



Arbeitsrechtliche Rechtsprechung in jüngster Vergangenheit

Die nachfolgende Zusammenfassung gibt – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – eine Übersicht über wichtige arbeitsrechtliche Entscheide in jüngster Vergangenheit.

Berechnung der Entschädigungszahlung bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung

Wird einem Mitarbeiter fristlos gekündigt, ohne dass dafür ein wichtiger Grund gegeben ist, gilt das Arbeitsverhältnis zwar als gekündigt, doch hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Verdienst, den er gehabt hätte, wenn das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt worden wäre. Schwankte das Einkommen von Monat zu Monat, ist für die Berechnung der Entschädigung vom durchschnittlichen Verdienst im vorangegangenen Jahr auszugehen. Ab Zeitpunkt der fristlosen Entlassung ist die Entschädigung zu verzinsen (BGE 4A_474/2010).

Fristlose Entlassung wegen wahrheitswidrigen Angaben im Vorstellungsgespräch

Weil ein Mitarbeiter im Rahmen des Vorstellungsgesprächs wahrheitswidrige Angaben betreffend seine bisherige Anstellung und Berufserfahrung machte, wurde ihm fristlos gekündigt. Im konkreten Fall ging es um ein Direktionsmitglied, welcher kollektivzeichnungs berechtigt und unter anderem für die Akquisition neuer Kunden zuständig war. Von einem Mitarbeiter in einer solchen Funktion wird ein besonderes Vertrauen bezüglich Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit erwartet. Unabhängig von seiner tatsächlichen Arbeitsleistung ist deshalb im konkreten Fall das Verschweigen der längeren Arbeitslosigkeit, der Verlust der letzten Stelle wegen ungenügender Leistungen sowie das wahrheitswidrige Behaupten von Kundenkontakten als Vertrauensbruch ausreichend, um eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses für unzumutbar zu werten. Aus diesem Grund war die fristlose Kündigung gerechtfertigt (BGE 4A_569/2010).





Während der Arbeitszeit aufgewendete Zeit für eine Ausbildung

Absolviert der Arbeitnehmer eine Ausbildung, welche nicht für seine aktuelle Anstellung notwendig ist, kann er mit dem Arbeitgeber vereinbaren, während der Ausbildungstage unbezahlten Urlaub zu beziehen oder die Abwesenheiten ohne Lohneinbusse zu kompensieren. Es kann auch vereinbart werden, dass die Abwesenheiten weder kompensiert noch vom Lohn abgezogen werden. Der Arbeitgeber darf jedoch in diesem Fall seine Leistung an eine gestaffelte Rückzahlungsverpflichtung in Bezug auf den für die Ausbildungszeit bezahlten Lohn knüpfen, wenn der Mitarbeiter das Unternehmen vor der vereinbarten Zeit verlässt (BGE 4D_13/2011).

Rechtsfolgen einer mangelhaften Konsultation der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen

Das Arbeitsrecht sieht vor, dass bei Massenentlassungen zwingend die Arbeitnehmersvertretung oder, falls eine solche nicht vorhanden ist, die Arbeitnehmer konsultiert werden müssen. Diese Informations- und Konsultationsrechte stehen nicht nur den von den beabsichtigten Kündigungen betroffenen Mitarbeitern, sondern sämtlichen Arbeitnehmern eines Betriebes, unabhängig von deren Funktion oder hierarchischen Stellung, zu. Wird die Konsultation der Arbeitnehmer nicht durchgeführt, sind die in der Folge ausgesprochenen Kündigungen missbräuchlich. Dasselbe gilt für unvollständige oder irreführende Konsultationen. Sind die Kündigungen wegen fehlender Konsultation missbräuchlich, können Entschädigungen in der Höhe von bis zu zwei Monatslöhnen die Folge sein. Bei der Bemessung der Entschädigungshöhe ist der Grundsatz von Recht und Billigkeit zu berücksichtigen. Dies bedeutet, dass insbesondere die Schwere der Verfehlung von Seiten des Arbeitgebers gegenüber der Gesamtheit der Arbeitnehmer, aber auch die Höhe des Monatsgehalts und die Schwere der Beeinträchtigung des konkret betroffenen Arbeitnehmers, falls ihn eine gewisse Besonderheit trifft, in Erwägung zu ziehen sind (BGE 4A_173/2011).





Verjährung von Ferienansprüchen

Ferienansprüche verjähren für jedes Dienstjahr einzeln, wobei die Verjährungsfrist fünf Jahre beträgt. Die Frist beginnt mit der Fälligkeit des Anspruchs zu laufen, das heisst mit dem vertraglich vorgesehenen oder dem vom Arbeitgeber bestimmten Zeitpunkt des Ferienbezugs. Fehlt eine vertragliche Regelung oder hat der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Ferienbezugs nicht bestimmt, tritt die Fälligkeit am letzten Tag des Dienstjahres ein, in welchem der vollständige Ferienbezug innerhalb desselben Dienstjahres noch möglich ist. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können aber auch vereinbaren, dass die Fälligkeit des Ferienanspruchs auf das Ende eines jeden Kalenderjahres gesetzt wird (BGE 4A_44/2010).

Stillschweigende Abänderung eines Arbeitsvertrages

Reagiert ein Arbeitnehmer nicht auf den Antrag eines Arbeitgebers bezüglich eine Lohnkürzung, kann nicht von einer stillschweigenden Zustimmung ausgegangen werden. Eine stillschweigende Annahme liegt nur vor, wenn nach den Umständen eine ausdrückliche Zustimmung nicht erwartet werden kann und der Antrag nicht innerhalb einer angemessenen Frist abgelehnt wird. Wenn für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von seiner stillschweigenden Zustimmung ausgeht und der Arbeitgeber andernfalls Massnahmen wie zum Beispiel eine Kündigung veranlassen würde, muss der Arbeitnehmer innert angemessener Frist mitteilen, dass er die Lohnkürzung nicht akzeptiert. Unterlässt er dies, führt sein Stillschweigen zur Vertragsabänderung (BGE 4A_223/2010).

Nichtigkeit einer Aufhebungsvereinbarung

Eine Aufhebungsvereinbarung, die vom Arbeitgeber vorgeschlagen wurde, ist nichtig, wenn dem Arbeitnehmer keine genügende Bedenkzeit eingeräumt wurde und dieser zudem wegen Umstrukturierungen im Betrieb unter starkem Druck stand. Im vorliegenden Fall war der Arbeitnehmer ausserdem gesundheitlich geschwächt, weshalb er verstärkt dem Druck des Arbeitgebers ausgesetzt war (BGE 4A_376/2010)





Anrechnung von Pikettdienst

Die Anrechnung des Pikettdienstes als Arbeitszeit hängt davon ab, ob er innerhalb oder ausserhalb eines Betriebes geleistet wird. Muss der Arbeitnehmer im Betrieb bleiben oder innerhalb einer sehr kurzen Frist nach dem Anruf einsatzbereit sein so dass er deshalb den Betrieb kaum verlassen kann, wird er nicht von seiner Freizeit profitieren. Rufbereitschaft ist in diesen Fällen, wenn auch mit einer gegenüber dem Grundlohn reduzierten Entschädigung, vergütungspflichtig. Kann der Mitarbeiter dagegen den Pikettdienst von zu Hause aus leisten und sowohl Sozialkontakte pflegen als auch Freizeitbeschäftigungen nachgehen, zählen lediglich die effektiven Arbeitseinsätze als Arbeitszeit (BGE 4A_523/2010 und BGE 4A_2009/2010).

Maria Spanò

