



Kommentar zu: Urteil: [4A_72/2018](#) vom 6. August 2018
Sachgebiet: Vertragsrecht
Gericht: Bundesgericht
Spruchkörper: I. zivilrechtliche Abteilung
dRSK-Rechtsgebiet: Arbeitsrecht

[De](#) | [Fr](#) | [It](#) |

Feiertagsentschädigung für Angestellte im Stundenlohn?

Die Übertragbarkeit der bundesgerichtlichen (formellen) Voraussetzungen der Ferienlohnabgeltung auf die Feiertagsentschädigung

Autor / Autorin

Beatrice Borio



Universität St. Gallen

Daniel Donauer

walderwyss

Redaktor / Redaktorin

Thomas Geiser



Universität St. Gallen

Roland Müller



ME Advocat Rechtsanwälte

Im Urteil BGer 4A_72/2018 vom 6. August 2018 hielt das Bundesgericht fest, dass die bundesgerichtlich entwickelten formellen Voraussetzungen für die Ferienlohnabgeltung mit dem laufenden Lohn auch im Falle von Feiertagsentschädigungen von Angestellten im Stundenlohn angewendet werden können, wenn dies von einem Gesamtarbeitsvertrag, in dessen Geltungsbereich der in Frage stehende Sachverhalt fällt, so festgehalten wird.

Sachverhalt

[1] Ein Arbeitnehmer (nachfolgend C. oder Kläger) war vom 1. Januar 2008 bis 31. Oktober 2014 bei der A. AG (nachfolgend A., Beklagte 1 oder Beschwerdeführerin 1) bzw. ihrer Rechtsvorgängerin angestellt. Für den Monat November 2014 war der Kläger für die B. AG (nachfolgend B., Beklagte 2 oder Beschwerdeführerin 2) arbeitstätig. Vergütet wurde die Arbeitsleistung von C. einerseits im Stundenlohn (vom 1. Januar 2008 bis zum 31. August 2014), andererseits erhielt der Kläger ab 1. September 2014 einen Monatslohn von CHF 6'100 brutto.

[2] Per 30. November 2014 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis. Nach erfolglos durchgeführter Schlichtungsverhandlung machte C. am Bezirksgericht March (Kt. SZ) den vorliegenden Forderungsprozess gegen die Beklagten anhängig. Die Forderung belief sich unter anderem aufgrund von nichtbezahlten Feiertagsentschädigungen auf insgesamt CHF 29'975.95. Mit Urteil vom 21. Dezember 2016 verpflichtete der Einzelrichter des Bezirksgerichts die Beklagten unter solidarischer Haftbarkeit, dem Kläger CHF 9'722.65 brutto für nicht ausbezahlte Feiertagsentschädigungen, abzüglich der gesetzlich und gesamtarbeitsvertraglich vorgesehenen Sozialabzüge für Arbeitnehmer zu bezahlen. Im Übrigen wies er die Klage ab.

[3] Gegen dieses Urteil erhoben A. sowie B. Berufung und C. Anschlussberufung an das Kantonsgericht Schwyz. Unter anderem war vor Kantonsgericht noch eine Teilforderung von CHF 9'882.15 als Vergütung von neun Feiertagen pro Jahr umstritten. Das Kantonsgericht hielt fest, der Kläger obsiege mit seiner Anschlussberufung

bezüglich der Forderung betreffend die Feiertagsentschädigung.

[4] A. und B. erhoben dagegen Beschwerde in Zivilsachen an das Bundesgericht. Sie beanstanden die Zusprechung der Feiertagsentschädigung. Beantragt wurden die vollumfängliche Abweisung der Anschlussberufung von C. sowie die vollumfängliche Gutheissung der Berufung.

