SAV FSA

Anwaltskongress 2025
Congrès des Avocats 2025
Congresso degli Avvocati 2025
Lawyers' Congress 2025

Le droit du travail en évolution: nouveautés jurisprudentielles, législatives et doctrinales pour les années 2023 - 2025

Die Entwicklung des Arbeitsrechts in den Jahren 2023 - 2025: Neues aus Rechtsprechung, Gesetzgebung und Literatur

Factsheet de la présentation de | Factsheet zum Referat von Anne Meier + Georges Chanson, 20.06.2025 [1]

Rédigé par Anne Meier (texte français) et Georges Chanson (texte allemand, liens Internet + rédaction finale)

verfasst + zusammengestellt von Anne Meier (französischer Text) und Georges Chanson (deutscher Text, Verlinkungen, Schlussredaktion)

I. Table des matières | Inhaltsverzeichnis

Vous trouverez une table des matières à la fin du présent document (page 84).

Ein Inhaltsverzeichnis befindet sich auf S. 84 hinten in diesem Dokument.

---

[1] Liens vers les diapositives de la présentation / Link auf die Folien zum Referat: https://arbrch.ch/ddt-arbr_praesentation_2025

Document en forme électronique avec liens I
Factsheet in elektronischer Form mit Verlinkungen:
https://arbrch.ch/ddt-arbr_factsheet_2025
Version 8, état / Stand 25.11.2025

II. Introduction | Hinweis

Ce document de travail[2] résume l'évolution jurisprudentielle en droit privé du travail[3] et dans les domaines connexes à partir de mi-2023 avec des références à des liens internet. Une partie des décisions traitées est publiée (ou destinée à être publiée) dans le recueil officiel. Ce document, dont la rédaction a été achevée au début juin 2025, n'a pas aucune prétention d'exhaustivité. Sa version en ligne sera encore complétée plus tard, lorsque d'importantes références[4] seront connues. Les arrêts sont présentés soit en français, soit en allemand; les auteurs ont renoncé à uniformiser la forme de présentation des arrêts et à établir une traduction de cette présentation dans l'autre langue. Les "Regestes" des arrêts publiés au recueil officiel des arrêts du Tribunal fédéral (ATF) sont toutefois reproduits en deux langues.

Dieses Factsheet ist ein Arbeitspapier[5] ohne Anspruch auf Vollständigkeit, das primär weiterführende Bemerkungen zur Entwicklung der privatrechtlichen Rechtsprechung[6] im Arbeitsrecht und in damit zusammenhängenden Gebieten seit Mitte 2023 samt Internetlinks enthält. Die behandelten Entscheide sind zu Teil in der amtlichen Sammlung publiziert bzw. zur dortigen Publikation bestimmt. Dieses Dokument wurde Anfang Juni 2025 abgeschlossen. Seine Online-Version wird später noch einmal ergänzt, wenn noch wichtige Fundstellen[7] dazukommen. Auf eine Übersetzung (ins Deutsche) wurde verzichtet und die vom jeweiligen Autor gewählte Form ist beibehalten. Alle Regesten der amtlich publizierten Entscheide des Bundesgerichts (BGE) werden zweisprachig wiedergegeben.

III. Jurisprudence | Rechtsprechung

A. Relations de travail, cadre général / Arbeitsbeziehungen, generell

A1 Qualification du contrat (accueil de jour pour enfants) | Vertragsqualifikation (Tagesmutter): TF 4A_93/2022 du 03.01.2024

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. B.
Objet: qualification du contrat (contrat de travail)

(recours contre l'arrêt rendu le 24.01.2022 par la Cour civile du Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel [CACIV.2021.78[8]], admis)

Resumé

Art. 319 CO, qualification du contrat. Rappel des critères de qualification du contrat de travail (c. 3). Était litigieuse en l'espèce la qualification du contrat qui liait l'association B., qui mettait en relation des parents qui cherchaient à placer leurs enfants (accueil de jour) et des parents d'accueil au travers de l'application du cadre tarifaire cantonal. Ce placement était subventionné par le canton de

---

2 Sans prétendre à la perfection formelle et parfois sans séparation des mots en fin de ligne.

3 Sans examen approfondi des décisions rendues en matière de droit de la fonction publique.

4 Par exemple commentaires ou la référence ATF pour les décisions non encore officiellement publiées, qui sera ensuite complétée dans une note de bas de page avec *ajouté le jj.mm.aaaa*

5 ohne Anspruch auf formelle Perfektion und teilweise ohne Worttrennungen am Zeilenende

6 somit ohne vertiefte Behandlung der Entscheide im öffentlichen Dienstrecht

7 wie zum Beispiel Besprechungen oder die BGE-Referenz bei noch nicht amtlich publizierten Entscheiden, was dann jeweils in einer Fussnote mit *ergänzt am TT.MM.JJJJ* vermerkt wird

8 apparamment pas publié | soweit ersichtlich nicht publiziert

Neuchâtel et les communes. B gérait la facturation en fonction de la capacité contributive des « parents placeurs » et versait les rétributions aux parents d'accueil. Le Tribunal fédéral qualifie en l'espèce la relation entre une personne qui accueillait des enfants et l'association B. de contrat de travail, prenant en compte plusieurs éléments qui démentent le rôle de simple interface que jouerait B. entre parents placeurs et parents d'accueil, à savoir : les formations imposées par l'association B. aux parents d'accueil, qui ne ressortent pas d'une obligation légale, ce qui plaide pour une relation de dépendance ; le contrôle que l'association B. exerce sur les parents d'accueil, qui ne découle pas non plus de la loi et est typique d'une relation de subordination (c. 5.1). S'y ajoute l'obligation de renoncer à garder d'autres enfants qui ne lui seraient pas confiés par l'association B., ce qui est un signe de dépendance économique, d'autres sources de revenus indépendantes étant exclues (c. 5.2). La recourante ne disposait pas d'une véritable autonomie, ni dans le choix de ses horaires, ni dans l'organisation de l'accueil des enfants, malgré sa marge de manœuvre dans le choix du nombre d'enfants qu'elle accueille (c. 5.3); elle ne disposait donc pas de la possibilité, par ses décisions entrepreneuriales, d'influer sur son revenu (c. 5.4) et ne supportait pas de risque entrepreneurial (c. 5.5). Enfin, la recourante recevait mensuellement de l'association B. des documents intitulés "décomptes de salaire", dans lesquels les charges sociales étaient déduites de son revenu (c. 5.6). On était donc bien en présence d'un contrat de travail (c. 5.7).

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter mars 2024, avec note de Aurélien Witzig

Commentaires | Besprechungen

– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Wann qualifiziert ein Vertrag als Arbeitsvertrag, 08.02.2024
– arbeitsrecht-sozialversicherungsrecht.iusnet.ch: Sabine Steiger-Sackmann, Pflegeeltern zwischen Familien- und Arbeitsrecht, 20.02.2024 (*kostenpflichtig, jedoch kostenlos abrufbar unter www.researchgate.net*)
– assurances-sociales.info: Ionta, 4A_93/2022 (f) du 03.01.2024 – Notion de contrat de travail pour une maman de jour – 319 CO / Activité dépendante vs indépendante, 18.07.2024
– resolution-lp.ch: Situation contractuelle des personnes accueillantes en milieu familial dans le canton de vaud, Newsletter 45# juillet 2024

A2 Qualification du contrat (distinction avec le mandat) | Vertragsqualifikation (Abgrenzung zum Auftrag, Dentalhygienikerin): TF 4A_117/2024 du 21.08.2024

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. Sàrl c. B.
Objet: contrat de travail; qualification du contrat

(recours contre l'arrêt rendu le 19.01.2024 par la Cour civile II du Tribunal cantonal du canton du Valais [C1 21 54[9]], rejeté).

Resumé

Art. 319 CO. Rappel des critères de qualification d'un contrat de travail et sa distinction avec le mandat (c. 4). En l'espèce, il n'était pas arbitraire de retenir l'existence d'un contrat de travail entre une société exploitant un cabinet dentaire

9 apparamment pas publié | soweit ersichtlich nicht publiziert

et une personne exerçant une activité d'hygiéniste dentaire et chargée de la vente de produits d'hygiène dentaire (c. 5).

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

– bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_117/2024 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
– droitdutravail.ch: Newsletter novembre 2024

Commentaires / Besprechungen

– droitdutravailensuisse.com, Philippe Ehrenström, Contrat de travail ou mandat? Critères pertinents pour la qualification du contrat, 06.10.2024
– legalis.ch: Marco Kamber, Abgrenzung Arbeitsvertrag/Auftrag, legalis brief ArbR 17.10.2024 *(kostenpflichtig)*
– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Die angestellte Dentalhygienikerin, 21.11.2024

A3 Qualification du contrat (psychothérapie en délégation) | Vertragsqualifikation (delegierte Psychotherapie): TF 4A_388/2024 du 28.04.2025

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. B.
Objet: droit des contrats; contrat de travail

(recours contre l'arrêt rendu le 28.08.2023 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève [C/11466/2020-3 CAPH/96/2023[10]], partiellement admis).

Resumé

Art. 319 CO. Il ne se présume pas que la relation contractuelle entre un médecin-délégant et un psychothérapeute délégué est un contrat de travail (arrêt 4A_64/2020 consid. 4.2). En l'espèce, l'arrivée de la recourante, psychothérapeute, au sein du cabinet de l'intimée, psychiatre, avait pour objectif de permettre à la première d'exercer sur délégation de la seconde c'est uniquement la prise en charge par l'assurance-maladie qui a conduit les parties à se lier, en l'absence de toute volonté réelle de passer entre elles un contrat de travail. La non-conclusion d'un contrat de travail n'implique pas de contournement des conditions légales d'assurance-maladie et l'intitulé simulé "contrat de travail" ne constitue pas un faux dans les titres. L'existence d'une relation de travail est exclue (c. 4).

