



Frühjahrssemester 2022: Übungen im Arbeitsrecht, Fall 6

GAV

Die X. AG mit Sitz in Luzern ist im Bereich des Detailhandels tätig und beschäftigt rund 180 Mitarbeitende. Als Mitglied des entsprechenden Arbeitgeberverbands Y untersteht sie einem nicht allgemeinverbindlich erklärten Branchen-Gesamtarbeitsvertrag (GAV), den der Verband Y mit der Gewerkschaft Z geschlossen hat. Dieser GAV enthält unter anderem folgende Bestimmungen:

Art. 3 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Gesamtarbeitsvertrag findet auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anwendung, welche in einem beteiligten Unternehmen angestellt sind. Ausgenommen sind einzig die höheren leitenden Angestellten und die Lernenden.

Art. 20 13. Monatslohn

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn, zahlbar jeweils spätestens mit der Dezemberlohnzahlung. Bei unterjähriger Anstellung besteht ein Anspruch pro rata temporis.

Art. 22 Ärztliches Zeugnis bei Krankheit oder Unfall

Ab dem dritten Tag einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein ärztliches Zeugnis vorzulegen, das ihre Arbeitsverhinderung bestätigt.



Art. 27 Kündigungsschutz für Mitglieder der Personalkommission

Es ist verboten, Mitglieder der Personalkommission wegen Ausübung dieser Tätigkeit zu diskriminieren oder zu entlassen.

A, seit acht Jahren bei der X. AG als Lagermitarbeiter tätig, ist zwar nicht Mitglied der Gewerkschaft Z, dafür aber umso engagierteres Mitglied der unternehmensinternen Personalkommission, einer im Sinne des Mitwirkungsgesetzes gewählten Arbeitnehmervertretung. In dieser Funktion gerät er wiederholt mit der Geschäftsleitung aneinander, weil er sich pointiert gegen die Einführung eines neuen Jahresarbeitszeitmodells wehrt. Nachdem A seine Arbeitskollegen via E-Mail auffordert, die entsprechenden Vertragsanpassungen nicht zu unterzeichnen, platzt der Geschäftsleitung der Kragen und sie kündigt das Arbeitsverhältnis im November 2017 unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist von drei Monaten und sofortiger Freistellung auf den 28. Februar 2018. In der Folge verlangt A mit Unterstützung seiner Rechtsschutzversicherung und unter Hinweis auf Art. 27 des GAV die Rücknahme der Kündigung und bietet seine Arbeitsleistung an. Ferner fordert er für die acht Jahre seiner Anstellung den 13. Monatslohn, der ihm über all die Jahre nicht ausbezahlt worden sei (was zutrifft).

Frage: Wie beurteilen Sie die Rechtslage und die Prozessaussichten von A?

Variante 1

Der GAV enthält eine weitere Kündigungsschutzbestimmung:

Art. 26 Kündigungsschutz bei Entlassung wegen Leistung und Verhalten

Ab dem zweiten Dienstjahr ist eine Entlassung wegen Leistung und Verhalten erst zulässig, wenn vorgängig eine schriftliche Verwarnung erfolgt ist und sich der/die Betroffene innert der angesetzten Bewährungsfrist von längstens 12 Monaten nicht bewährt. Bei Vorliegen einer schwerwiegenden Pflichtverletzung kann auch ohne Verwarnung gekündigt werden. Vorbehalten bleibt Art. 337 OR.



B, 50-jährig und Mitglied der Gewerkschaft Z, ist seit bald 20 Jahren bei der X. AG angestellt. Als heissblütiger Fussballfan will er um keinen Preis die TV-Übertragung des WM-Halbfinalspiels seiner Lieblingsmannschaft verpassen. Unglücklicherweise hat die Geschäftsleitung für den fraglichen Abend wegen einer unaufschiebbaren Inventur Abendarbeit angeordnet. Weil B weiss, dass er gestützt auf Art. 22 GAV für einen Tag Absenz kein ärztliches Zeugnis vorlegen muss, meldet er sich am Spieltag kurzerhand krank. Sein Pech ist, dass er einige Tage später einem zu redseligen Arbeitskollegen in der Zünipause von seinem Coup erzählt, sodass der Schwindel einige Tage später auffliegt. Darauf spricht die X. AG die ordentliche Kündigung aus. Damit ist B nicht einverstanden. Er gibt zwar seinen Fehler zu, doch könne bei weitem nicht von einer schwerwiegenden Pflichtverletzung im Sinne von Art. 26 GAV gesprochen werden. Infolgedessen hätte die X. AG vorher eine Verwarnung aussprechen müssen. Demzufolge erweise sich die Kündigung als nichtig.

Frage: Liegt B mit seiner Einschätzung richtig?

Variante 2

Aufgrund einer periodischen Überprüfung stellt die für den GAV zuständige paritätische Kommission fest, dass die X. AG wiederholt gegen die Mindestlohnbestimmungen des GAV verstossen hat. Die paritätische Kommission fasst daher gestützt auf die einschlägigen Bestimmungen des GAV einen Beschluss, mit dem sie die X. AG zur Zahlung einer Konventionalstrafe im Betrag von Fr. 20'000.— verpflichtet. Die X. AG empfindet diesen Beschluss als Frechheit. Sie ist nicht nur inhaltlich mit dem Verdikt nicht einverstanden, sondern stösst sich auch daran, dass der Beschluss noch nicht einmal eine Rechtsmittelbelehrung enthalte. So wisse sie gar nicht, wie, bei wem und innert welcher Frist sie sich dagegen wehren könne.

Frage: Was muss die X. AG tun, um gegen den Beschluss vorzugehen?