

Rechtsfragen rund um die Ferien

Felix Glückauf hat per Ende November 2010 seine Stelle bei der XY GmbH gekündigt. Er hat noch 11 Ferientage zugute, die er unmittelbar im Anschluss an die baldige Geburt seines ersten Kindes beziehen möchte. Der voraussichtliche Geburtstermin ist der 9. November 2010. In jedem Fall will er seine Ferien in natura beziehen. Sein Vorgesetzter will ihm dagegen die Ferien ausbezahlen und begründet dies mit der notwendigen Einarbeitung des Nachfolgers von Herrn Muster, der seine neue Stelle erst am 1. November antritt. Ausserdem beruft er sich auf den hohen Arbeitsanfall im November.

Felix Glückauf besteht auf dem Ferienbezug, da er einmal gehört hat, dass Ferien nicht ausbezahlt werden dürfen. Wem ist Recht zu geben?

Die Ferien dienen der Erholung. Sie dürfen daher während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen abgegolten werden. Eine Ausnahme besteht dann, wenn sie aus Gründen, die beim Arbeitnehmer liegen, nicht mehr in natura bezogen werden können, oder wenn der Arbeitgeber dadurch in einen betrieblichen Notstand geraten würde.

Vorliegend müsste der Arbeitgeber also diesen Notstand begründen. Dies gilt umso mehr dann, wenn die Kündigungsfrist mehr als einen Monat betragen hat, weil er dann genug Zeit gehabt hätte, eine Aushilfe oder ähnliches zu organisieren. Betrug die Kündigungsfrist nur einen Monat, wird das allerdings schwieriger. Die Einarbeitung eines neuen Arbeitnehmers ist ein üblicher Vorgang, der es nicht rechtfertigt, Ferien zu entziehen.

Was sind die Folgen: Bezieht der Arbeitnehmer die Ferien dennoch eigenwillig und der Arbeitgeber kündigt ihm deshalb fristlos, würde er voraussichtlich den Lohn für ein paar wenige Tage verlieren. Geht man davon aus, dass er wohl für die Geburt freie Zeit im Umfang von 3 Tagen hat. Das wäre dann der 9., 10. und 11. November. Somit bleiben noch 14 Arbeitstage, abzüglich 11 Ferientage, ergäbe ein Verlustrisiko von drei Tagen, da auch bei einer fristlosen Entlassung die Ferien auszuzahlen wären. Das Risiko ist also nicht allzu gross, der Streit aber dennoch vorprogrammiert.

Variante:

Kündigt der Arbeitnehmer und hat zuviel Ferien bezogen, kann der Minussaldo grundsätzlich vom Lohn abgezogen werden, vor allem dann, wenn es vertraglich vorgesehen ist. Steht dem ein positiver Überstundensaldo gegenüber, kann das als Kompensation angesehen werden, und es könnte somit verrechnet werden.

Zeichen: 2065