EmploymentNews Nr.

25

Entlöhnung in Euro

Seit der Aufhebung des Euro-Mindestkurses sehen sich zahlreiche Schweizer Unternehmen gezwungen, ihre Produktionskosten zu senken. In diesem Zusammenhang wird unter anderem über die Möglichkeit der Entlöhnung von Mitarbeitenden in Euro statt in Schweizer Franken diskutiert. Diese Massnahme kann bei sorgfältiger Planung und Umsetzung durchaus zulässig sein, allerdings müssen bei der Einführung von Eurolöhnen zahlreiche Voraussetzungen und Stolpersteine beachtet werden.

walderwyss rechtsanwälte

Entlöhnung in Euro – Zulässigkeit und Stolpersteine

Nachdem die Schweizerische Nationalbank (SNB) den Euro-Mindestkurs am 15. Januar 2015 aufgehoben hat, sehen sich zahlreiche Schweizer Unternehmen gezwungen, ihre Produktionskosten zu senken. In diesem Zusammenhang wird unter anderem über die Möglichkeit der Entlöhnung von Mitarbeitenden in Euro statt in Schweizer Franken diskutiert. Im Folgenden wird aufgezeigt, ob die Einführung eines solchen Eurolohns zulässig ist und welche Punkte dabei besonders zu beachten sind.



von Philippe Nordmann
Dr. iur., LL.M., Rechtsanwalt
Partner
Telefon +41 58 658 14 50
philippe.nordmann@walderwyss.com



und David M. Hill
MLaw, Rechtsanwalt
Telefon +41 58 658 14 66
david.hill@walderwyss.com

Zulässigkeit umstritten

Ob es zulässig ist, Mitarbeitende in Euro statt in Schweizer Franken zu entlöhnen, ist in der Rechtsliteratur umstritten. Das Bundesgericht hat sich bisher noch nicht zu dieser Frage geäussert, allerdings hat das Kantonsgericht Basel-Landschaft im Jahre 2012 entschieden, dass eine Lohnreduktion für Grenzgänger, welche mit dem schwachen Eurokurs begründet wurde, unzulässig war.

Der Entscheid des Kantonsgerichts ist jedoch mit Vorsicht zu geniessen, da er gestützt auf die konkreten Umstände des Einzelfalles – insbesondere auf die etwas unbeholfene Vorgehensweise des Arbeitgebers – gefällt wurde. Es ist durchaus denkbar, dass das Gericht bei einem sorgfältigeren Vorgehen des Arbeitgebers anders entschieden hätte, womit dieser Entscheid nicht verallgemeinert werden kann.

Somit hängt die Beurteilung der Zulässigkeit von Massnahmen wie Lohnreduktionen oder die Einführung von Eurolöhnen jeweils von der konkreten Umsetzung ab, wobei der Arbeitgeber die unten genannten Voraussetzungen und Stolpersteine zu beachten hat.

Allgemeine Voraussetzungen

Notwendigkeit einer (schriftlichen) Vereinbarung

Gemäss Art. 323b Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber den Lohn in Schweizer Franken zu bezahlen, sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist. Daraus folgt, dass es grundsätzlich zulässig ist, den Lohn in Euro auszuzahlen, sofern dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer so vereinbart worden ist (eine Üblichkeit einer Entlöhnung in Euro wird höchstens in seltenen Ausnahmefällen zu bejahen sein). Aus Beweisgründen sollte die entsprechende Vereinbarung schriftlich abgefasst werden.

Keine Überwälzung des Betriebsrisikos auf die Mitarbeitenden

Es gehört zur Natur des Arbeitsverhältnisses, dass der Arbeitgeber das sogenannte Betriebsrisiko zu tragen hat. Nach herkömmlicher Auffassung ist das Währungsrisiko ein Teil des Betriebsrisikos, allerdings hat der Bundesrat im Zusammenhang mit Kurzarbeit am 27. Januar 2015 entschieden, dass die aufgrund der Aufhebung des Euro-Mindestkurses entstandenen Wechselkursschwankungen als ausserordentlich einzustufen sind und deshalb zurzeit nicht zum normalen Betriebsrisiko gehören (vgl. EmploymentNews Nr. 23).

