

ÜBUNGEN ZUM ARBEITSRECHT

1) Was regelt das Arbeitsgesetz in der Hauptsache?

Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmenden betr. Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten, Schutzbestimmungen über Jugendliche und Schwangere und stillende Mütter

2) Nennen Sie 3 arbeitsrechtliche Themen, die das OR regelt?

Ferien, Überstunden, Lohnfortzahlung, Rechte- und Pflichten des Arbeitgebers

3) Nennen Sie drei Arten von Arbeitsverträgen?

EAV, GAV, NAV

4) Zählen Sie drei Pflichten des Arbeitgebers auf?

Lohnfortzahlungspflicht, Fürsorgepflicht, Zeugnispflicht

5) Ihr Arbeitgeber verlangt von Ihnen die Leistung von Überstunden mit der Begründung, er dürfe diese von Gesetzes wegen auf jeden Fall verlangen. Was meinen Sie dazu?

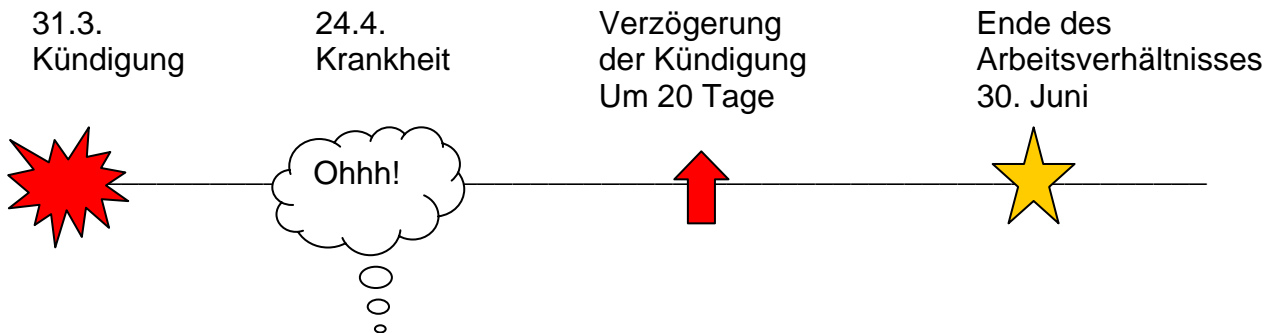
Begründung stimmt nicht, Die Überstunden müssen für den Betrieb notwendig und Ihnen zumutbar sein. Zudem dürfen die gesetzlichen Höchstgrenzen laut ArG nicht überschritten werden.

ArG regelt gesetzliche Höchstarbeitszeiten (Überzeitarbeit über die gesetzlich vorgeschriebene Höchstarbeitszeit)

OR regelt Überstundenarbeit, die über die vertraglich vereinbarte Zeit geht

6) Sie kündigen einem Mitarbeiter im 6. Dienstjahr ordentlich am 31. März auf den 31. Mai. Der Arbeitnehmer erkrankt am 4. April und schickt ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis, welches bis zum 24.4. ausgestellt ist. Ist die Kündigung gültig, wann endet das Arbeitsverhältnis?

Die Kündigung ist gültig. Im 6. Dienstjahr hat der Arbeitnehmer nach OR 2 Monate Kündigungsfrist. Die Kündigung verzögert sich um die Anz. Krankheitstage.



7) Richard ist arbeitet in der EDV-Abteilung der Fimra x. Da er sehr neugierig ist, leitet er die E-Mails seines Chefs zusätzlich auch zu sich, um diese zu lesen. Eines Tages wird dies entdeckt. Richard erhält die fristlose Kündigung. Ist diese Massnahme gerechtfertigt? Begründen Sie Ihre Antwort. Wenn ja, wogegen verstösst Richard?

