

Urteil

Akkordlohn: Änderung des Lohnansatzes und Ferienlohn

Eine Lohnänderung kann auch stillschweigend vereinbart werden. Wird der neue Ansatz über längere Zeit ausbezahlt und nicht beanstandet, kann er als vereinbart gelten. Nur in Ausnahmefällen, bei einer unregelmässigen Beschäftigung von Teilzeitangestellten, ist es zulässig, den Lohn für den Ferienanspruch in den Lohn für die effektiv geleistete Arbeit einzuschliessen.

Sachverhalt

Die X. AG besorgt die Warenverpackung und -konditionierung für ihre Kundenfirmen. Ab Januar 2005 arbeitete A. in ihrem Dienst als Verpackerin. Ihre Tätigkeit umfasste verschiedene Produkte und Artikel und ihre Entlohnung erfolgte pro Stückzahl. Für jeden Arbeitstag wurde über die Anzahl verpackter Einheiten pro Artikel, den zugehörigen Lohnansatz und die Gesamtentlohnung genau Buch geführt. Einmal monatlich wurde eine Lohnabrechnung erstellt, in welcher der Bruttolohn zuzüglich einer darauf berechneten Ferienentschädigung von 8,33% aufgeführt war; Lohnbetrag und Ferienguthaben stimmten mit den einzelnen Tagesabrechnungen überein. Vom monatlichen Gesamtbeitrag wurden die Sozialleistungen und die Quellensteuer abgezogen. Im Jahr 2005 betrug der mittlere Bruttomonatslohn einschliesslich der Ferienabgeltung etwas über 5750 Franken.

Am Anfang erhielt A. für den Artikel Nr. 3026 36 Rappen pro Einheit. Ab 11. April 2005 wurde der Stücklohn infolge einer teilweisen Automatisierung des Arbeitsvorgangs auf 30 Rappen reduziert. Der frühere Lohnansatz blieb dann in Gebrauch, wenn die Ware noch von Hand abgestempelt werden musste.

Am 23. Juni 2006 kündigte die X. AG den Arbeitsvertrag per 31. August 2006.

Aus den Erwägungen

3. A. fordert eine Lohnnachzahlung von 9792 Franken, entsprechend 163 200 Einheiten des Artikels Nr. 3026 zu je 6 Rappen. Sie behauptet, die Lohnverminderung von 36 auf 30 Rappen pro Stück nie gutgeheissen und deshalb für ihre gesamte Produktion den anfangs be-

stimmten Lohnansatz zugute zu haben. Fest steht, dass die Parteien durch einen Arbeitsvertrag gebunden waren, welcher nicht in schriftlicher Form abgefasst worden war, und dass die Klägerin pro Stück bezahlt wurde und somit im Akkord arbeitete. Bei dieser Leistungsvariante hat der Arbeitgeber gemäss Art. 326a Abs. 1 OR den Akkordlohnansatz vor Beginn der einzelnen Arbeit bekanntzugeben.

Während mehrerer Monate hat A. Artikel Nr. 3026 zum Einheitstarif von 36 Rappen verpackt. Aus dieser Tatsache ist zu schliessen, dass sich die Parteien stillschweigend auf diesen Ansatz geeinigt hatten, was bedeutet, dass X. diesen nicht ohne Zustimmung von A. kürzen durfte. Allerdings hätte A. die Reduktion bestreiten und die Fortsetzung der Arbeit zu dem ab 11. April 2005 von X. angeordneten gekürzten Tarif von 30 statt 36 Rappen verweigern müssen. Indessen fuhr sie während mehrerer Monate mit ihrer Tätigkeit weiter, ohne zu protestieren, woraus sich auf ihre stillschweigende Einwilligung in die Lohnänderung schliessen lässt. Ihre Forderung von 9792 Franken zur Kompensierung des Lohnverlustes ist somit vertraglich ungenügend begründet. Aus den Feststellungen der Vorinstanz geht hervor, dass A. unter den neuen Arbeitsbedingungen durchaus einen ebenso hohen Lohn erarbeiten konnte wie früher, da durch die Automatisierung die nötige Zeit zur Behandlung einer Einheit verkürzt wurde. Diese Tatsache erklärt auch, weshalb A. gar nicht darauf kam, den tieferen Lohnansatz zu beanstanden.

Im August 2006 setzte X. den Lohnansatz für einen weiteren Artikel –



Nr. 3025 – herab. Über diese Massnahme informierte sie ihr Personal schriftlich und lud jeden Mitarbeiter ein, die Lohnkürzung innert zehntägiger Frist ausdrücklich zu genehmigen. Bei Unterlassen dieser Formalität drohte sie mit der Vertragsauflösung. Dieses Verfahren leitete X. lange nach der Einführung der vorigen Reduktion des Lohnansatzes auf Art. 3026 ein, welche wie gesagt schon im April 2005 erfolgt war. Diese zeitliche Verschiebung vernichtet an sich bereits das von der Beklagten ins Feld geführte Argument der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer, auf das sie ihre Verteidigung gründet. Zusätzlich belastend erweist sich die Tatsache, dass die im zweiten Fall getroffene Massnahme, der man immerhin den Vorteil grösserer Transparenz zugestehen kann, sich im Endeffekt für die Arbeitnehmer keineswegs vorteilhaft auswirkte.

