



Herzlich willkommen zur Weiterbildung Arbeitsrecht

Stolpersteine bei Gratifikationen, Boni und Provisionen

Referat vom 15. September 2011

Müller Eckstein Rechtsanwälte
Hauptstrasse 17
CH-9422 Staad

Stephan Mullis
s.mullis@advocat.ch
+41 71 855 77 66

Problematik

LOHN

GEWINNBETEILIGUNG

BONUS

GRATIFIKATION

PROVISION



RECHTSFOLGEN



Zielsetzung des Referates

- Aufzeigen der Unterschiede von Boni und Gratifikationen bzw. Lohn
- Verdeutlichung der Unterschiede und deren Folgen anhand von Lehre und Praxis
- Klarstellen der Rechtsfolgen der verschiedenen Geldzahlungen
- Vorgehen bei Streit ob Bonus Lohn oder Gratifikation ist



Gliederung des Referats

- I. Terminologie und Gesetzliche Grundlagen
- II. Unterscheidungsmerkmale
 - ❖ Gratifikation – Merkmale
 - ❖ Mutation zu Lohn
 - ❖ Lohn
- III. Lohn oder Gratifikation - Vorgehen
- IV. Rechtsfolgen
- V. Fragen

Terminologie und gesetzliche Grundlagen

Bonus:	kein rechtlicher Begriff Lohn(bestandteil) oder Gratifikation
Lohn:	Entgelt für Arbeitsleistung Art. 322 OR
Gratifikation:	Ausserordentliche Zulage Art. 322d OR
Provision/ Gewinnbeteiligung:	Lohn im Sinne von Art. 322 OR

Terminologie und gesetzliche Grundlagen

Bonus: kein rechtlicher Begriff
Lohn(bestandteil) oder Gratifikation

Lohn: Entgelt für Arbeitsleistung
Art. 322 OR

Gratifikation: Ausserordentliche Zulage
Art. 322d OR

**Provision/
Gewinnbeteiligung:** Lohn im Sinne von
Art. 322 OR

Art. 322 Abs. 1 OR

- Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist.

Terminologie und gesetzliche Grundlagen

Bonus: kein rechtlicher Begriff
Lohn(bestandteil) oder Gratifikation

Lohn: Entgelt für Arbeitsleistung
Art. 322 OR

Gratifikation: Ausserordentliche Zulage
Art. 322d OR

**Provision/
Gewinnbeteiligung:** Lohn im Sinne von
Art. 322 OR

Art. 322d OR

- 1 Richtet der Arbeitgeber neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen, wie Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahres, eine Sondervergütung aus, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, wenn es verabredet ist.
- 2 Endigt das Arbeitsverhältnis, bevor der Anlass zur Ausrichtung der Sondervergütung eingetreten ist, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen verhältnismässigen Teil davon, wenn es verabredet ist.

Terminologie und gesetzliche Grundlagen

Bonus:	kein rechtlicher Begriff Lohn(bestandteil) oder Gratifikation
Lohn:	Entgelt für Arbeitsleistung Art. 322 OR
Gratifikation:	Ausserordentliche Zulage Art. 322d OR
Provision/ Gewinnbeteiligung:	Lohn im Sinne von Art. 322 OR



Grundsätzliches Unterscheidungsmerkmal

Gratifikation: Anerkennung für erbrachte Leistungen in der Vergangenheit

Würdigung im Nachhinein (eher weniger ein Anreizinstrument)

Lohn: Belohnung bei Erreichen der vorgegebenen Ziele

Leistungslohn (Gewinnbeteiligung, Provision)



Gratifikation - Merkmale (1)

Freiwillige Gratifikation:

Im Ermessen der Arbeitgeberin, ob und in welcher Höhe Auszahlung erfolgt

Vereinbarte Gratifikation:

Zahlung geschuldet, aber im Ermessen der Arbeitgeberin in welcher Höhe Auszahlung erfolgt



Gratifikation - Merkmale (2)

Akzessorietät: Gratifikation tritt zum Lohn hinzu
Höhe Gratifikation im Verhältnis zu
Höhe Lohn

Rechtsprechung Gratifikation:

BGE 129 III 276 ff.: Jahreslohn CHF 100'000.-- / Bonus bis
25% des Jahreslohnes

→ Gratifikation

BGE 131 III 615 ff.: Jahreslohn 415'000.-- / Bonus bis 16%
des Jahreslohnes

→ Gratifikation

Gratifikation - Merkmale (3)

Akzessorietät: Gratifikation tritt zum Lohn hinzu
 Höhe Gratifikation im Verhältnis zu
 Höhe Lohn

Rechtsprechung Lohn

BGE 4C.426/2005: Jahreslohn CHF 112'400.-- / Bonus
 CHF 278'733.52 (248%)

→ Lohn

BGE 4C.475/2004: Jahreslohn CHF 200'000.-- / Bonus
 CHF 305'000.—

→ Lohn



Mutation zu Lohn (1)

Ursprünglich Gratifikation → Mutation zu Lohn

1. Mehrmalige vorbehaltlose Auszahlung während mindestens drei aufeinanderfolgenden Jahren
BGE 129 III 278

Ausnahme:

vorbehaltlose Auszahlung einer freiwilligen Gratifikation in unterschiedlicher Höhe

