

Update

Newsflash November 2017

Das Bundesgericht definiert den "mässigen" und den "überdurchschnittlichen" Lohn und nennt die Voraussetzungen für eine mögliche Umqualifizierung von Bonus in Lohn.

In seinem Entscheid vom 11. August 2015 stellte das Bundesgericht fest, dass ein Arbeitseinkommen, welches einschliesslich Bonus das Fünffache des schweizerischen Medianlohns (auch mittlerer Lohn genannt) übersteigt, als "sehr hohes Einkommen" zu qualifizieren ist und dass es bei einem solchen "sehr hohen Einkommen" unzulässig war, eine Gratifikation auf Grund des Akzessorietätsprinzip als Lohn zu qualifizieren. Die Frage blieb offen, was zu gelten hat bei sogenannten "mässigen" und "überdurchschnittlichen" Löhnen. Das Bundesgericht verzichtete in diesem Entscheid darauf, das Verhältnis zwischen Grundlohn und freiwilligem Bonus generell betragsmässig festzulegen und erklärte die Umstände des Einzelfalles für massgeblich.

In einem neuen Entscheid vom 29. August 2017 hat das Bundesgericht nunmehr die Begriffe des "mässigen" und "überdurchschnittlichen" Lohns definiert: Als "mässig" gilt ein Lohn bis zur Höhe des schweizerischen Medianlohns. "Überdurchschnittlich" sind Löhne, welche höher als der Medianlohn sind, aber tiefer als das "sehr hohe Einkommen", das mindestens das Fünffache des schweizerischen Medianlohns beträgt. Gestützt auf diese Begriffsdefinitionen kommt das Bundesgericht zum Schluss, dass bei einem "überdurchschnittlichen" Lohn eine Gratifikation

nur dann als Lohn qualifiziert werden kann, wenn der Bonus das jährliche Grundgehalt erreicht oder übersteigt. Mit anderen Worten, nur eine Gratifikation, welche mindestens so hoch ist, wie der Jahreslohn, gilt nicht mehr als "akzessorisch" und kann daher in Lohn umqualifiziert werden. Für "mässige" Löhne gilt zu beachten, dass eine Gratifikation auch dann als Lohn qualifiziert werden kann, wenn diese tiefer ist als das jährliche Grundgehalt.

Bundesgerichtsentscheid 4A_714/2016 vom 29. August 2017

Dem Bundesgerichtsentscheid 4A_714/2016 vom 29. August 2017 der folgende Sachverhalt zugrunde.

Einige Tage nachdem er einen Bonus von CHF 80'000 für das Jahr 2013 erhalten hatte, kündigte ein Kadermitarbeiter einer Bank seinen Arbeitsvertrag am 31. März 2014 per 30. September 2014 und forderte die Bezahlung eines Bonus von CHF 63'750 für das Jahr 2014 pro rata für die 9 Monate und berechnet auf dem Durchschnitt der letzten drei Jahre. Zwischen 2005, seinem Einstellungsjahr, und 2014 bezog der Mitarbeiter ein Grundsalar von zwischen CHF 100'000 und CHF 165'000 pro Jahr sowie

einen Bonus. Der Bonus wurde jedes Jahr unter einem Freiwilligkeitsvorbehalt ausbezahlt und variierte zwischen 17% und 60,6% seines Jahresgehalts. Der Mitarbeiter machte geltend, er habe für das Jahr 2014 Anspruch auf einen Bonus, da dieser Lohnbestandteil sei und er seine Jahresziele erreicht habe. Die Bank lehnte die Bezahlung eines Bonus ab unter Berufung auf dessen freiwilligen Charakter (Gratifikation).

Das Arbeitsgericht des Kantons Genf wies die Klage ebenso ab wie das Obergericht, bei dem der Mitarbeiter Berufung eingelegt hatte.

In seinem Urteil wies das Bundesgericht zunächst darauf hin, dass ein Bonus, der im Zusammenhang mit einem "mässigen" oder einem "überdurchschnittlichen" Lohn unter einem Freiwilligkeitsvorbehalt ausbezahlt wird, unter gewissen Umständen als Lohn umqualifiziert werden kann. Das Bundesgericht definiert als "mässigen" Lohn den Lohn, der dem schweizerischen Medianlohn entspricht. Folglich gilt als "überdurchschnittlicher Lohn ein Lohn, der höher ist als der "mässige Lohn" (d.h. der Medianlohn), aber tiefer als das "sehr hohe Einkommen", welches dem fünffachen Betrag des Medianlohns entspricht.