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

– bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_388/2024 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
– lawinside.ch: Camille de Salis, L'interprétation du contrat liant un·e psychiatre et un·e psychothérapeute délégué·e, 22.05.2025
– droitdutravail.ch: Newsletter juin 2025[11]

---

10 apparamment pas publié | soweit ersichtlich nicht publiziert
11 ajouté le | eingefügt am 23.06.2025

B. Loi sur l'égalité (LEg) / Gleichstellungsgesetz (GlG)

B1 Discrimination salariale | Lohndiskriminierung: TF 4A_427/2023 du 08.11.2023

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. B. SA
Objet: contrat de travail; discrimination à raison du sexe

(recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 03.07.2023 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève [C/23287/2018-4; CAPH/79/2023], rejeté)

Resumé

Art. 8 al. 3 Cst., art. 3 LEg, discrimination salariale. Pour décider si un salaire déterminé ou si la différence entre les salaires est discriminatoire (art 8 al. 3 Cst., art. 3 LEg), il faut, d'une part, tenir compte de questions relevant du fait, tels le montant du salaire ou le montant de la différence entre les salaires ainsi que l'existence de circonstances alléguées, comme la formation professionnelle, l'âge, etc. Il faut déterminer, d'autre part, si les critères d'appréciation ou de différenciation sont admissibles, ce qui est une question de droit. L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable (art. 6 LEg). En l'espèce, la salariée a rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination salariale par rapport à quatre de ses subordonnés pour l'année 2015. Ceux-ci avaient perçu une rémunération supérieure à celle de l'intéressée allant de 6,5% à plus de 20%. En 2016, la rémunération d'un seul subordonné demeurait supérieure à la sienne. Puis dès 2017, le salaire de la travailleuse était supérieur à celui de tous ses subordonnés. L'existence de divers facteurs objectifs tels que la formation, l'ancienneté, l'âge et l'expérience professionnelle permettant d'expliquer cette différence salariale ont été démontrés dans la procédure, si bien que la différence de traitement salarial au cours de l'année 2015 était conforme au principe de la proportionnalité. La discrimination salariale a donc été niée (c. 4). Par ailleurs, la travailleuse a en l'espèce échoué à rendre vraisemblable une discrimination à la promotion (art. 3 al. 2 LEg) (c. 5).

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_427/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: Newsletter mars 2024

Commentaire

- droitdutravail: Christine Sattiva Spring, Discrimination salariale : le TF aveuglé par le masque de l'arbitraire ; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_427/2023, Newsletter mars 2024

B2 Discrimination salariale (fonction publique) | Lohndiskriminierung (Personalrecht): TF 1C_471/2023 du 31.07.2024

Arrêt de la Ire Cour de droit public dans la cause État de Vaud c. Syndicat Vaudois des Maîtres.esses de l'Enseignement Professionnel (SVMEP)
Objet: droit de la fonction publique; classification salarial

(recours contre l'arrêt de la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud du 20.07.2023 [TG20.035491-221051 308], rejeté)

Resumé

Art. 3 et 6 LEg. Discrimination salariale dans la fonction publique, nouvelle classification des fonctions de l'Etat de Vaud. L'enseignement de la branche "Informatique, Communication et Administration" (ICA) dans les écoles professionnelles est une profession typiquement féminine, contrairement à l'enseignement de la culture générale, qui constitue une profession mixte. Les enseignants de culture générale avaient bénéficié d'une reclassification en chaîne 145 avec effet rétroactif au 1er décembre 2008, date de la bascule; à l'inverse, la reclassification des enseignants d'ICA n'avait pris effet qu'au 1er mai 2019. L'octroi automatique d'un effet rétroactif pour l'ensemble des enseignants de culture générale, à l'inverse des enseignants d'ICA, suffit à rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination contraire à l'art. 3 LEg. L'État de Vaud n'a au surplus pas apporté la preuve que cette différence de traitement reposait sur des facteurs objectifs (c. 3).

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 1C_471/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: Newsletter septembre 2024
- leg.ch: TF (VD) 31.07.2024 discrimination salariale, Résumé par Karine Lempen

C. Contrat / Vertrag

C1 Erreur essentielle | Wesentlicher Irrtum: TF 4A_379/2022 del 28.06.2023

Sentenza del I Corte di diritto civile nella cause A. SA c. Cassa cantonale di assicurazione contro la disoccupazione del Cantone Ticino
Oggetto: contratto di lavoro;

(ricorso contro la sentenza emanata il 02.08.2022 dalla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino [12.2022.47], accolto, petizione è respinta)

Resumé

Art. 24 CO. L'employeur ne peut pas se prévaloir d'une erreur essentielle pour invalider un contrat de travail de durée déterminée conclu pour toute la durée d'une saison touristique lorsque, comme en l'espèce, la saison n'a pas pu se dérouler en raison de la pandémie de COVID-19 et de l'interdiction de courses touristiques sur le lac, pour lesquelles l'employé avait été engagé. C'est à l'employeur de supporter le risque de la non-réalisation des activités pour lesquelles il a engagé un travailleur pour une durée déterminée. De plus, la reconnaissance d'une erreur essentielle entraînerait la nullité du contrat de travail avec effet immédiat (cf. art. 337 al. 1 CO). Or, l'art. 337 al. 3 CO prévoit expressément que le juge ne peut pas reconnaître comme juste motif le fait que le travailleur a été empêché sans sa faute de travailler (c. 6.1). Art. 334 CO. Les faits, dans le cas d'espèce, conduisaient à retenir que les parties avaient convenu d'une résiliation par accord mutuel, ce qu'elles ont le droit de faire à tout moment et sans exigence de forme, pour autant qu'elles n'entendent pas ainsi contourner une règle de droit impérative et que la rupture conventionnelle soit justifiée par les intérêts du salarié. En l'espèce, l'employé ne s'est pas opposé à la fin de son contrat de travail et s'est contenté de s'annoncer à la caisse de chômage. De plus, il courait le risque de rester lié à l'employeur sans que celui-ci soit tenu de lui verser son salaire pendant la période d'interdiction due à la pandémie. Avec la résiliation d'un commun accord, il pouvait exercer une autre activité rémunérée ou

s'adresser à l'assurance-chômage pour obtenir les prestations correspondantes. Quant à l'employeur, il s'assurait de ne pas devoir payer les salaires pendant la période où l'interdiction d'activité était en vigueur mais a perdu la possibilité de pouvoir utiliser l'employé pour reprendre le travail après la fin des mesures de pandémie. La résiliation d'un commun accord est donc admise (c. 6.2).

Résumés en ligne | Zusammenfassung im Internet

– bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_379/2022 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
– droitdutravail.ch: Newsletter août 2023

Besprechung

– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani/Matteo Ritzinger, Zulässige Aufhebung des Arbeitsvertrages wegen Pandemie, 22.07.2023

D. Salaire | Lohn

D1 Salaire variable | variabler Lohn: TF 4A_133/2023 du 09.06.2023

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. SA c. B.
Objet: contrat de travail

(recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 25.02.2023 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud [PT18.015039-211802 28], rejeté)

Résumé

Art. 322 CO, art. 18 CO. Une médecin radiologue avait été engagée par un cabinet de radiologie ; son contrat prévoyait, sous la rubrique "Complément de salaire", la clause suivante: "15 % du chiffre d'affaires réalisé personnellement; de cette somme est déduit le montant de Fr. 180'000.00 par année". L'interprétation de cette clause selon le principe de la confiance (art. 18 CO), selon le raisonnement de la Cour cantonale exempt d'arbitraire, conduit à considérer que le terme "personnellement" pouvait, de bonne foi, être compris comme faisant référence au chiffre d'affaires réalisé par chacun des deux radiologues lors des examens effectués pendant leurs jours de présence, étant précisé que, lors de la conclusion du contrat, seuls deux radiologues travaillaient au sein de l'établissement et qu'ils exerçaient leur activité de manière alternée. Le terme "personnellement" ne visait pas à opérer une distinction entre les examens effectués "en personne" et ceux réalisés "à plusieurs". La clause litigieuse n'excluait ainsi pas une participation de l'intimée au chiffre d'affaires en lien avec les IRM cardiaques qu'elle réalisait, ce d'autant moins que, lors de la conclusion du contrat de travail, l'employeur ne pratiquait pas encore d'IRM cardiaques au sein de son établissement. Au regard de l'ensemble de ces circonstances, la médecin pouvait comprendre, de bonne foi, que sa rémunération englobait une participation de 15 % du chiffre d'affaires réalisé grâce aux IRM cardiaques, pour autant qu'elle ait été amenée à y prendre part en examinant les structures extracardiaques des patients (c. 4).

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter août 2023

D2 Rémunération du temps de déplacement | Vergütung Reisezeit: TF 4A_65/2023 du 15.11.2023

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. B.
Objet: contrat de travail

(recours contre l'arrêt rendu le 19.12.2022 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève [C/12404/2021-1; CAPH/196/2022], rejeté)

Résumé

L'art. 13 OLT 1 n'a pas vocation à régler la question de la rémunération du temps de déplacement d'un ouvrier du second œuvre entre l'atelier et le chantier. C'est au droit privé qu'il revient d'apporter la réponse. En l'espèce, l'art. 23 al. 1 let. c de la CCT du second œuvre romand[12] prévoit que les déplacements ne sont rémunérés que s'ils dépassent une demi-heure. La question de savoir si cette norme contrevient à une disposition impérative du Titre X du CO est laissée ouverte dans le cas d'espèce (c. 4).

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter janvier 2024

Besprechung

– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Arbeitszeit ist nicht zwingend entschädigungspflichtig, 13.12.2023

D3 Bonus: TF 4A_519/2022 du 12.10.2023

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. B. SA
Objet: contrat de travail; bonus

(recours contre l'arrêt rendu le 04.10.2022 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève [C/2760/2019-4 CAPH/163/2022[13]], rejeté)

Résumé

322d CO, bonus. L'interprétation de la clause contractuelle qui règle le mode de calcul du bonus conduit en l'espèce, sans arbitraire, à conclure que les parties n'avaient pas prévu de bonus lorsqu'un apporteur d'affaires était amené ou présenté à la banque par plusieurs sources. L'employé n'a donc pas de prétention à faire valoir à l'encontre de son employeur concernant ses bonus.

