

Arbeitsrecht in der Zahnarztpraxis

Stefanie Meier-Gubser

SSO Campus

24. September 2021, Kubus Eventlokal, Bern

Ein Überblick

Programm

- **Der Arbeitsvertrag**
 - Inhalt und Regelung
 - Abschluss und Zustandekommen
 - Verschiedene Formen
- **Rechte und Pflichten der Vertragsparteien**
 - Arbeitsleistung
 - Lohn
 - Sorgfalts- und Treuepflicht des Arbeitnehmers
 - Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin
 - Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers
 - Arbeitszeit
 - Ferien und Urlaub
 - Arbeitsunfähigkeit
- **Beendigung (und Änderung) des Arbeitsvertrags**
 - Beendigungsmöglichkeiten
 - Kündigung und Kündigungsschutz
 - Änderung des Arbeitsvertrags

Programm

■ **Der Arbeitsvertrag**

- Inhalt und Regelung
- Abschluss und Zustandekommen
- Verschiedene Formen

■ **Rechte und Pflichten der Vertragsparteien**

- Arbeitsleistung
- Lohn
- Sorgfalts- und Treuepflicht des Arbeitnehmers
- Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin
- Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers
- Arbeitszeit
- Ferien und Urlaub
- Arbeitsunfähigkeit

■ **Beendigung (und Änderung) des Arbeitsvertrags**

- Beendigungsmöglichkeiten
- Kündigung und Kündigungsschutz
- Änderung des Arbeitsvertrags



Der Arbeitsvertrag

Inhalt und Regelung

- (Persönliche) Arbeitsleistung gegen Lohn
- gesetzliche Regelung
 - Art. 319 ff. OR
 - Arbeitsgesetz (inkl. Verordnungen)
- Einzelarbeitsvertrag (inkl. Personalreglement)

Abschluss und Zustandekommen

- Abschluss ist formfrei möglich
 - mündlich
 - stillschweigend / konkludent
- in der Regel: Schriftlicher Einzelarbeitsvertrag (evtl. inkl. Personalreglement)

Verschiedene Formen

schriftlich
mündlich
lehrvertrag
stundenlohn
teilzeit
maushilfe
abruf
vollzeit
unbefristet
monatslohn
befristet

Mit den Worten des Gesetzes

Art. 319 OR - Begriff

¹ Durch den Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte *Zeit* zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes, der nach *Zeitabschnitten* (Zeitlohn) oder nach der geleisteten Arbeit (Akkordlohn) bemessen wird.

² Als Einzelarbeitsvertrag gilt auch der Vertrag, durch den sich ein Arbeitnehmer zur regelmässigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit (Teilzeitarbeit) im Dienst des Arbeitgebers verpflichtet.

Mit den Worten des Gesetzes

Art. 320 OR - Entstehung

- ¹ Wird es vom Gesetz nicht anders bestimmt, so bedarf der Einzelarbeitsvertrag zu seiner Gültigkeit keiner besonderen Form.
- ² Er gilt auch dann als abgeschlossen, wenn der Arbeitgeber Arbeit in seinem Dienst auf Zeit entgegennimmt, deren Leistung nach den Umständen nur gegen Lohn zu erwarten ist.
- ³ Leistet der Arbeitnehmer in gutem Glauben Arbeit im Dienste des Arbeitgebers auf Grund eines Arbeitsvertrages, der sich nachträglich als ungültig erweist, so haben beide Parteien die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in gleicher Weise wie aus gültigem Vertrag zu erfüllen, bis dieses wegen Ungültigkeit des Vertrages vom einen oder andern aufgehoben wird.

