

Arbeitsrecht: Was Sie wissen sollten.

Nicole Vögeli Galli, Dr.iur., Rechtsanwältin, Küng & Vögeli Rechtsanwälte, Kloten

Daniel Mägerle, lic.iur., Rechtsanwalt, Anwaltskanzlei Mägerle, Winterthur

Roger Hischier, Dr.iur., Fürsprecher, Spahni Stein Rechtsanwälte, Zürich

Moderation: Roger Hischier

Arbeitszeit und Mehrstunden

Rechtsanwältin Dr. Nicole Vögeli Galli

Fachanwältin SAV Arbeitsrecht

Küng & Vögeli Rechtsanwälte, Kloten

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 Notfällen und an freien Werktagen
- 170 Stunden pro Jahr bei 45 Stunden Höchstarbeitszeit
- 140 Stunden pro Jahr bei 50 Stunden Höchstarbeitszeit

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 schreitet 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

Gleitzzeit

Zeitautonomie Arbeitnehmer

- Der Arbeitseinsatz wird vom Arbeitnehmer bestimmt.
- Berücksichtigung betriebliche Bedürfnisse

Ausgleich

- Ein positiver Gleitzeitsaldo zählt nicht als Überstunden.
- Der Arbeitnehmer trägt die Verantwortung, dass ein positiver Gleitzeitsaldo innert einer ordentlichen Kündigungsfrist bzw. bis zum jeweiligen Abrechnungszeitpunkt ausgeglichen werden kann. Andernfalls erfolgt Verlust der Plusstunden oder ein Lohnabzug für Minusstunden.
- Ist der Ausgleich aufgrund betrieblicher Gegebenheiten nicht möglich, wandeln sich Plusstunden zu Überstunden und sind als solche zu entschädigen.
- Minusstunden dürfen dann nicht in Abzug gebracht werden, wenn diese aufgrund von Arbeitgeberverzug (OR 324) entstanden sind und nicht aufgeholt werden können.

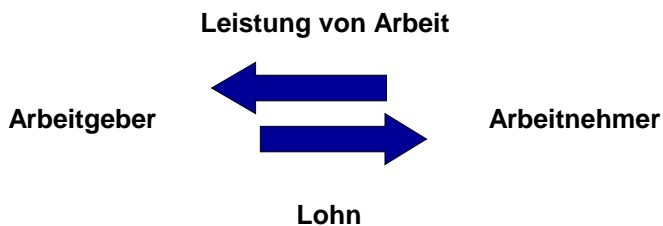
Absenzen & Krankheit

Rechtsanwalt lic. iur. Daniel Mägerle
Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

Anwaltskanzlei Mägerle, 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

Besonderheit der rein arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit

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 / Vertrauensärztliche Untersuchung

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

Rein arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit

Anwendungsfälle

Konsequenzen für den Sperrfristenlauf

Konsequenzen für die Lohnfortzahlung

Strittiges Thema / Rechtsunsicherheit

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Fürsprecher Dr. Roger Hischier
Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

Spahni Stein Rechtsanwälte, Zürich

Beendigungsgründe

Kündigung

Zeitablauf

Tod des Arbeitnehmers

Aufhebungsvertrag

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

Kündigungsschutz

- Sachliche Kündigungsbeschränkungen (Missbräuchliche Kündigung)
- Zeitliche Kündigungsbeschränkungen

Ausserordentliche Kündigung

Voraussetzungen

- Wichtiger Grund
- Fortsetzung unzumutbar
- Schlechte Arbeitsleistung kein wichtiger Grund

Ausübung des Kündigungsrechts

- Unmittelbar nach Feststellung des wichtigen Grundes

Wirkung

- Bei gerechtfertigter Kündigung
- Bei ungerechtfertigter Kündigung

Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

Folgen der Beendigung

Dahinfallen der gegenseitigen Verpflichtungen

Fälligkeit der Forderungen

Rückgabepflicht

Unverzichtbarkeit und Verjährung arbeitsrechtlicher Ansprüche