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter decembre 2023

Commentaire | Besprechung

– cdbf.ch: Aurélien Witzig, Bonus d'un gérant. De la difficulté de contester le calcul de son bonus plusieurs années après, 30.11.2023
– cdbf.ch: Aurélien Witzig, Bonus eines Geschäftsführers. Von der Schwierigkeit, die Berechnung seines Bonus mehrere Jahre später anzufechten, 30.11.2023 *(übersetzt von DeepL)*

---

12 Liens voir www.cpsor-fr.ch

13 apparamment pas publié | soweit ersichtlich nicht publiziert

D4 Bonus bei Mutterschaft | Bonus en cas de maternité: BGer 4A_597/2023 vom 15.05.2024

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung in Sachen A. c. 1. B. AG (vormals D. AG), 2. C.
Gegenstand: Forderung aus Arbeitsvertrag,

(Beschwerde gegen den Entscheid des Obergerichts des Kantons Zug, I. Zivilabteilung, vom 07.11.2023 (Z1 2023 10], Abweisung)

Tatsächliches

Im Vertrag einer Arbeitnehmerin mit der Funktion "Manager Government Affairs and Compliance" war neben dem Fixsalär ein leistungsabhängiger Bonus von bis zu 20% des Bruttojahreslohns vereinbart. Nach einer ersten Lohnerhöhung einigten sich die Parteien auf eine weitere Vertragsanpassung ("Addendum no. 3"), worin sie eine einmalige, im Juli 2018 zu leistende Bonuszahlung ("off bonus payment"), die Lohnfortzahlung zu 100% während des Mutterschaftsurlaubs von 16 Wochen, eine Lohnerhöhung per 1. Januar 2019 und eine Anpassung der bestehenden Bonusklausel auf 25% des Jahreslohns vereinbarten. Aufgrund von Mutterschaftsurlaub, Ferien und Krankheit erschien die Beschwerdeführerin vom 12. Juli 2018 bis 7. Januar 2019 nicht zur Arbeit. Nachdem sie gekündigt und das Unternehmen per Ende Juli 2019 verlassen hatte, klagte die Arbeitnehmerin unter anderem auf eine rückwirkende Lohnerhöhung ab 2018 und auf die Ausrichtung eines Bonus von 25% Ihres Bruttojahreslohns für 2018 von CHF 39'000.00 und für 2019 von CHF CHF 22'750.00, wovon sie die 2018 bezahlten CHF 20'000.00 in Abzug brachte. Unbestritten war, dass die Parteien eine unechte Gratifikation vereinbart hatten, worauf zwar ein Anspruch besteht, jedoch dem Arbeitgeber bei der Bestimmung der Höhe ein gewisses Ermessen verbleibt. Bereits durch das Kantonsgericht als erste Instanz geklärt war, dass der Bonus weder während der Zeit des arbeitsgesetzlichen Beschäftigungsverbots bei Mutterschaft von 8 Wochen (Art. 35a Abs. 3 ArG) noch während der Ferien gekürzt werden könne.

Hinweise zu den Erwägungen

Vorab verwarf das Bundesgericht mit Verweis auf die obergerichtlichen Erwägungen[14] den Einwand, bei Abschluss dieses ("Addendum no. 3") sei die bevorstehende Mutterschaft bekannt gewesen, was eine Bonuskürzung schon deshalb ausschliesse.

Das Bundesgericht schloss sich der Auffassung des Zuger Obergerichts an[15], dass eine Bonuskürzung während der sog. Schonzeit, d.h. von der 9 bis 16. Woche nach der Geburt (Art. 35a Abs. 3 ArG) möglich sei, weil es sich hier nicht mehr um ein Beschäftigungsverbot handle, sondern um einen Anspruch auf Nichtbeschäftigung bzw. ein arbeitsgesetzliches Abwesenheitsrecht handle. Deshalb stelle die freiwillige Abwesenheit der Klägerin ab der 9. Woche nach der Niederkunft und für die restliche Dauer des Mutterschaftsurlaubs stellt – im Unterschied zur zwingenden Abwesenheit während des Beschäftigungsverbots – keine Arbeitsverhinderung zufolge Niederkunft mehr dar und den Arbeitgeber treffe – ohne anderslautende Abrede – keine Lohnfortzahlungspflicht. Stattdessen bestehe ein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung, auf den jedoch nach Art. 16d Abs. 3 EOG mit der Wiederaufnahme einer Tätigkeit verzichtet werden könne. Überdies3 dürfe die länger dauernde Abwesenheit aufgrund einer (auch schwangerschafts-

---

[14] vgl. die E. 3.2.1

[15] vgl. die E. 3.2.1

bedingten) Krankheit ebenso wie die Krankheit eines männlichen Arbeitnehmers bei der Bemessung der Gratifikation als Kürzungsgrund berücksichtigt werden. Eine Verletzung des Diskriminierungsverbots von Art. 3 GlG liege damit nicht vor.

Zusammenfassungen im Internet | Résumés en ligne

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_597/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: Newsletter août 2024

Besprechungen

- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Vorgehen bei einer Lohngleichheitsklage, 27.06.2024
- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Bonuskürzung wegen Abwesenheit nach der Niederkunft, 05.01.2025

D5 "Sign On-Bonus": TF 4A_506/2023 du 19.02.2025

(voir la même décision concernant un congé abusif | siehe den gleichen Entscheid zum Thema missbräuchliche Kündigung: L14, ci-dessous p. | nachstehend S. 41)

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. 1. B. SA, 2. C. SA, 3. D. SA
Objet: Licenciement abusif (art. 336 CO); transfert des rapports de travail (art. 333 CO); licenciement collectif (art. 335d ss CO); gratification (art. 322d CO)

(recours contre l'arrêt rendu le 28.08.2023 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève [C/11466/2020-3 CAPH/96/2023[16]], partiellement admis)

Résumé

Art. 322, 322d CO. Le contrat de travail de l'employé prévoyait une indemnité pour une valeur totale de 700'000 fr., stipulée payable en trois tranches égales, la première à l'engagement, la deuxième après 12 mois de service et la troisième après 24 mois de service. Cette indemnité est à qualifier de salaire et non de gratification car elle a été convenu dans le contrat de travail, le montant et les dates de paiement sont déterminés à l'avance, ne dépendant pas du bon vouloir de l'employeur. La clause soumettant le paiement du salaire à la condition que le travailleur soit encore employé à une certaine date pour prétendre au paiement du salaire est illicite et frappée de nullité (art. 20 al. 2 CO) et le travailleur a droit au paiement d'une part de ce montant correspondant à la période travaillée (c. 4).

Kommentar von Georges Chanson

Das Bundesgericht hat sich in diesem Entscheid auf seine erstmals 2006[17] begründete Praxis bezogen, wonach es die Funktion des Lohns selbst ausschliesse, dass der Arbeitgeber die Vergütung einer bereits erbrachten Arbeitsleistung davon abhängig machen kann, dass der Arbeitnehmer noch im Betrieb ist oder dass er weder gekündigt noch eine Kündigung erhalten hat. Daran ändere nicht, dass Art. 322 OR dispositives Recht sei. Diese Rechtsprechung ist in der Lehre mehrfach und mit nachvollziehbaren Gründen kritisiert[18], aber vom Bundesgericht nie mehr vertieft überprüft worden. Vielmehr beschränken sich die im jüngsten Urteil

---

16 apparamment pas publié / soweit ersichtlich nicht publiziert

17 mit TF 4C.426/2005 du 28.02.2006, auszugsweise automatisiert übersetzt: Kurzlink https://arbrch.ch/Ue_4A_506_2023

18 vgl. dazu mein Beitrag in arbeitsrecht-aktuell.ch

zitierten Entscheide auf ein Wiedergeben und Zitieren der früheren Entscheide. Eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Kritik der Praxis wäre wünschenswert.

Übersetzung ins Deutsche (auszugsweise)

– fgarbr.ch: Auszüge aus drei ausgewählten, französisch redigierten Bundes-gerichts-Entscheiden zur Bedingungsfeindlichkeit von Lohn, ausgewählt von Georges Chanson *(mit Deepl weitgehend automatisch übersetzt*)

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

– bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_506/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
– droitdutravail.ch: newsletter mai 2025

Besprechungen

– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Entschädigung für Restricted Stock Units, 09.04.2025
– arbeitsrecht-aktuell.ch: Georges Chanson, Bestätigung gewisser Bedingungs-feindlichkeit bei Lohn, 23.05.2025
– littler.ch: Kamila Pudlo, Fallstricke bei bedingten Antrittsprämien (Sign-on Bonus): Lehren aus dem Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 17.06.2025[19]
– walderwyss.ch: Irène Suter-Sieber/Gustaf Heintz, Fallstricke bei Retentions- und ähnlichen Bonusvereinbarungen, Employment News Nr. 79, Juli 2025[20]

D6 Bonus (unechte Gratifkation) | Bonus (Gratification convenue): BGer 4A_364/2024, 4A_366/2024 vom 26.02.2025

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung in Sachen A. AG c. B. bzw. B. c. A. AG
Gegenstand: arbeitsrechtliche Forderung

(Beschwerden gegen den Beschluss und das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 16.05.2024 [LA230016-O][21], Vereinigung + Abweisung beider Beschwerden)

Tatsächliches

Im Entscheid geht es im Wesentlichen um einen LOB (leistungsorientierten Bonus) eines Salary Partners (Partner ohne Gesellschafterstellung) einer Anwalts-AG. Voraussetzung für die Bonusberechtigung war ein Minimum von (bezahlten) 1020 Jahresstunden, an welche ein Minimalbonus von CHF 14'000.00 geknüpft war, pro weitere 100 Stunden hätte sich der Basis-Bonus um wiederum CHF 14'000.00 erhöht. Daneben behielt sich die Kanzlei einen "Multiplier" vor, mit dem der Basis-Bonus durch subjektive, individuelle Beurteilung der Salary Partner durch die Gesellschafter der Anwaltskörperschaft unter anderem auf der Basis der Kanzlei-Grundwerte "Professionalität" und "Sozialkompetenz" multipliziert werden konnte. Dabei war in Erläuterungen zu diesem Bonussystem festgehalten, dass dieser Multiplier nach nach freiem Ermessen und aufgrund subjektiver Kriterien angewandt werden und zu einem zusätzlichen Bonus respektive Malus führen könne.

---

19 ajouté le | eingefügt am 06.07.2025

20 ajouté le | eingefügt am 15.07.2025

21 Der erstinstanzliche Entscheid ist als Nr. 7 in den Entscheiden des Arbeitsgerichts Zürich 2023 (dort S. 28 -32, AN200086-L, Urteil vom 05.06.2023) publiziert.

Bereits das Zürcher Arbeitsgericht kam zum Schluss, dass diese LOB-Vergütung nicht als Lohnbestandteil, sondern als unechte Gratifikation zu qualifizieren sei. Es erkannte, dass dem Kläger zwar eine Akquisitionsprämie von CHF 19'300.63 brutto, der Anwalts-AG aus Verrechnung, die als (von der Erstinstanz zugelassenes) Novum erst nach Schriftenwechsel erklärt wurde, aber ein höherer Betrag zustünde. Deshalb die Klage auf Zahlung von insgesamt CHF 627'446.25 vollumfänglich abzuweisen sei. Die Beklagte hatte allerdings im Verlauf des erstinstanzlichen Verfahren einen LOB von CHF 31'808.45 brutto bezahlt. Dem obergerichtlichen Entscheid[22] ist noch zu entnehmen, dass das Arbeitsgericht den Fall überdies im Licht der Akzessorietät-Rechtsprechung[23] geprüft hatte und zum Schluss gekommen war, dass mit einem Gesamteinkommen von über 1 Mio. Franken im massge-benden Zeitraum kein Raum bestand, eine freiwillig vereinbarte Leistung in einen (variablen) Lohnbestandteil umzuqualifizieren.

