

Arbeitsunfähigkeit – darf mein Arbeitgeber meinen Feriensaldo kürzen?

«Ich bin bereits seit über 10 Jahren bei meinem Arbeitgeber angestellt. Im Jahr 2020 habe ich bislang noch keine Ferien bezogen, ich war aber vom 1. Januar 2020 bis und mit 31. März 2020 krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Zu erwähnen ist, dass ich der Arbeit in all den Jahren davor noch nie auch nur einen Tag krankheitsbedingt ferngeblieben bin. Mein Arbeitgeber teilte mir kürzlich mit, dass er meinen Ferienanspruch für das Jahr 2020 aufgrund meiner dreimonatigen Absenz von 25 Tagen um 15 Tage auf 10 Tage kürzen wird. Mein Chef ist der Ansicht, ich hätte mich während meiner Krankheit im Frühjahr zu Hause genügend erholen können. Ist die angedrohte Ferienkürzung zulässig?»

Unter gewissen Voraussetzungen kann der Arbeitgeber die Ferienansprüche eines Arbeitnehmers tatsächlich kürzen.

Gemäss Art. 329b des Obligationenrechts ist der Arbeitgeber berechtigt, den jährlichen Ferienanspruch des Arbeitnehmers um einen Zwölftel für jeden vollen Monat der Verhinderung, abzüglich einer Schonfrist von einem Monat, zu kürzen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer Krankheit seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann.

Hierbei gilt es zu beachten, dass allfällige Kürzungen des Ferienanspruchs eines Arbeitnehmers immer basierend auf Arbeitsverhinderungen innerhalb eines Dienstjahres beurteilt werden. Dies bedeutet mit anderen Worten, dass Absenzen aus anderen Dienstjahren bei der Prüfung einer Kürzung des Ferienanspruchs im laufenden Dienstjahr keine Berücksichtigung finden.

Ebenso wenig wird der Umstand, dass ein Arbeitnehmer in den Jahren zuvor der Arbeit nie ferngeblieben ist, berücksichtigt.

Sie waren im Jahr 2020 während drei vollen Monaten krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Für den ersten Monat der Arbeitsunfähigkeit darf der Arbeitgeber den Ferienanspruch nicht kürzen. Bezüglich des zweiten und dritten Monats Ihrer Arbeitsunfähigkeit darf der Arbeitgeber jedoch den Ferienanspruch für das Jahr 2020 um je einen Zwölftel pro Monat und damit um insgesamt zwei Zwölftel kürzen. Eine darüberhinausgehende Kürzung ist nicht zulässig.

Aufgrund des Gesagten lässt sich zusammenfassend festhalten, dass Ihr Arbeitgeber sehr wohl eine Kürzung Ihres Ferienanspruchs für das Jahr 2020 vornehmen kann. Die angekündigte Kürzung würde das zulässige Mass von zwei Zwölfteln jedoch bei Weitem überschreiten und ist damit nicht zulässig.



**Rahel Schilling,
Rechtsanwältin
und Notarin**

**Küng Rechtsanwälte &
Notare AG, Gossau SG**

www.kuenglaw-sg.ch

28. Mai 2020
Rahel Schilling

KÜNG
Rechtsanwälte & Notare