

Ferien

Dauer

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für jedes Dienstjahr mindestens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren. Diese Regelung ist einseitig zwingend (OR Art. 362), so dass eine längere, nicht aber eine kürzere Feriendauer vereinbart werden kann.

Für ein unvollständiges Dienstjahr sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren. Der pro rata Anspruch entsteht bereits mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses und beträgt

- a) bei 4 Wochen 1,67 Tage pro Monat (8,33%)
- b) bei 5 Wochen 2,08 Tage pro Monat (10,64%)

Anspruch

Der Anspruch beginnt mit dem Stellenantritt und endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Ferien dienen zum Zweck der körperlichen und geistigen Erholung. Deshalb dürfen Ferien nicht mit Geldleistungen (Vollzeitbeschäftigung) abgegolten werden. Eine Ausnahme bildet dabei die Situation nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn allenfalls noch ein Ferienguthaben besteht.

Soweit der Erholungszweck der Ferien wegen Krankheit oder Unfall des Arbeitnehmers nicht erreicht wird, besteht ein Anspruch auf eine Nachgewährung einer entsprechenden Zahl von Ferientagen. Dies erfordert jedoch vom Arbeitnehmer, dass er dies z.B. mittels Arztzeugnis bestätigen kann. Steht die Nichterreicherung des Erholungszwecks bereits schon im voraus fest, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Verschiebung der bereits festgelegten Ferien.

Fällt ein Feiertag in die Zeit der Ferien z.B. der 1. August, sofern dieser Feiertag ein ordentlicher Arbeitstag ist, so müssen diese nachgewährt werden

Zeitpunkt

Der Zeitpunkt der Ferien wird vom Arbeitgeber bestimmt (OR Art. 329 c Abs. 2). Er ist dabei aber an verschiedene Einschränkungen gebunden:

- Die Ferien sind in der Regel im Verlaufe des betreffenden Dienstjahres zu gewähren.
- Der Ferienanspruch unterliegt der zehnjährigen Verjährungsfrist.
- Mindestens zwei Wochen müssen zusammenhängen (Erholungszweck).
- Der Arbeitgeber hat auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.
- Die Ferien sind so frühzeitig festzulegen, dass dem Arbeitnehmer eine vernünftige Ferienplanung ermöglicht wird (in der Regel mind.3 Monate).

Lohn

Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Eine Ausnahme bilden dabei unregelmässige Beschäftigungen wie Teilzeitarbeit, Temporärarbeit oder Arbeit auf Abruf. Vorausgesetzt wird aber, dass sowohl aus dem Vertrag wie auch aus den periodischen Lohnabrechnungen klar hervorgeht, welcher Betrag oder Prozentsatz des Lohns den Ferienanspruch abgelten soll z.B. 8,33 % für vier Wochen oder 10,64 % für fünf Wochen.

Kürzung

Das Gesetz (OR Art. 329 b) räumt dem Arbeitgeber das Recht ein, die Ferien für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer durch sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist, um einen Zwölftel zu kürzen während eines Dienstjahres. Diese Kürzung ist aber erst ab vollendetem zweiten Monat um einen Zwölftel möglich.