

Ferienentschädigung beim Stundenlohn: Vorsicht ist geboten

Bei Stundenlöhnern ist es gang und gäbe, für die Ferien eine Ferienentschädigung zusammen mit dem Lohn Ende jedes Monats auszubezahlen. Weniger bekannt ist, dass diese Praxis nur in Ausnahmefällen rechtlich zulässig ist und zu hohen Nachzahlungen an den Arbeitnehmer führen kann.

Grundsatz

Gemäss Obligationenrecht gilt ein Ferienabgeltungsverbot (Art. 329d Abs. 2 OR). Ferien müssen also grundsätzlich vom Arbeitnehmer bezogen werden und dürfen nicht durch Geld abgegolten werden. Während den Ferien wird dann der darauf entfallende Lohn weiter ausbezahlt (Art. 329d Abs. 1 OR). Das Ferienabgeltungsverbot ist zwingend, es kann davon also in einem Arbeitsvertrag nicht abgewichen werden. Es gilt grundsätzlich auch bei Stundenlöhnern. Auch sie müssen die ihnen zustehenden Ferientage beziehen und erst dann darf ihnen der Ferienlohn ausbezahlt werden. Die Auszahlung einer Ferienentschädigung mit dem laufenden Lohn jeweils Ende Monats ist grundsätzlich nicht zulässig.

Ausnahme

Von diesem Ferienabgeltungsverbot gibt es bei Stundenlöhnern jedoch Ausnahmen: Entweder bei besonders kurzen Arbeitsverhältnissen oder bei stark schwankenden Arbeitspensen kann die jeweilige Auszahlung einer Ferienentschädigung mit dem laufenden Lohn Ende Monat zulässig sein. Die zweite Ausnahme hat damit zu tun, dass bei stark schwankenden Arbeitspensen mitunter die Bestimmung des Ferienlohns (Lohns, der während den Ferien ausbezahlt wird) und des Feriensaldos (Anzahl Ferientage, die einem zustehen) Schwierigkeiten bereiten kann.

Zu beachten bei Ausnahmen

Wenn das Ferienabgeltungsverbot ausnahmsweise nicht gilt, sind weitere juristische Stolpersteine zu beachten. Erstens muss die Ferienentschädigung im Arbeitsvertrag in Prozenten oder Beträgen ausgewiesen sein. Insbesondere unzulässig ist es, in den Arbeitsvertrag beim Lohn einfach nur «inkl. Ferienentschädigung» festzuhalten. Zweitens muss der Anteil der Ferienentschädigung am Lohn auch auf den Lohnabrechnungen

ersichtlich sein. Sinn und Zweck davon ist unter anderem, dass der Arbeitnehmer weiss, wieviel Geld für die Ferien bestimmt ist und diesen Betrag für seine unbezahlten Ferien beiseitelegen kann.

Folgen bei Nichtbeachtung

Falls es zu einem Gerichtsprozess zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kommen sollte und das Gericht befundet, die Voraussetzungen für eine Ausnahme vom Ferienabgeltungsverbot seien nicht gegeben oder falls die Ferienentschädigung im Arbeitsvertrag und den Lohnabrechnungen nicht ausgewiesen wird, drohen hohe Nachzahlungen. Diesfalls müssen nämlich die Ferien noch einmal abgegolten werden. Solche Nachzahlungen können bei längeren Arbeitsverhältnissen und hohen Arbeitspensen beträchtlich sein.

Fazit

Es ist also bei Stundenlöhnern Vorsicht geboten bei der Abgeltung der Ferien mit dem laufenden Lohn. Bei Unsicherheit darüber, ob die Auszahlung der Ferienentschädigung Ende Monat zulässig ist, kann als Zwischenweg zur Vermeidung eines Doppelzahlungsrisikos auch die Ende Monat jeweils berechnete und ausgewiesene Ferienentschädigung zurückbehalten und dem Arbeitnehmer erst bei effektivem Ferienbezug ausbezahlt werden. Auf jeden Fall sollte bei Stundenlöhnern der Anteil der Ferienentschädigung im Vertrag und in der Lohnabrechnung klar deklariert werden.



Rechtsanwalt
Matthias Hotz, Frauenfeld,
Rechtskonsulent des TGV
www.bhz-law.ch