

Ferienregelung – Umsetzung von aktuellen Rechtsfragen

Früher oder später führen Ferien in vielen Arbeitsverhältnissen zu Unstimmigkeiten. Mögliche Problemkreise sind vielfältig und die Besprechung sämtlicher Themen würde den Rahmen dieses Beitrags sprengen. Der Artikel geht daher auf einzelne aktuelle Themen ein, so dass dem Arbeitgeber die korrekte Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen betreffend Ferien erleichtert wird.



Mélanie Gmeiner-Giger
lic.iur. HSG
Rechtsanwältin
Steuern und Recht, Zürich

Gemäss Art. 329a des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) hat der Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 20. Altersjahrs Anspruch auf jährlich mindestens fünf Wochen Ferien, danach auf mindestens vier Wochen.

Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien, wobei er die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen hat, soweit dies mit dem Geschäftsbetrieb vereinbar ist. Sind Ferien vom Arbeitgeber genehmigt, ist eine Änderung des Ferienzeitpunkts durch den Arbeitgeber nur unter der Voraussetzung statthaft, dass eine rechtzeitige Anzeige erfolgt und die aktuellen Interessen des Betriebs diejenigen des Arbeitnehmers überwiegen.

Ebenfalls möglich ist eine Änderung des Ferienzeitpunkts oder sogar ein Rückruf aus den Ferien bei dringenden und unvorhergesehenen betrieblichen Bedürfnissen. Kosten, die dem Arbeitnehmer durch einen Rückruf entstehen, sind vom Arbeitgeber zu erstatten.

Anordnung einzelner Ferientage

In der Regel sind die Ferien im laufenden Dienstjahr zu gewähren, wobei zwei Wochen zusammenhängen müssen. Diese gesetzliche Bestimmung (Art. 329c Abs. 1 OR) soll den durch die Ferien angestrebten Erholungswert gewährleisten,

der sich erst nach einer gewissen Akklimatisierungszeit richtig einstellt. Nicht nur die zwei durch das Gesetz angeordneten zusammenhängenden Ferienwochen, sondern die gesamten Ferien dienen der Erholung, weshalb sämtliche Ferien grundsätzlich in jeweils mehreren zusammenhängenden Tagen zu gewähren sind. Der Bezug einzelner Ferientage oder sogar Ferienhalbtage soll daher nur auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers erlaubt werden, wobei der Arbeitgeber das Recht hat, den Bezug einzelner Ferientage zu verweigern, wenn dies den Ferienzweck – also die Erholung durch längere Abwesenheit vom Arbeitsplatz – vereiteln würde.

Ferienbezug während der Kündigungsfrist

Die Anordnung von Ferienbezug während der Kündigungsfrist oder der Freistellungsdauer durch den Arbeitgeber ist grundsätzlich zulässig und bei einer durch den Arbeitnehmer erfolgten Kündigung unproblematisch. Wurde das Arbeitsverhältnis aber durch den Arbeitgeber gekündigt, vereitelt die Stellensuche den Erholungszweck der Ferien. Das Arbeitsgericht Zürich hat die «Drittelsregel» entwickelt, wonach ein Drittel der Kündigungsfrist oder Freistellungsdauer zum Bezug von Ferien angerechnet werden darf, die restliche Dauer der Kündigungsfrist aber zur Stellensuche zur Verfügung stehen muss. Gemäss Bundesgericht ist hingegen auf den Einzelfall abzustellen, d.h. auf die Dauer der Kündigungsfrist, die Arbeitsmarktlage, das Restferienguthaben sowie die persönlichen Voraussetzungen des Arbeitnehmers wie Alter oder berufliche Fähigkeiten.

Ferienunfähigkeit des Arbeitnehmers

Wie bereits oben ausgeführt dienen die Ferien der Erholung. Erkrankt oder verunfallt ein Arbeitnehmer während der Ferien, tritt kaum eine Erholung ein und der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, die Ferien zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen. Voraussetzung ist die Erbringung des Beweises, dass die Krankheit oder der Unfall die Erholung während der Ferien verunmöglicht. Dieser Beweis kann beispielsweise durch ein Arztzeugnis, in welchem die Ferienunfähigkeit attestiert wird, erbracht werden.

Für den Nachweis der Ferienunfähigkeit spielt es keine Rolle, ob und in welchem Masse der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist. So hat das Bundesgericht in einem Urteil bestätigt, dass eine bloss arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit dem Erholungswert und damit dem Ferienbezug nicht entgegenstehen muss. Auch sind Arztzeugnisse, die eine Teilarbeitsunfähigkeit attestieren, nicht aussagekräftig betreffend Ferienfähigkeit eines Arbeitnehmers. Attestiert ein ärztliches Zeugnis beispielsweise eine 50%ige Arbeitsunfähigkeit, ist der Arbeitnehmer entweder ganz ferienfähig und die Ferien sind ihm voll anzurechnen oder er ist gar nicht ferienfähig. Im zweiten Fall steht dem Arbeitnehmer das Recht zu, die Ferien zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen, im Gegenzug muss er aber dem Arbeitgeber die verbleibende Arbeitsfähigkeit von 50% anbieten.

Ausländische Arztzeugnisse

Da sich Arbeitnehmer, die während ihren Ferien erkranken oder verunfallen, häufig im Ausland aufhalten, werden



Es ist wichtig, neben der Mindestferiendauer auch weitere rechtlich festgesetzte Bestimmungen im Zusammenhang mit den Ferien zu kennen.

Arbeitgeber oft mit ausländischen Arztzeugnissen konfrontiert. Diesen Arztzeugnissen kommt grundsätzlich der gleiche Beweiswert zu wie inländischen, auch wenn sie in der jeweiligen Landessprache verfasst sind.