Das Zürcher Obergericht folgte der arbeitsgerichtlichen Qualifikation des LOB als unechte Gratifikation und erwog, der von der Anwalts-AG letztlich angenommene Multiplier von 0.6 sei nicht zu beanstanden. Es befand die Verrechnungserklärung jedoch mit ausführlicher Begründung als verspätet und sprach deshalb nur diese Akquisitionsprämie von gut 19'000 Franken zu, schrieb das Verfahren im Betrag von CHF 31'808.45 brutto als durch Anerkennung erledigt ab und wies die Klage im Übrigen ab.

Beim Bundesgericht führten beide Parteien Beschwerde, welche der Arbeitnehmer mit dem Antrag auf Zusprechung von CHF 19'300.63 und weiteren CHF 392'806.40 brutto verband. Die arbeitgebende Anwaltskanzlei beanspruchte die Zulassung ihrer Noveneingabe mit der Verrechnungserklärung. Das Bundesgericht vereinigte die beiden Verfahren und wies beide Beschwerden ab.

Hinweise zu den Erwägungen

Das Bundesgericht kam mit ebenfalls vertiefter Begründung zum Schluss, dass diese LOB-Vergütung kein Lohnbestandteil sei, weil ihre Höhe – aufgrund des Multipliers – weder bestimmt noch bestimmbar sei, selbst wenn sie von den anrechenbaren Stunden abhänge. Der letztlich angewandten Mulitplier von 0.6 stellte das höchste Gericht nicht in Frage. Es gebe keine Anhaltspunkte, dass Reduktionsgründe vorgeschoben worden seien. Es hielt nur fest (E. 4.4.5), dass der Multiplier nicht beliebig festgesetzt werden könne und führt dann aus: *Würde er nämlich auf 0 gesetzt (wie das die Beklagte gestützt auf ihre Irrtumsanfechtung zu tun beabsichtigt), hinge der finanzielle Erfolg nicht mehr unmittelbar vom wirtschaftlichen Erfolg der Tätigkeit ab.*

Bezüglich der Verspätung bei der Noveneingabe hat das Bundesgericht die Überlegungen des Obergerichts geschützt. Sie beziehen sich im Wesentlichen auf die damaligen tatsächlichen Verhältnisse, weshalb sie an dieser Stelle nicht näher behandelt werden.

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

– bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_364/2024 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
– droitdutravail.ch: Newsletter juin 2025[24]

---

22 dort E. III.2.5.6, S. 21 im PDF-Dokument

23 vgl. die Verweise dazu in Fn. 175, nachstehend S. 83

24 ajouté le | eingefügt am 23.06.2025

Besprechung

– legalis.ch: Flora Stanischewski / Ecemsu Haskaya, Bonus als unechte Gratifikation, legalis brief ArbR 22.05.2025 *(kostenpflichtig)*

D7 Vorsorgezusage | Allocation de renchérissement d'une rente de retraite: BGer 4A_102/2024 vom 01.10.2024

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung in Sachen A. AG c. B.
Gegenstand: Arbeitsvertrag

(Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Solothurn, Zivilkammer, vom 15.01.2024 [ZKBER.2023.33], Gutheissung)

Tatsächliches

Der Kläger war vom 1. Oktober 1991 bis zu seiner vorzeitigen Pensionierung am 30.04.2010 bei der Beklagten als Qualitätsingenieur angestellt. Ab dem 01.05.2010 erhielt der Kläger eine Altersrente von monatlich CHF 6'887.00. Vom 01.05.2010 bis zum 30.04.2011 wurde ihm zudem eine Überbrückungsrente von monatlich CHF 2'305.00 ausbezahlt. Ab dem 01.01.2011 kamen monatlich eine variable Teuerungszulage, abhängig von der jährlichen Teuerung, sowie ein Sonderteuerungsausgleich von insgesamt CHF 71.45 hinzu. Die Teuerungszulagen beliefen sich bis Ende 2014 stets auf monatlich CHF 71.45. Als Grundlage der Zahlungen bezogen sich die Gerichte auf ein Schreiben der Beklagten vom Januar 2011, unter anderem mit folgendem Wortlaut:
Die A. AG entscheidet jährlich und ohne Präjudiz für die Zukunft über die Anpassung der Rentenbezüge an die Teuerung. Berücksichtigt werden dabei neben der Wirtschaftslage die finanzielle Situation der Unternehmung, allfällige Leistungsverbesserungen der PKE und die Entwicklung der Teuerung. Für das Jahr 2011 hat A. AG beschlossen, die Bezüge der Rentnerinnen und Rentner ab dem 1. Januar 2011 um 0.5 % zu erhöhen. Wir weisen darauf hin, dass es sich dabei um eine freiwillige Leistung handelt und daraus keine Ansprüche für die Zukunft abgeleitet werden können. Analoge Schreiben gab es in den Jahr 2012 bis 2014.

Mit Schreiben vom September 2014 teilte die Beklagte den Rentnern mit, dass sie die freiwillige Rententeuerung inklusive dem Sonderteuerungsausgleich ab 01.05.2015 ersatzlos streichen werde. Dagegen opponierte die Pensioniertenvereinigung C. und in den danach geführten Gesprächen wurden für gewisse Pensionierte, zu denen der Kläger nicht gehörte, Einmalzahlungen von CHF 2'000.00 vereinbart.

Der ehemalige Arbeitnehmer wandte sich ans Richteramt Olten-Gösgen und verlangte CHF 5'358.75 Teuerausgleich von Januar 2015 bis März 2021 und eine lebenslängliche Teuerungszulage von CHF 71.45. Der Amtsgerichtspräsident hiess diese Klage gut und das Solothurner Obergericht wies die dagegen erhobene Berufung der ehemaligen Arbeitgeberin ab. Der Streitwert wurde aufgrund der teils periodischen Forderungen mit rund 22'500 Franken festgelegt, lag also über den CHF 15'000.00 für arbeitsrechtliche Streitigkeiten (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG).

Das Bundesgericht hiess die Beschwerde der Beklagten gut und wies die Klage ab.

Hinweise zu den Erwägungen

Das Schreiben vom Januar 2011 enthält nach der Auffassung des Bundesgerichts keine Verpflichtung zu lebenslänglichen Teuerungszulagen. Das Vertrauensprinip lässt eine solche Auslegung nicht zu. Selbst wenn das Unternehmen zuvor schon seit Jahren solche Zulagen bezahlt hat, ist auf dieses Schreiben und nicht auf Vorangegangenes abzustellen.

Bemerkung zum Entscheid

Offensichtlich hat niemand in Frage gestellt, dass die vorliegende Streitigkeit eine arbeitsrechtliche blieb, obwohl das Arbeitsverhältnis längst beendet ist. Entsprechend ist das Obergericht von Kostenfreiheit gemäss Art. 114 lit c. ZPO ausgegangen und auch das Bundesgericht hat sich auf die Streitwertgrenze von arbeitsrechtlichen Verfahren bezogen.

Zusammenfassungen im Internet | Résumés en ligne

– bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_102/2024 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
– droitdutravail.ch: Newsletter decembre 2024

Besprechungen

– swissblawg.ch: Patricia Meier, 4A_102/2024: Anspruch auf Teuerungszulagen; Auslegung nach dem Vertrauensprinzip, 14.11.2024
– legalis.ch: Patrick Näf, Auslegung einer Zusicherung nach Vertrauensprinzip, legalis brief ArbR 21.11.2024 *(kostenpflichtig)*
– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Vertragsauslegung – Unbeachtlichkeit eines Freiwilligkeitsvorbehalts?, 08.12.2024

E. Heures supplémentaires | Überstunden

E1 Heures supplémentaires | Überstunden : TF 4A_138/2023 du 12.06.2023

voir décision | siehe Entscheid O1, ci-dessous p. | nachfolgend S. 55

E2 Heures supplémentaires, estimation| Überstunden, Schätzung: TF 4A_390/2022 du 07.07.2023

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A., B., hoirie de feue C. c. E.
Objet: contrat de travail

(recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 28.06.2022 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève [C/12744/2019-5, CAPH/117/2022], rejeté)

Résumé

Il n’est pas arbitraire de recourir à l’art. 42 al. 2 CO pour constater qu’une employée, engagée pour s’occuper, avec les interventions ponctuelles d’aides-soignantes et d’une infirmière, d’une personne âgée de près de 90 ans, travaillait à plein temps, sans devoir recomposer a posteriori ce que chacune des tâches assumées jour après jour a impliqué précisément comme temps. Il en va de même pour les deux heures supplémentaires accomplies le samedi matin et des veilles de nuit.

Résumés en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter septembre 2023

Besprechung

– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicola Facincani, Umfangreiche Nachforderungen einer Pflegenden, 13.08.2023

E3 Überstunden, Beweis | Heures supplémentaires, preuve: TF 4A_59/2024 du 20.12.2024

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. B. SA
Objet: contrat de travail; durée du travail; convention collective de travail,

(recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 13.12.2023 par la 2e Chambre civile de la Cour suprême du canton de Berne [ZK 22 437[25]], rejeté/Abweisung)

Übersetzung, automatisiert

unkorrigierte Übersetzung ins Deutsche mit deepl.com

Tatsächliches

Der Arbeitnehmer war für die Beklagte als Küchenchef tätig und bezog für 45 Wochenstunden ein Bruttomonatsgehalt von CHF 4'500.00. Seine Arbeitgeberin hatte die Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden nicht erfasst. Nachdem ihm – nach einer Erkrankung – gekündigt worden war, erhielt er Ende Mai 2021 bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anteil am 13. Monatslohn und eine Entschädigung für Ferien- und Feiertage.

Am 11.06.2021 klagte er den Betrag von CHF 21'852.50 für Überstunden, Ruhetage und Feiertage ein. Das Tribunal regional Jura bernois-Seeland wies die Klage ab, was das Berner Obergericht und schliesslich auch das Bundesgericht bestätigte.

Hinweise zu den Erwägungen

Das Bundesgericht setzt sich vorab mit verschiedenen Ausführungen zum Sachverhalt auseinander[26], um dazu abschliessend festzustellen, dass der Kläger die Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz nicht rechtsgenügend angefochten habe und nicht einfach durch seine eigene Sachdarstellung ersetzen könne.