Erwägungen

[5] Das Bundesgericht erläutert eingangs, dass zugunsten Angestellter im Stundenlohn keine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers bestehe, Feiertage zu entschädigen, vorbehältlich des 1. Augusts (Art. 110 Abs. 3 [BV](#)), sofern dieser auf einen Tag falle, an dem gearbeitet worden wäre. Eine Pflicht zur Entrichtung einer Feiertagsentschädigung bestehe lediglich bei vertraglicher Abrede oder wenn dies üblich sei (E. 3.1). Vorliegend liege ein Landesgesamtarbeitsvertrag ([LGAV](#)) für das Schweizerische Schlosser-, Metallbau-, Landmaschinen-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe vor, der eine Vereinbarung zur Entschädigung für Feiertage enthalte und der auch für den im Stundenlohn beschäftigten Beschwerdegegner C. gelte. Gemäss Art. 30.1 LGAV habe der Arbeitnehmer für nach kantonalem Recht festgelegte Feiertage (gemäss Art. 30.2 LGAV sind es acht) sowie für den Bundesfeiertag einen Anspruch auf Lohnausfall, solange er am Tage vor oder nach den Feiertagen nicht unentschuldigt von der Arbeit ferngeblieben sei (E. 3.2).

[6] Das Bundesgericht beschäftigt sich sodann mit der Abgeltung der Feiertagsentschädigung und der Frage, ob die bundesgerichtlich entwickelten formellen Voraussetzungen für die Abgeltung des Ferienlohns mit dem laufenden Lohn auch auf die Abgeltung der Entschädigung für Feiertage Anwendung finden, wie dies von der Vorinstanz bejaht worden ist (E. 4.1, 4.2). Die Vorinstanz führt in ihrem Urteil aus, dass sich die Abgeltung von Ferientagen und diejenige von Ferien zwar erheblich unterscheiden, jedoch sei dies aufgrund von Art. 30.2 LGAV, der einen Anspruch auf Feiertagsentschädigung statuiere, irrelevant. Diesbezüglich sei entscheidend, dass eine Überprüfung, ob die Feiertage ausreichend entschädigt wurden, möglich ist. Vorliegend sei dies jedoch nicht der Fall, weil betragsmässige oder prozentuale Angaben zur Feiertagsentschädigung in den Lohnrechnungen nicht ausgewiesen worden seien (E. 4.2). Dem entgegenen die Beschwerdeführerinnen, solche Angaben seien aufgrund der von Jahr zu Jahr unterschiedlich zu entschädigenden Feiertage nicht möglich. Zudem behaupten sie, es bestünde kein Abgeltungsverbot für Feiertage und diese würden deshalb in der Regel mit dem Stundenlohn ausbezahlt. Eine Parallele zur Ferienabgeltung bestehe nicht. Die Beschwerdeführerinnen vertreten daher die Ansicht, die Vorinstanz habe Bundesrecht unrichtig angewendet, weil sie, indem sie einen Spezifikationsnachweis wie bei der Ferienlohnabgeltung verlangt habe, sich auf das gesetzliche Abgeltungsverbot gestützt habe, das jedoch nicht auf Feiertagsentschädigungen anzuwenden sei (E. 4.3).

[7] Bevor das Bundesgericht sich mit der Beantwortung der Frage bezüglich der Anwendbarkeit der für die Abgeltung des Ferienlohns entwickelten formellen Voraussetzungen auf die Abgeltung der Feiertagsentschädigung selber auseinandersetzt, führt es die Notwendigkeit, solche Voraussetzungen zu entwickeln, näher aus. Dafür bedient sich das Bundesgericht vorerst der Bestimmung von Art. 329d Abs.1 [OR](#), wonach der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den gesamten auf die Ferien anfallenden Lohn zu entrichten habe. Aufgrund der relativ zwingenden Rechtsnatur dieser Bestimmung (Art. 362 Abs. 1 i.V.m. Art. 329d Abs. 1 OR) sei eine Vereinbarung, die den Arbeitnehmer schlechter stelle, nichtig. Art. 329d Abs. 2 OR sehe zudem ein Ferienabgeltungsverbot vor, wonach Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder sonstige Vergünstigungen kompensiert werden dürfen. Bei unregelmässiger Beschäftigung könne es jedoch Schwierigkeiten bereiten, das Ferienabgeltungsverbot mit dem laufenden Lohn durchzusetzen, weshalb es abweichend vom Gesetzestext für solche Fälle ausnahmsweise eine Abgeltung zulasse, sofern drei Voraussetzungen erfüllt seien. *Erstens* müsse es sich um eine unregelmässige Beschäftigung handeln (*une activité irrégulière*). *Zweitens* müsse bei Vorliegen eines schriftlichen Arbeitsvertrags der für die Ferien bestimmte Lohnanteil klar und ausdrücklich (*clairement et expressément*) als solcher ausgewiesen werden. *Drittens* gelte dasselbe auch für die einzelnen schriftlichen Lohnabrechnungen. Ungenügend sei dabei ein blosser Hinweis wie «Ferienlohn inbegriffen». Vielmehr sei sowohl im Arbeitsvertrag als auch auf den einzelnen Lohnabrechnungen ein bestimmter Betrag oder Prozentsatz entsprechend anzugeben (E. 4.1.1).

