



Urteil

Ferien- und Feiertagsentschädigung beim Stundenlohn

Ferien dürfen nicht durch Geldleistungen ersetzt werden. Nur bei unregelmässiger Arbeit von Teilzeitbeschäftigten kann eine Abgeltung im Lohn zulässig sein. Arbeitnehmende im Stundenlohn haben keinen Anspruch auf eine Entschädigung für Feiertage.

Sachverhalt

Der Vertrag einer Call-Center-Agentin enthielt folgende Regelung (§ 5.2 und § 9.2): «Der Brutto-Stundenlohn setzt sich zusammen aus dem Grundlohn (inkl. 13. Monatslohn) und der Ferien- und Feiertagsentschädigung (8,33 % = 1.54 Fr.)» und «Der gesetzliche Ferienanspruch ist gemäss § 5 dieses Vertrags in dem Salär abgegolten (8,33 % = 1.54 Fr.)».

Aus den Erwägungen

Das Abgeltungsverbot bezweckt, dass Ferien der Erholung dienen und nicht durch Geldleistungen abgegolten werden. Die Durchsetzung dieses Verbots kann namentlich bei sehr unregelmässiger Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten mit Schwierigkeiten verbunden sein. Deshalb lässt die Rechtsprechung Abgeltungsvereinbarungen ausnahmsweise zu, sofern für den Arbeitnehmenden sowohl aus dem Arbeitsvertrag wie aus den Lohnabrechnungen klar ersichtlich ist, welcher Teil des Arbeitslohns den Ferienanspruch abgelden soll (BGE 118 II 136 E.3b, mit weiteren Verweisen).

Der Gesetzgeber hat für Feiertage keine Lohnzahlungspflicht festgelegt. Für Stundenlöhner bedeutet dies, dass der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet ist, dem Arbeitnehmenden eine Feiertagsentschädigung zu entrichten, ausser natürlich, eine solche wurde vertraglich vereinbart.

Aus §9 des Arbeitsvertrags geht hervor, dass mit den 8,33 Prozent die Ferien abgegolten werden. Wenn es nun in § 5.2 weiter heisst, die Ferien- und Feiertagsentschädigung betrage 8,33 Prozent, kann dies nur bedeuten, dass die Feiertagsentschädigung 0 Prozent ausmacht. Da der Arbeitgeber – wie soeben erwähnt – nicht zur Bezahlung einer Feiertagsentschädigung verpflichtet ist, ist eine solche Null-Regelung zulässig. Somit schuldet die Beklagte der Klägerin keine Feiertagsentschädigung.

Aus Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich, (AGer., AN090459 vom 23. Oktober 2009; die Berufung wurde am 13.01.10 durch Vergleich erledigt; LA090023)

2.3 A. wendet ein, der Versendung von Vertragsdoppeln komme die Bedeutung eines Schriftvorbehalts zu. Der Beweis eines Formvorbehalts sei somit erbracht und könne nicht durch eine aus dem Stillschweigen geschlossene Vermutung umgestossen werden. X. AG habe wissen müssen, dass er eine Kündigung befürchtet und daher nicht gewagt habe, zu opponieren.

2.4 Sowohl nach diesen Ausführungen als auch nach den vorinstanzlichen Feststellungen hat A. erkannt, dass die X. AG von seiner stillschweigenden Zustimmung zur angekündigten Provisionskürzung ausging, nahm er doch an, andernfalls würde ihm gekündigt. Indem er die X. AG in diesem Glauben belies, erweckte er bewusst den Anschein, er akzeptiere die Provisionssenkung.

Hätte er diese entgegen der erkennbaren Erwartung der X. AG ablehnen wollen, wäre er – ungeachtet seiner Angst vor einer Kündigung – nach Treu und Glauben gehalten gewesen, ihr dies innert angemessener Frist mitzuteilen. Dies hat er unterlassen, weshalb er bei dem von ihm geschaffenen Anschein zu behaften und von einer stillschweigenden Zustimmung auszugehen ist.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, I. zivilrechtliche Abteilung, 12. Juli 2010 (4A_223/2010)

SAE 2009

Der Schweizerische Arbeitgeberverband führt mit der «Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide 2009» (SAE 2009) seine praxisbezogene Reihe weiter. Wie bisher werden die deutsche und französische Version im gleichen Band zum unveränderten Preis von Fr. 25.– pro Exemplar (zuzüglich MwSt und Versandkostenanteil) publiziert.

Bestellungen sowie allfällige Nachbestellungen früherer Ausgaben (solange Vorrat) bei:

Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47, Postfach, 8032 Zürich
Fax 044 421 17 18, secli@arbeitgeber.ch
www.arbeitgeber.ch (Bestellungen)

