

Arbeitsrecht – Was Sie wissen sollten.

Dr.iur. Nicole Vögeli Galli, Rechtsanwältin,
lic.iur. Daniel Mägerle, Rechtsanwalt,
Dr.iur. Roger Hischier, Rechtsanwalt,
Moderation: Dr.iur. Roger Hischier

Programm

- Begrüssung: **Urs Haegi**, Rechtsanwalt
Präsident Zürcher Anwaltsverband
- Vorträge: **Arbeitszeit & Mehrstunden**
Nicole Vögeli Galli, Dr.iur., Rechtsanwältin, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht
- Absenzen & Krankheit**
Daniel Mägerle, lic.iur., Rechtsanwalt, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses**
Roger Hischier, Dr.iur., Fürsprecher, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht
- Moderation**
Roger Hischier, Dr.iur., Fürsprecher, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht
- Dauer: 18:00 – ca. 19.10, anschliessend Apéro

Weitere Mitwirkende

- Heinz Heller**, Dr.iur., Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Zürich
- Denis Humbert**, Dr.iur., Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Zürich
- Michèle Stutz**, lic.iur., LL.M., Fachanwältin SAV Arbeitsrecht, Zürich
- Rolf Müller**, lic.iur., Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Kloten
- Peter Stieger**, Dr.iur., Winterthur

ARBEITSZEIT & MEHRSTUNDEN

Rechtsanwältin Dr. Nicole Vögeli Galli

Fachanwältin SAV Arbeitsrecht

Arbeitszeit

Gesetzliche Höchstarbeitszeit

- Büropersonal, Verkauf Grossbetrieb, Angestellte:
45 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. a ArG)
- Alle anderen: 50 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG)

Vertragliche Arbeitszeit

- Arbeitsvertrag
- Gesamtarbeitsvertrag
- Normalarbeitsvertrag

Mehrstunden

> 45/50 Stunden

Überzeit

45/50 Stunden

Überstunden

Vertragliche Arbeitszeit



Überstunden (Art. 321c OR)

Leistung

- notwendig
- möglich
- nach Treu und Glauben zumutbar

Entschädigung

- Freizeit von gleicher Dauer oder
- Lohn plus 25%
- Schriftliche Wegbedingung ist voll oder teilweise möglich.

Überstunden – Wegbedingung

Schriftlichkeit

- Arbeitsvertrag
- Gesamtarbeitsvertrag
- Normalarbeitsvertrag

Arbeitsvertrag

- Unterschrift Arbeitnehmer (Art. 13 und 14 OR)
- Verweis in schriftlichem Arbeitsvertrag auf Personalreglement genügt.

Zeitpunkt

- Vor Leistung der Überstunden
- Auf die Entschädigung für bereits geleistete Überstunden kann nicht mehr verzichtet werden.

Überzeit (Art. 12 und 13 ArG)

Ausnahme

- Dringlichkeit oder ausserordentlicher Arbeitsandrang
- Inventar, Rechnungsabschlüsse, Liquidationsarbeiten
- Vermeidung oder Beseitigung Betriebsstörungen

Maximal

- 2 Stunden pro Tag ausser in Nottfällen und an freien Werktagen
- 170 Stunden pro Jahr bei 45 Stunden Höchststarbeitszeit
- 140 Stunden pro Jahr bei 50 Stunden Höchststarbeitszeit

Entschädigung

- Freizeit von gleicher Dauer oder
- Lohn plus 25%
- Wegbedingung ist nicht möglich.

Anspruch auf Mehrstunden

Beweislast Arbeitnehmer

- Mehrstunden geleistet
- Mehrstunden angeordnet oder betriebsnotwendig
- Angeordnet =
Arbeitgeber hat Kenntnis oder musste Kenntnis haben und schreiten nicht ein.

Beweismittel

- Zeiterfassung
- Zeugen
- Zutrittsregistrierungen
- Telefon- und E-Mail-Protokolle

Schätzung durch Richter

- Wenn feststeht, dass Arbeitnehmer regelmässig weit über die Arbeitszeit gearbeitet hat und
- genaue Anzahl Mehrstunden nicht mehr beweisbar ist.

Geltendmachung Mehrstunden

Zeitpunkt

- Grundsatz: Verjährungsfrist 5 Jahre
- Bis zum nächsten Zahltag?
- Zuwarten heikel = Verzicht?

Pflicht Arbeitgeber

- Zeiterfassung führen (Art. 73 ArGV1)
- Bei Verletzung keine Folgen im Sinne einer Besserstellung des Arbeitnehmers im Prozess.

Finanzielle Entschädigung

Lohn

- Grundlohn
- Anteil 13. Monatslohn
- Anteil Provision
- Bonus falls Lohnbestandteil
- Anteil am Geschäftsergebnis
- Regelmässige Zulagen (Schicht, Nacht etc.)

Stundenlohn

- Monatslohn : 21,75 Arbeitstage : tägliche Arbeitszeit

Leitende Angestellte

Überzeit

- Höhere, leitende Angestellte = „Am Schalthebel der Macht“
- Enge Auslegung
- Unterstehen nicht dem Arbeitsgesetz (Art. 3 lit. d ArG)
- Kein Anspruch auf Überzeitentschädigung

Überstunden

- Eigener, privatrechtlicher Begriff
- Anspruch nur, wenn
 - vertraglich feste Arbeitszeiten vereinbart
 - zusätzliche Aufgaben
 - ganze Belegschaft muss Überstunden leisten
 - Bezahlung Überstunden vereinbart

Alles klar?