Programm

- **Der Arbeitsvertrag**
 - Inhalt und Regelung
 - Abschluss und Zustandekommen
 - Verschiedene Formen
- **Rechte und Pflichten der Vertragsparteien**
 - Arbeitsleistung
 - Lohn
 - Sorgfalts- und Treuepflicht des Arbeitnehmers
 - Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin
 - Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers
 - Arbeitszeit
 - Ferien und Urlaub
 - Arbeitsunfähigkeit
- **Beendigung (und Änderung) des Arbeitsvertrags**
 - Beendigungsmöglichkeiten
 - Kündigung und Kündigungsschutz
 - Änderung des Arbeitsvertrags



Rechte und Pflichten
der Vertragsparteien

Arbeitsleistung

- persönliche Arbeitspflicht (ausser es sei etwas anderes vereinbart)
- vertraglich übernommene Arbeit

Lohn (I)

- Geschuldet ist der vertraglich vereinbarte (oder übliche) Lohn
 - fix
 - variabel
- in der Regel Monatslohn oder Stundenlohn
- Kein automatischer Teuerungsausgleich
- Weiteres:
 - (Provision auf bestimmten Geschäften)
 - 13. und 14. Monatslohn
 - (echte und unechte) Gratifikation
 - Anteil am Geschäftsergebnis
 - „Bonus“
 - Zulagen

Lohn (2)

- Abzüge
 - Sozialversicherungsbeiträge
 - PK-Beiträge
 - Quellensteuer
 - evtl. KTG-Prämien / NBU-Prämien
- gegebenenfalls Familienzulagen
- Auszahlung am Ende jedes Monats

Sorgfalts- und Treuepflicht des Arbeitnehmers

Sorgfaltspflicht

- sorgfältige Ausführung der übertragenen Arbeiten
- fachgerechte Bedienung und sorgfältige Behandlung von Maschinen, Geräten, Einrichtungen, Anlagen, Fahrzeugen

Treuepflicht

- Wahrung der berechtigten Arbeitgeberinteressen
- vertragliches Konkurrenzverbot
- Geheimhaltungspflicht über das Arbeitsvertragsende hinaus
- Berufsgeheimnis (Art. 321 StGB)

Mit den Worten des Gesetzes

Art. 321a OR – Sorgfalts- und Treuepflicht

¹ Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

² Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.

³ Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert.

⁴ Der Arbeitnehmer darf geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin

- Persönlichkeitsschutz (Schutz der Integrität des Arbeitnehmers)
- Gesundheitsschutz
- Wahrung der Sittlichkeit
- Verbot der sexuellen Belästigung
- ...

Mit den Worten des Gesetzes

Art. 328 OR – Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

¹ Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

² Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann

Arbeitszeit und Mehrarbeit

Überzeit

- wöchentliche Höchstarbeitszeit in Zahnarztpraxis: 50 Stunden / Woche
- darüber hinaus geleistete Zeit ist Überzeit
 - Kompensation 1:1
 - Auszahlung 1:1.25
- maximal 140 Überzeitstunden / Jahr

Überstunden

- vereinbarte Arbeitszeit (Normalarbeitszeit): Vertrag
- darüber hinaus geleistete Zeit ist Überstundenarbeit
 - vertragliche schriftliche Regelung betreffend Kompensation und Auszahlung beachten
 - wenn keine Regelung: Kompensation im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder Auszahlung 1:1.25

⇒ *Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Mehrarbeit verpflichtet, soweit sie ihm zumutbar ist.*

Ferien und Urlaub

- Ferienanspruch
 - mind. 4 Wochen / Dienstjahr
 - bis zum vollendeten 20. Altersjahr mind. 5 Wochen / Dienstjahr
 - anteilmässig (pro rata temporis) bei unterjährigem Arbeitsverhältnis
 - Arbeitgeberin setzt Bezugszeitpunkt fest (unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen)
 - muss in natura bezogen werden
- Urlaub
 - übliche freie Tage
 - Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub
 - (Kurz-)Betreuungsurlaub für Angehörige
 - Betreuungsurlaub für gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kinder

Arbeitsunfähigkeit

- Lohnfortzahlung bei Krankheit
 - nach Gesetz (100% während beschränkter Zeit ⇔ Skalen)
 - gleichwertige Krankentaggeldlösung (80% während max. 720/730 Tage innerhalb einer Rahmenfrist von 900 Tagen)
- Lohnfortzahlung bei Unfall (obligatorische Versicherung)
 - 80%
- Beweispflicht für Arbeitsunfähigkeit liegt beim Arbeitnehmer (Arztzeugnis)

