

Böse Überraschung bei der Schlussabrechnung: Es wurden zu viele Ferien bezogen!

Wenn das Ferienguthaben nicht ausreicht

Eine Person auf den 1. Juli einstellen, obwohl das Unternehmen unmittelbar danach für drei Wochen Betriebsferien hat? Einer Person per 30. März kündigen, nachdem sie im Februar zwei Wochen Ski-ferien bezogen hat? Diese Situationen haben gemeinsam, dass das vorhandene Ferienguthaben nicht ausreicht.

Martina Guillod

Betriebsferien

Schliesst ein Unternehmen, beispielsweise über Weihnachten oder im Sommer, handelt es sich um angeordnete Betriebsferien, die von den Arbeitnehmenden zu beziehen sind. Wurde eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer erst kurze Zeit zuvor eingestellt, besteht noch kein ausreichendes Ferienguthaben für die gesamte Dauer der Betriebsschliessung. In diesem Fall dürfen Arbeitgebende die betroffenen Arbeitnehmenden nicht verpflichten, Ferien zu beziehen, es sei denn, diese erklären sich damit einverstanden. Idealerweise vereinbaren die Parteien bereits im Arbeitsvertrag ausdrücklich, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während der jährlichen Betriebsschliessung Ferien bezieht. Fehlt eine entsprechende Vertragsklausel und weigern sich Arbeitnehmende, wegen ungenügender Guthaben während den Betriebsferien Urlaub zu beziehen, müssen Arbeitgebende ihnen trotz der Betriebsschliessung Arbeit zuweisen.

Kündigung des Arbeitsvertrags

In den meisten Unternehmen wird die Ferienplanung zu Beginn des Jahres festgelegt. Die Ferien werden jedoch selten gleichmässig über das Jahr verteilt. Deshalb kann es vorkommen, dass Arbeitnehmende zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehr Ferien bezogen haben, als ihnen anteilmässig zustehen. Dabei sind zwei Fallkonstellationen zu unterscheiden:

- Kündigen Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis und haben sie zuvor Ferien beantragt und bewilligt erhalten, haben sie den Gegenwert der zu viel bezogenen

Ferien zurückzuerstatten. Nach herrschender Lehre ist in diesem Fall von einer stillschweigenden Vereinbarung auszugehen, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bis zum Erreichen des entsprechenden Ferienanspruchs im Arbeitsverhältnis verbleibt. Tut sie oder er dies nicht, können Arbeitgebende die Rückzahlung verlangen.

- Kündigen Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis und haben Arbeitnehmende mehr Ferien bezogen, als ihnen anteilmässig zustehen, besteht kein Anspruch auf Rückzahlung. Mit der Bewilligung der Ferien gilt auch in diesem Fall stillschweigend als vereinbart, dass die Arbeitgebenden die Arbeitnehmenden so lange weiter beschäftigen, bis der entsprechende Ferienanspruch die bewilligten Ferien deckt. Im Falle einer ordentlichen Kündigung dürfen deshalb die zu viel bezogenen Ferien nicht vom letzten Lohn abgezogen werden. Anders verhält es sich bei einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung. In diesem Fall können Arbeitgebende die Rückzahlung verlangen.

Rechtsprechung

Das Kantonsgericht Freiburg bestätigte diese Rechtsauffassung in einem Urteil aus dem Jahr 2012. Ein Arbeitnehmer war entlassen worden und hatte infolge der jährlichen Betriebsschliessung mehr Ferien bezogen, als ihm zustanden. Das Kantonsgericht hielt fest: *«Stellt sich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses heraus, dass zu viele Ferientage bezogen wurden, erfolgt die Rückerstattung des Überschusses in Geld. Schliesst der Arbeitgeber jedoch den Betrieb für sämtliche Arbeitnehmenden*



den und führt dies zu einem Vorbezug des Ferienanspruchs, hat der Arbeitgeber bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Anspruch auf Rückzahlung dieser Ferien. Anders verhält es sich, wenn der Arbeitnehmer darüber informiert wurde, während der Betriebsschliessung arbeiten zu können.»

Fazit

Die Ferienguthaben jener Arbeitnehmenden, deren Arbeitsverhältnis kurz vor einer Betriebsschliessung beginnt, verdienen besondere Aufmerksamkeit. Es empfiehlt sich, das Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmenden zum Bezug der Betriebsferien trotz ungenügenden Ferienguthabens schriftlich festzuhalten. Fehlt ein solches Einverständnis, sollten Arbeitgebende diesen Arbeitnehmenden während der Betriebsschliessung Arbeit zuweisen. Generell empfiehlt es sich für Unternehmen, im Arbeitsvertrag ausdrücklich zu vereinbaren, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu viel bezogene Ferien zurückzuerstatten sind. Entsprechende Regelungen finden sich teilweise auch in Gesamtarbeitsverträgen.