4. A. stellt ausserdem einen Anspruch von 15 593 Franken als Lohn für ihr Ferienguthaben. Nach ihrer Meinung hätte ihr X. während der Zeit ihrer konkreten Ferienbezüge den zugehörigen Lohn auszahlen müssen und durfte sich dieser Pflicht nicht durch die blosser Berücksichtigung eines – übrigens im Akkordlohn inbegriffenen – Ferienanteils von 8,33% in den monatlichen Lohnabrechnungen entziehen.

Art. 329d Abs. 1 OR bestimmt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallen-



Illustration: Christine Ruf

den Lohn und eine angemessene Entschädigung für ausfallenden Naturallohn zu entrichten hat. Nach Art. 362 Abs. 1 OR handelt es sich hierbei um eine Vorschrift, von welcher durch Abrede der Parteien nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf.

Die Ferienentschädigung ist im Moment des Ferienbezugs auszurichten. Die Parteien dürfen deshalb keine Abmachung treffen, welche darauf hinausläuft, dass der Ferienanspruch im Lohn für die effektiv geleistete Arbeit inbegriffen ist und der Arbeitgeber darüber hinaus keinerlei Lohnentschädigung für bezogene Ferien zu bezahlen hat. Eine solche Verabredung ist nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt, insbesondere bei völlig unregelmässiger Beschäftigung von Teilzeit-Arbeitern. Auch dann ist diese Lösung nur zulässig, wenn der zur Ferienentschädigung dienende Lohnanteil im Arbeitsvertrag, falls schriftlich erstellt, mindestens aber in

jeder Lohnabrechnung, klar verzeichnet ist. Besteht ein schriftlicher Arbeitsvertrag, so ist die Ferienentschädigung in Form eines prozentualen Anteils oder in Form eines festen Betrages auszuweisen. Aus der Lohnabrechnung muss der betreffende Betrag klar hervorgehen. Sind diese strengen Bedingungen nicht erfüllt, so hat der Arbeitgeber den Ferienlohn zusätzlich zur allgemeinen Entlohnung gemäss Abmachung zwischen den Parteien zu entrichten.

Die Streitparteien hatten keinen schriftlichen Vertrag abgeschlossen, die Lohnabrechnungen wiesen jedoch den für die Ferien bestimmten Lohnanteil jeweils genau aus. Damit sind die formellen Anforderungen nach oben erwähnten Grundsätzen erfüllt. Aus dem Gerichtsentscheid vom 26. Juli 1990, auf welchen sich die Kammer beruft, geht jedoch nicht hervor, dass diese Erfüllung genügt, um einen zusätzlichen Lohnanspruch des Arbeitnehmers auszuschliessen. Vielmehr müssen, wie aufgezeigt wurde, ganz besondere Umstände oder Gründe dafür vorliegen, dass die Parteien gegenüber den normalen Regeln von Art. 329d Abs. 1 OR eine abweichende Abmachung treffen mussten. Im vorliegenden Fall kann – auch wenn dies nicht eindeutig erwiesen ist – davon ausgegangen werden, dass die Arbeitnehmerin eine regelmässige und vollzeitliche Tätigkeit ausübte. Dass der Lohn nicht immer gleich ausfiel, hängt mit der Akkordarbeit zusammen und rechtfertigt keine von der Norm abweichende Vereinbarung. Diesbezüglich macht A. zu Recht eine unzulässige Anwendung von Art. 329d Abs. 1 OR geltend.

Es ist nicht Sache des Bundesgerichts, über das Vorhandensein gültiger Gründe zur Gutheissung einer Abweichung

von der genannten Gesetzesbestimmung zu verfügen. Ebenso wenig ist es seine Aufgabe, im negativen Falle zu untersuchen, welche Ferienzeiten A. bezogen hatte oder noch beziehen durfte oder welchen Lohn ihr die Gegenpartei dafür hätte entrichten müssen. Das angefochtene Urteil ist aufzuheben. Die Rekurskammer wird beauftragt, die Frage der Ferienentlohnung neu zu beurteilen. Je nach kantonsrechtlicher Regelung kann sie allenfalls die Streitsache ans Zivilgericht zurückweisen.

5. Zum Schluss fordert A. noch einen Gesamtbetrag von 5790 Franken als Entschädigung für dreizehn Feiertage, an denen sie nicht gearbeitet hat.

Die Parteien haben keine Entlohnung für Frei- und Feiertage vereinbart, und auch das Gesetz sieht keine derartige Leistung für Arbeitnehmer im Stunden-, Stück- oder Akkordlohn vor. Einziger entlohnter Feiertag ist gemäss Art. 110 Abs. 2 der Bundesverfassung der 1. August. Dieser untersteht nicht denselben Bedingungen wie die Feiertage oder die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit.

Es wird demnach Aufgabe der Rekurskammer sein, über die normalerweise geschuldete Entlohnung des Bundesfeiertages für die Jahre 2005 und 2006 zu befinden. Ein anderweitiges Anrecht auf Bezahlung von Feiertagen kann A. nicht zugesprochen werden.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 16. Dezember 2009 (4A_478/2009) (Übersetzung aus dem Französischen)

Kann ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden zu einem Vertrauensarzt schicken?
Ist eine Videoüberwachung am Arbeitsplatz zulässig?
Antworten finden Sie in:

SAE 2011
Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide

Ideal für Juristen und Personalverantwortliche,
die mit arbeitsrechtlichen Fragen konfrontiert sind.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Bestellungen:
Schweizerischer Arbeitgeberverband
Telefon 044 421 17 17
secli@arbeitgeber.ch
www.arbeitgeber.ch