

ARBEITSRECHTLICHES

Fristlose Kündigung wegen Versand von Vertraulichem aufs Privatmail gerechtfertigt?

Die Leiterin einer Apotheke in Zürich kündigte unter Einhaltung ihrer Kündigungsfrist von sechs Monaten. Einen Monat vor Ablauf wurde sie fristlos entlassen weil sie vertrauliche Informationen an ihre private E-Mail-Adresse geschickt hatte, wie z.B. Rezepte von Hausspezialitäten der Apotheke und Steuerelemente. Die Frau gelangte vor das Arbeitsgericht und argumentierte, sie hätte von zu Hause aus arbeiten wollen. Das Arbeitsgericht Zürich glaubte ihr das nicht, denn am Arbeitsplatz hatte sie die E-Mails gelöscht, und die Unterlagen standen in keinem Zusammenhang mit ihrer Arbeit. Das Gericht beurteilte die Entlassung aufgrund des Vertrauensbruchs als gerechtfertigt. (Quelle: Arbeitsgericht Zürich, Entscheid AH160161 vom 27.02.2017)

Revidierte Arbeitszeitverordnung tritt am 1.4.2019 in Kraft

In Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern hat der Bundesrat zwei Änderungen am Arbeitsgesetz erarbeitet: - Beim Personal mit Aufgaben der Informations- und Kommunikationstechnik ist es neu möglich, Nacht- und Sonntagsarbeit ohne Bewilligung zu leisten. Allerdings muss die Nacht- und Sonntagsarbeit für die Behebung von Störungen an der Netz- oder Informatikstruktur oder deren Wartung notwendig sein. - Bei Gastbetrieben kann neu eine Arbeitswoche auf 7 Tage verlängert werden. Zudem kann der wöchentliche freie Halbtage anders angesetzt werden; neu ist er ab spätestens 14.30 Uhr anstatt ab 14.00 Uhr zu gewähren, um den spezifischen Bedürfnissen des Gastgewerbes besser Rechnung zu tragen. Diese Änderungen wurden auf

Wunsch der betroffenen Sozialpartner erarbeitet. (Quelle: SECO)

Dienstaltersgeschenk zählt zum versicherten Verdienst

Das SECO publizierte eine Weisung, wonach für die Berechnung des versicherten Verdienstes nur regelmässige Treueprämien zu berücksichtigen sind. Ein arbeitsloser Angestellter wollte sein Dienstaltersgeschenk von CHF 3'610 dazurechnen lassen, um seinen versicherten Verdienst zu erhöhen und gelangte damit bis vor das Bundesgericht. Dieses entschied für den Kläger und argumentierte, dass vertraglich vereinbarte Zulagen immer zum versicherten Verdienst gehören. (Quelle: BGE 8C_902/2017 vom 12.06.2018)

Anspruch auf Arbeitszeugnisse auch bei Kurzeinsätzen

Jeder Mitarbeiter hat gemäss Gesetz Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Die Anstellungsdauer spielt dabei keine Rolle, der Mitarbeiter kann jederzeit eines verlangen. Es muss Angaben über die Leistung und das Verhalten enthalten, auch wenn der Einsatz nur wenige Tage oder Wochen dauerte. Der Mitarbeiter kann auch nur eine Arbeitsbestätigung verlangen, die bloss Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthält.

Verlängern Krankheitstage die Probezeit?

Am 15. Juli trat ein Buchhalter seine Arbeitsstelle an. Am 24. Juli war er einen Tag krank. Die Firma kündigte ihm am 16. August mit einer Frist von sieben Tagen. Der Mann war der Ansicht, die Kündigung sei nach Ablauf der Probezeit erfolgt,

und klagte den Lohn bis Ende der normalen Kündigungsfrist ein – rund CHF 4'000. Doch der Buchhalter blitzte bei allen Instanzen ab. Laut Bundesgericht endete die Probezeit von einem Monat am 16. August, weil sie sich wegen der Krankheit einen Tag verlängerte. (Quelle: BGE 4A_3/2017 vom 15.02.2018)

Vertrauensarzt darf nicht zu viel preisgeben

Wird ein Mitarbeiter krank, reicht es normalerweise, wenn er ein Arztzeugnis mitbringt. Manchmal möchte aber der Arbeitgeber die behauptete Arbeitsunfähigkeit überprüfen lassen und zieht zu diesem Zweck einen Vertrauensarzt bei. Das Bundesgericht hält in einem Urteil fest, welche Angaben der Vertrauensarzt dem Arbeitgeber dabei weitergeben darf. Im aktuellen Fall schickte der Arzt dem Arbeitgeber einen umfassenden Bericht über die persönliche, berufliche und finanzielle Situation des Mitarbeiters. Dafür wurde der Arzt vom Zürcher Gericht verurteilt wegen Verletzung des Berufsgeheimnisses. Der Arzt zog das Urteil vor Bundesgericht, das es bestätigte. Ein Vertrauensarzt dürfe sich gegenüber dem Arbeitgeber nur zum Bestehen, zur Dauer und zum Grad einer Arbeitsunfähigkeit äussern sowie zur Frage, ob es sich um eine Krankheit oder um einen Unfall handle, heisst es im Urteil. Die Weitergabe darüber hinausgehender Informationen sei nur dann zulässig, wenn der Mitarbeiter den Arzt vom strafrechtlich geschützten Berufsgeheimnis entbunden habe. (Quelle: BGE 6B_1199/2016 vom 04.05.2017)

Kein Lohnzuschlag für Arbeit am Abend

Abendarbeit bis 23 Uhr ist nicht zuschlagspflichtig. Einen Zuschlag gibt es nur für Nachtarbeit die von 23 Uhr bis 6 Uhr dauert. Bei vorübergehender Nachtarbeit, die weniger als 25 Nächte pro Jahr dauert, beträgt der Lohnzuschlag mindestens 25 Prozent. Bei dauernder Nachtarbeit mit über 25 Nächten pro Jahr ist kein Lohnzuschlag geschuldet, aber der Mitarbeiter erhält 10 Prozent der Nachtarbeitszeit als zusätzliche Freizeit.

Sind Rückzahlungsverpflichtungen für Ausbildungen erlaubt?

Absolviert ein Mitarbeiter eine Ausbildung, die nicht für seine aktuelle Anstellung notwendig ist, kann er mit dem Arbeitgeber vereinbaren, während der Ausbildungstage unbezahlten Urlaub zu beziehen oder die Abwesenheiten ohne Lohneinbusse zu kompensieren. Es kann auch vereinbart werden, dass die Abwesenheiten weder kompensiert noch vom Lohn abgezogen werden. Der Arbeitgeber darf in diesem Fall seine Leistung an eine gestaffelte Rückzahlungsverpflichtung in Bezug auf den für die Ausbildungszeit bezahlten Lohn knüpfen, wenn der Mitarbeiter das Unternehmen vor der vereinbarten Zeit verlässt (Quelle: BGE 4D_13/2011 vom 14.04.2011).

HR SERVICES ZUG
Partner der Zuger Wirtschaft

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

April 2019