BGE vom 21.10.2003

Strafrechtlich: Verstoss gegen die Privatsphäre des Chefs

Zivilrechtlich: Datenschutz, Persönlichkeitsschutz, Treuepflicht

8) Gertrud ist Teilzeitmitarbeiterin in einem Call-Center. Als sie an einem Arbeitstag schon 3 Arbeitsstunden geleistet hat, bricht plötzlich das EDV-System des Call-Centers zusammen und es ist nicht mehr möglich, die Arbeit fortzuführen, da die Kundendaten fehlen. Gertrud wird heim geschickt, da das Problem am gleichen Tag nicht mehr behoben werden kann.

Wie ist die Situation aus mit den restlichen Arbeitsstunden?

Werden Gertrud diese Stunden vom Arbeitgeber bezahlt oder nicht?

Wenn die Stunden bezahlt werden, muss Gertrud eine Nachleistung erbringen?

Begründen Sie Ihre Antwort.

Ja, die Arbeitsstunden werden bezahlt. Es handelt sich hierbei um einen sog. Annahmeverzug des Arbeitgebers. Gertrud ist bereit Arbeit zu leisten, kann aber nicht leisten aufgrund eines technischen Defekts, den sie nicht verschuldet hat. Sie muss keine Nachleistung erbringen. Siehe Art. 324 OR

**9) Die Coiffeuse M. verpflichtet sich im EAV, in den nächsten 10 Jahren keinen Salon zu eröffnen, der sich in einem Umkreis von 30 km befindet, widrigenfalls muss sie Fr. 50'000.- bezahlen.
Zu Recht?**

Nein zu Unrecht.

Es geht um das Konkurrenzverbot geregelt in 340 OR

340a Beschränkung: Verbot nach Zeit und Ort, darf 3 Jahre nicht überschreiten und darf das wirtschaftliche Weiterkommen der M nicht behindern.

10) Gemäss Art. 329a Abs.1 OR haben Arbeitnehmer ab vollendetem 20. Altersjahr Anspruch auf 4 Wochen Ferien. Im EAV der 30-jährigen Yvonne sind 3 Wochen vorgesehen. Was gilt nun? Warum? Wo findet sich diese Norm?

Es gelten 4 Wochen. Es geht um die relativ zwingenden Bestimmungen des Art. 361 OR. Das OR ist dem EAV vorrangig.

11) Der Inhaber einer Physiotherapie-Praxis kündigt einem Physiotherapeuten mit Hinweis, er müsse ihn durch eine Frau ersetzen, weil viele Kundinnen sich nur von einer Frau behandeln lassen wollen. Ist diese Kündigung zulässig? Begründen Sie?

Das Geschlecht gilt hier als Hauptmotiv der Kündigung und verletzt das Diskriminierungsverbot.

Urteil Arbeitsgericht Zürich 22.2.99: Der Praxisinhaber musste dem Kläger eine Entschädigung zahlen, die das Arbeitsgericht unter Berücksichtigung von Anstellungsdauer, Alters und Kündigungsmotiven des Arbeitgebers zu einem Monatslohn festlegte.

12) Karl geht ein neues Arbeitsverhältnis ein. Während der Probezeit verunfallt er und bricht sich ein Bein. Sein Arbeitgeber kündigt ihm. Zu Recht? Begründen Sie?

Ja, der Kündigungsschutz resp. Die Sperrfristen gelten nur nach der Probezeit.

13) Vera erhält die Kündigung am 28. Mai auf Ende Juli. Im Juni ist sie eine Woche krank. Wann endet gemäss gesetzlicher Vorschrift das Arbeitsverhältnis?

Durch die 1-wöchige Krankheit steht die Kündigungsfrist still bis zum 7. August. (eine Woche) Das Arbeitsverhältnis endet am nächstfolgenden Monatsende, also 31. August.

14) Peter arbeitet als Aussendienstmitarbeiter. Er kündigt seine Stelle mit Einhaltung der Kündigungsfrist ordentlich. Nach dem Gespräch mit seinem Chef meint dieser, dass in Peter's Fall nur eine Freistellung in Frage käme, da er Kundenkontakt pflegte. Am Ende des Gesprächs meint der Chef: „Nun, somit sind ja alle Ansprüche von unserer Seite her abgegolten, da sie wegen der Freistellung die Firma sofort verlassen“.