- **Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit.**
- **Gerne stehe ich Ihnen für Fragen zur Verfügung.**

Koordinaten

Rechtsanwältin Dr. Nicole Vögeli Galli
Fachanwältin SAV Arbeitsrecht

Engel & Küng Rechtsanwälte
Schaffhauserstrasse 135, 8302 Kloten
Tel 044 804 40 10 / Fax 044 804 40 11

voegeli@engelkueng.ch

www.engelkueng.ch

Absenzen & Krankheit

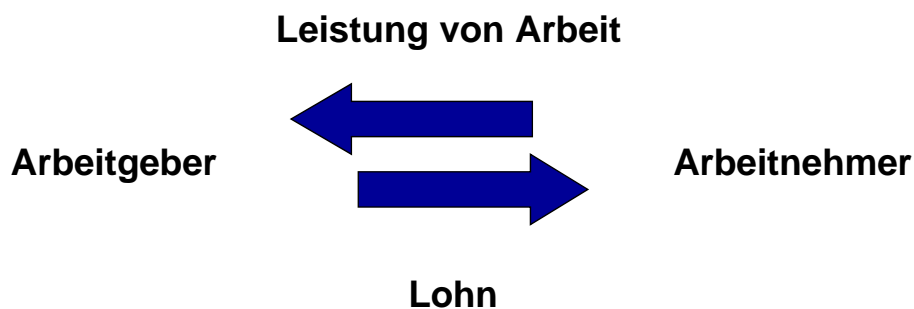
Rechtsanwalt lic. iur. Daniel Mägerle

Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

Mägerle Jenal Stieger Rechtsanwälte, Winterthur

Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“

Schuldrechtlicher Vertrag:



Krankheit / Absenz des Arbeitnehmers = Fall von Leistung ohne Gegenleistung

Mögliche Folgen von Krankheit / Absenzen

Zeitlicher Kündigungsschutz

- Vor der Kündigung
- Nach der Kündigung

Lohnfortzahlung

- Leistung ohne Gegenleistung

Verhältnis von Kündigungsschutz und Lohnfortzahlung

Zeitlicher Kündigungsschutz (OR 336c)

Sperrfristen

- u.a bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit/Unfall ohne Verschulden AN
- Dauer und Bedeutung der Dienstjahre

Folgen der Sperrfristen

- Nichtigkeit der Kündigung *während* einer Sperrfrist
- Unterbrechung Ablauf Kündigungsfrist bei Sperrfrist *nach* Kündigung
- Unterscheidung Kündigung durch AG oder AN; Aufhebungsvereinbarung

Kumulierung von Sperrfristen

- Arbeitsunfähigkeit infolge gleicher Ursache
- Arbeitsunfähigkeit infolge anderer Ursache

Lohnfortzahlung (bei Verhinderung an der Arbeit, z.B. infolge Krankheit und Unfall)

Voraussetzungen

- Verhinderungsgrund in der Person des Arbeitnehmers liegend
- Arbeitsleistung unmöglich oder unzumutbar
- Fehlendes Verschulden des Arbeitnehmers
- Ablauf gesetzliche Karenzfrist (3 Monate)

Bedeutung des Arztzeugnisses

Dauer der Lohnfortzahlung (bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall)

Bedeutung des Dienstjahres

- Für die Dauer der Lohnfortzahlung
- Für die Kumulierung von Absenzen

Zürcher Skala

- (Anzahl Dienstjahre + 6 Wochen)
- Andere Skalen

Kumulierung Verhinderungsphasen

Bedeutung von Kranken-/Unfalltaggeldversicherungen / Gleichwertigkeit

Fragen?

Rechtsanwalt lic. iur. Daniel Mägerle
Fachanwalt SAV Arbeitsrecht
Mägerle Jenal Stieger Rechtsanwälte
Obergasse 19
8400 Winterthur

www.mjlaw.ch
maegerle@mjlaw.ch

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Fürsprecher Dr. Roger Hischier
Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

Beendigungsgründe

Kündigung

Aufhebungsvertrag

Zeitablauf

Tod des Arbeitnehmers

Keine Endigungsgründe

- Tod des Arbeitgebers
- Konkurs des Arbeitgebers
- Unmöglichkeit der Arbeitsleistung
- Erreichen des AHV-Alters

Ordentliche Kündigung

Kündigungsfristen und -termine

- Während der Probezeit
- Nach Ablauf der Probezeit
- Beim langjährig befristeten Arbeitsverhältnis

Kündigungsschutz

- Sachliche Kündigungsbeschränkungen
- Zeitliche Kündigungsbeschränkungen
- Anderweitige Regelungen

Ausserordentliche Kündigung

Voraussetzungen

- Wichtiger Grund
- Fortsetzung unzumutbar
- Unverschuldete Arbeitsverhinderung kein wichtiger Grund

Ausübung des Kündigungsrechts

- Innerhalb angemessener Frist

Wirkung

- Bei gerechtfertigter Kündigung
- Bei ungerechtfertigter Kündigung

Allgemein Folgen der Beendigung

Fälligkeit der Forderungen

Rückgabepflicht

Abgangsentschädigung

Konkurrenzverbot

Unverzichtbarkeit und Verjährung arbeitsrechtlicher Ansprüche

Koordinaten

Fürsprecher Dr. Roger Hischier
Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

Spahni Stein Rechtsanwälte
Florastrasse 44, 8008 Zürich
Tel 043 488 52 90 / Fax 043 499 80 56

hischier@lawbiz.ch

www.lawbiz.ch

Viel Spass beim Apéro!