Programm

- **Der Arbeitsvertrag**
 - Inhalt und Regelung
 - Abschluss und Zustandekommen
 - Verschiedene Formen
- **Rechte und Pflichten der Vertragsparteien**
 - Arbeitsleistung
 - Lohn
 - Sorgfalts- und Treuepflicht des Arbeitnehmers
 - Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin
 - Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers
 - Arbeitszeit
 - Ferien und Urlaub
 - Arbeitsunfähigkeit
- **Beendigung (und Änderung) des Arbeitsvertrags**
 - Beendigungsmöglichkeiten
 - Kündigung und Kündigungsschutz
 - Änderung des Arbeitsvertrags



Beendigung (und
Änderung) des
Arbeitsverhältnisses

Beendigungsmöglichkeiten

1. Ablauf der Befristung
2. Ordentliche Kündigung
 - durch Arbeitnehmer
 - durch Arbeitgeberin
3. Fristlose Kündigung (Kündigung aus wichtigem Grund)
 - durch Arbeitnehmer
 - durch Arbeitgeberin
4. Tod des Arbeitnehmers
5. Aufhebungsvertrag (gegenseitige Übereinkunft)

Ordentliche Kündigung (Einhaltung von Kündigungsfrist und –termin)

- Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber dürfen keine unterschiedlichen Kündigungsfristen vereinbart werden (im Zweifelsfall gilt die längere Frist)
- während der Probezeit
 - Vertrag: beliebig betreffend Frist und Termin
 - Gesetz: 7 Tage auf jeden Zeitpunkt
- nach Ablauf der Probezeit
 - Vertrag: mind. 1 Monat Frist, Termin beliebig
 - Gesetz: je nach Dienstalter 1, 2 oder drei Monate auf Monatsende

Fristlose Kündigung

- nur aus wichtigem Grund (ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht zumutbar)
- kurze Bedenk- und Abklärungsfrist
- falls ungerechtfertigt:
 - keine rechtliche Umwandlung in ordentliche Kündigung
 - Pönale (Schadenersatz)

Kündigungsschutz

- nur bei ordentlicher Kündigung
- in der Praxis regelmässig nur bei Arbeitgeberkündigungen
- zeitlicher Kündigungsschutz (Sperrfristen)
 - Rechtsfolge bei Arbeitgeberkündigung während Sperrfrist: Nichtigkeit
 - Rechtsfolge bei Eintritt Sperrfrist nach gültig erfolgter Kündigung während Kündigungsfrist: Unterbruch / Verlängerung der Kündigungsfrist
- sachlicher Kündigungsschutz (Missbräuchlichkeit)
 - Rechtsfolge bei Verletzung: Pönale (Schadenersatz)

Sperrfristen

- Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers
 - im ersten Dienstjahr: max. 30 Kalendertage
 - im zweiten bis fünften Dienstjahr: max. 90 Kalendertage
 - ab dem sechsten Dienstjahr: max. 180 Kalendertage
- während Schwangerschaft + 16 Wochen nach Geburt (und während verlängertem MSU)
- während Anspruch auf Betreuungsurlaub für gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind
- während obligatorischem schweizerischem Militär-, Schutz- oder Zivildienst (bei einer Dauer von mehr als elf Tagen +/- vier Wochen)
- während vom Arbeitgeber bewilligter Teilnahme an Hilfsaktion des Bundes im Ausland

