

Lohnabzug für Feiertage?

«Tagblatt»-Leser Gusty H. ist sauer, weil ihm der Arbeitgeber die arbeitsfreien Neujahrstage vom Lohn abgezogen hat

Gusty H. hat bei einer Firma einen Arbeitsvertrag unterschrieben, welcher am 3. Januar zu laufen begann. In der Lohnabrechnung stellte Gusty H. allerdings fest, dass ihm der Arbeitgeber den Neujahrs- und Berchtoldstag (Samstag/Sonntag) vom Monatslohn abgezogen hat. Muss sich das der Arbeitnehmer gefallen lassen?

Ob für gesetzliche Feiertage, insbesondere wenn sie auf Wochentage fallen, auch Lohn zu zahlen ist, ist im Schweizerischen Arbeitsrecht nicht ausdrücklich geregelt. Das Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz sprechen von Sonntagen als allgemeine Ruhetage, äussern sich jedoch nicht zur Entschädigungsfrage.

Der 1. August ist der einzige eidgenössische Feiertag

Daneben können die Kantone bis zu acht kantonale Feiertage den Sonntagen gleichstellen. Dagegen spricht Art. 7 lit. des internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, welcher für die Schweiz seit 1992 in Kraft ist, ausdrücklich davon, dass gesetzliche Feiertage zu vergüten sind. Auf Grund eines neueren Gerichtsurteils (Urteil vom 18. 4. 2002 der Chambre d'appel des prud'hommes du Canton de Genève) ist diese Bestimmung «self-executing» und damit direkt auf Arbeitsverhältnisse anwendbar.

Wer im Jahres-, Monats- oder Wochenlohn beschäftigt ist, erhält seinen ganzen Lohn auch während Feiertagen, und zwar ungeachtet, ob diese Feiertage auf einen

Rechtsauskunft

Haben Sie Ärger mit dem Nachbarn, Stress am Arbeitsplatz, oder liegen Sie mit den Behörden im Clinch? Schreiben Sie uns. Wir geben die Fragen an den Zürcher Anwaltsverband weiter und drucken interessante Fälle ab.

■ Tagblatt der Stadt Zürich, Alles, was Recht ist, Postfach, 8021 Zürich, oder redaktion@tagblattzuerich.ch
Stichwort: Rechtsauskunft

Wochentag (Montag–Freitag) oder auf Samstag/Sonntag fallen. Dies entspricht in der Schweiz allgemeiner Übung. Darauf basiert auch das Pro-rata-temporis-Abrechnungsmodell, welches übers Jahr gesehen von durchschnittlich 21,7 Arbeitstagen pro Monat ausgeht. Grenzbeispiele können der Beginn oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sein.

Beginnt der Arbeitsvertrag am 3. Januar zu laufen und ist dieser Beginn zugleich der erste Arbeitstag im Monat, so ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, für den Neujahrs- und Berchtoldstag einen Abzug vom Lohn zu machen, selbst wenn diese Feiertage auf Wochentage fallen.

Dem Arbeitgeber gehen keine Arbeitstage, welche der Arbeitnehmer im Januar zu leisten hat, verloren. Das Gleiche gilt auch, wenn der Arbeitsvertrag am 4. oder 5. Januar zu laufen beginnt, weil sich ein

Samstag/Sonntag unmittelbar an die Neujahrstage (Donnerstag/Freitag) anschliesst.

Die Anzahl Ist-Arbeitstage entspricht nicht der Anzahl der Soll-Arbeitstage

Anders ist es, wenn zwischen den Neujahrstagen und dem Beginn des Arbeitsverhältnisses (zum Beispiel der 10. Januar) bereits ein oder mehrere Arbeitstage liegen. Die Frage nach einem Lohnabzug für den Neujahrs- und Berchtoldstag stellt sich von vornherein nicht. Der Monatslohn ist demzufolge pro rata temporis für die durch den Arbeitnehmer tatsächlich im Monat Januar geleisteten Arbeitstage abzurechnen. Diese Überlegungen gelten auch für alle anderen gesetzlichen Feiertage, welche sich mit dem Beginn eines Arbeitsverhältnisses kreuzen. Ob dabei der Lohn pro rata temporis abzurechnen ist, beschlägt in erster Linie die Frage, ob die Soll- und Ist-Arbeitstage für diesen Monat auseinander fallen.

Diese Überlegungen gelten aber umgekehrt auch bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Endet ein Arbeitsverhältnis per Ende dieses Monats (Beispiel Osterfeiertage per Ende März), so ist ein Lohnabzug für diese Feiertage nicht gerechtfertigt.

Teilzeitbeschäftigung: Stunden-, Akkord- oder Taglohn

Nach der bisherigen Praxis, welche auf einen älteren Bundesgerichtsentscheid aus dem Jahre 1950 zurückgeht (BGE 76 I 305), sind Feiertage nur dann zu entschädigen,

wenn dies im Einzelarbeitsvertrag oder in einem Gesamtarbeitsvertrag ausdrücklich vorgesehen ist. Allenfalls kann sich eine Feiertageentschädigung auch stillschweigend ergeben.

Bei Teilzeitarbeit ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, Feiertage, welche auf durch den Arbeitnehmer üblicherweise geleistete Tage fallen, vom Lohn abzuziehen. Wird hingegen die Leistung von feiertagsbedingten Ausfalltagen auf andere Tage verschoben oder angeordnet, so sind sie als zusätzlich geleistete Arbeitstage zu entschädigen.

In Anwendung von Art. 7 lit.d des Unopaktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte hat nun aber das bereits erwähnte Genfer Gericht im Jahre 2002 einen möglicherweise bedeutsamen und wegweisenden Entscheid gefällt: Einem Arbeitnehmer, welcher zwar regelmässig arbeitet, aber im Stundenlohn bezahlt wird, sind die Feiertage zu entschädigen. In Anlehnung an die Ferientageentschädigung von 8,33 Prozent hat das Gericht einen Lohnzuschlag für Feiertage von 3,8 Prozent berechnet.

■ Stephan Dekker, Rechtsanwalt, lic.iur. - lic.oec.HSG, LL.M., Küsnacht

Tagblatt der
Stadt Zürich
Do, 21. 4. 2005, S. 5