Von allgemeinem Interesse sind die (kurzen) Erwägungen zu Artikel 21 Abs. 4 L-GAV[27] wo der Arbeitnehmer eine echte Umkehr der Beweislast geltend gemacht hatte[28]. Dies gab dem Bundesgericht Gelegenheit, an seine Praxis zu erinneren, wonach die GAV-Vorschrift eben keine Beweislastumkehr bewirke. Zwar seien die Aufzeichnungen von Arbeitnehmenden ein Beweismittel und nicht nur eine blosse Parteibehauptung einer Partei.

Ohne Erfolg blieb schliesslich auch die Berufung auf Art. 42 Abs. 2 OR, welche eine Herabsetzung des Beweisgrades zulässt, wenn ein strenger Beweis aufgrund der Natur der Sache nicht möglich oder nicht zumutbar ist; und nur anwendbar wäre, wenn sich der Kläger in einer Beweisnot befände. Auch hier hielt das Bundesgericht dem Beschwerdeführer vor, die Beweiswürdigung der Vorinstanz nicht rechtsgenügend angefochten zu haben.

Zusammenfassungen im Internet | Résumés en ligne

- bger-update.ch, Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_59/2024
- droitdutravail.ch: Newsletter mars 2025

---

25 soweit ersichtlich nicht publiziert | apparamment pas publié /

26 E. 3.1 + 3.2

27 mit dem Wortlaut:
Kommt der Arbeitgeber seiner Buchführungspflicht nicht nach, wird eine Arbeitszeiterfassung oder eine Arbeitszeitkontrolle des Mitarbeiters im Streitfall als Beweismittel zugelassen.

28 E.

Besprechungen

- legalis.ch: Marco Kamber, Anspruch auf Abgeltung von Mehrstunden, legalis brief ArbR 20.03.2025 *(kostenpflichtig)*
- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Beweislasterleichterung vs. Umkehr der Beweislast bei Überstunden, 22.03.2025
- hotelier.ch, Martin Schwegler, Überstunden – wer muss was beweisen?

F. Empêchement de travailler | Arbeitsverhinderung

F1 Lohnfortzahlung nach Art. 324 Abs. 1 OR bei Betriebsschliessung | Paiement du salaire (art. 324 al. 1 CO), fermeture d'entreprise: BGE 150 III 22

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung in Sachen A. AG c. 1. B, 2. C, 3. D
BGer 4A_53/2023 vom 30.08.2023
Gegenstand: Lohnfortzahlung gemäss Art. 324 Abs. 1 OR nach Betriebsschliessung zur Bekämpfung des Coronavirus

(Beschwerde gegen den Entscheid des Kantonsgerichts St. Gallen, III. Zivilkammer, vom 08.12.2022 [BO.2021.36/37/38-K3], Gutheissung Beschwerde mit Rückweisung zur Prüfung weiterer Fragen)

Regeste (de)

Art. 324 und 91 OR; Annahmeverzug des Arbeitgebers; ungerechtfertigte Verweigerung der gehörig angebotenen Leistung; Betriebsschliessungen zur Bekämpfung des Coronavirus.

Die Arbeitsverhinderung als Folge von Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus fällt nicht in die Risikosphäre des Arbeitgebers im Sinne von Art. 324 Abs. 1 OR (Betriebsrisiko); Betriebsschliessungen zur Bekämpfung des Coronavirus stellen objektive Gründe dar, welche im Sinne von Art. 91 OR die Nichtannahme der gehörig angebotenen Leistung des Arbeitnehmers rechtfertigen. Der Arbeitgeber ist daher nicht zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung aufgrund der Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus nicht erbringen konnte (E. 4 und 5).

Regeste (fr)

Art. 324 et 91 CO; demeure de l'employeur; refus sans motif légitime d'accepter la prestation régulièrement offerte; fermeture d'entreprises pour lutter contre le coronavirus.

L'empêchement de travailler qui résulte de mesures de lutte contre le coronavirus ne rentre pas dans la sphère de risque de l'employeur au sens de l'art. 324 al. 1 CO (risque d'entreprise); la fermeture de l'entreprise pour lutter contre le coronavirus est une raison objective qui justifie, au sens de l'art. 91 CO, le refus d'accepter la prestation qui est régulièrement offerte par le travailleur. L'employeur n'est donc pas tenu de verser le salaire lorsque le travailleur a été empêché de travailler en raison de mesures de lutte contre le coronavirus (consid. 4 et 5).

Tatsächliches

Die drei am Verfahren beteiligten Arbeitnehmenden waren als Lehrpersonen an einer Internatsschule tätig. Sie hatten ihre Arbeitsverhältnisse anfangs 2020 mit einer siebenmonatigen Frist auf Ende August gekündigt. Aufgrund der Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus schloss die Arbeitgeberin den Internatsbe-

trieb und stellte auf Online-Unterricht um, da kein Präsenzunterricht mehr stattfinden konnte. Mit Schreiben vom 15.04.2020 hielt sie fest, den Lehrpersonen nur mit Online-Unterricht nicht mehr die volle Beschäftigung bieten zu können und stellte sich auf den Standpunkt, dass Pandemien und sich daraus ergebende Massnahmen nicht zum Betriebsrisiko eines Arbeitgebers gehörten. Somit sei sie zu Lohnkürzungen gezwungen, zumal aufgrund der Kündigungen keine Kurzarbeitsentschädigung erhältlich war.

Mit diesen Kürzungen von CHF 4'713.80, 4'477.20 bzw. 6'406.40 brutto[29]waren die drei Arbeitnehmenden nicht einverstanden und klagten die Ausstände beim Kreisgericht St. Gallen ein, welches diese je mit Zinsen guthiess, was das Kantonsgericht St. Gallen auf Berufung der Arbeitgeberin hin bestätigte. Das Bundesgericht hat den Fall öffentlich beraten und die drei Klagen mit Gutheissung der Arbeitgeber-Beschwerde abgewiesen.

Hinweise zu den Erwägungen

Im Rahmen der Prüfung der Beschwerdevoraussetzungen[30] hält das Bundesgericht zum Streitwert – zutreffend – fest, dieser betrage CHF 15'597.40 brutto[31], während die Beschwerdeführerin die konkret eingeklagten Beträge (2x netto, 1 x brutto) addiert hatte und damit die massgebende Grenze von CHF 15'000.00 (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG) für nicht erreicht hielt. Dann hätte sich eine Rechtsfrage von Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellen müssen[32], was sich aufgrund der Zusammenrechnung der Bruttobeträge konkret aber erübrigt hat.

In der Literatur bestand keine Einigkeit darüber, ob eine behördlich angeordnete Schliessung eines Betriebs nicht der Risikosphäre der Mitarbeitenden zuzurechnen ist. Es muss im Einzelfall bestimmt werden, ob ein Umstand ins Betriebsrisiko des Arbeitgebers fällt. Ihn trifft nicht jedes Risiko, das nicht die Arbeitnehmer betrifft. Dagegen gehören persönliche Gründe des Arbeitgebers zu seiner Sphäre. Nicht dazu zählen dagegen objektive Gründe, die alle in gleicher Weise treffen und nicht nur spezifisch den Arbeitgeber. In Abwägung all dieser Umstände kam das Bundesgericht zum Schluss, dass im konkreten Fall keine Lohnzahlungspflicht der Schule gegeben war.

Der Entscheid wurde allerdings ans Kantonsgericht zurückgewiesen[33] und zwar zur Klärung, ob während der Schliessung ein 100%-Online-Unterricht möglich gewesen wäre und auf diese Weise Minusstunden der betroffenen Lehrpersonen hätten vermieden werden können.

Bedeutung des Entscheids

Dieses Urteil hat Klarheit in einer in der Praxis sehr kontrovers diskutierten Frage geschaffen.

Medienmitteilung Bundesgericht | Communiqué de presse Tribunal fédéral

– bger.ch: Urteil vom 30. August 2023 (4A_53/2023)
  Behördliche Betriebsschliessungen wegen Coronavirus: Keine Pflicht der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung, 30.08.2023

---

29 was zusammengerechnet CHF 15'597.40 ergibt

30 E. 1.2

31 Dazu Fn. 29 gleich vorstehend. Es findet bei Streitgenossenschaft eine Zusammenrechnung statt (Art. 52 BGG).

32 Als Eintretensvoraussetzung für eine Beschwerde in Zivilsachen. Vgl. Art. 74 Abs. 2 lit. a BGG.

33 E. 6

– bger.ch: Arrêt du 30 août 2023 (4A_53/2023)
Fermeture d'entreprises décrétée par les autorités en raison du coronavirus : les employeurs ne restent pas tenus de payer le salaire, 30.08.2023

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter février 2024

Commentaires | Besprechungen

– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Keine Pflicht zur Lohnfortzahlung bei behördlichen Betriebsschliessungen wegen Coronavirus, 30.08.2023
– swissblag.ch: Patricia Meier, Medienmitteilung vom 30. August 2023: Keine Pflicht des Arbeitgebers zur Lohnfortzahlung bei behördlichen Betriebsschlies-sun-gen wegen Coronavirus, 31.08.2023
– pestalozzilaw.ch: Andreas Lienhard, Keine Lohnfortzahlung während behördlicher Betriebsschliessung auf Grund des Coronavirus, 08.09.2023
– info.arbeitsrecht.zav[34]: Georges Chanson, neue BGE/Update Corona, 27.12.2023
– swissblawg.ch: Patricia Meier, 4A_53/2023: Keine Pflicht des Arbeitgebers zur Lohnfortzahlung bei behördlichen Betriebsschliessungen wegen Coronavirus (amtl. Publikation), 02.01.2024
– lawinside.ch: Ismaël Boubrahimi, L'obligation de verser le salaire en cas de fermeture d'entreprise dans le contexte du COVID-19, 26.01.2024
– droitdutravail.ch: Frédéric Gabus, Fermeture des entreprises pour lutter contre le COVID-19 : l'employeur était-il en demeure ? ; commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_53/2023, Newsletter février 2024

Hinweis zu BGer 4A_158/2023

Das Thema der Lohnfortzahlung bei covidbedingter Betriebsschliessung war schon Gegenstand des Entscheids vom 03.05.2023 im Verfahren 4A_158/2023. Dort erreichte der Streitwert allerdings die Grenze von CHF 15'000.00 gemäss Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG nicht, weshalb der Beschwerdeführer das Vorliegen einer Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung gemäss Abs. 2 lit. a von Art. 74 BGG geltend machen musste. Mit der Begründung in E. 1.4
Das Bundesgericht hat die aufgeworfene Rechtsfrage mit öffentlich beratenem Urteil vom 30. August 2023 (sic!) *beantwortet (4A_53/2023).*
Die Beschwerde in Zivilsachen ist somit nicht zulässig.
und mangels Rüge verfassungsmässiger Rechte trat das Bundesgericht auf die Beschwerde nicht ein. Das war nichts weniger als eine Rechtsverweigerung, indem in einem Urteil vom Mai auf eines vom August des gleichen Jahres Bezug genommen wurde. Das gilt erst recht, weil sich die Frage nach einer Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung im jüngeren Entscheid[35] gar nicht stellte. Und an der Fragwürdigkeit ändert nichts, dass die Begründung des älteren Entscheids erst nach jener des jüngeren im Internet publiziert worden ist.

