

Ferienzuschlag bei Stundenlöhnern

In der Praxis werden die Ferien bei Angestellten im Stundenlohn häufig mit einem Zuschlag abgegolten. Viele Arbeitgeber sind sich nicht bewusst, dass für eine solche Ferienabgeltung auch bei Angestellten im Stundenlohn strenge Anforderungen erfüllt sein müssen.

Christian Gersbach

Grundsatz: Verbot der Ferienabgeltung. Es gibt kaum einen Bereich im Arbeitsrecht, in dem die gelebte Wirklichkeit und die von der Rechtsprechung gesetzten Regeln so weit auseinanderklaffen, wie bei der Ferienentschädigung von Angestellten im Stundenlohn. Zur Vermeidung bzw. Reduktion von Risiken ist es für jeden Arbeitgeber sinnvoll, sich der von der Gerichtspraxis aufgestellten strengen Anforderungen bewusst zu sein.

Gemäss Art. 329d Abs. 2 OR ist es verboten, Ferien während des laufenden Arbeitsverhältnisses mit Geld abzugelten. Zweck der Bestimmung ist es, dass die Arbeitnehmer Ferien effektiv beziehen sollen, da sonst der vorgesehene Erholungszweck illusorisch wäre. Die Bestimmung ist absolut zwingend (die Parteien können also auch nicht mittels Vereinbarung davon abweichen) und gilt grundsätzlich auch für im Stundenlohn bezahlte Arbeitnehmer.

Nun gibt es aber Arbeitsverhältnisse, für welche diese rechtliche Ausgangslage zu grossen Schwierigkeiten führen würde; zu denken ist insbesondere an Arbeitnehmer

mit einem sehr stark schwankenden oder unregelmässigen Pensum. Die Rechtsprechung hat daher grundsätzlich anerkannt, dass es in gewissen Konstellationen möglich sein muss, Ferien auch im laufenden Arbeitsverhältnis mit einem Zuschlag zum Stundenlohn abzugelten. Die Rechtsprechung hat hierfür verschiedene Parameter aufgestellt, die jedoch nicht immer eindeutig gehandhabt werden.

Risiken bei unzulässiger Ferienabgeltung. Die Frage ist für den Arbeitgeber von grosser praktischer Bedeutung. Wenn die Auszahlung des Ferienlohns als Zuschlag zum Stundenlohn

als unzulässig qualifiziert wird, so hat das für den Arbeitgeber schmerzhafteste Konsequenzen, und die mittels Zuschlag ausbezahlten Ferien sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nochmals auszubezahlen (Risiko der Doppelzahlung). Der Arbeitgeber kann in diesem Fall auch nicht aus ungerechtfertigter Bereicherung die ohne Rechtsgrundlage erfolgte erste Ferienauszahlung zurückfordern.

Das Arbeitsgericht Zürich hat hierzu lapidar festgehalten: «Nachdem das Verbot auf Abgeltung der Ferien in Geld absolut zwingend ist, hat der Arbeitgeber den Ferienlohn eben ein zweites Mal zu zahlen. Auch kommt eine Rückforderung des bereits bezahlten Ferienlohnes nicht in Betracht, da eine Forderung aus ungerechtfertigter Bereicherung nicht besteht, wenn die Zahlung als solche verboten war. Andernfalls wäre

die Vorschrift bedeutungslos. Hier zeigt sich der pönale Charakter der Norm mit aller Deutlichkeit.»

Voraussetzungen für eine zulässige Ferienabgeltung. Was sind nun die Anforderungen, welche die Gerichtspraxis für eine zulässige Ferienabgeltung bei Angestellten im Stundenlohn aufgestellt hat?

Zunächst ist da-

von auszugehen, dass die Auszahlung des Ferienlohns nur dann zulässig ist, wenn die Berechnung des Ferienlohns wegen unregelmässiger oder kurzer Beschäftigung schwierig ist. Mit anderen Worten: Wenn ein Arbeitnehmer über Monate hinweg einen Tag in der Woche aushilft, so dürfte eine Auszahlung des Ferienlohns als

«Arbeitnehmer sollen effektiv Ferien beziehen, um sich zu erholen.»

Zuschlag zum Stundenlohn tendenziell nicht zulässig sein. Gleiches gilt bei einer Haushaltshil-

fe, welche jede Woche drei Stunden arbeitet.

Darüber hinaus fordert die Rechtsprechung, dass der prozentuale Ferienlohn (8,33 Prozent bei vier Wochen, 10,64 Prozent bei fünf Wochen Ferien) sowohl im schriftlichen Arbeitsvertrag als auch auf jeder einzelnen Lohnabrechnung separat ausgewiesen wird. Ein Ausweis nur im Arbeitsvertrag oder nur auf der Lohnabrechnung ist nicht genügend.

Dies musste kürzlich eine Arbeitgeberin erfahren, welche den fraglichen Zuschlag zwar im Arbeitsvertrag, nicht aber auf den einzelnen Lohnabrechnungen festgehalten hatte. Obschon es sich beim Arbeitnehmer um einen ausgebildeten Juristen und Rechtsanwalt handelte,

scheiterte die Arbeitgeberin mit ihrem Argument, dass der auf die Ferien entfallende

Anteil des Lohns dem Arbeitnehmer auch ohne ausdrücklichen Ausweis auf den Lohnabrechnungen ohne weiteres bekannt gewesen sei.

Der Arbeitgeber ist also gut beraten, sich strikte an die genannten formellen Anforderungen zu halten und den prozentualen Ferienlohn (in Prozent und CHF) sowohl im Arbeitsvertrag als auch auf jeder einzelnen Lohnabrechnung separat auszuweisen.

Schliesslich hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer auch effektiv Ferien beziehen kann, d.h. über arbeitsfreie Zeit verfügt. Wenn der Arbeitnehmer nämlich zwar einen finanziellen Ferienzuschlag erhält, aber faktisch keine Ferien bezieht, so wird der vorgesehene Erholungszweck illusorisch. Zur Sicherstellung des effektiven Ferienbezugs wird der vorsichtige Arbeitgeber daher die Ferienentschädigung zwar periodisch mit dem Grundlohn berechnen (und ausweisen), sie aber dem Arbeitnehmer erst unmittelbar anlässlich des effektiven Ferienbezugs ausbezahlen.

Christian Gersbach



Fachanwalt SAV Arbeitsrecht und Partner bei der Kanzlei CMS von Erlach Poncet AG. Er berät Arbeitgeber in allen Belangen des Arbeitsrechts.

Info

Voraussetzungen für eine zulässige Ferienabgeltung bei Stundenlöhnern:

1. Unregelmässige oder sehr kurze Beschäftigung
2. Ferienlohn (in Prozent und CHF) im Arbeitsvertrag ausgewiesen
3. Ferienlohn (in Prozent und CHF) auf jeder Lohnabrechnung ausgewiesen
4. Effektiver Ferienbezug möglich