

# Wissenswertes aus der Rechtspraxis

Text Karin Steiner, lic. iur.  
Karikatur Silvano Bernetta, Zeichner  
und Architekt

**Einem Arbeitnehmer wird sein Arbeitsverhältnis gekündigt. Ferientage hat er aber noch auf der Soll-Seite seines Ferienguthabens. Wie werden in der Praxis noch nicht bezogene Ferien am Ende des Arbeitsverhältnisses verrechnet? Und was liegt vor, wenn der Arbeitnehmer gar freigestellt wurde? Diese Fragen und deren Beantwortung sind Gegenstand des folgenden Artikels.**

Oft stellt sich die Frage, was mit dem Ferienguthaben nach erfolgter Kündigung durch den Arbeitgeber passiert. Ein besonderer Fall liegt vor, wenn der Arbeitnehmer freigestellt wird.

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden. Die Kündigung unter Einhaltung der vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist bezeichnet man als ordentliche Kündigung. Es kommt vor, dass der Arbeitgeber nach einer Kündigung auf die Dienste des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist verzichtet, ihn sozusagen von der Arbeit «freistellt».

## Was bedeutet «freigestellt»?

Die Freistellung ist eine einseitige Anordnung des Arbeitgebers, mit welcher der Arbeitnehmer angewiesen wird, während einer bestimmten Zeit keine Arbeitsleistung zu erbringen, ohne dass davon die übrigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, namentlich der Lohnanspruch des Arbeitnehmers, betroffen sind. Der Arbeitnehmer hat das Recht, während der Freistellungszeit eine neue zumutbare Stelle zu suchen und anzunehmen. Der dadurch erzielte Lohn wird von der Lohnzahlung des «ursprünglichen» Arbeitgebers in Abzug gebracht. Die Aufhebung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers hat somit nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. Alle übrigen Pflichten des Arbeitnehmers bleiben deshalb bestehen, soweit sie nicht unmittelbar mit der Erbringung der Arbeitsleistung zusammenhängen. Insbesondere steht die Treuepflicht des Arbeitnehmers im Vordergrund.

## Treuepflicht des Arbeitnehmers

Aus der Treuepflicht ergibt sich folgendes: Hat der Arbeitnehmer während der Freistellung freie Tage zur Verfügung, soll er diese wie Ferientage verwenden; so vermindert sich sein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber, und für den Arbeitgeber entstehen geringere Kosten. Eine Anweisung zum Ferienbezug durch den ehemaligen Arbeitgeber ist nicht erforderlich. Sollte der Arbeitnehmer während der Freistellungszeit krank



werden oder einen Unfall erleiden, so muss er dies umgehend dem Arbeitgeber mitteilen, denn in diesem Fall treten die Kündigungsschutzbestimmungen in Kraft.

Ob mit der Freistellung die restlichen Ferienansprüche abgegolten werden, hängt von den einzelnen Umständen ab. In der Gerichtspraxis gilt der Grundsatz: Ein Ferienguthaben erlischt durch Kompensation, wenn die Freistellungsdauer den Restanspruch deutlich überschreitet – dies auch ohne die Anweisung des Arbeitgebers, dass die verbleibenden Ferientage während der Freistellung zu beziehen seien.

### **Erholung als Zweckbestimmung**

Der Zweck der Ferien ist die Erholung des Arbeitnehmers. Der Anspruch auf Ferien hat rechtlich eine Doppelnatur: Einerseits stellt er eine Forderung des Arbeitnehmers dar, andererseits ist er als Ausfluss der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers anzusehen. Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geld abgegolten werden, sondern sind tatsächlich zu beziehen. Dieses Abgeltungsverbot gilt grundsätzlich auch nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Doch kommt es im Einzelfall auf die konkreten Umstände an. So sind die Ferien in Geld abzugelten, wenn deren

Bezug in der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbleibenden Zeit nicht möglich oder zumutbar ist. Dabei ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit die Möglichkeit haben muss, nach einer neuen Stelle zu suchen. Diesem Anspruch des Arbeitnehmers kommt Vorrang gegenüber dem Ferienbezug zu.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Abgeltung ausser Betracht fällt, wenn die Freistellungsdauer den Restferienanspruch deutlich überschreitet. Das gleiche gilt auch für die Überstundenguthaben, die gemäss Gesamtarbeitsvertrag mit Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen werden müssen.

## News aus dem Verband

### **Weiterbildung im Gipsergewerbe**

Die Zentrale Kommission Berufsbildung Gipser ZKB-G hat ein umfassendes Gesamtkonzept für die Weiterbildung im Gipsergewerbe ausgearbeitet. Der Zentralvorstand smgv hat diesem Vorschlag zugestimmt und beschlossen, bei den Regionalverbandsvorständen eine Vernehmlassung durchzuführen. Die Vernehmlassung ist von den Regionalverbänden bis 15. Oktober 2003 dem Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmer-Verband smgv in Wallisellen einzureichen. Die Auswertung der Vernehmlassung wird den Regionalverbänden bis am 11. Dezember 2003 zugestellt, so dass an der Delegiertenversammlung im Raum Zürich Gelegenheit zu weiterem Informationsaustausch bestehen wird.

### **Parkplätze beim smgv-Zentrum**

Auf dem einstigen SBB-Areal, das nun im Besitz des smgv ist, sind in der Zwischenzeit die Parkflächen erstellt und seit dem 1. September 2003 zum Parkieren frei gegeben. 13 Parkfelder werden an auswärtige Firmen vermietet.

### **Terminkalender**

In diesem Jahr finden noch zwei Delegiertenversammlungen statt: 24./25. September 2003, Delegiertenversammlung in Luzern. 11. Dezember 2003, Delegiertenversammlung im Raum Zürich.