

Teilzeitarbeit. Ferienkürzung. Kündigung. Austritt.

Themen, mit denen sich jeder Unternehmer gelegentlich auseinandersetzen hat. Das vorliegende Bulletin soll Ihnen diese Aufgaben erleichtern – damit Sie sich auf Ihre Kompetenzen konzentrieren können.

Austritt und Unfallversicherung

Jeder in der Schweiz beschäftigte Arbeitnehmer ist in der Schweiz der Unfallversicherung, kurz UVG, unterstellt. Somit ist der Arbeitnehmer gegen Berufsunfälle, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfälle versichert – letzteres allerdings nur, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt.

Wie aber verhält es sich nach dem Austritt des Arbeitnehmers?

- der Versicherungsschutz endet nach dem 30. Tag, nachdem die versicherte Person den Anspruch auf mindestens den halben Lohn verloren hat (sogenannte Nachdeckung).
- ab diesem Zeitpunkt kann der Versicherungsschutz im selben Rahmen auf der Basis des bisherigen Lohnes um maximal 6 Monate mittels einer Abredeversicherung verlängert werden. Die Prämie dieser Nachdeckung beläuft sich auf ca. CHF 25.00 / Monat.
- der Arbeitgeber ist verpflichtet, den austretenden Arbeitnehmer zu informieren, dass
 - der Versicherungsschutz nach 30 Tagen erlischt
 - er sich selber versichern muss (z.B. bei der Krankenkasse)
 - die Möglichkeit einer Abredeversicherung besteht.

Falls der Arbeitnehmer direkt resp. innerhalb der Nachdeckung

von 30 Tagen eine neue Arbeitsstelle antritt, sind obenerwähnte Punkte hinfällig. Diese kommen nur zum Tragen, falls der Arbeitnehmer nach dem Austritt z.B. auf Arbeitssuche ist, auf Reise geht, etc.

Kündigungen

Im Zeitalter der allgegenwärtigen Kommunikation stellt sich immer öfters die Frage, wie eine Kündigung ausgesprochen werden kann.

Kündigungen können sehr einfach, z.B. mündlich im Gespräch, per E-Mail, per SMS oder durch Einschreiben ausgesprochen werden. Die ersteren Varianten sind eher heikel, da der Kündigende im Streitfall den Eingang beim Empfänger zu beweisen hat.

Auch ist eine Kündigung inhaltlich nicht an Vorgaben gebunden – sie muss nach objektiven Gründen nicht gerechtfertigt sein. Allerdings muss sie, sofern verlangt, schriftlich begründet werden. Zudem ist sie an gewisse Bestimmungen wie z.B. die Kündigungs- und Sperrfrist sowie den sachlichen Kündigungsschutz, also dem Schutz vor missbräuchlicher Kündigung, gebunden. Um aber allfällige arbeitsrechtliche Streitigkeiten im Keim zu ersticken, empfiehlt es sich, jede Kündigung rechtlich und sozialpolitisch korrekt auszusprechen!

Unbezahlter Urlaub und Ferienkürzung

Wenn ein Arbeitnehmer durch sein Verschulden während einem Dienstjahr für mehr als einen Monat an der Arbeit verhindert ist, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (Art. 329b OR).

Gilt dies auch, wenn der Arbeitnehmer während z.B. sechs Wochen unbezahlten Urlaub bezieht?

Nein. Der Arbeitnehmer ist nicht etwa an der Arbeitsleistung verhindert. Er erbringt während der Zeit des unbezahlten Urlaubes keine Arbeit – und hat somit für diese Zeit keinen Anspruch auf Ferien.

Somit wird in diesem Beispiel der Ferienanspruch nicht etwa um einen Zwölftel gekürzt, sondern der Ferienanspruch entsteht gar nicht erst. Tatsächlich beträgt der Restferienanspruch somit in diesem Fall weniger als wenn der jährliche Anspruch um einen Zwölftel gekürzt würde.

