

Wissenswertes aus der Rechtspraxis

Text Peter Baeriswyl, Direktor smgv

Wird ein Arbeitnehmer, der noch über ein Ferienguthaben verfügt, freigestellt und somit von seiner Arbeitskraft per sofort entbunden, gilt es zu prüfen, ob die Ferientage mit der freien Zeit während der Freistellung zu kompensieren sind.

Nicht selten werden Arbeitnehmer, namentlich Kaderangestellte, gleichzeitig mit der Kündigung von der Arbeit freigestellt und somit von der Zurverfügungstellung ihrer Arbeitskraft entbunden, da eine Weiterbeschäftigung möglicherweise mehr Probleme mit sich bringen würde als eine sofortige Freistellung. Eine solche Freistellung ist in der Regel zulässig, da grundsätzlich kein Recht auf Beschäftigung besteht.

und die noch offenen Ferientage zu beziehen.

Trotz diesem an sich erfreulichen Bundesgerichtsentscheid empfiehlt es sich, den Bezug von Ferienguthaben während der Freistellungszeit mittels schriftlicher Bestätigung oder Vereinbarung zu regeln. Der Rechtsdienst des smgv steht seinen Mitgliedern für die Erarbeitung eines derartigen Dokumentes selbstverständlich zur Verfügung.

Bundesgerichtsentscheid

Im Zusammenhang mit der Freistellung stellt sich immer wieder die Frage, inwieweit bestehende Ferienguthaben damit abgegolten sind oder nicht. Das Bundesgericht hat sich vor kurzem wieder mit dieser Problematik auseinander setzen müssen. Ein Arbeitnehmer war seit dem 1. März 1998 freigestellt und hat – noch vor Ablauf der Kündigungsfrist Ende Juli – am 1. Juli 1998 eine neue Arbeitsstelle angetreten. Es bestand noch ein Ferienguthaben von 40 Tagen. Zu prüfen galt es, ob die Ferientage mit der freien Zeit während der Freistellung zu kompensieren sind, selbst wenn keine entsprechende Anweisung des Arbeitgebers erfolgte. Das Bundesgericht hat dies im vorliegenden Fall bejaht. Massgebend bei der Entscheidungsfindung war das Verhältnis der Freistellungsdauer zur Anzahl der offenen Ferientage. Eine Abgeltung fällt ausser Betracht, wenn die Freistellungsdauer den restlichen Ferienanspruch deutlich überschreitet. Vorliegend hatte der Arbeitnehmer von März bis Ende Juni genügend Zeit, eine neue Arbeitsstelle zu suchen