

JURISTISCHER NEWSLETTER



Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



Newsletter vom 4. September 2024

Die Themen:

1. Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit
2. Gesetzesprojekte: Ausweitung diverser Urlaube
3. Unsere Antworten auf Ihre Fragen
4. Einladung zu unseren nächsten Fortbildungen

Kündigung bei Krankheit

Wenn der Arbeitnehmende krank ist, kann er während einer bestimmten Zeit nicht entlassen werden. Im ersten Dienstjahr beträgt die Sperrfrist 30 Tage, vom 2. bis im 5. Dienstjahr 90 Tage und ab dem 6. Dienstjahr 180 Tage. Einige Gesamtarbeitsverträge (GAV) sind restriktiver.

Das Bundesgericht hat kürzlich entschieden, dass dieser Schutz bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit nicht anwendbar ist. Oder anders gesagt: Wenn der Arbeitnehmende die konkreten Aufgaben in seinem Unternehmen nicht erledigen kann, aber bei einer anderen Arbeitgeberin arbeiten könnte und auch in seinem Privatleben nicht eingeschränkt ist, kann das Unternehmen ihn ohne Beachtung der Sperrfristen entlassen.

Diese Rechtsprechung ist zu begrüßen. Der zeitliche Kündigungsschutz wurde eingeführt um zu verhindern, dass eine Person in einem Zeitpunkt ihre Stelle verliert, in dem sie wegen ihrer Gesundheitsbeeinträchtigung wenig Chancen hat, eine neue zu finden. Diese Begründung führt aber ins Leere, wenn der Arbeitnehmende zwar beim aktuellen Arbeitgeber an der Arbeit verhindert ist, aber in einem anderen Unternehmen tätig sein könnte.

Mehr Infos im Info Patronale:

[Artikel](#)

Zusammenfassung im Video :



[Zum Video](#)

Gesetzesprojekte

Ausweitung diverser Urlaube

Anfang des Jahres beauftragte das Parlament den Bundesrat, den unbezahlten Jugendurlaub von einer auf zwei Wochen zu verlängern, um das freiwillige Engagement von Jugendlichen zu fördern.

In derselben Session beschlossen die Parlamentarier, die Situation von Müttern zu verbessern, die unmittelbar nach der Geburt länger im Spital bleiben müssen. Derzeit können der Mutterschaftsurlaub und die Mutterschaftentschädigung bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen aufgeschoben werden, aber es gibt keine Regelung für den Fall, dass die Mutter im Spital bleiben muss.

Schliesslich hat das Parlament in der Sommersession entschieden, den Vaterschaftsurlaub zu gewähren, wenn das Kind tot geboren wird, bei der Geburt oder innerhalb von 14 Tagen nach der Geburt stirbt. Derzeit endet der Vaterschaftsurlaub, sobald das Kind stirbt.

Der Bundesrat muss diese Motionen nun umzusetzen.

Ihre Fragen - Unsere Antworten

In dieser Rubrik präsentieren wir Ihnen eine Auswahl an Fragen, die uns von unseren Mitgliedern gestellt wurden.

Jemand hat bei uns ein Praktikum absolviert und wir haben dieser Person einen Lehrvertrag angeboten. Können wir eine Probezeit vorsehen?

Ja, dies ist sogar obligatorisch. Gemäss Art. 344a OR muss bei einem Lehrvertrag eine Probezeit zwischen 1 und 3 Monaten vorgesehen werden. Diese Regel wird als zwingend erachtet und ist auch anwendbar, wenn sich die Parteien schon kennen.

Das Gesetz verlangt, dass unser Personal uns regelmässig

Stratregisterauszüge vorlegt. Wer bezahlt diese?

Kosten, welche das öffentliche Recht dem Arbeitgeber auferlegt, werden als Kosten erachtet, welche durch die Ausübung der Arbeit verursacht werden. Aus rein juristischer Sicht sind die Kosten deshalb vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Unser GAV sieht bei Krankheit einen Karenztag vor. Ist dieser auch anwendbar, wenn das Kind des Arbeitnehmenden krank ist?

Nein, der Karenztag ist nur bei Krankheiten des Arbeitnehmenden anwendbar. Ist das Kind krank und ein Elternteil muss zu Hause bleiben, ist der volle Lohn auch am 1. Tag geschuldet.

Unsere nächsten Veranstaltungen

Fortbildung Rechtzeitig und wirksam auf Arbeitsplatzkonflikte reagieren

17. September 2024 – 8 bis 11.30 Uhr



Konflikte gibt es in allen Unternehmen. Streit im Projektteam, Mitarbeitende, die nicht mehr miteinander sprechen, häufige Absenzen, grosse Personalfluktuation... Konflikte können sich offen zeigen oder eher versteckt sein. Als Unternehmensleiter oder Kader sind Sie angehalten diese zu erkennen, sich aktiv darum zu kümmern und zu versuchen, sie zu lösen. Aber wie genau? Unsere Fortbildung gibt Ihnen Ansätze.

Anmeldung

Business-Breakfast Aktuelle HR-Rechtsprechung Herbstausgabe 2024

1. Oktober 2024 – 7 bis 8.30 Uhr



Die Rechtsprechung im Arbeitsrecht entwickelt sich ständig weiter, und es ist wichtig, dass Sie informiert bleiben, damit Sie die Personalfälle in Ihrem Unternehmen korrekt abhandeln können. Nehmen Sie an unserem Zmorge vom 1. Oktober teil! Zwischen Kaffee und Gipfeli stellen wir Ihnen einige wichtige Urteile vor, welche das Bundesgericht in den letzten Monaten gefällt hat und die Ihr Unternehmen betreffen könnten. Die Veranstaltung findet auf Französisch statt. Fragen können auch auf Deutsch gestellt und beantwortet werden. Die Teilnahme ist vor Ort oder online möglich.

[Anmeldung](#)



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



ADRESSE

Freiburg Arbeitgeberverband
Spitalgasse 15
Postfach 592
1701 Freiburg

KONTAKT

+41 26 350 33 00
www.upcf.ch
office@upcf.ch

Cet e-mail a été envoyé à {{ contact.EMAIL }}
[Se désinscrire](#)

© 2023 UPCF