Im zu beurteilenden Fall lag der Jahreslohn im Bereich des "überdurchschnittlichen Lohns". Für eine Umqualifizierung des Bonus in Lohn musste der Kläger beweisen, dass die Gratifikation, die er erhielt, nicht mehr akzessorisch zum Lohn war, da sie gleich hoch oder höher war als dieser. Das Bundesgericht präzierte in dieser Hinsicht, dass der Vergleich anzustellen ist zwischen dem Lohn in einem bestimmten Jahr und dem Bonus, der im selben Jahr ausbezahlt wurde, aber auf der Grundlage des Vorjahres. Zwischen den Jahren 2005 und 2013 schwankte der Bonus des Mitarbeiters zwischen 17% und 60,6% des Jahresgehalts und war daher stets niedriger als dieses. Das Bundesgericht führte aus, dass der Umstand, wonach der Bonus verschiedentlich die Schwelle von 50% des Jahresgehalts überstieg, "nicht zwingend dazu führte, dass der Bonus nicht mehr als akzessorisch zu betrachten war". Das Bundesgericht verwies dabei auf einen Grundsatz, den es allerdings bis heute nicht konsequent anwendete, und hielt in diesem Zusammenhang fest, dass es im vorliegenden Fall nicht angezeigt war, die Praxis neu zu überdenken, wonach ein

Bonus sehr hoch (und damit nicht akzessorisch) ist, wenn er bei "überdurchschnittlichen Löhnen" gleich hoch oder höher ist als das Grundgehalt.

Aus dem bundesgerichtlichen Urteil kann der Schluss gezogen werden, dass sich Arbeitgeber, welche ihren Mitarbeitern einen "überdurchschnittlichen Lohn" bezahlen, bei einem diskretionären Bonus auf die Vertragsbestimmungen verlassen können und keine Umqualifizierung in Lohn zu befürchten haben in Folge mangelnder Akzessorietät, vorausgesetzt der Bonus übersteigt nicht das fixe Jahresgehalt. Die Arbeitgeber bleiben aber weiterhin verpflichtet, (i) eine Vertragsdokumentation zu erstellen, die klar ist bezüglich der Voraussetzungen für die Ausrichtung des Bonus und seines freiwilligen Charakters sowie (ii) bei jeder Auszahlung des Bonus auf dessen freiwilligen Charakter hinzuweisen, um das Risiko einer Umqualifikation in Lohn zu minimieren. Im Übrigen ist weiterhin zu beachten, dass ein Bonus immer dann als variabler Lohn gilt, wenn sein Betrag bestimmt oder aufgrund messbarer Zielvorgaben objektiv bestimmbar ist und er somit nicht vom Ermessen des Arbeitgebers abhängt.

Die Zahlung einer Gratifikation nach erfolgter Kündigung

In seinem Urteil 4A_653/2014 vom 11. August 2015 kam das Bundesgericht zum Schluss, dass ein Mitarbeiter kein Anrecht auf Auszahlung einer Gratifikation hat für das Jahr, welches auf die Kündigung folgt. Dies, obschon sein Bonus auf der Grundlage seiner Leistung berechnet wird, welche er vor und während seiner Anstellung erbracht hat. Das Bundesgericht äussert sich leider nicht zu dieser Frage und bestätigt diese Praxis nicht in seinem neuen Urteil 4A_714/2016 vom 29. August 2017. Vielmehr begnügt es sich mit der Aussage, der gemäss der Mitarbeiter nachweisen muss, dass sich die Parteien darauf geeinigt haben, dass ein Bonus geschuldet ist, und zwar auch für die Zeit nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Art. 332d Abs. 2 OR).

Für weitere Fragen zu diesem Thema stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Ihre Ansprechpartner

Genf/ Lausanne

Daniel Tunik
daniel.tunik@lenzstaehelin.com
Tel: +41 58 450 70 00

Rayan Houdrouge
rayan.houdrouge@lenzstaehelin.com
Tel: +41 58 450 70 00

Zürich

Matthias Oertle
mattias.oertle@lenzstaehelin.com
Tel: +41 58 450 80 00

Unsere Büros

Genf

Lenz & Staehelin
Route de Chêne 30
CH-1211 Genève 6
Tel: +41 58 450 70 00
Fax: +41 58 450 70 01

Zürich

Lenz & Staehelin
Brandschenkestrasse 24
CH-8027 Zürich
Tel: +41 58 450 80 00
Fax: +41 58 450 80 01

Lausanne

Lenz & Staehelin
Avenue du Tribunal-Fédéral 34
CH-1005 Lausanne
Tel: +41 58 450 70 00
Fax: +41 58 450 70 01

www.lenzstaehelin.com

Rechtlicher Hinweis: Der Inhalt dieses UPDATE Newsflash ist allgemeiner Natur und stellt keine Rechtsauskunft dar. Bei Fragen zur für Sie relevanten rechtlichen Ausgangslage stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