[8] Dem Vorbringen der Beschwerdeführerinnen, es bestehe für Feiertage kein Abgeltungsverbot wie bei den Ferien, weshalb eine Feiertagsentschädigung bereits im Stundenlohn ausbezahlt werde, stimmt das

Bundesgericht zwar zu (E. 4.3, E. 4.4.2), jedoch führt es aus, dass im vorliegenden Fall ein Gesamtarbeitsvertrag vorliege, den es zu beachten gelte (vgl. die obigen Ausführungen zu Art. 30.1 und 30.2 LGAV). Art. 30.1 LGAV halte fest, dass im Monatslohn die Feiertagsentschädigung inbegriffen sei, während Art. 30.2 LGAV vorsehe, dass sich die Feiertagsentschädigung nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Stundenlohn richte. Sinn und Zweck des Gesamtarbeitsvertrages sei es, eine Schlechterstellung der Angestellten im Stundenlohn gegenüber den Angestellten im Monatslohn zu vermeiden. In diesem Sinne seien die Angestellten im Stundenlohn gegenüber den Angestellten im Monatslohn nicht zu benachteiligen, d.h., ein Lohnabzug bei einem Feiertag solle es auch nicht bei den im Stundenlohn Angestellten geben, sondern auch sie seien so zu entlönnen, wie wenn sie normal gearbeitet hätten. Einschlägig sei somit Art. 31.2 LGAV (E. 4.4.3). Im Falle, dass aufgrund des Gesamtarbeitsvertrages ein solcher ausdrücklicher Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers bei Feiertagen bestehe und diese mit dem Stundenlohn abgegolten werde, müsse klar und nachprüfbar sein, dass die Entschädigung im Stundenlohn inbegriffen sei. Dies sei dann erfüllt, wenn einerseits der Einzelarbeitsvertrag das Inbegriffensein ausdrücklich so festhalte unter Angabe eines Prozentsatzes oder eines bestimmten Betrages und andererseits, wenn jeweils ersichtlich sei, welcher Teil vom Lohn die Vergütung für den Feiertag darstelle (E. 4.4.4). Ebenso führt das Bundesgericht aus, die differenzierte Regelung der Feiertagsentschädigung im Gesamtarbeitsvertrag (vgl. Art. 30 LGAV) erfordere zusätzlich vom Arbeitgeber, in den einzelnen Lohnabrechnungen die konkret ausbezahlte Feiertagsentschädigung betrags- oder prozentmässig anzugeben (E. 4.4.5). Der Argumentation der Beschwerdeführerinnen, die Anzahl der nach Gesamtarbeitsvertrag entschädigungspflichtigen Feiertage schwanke von Jahr zu Jahr, da eine solche Entschädigung gemäss Art. 31.3 LGAV an Feiertagen, die auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fallen, nicht geschuldet sei, kann laut Bundesgericht nicht gefolgt werden; die Beschwerdeführerinnen hätten dem durch eine entsprechende Vertragsgestaltung, namentlich durch Angabe des Feiertagszuschlags (prozentual oder betragsmässig) pro Feiertag, Rechnung tragen können. (E. 4.4.6).

