

12 IRRTÜMER IM ARBEITSRECHT

Sei es bei gestandenen HR-Fachleuten oder Laien; gewisse Irrtümer im Arbeitsrecht halten sich hartnäckig. Wir schaffen Klarheit!

1. Der Arbeitnehmer muss vor der Kündigung verwarnt werden.

Das Obligationenrecht (OR) erwähnt die Verwarnung nicht. Letztere ist bei einer ordentlichen Kündigung nicht nötig. Bei einer fristlosen Kündigung ist sie zwar ebenfalls nicht obligatorisch, aber sehr empfohlen, wenn die Verfehlung nicht besonders schwerwiegend ist.

2. Ferien, welche bis am 31. März des Folgejahrs nicht bezogen werden, verfallen entschädigungslos.

Obwohl viele Personalreglemente eine solche Bestimmung vorsehen, unterstehen die Ferien einer Verjährungsfrist von 5 Jahren. Vorher können Ferienansprüche nicht gelöscht werden. Da der Arbeitnehmer immer zuerst die ältesten Ferienguthaben bezieht, ist eine Verjährung von Ferienansprüchen sehr selten.

3. Mittels gegenseitiger Vereinbarung kann die Probezeit über 3 Monate hinaus verlängert werden.

Dies ist nicht möglich, auch wenn die Verlängerung in gewissen Fällen eine Kündigung verhindern könnte. Verlängern die Parteien trotzdem über 3 Monate hinaus, sind die obligationsrechtlichen Kündigungsfristen für nach der Probezeit anwendbar.

4. Nach dem 3. Absenztage muss ein Arztzeugnis eingereicht werden.

Das OR erwähnt das Arztzeugnis nicht. Es ist deshalb Aufgabe des Arbeitgebers zu bestimmen, ab wie vielen Tagen Absenz er ein Arztzeugnis verlangen will. Idealerweise wird dies im Personalreglement geregelt und präzisiert, ob in Kalender- oder Werktagen gerechnet wird.

5. Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, seine Überstunden in Form von Freizeit zu kompensieren.

Sollen die Überstunden in Form von Freizeit kompensiert werden, müssen beide Parteien in Bezug auf das Prinzip und den Zeitpunkt einverstanden sein. Können sich die Parteien also nicht einigen und besteht keine diesbezügliche Vertragsklausel, müssen Überstunden mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden (Art. 321c OR).

6. Der Arbeitsvertrag ist erst gültig, wenn er unterschrieben ist.

Das OR schreibt nicht Schriftform vor, ausser für den Lehrvertrag. Schriftliche Verträge sind zwar empfohlen aus Beweisgründen und weil sie es erlauben, die gesetzlichen Regeln bestmöglich den Bedürfnissen des Unternehmens anzupassen. Mündliche Verträge sind jedoch auch gültig, ausser ein Reglement, ein Normal- oder ein Gesamtarbeitsvertrag sieht die Schriftform vor.



7. Das Kündigungsschreiben muss am letzten Tag des Monats abgeschickt werden.

Im Bereich der Kündigung ist der Zeitpunkt des Empfangs ausschlaggebend. Das Kündigungsschreiben muss dem Arbeitnehmer am letzten Werktag des Monats zugegangen oder in seinen Machtbereich gelangt sein.

8. Jede Kündigung muss begründet sein.

Der Arbeitgeber muss seine Kündigung nicht begründen. Der Arbeitnehmer hat jedoch das Recht, eine schriftliche Begründung anzufordern. Es gibt Gründe, die eine Kündigung missbräuchlich machen können, allenfalls verbunden mit der Pflicht für den Arbeitgeber, eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen zu zahlen. Aber selbst eine missbräuchliche Kündigung ist gültig.

9. Ein Arbeitnehmer im Stundenlohn muss nur dann bezahlt werden, wenn er arbeitet.

Wurde der Vertrag für mehr als 3 Monate eingegangen oder hat er mehr als 3 Monate gedauert, so hat der Arbeitnehmer im Stundenlohn Anrecht auf seinen Lohn wenn er ohne Verschulden und aus in seiner Person liegenden Gründen an der Arbeit verhindert ist (z.B. Krankheit). Um den Lohn zu bestimmen wird bei schwankendem Beschäftigungsgrad mit einem Durchschnitt gerechnet.

10. Kündigungen müssen per Einschreiben geschickt werden.

Das Einschreiben erlaubt es, den Erhalt des Schreibens zu beweisen; es ist jedoch nicht obligatorisch. Der Arbeitgeber kann das Kommunikationsmittel frei wählen (persönliches Gespräch, klassisches Schreiben, Mail, Telefon, SMS, etc.), aber es ist ihm wärmstens empfohlen sicherzustellen, dass er eine Empfangsbestätigung erhält.

11. Am Ende des Arbeitsvertrags muss der Arbeitgeber spontan ein Arbeitszeugnis ausstellen.

Ein Arbeitszeugnis muss nur auf Verlangen ausgestellt werden. Da es jedoch schwierig ist, ein Arbeitszeugnis mehrere Jahre nach Austritt des Arbeitnehmers zu erstellen und der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis erst nach 10 Jahren verjährt, ist es empfohlen, am Ende des Arbeitsvertrags spontan ein Arbeitszeugnis auszustellen.

12. Bei der Pensionierung wird der Arbeitsvertrag automatisch aufgelöst.

Erreicht ein Arbeitnehmer das Rücktrittsalter, muss der Arbeitsvertrag unter Berücksichtigung der üblichen Kündigungsfristen gekündigt werden, ausser, der Vertrag ist bis Erreichen des Rücktrittsalter befristet. In der Praxis wird der Arbeitsvertrag in solchen Fällen häufig in gegenseitigem Verständnis aufgehoben.