Résumé en ligne (TF 4A_158/2023)

– droitdutravail.ch: Newsletter octobre 2023

---

34 interne Nachrichten für Mitglieder der Fachgruppe Arbeitsrecht des Zürcher Anwaltsverbands (ZAV)

35 wie gleich oben S. 17, unter Hinweise zu den Erwägungen im 1. Absatz gezeigt

Besprechungen (BGer 4A_158/2023)

– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung, 27.09.2023
– info.arbeitsrecht.zav[36]: Georges Chanson, neue BGE/Update Corona, 27.12.2023

G. Protection de la personnalité | Persönlichkeitsschutz

G1 Candidate à un emploi: protection de la personnalité, protection des données personnelles, état de santé (droit de la fonction publique) | Stellenbewerbung: Persönlichkeits- und Datenschutz, Gesundheitszustand (öffentliches Personalrecht): ATF 149 II 337

TF 8C_387/2022 du 21.08.2023
Arrêt du de la IVe Cour de droit public, dans la cause A. c. Chemins de fer fédéraux suisses CFF
Objet: Droit de la fonction publique (résiliation des rapports de service)
(recours contre l'arrêt du Tribunal administratif fédéral du 03.05.2022, [A-1454/2021], partiellement admis)

Sujet

Etendue et portée de l'obligation, pour la personne candidate à un emploi, de fournir de manière conforme à la vérité les informations personnelles nécessaires et exigées pour la sélection (LPers et CCT CFF)

Regeste (fr)

Art. 10 al. 3 let. a et b, art. 28 al. 1, 2 et 3, art. 34b al. 1 let. a et al. 2 LPers; art. 26 al. 2, art. 173 al. 1 let. a et b, art. 183 al. 1 let. a CCT CFF (2019); art. 328b CO; art. 2 al. 1 let. b, art. 3 let. c ch. 2, art. 17 LPD; art. 5 al. 2 Cst.; examen du bien-fondé du licenciement ordinaire d'une employée des CFF en raison d'informations incomplètes ou erronées sur son état de santé.

Obligations précontractuelles du candidat à un poste de travail (consid. 5.2.1 et 5.2.2).

Traitement des données personnelles du candidat (consid. 5.2.3).

Données relatives à la santé du candidat (consid. 5.2.4).

Conséquences d'une question non admissible (doctrine) (consid. 5.2.5).

Admissibilité du questionnaire médical soumis à la recourante durant la procédure d'embauche et examen des réponses données sous l'angle de la violation d'obligations légales ou contractuelles importantes, au sens des art. 10 al. 3 let. a LPers et 173 al. 1 let. a CCT CFF (2019) (consid. 5.3).

Examen de l'existence d'une violation d'obligations légales ou contractuelles importantes, au sens des art. 10 al. 3 let. a LPers et 173 al. 1 let. a CCT CFF (2019), en raison des déclarations de la recourante pendant les rapports de service, en lien avec son état de santé (consid. 6).

Analyse globale des circonstances sous l'angle de l'existence d'un motif de licenciement en raison de manquements dans le comportement, au sens des art. 10 al. 3 let. b LPers et 173 al. 1 let. b CCT CFF (2019) (consid. 7).

---

36 interne Nachrichten für Mitglieder der Fachgruppe Arbeitsrecht des Zürcher Anwaltsverbands (ZAV)

Regeste (de)

Art. 10 Abs. 3 lit. a und b, *Art. 28 Abs. 1, 2 und 3*, *Art. 34b Abs. 1 lit. a und Abs. 2 BPG*; Art. 26 Abs. 2, Art. 173 Abs. 1 lit. a und b, Art. 183 Abs. 1 lit. a *GAV SBB (2019)*; *Art. 328b OR*; *Art. 2 Abs. 1 lit. b*, *Art. 3 lit. c Ziff. 2*, *Art. 17 DSG*; *Art. 5 Abs. 2 BV*; Beurteilung der Rechtmässigkeit der ordentlichen Kündigung einer Angestellten der SBB wegen unvollständiger oder falscher Angaben bezüglich ihres Gesundheitszustandes.

Vorvertragliche Pflichten des Stellenbewerbers (E. 5.2.1 und 5.2.2).

Umgang mit Personendaten des Bewerbers (E. 5.2.3).

Gesundheitsbezogene Daten des Bewerbers (E. 5.2.4).

Rechtsfolgen bei unzulässiger Fragestellung (Doktrin) (E. 5.2.5).

Zulässigkeit der medizinischen Fragen, die der Beschwerdeführerin im Bewerbungsverfahren vorgelegt wurden, und Beurteilung ihrer Antworten unter dem Aspekt der Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 lit. a BPG und 173 Abs. 1 lit. a GAV SBB (2019) (E. 5.3).

Prüfung einer Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 lit. a BPG und 173 Abs. 1 lit. a GAV SBB (2019) angesichts der Angaben der Beschwerdeführerin über ihren Gesundheitszustand während des Anstellungsverhältnisses (E. 6).

Umfassende Beurteilung der Umstände unter dem Gesichtspunkt eines Kündigungsgrundes wegen Mängeln im Verhalten im Sinne der Art. 10 Abs. 3 lit. b BPG und 173 Abs. 1 lit. b GAV SBB (2019) (E. 7).

Résumé

Art. 320, 328b CO ; art. 10 al. 3 LPers, art. 173 al. 1 CCT CFF 2019. Etendue et portée de l'obligation, pour la personne candidate à un emploi, de fournir de manière conforme à la vérité les informations personnelles nécessaires et exigées pour la sélection ; rappel de la jurisprudence et de la doctrine (c. 5.2). Pour que les questions relatives à l'état de santé du candidat soient admissibles, il faut une certaine connexité entre les données médicales requises (données personnelles sensibles) et le poste à pourvoir, respectivement les tâches à exécuter, ce qui était le cas en l'espèce pour l'activité d'assistante clientèle auprès des CFF. On pouvait raisonnablement exiger d'elle qu'elle fournisse des informations plus complètes sur sa situation, car elle était atteinte d'une maladie chronique, afin de permettre au médecin conseil de déterminer si sa maladie avait un impact sur son aptitude à accomplir le travail envisagé (c. 5.3). Cette omission ne constitue toutefois pas un motif de licenciement au sens de l'art. l'art. 10 al. 3 let. a LPers et 173 al. 1 let. a CCT CFF 2019 ; le fait qu'elle a indiqué à tort qu'un accident à l'origine de sa boiterie était survenu après l'entretien d'embauche, alors que de telles déclarations ont été tenues lors de discussions informelles qui ne respectaient pas les prescriptions conventionnelles et légales en matière de traitement des données relatives à la santé, ne l'est pas non plus. La recourante a droit à une indemnité (art. 34b al. 1 let. a et al. 2 LPers et 183 al. 1 let. a et al. 2 CCT CFF 2019) (c. 6 et 7). En revanche, le licenciement n'est pas abusif (art. 336 CO) (c. 8).

Résumés en ligne

- droitdutravail.ch: Newsletter octobre 2023
- droitpourlapratique.ch, Arrêts résumés, 2023-2024, Fonction publique

Commentaires | Besprechungen

- lawinside.ch: Simone Schürch, Devoir de renseigner du candidat à l'embauche: quid des problèmes de santé? 27.10.2023

- walderwyss.com: Simone Wetzstein/Stephanie Wichmann, Neue Rechtsprechung des Bundesgerichts zur Rechtfertigung der Arbeitgeberkündigung im Bereich des Bundespersonalrechts, Employment News Nr. 71, Oktober 2023
- droitdutravail.ch: David Raedler, Les informations récoltéeslors de l'entretien d'embauche : entre discrétion et indiscrétion ; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_387/2022
- oeffentlichespersonal.ch: Claudia Schnüriger, Wie weit reicht die Auskunfts- und Offenlegungspflicht von persönlichen Angaben im Bewerbungsverfahren?, Mai 2024

H. Vacances + jours fériés / Ferien + Feiertage

H1 Convention de départ | Austrittsvereinbarung: TF 4A_496/2022 du 06.11.2023

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. SA c. B.
Objet: contrat de travail; indemnité pour vacances non prises (art. 329d al. 1 CO); convention de fin des rapports de travail

(recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 26.09.2022 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève [C/21281/2019-4; CAPH/159/2022[37]], admis)

Résumé

L'interprétation d'une convention de départ obéit aux règles générales en matière d'interprétation des contrats (interprétation subjective, puis en cas d'échec, interprétation objective ; art. 18 CO). En l'espèce, l'interprétation de la convention de départ d'un directeur de banque conduisait à la conclusion que l'indemnité pour vacances non prises (art. 329d al. 1 CO) était englobée dans l'indemnité prévue dans la convention. Versée à tort en sus de ladite indemnité, elle devait donc être restituée dans son intégralité (enrichissement illégitime, art. 62 CO) (c. 5).

Résumé en ligne

- droitdutravail.ch: Newsletter janvier 2023

Commentaire / Besprechung

- cdbf.ch: Aurélien Witzig: Du verrouillage des prétentions relatives aux vacances non prises par la convention de départ, 19.02.2024
- cdbf.ch: Aurélien Witzig: Vom Ausschluss von Ansprüchen auf nicht genommenen Urlaub aufgrund der Austrittsvereinbarung, 19.02.2024 *(übersetzt von DeepL)*

H2 Barabgeltung Ferienlohn | Inclusion du salaire afférent aux vacances dans le salaire periodique: BGer 4A_222/2024 vom 16.07.2024

Urteil der I. zivilrechtliche Abteilung in Sachen A. GmbH c. B.
Gegenstand: Abgeltung des Ferienlohns mit dem laufenden Lohn

(Beschwerde gegen den Beschluss und das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 29.02.2024 [LA220014-O], Abweisung)

---

[37] voir JAR 2023 p. 663 – 670, cité dans la partie V, p. 79 ci-dessous

Tatsächliches

Arbeitgeberin war eine Sprachschule mit Übersetzungsbüro in Zürich. Die Arbeitnehmerin war dort ab dem 25.09.2017 als Sprachlehrerin tätig. Am 19.10.2020 kündigte sie das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist von zwei Monaten auf den 31.12.2020. Im Arbeitsvertrag war die regelmässig ausbezahlte Ferienentschädigung von 8.33% weder betragsmässig noch prozentual ausgewiesen.