[9] Bei der Prüfung der oben genannten formellen Voraussetzungen auf den vorliegenden Fall kommt das Bundesgericht zum Schluss, dass diese weder für den Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2013 noch für den Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis 31. August 2014 eingehalten wurden. Beide Male fehle es an einer ausdrücklichen Regelung, dass die Feiertage im Stundenlohn enthalten seien. Sodann berufen sich die Beschwerdeführerinnen auf das Rechtsmissbrauchsverbot gemäss Art. 2 Abs. 2 [ZGB](#). C. habe während des Arbeitsverhältnisses verschiedene Vorteile in Anspruch genommen wie die unentgeltliche Verwendung des privaten Grillplatzes einer der Beschwerdeführerinnen oder deren Auto. Ebenso habe er durch die Unterzeichnung der per-Saldo-Erklärung in den Aufhebungsvereinbarungen auf die Spezifikationsanforderungen verzichtet (E. 6.1, 6.2). Das Bundesgericht sieht in keinem der Vorbringen ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Klägers (E. 6.1, 6.2). Auch fehlten im vorinstanzlichen Urteil weitere Umstände, aus welchen ein solches Verhalten abgeleitet werden könne (E. 6.3). Nach dem Ausgeführten kommt das Bundesgericht zum Schluss, dass es den vorinstanzlichen Entscheid stütze und die Beschwerdeführerinnen somit für die Zeit vom 1. Januar 2010 bis 31. August 2014 dem C. eine Entschädigung für die Feiertage nachzuzahlen hätten (E. 6.4). Das Bundesgericht weist die Beschwerde ab und erklärt die Beschwerdeführerinnen unter solidarischer Haftbarkeit kosten- und entschädigungspflichtig (E. 8).

Kommentar

[10] Der Begriff «Ferienlohn» bezeichnet den gesamten Lohn, welcher in den Ferien des Arbeitnehmers anfällt, und enthält auch variierende Lohnbestandteile sowie Überstundenentschädigungen, wenn diese regelmässig und über längere Zeit geleistet werden. Der Arbeitnehmer ist folglich so zu stellen, wie wenn er während der Ferienzeit gearbeitet hätte (vgl. auch [BGE 134 III 399](#)). Sodann ist der Ferienlohn gleich wie sonstiger Lohn zum Zeitpunkt der Fälligkeit zu entrichten, d.h. während der Ferien (Art. 323 OR). Eine Abgeltung des Ferienlohns mittels Lohnpauschalen oder Lohnzuschlägen (sog. *Ferienprozente*) während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist unzulässig (Art. 329d Abs. 2 i.V.m. Art. 362 Abs.1 OR; sog. *Ferienabgeltungsverbot*). Eine Ausnahme besteht gemäss geltender Gerichtspraxis für den Stunden- und Akkordlohn, da bei derartigen unregelmässigen Beschäftigungen Schwierigkeiten hinsichtlich der Ferienorganisation bestehen können. Eine Ferienlohnabgeltung mit dem laufenden Lohn ist daher immer dann zulässig, wenn der *Arbeitsvertrag* sofern *schriftlich* erstellt die *Pauschalen* oder *Zuschläge konkret festhält* und diese in den Lohnabrechnungen *betragsmässig gesondert ausgewiesen* werden. In diesen Fällen kann eine Ferienentschädigung (entgegen dem Ferienabgeltungsverbot) in

den entsprechenden Lohn integriert werden. Dieses Spezifikationserfordernis ist sozialpolitisch motiviert und soll verhindern, dass der Arbeitgeber seinen Ferienlohn vorzeitig ausgibt (vgl. [BGE 116 II 515](#) E. 4b). Ein Verstoß gegen das Ferienabgeltungsverbot (zum Beispiel durch eine ungenaue Formulierung wie «Ferienlohn inbegriffen») hat zur Folge, dass der Arbeitgeber die Ferienlöhne nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nachzuzahlen hat, wenn dies vom Arbeitnehmer eingefordert wird, und zwar unabhängig davon, ob bereits Leistungen anderweitig erbracht wurden (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 329d N 3; vgl. auch [BGE 116 II 515](#) E. 4a).

