

Kündigungsfrist: Ferienbezug und Überstundenkompensation



Monika Lütolf-Geiser

In der Regel wird der Arbeitgeber aus finanziellen Gründen daran interessiert sein, dass der gekündigte Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist noch sämtliche Ferien in natura bezieht und allfällige Überstunden kompensiert.

Möglich ist aber auch, dass der Arbeitgeber während der verbleibenden Kündigungsfrist keine Absenzen tolerieren will, damit noch genügend Zeit für die Erledigung angefangener Arbeiten und für die Einarbeitung eines Nachfolgers zur Verfügung steht.

Ferienbezug während der Kündigungsfrist

Grundsätzlich dürfen Ferien während des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Dies gilt auch für die Kündigungsfrist.

Wenn der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist seine Ferien noch beziehen möchte, ihm dies der Arbeitgeber jedoch verweigert, kann der Arbeitnehmer so viele Tage vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wie sein Ferienanspruch noch beträgt, die Arbeit niederlegen und Ferien beziehen. In solchen Fällen wäre eine fristlose Kündigung oder die Geltendmachung von Schadenersatz nicht gerechtfertigt, ausser es würde eine betriebliche Notlage vorliegen.

Häufiger sind jedoch diejenigen Fälle, in welchen der Arbeitgeber während der Kündigungsfrist den Bezug von Ferien anordnet und der Arbeitnehmer dies ablehnt.

Die Pflicht, Ferien in natura zu beziehen, kollidiert während der Kündigungsfrist oft mit dem Erholungszweck der Ferien. Deshalb darf ein Arbeitnehmer den Ferienbezug grundsätzlich verweigern, wenn er noch keine Stelle gefunden hat. In dieser Situation braucht er die Kündigungsfrist für die Stellensuche und kann die Ferien nicht unbelastet geniessen. Dabei ist die Länge der Restferien zu berücksichtigen. Ferien von wenigen Tagen taugen erfahrungsgemäss wenig zur Erholung. Wenige Tage wird der Arbeitnehmer auch während der Kündigungsfrist noch beziehen können, wenn die Kündigungsfrist lang genug ist. Hinzu kommt, dass Kurzferien schneller vorbereitet sind.

Hat der Arbeitnehmer noch rund zwei Wochen Ferien oder mehr zugute, so hat er Anspruch, diese am Stück beziehen zu können. Für solche Ferien ist ihm eine Vorbereitungszeit von ca. drei Monaten zu gewähren. Folglich müssen längere Ferien während einer üblichen Kündigungsfrist von bis zu drei Monaten mangels der notwendigen Vorbereitungszeit grundsätzlich nicht mehr in natura bezogen werden. Hat der Arbeitnehmer bereits Ferien für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist geplant, wird es ihm nicht zumutbar sein, diese zu verschieben.

Ist dem Arbeitnehmer der Ferienbezug während der Kündigungsfrist in natura nicht zu-

mutbar, sind ihm die Ferien als geldwerte Leistung am Ende des Arbeitsverhältnisses auszubahlen.

Bei der Freistellung während der Kündigungsfrist präsentiert sich die Situation betreffend Ferienbezug analog. Der Unterschied liegt nur darin, dass der Arbeitgeber dem tätigen Arbeitnehmer die notwendige Zeit zur Stellensuche einräumen muss, wogegen diese dem freigestellten Arbeitnehmer ohnehin zur Verfügung steht.

Überstundenkompensation während der Kündigungsfrist

Sofern dem Arbeitgeber nicht vertraglich das Recht eingeräumt wurde, die Kompensation von Überstunden einseitig anzuordnen, setzt die Kompensation die Zustimmung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Dabei ist eine Einigung nicht nur über den Grundsatz der Kompensation, sondern auch über deren genauen Zeitpunkt und deren Dauer erforderlich. Das Gleiche gilt während der Kündigungsfrist mit oder ohne Freistellung.

Folglich muss der Arbeitnehmer die Anordnung der Überstundenkompensation während der ordentlichen Kündigungsfrist grundsätzlich nicht akzeptieren. Ausnahmen bestehen, wenn der Arbeitnehmer für sehr lange Zeit freigestellt ist oder der Arbeitgeber sich vertraglich das Recht ausbedungen hat, die Kompensation von Überstunden einseitig anzuordnen.

Monika Lütolf-Geiser