

Arbeitsrecht

Jürg Friedli

*Arbeitsrecht in Zeiten
von Corona*

SWISS  SNOWSPORTS

Formen von Einzelarbeitsverträgen

Grundsätze:

Mündlich

- Alle Arbeitsverträge mit Ausnahme von Lehrverträgen
- Auch stillschweigend möglich

Schriftlich

- Alle Arbeitsverträge inkl. Lehrverträge

Formen von Einzelarbeitsverträgen Grundsätze:

Befristet

- Endzeitpunkt, bzw. Dauer Arbeitsverhältnis definiert
- Keine Kündigung notwendig
- Bei stillschweigender Fortsetzung:
 - > neues, unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Bsp. Saisonarbeitsverträge

Unbefristet

- Kündigung notwendig
- Achtung:
 - Nach Probezeit mind. 1 Monat!
 - Sperrfristen / Verlängerung der Kündigungsfrist bei Krankheit/Unfall

Formen von Einzelarbeitsverträgen

Grundsätze:

Mit Probezeit

- Grundsätzlich 1 Monat,
kann vertraglich verkürzt oder ausgeschlossen werden,
kann vertraglich auf max. 3 Monate verlängert werden
- Lehrvertrag:
mind. 1 / max. 3 Monate
(ausnahmsweise und nur bei Zustimmung Behörde auf 6
Monate verlängerbar)

Ohne Probezeit

- Sofern vertraglich vereinbart für alle Arbeitsverträge möglich
mit

(Ausnahme Lehrverträge – mindestens 1 Monat zwingend)

Formen von Einzelarbeitsverträgen Grundsätze:

Fixlohn

- Fix bestimmter Lohn für einen Zeitabschnitt (i.d.R. einen Monat)
- i.d.R. Sollarbeitszeit vereinbart (Wochen-, Monats- oder Jahres-arbeitszeit)
- i.d.R. Arbeitseinsätze gemäss vorgängiger Arbeitsplanung

Stundenlohn

- Fix bestimmter Lohn pro Std.
- i.d.R. wird Sollarbeitszeit entsprechend einem vereinbarten Arbeitspensum vorgesehen
- i.d.R. Arbeitseinsätze gemäss vorgängiger Arbeitsplanung

Formen von Einzelarbeitsverträgen

Spezialfall: Vertrag auf Abruf

Echter Vertrag auf Abruf

- Bereitschaftspflicht des Arbeitnehmers
- Verpflichtung den angebotenen Einsatz des Arbeitgebers anzunehmen
- Anspruch auf Bereitschaftslohn (während der Wartezeit)

Unechter Vertrag auf Abruf

- Keine Bereitschaftspflicht des Arbeitnehmers
- Keine Verpflichtung den angebotenen Einsatz des Arbeitgebers anzunehmen
- Kein Anspruch auf Bereitschaftslohn

Pflichten des Arbeitgebers bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Lohnfortzahlungspflicht (Art. 324 a OR) wenn:

- Verhinderung aufgrund Verschulden des Arbeitgebers
- Annahmeverzug Arbeitgeber (bspw. bei einer Freistellung)
- Verhinderung aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers (ohne dessen Verschulden) vorliegen
 - Krankheit
 - Unfall
 - Erfüllung gesetzlicher Pflichten (bspw. Betreuung kranker Kinder 1-3 Tage max)
 - Ausübung eines öffentlichen Amtes

Keine Lohnfortzahlungspflicht wenn:

Verhinderung aufgrund Verschulden des Arbeitnehmers