

Aktuelle Beiträge unserer Juristin lic. iur. Estelle Schmutz-Giger

Wichtige Tipps rund um die Freistellung:

Im Gesetz ist die Freistellung nicht explizit geregelt und es existiert dafür auch keine Formvorschrift. Wurde im Arbeitsvertrag eine Formvorschrift vereinbart, gilt diese auch für die Freistellung, da die vereinbarten Pflichten verändert werden. Es ist daher empfehlenswert aus Beweisgründen, die Freistellungserklärung schriftlich zu verfassen und von beiden, d.h. vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer unterzeichnen zu lassen.



Ferner ist zu beachten, dass bei der Freistellung der Arbeitnehmer entweder auf Abruf oder unwiderruflich freigestellt werden kann. Bei der Freistellung auf Abruf hat sich der Arbeitnehmer für einen allfälligen Abruf bereit zu halten und kann über seine Zeit nicht frei verfügen. Ein Bezug von Ferien ist damit nicht vereinbar. Mit der unwiderruflichen Freistellung kann der Arbeitnehmer über seine Zeit frei verfügen, d.h. er darf seine Ferien beziehen. Der Ferienbezug hängt jedoch von der Anzahl Ferientage und der Freistellungsdauer ab.

Empfehlung: Falls ein Arbeitnehmer freigestellt wird, soll die Freistellung in einer Freistellungsvereinbarung schriftlich geregelt werden. Überdies soll die Freistellung konkretisiert werden, d.h. ob es sich um eine Freistellung auf Abruf oder ob es sich um eine unwiderrufliche Freistellung handelt.

Ist der Lohn bei Minusstunden geschuldet?



Falls ein Arbeitnehmer weniger Stunden arbeitet als vertraglich vereinbart wurde, wird von Minusstunden gesprochen. Ist in so einem Fall ein Lohnabzug zulässig?

Beim Arbeitsvertrag handelt es sich um einen sogenannten Austauschvertrag, dem ein Gegenseitigkeitsverhältnis von Lohnanspruch und Arbeitsleistung zugrunde liegt. Der Grundsatz lautet somit „ohne Arbeit kein Lohn“. Aufgrund dessen ist der Arbeitgeber grundsätzlich berechtigt, Minusstunden vom Gehalt des Arbeitnehmers abzuziehen. Es gilt jedoch folgende Ausnahme von diesem Grundsatz:

Falls der Arbeitgeber selber dafür verantwortlich ist, dass die Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer nicht erbracht werden kann, d.h. es trifft den Arbeitnehmer kein Verschulden (z.B. bei Betriebsstörungen, Unterbrechung der Stromversorgung etc.) darf der Arbeitgeber den Lohn nicht zurückbehalten.

Somit ist der Arbeitgeber ohne anderslautende vertragliche Vereinbarung stets berechtigt, diejenigen Minusstunden, die der Arbeitnehmer zu verantworten hat, vom Lohn in Abzug zu bringen (z.B. trotz genügender Arbeit zu spät zur Arbeit erschienen).

Empfehlung: Um allfällige Streitigkeiten zu vermeiden, lohnt es sich, die Minusstunden-Problematik im Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten und bestehende Minusstunden unverzüglich jeweils am Ende des betreffenden Monats vom Lohn abzuziehen.