

Dreizehnter Monatslohn gemäss Landesvereinbarung 2014 zwischen ASTAG und Les Routiers Suisses (LRS) Praxishilfe

1. Regelung gemäss Landesvereinbarung (LV)

Art. 4 der Landesvereinbarung

Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn, wenn sie drei Jahre in der Firma tätig waren. Entsteht der Anspruch nach drei vollendeten Dienstjahren während eines Kalenderjahres, so besteht für den Rest des Jahres ein anteilmässiger Anspruch. Basis für die Berechnung des 13. Monatslohns ist der durchschnittliche monatliche Bruttolohn bzw. der durchschnittliche monatliche Stundenbruttolohn der letzten zwölf Monate.

2. Umsetzung in der Praxis

Am 1. Juli 2014 tritt Art. 4 der Landesvereinbarung 2014 in Kraft. In der Folge haben Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich der Landesvereinbarung fallen, Anspruch auf einen 13. Monatslohn wenn sie drei Jahre in der Firma tätig waren. Das heisst, **nach vollendetem dritten Dienstjahr beginnt der Anspruch auf den 13. Monatslohn zu wachsen.**

Beispiele:

- Arbeitnehmer A ist bei Inkrafttreten von Art. 4 der LV 2014 bereits über drei Dienstjahre im Betrieb, somit hat er Ende 2014 Anspruch auf 6/12 des dreizehnten Monatslohnes.
- Arbeitnehmer B vollendet am 31. August 2014 das dritte Dienstjahr, somit hat er Ende 2014 Anspruch auf 4/12 des dreizehnten Monatslohnes.
- Arbeitnehmer C vollendet am 31. Dezember 2014 das dritte Dienstjahr, somit hat er Ende Jahr keinen Anspruch auf den dreizehnten Monatslohn.

Hinweis: Bei Arbeitnehmer im Stundenlohn ist der 13. Monatslohn mittels ausgewiesenen Zuschlag (8,33%) auf dem Grund-Stundenlohn zu gewähren.

3. Unterschied zwischen Gratifikation und 13. Monatslohn

Der 13. Monatslohn ist ein vertraglich zugesicherter, fester Lohnbestandteil und muss daher immer ausbezahlt werden, auch anteilmässig bei einem Austritt unter dem Jahr. Im Gegensatz zur Gratifikation kann die Bezahlung des 13. Monatslohns nicht mit Bedingungen wie z.B. Geschäftsgang, Leistungskriterien, Firmentreue oder Schadensbonus verknüpft werden.

Bezüglich der Auszahlung des 13. Monatslohnes gibt es keine gesetzlichen Regelungen. In vielen Fällen wird der 13. Monatslohn mit dem November- oder Dezemberlohn ausbezahlt, in anderen Fällen auch hälftig mit dem Juni- und Dezemberlohn. Ebenfalls ist es möglich, den 13. Monatslohn jeden Monat anteilmässig auszubezahlen. In diesem Fall muss er auf der Lohnabrechnung jeweils klar als separater Lohnteil ausgewiesen werden.

Achtung: Allfällige schon bestehende Besserstellungen zugunsten der Arbeitnehmer gegenüber den Regelungen der neuen Landesvereinbarung 2014, bleiben vorderhand gültig.