrachtet werden.

Es gilt jedoch zu beachten, dass diese Rechtsprechung nicht auf sehr hohe Löhne anwendbar ist. Das Bundesgericht hat entschieden, dass die Parteien den Betrag der Gratifikation in Fällen, in denen der Lohn nicht nur die Lebenskosten, sondern auch den Durchschnittslohn bei Weitem übertreffen (in casu mehr als CHF 2 Mio.), frei bestimmen können.

Eine Gratifikation, die dem Akzessorietätserfordernis nicht entspricht, wird zumindest teilweise zu einem obligatorischen, variablen Lohnbestandteil.



Zusammenfassung

Um seinen Spielraum im Bereich der Gratifikationen nicht einzuschränken, muss der Arbeitgeber nicht nur bei jeder Zahlung einer Gratifikation einen Freiwilligkeitsvorbehalt anbringen (unabhängig davon, ob ein solcher schon im Arbeitsvertrag oder im Personalreglement figuriert); er muss diesen Vorbehalt auch konsequent anwenden!

Dezember 2013