Sie klagte bei Einzelgericht am Arbeitsgericht Zürich rund 27'900 Franken für Ferienlohn (CHF 18'411.35) und als Entschädigung für nicht zugewiesene Stunden (CHF 9'462.00) ein, wovon ihr das Einzelgericht CHF 17'802.35 netto, abzüglich nachweislich abgeführter Quellensteuer zusprach und eine Widerklage der Arbeitgeberin abwies. Letztere legte Berufung beim Zürcher Obergericht ein, während die Arbeitnehmerin Anschlussberufung erhob. Gestützt auf deren Antrag erhöhte das Obergericht den Nettobetrag im Urteil auf CHF 18'444.45, indem es die Entschädigung für nicht zugewiesene Stunden neu berechnete. Die Sprachschule führte Beschwerde beim Bundesgericht mit Antrag, lediglich CHF 1'586.65 netto zuzusprechen und im Übrigen das obergerichtliche Urteil aufzuheben. Das Bundesgericht weist diesen Antrag – nicht unerwartet – ab.

Hinweise zu den Erwägungen

Bekanntlich bestimmt Art. 329d Abs. 2 OR, dass die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden dürfen. Im Hinblick darauf, dass die Durchsetzung des Verbots der Abgeltung des Ferienlohns mit dem laufenden Lohn bei unregelmässigen Beschäftigungen Schwierigkeiten bereiten könne, hat das Bundesgericht eine Abgeltung in solchen Fällen in Abweichung vom Gesetzestext ausnahmsweise zugelassen, dies aber an eine materielle und zwei formelle Voraussetzungen geknüpft. Es führt dazu in der E. 5.1.2 des Entscheids aus:
Erstens muss es sich um eine unregelmässige Beschäftigung ("une activité irrégulière") handeln. Zweitens muss der für die Ferien bestimmte Lohnanteil klar und ausdrücklich ("clairement et expressément") ausgeschieden sein, sofern ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt. Drittens muss in den einzelnen schriftlichen Lohnabrechnungen der für die Ferien bestimmte Lohnanteil in diesem Sinne ausgewiesen werden. Der blosse Hinweis "Ferienlohn inbegriffen" genügt damit nicht. Erforderlich ist, dass der Ferienlohn durch Angabe eines bestimmten Betrags oder eines Prozentsatzes als solcher erscheint und zwar sowohl im Arbeitsvertrag als auch auf den einzelnen Lohnabrechnungen [Entscheidzitate]. Dies entspricht einer langjährigen Rechtsprechung, die von Arbeitgebern zwar immer wieder in Frage gestellt, aber nicht geändert worden ist.

Weiter heisst es in der E. 5.1.3:
Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, muss der Arbeitgeber den auf die Ferien entfallenden Lohn bezahlen. Der Umstand, dass der Arbeitnehmer die ihm zustehenden Ferien tatsächlich bezogen hat, ändert daran nichts [Entscheidzitate]. Der Arbeitnehmer, der bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses den Ferienlohn gestützt auf die zwingende Bestimmung von Art. 329d Abs. 1 OR einfordert, handelt nicht rechtsmissbräuchlich [Entscheidzitate]. Etwas anderes kann unter besonderen Umständen gelten, wenn der Arbeitnehmer während seiner Ferien tatsächlich eine Form der Vergütung erhalten hat [Entscheidzitate].

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter octobre 2024

Besprechungen

- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Grundsätzliche Unzulässigkeit der Abgeltung des Ferienlohns mit dem laufenden Lohn, 10.09.2024
- swissmem.ch: Ferienlohn und Abgeltung, 02.10.2024

I. Certificat de travail | Arbeitszeugnis

I1 Streitwert Arbeitzeugnis (öffentliches Personalrecht) | Certificat de travail, valeur litigieuse (droit de la fonction publique): BGer 1C 320/2024 vom 06.09.2024

(siehe Entscheid | voir décision R1, nachfolgend S. | ci-dessous p. 60

I2 Certificat de travail | Arbeitszeugnis: TF 4A_50/2023 du 05.02.2024

(voir la même décision concernant le congé immédiat | siehe den gleichen Entscheid zum Thema fristlose Kündigung: M4, ci-dessous p. | nachstehend S. 43)

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. Sàrl c. 1. B., 2. Caisse de chômage C.
Objet: Contrat de travail, licenciement immédiat injustifié (art. 337 CO), action en délivrance d'un certificat de travail (art. 330a CO)

(recours contre l'arrêt rendu le 20.12.2022 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud [P320.034979-220545, 630], rejeté)

Übersetzungen

- automatisierte unkorrigierte Übersetzung von E. 6 ins Deutsche mit deepl.com
- Pra 2025 Nr. 49 *(kostenpflichtig)*

Résumé

L'employée a demande au responsable du magasin où elle travaillait de signer son certificat de travail, sans en avertir au préalable l'administrateur unique de la société qui l'employait.

Bemerkungen Georges Chanson zum Zeugnis-Rechtsbegehren.

Die als Sekretärin/Vertriebsassistentin tätige Arbeitnehmerin hatte bereits vor dem Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne als Anhang ihrer Klage eine formulierte Vorlage eines Arbeitszeugnisses (*modèle de certificat de travail*) vorgelegt, welche anscheinend vom Erstgericht unverändert bestätigt und auch von der zweiten Instanz[38], welche die Berufung der Arbeitgeberin vollständig abwies, nicht beanstandet worden ist.

Erst im Verfahren vor Bundesgericht machte die dort Beschwerde führende Arbeitgeberin geltend[39], dass die Klägerin nicht berechtigt gewesen sei, eine Formulierung des Arbeitszeugnisses vorzuschlagen, da sie eine Klage auf Ausstellung des Arbeitszeugnisses und nicht eine Klage auf Änderung desselben eingereicht habe, Dabei berief sie sich auf BGE 129 III 177 und den Grundsatz, dass die Wahl der Formulierung des Zeugnisses dem Arbeitgeber zusteht. Das Bundesgericht wies

---

38 dort E. 5.2 im oben verlinkten Entscheid

39 E. 6.2.2, automatisiert übersetzt

diesen Einwand ab[40]. In seinen vorangehenden Erwägungen[41] wies es darauf hin, dass bei der Klage auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses – anders als bei einer Zeugnisberichtigungsklage[42], wo dies vorausgesetzt ist – umstritten sei, ob der Arbeitnehmer den Text des Zeugnisses selbst formulieren kann. Es erwähnte dabei BGer 4A_270/2014[43] und daneben mehrere Entscheide, bei denen es nicht beanstandete, dass Arbeitnehmende in ihren Klagen auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses dieses selbst formuliert hatten. Weiter nahm es im Entscheid Bezug auf die Literatur, wo ein Teil der Lehre BGE 129 III 177 so interpretiert, dass es ein zweistufiges Vorgehen braucht: Der Arbeitnehmer, der über kein Arbeitszeugnis verfügt, müsse zuerst Klage auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses einreichen und dann, nach Erhalt desselben, die eventuelle Berichtigungsklage mit der Formulierung der verlangten Änderungen.

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

– bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_50/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*

Commentaires | Besprechungen

– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Möglichkeiten bei einer Zeugnisklage, 23.02.2025
– droitdutravailensuisse.com: Philippe Ehrenström, Action en délivrance du certificat de travail : le travailleur doit-il formuler le texte qu'il désire ?, 25.02.2025
– ad-hoc-avocats.com: Arrêt 4A_50/2023: Normes du Licenciement Immédiat et Certificats de Travail, 07.03.2024

I3 Arbeitszeugnis | Certificat de travail: BGer 4D_103/2024 vom 05.09.2024

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung i.S. A. GmbH c. B.
Gegenstand: Arbeitsrechtliche Forderung

(Beschwerde gegen den Beschluss und das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 22.05.2024 [LA230009-O], Abweisung)

Tatsächliches

Die klagende Arbeitnehmerin war ab Juni 2021 als medizinische Praxisassistentin in einer Arztpraxis tätig. Am 20.10.2021 informierte sie über eine bevorstehende Arbeitsunfähigkeit bis am 29.10.2021, worauf sie fristlos entlassen wurde.

Die fehlende Rechtfertigung für diese Kündigung war bereits im zweitinstanzlichen Verfahren nicht mehr bestritten. Dagegen bestand Uneinigkeit über die Höhe der Pönale[44] nach Art. 337c Abs. 3 OR und über das Enddatum des Arbeitszeugnisses.

---

40 E. 6.3, automatisiert übersetzt

41 E. 6.1.3, automatisiert übersetzt

42 was Gegenstand im Verfahren von BGE 129 III 177 = BGer 4C.341/2002 vom 25.02.2003 war

43 vom 18.09.2014 (fr), wo es in E. 3.2.2 heisst: *L'action relative au certificat de travail (délivrance ou rectification) doit être formulée clairement et contenir des conclusions précises ([Entscheidzitate]).*

44 Vom Arbeitsgericht Pfäffikon bei einem Monatslohn von CHF 4'530.00 brutto auf CHF 9'000.00 brutto festgesetzt und in dieser Höhe vom Obergericht (dort E. III.1.6) und schliesslich auch vom Bundesgericht bestätigt (dort E. 3)

Bereits die erste Instanz ordnete an, im Arbeitszeugnis eine Vertragsdauer bis am 31.12.2021 festzuhalten und das Zeugnis auf diesen Zeitpunkt zu datieren. Das entsprach dem Datum, an dem das Arbeitsverhältnis mit Rücksicht auf eine Sperrfrist wegen Krankheit und der einmonatigen Kündigungsfrist des ersten Dienstjahrs ordentlich geendet hätte. Das Obergericht wies die Berufung ab und bestätigte das Urteil des Arbeitsgerichts Pfäffikon vollumfänglich.

