

Arbeitnehmer erhalten häufiger Recht

★ News Arbeitsrecht Juli 2016 ★

Editorial



Geschätzte Leserin,
geschätzter Leser

Die rechtliche Situation von Arbeitgebern ist komplex. Besondere Vereinbarungen mit Arbeitnehmenden verschärfen diese. Gang und gäbe sind indi-

viduelle Regelungen mit Mitarbeitenden dennoch. Teure Auseinandersetzungen vor Gericht sind eine häufige Folge davon.

Die Praxis zeigt, wie Gerichte tendenziell vermehrt den Arbeitnehmenden Recht zusprechen. Bei einem Streitfall steht für das Unternehmen deshalb meistens viel Geld auf dem Spiel. Zusätzlich zum aufwendigen Verfahren, versteht sich.

Wie vermeiden Sie teure Klagen und Streitfälle in Ihrem Unternehmen? Unsere Erfahrung zeigt: Sich richtig zu verhalten, ist schwierig. Das Wissen auf dem neusten Stand zu halten, übersteigt die internen Möglichkeiten vieler Betriebe; rechtlicher Rat ist teuer.

Schützen Sie Ihr Unternehmen vorausschauend, lautet mein Rat an Sie! Vertrauen Sie nur versierten Partnern. Diese stellen Ihnen aktuelle zuverlässige Informationen zur Verfügung. Aus unserer Praxis erhalten Sie stichhaltige Berichte zu Knackpunkten und Gerichtsentscheiden. Heute zu Themen des Arbeitsrechts.

Freundliche Grüsse

Hélène Staudt

lic. Iur., diplomierte Steuerexpertin
Geschäftsführung
Leiterin Fachbereich Steuern und Recht

hstaudt@ms-zurich.com
+41 44 828 18 18

Inhaltsverzeichnis

- Konkurrenzverbot bei Kündigung in Probezeit
- Verordnungsänderung zur Meldepflicht der AHV
- Kein Anspruch auf Spesen bei Freistellung
- GmbH gilt nicht als Familienbetrieb
- Zuschlag für ausnahmsweise Sonntagsarbeit
- Was tun, wenn kranke Mitarbeitende die vertrauensärztliche Untersuchung verweigern?

REFIDAR MOORE STEPHENS AG

Europastrasse 18
CH-8152 Glattbrugg/Zürich
Telefon +41 (0) 44 828 18 18
Fax +41 (0) 44 828 18 80
E-Mail info@ms-zurich.com
Internet zurich.moorestephens.com

Mitglied EXPERTsuisse
Treuhand-Kammer Schweiz



Konkurrenzverbot bei Kündigung in Probezeit

Ein eventuelles Konkurrenzverbot tritt auch bei einer Kündigung während der Probezeit in Kraft. Es ist aber nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen verbindlich: Der Arbeitnehmer muss vertieften Einblick

in den Kundenkreis oder in die Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens haben. Und die Verwendung dieser Kenntnisse müsste dem ehemaligen Arbeitgeber erheblich schaden können. Dieses Schädigungspotenzial wird bei einer Kündigung in der Probezeit schwer nachzuweisen sein.

★ ★ ★

Neue Verordnungsänderung zur Meldepflicht der AHV

Der Bundesrat hebt die unterjährige Meldepflicht neuer Arbeitnehmer auf. Arbeitgeber müssen künftig den AHV-Ausgleichskassen neu eintretende Mitarbeiter nicht mehr systematisch innert 30 Tagen ab Stellenantritt, sondern spätestens anlässlich der Lohnabrechnung zu Beginn des Folgejahres melden.

Ebenfalls aufgehoben wird der bisher zuhanden des Versicherten ausgestellte Versicherungsnachweis, womit der Anschluss bei der AHV-Ausgleichskasse bestätigt wurde. Die Verordnungsänderung tritt am 1. Juni 2016 in Kraft.

★ ★ ★

Kein Anspruch auf Spesen bei Freistellung

Stellt der Arbeitnehmer einen Mitarbeiter frei, so braucht er ihm keine Spesen mehr zu bezahlen. Denn die Spesen fallen nicht mehr an, wenn der Mitarbeiter nicht mehr arbeitet.

Ausnahme: Wurde im Arbeitsvertrag eine Spesenentschädigung vereinbart, obwohl eigentlich

gar keine Spesen anfallen, gelten diese Spesen als Lohnbestandteil und sind somit auch während einer Freistellung geschuldet. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitsvertrag eine Pauschale vorsieht, die höher ist als die jeweils anfallenden Spesen. Dann gilt derjenige Anteil, der die effektiven Auslagen übersteigt, als Lohn und muss bezahlt werden

★ ★ ★

GmbH gilt nicht als Familienbetrieb

Familienbetriebe sind von verschiedenen Artikeln des Arbeitsgesetzes ausgenommen. Dabei stellt sich die Frage, ob auch eine GmbH ein Familienbetrieb sei, wenn die darin Tätigen ausschliesslich nahe Verwandte sind.

Das Bundesgericht hat nun bestätigt, dass eine juristische Person nie als Familienbetrieb im Sinne der genannten Bestimmung gelten kann, egal in welchem Verwandtschaftsverhältnis die Mitarbeiter untereinander stehen.

(Quelle BGE 2C_129/2013 vom 1. Juli 2013)

★ ★ ★

Zuschlag für ausnahmsweise Sonntagsarbeit

Unternehmen, die ausnahmsweise ihre Mitarbeiter am Sonntag arbeiten lassen, sind verpflichtet, einen Lohnzuschlag von 50 Prozent zu bezahlen. Ausserdem ist Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden durch Freizeit auszugleichen. Das bedeutet,

dass die geleistete Arbeit im gleichen Umfang mit Freizeit kompensiert werden muss.

Dauert ein Sonntagseinsatz über fünf Stunden, besteht sogar Anspruch auf einen Ersatzruhetag. Aber aufgepasst: Wer an mehr als sechs Sonn- und Feiertagen pro Jahr arbeitet, hat keinen besonderen Lohnzuschlag zugut.



Was tun, wenn kranke Mitarbeitende die vertrauensärztliche Untersuchung verweigern?

Verweigert ein Mitarbeiter bei Krankheit die vertrauensärztliche Untersuchung oder zögert er diese hinaus, sollte der Arbeitgeber ihn schriftlich ausdrücklich mahnen und gleichzeitig eine Frist für einen Termin bei einem Vertrauensarzt ansetzen. Lässt sich der Mitarbeiter trotz Abmahnung nicht untersuchen und bringt er auch keine Beweise vor, die eine andere Beurteilung durch den Vertrauensarzt als ausgeschlossen erscheinen lassen, verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Lohnzahlung.

Die Verweigerung des Mitarbeiters zur Untersuchung beim Vertrauensarzt trotz Abmahnung kann zu einer fristlosen Kündigung des Arbeitgebers berechtigen.

Es empfiehlt sich, dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen, dass seine Arbeitsunfähigkeit infolge Weigerung zur Konsultation des Vertrauensarztes nicht belegt ist und er sofort am Arbeitsplatz zu erscheinen hat. Bei Nichterscheinen gehe der Arbeitgeber von einem ungerechtfertigten fristlosen Verlassen des Arbeitsplatzes aus, womit das Arbeitsverhältnis per sofort endet.

