

Jahresendzulage

Welchen Einfluss haben eine Kündigung im ersten Anstellungsjahr, die Probezeit und unbezahlter Urlaub auf die Berechnung des 13. Monatslohns?

Ausgangslage

Carrossier Lukas stellt im Januar 2021 eine neue Arbeitnehmerin, die Carrosserielackiererin Silvana, ein. Die beiden schliessen einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem 80-Prozent-Arbeitspensum ab und vereinbaren eine Probezeit von drei Monaten. Silvana, die der Ansicht ist, man habe nur etwas vom Leben, wenn man die ganze Welt bereisen könne, bittet Lukas darum, im Monat Juni unbezahlten Urlaub beziehen zu können. Lukas willigt ein und Silvana bezieht den Monat unbezahlten Urlaub. Kaum ist sie wieder zu Hause und bei der Arbeit, hat Silvana schon wieder neue Reisepläne und sie möchte im August wiederholt einen Monat unbezahlten Urlaub. Lukas hat zwar grundsätzlich Verständnis für das Anliegen von Silvana, kann ihrer Bitte aber nicht schon wieder nachkommen, da er zurzeit dringend auf ihre Mitarbeit angewiesen ist. Silvana wiederum hat dafür kein Verständnis, sodass sie das Arbeitsverhältnis Mitte Juli per Ende August kündigt. Hat Silvana Anspruch auf eine Jahresendzulage? Falls ja, wie hoch fällt diese aus?

Expertenrat

Eine Jahresendzulage bzw. ein 13. Monatslohn ist gesetzlich nicht vorgesehen. Dabei handelt es sich um eine Sondervergütung, auf die man nur Anspruch hat, wenn dies vereinbart wurde. Eine entsprechende Regelung befindet sich in Art. 38 carrosserie suisse-GAV. Da Silvana als Carrosserielackiererin in einem 80-Prozent-Pensum bei Lukas angestellt ist, kommt der Gesamtarbeitsvertrag für das Carrosseriegewerbe für sie zur Anwendung (Art. 3 GAV) und sie hat Anspruch auf eine Jahresendzulage.

Gemäss Art. 38.1 GAV hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens im Dezember eine Jahresendzulage von 100 Prozent des durchschnittlichen Monatslohns auszubezahlen. Als Berechnungsgrundlage gilt dabei gem. Art. 38.2 GAV der durchschnittliche Monatsgrundlohn bzw. der durchschnittliche Stundenlohn \times Normalarbeitszeit. Während der Probezeit besteht gem. Art. 38.5 GAV kein Anspruch auf eine Jahresendzulage, und diese ist gem. Art. 38.6 GAV bei unbezahltem Urlaub anteilmässig gekürzt. Bei Beginn oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres besteht gem. Art. 38.4 GAV ein Anspruch pro rata temporis, wobei nur volle Monate für die Berechnung zählen.

Silvana hat während acht Monaten bei Lukas gearbeitet. Davon waren drei Monate Probezeit und sie bezog einen Monat unbezahlten Urlaub – für diese Zeit besteht kein Anspruch auf die Jahresendzulage (Art. 38.5 und 38.6 GAV). Es resultieren somit vier Monate, für welche sie Anspruch auf die Jahresendzulage hat. Silvana hat somit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine Jahresendzulage im Umfang von 1/3 des durchschnittlichen Monatslohns ihres 80-Prozent-Pensums. ●

Indemnité de fin d'année

Quelle influence ont un licenciement au cours de la première année d'emploi, la période d'essai et le congé non payé sur le 13^e mois de salaire?

Cas de figure

Le carrossier Lukas recrute une nouvelle employée, la carrossière-peintre Silvana, en janvier 2021. Les deux signent un contrat de travail à durée indéterminée avec une charge de travail de 80% et conviennent d'une période d'essai de trois mois. Silvana, qui est d'avis qu'on ne profite de la vie que si l'on peut parcourir le monde entier, demande à Lukas de pouvoir prendre un congé non payé en juin. Lukas accepte et Silvana prend un mois de congé non payé. Dès son retour à la maison et au travail, Silvana forme à nouveau de nouveaux projets de voyage et elle aimerait reprendre un mois de vacances non payées en août. Lukas comprend fondamentalement la requête de Silvana, mais ne peut pas accéder à sa demande, car il dépend actuellement de toute urgence de sa coopération. Silvana par contre n'éprouve aucune compréhension pour cela, si bien qu'elle annule la relation de travail à la mi-juillet pour fin août. Silvana a-t-elle droit à une prime de fin d'année? Si oui, à quelle hauteur?

Conseil d'expert

La loi ne prévoit pas de prime de fin d'année ni de 13^e mois de salaire. Il s'agit d'une allocation spéciale à laquelle on n'a droit que si cela a été convenu. Un règlement correspondant se trouve à l'article 38 carrosserie suisse-CCT. Silvana étant employée par Lukas en tant que carrossière-peintre avec une charge de travail de 80 pour cent, la convention collective de travail des métiers de la carrosserie s'applique (art. 3 CCT) et elle a droit à une indemnité de fin d'année.

Selon l'art. 38.1 CCT, l'employeur doit verser à l'employé ou à l'employée une prime de fin d'année de 100% du salaire mensuel moyen au plus tard en décembre selon l'art. 38.2 CCT, le salaire de base mensuel moyen ou le salaire horaire moyen \times heures normales de travail. Pendant la période probatoire, selon l'art. 38.5 CCT, il n'y a pas de droit à une indemnité de fin d'année et celle-ci est réduite proportionnellement en cas de congé non payé selon l'art. 38.6 CCT. Si la relation de travail commence ou se termine au cours de l'année civile, il existe un droit pro rata temporis conformément à l'art. 38.4 CCT, seuls les mois entiers comptant pour le calcul.

Silvana a travaillé pour Lukas pendant huit mois. Trois mois de cette période étaient une période d'essai et elle a pris un mois de congé non payé – pour cette période, il n'y a pas de droit à la prime de fin d'année (art. 38.5 et 38.6 CCT). Il en résulte quatre mois pour lesquels elle a droit à la prime de fin d'année. A la fin de la relation de travail, Silvana a donc droit à une prime de fin d'année égale à 1/3 du salaire mensuel moyen de sa charge de travail de 80%. ●