Vor diesem Hintergrund bedeutet eine Entlöhnung in Euro nicht zwingend eine unzulässige Überwälzung des Betriebs- bzw. Währungsrisikos auf die Mitarbeitenden, wobei diesbezüglich die konkreten Umstände des Einzelfalles massgebend sind. So könnte das Risiko, dass eine unzulässige Überwälzung des Betriebsrisikos angenommen wird, mit geeigneten Vorkehrungen wie z.B. einer Befristung der Auszahlung von Eurolöhnen und/oder der Auszahlung nur eines Teils des Lohns in Euro deutlich reduziert werden.

Sozialversicherungsbeiträge sind in CHF zu entrichten
Selbst wenn Löhne in Euro ausbezahlt werden, sind die darauf geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge in Schweizer Franken zu entrichten. Zu diesem Zweck müssen die Löhne jeweils in Schweizer Franken umgerechnet werden, was einen administrativen Mehraufwand darstellt.

Entlöhnung von Grenzgängern in Euro im Besonderen
Falls die Entlöhnung in Euro nur Grenzgänger betrifft, sind neben den allgemeinen Voraussetzungen auch die Bestimmungen des Freizügigkeitsabkommens zwischen der Schweiz und der EU (FZA) zu beachten. Das FZA sieht in Art. 2 ein Verbot der Diskriminierung von Staatsangehörigen einer Vertragspartei aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit vor. Bestimmungen in Arbeitsverträgen, welche gegen dieses Diskriminierungsverbot verstossen, sind gemäss Art. 9 Abs. 4 Anhang I FZA nichtig.

Werden Grenzgänger in Euro entlöhnt, wird zwar nicht direkt an deren Staatsangehörigkeit angeknüpft. Da jedoch ein Grossteil der in der Schweiz arbeitenden Grenzgänger EU-Bürger sind, stellt eine Entlöhnung von Grenzgängern in Euro in der Regel eine sogenannte indirekte Diskriminierung (d.h. eine faktische Benachteiligung durch eine scheinbar neutrale Regelung) dar.

Eine Diskriminierung kann beim Vorliegen sachlicher Gründe gerechtfertigt werden. Diesbezüglich hielt das Kantonsgericht Basel-Landschaft in seinem Entscheid aus dem Jahre 2012 fest, der schwache Eurokurs stelle keinen sachlichen Rechtfertigungsgrund für eine Diskriminierung von EU-Bürgern dar. Es ist allerdings äusserst fraglich, ob der Ansicht des Kantonsgerichts in dieser Absolutheit gefolgt werden kann. So bestehen durchaus Argumente für die Zulässigkeit einer Entlöhnung von Grenzgängern in Euro: Die Lebenshaltungskosten von Grenzgängern sind durch den tiefen Eurokurs im Vergleich zu den Lebenshaltungskosten von Arbeitnehmern mit Wohnsitz in der Schweiz nachweislich gesunken, und der Eurokurs ist heute deutlich tiefer als damals.

Demgemäss richtet sich die Frage, ob eine verbotene Diskriminierung vorliegt, letztlich nach der konkreten Umsetzung der Entlöhnung in Euro. Relevant ist unter anderem auch, welchen Eurokurs der Arbeitgeber zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags heranzieht und ob auf die persönliche Situation der betroffenen Grenzgänger Rücksicht genommen wird (zu berücksichtigen ist insbesondere, ob ein Grenzgänger zwingende Ausgaben in Schweizer Franken – wie z.B. Hypotheken – hat).