Was meinen Sie zu dieser Aussage? Kann Peter die Lohnfortzahlung während der Kündigungsfrist verlangen? Warum?

Es handelt sich hier um eine Freistellung und nicht um eine fristlose Kündigung. Obschon Peter die Firma per sofort durch Freistellung verlässt muss der Arbeitgeber den Lohn weiter bezahlen, da der Arbeitgeber durch die Freistellung auf die Arbeit von Peter verzichtet.

Situation Ferien:

Durch die Freistellung werden allerdings die Ferienguthaben abgegolten, wenn das vorhandene Ferienguthaben die Freistellung deutlich übersteigt. Wenn der Arbeitnehmer noch eine Stelle suche muss, ist ein Ferienbezug unter Umständen nicht zumutbar (*BGE 128 III 271*) Die Ferien müssten dann bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziell abgegolten werden.

Situation Überstunden:

Von Gesetzes wegen ist eine Kompensation von Überstunden durch Freizeit nur im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer möglich. Auch bei Freistellung kann der Arbeitgeber nicht einseitig entscheiden (*BGE 123 III 84*) Wenn keine vertragliche Abmachung besteht, vorbehalten des Zuschlags von 25 %.

15) Variante zu Fall 14) Peter besitzt ein Geschäftauto, das er laut Vertrag auch privat nutzen darf. Sein Chef sagt: „Den Wagen können Sie unten bei der Vorfahrt parkieren, den brauchen Sie ja nicht mehr. Ich bestelle Ihnen gerne ein Taxi für die Heimfahrt!“

Was meinen Sie dazu? Hat Peter Anspruch auf den Firmenwagen während der Kündigungsfrist?

Ja Peter hat Anspruch. Wenn ihm gemäss Vertrag ein Geschäftswagen zur privaten Nutzung zugesichert wurde, darf er den Wagen während der Kündigungsfrist behalten. Es handelt sich um einen Lohnbestandteil.

16) Regina ist seit 25 Jahren angestellt. Sie erhält die Kündigung ohne Begründung. Regina ist empört. Da sie weiss, dass sie verlangen kann, dass ihre Kündigung begründet wird (OR 335) verlangt sie dies von ihrem Chef.

Ihr Chef begründet die Kündigung mit unwahren Vermutungen. Kann sich Regina wehren? Ist die Kündigung rechtsgültig?

Ja, die Kündigung ist rechtsgültig. Regina kann sich nicht wehren, sofern die Begründungen nicht klar missbräuchlich wären.

BGE 121 III 60insbesondere besteht für den Fall einer unwahren Begründung keine gesetzliche Vermutung, die Kündigung sei missbräuchlich. Die unwahre Begründung stellt keinen Rechtsmissbrauch dar. Die Kündigung entfaltet seine Wirkung.

17) Hans trat seine Stelle am 1. April 2003 an. Ein Jahr später, am 29. März 2004 erhielt er die Kündigung auf Ende April. Hans war damit nicht einverstanden und verlangte den Lohn bis Ende Juni. Er argumentierte, die Kündigungsfrist falle in sein zweites Dienstjahr und betrage somit zwei Monate.

Was meinen Sie dazu?

Die Kündigung ist korrekt. Massgebend ist der Zeitpunkt der Kündigung, nicht aber der Beginn der Kündigungsfrist. In genanntem Fall beträgt die Kündigungsfrist einen Monat.

18) Anna ist im ersten Dienstjahr. Ihr Arbeitgeber will ihr per Ende Juli kündigen. Am 28. Juni schickt er die Kündigung ab. Wegen Verzögerungen bei der Post trifft diese allerdings erst am 1. Juli bei Anna ein. Das spiele keine Rolle meint Anna's Arbeitgeber. Massgebend sei der Poststempel.

Wie argumentieren Sie? Per wann entfaltet die Kündigung ihre Wirkung?