[11] Ob diese Ausnahme vom Ferienabgeltungsverbot zulässig ist oder nicht, ist in der Lehre *umstritten*. Selbst das Bundesgericht schien mit [BGE 129 III 493](#) unter E. 3.3 eine Praxisänderung in Erwägung zu ziehen, liess letztlich die gestellte Grundsatzfrage, ob eine Abgeltung des Ferienlohnes im laufenden Lohn weiterhin möglich sein solle, offen, und bejahte in einem wenig Tage später ergangenen Urteil die Zulässigkeit der Abgeltung, ohne überhaupt auf die in [BGE 129 III 493](#) offengelassene Frage und geäußerten Bedenken einzugehen (Urteil des Bundesgerichts [4C.90/2003](#) vom 07. Juli 2003, E. 2.4). Sodann stellte das Bundesgericht in E. 4 des Urteils BGer [4A 478/2009](#) vom 16. Dezember 2009 klar, dass eine solche Abgeltung nicht rein deshalb zulässig sei, weil der Lohn aufgrund von Akkord- oder Stundelohnarbeit variabel ist; vielmehr müssten die Parteien zusätzlich auf Schwierigkeiten gestossen sein, die eine solche abweichende Abrede rechtfertigen würden. Zu betonen ist zudem, dass ein in diesem Sinne zulässiges Ferienabgeltungsverbot lediglich bedeutet, «dass der Ferienlohn laufend mit der Lohnzahlung vergütet wird»; der Anspruch auf tatsächlichen Ferienbezug wird davon nicht berührt (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 329d N 9).

[12] Von der Ferienentschädigung zu unterscheiden ist die *Feiertagsentschädigung*. Unter Feiertagsentschädigung ist der Lohn zu verstehen, den die Arbeitnehmer für den ausfallenden Lohn wegen Feiertagen erhalten. Dies gilt beispielsweise gemäss Art. 110 Abs. 3 BV auf nationaler Ebene für den 1. August *ausdrücklich* für alle Arbeitnehmer und somit unabhängig davon, ob sie im Jahres-, Monats- oder beispielsweise im Stundenlohn bezahlt werden (vgl. auch [BGE 136 I 290](#)). Die Kantone können bis zu acht weitere Feiertage im Jahr vorsehen, die einem Sonntag gleichzustellen sind (Art. 20a Abs. 1 [ArG](#)). Für Beschäftigte im Jahres-, Monats- oder Wochenlohn, die dem Arbeitsgesetz unterstehen, hat dies einen Lohnanspruch zur Folge, da ihnen ein solcher ungeachtet der Tatsache, ob es sich dabei um einen arbeitsfreien Tag handelt oder nicht, stets zu entrichten ist. Eine Abweichung besteht für Beschäftigte im Stunden-, Tag- oder Akkordlohn. Ihnen gewährt das schweizerische Recht per se keinen Lohnanspruch für solche Feiertage. Eine dem Ferienabgeltungsverbot parallele Regelung kennt das Gesetz nicht. Eine Anspruchsberechtigung dieser Beschäftigten kann sich jedoch allenfalls aus Einzel-, Gesamt- oder Normalarbeitsverträge ergeben, wie dies auch im zu besprechenden Bundesgerichtsentscheid der Fall war (bezugnehmend auf den LGAV).

[13] Art. 30.2 LGAV gewährt den Beschäftigten im Stundenlohn einen ausdrücklichen Entschädigungsanspruch für kantonal festgelegte Feiertage (nach Art. 30.2 LGAV sind es acht) sowie für den Bundesfeiertag sofern der Arbeitnehmer am Tage vor oder nach den Feiertagen nicht unentschuldigt von der Arbeit ferngeblieben ist. Dabei richtet sich die Feiertagsentschädigung nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Stundenlohn (Art. 30.2 LGAV). Die *ratio legis* der LGAV-Norm besteht offensichtlich darin, die im Stundenlohn Beschäftigten nicht schlechter zu stellen als die Angestellten im Monatslohn, bei denen die Feiertagsentschädigung bereits im Monatslohn inbegriffen ist (vgl. Art. 30.1 LGAV).

