



RATGEBER RECHT

Weihnachtsbatzen vom Arbeitgeber – was gilt?

Jedes Jahr erhalten wir einen «Weihnachtsbatzen» von unserem Arbeitgeber. Dieses Jahr hat unser Chef angetönt, dass dieser «Weihnachtsbatzen» aufgrund des schlechten Geschäftsjahres ausfallen könnte. Ich rechne jedoch fest mit diesem Geld. Habe ich einen Anspruch darauf?

Zunächst ist zu klären, was aus rechtlicher Sicht unter einem «Weihnachtsbatzen» zu verstehen ist. Es kann sich bei dem ausbezahlten Geld entweder um einen 13. Monatslohn oder um eine Gratifikation handeln. Um herauszufinden, welches von beiden vorliegt, sind die Regelungen im Arbeitsvertrag, im Personalreglement oder in einem Gesamtarbeitsvertrag zu studieren.

Wenn im Arbeitsvertrag ein 13. Mo-

natslohn vereinbart ist, dann ist die Auszahlung durch den Arbeitgeber geschuldet. Der vereinbarte 13. Monatslohn ist fester Bestandteil des Lohns. Der Arbeitgeber kann deshalb bei einem schlechten Geschäftsjahr die Auszahlung des 13. Monatslohns nicht verweigern. Auch wenn Sie beispielsweise während des Jahres aus dem Unternehmen austreten, muss der 13. Monatslohn anteilmässig (pro rata) ausbezahlt werden.

Handelt es sich nicht um einen im Vertrag vereinbarten 13. Monatslohn, ist zu prüfen, ob der «Weihnachtsbatzen» eine Gratifikation darstellt. Dann besteht nicht unbedingt ein Anspruch auf Auszahlung.

Unter Gratifikation ist eine freiwillige Sondervergütung, die durch den Arbeitgeber geleistet wird, gemeint. Der Arbeitgeber richtet diese bei bestimmten Anlässen, wie beispielsweise

Weihnachten, zusätzlich zum Grundlohn aus. Wie es das Wort «freiwillig» antönt, kann der Arbeitgeber entscheiden, ob er eine Gratifikation ausbezahlt will oder nicht. Es besteht kein gesetzlicher Anspruch auf die Auszahlung einer Gratifikation. Eine solche Auszahlung ist für den Arbeitgeber freiwillig. Die Höhe der Gratifikation ist zudem nicht im Voraus bestimmt. Der Arbeitgeber kann diese nach freiem Ermessen festlegen und beispielsweise vom Geschäftsgang abhängig machen. Folglich entscheidet der Arbeitgeber, ob und in welcher Höhe eine Gratifikation ausbezahlt wird.

Wenn der Arbeitgeber hingegen eine Gratifikation über mehr als drei Jahre, ununterbrochen und ohne Vorbehalt ausbezahlt, dann wandelt sich die freiwillige Gratifikation in einen durchsetzbaren Anspruch um. Wenn also der

«Weihnachtsbatzen» ohne ausdrückliche Vereinbarung über eine Zeit von mehr als drei Jahren ununterbrochen und ohne Vorbehalt ausbezahlt wurde, dann dürfen die Arbeitnehmenden auch in diesem Jahr mit der Auszahlung rechnen. Sie haben einen rechtlichen Anspruch darauf.

Zusammenfassend kann es sich also beim «Weihnachtsbatzen» um einen 13. Monatslohn oder um eine Gratifikation handeln. Der 13. Monatslohn ist als vereinbarter Lohnbestandteil immer geschuldet. Bei einer Gratifikation kommt es darauf an, wie sie in der Vergangenheit ausbezahlt wurde. Wenn der Arbeitgeber die Gratifikation in den vergangenen Jahren unter Anbringung von Freiwilligkeitsvorbehalten sowie weder ununterbrochen noch über mehrere Jahre ausbezahlt hat, besteht kein Anspruch der Arbeitnehmenden auf Auszahlung in die-

sem Jahr. Hat der Arbeitgeber sie hingegen seit drei oder mehr Jahren ausbezahlt und nie einen Vorbehalt angebracht, dann schuldet er den «Weihnachtsbatzen» auch dieses Jahr.

RATGEBER RECHT

Schreiben Sie uns!

Haben Sie rechtliche Fragen, die Sie und unsere Leser interessieren? Im Ratgeber Recht erhalten Sie Antworten zu Ihren Fragen aus den Bereichen **Verträge, Familie/Erben, Bauen, Arbeit und weiteren**.

Schreiben Sie an Ratgeber Recht, Surseer Woche AG, Unterstadt 22, 6210 Sursee, oder an redaktion@surseerwoche.ch.

RED