

ARBEITSRECHTLICHES

Sind Kündigungssperren zulässig?

Kündigungssperren sind in saisonabhängigen Branchen gängig. Arbeitgeber möchten damit verhindern, dass Mitarbeiter in Hochsaison-Monaten kündigen. Die Sperren gelten nicht nur für die betroffenen Mitarbeiter, sondern auch für den Arbeitgeber. Es gibt zwei Arten von Kündigungssperren: - das Einreichen der Kündigung ist während einer bestimmten Zeit nicht erlaubt - bestimmte Kündigungstermine sind nicht gestattet Eine Kündigungssperre muss schriftlich festgehalten werden, da sie massgeblich von üblichen Arbeitsvertrags-Regelungen abweicht.

Nutzung von sozialen Netzwerken während der Arbeit

Der Arbeitgeber darf aufgrund seines Weisungsrechts Umfang und Art der privaten Nutzung von Internet und sozialen Netzwerken regeln. Stellt er keine Regeln dazu auf, ist die private Nutzung von Internet und sozialen Netzwerken während der Arbeitszeit erlaubt, solange sie nicht übermässig ist. Es gibt kein Recht des Mitarbeiters auf private Nutzung der sozialen Plattformen. Leidet die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers aufgrund übermässiger Nutzung sozialer Netzwerke oder leistet der Mitarbeiter nicht die vereinbarte Arbeitszeit, zu welcher er verpflichtet wäre, so kann der Arbeitgeber die Differenz vom Lohn abziehen oder sogar Schadenersatz verlangen, sofern dem Unternehmen durch die übermässige Nutzung eine finanzielle Einbusse entstanden ist. Diese Massnahmen bedingen eine präzise Richtlinie seitens des Unternehmens. Es ist Sache des Arbeitgebers, derartige Grenzen klar zu definieren. Arbeitnehmer sind gemäss Obligationenrecht an Sorgfalts- und Treuepflichten gegenüber dem Arbeitgeber

gebunden. Dazu gehört auch die Pflicht, Geschäftsgeheimnisse zu wahren. Mitarbeiter sind deshalb verpflichtet darauf zu achten, dass sie firmeninterne Information weder zu privaten noch beruflichen Zwecken während oder ausserhalb der Arbeitszeit in sozialen Netzwerken preisgeben.

Erreichbarkeit und Arbeiten ausserhalb der Arbeitszeiten mit mobilen Geräten

Mit den mobilen Geräten ist es üblich geworden, dass Mitarbeitende auch ausserhalb der Arbeitszeit auf Nachrichten von Vorgesetzten oder Kollegen reagieren. Bis heute gibt es keine gesetzlichen Regeln, die auf die ständige Erreichbarkeit und den Einsatz mit den mobilen Geräten Antwort gibt. Klar ist, dass das blosses Tragen von Handys oder Laptops nicht als Arbeitszeit gilt. Die tatsächliche Einsatzzeit, also z.B. das Entgegennehmen eines Anrufs oder das Lesen einer E-Mail, gilt hingegen als Arbeitszeit. Das Arbeitsgesetz gewährt Mitarbeitern Schutz bezüglich Arbeitszeit. Ausserhalb der Arbeitszeit muss der Mitarbeiter nicht erreichbar sein. Als Ausnahmen gelten Notfälle. Wird der Mitarbeiter sehr häufig aufgrund seiner ständigen Erreichbarkeit durch Anrufe und E-Mails gestört, so dass er die Zeit nicht mehr sinnvoll als Freizeit nutzen kann, ist diese Zeit als Arbeitszeit einzustufen. Der Arbeitgeber ist hier gefordert, die Erreichbarkeit mit seinen Mitarbeitern vertraglich im Betriebsreglement oder in den Arbeitsverträgen zu regeln. So könnte in Betracht gezogen werden, mit dem Mitarbeiter zu vereinbaren, dass dieser Anfragen des Arbeitgebers per SMS, Email oder Telefon ausserhalb der Arbeitszeiten toleriert. Sollten diese jedoch unbeantwortet bleiben, wird dem Arbeitnehmer deswegen kein

Fehlverhalten angelastet. Es sei denn, seine Aufgabe, ein ihm übertragenes Projekt oder die Position des Mitarbeiters im Unternehmen verlangt unter den konkreten Umständen eine sofortige Reaktion. Dies gilt vor allem für die Kadermitglieder eines Unternehmens. Die Pflicht von Kadermitgliedern ausserhalb der Arbeitszeiten erreichbar zu sein, geht weiter als jene des gewöhnlichen Mitarbeiters. Ein Kadermitglied hat in dem Mass erreichbar zu sein, wie es die jeweiligen Betriebsbedürfnisse erfordern. Das Salär eines Kadermitglieds hat diesem höheren Mass an Verantwortung Rechnung zu tragen.

Ohne klare Ziele kein Bonus

Vor Bundesgericht klagte ein Mitarbeiter auf Bonus. Er hatte mit seinem Arbeitgeber vertraglich vereinbart, dass er einen jährlichen Bonus von CHF 10'000 erhalten solle, wenn die vereinbarten Ziele erreicht werden. Der Arbeitgeber kündigte dem Mitarbeiter nach zwei Jahren und verwehrte ihm den Bonus. Nach Klagen durch alle Instanzen gelangte der Mann an das Bundesgericht und verlor auch dort. Das Gericht begründete sein Urteil damit, dass keine Ziele für den Bonus aufgestellt waren. Anders wäre es, wenn der Arbeitgeber nur darum keine Ziele aufgestellt hätte, um den Bonus zu verweigern. Das sei beim Buchhalter aber nicht passiert. (Quelle: BGE 4A_378 vom 27.11.2017)

Verpflichtung zur Arbeitspensum- Änderung bei Mutterschaft?

Verlangt eine Mitarbeiterin bei Mutterschaft eine Arbeitszeit-Verringerung, so muss dem nicht stattgegeben werden, sofern ein anderes Pensum vertraglich abgemacht ist. Der Arbeitgeber muss einer Vertragsänderung zustimmen. Lehnt er ab, kann die Mitarbeiterin dies akzeptieren oder muss kündigen. Sie kann

den Arbeitgeber nicht zur Pensums-Änderung zwingen.

Bundesgericht definiert Ferienlohn nochmals in Urteil

In einem neuen Urteil stellt das Bundesgericht klar, welche Bedingungen u.a. für die Auszahlung des Ferienlohns gegeben sein müssen. Im vorliegenden Fall musste der Arbeitgeber den Ferienlohn zweimal auszahlen. Obwohl auf der Lohnklärung der Ferienlohn ausgewiesen wurde, klagte der Mitarbeiter und das Bundesgericht gab ihm Recht. Zwei Bedingungen wurden vom Arbeitgeber nicht erfüllt: die Parteien hatten eine Arbeitszeit von 42.5 Stunden vereinbart. Somit gilt die Beschäftigung nicht als unregelmässig und der Ferienlohn hätte zum Zeitpunkt des Ferienbezugs ausbezahlt werden müssen. Im schriftlichen Arbeitsvertrag fehlte der Hinweis darauf, welche Lohnanteile zur Abgeltung der Ferien ausbezahlt wurden. Das Gericht liess es nicht gelten, dass auf den Lohnabrechnungen die Anteile ersichtlich waren und der Arbeitnehmer die Abrechnungen ohne Widerspruch entgegengenommen hatte. (Quelle: BGE 4A_561/ 2017 vom 19.03.2018)

HR SERVICES ZUG
Partner der Zuger Wirtschaft

Mit freundlicher Genehmigung von
<http://www.bebufina>

September 2018