[14] Das Bundesgericht hat in Bezug auf diese Feiertagsentschädigung nun die Kriterien für die Abweichung vom Ferienentschädigungsverbot auf die Feiertagsentschädigung *analog* übertragen. Demnach kann zum Zwecke der Klarheit und Nachprüfbarkeit eine Feiertagsentschädigung nur dann als bereits durch den Stundenlohn abgegolten erachtet werden, wenn diese ausdrücklich im Einzelarbeitsvertrag ausgewiesen wird, der Arbeitsvertrag sich zum konkreten Betrag oder im Rahmen eines Prozentsatzes äussert und jeweils ersichtlich ist, welchen Teil vom Lohn die Feiertagsentschädigung ausmacht. Der Arbeitgeber ist zudem dazu verpflichtet, in den einzelnen Lohnabrechnungen den entsprechenden Betrag oder Prozentsatz gesondert darzustellen. Dabei ist der Einzelarbeitsvertrag so zu gestalten, dass trotz jährlich schwankender Anzahl entschädigungspflichtiger Feiertage der Teil vom Lohn, der die Feiertagsentschädigung darstellt, erkennbar ist und somit nachvollzogen werden kann.

[15] Im vorliegend zu beurteilenden Sachverhalt waren diese vom Bundesgericht aufgestellten Anforderungen *nicht*

erfüllt. Der Arbeitnehmer konnte somit selbst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Nachzahlung der Entschädigung verlangen. Eine solche nachträgliche Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs gilt nach Meinung des Bundesgerichts dabei – analog zur Rechtsprechung bezüglich Ferienentschädigungen – nicht als rechtsmissbräuchlich i.S.v. Art. 2 Abs. 2 ZGB. Dennoch stellt sich die Frage, ob durch diese formellen Voraussetzungen nicht zu weit in die Vertragsautonomie der Parteien eingegriffen wird; die Beschwerdeführerin hatte vorliegend nämlich im Arbeitsvertrag zumindest klar festgehalten, Feiertage seien im Lohn inbegriffen. Hingegen ist ebenfalls nachvollziehbar, dass der auf die Feiertagsentschädigung entfallende Lohnanteil sowohl im Vertrag als auch auf den einzelnen Lohnabrechnungen ersichtlich sein sollte, insbesondere, weil die Spezifikationserfordernisse den Arbeitnehmerschutz gewährleisten sollen. Seltsam erscheint hier zudem die Einwendung der Beschwerdeführerinnen, dem Arbeitnehmer seien sonstige Vorteile wie die Benützung des Grillplatzes gewährt worden; dies würde nämlich implizieren, dass die Regelung im Arbeitsvertrag unvollständig ist, da die Feiertagsentschädigung nicht nur mit Lohn, sondern auch mit anderweitigen Vorteilen abgegolten würde.

[16] *Zusammenfassend* gilt: Die in der Gerichtspraxis entwickelten formellen Voraussetzungen, welche erfüllt sein müssen, damit eine Ferienlohnabgeltung bei Angestellten im Stundenlohn zulässig ist, sind ausnahmsweise dann *analog* auch für Feiertagsentschädigungen von Angestellten im Stundenlohn anwendbar, wenn ein Einzel-, Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag einen solchen Entschädigungsanspruch explizit vorsieht. Die Spezifikationskriterien sind im Lichte des Arbeitnehmerschutzes positiv zu werten und erscheinen im Hinblick auf die Erfordernisse Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Arbeitsentschädigung als sinnvoll. Letztlich soll damit verhindert werden, dass der Arbeitnehmer für anerkannte Feiertage, an denen er ebenfalls Lohn hätte erzielen können, ihm dies jedoch aufgrund nationaler oder kantonaler Regelungen (zwingend) verwehrt war, keine Entschädigung erhält.

DANIEL DONAUER, MLaw, RA, ist Rechtsanwalt bei Walder Wyss am Standort Zürich.

BEATRICE BORIO, ist wissenschaftliche Assistentin am Lehrstuhl für Privatrecht, internationales Privat- und Handelsrecht sowie Rechtsvergleichung an der Universität St. Gallen.

Zitiervorschlag: Beatrice Borio / Daniel Donauer, Feiertagsentschädigung für Angestellte im Stundenlohn?, in: dRSK, publiziert am 28. September 2018

ISSN 1663-9995. Editions Weblaw

EDITIONS WEBLAW

Weblaw AG | Cybersquare | Laupenstrasse 1 | 3008 Bern

T +41 31 380 57 77 | F +41 31 380 57 78 | info@weblaw.ch

www.weblaw.ch