Der Chef irrt sich. In der Schweiz gilt das sog. Zugangsprinzip. D.h. Die Kündigung muss im Besitze der Anna sein. Wird eine Kündigung eingeschrieben versandt, muss eine 7-tägige Frist zur Abholung auf der Poststelle eingerechnet werden, um sicher zu gehen, dass die betreffende Person die Kündigung wirklich rechtzeitig erhält.

Die Kündigung wird rechtskräftig per 1. Juli (im Besitze der Anna) und der Austritt ist per Ende August.

19) Variante zu Fall 18

Anna erhält vom Postboten eine Abholungseinladung des eingeschriebenen Briefes. Am 30. Juni holt Anna die Kündigung am Postschalter ab. Per wann wird Anna gekündigt?

Per Ende Juli, da sie den Brief schon am 29. Juni in Empfang genommen hat.

20) Variante zu Fall 18 + 19

Anna erhält vom Postboten eine Abholungseinladung des eingeschriebenen Briefes am 29. Juni. Sie lässt die Abholungsfrist absichtlich verstreichen, weil sie denkt, es könnte die Kündigung ihres Arbeitgebers sein.

Ist die Kündigung rechtsgültig auch wenn Anna diese nicht im Besitze hat/nicht abholt? Per wann wird ihr gekündigt?

Die Kündigung ist rechtsgültig, die 7-tägige Abholungsfrist dauert bis am 6. Juli. Der letzte Tag der Abholungsfrist gilt als zugestellt. (BGE 123 III 492) Somit würde Anna per Ende August gekündigt.

21) Variante zu Fall 18 + 19 + 20

Anna erhält vom Postboten eine Abholungseinladung des eingeschriebenen Briefes am 29. Juni. Sie lässt die Abholungsfrist verstreichen, weil sie zu dieser Zeit in den Ferien weilt. Rechtslage?

Die Kündigung ist rechtsgültig. Der letzte Tag der Abholungseinladung gilt als zugestellt. Anna würde per Ende August das Unternehmen verlassen.

22) Variante zu Fall 18 + 19 + 20

Anna erhält vom Postboten eine Abholungseinladung des eingeschriebenen Briefes am 29. Juni. Sie kann die Kündigung nicht abholen, weil sie einen Unfall hatte und zu dieser Zeit im Spital liegt. Rechtslage?

Die Kündigung ist nichtig. Bei Unfall handelt es sich um eine Sperrfrist. Die Kündigung muss wiederholt werden.

23) Nachdem Anna den Betrieb Ende August verlassen hatte, macht sie eine sechs monatige Treckingreise nach Australien um sich von den Strapazen der letzten Stelle zu erholen. Im März des folgenden Jahres bemerkt sie, dass ihrem Arbeitgeber bei der letzten Lohnauszahlung per Ende August ein Fehler unterlaufen ist und Sie 900.- zuwenig Lohn erhalten hatte.

Kann Anna diese Forderung noch nachträglich geltend machen oder ist diese verjährt?

Wann verjähren Geldansprüche aus Arbeitsverhältnissen?

Nein, die Forderung ist nicht verjährt.
Lohnforderungen verjähren 5 Jahre nach Fälligkeit

24) Fredy beteiligt sich rechtmässig an einem Streik des Arbeitnehmersverbandes obschon er selbst nicht Mitglied ist. Am folgenden Tag erhält Fredy die ordentliche Kündigung von seinem Chef, mit dem Argument, dass er am Streik teilgenommen habe ohne Mitglied des Arbeitnehmersverbandes zu sein, verletzte er seine Arbeitspflicht. Trotzdem sei er, der Chef entgegenkommend und setzte Fredy nicht fristlos vor die Türe. Er kündige ihm unter Einhaltung der Kündigungsfrist.

Wie argumentieren Sie?

Die Kündigung ist missbräuchlich. Obschon Fredy nicht dem Arbeitnehmersverband angehört, hat er das Recht zu streiken (wenn der Streik rechtmässig ist) Weder eine fristlose noch ordentliche Kündigung ist gerechtfertigt.