

Was ist zu beachten, wenn ein Landwirt einem Betriebshelfer zum Stundenlohn einen Ferienzuschlag ausbezahlt?

Landwirt Tierlieb hat während dreier Jahre einen landwirtschaftlichen Betriebshelfer im Stundenlohn für unregelmässige Einsätze beschäftigt. Im Arbeitsvertrag wurde vereinbart, dass zum Stundenlohn ein Ferienzuschlag von 8,33 Prozent ausbezahlt wird. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt nun der ehemalige Arbeitnehmer, der die Ferien jeweils tatsächlich bezogen hat, die Auszahlung der Ferienentschädigung für die letzten drei Jahre. Mit Recht wie sich zeigt. Das Gesetz erhält zwei zwingende Bestimmungen betreffend Ferien und Ferienlohn. Zum einen hält es fest, dass der

Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu bezahlen hat. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer während der Ferien lohnmässig nicht schlechter gestellt werden darf, als wenn er in dieser Zeit gearbeitet hätte. Überdies dürfen Ferien während der Anstellungszeit nicht durch Geldleistung abgegolten werden.

Wer diese zwingenden Bestimmungen missachtet, riskiert, dass sie trotzdem zur Anwendung kommen. Daraus folgt, dass die Ferien, die während des Arbeitsverhältnisses durch Geld abgegolten

FACHMANN



Michael
Riboni

wurden, als nicht bezogen gelten und vom Arbeitgeber am Ende des Arbeitsverhältnisses nochmals zu bezahlen sind. Bei einer Beschäftigung im

Stundenlohn hat das Bundesgericht in Abweichung dieses Ferienabgeltungsverbots die Zulässigkeit einer Ferienlohnentschädigung zugelassen, wenn die Arbeitsleistung unregelmässig erbracht wird und die Ferienentschädigung im schriftlichen Arbeitsvertrag separat aufgeführt wird, entweder mit einem fixen Betrag oder einem Prozentsatz. Eine Vertragsklausel «inkl. Ferienentschädigung» reicht nicht. Ebenso muss in jeder einzelnen Lohnabrechnung genau festgelegt sein, wie hoch die Ferienlohnentschädigung betragsmässig ist. Sind die genannten Voraussetzungen nicht

erfüllt, ist eine Entschädigung im Stundenlohn mit einer Ferienentschädigung nicht zulässig, und der Arbeitgeber kann grundsätzlich zur Nachzahlung des entsprechenden Ferienlohns verpflichtet werden. Die nochmalige Geltendmachung des Ferienlohns ist gemäss Bundesgericht selbst dann nicht rechtsmissbräuchlich, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Arbeitsverhältnisses gewusst hat, dass die Ferienentschädigung im Lohn inbegriffen war, die Ferienentschädigung aber auf den einzelnen Lohnabrechnung nicht betragsmässig ausgewiesen war.

Um der Gefahr einer Nachzahlung zu entgehen, empfehlen wir Landwirten, ihre laufenden Stundenlohnarbeitsverträge zu überprüfen und sicherzustellen, dass die Ferienentschädigungen sowohl im Vertrag als auch auf den Lohnabrechnungen betragsmässig ausgewiesen sind. Gänzlich auf der sicheren Seite ist ein Arbeitgeber dann, wenn er auf die laufende Auszahlung des ausgewiesenen Feriengelds verzichtet und dieses erst beim tatsächlichen Ferienbezug auszahlt.

*Michael Riboni, MLaw,
Jurist bei Agriexpert
Fragen unter Tel. 056 462 51 11*