Beispiel: Ferienanspruch bei unbezahltem Urlaub

Arbeitswochen pro Jahr:	52
Unbezahlter Urlaub in Wochen:	6
Ferienanspruch in Tagen pro Jahr:	20

20 Tage / 52 x 6 = 2.3 Tage

=> der Ferienanspruch beträgt somit 17.7 Tage

Vorgeholte Arbeitszeit

In einigen Betrieben werden eigentliche Arbeitstage nach oder rund um Feiertage vorgearbeitet. So wird beispielsweise der Freitag nach Auffahrt oder die Tage zwischen Weihnachten und Neujahr unter dem Jahr vorgearbeitet. Was passiert nun, wenn ein Arbeitnehmer diese Tage wohl vorarbeitet, aber nicht mehr beziehen kann, da er den Betrieb entweder verlassen hat oder krank ist?

Austritt unter dem Jahr

Wird das Arbeitsverhältnis unter dem Jahr beendet, hat der Arbeitnehmer Anspruch, dass ihm die erbrachte Vorholzeit mit dem vertraglichen Lohn entschädigt wird, allerdings ohne Überstundenzuschlag.

Krankheit

Weder im Gesetz noch in der richterlichen Praxis ist hier eine Antwort zu finden. Zudem behandelt die Lehre diese Frage kontrovers. Während ein Teil der Lehre dem Arbeitnehmer im Falle einer Krankheit einen Anspruch auf Nachgewährung der vorgeholten Zeit einräumt, spricht der andere Teil dem Arbeitnehmer eine Nachgewährung ab.

Wir empfehlen in der Praxis daher

- alle Arbeitnehmer im Betrieb gleich zu behandeln
- die betriebliche Praxis dauerhaft anzuwenden und
- die betriebliche Praxis im Personal-, im Arbeitszeitreglement oder im Arbeitsvertrag festzuhalten.

Teilzeitarbeit und Feiertage

Wie wird bei einem Angestellten im 80 Prozent Pensum ein Feiertag entschädigt?

Auch diese Frage wird in der Lehre unterschiedlich beurteilt. Ein Teil der Lehrmeinung geht ganz klar davon aus, dass der volle Tag entschädigt werden muss, sollte der Feiertag (oder auch ein allfälliger Krankheitstag) auf einen Tag fallen, an dem der Arbeitnehmer normalerweise arbeitet respektive ein allfälliger Einsatzplan dies so vorsieht. Entsprechend würde ein Feier- oder Krankheitstag gar nicht entschädigt, wenn er auf einen normalerweise freien Tag fällt.

Der andere Teil der Lehre spricht sich dafür aus, dass eine Abwesenheit entsprechend dem Pensum angerechnet werden kann, unabhängig, ob es auf einen freien Tag fällt oder nicht. Somit könnte in diesem Fall in einem Betrieb mit einer Sollzeit pro Tag von 8.5 Stunden 6.8 Stunden rapportiert werden, wenn die Anstellung 80 Prozent beträgt.

Auch hier lautet daher unsere Empfehlung

- alle Arbeitnehmer im Betrieb gleich zu behandeln
- die betriebliche Praxis dauerhaft anzuwenden und
- die betriebliche Praxis im Personal-, im Arbeitszeitreglement oder im Arbeitsvertrag festzuhalten.

Gerne stehen Ihnen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kompetent zur Seite.

In eigener Sache



Prüfungserfolg

Herr Silvano Moretti hat die anspruchsvolle Berufsprüfung zum Fachmann im Finanz- und Rechnungswesen mit eidgenössischem Fachausweis mit sehr gutem Erfolg bestanden. Silvano Moretti betreut

als Fachmann Treuhand seit 2005 in der Partner Treuhand AG in Sursee unsere geschätzte Kundschaft. Wir gratulieren Silvano herzlich zu diesem tollen Erfolg!

partner≡treuhand

Partner Treuhand Luzern
Partner Treuhand Sursee
Partner Treuhand Hochdorf
Partner Treuhand Willisau
Partner Treuhand EDV plus
www.partnertreuhand.ch

Telefon 041 227 37 37
Telefon 041 926 70 20
Telefon 041 914 30 50
Telefon 041 972 80 50
Telefon 041 227 37 20
info@partnertreuhand.ch

Signature: _____
Date: _____