Massgebend dafür, dass einem ausländischen Arztzeugnis der gleiche Beweiswert zukommt wie einem inländischen, ist, dass es dieselben formellen und materiellen Kriterien erfüllt – es muss die Personalien des Arbeitnehmers enthalten, den Aussteller bezeichnen, datiert sein und Stempel und Unterschrift des attestierenden Arztes aufweisen. Zudem muss die Ferienunfähigkeit bescheinigt werden, damit dem Arztzeugnis volle Beweiskraft zukommt. Fehlt eines dieser Kriterien, ist der Arbeitgeber berechtigt, eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen.

Verhinderte Rückkehr aus den Ferien

In den letzten Jahren mussten sich viele Arbeitgeber damit auseinandersetzen, wie vorzugehen ist, wenn ein Arbeitnehmer daran gehindert wird, rechtzeitig aus

den Ferien zurückzukehren. Dies kann aus verschiedenen Gründen geschehen, so beispielsweise aufgrund von Unwettern, Flugverboten, Krieg, Vulkanausbrüchen, Streiks von Eisenbahngesellschaften oder Groundings von Fluggesellschaften. In solchen Fällen stellt sich die Frage, ob während der ungeplanten Abwesenheit des Arbeitnehmers eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht.

Grundsätzlich gilt: ohne Arbeit kein Lohn. Erbringt der Arbeitnehmer seine Leistung nicht, ist demnach kein Lohn geschuldet. Ausnahmen bilden die Lohnfortzahlungspflicht im Falle eines Annahmeverzugs des Arbeitgebers (Art. 324 OR), bei welcher der Arbeitgeber während der gesamten Dauer der Verhinderung den Lohn bezahlen muss, ohne dass der Arbeitnehmer verpflichtet wäre, die nicht erbrachte Leistung zu einem späteren Zeitpunkt zu erbringen.

Andererseits besteht eine zeitlich begrenzte Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, wenn der Arbeitnehmer aus

Gründen, die in seiner Person liegen, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist (Art. 324a/b OR). Auch in diesen Fällen muss der Arbeitnehmer die nicht erbrachte Arbeitsleistung nicht zu einem späteren Zeitpunkt nachholen und in beiden Fällen dürfen die entsprechenden Zeiten dem Arbeitnehmer nicht auf die Ferien, Überstunden oder Gleitzeiten angerechnet werden.

Wird der Betrieb des Arbeitgebers durch ein Ereignis, zum Beispiel ein Erdbeben, so schwer beeinträchtigt, dass der Arbeitnehmer die Arbeit nicht erbringen kann, liegt ein Annahmeverzug vor und der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die gesamte Zeit den Lohn zu bezahlen, ohne dass der Arbeitnehmer die Arbeitszeit zu einem späteren Zeitpunkt nachholen müsste. Anrechnen lassen muss sich der Arbeitnehmer hingegen, was er durch das Entfallen der Arbeitsleistung gespart hat oder anderweitig verdient hat oder absichtlich zu verdienen unterlassen hat.

Wird der Arbeitnehmer an seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz verhindert, weil er durch das Ereignis verletzt wurde oder er dadurch erkrankte, kommen Art. 324a/b OR zur Anwendung. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, während einer beschränkten Zeit, die von der Anzahl Dienstjahre des Arbeitnehmers abhängt, mindestens 80% des Lohns des Arbeitnehmers zu bezahlen.

Unterbrechung der Verkehrswege

Es gibt Fälle, da liegt der Grund für die Arbeitsverhinderung weder in der Risikosphäre des Arbeitgebers (Annahmeverzug) noch in der Person des Arbeitnehmers (Anwendungsfall von Art. 324a/b OR), sondern trifft die Allgemeinheit, wobei insbesondere an die folgenden zwei Fälle zu denken ist: Eine Unterbrechung der Verkehrswege verhindert den Arbeitnehmer an der Rückkehr oder ein Ereignis hat das Vermögen eines Arbeitnehmers derart schwer getroffen,

dass er Erhaltungsmassnahmen ergreifen muss und deshalb seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann.

Lehre und Rechtsprechung sind sich einig, dass bei einer allgemeinen Unterbrechung der Verkehrswege kein Lohn geschuldet ist, der Arbeitnehmer die versäumte Arbeitszeit aber auch nicht nachholen muss und die Zeit zudem nicht an das Ferienguthaben des Arbeitnehmers angerechnet werden darf.

Erhaltungsmassnahmen wegen Vermögensverlust

Bleibt hingegen ein Arbeitnehmer von der Arbeit fern, weil sein Vermögen derart schwer getroffen wurde, dass er vernünftigerweise Erhaltungsmassnahmen ergreifen muss – zum Beispiel, wenn sein Haus überschwemmt wurde – so sind sich Lehre und Rechtsprechung nicht einig, ob den Arbeitgeber eine Lohnzahlungspflicht trifft. Einig sind sich Lehre

und Rechtsprechung aber darüber, dass auch in diesem Fall die Zeit durch den Arbeitnehmer weder nachzuholen ist noch an sein Ferienguthaben angerechnet werden darf. Zählt man den drohenden Vermögensverlust als in die Risikosphäre des Arbeitnehmers fallend, so ist wohl auch in diesem Fall eine Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a/b OR anzunehmen.

FAZIT

Obwohl die Dauer der Ferien im Schweizerischen Obligationenrecht klar geregelt ist, sorgen die schönsten Wochen des Jahres immer wieder für Unstimmigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Daher ist es wichtig, neben der Mindestferiendauer auch weitere rechtlich festgesetzte Bestimmungen im Zusammenhang mit Ferien zu kennen.



Damit dem Arbeitgeber die korrekte Umsetzung der Bestimmungen betreffend Ferien erleichtert wird, gibt es gesetzliche Vorschriften.