



Frühjahrssemester 2022: Übungen im Arbeitsrecht, Fall 2

«Ausser Spesen nichts gewesen»

O ist seit Anfang 2010 als „Country Manager Schweiz“ für die S. AG tätig. Er kann seine Arbeitszeiteinteilung sehr frei gestalten, da im Unternehmen gleitende Arbeitszeit gilt. Mit Schreiben vom 25. Juni 2018 kündigt die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist von sechs Monaten auf den 31. Dezember 2018. Ab dem 19. Juli 2018 bis zum 31. Oktober 2018 ist O gemäss ärztlichem Attest arbeitsunfähig. Mit Schreiben vom 18. November 2018 wird er für die Restdauer des Arbeitsverhältnisses von der Arbeit freigestellt.

Im Zuge der Vertragsauflösung kommt es zu Meinungsverschiedenheiten über verschiedene offene Forderungspositionen. Dazu gehört auch eine Spesenforderung von O. Konkret geht es um Benzinkosten im Betrag von Fr. 710.— für während der Freistellung bzw. Arbeitsunfähigkeit getätigte Privatfahrten. Im Arbeitsvertrag ist dazu vorgesehen, dass die S. AG die Kosten für den Geschäftswagen übernehme und dass es O gestattet sei, das Auto für private Zwecke zu benutzen. Die S. AG stellt diese Vereinbarung nicht grundsätzlich in Abrede, sie stellt sich jedoch auf den Standpunkt, dass es nicht Sinn und Zweck dieser Regelung sein könne, O einen Anspruch auf unlimitierte Nutzung des Geschäftsfahrzeugs zu verschaffen, schon gar nicht unabhängig von der tatsächlichen Arbeitstätigkeit.

Frage: Wer hat recht?



Variante 1

Ein weiterer Streitpunkt bilden die von O durch seine zahlreichen geschäftlichen Reisen gesammelten Flugmeilen, die über die Jahre einen stattlichen Saldo mit beträchtlichem Gegenwert erreicht haben. Die Airline hat diese Meilen O auf dessen privates Meilenkonto gutgeschrieben. Die S. AG ist aber der Auffassung, dass ihr diese Meilengutschriften zustünden, da sie ja schliesslich die entsprechenden Flüge bezahlt habe.

Frage: Wem stehen die Meilengutschriften zu?

Variante 2

Mehrere Mitarbeitende der S. AG verfügen privat über ein Generalabonnement (GA) der SBB. Immer wieder kommt es deswegen zu Unstimmigkeiten, nämlich dann, wenn diese Mitarbeitenden mit dem öffentlichen Verkehr zu Geschäftskunden reisen und dafür die Billettkosten zurückfordern. Die S. AG weigert sich konsequent, diese Kosten zu vergüten, weil den Mitarbeitenden tatsächlich gar keine berufsbedingten Auslagen im Sinne von Art. 327a OR entstanden seien, hätten sie doch das GA schon zuvor privat und aus freien Stücken angeschafft. Dem halten die Mitarbeitenden entgegen, dass es inakzeptabel sei, dass die Firma für geschäftliche Zwecke von privaten Aufwendungen der Arbeitnehmenden profitiere, zumal Art. 327a OR einen zwingenden Auslagenersatz vorschreibe. Ausserdem würde den Kunden eine Fahrkostenpauschale verrechnet, so dass die S. AG sogar doppelt abkassiere.

Frage: Wie ist die Rechtslage?

Variante 3

Der Gleitzeitsaldo von O per Austrittsdatum beläuft sich auf 50 Plusstunden. Nach dem Gleitzeitreglement verfallen solche Plussaldi bei Austritt entschädigungslos. O ist damit nicht einverstanden und fordert eine Auszahlung dieser Stunden, und zwar mit einem Zuschlag von 25%.



Variante 4

Weiter macht O einen Ferienanspruch per Austrittsdatum von fünf Ferientagen geltend. Diese Ferientage stammen aus einem Dienstaltersgeschenk, das O 2012 erhalten hat. Dieser Saldo trifft zu und wurde von der S. AG auf jeder monatlichen Lohnabrechnung auch separat ausgewiesen. O beharrt daher auf der Auszahlung dieser Ferientage. Die S. AG ist damit nicht einverstanden. Sie macht unter anderem geltend, im Arbeitsvertrag sei ausdrücklich vorgesehen, dass Ferienansprüche bis spätestens Ende März des Folgejahres bezogen werden müssen, ansonsten sie verfallen.

Frage: Wer liegt richtig?

Variante 5

Umstritten ist schliesslich, ob O ein Bonus zusteht. Der Arbeitsvertrag sieht dazu keine Regelung vor. 2016 und 2017 hat O dennoch einen Bonus im Betrag von rund einem halben Monatslohn als „Prämie“ ausbezahlt erhalten. Die S. AG weigert sich, O für 2018 erneut eine solche Prämie auszubezahlen. O ist damit nicht einverstanden und ist der Auffassung, dass ihm ein Anspruch zustehe. Dies auch deshalb, weil einige seiner Arbeitskollegen auch für 2018 einen Bonus ausbezahlt erhalten hätten, sodass er schon aus Gleichhandlungsgründen einen Anspruch darauf habe.

Frage: Macht O zu Recht einen Bonusanspruch geltend?