

FERIEN

DAUER DER FERIEN

Der gesetzliche Mindestanspruch auf Ferien beträgt in der Schweiz vier Wochen je Dienstjahr. Für Arbeitnehmer unter 20 Jahren gilt ein erhöhter Anspruch von mindestens fünf Wochen. Ein zusätzlicher Ferienanspruch für ältere Arbeitnehmer, z.B. ab 50 Jahren, ist gesetzlich nicht festgelegt. Der Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis im Kanton Luzern (NAV LU) regelt dies in §1 Abs. 1 mit fünf Wochen Ferienanspruch.

Der Ferienanspruch wird grundsätzlich pro Dienstjahr berechnet. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Jahres, wird der Ferienanspruch zeitanteilig - pro rata temporis - berechnet.

FERIENZEITPUNKT

Obwohl das OR klar definiert, dass der Arbeitgeber den Ferienzeitpunkt bestimmt, ist dieses Recht erheblich eingeschränkt. Der Arbeitgeber muss auf die Ferienwünsche des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen, soweit dies mit den betrieblichen Interessen vereinbar ist. Es ist eine sorgfältige Interessenabwägung erforderlich: Beispielsweise dürfen Ferien für Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern nicht überwiegend ausserhalb der Schulferien angesetzt werden. Ebenso sollten Arbeitnehmer, die sich in ihrer Freizeit intensiv einer Beschäftigung widmen, ihre Ferien möglichst in der entsprechenden Saison nehmen können. Auch gilt: Arbeitnehmerinnen, die ihren Mutterschaftsurlaub verlängern möchten, dürfen in der Regel im Anschluss direkt Ferien beziehen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Ferien frühzeitig festzulegen, damit der Arbeitnehmer rechtzeitig planen kann. Eine Orientierung bietet die Verordnung zum Arbeitszeitgesetz, diese legt eine Mindestankündigungsfrist von drei Monaten für Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Verkehr fest. Diese hat sich als allgemeiner Standard etabliert.

Ferien sind im laufenden Jahr zu gewähren, wobei mindestens zwei Wochen am Stück bezogen werden müssen. Auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers kann der über die zwei Wochen hinausgehende Ferienanspruch auch in Form einzelner Tage oder Halbtage bezogen werden. Der Arbeitgeber kann dieser Aufteilung widersprechen, wenn etwa der Erholungszweck der Ferien gefährdet wird. Berücksichtigt der Arbeitgeber die berechtigten Ferienwünsche des Arbeitnehmers nicht oder er setzt diese zu kurzfristig an, kann der Antritt verweigert werden. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer umgehend Widerspruch erheben und während der angeordneten Ferien seine Arbeitsleistung anbieten. Andernfalls ist davon auszugehen, dass die Ferienanordnung akzeptiert ist.

Ein eigenmächtiger Ferienbezug durch den Arbeitnehmer stellt eine schwerwiegende Vertragsverletzung dar und kann unter Umständen eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Ein solcher Bezug kann dann zulässig sein, wenn der Arbeitgeber trotz wiederholter Aufforderung keine Ferien gewährt. Der eigenmächtige Ferienbezug muss in diesem Fall frühzeitig angekündigt werden.

KÜRZUNG DES FERIENANSPRUCHS

Der Ferienanspruch des Arbeitnehmers wächst im Verhältnis zur geleisteten Arbeit. Fällt die Arbeitsleistung aus, wächst der Ferienanspruch nicht weiter an. Es folgt dem Prinzip «ohne Arbeit kein Lohn», womit ohne Arbeit auch keine bezahlten Ferien anfallen. Dieser Grundsatz gilt nicht uneingeschränkt. Kann die Arbeit infolge eines Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder der Arbeitnehmende kommt aus anderen Gründen mit der Arbeitsleistung in Verzug, bleibt der Ferienanspruch während der Abwesenheit bestehen.

Das OR sieht je nach Ursache der Abwesenheit Kürzungen des Ferienanspruchs vor:

...Bei verschuldeter Arbeitsverhinderung: Dauert die Verhinderung einen vollen Monat, darf der Ferienanspruch um 1/12 gekürzt werden. Liegt die verschuldete Abwesenheit unter einem Monat, ist eine Kürzung unzulässig.

...Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung (z.B. Krankheit, Unfall) gilt eine Schonfrist von einem Monat. Das heisst, erst ab dem zweiten vollen Monat der Abwesenheit darf 1/12 gekürzt werden. Bei unverschuldeter Abwesenheit von 1.5 Monaten darf keine Kürzung erfolgen, bei 2.5 Monaten ist eine Kürzung zulässig.

...Schwangerschaft: Eine Kürzung um 1/12 ist ab dem dritten vollen Monat zulässig. Bei einer schwangerschaftsbedingten Abwesenheit von 3.5 Monaten darf keine Kürzung erfolgen, bei 4.5 Monaten ist eine Kürzung zulässig. Während des Mutterschaftsurlaubs dürfen keine Ferien gekürzt werden.

KRANKHEIT ODER UNFALL WÄHREND DEN FERIEN

Erkrankt ein Arbeitnehmer während der Ferien oder erleidet einen Unfall, kann dies dazu führen, dass die Ferien ihren Erholungszweck nicht erfüllen. In diesem Fall gilt der Arbeitnehmer als ferienunfähig und die entsprechenden Ferientage gelten als nicht bezogen. Um dies geltend zu machen sind eine erhebliche Beeinträchtigung und eine gewisse Intensität der Gesundheitsstörung erforderlich. Krankheiten, die Bettlägerigkeit oder regelmässige Arztbesuche mit sich bringen, gelten als ferienhindernd. Kleinere Verletzungen oder Erkrankungen, die weder das Verweilen zu Hause erzwingen noch die üblichen Ferientätigkeiten wesentlich beeinträchtigen (z.B. Kopfschmerzen, Erkältungen, Zahnschmerzen, Verstauchungen oder Sonnenbrand), sowie eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit, sie gelten nicht als ausreichend.

Der Arbeitnehmer muss nachweisen, dass der Erholungszweck seiner Ferien durch die Krankheit oder den Unfall vereitelt wurde. Dies geschieht in der Regel durch Vorlegen eines ärztlichen Attests, das sowohl die Arbeitsunfähigkeit als auch die Ferienunfähigkeit ausdrücklich bestätigt.

ANRECHNUNG UND VERJÄHRUNG

Nicht bezogene Ferien verfallen nicht mit dem Ende eines Jahres, sie werden auf das Folgejahr übertragen. Allerdings unterliegt der Ferienanspruch der Verjährung. Dabei gelten die allgemeinen Verjährungsvorschriften für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis. Hier unterscheidet der Gesetzgeber: Forderungen des Arbeitgebers unterliegen einer zehnjährigen, Forderungen des Arbeitnehmers einer fünfjährigen Verjährungsfrist. Wird der Bestand nicht bezogener Ferien vom Arbeitgeber ausdrücklich bestätigt, z. B. durch Ausweisen des Ferienguthabens auf der Lohnabrechnung, entsteht jeweils eine neue Forderung mit neuer Verjährungsfrist.