Einführung von Eurolöhnen für bereits angestellte Mitarbeitende
Falls der Arbeitgeber bereits angestellte Mitarbeitende, deren Lohn bisher in Schweizer Franken ausbezahlt wurde, neu in Euro entlöhnen will, stehen ihm zur Durchsetzung der Einführung von Eurolöhnen zwei Möglichkeiten zur Verfügung: Einerseits kann er mit dem betroffenen Arbeitnehmer eine Vertragsänderung vereinbaren, andererseits kann er eine sogenannte Änderungskündigung aussprechen.

Eine Änderungskündigung ist eine Kündigung des Arbeitsvertrags mit dem gleichzeitigen Angebot, einen neuen Arbeitsvertrag zu veränderten Bedingungen abzuschliessen. Sie ist grundsätzlich zulässig, wenn sachliche Gründe für ein solches Vorgehen gegeben sind und wenn die Änderungskündigung nicht dazu dient, eine Vertragsverschlechterung für den Arbeitnehmer ohne Einhaltung der Kündigungsfrist durchzusetzen. Der Arbeitgeber hat somit keine Möglichkeit, ohne Einhaltung der Kündigungsfrist eine einseitige Lohnänderung durchzusetzen.

Da eine einvernehmliche Vertragsänderung auf mehr Akzeptanz stösst und für den Arbeitgeber mit weniger Risiken verbunden ist, kann es sinnvoll sein, wenn der Arbeitgeber mit den betroffenen Arbeitnehmern zuerst das Gespräch sucht. Dabei sollte der Arbeitgeber jedoch sorgfältig vorgehen und den betroffenen Arbeitnehmern nicht bereits von Anfang an ein konkretes Angebot unterbreiten. Ansonsten besteht die Gefahr, dass eine nach der Ablehnung eines solchen Angebots ausgesprochene (Änderungs-) Kündigung – wie im Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft – als missbräuchliche Rachekündigung beurteilt wird und der Arbeitgeber dem betroffenen Mitarbeitenden eine Entschädigung in der Höhe von maximal sechs Monatslöhnen bezahlen muss.

Im Übrigen sind unter Umständen die Bestimmungen zur Massenentlassung (Art. 335d-335g OR) zu beachten, falls gegenüber mehreren Mitarbeitenden eine Änderungskündigung ausgesprochen wird.

Fazit
Mangels eines höchstrichterlichen Entscheids kann die Frage, ob die Entlöhnung von Mitarbeitenden in Euro rechtlich zulässig ist, noch nicht abschliessend beantwortet werden. Entscheidend sind jeweils die konkreten Umstände des Einzelfalles, wobei die Einführung von Eurolöhnen bei einer sorgfältigen Planung und Umsetzung – trotz des Entscheids des Kantonsgerichts Basel-Landschaft aus dem Jahre 2012 – durchaus zulässig sein kann.

Der Arbeitgeber hat bei einer Entlöhnung von Mitarbeitenden in Euro zahlreiche Punkte zu beachten, die ihm bei einem unsorgfältigen Vorgehen zum Verhängnis werden können. Zu beachten ist insbesondere, dass die Eurolöhne weder eine Diskriminierung von EU-Bürgern noch eine Überwälzung des Währungsrisikos auf die Mitarbeitenden darstellen darf. Zudem haben Arbeitgeber keine Möglichkeit, ohne Einhaltung der Kündigungsfrist eine einseitige Einführung von Eurolöhnen für bereits angestellte Mitarbeitende durchzusetzen.

EmploymentNews berichtet über neuere Entwicklungen und wichtige Themen im Bereich des schweizerischen Arbeitsrechts. Die darin enthaltenen Informationen und Kommentare stellen keine rechtliche Beratung dar, und die erfolgten Ausführungen sollten nicht ohne spezifische rechtliche Beratung zum Anlass für Handlungen genommen werden.

© Walder Wyss AG, Zürich, 2015

Walder Wyss AG
Rechtsanwälte

Telefon + 41 58 658 58 58
Fax + 41 58 658 59 59
reception@walderwyss.com

www.walderwyss.com