→ vereinbarte Gratifikation



Mutation zu Lohn (2)

Ursprünglich Gratifikation → Mutation zu Lohn

2. Weitergehende mündliche Zusicherung

Versprechen einer bestimmten oder bestimmbaren Prämie bei Zielerreichung

3. Abweichende betriebliche Übung

Auszahlung über mehrere Jahre nach bestimmtem Muster



Lohn

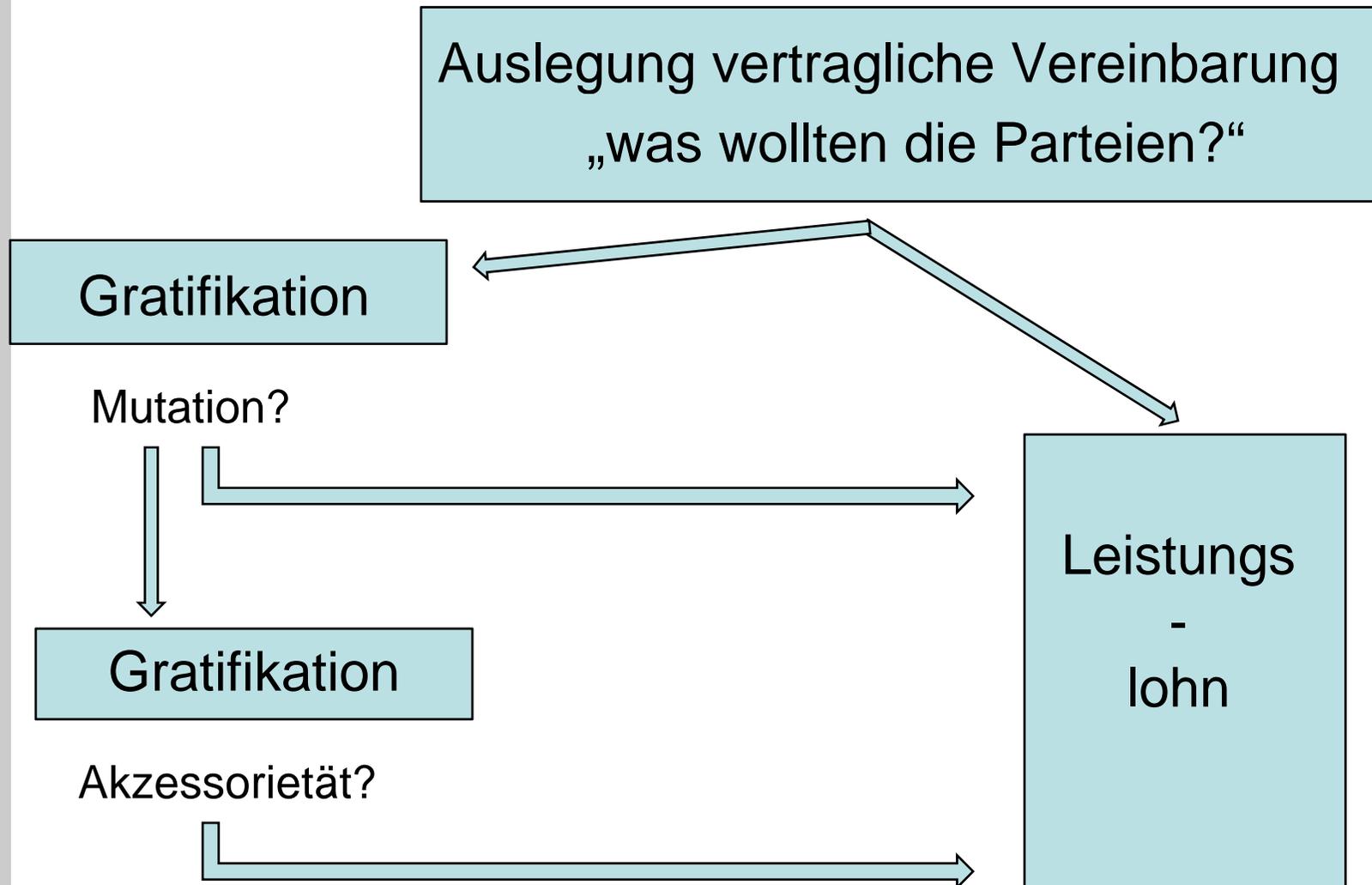
Zeitlohn: Anspruch durch Zeitablauf

Leistungslohn: Anspruch aus Arbeitserfolg bzw.
Zielerreichung
(Provision, Gewinnbeteiligung)

→ Bonus als Lohn = Leistungslohn



Lohn oder Gratifikation - Vorgehen



Rechtsfolgen Lohn

Lohn ist geschuldet

- Klagbarer Anspruch
- Anspruch pro rata temporis
- Anspruch auch in gekündigter Stellung
- Lohnfortzahlungspflicht

Rechtsfolgen Gratifikation

Gratifikation

- Freiwillige Gratifikation: kein Anspruch
- Vereinbarte Gratifikation: Anspruch ja, aber Höhe bestimmbar durch Arbeitgeber
- Kein Anspruch pro rata temporis
- Kein Anspruch in gekündigter Stellung
- Kein Anspruch auf Lohnfortzahlung



Fragen