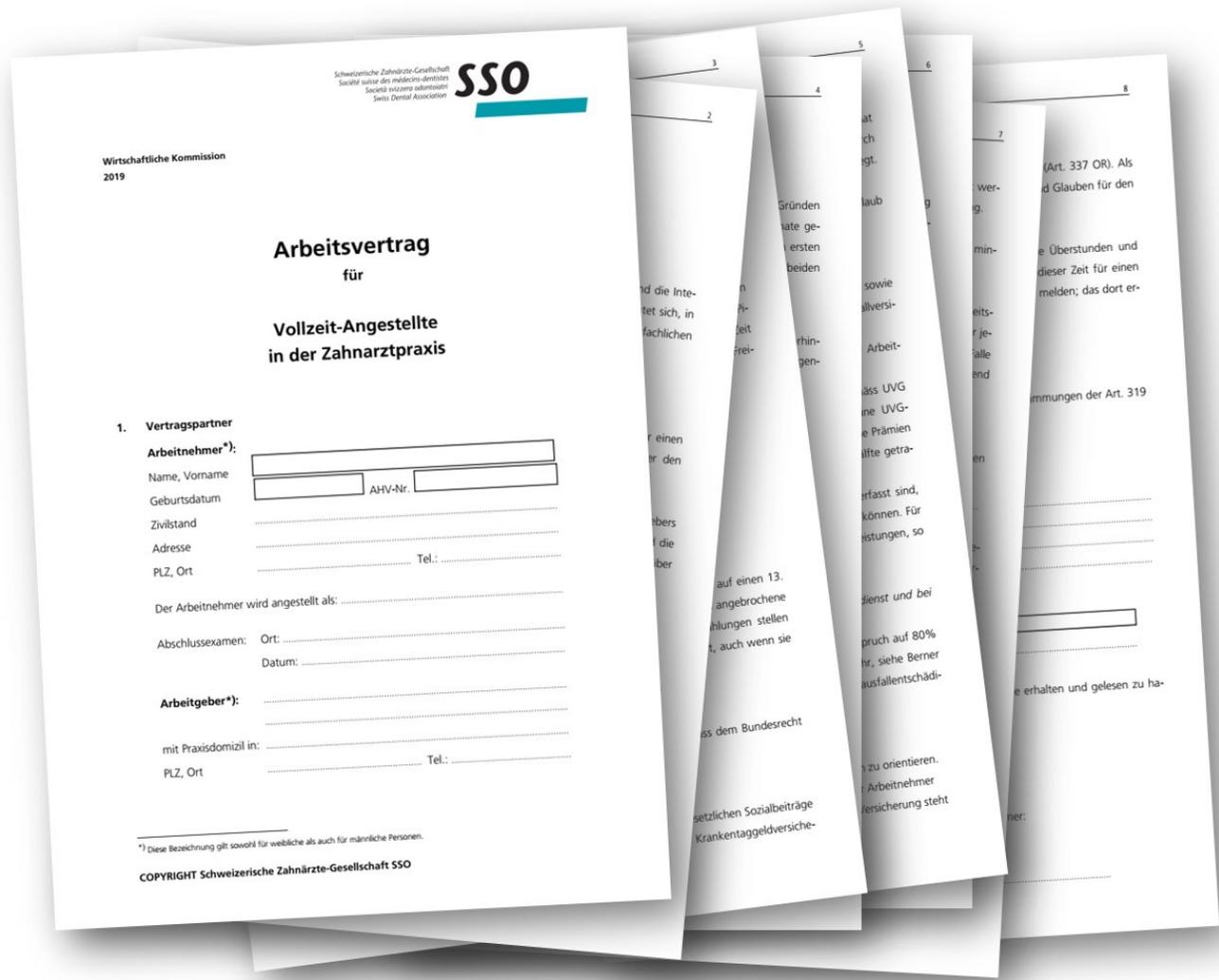
Änderung des Arbeitsvertrags

- einvernehmliche Änderung jederzeit möglich
- einseitige Änderung bedarf einer Änderungskündigung (ausser bei minderen Änderungen)



?





Muster SSO
(inkl. Erläuterungen)

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Stefanie Meier-Gubser
advokatur56 ag
Schwarztorstrasse 56
Postfach 530
3000 Bern 15

 meier-gubser@advokatur56.ch
 ++41 31 387 37 87
 www.linkedin.com/in/meier-gubser/