Hinweise zu den Erwägungen

Das Obergericht und auch das Bundesgericht gingen von einem Streitwert von CHF 6'795.00, davon CHF 2'265.00 für das Arbeitszeugnis[45] aus. Damit stand der beklagten Partei nur die von ihr subsidiär erhobene Verfassungsbeschwerde offen, zumal sie nicht geltend gemacht hatte, es liege eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung vor. Sie hatte sich allerdings ohne überzeugende Begründung auf den Standpunkt gestellt, der Streitwert *dürfte* über CHF 15'000.00 liegen.

Obwohl keine substanziellen Rügen ersichtlich sind, setzte sich das Bundesgericht mit der Frage nach der Höhe der Pönale ausführlich[46] auseinander und wobei es betonte, bei der Überprüfung solcher Ermessensentscheide zurückhaltend zu sein, was erst recht bei der Beurteilung einer subsidiären Verfassungsbeschwerde gelte. Diesbezüglich sei nichts Entscheidendes vorgebracht werden, sondern die Beschwerdeführerin habe über weite Strecken plädiert, als ob ihre Eingabe als Beschwerde in Zivilsachen zu behandeln wäre[47].

Bezüglich des Arbeitszeugnisses wollte die Arbeitgeberin entschieden haben, dass die Mitarbeitende nur medizinische Praxisassistentin in Ausbildung gewesen sei und dass das Arbeitsverhältnis am 20.10.2021 geendet habe. Ohne diese Anpassung des Arbeitszeugnisses würde sie gezwungen, ein unwahres Zeugnis zu erstellen und sich nach Art. 251 Ziff. 1 Abs. 2 StGB wegen Urkundenfälschung strafbar zu machen. Auch hier konnte das Bundesgericht daran festhalten, dass sie die Begründungsanforderungen an eine subsidiäre Verfassungsbeschwerde verfehlt habe. Dennoch ging es vorgängig kurz auf die obergerichtliche Begründung ein[48], dabei auch anknüpfend an die zweitinstanzliche Feststellung, dass in Rechtsprechung und Lehre die Ansicht vertreten werde, dass bei einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung nicht das wirkliche Beendigungsdatum anzugeben sei, sondern der Tag, an dem das Arbeitsverhältnis ordentlich geendet hätte. Dazu äussert sich auch das Zürcher Obergericht in seiner E. IV.2.2 nur kurz, weil es auf das Begehren auf Abänderung des Arbeitszeugnis gar nicht eintrat, weil die Arbeitgeberin ihren Rügeobligenheiten nicht nachgekommen sei.

Bemerkung zum Entscheid

Man kann sich fragen, welchen Sinn es macht, solche Verfahren ans Bundesgericht weiterzuziehen, wenn man nicht bereit oder in der Lage ist, fundierte Rügen der Verletzung verfassungsmässiger Rechte vorzutragen.

Obwohl das Resultat dieses Verfahrens, nämlich dass bei ungerechtfertigten fristlosen Entlassungen ein Zeugnis mit den Daten der ordentlichen Beendigung verlangt werden kann, aus Sicht des Autors dieser Zeilen richtig ist, können weder

---

45 d.h. ein halber Monatslohn, entsprechend der zürcherischen Faustregel bei Zeugnisberichtigungen. Vgl. dazu die Hinweise bei www.gerichte-zh.ch, dort <Themen><Arbeit><Hilfen><Prozesskosten>

46 in der E. 3 mit mehreren Unterziffern

47 E. 3.4.2 a.E.

48 E. 4.2

der ober- noch der bundesgerichtliche Entscheid ein Präjudiz sein, weil sie Frage materiell gar nicht entscheiden mussten.

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter novembre 2024

Besprechung

– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Das Enddatum im Arbeitszeugnis, 24.01.2025

I4 Arbeitszeugnis, Verweis auf Corona-Massnahmen | Certificat de travail, Référence aux mesures liées au coronavirus: BGer 4A_630/2024 vom 08.05.2025

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung i.S. A. c. B. Stiftung
Gegenstand: Arbeitszeugnis

(Beschwerde in Zivilsachen und subsidiäre Verfassungsbeschwerde gegen den Beschluss und das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 18.10.2024 [LA240004-O[49]], Nichteintreten auf Beschwerde in Zivilsachen, Abweisung subsidiäre Verfassungsbeschwerde)[50]

Zusammenfassung [51]

Die Arbeitgeberin ist eine Institution für Menschen mit einer schweren körperlichen Behinderung, insbesondere für Menschen, die aufgrund ihrer Vorerkrankung generell und im Kontext mit der Covid-Pandemie besonders gefährdet und vulnerabel sind.

Die von der Arbeitgeberin nach Nichteinhaltung von angeordneten Covid-19 Schutzmassnahmen im September 2021 ausgesprochene ordentliche Kündigung war nicht missbräuchlich. Der Arbeitnehmer konnte und durfte nicht in guten Treuen davon ausgehen, die angeordneten Schutzmassnahmen seien nicht rechtmässig und von ihm nicht einzuhalten. Die Arbeitgeberin ging bei der Kündigung schonend vor. Sie kündigte das Arbeitsverhältnis erst, nachdem der Arbeitnehmer trotz Gewährung des "rechtlichen Gehörs" und mehrfacher Androhung arbeitsvertraglicher Konsequenzen bis hin zur Kündigung abschliessend verweigert hatte, die geltenden Richtlinien zum Schutz der Klientinnen und Klienten der Arbeitgeberin einzuhalten. Die Erwähnung des Kündigungsgrundes im Arbeitszeugnis ist rechtens.

Tatsächliches

Die Institution hatte dem Kläger ein Schlusszeugnis mit dem Satz *Auf Grund von Differenzen bezüglich des Umgangs mit den stattlichen (sic!) Vorgaben zur Pandemiebekämpfung endet das Arbeitsverhältnis mit Herrn A. per 31.12.2021.* ausgestellt. Das Arbeitsgericht hies die Berichtigungsklage, welche auf die Streichung dieses Satzes abzielte, nur insofern gut, indem es *stattlich* durch *staatlich* ersetzte. Der Arbeitgeber drang mit seinem Antrag auf Streichung auch beim Obergericht

---

49 vom Bundesgericht mit LA240024-O falsch zitiert,
auszugsweise publiziert in den Entscheiden des Arbeitsgerichts Zürich 2024 (dazu nachstehend , Teil V, S. 82), AGer-Z 2024 Nr. 1

50 im Internet publiziert am 18.06.2025

51 wörtlich aus der Zusammenfassung in der gleich vorstehend erwähnten und verlinkten Publikation des Arbeitsgerichts Zürich unter www.gerichte-zh.ch

nicht durch. Die Abweisung einer Missbrauchsentschädigung war dort nicht mehr angefochten.

Der Arbeitnehmer hat vor Bundesgericht Beschwerde in Zivilsachen und subsidiäre Verfassungsbeschwerde erhoben und geltend gemacht, es handle um eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung.

Hinweise zu den Erwägungen

Das Obergericht bestätigte die arbeitsgerichtlichen Erwägungen in Bezug auf das Gebots der Wahrheit und des Wohlwollens vollumfänglich[52] und kam zu folgendem abschliessenden Schluss: *In diesem Sinne ist das Verhalten des Klägers gegenüber betrieblichen respektive staatlichen Vorgaben zur Pandemiebekämpfung für die Gesamtbeurteilung für zukünftige Arbeitgeber relevant. Da vorliegend ein sachlicher Grund zur Erwähnung des Kündigungsgrunds im Schlusszeugnis vorliegt, ist es gerechtfertigt, dass das Zeugnis mit der Erwähnung eines negativen Aspekts endet.*

Das Bundesgericht verneinte – angesichts seiner restriktiven Praxis nicht überraschend – das Vorliegen einer Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung gemäss Art. 74 Abs. 2 lit. a BGG. Es hielt dem Beschwerdeführer entgegen, er lege nicht rechtsgenüglich dar, inwiefern es bei der Beantwortung seiner Frage nicht einfach um die Anwendung der Grundsätze über den Anspruch und den Inhalt eines Arbeitszeugnisses auf den konkreten Einzelfall gehe[53]. Seine Argumente – unter anderem die Behauptung, beim Einsatz des Covid-Zertifikats am Arbeitsplatz handle es sich um eine *rechtshistorische Einmaligkeit*, die nicht als repräsentativ für epidemiologische Schutzmassnahmen im Allgemeinen betrachtet werden könne – wies das Bundesgericht insgesamt zurück. Es hielt ihm auch entgegen, dass das Argument der Vorinstanz, eine erneute Pandemiesituation sei nicht ausgeschlossen, durchaus seine Berechtigung habe, was sich aus seinen Ausführungen selber ergebe.

Résumés en ligne | Zusammenfassung im Internet

- droitdutravail.ch: Newsletter août 2025[54]
- schnellerhund.ch: Sozialpädagoge scheitert mit Klage gegen Corona-Hinweis im Zeugnis, 18.06.2025[55]

Besprechung

- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Nennung Covid-Fehlverhalten im Arbeitszeugnis?, 19.06.2025

J. Fin des rapports de travail | Beendigung des Arbeitsverhältnisses

J1 Licenciement collectif, plan social | Massenentlassung, Sozialplan: TF 4A_103/2023 du 03.10.2023

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. Z. SA
Objet: contrat de travail; plan social; mesures d'accompagnement

---

52 LA240004-O, dort E. III. 1.5.4

53 E. 1.3

54 eingefügt am | ajouté le 17.10.2025

55 eingefügt am | ajouté le 06.07.2025

(recours contre l'arrêt rendu le 29.12.2022 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud [PT19.055105-221019 634[56]], rejeté)

Résumé

Art. 335h CO, plan social, interpretation.
Dans le cadre du plan social, l'employeur soutenait les employés dans la recherche d'un nouvel emploi. Un collaborateur qui était placé auprès d'un nouvel employeur pouvait réintégrer le dispositif de soutien à la recherche d'un emploi si son nouveau contrat de travail était résilié pour des raisons non imputables au collaborateur dans les 24 mois. En l'espèce, le collaborateur avait été replacé auprès d'une autre entreprise, mais s'était trouvé en incapacité de travail durable dès sa prise de poste et avait indiqué qu'il ne reviendrait pas travailler quel que soit son état de santé. La cour cantonale, sans arbitraire, a considéré le motif de congé ainsi établi comme imputable à l'employé qui, en manifestant, pendant son incapacité de travail, sa volonté de ne pas revenir travailler, s'était mis en faute. Le motif personnel qu'il avait invoqué (à savoir que l'amant de sa femme travaillait auprès de son nouvel employeur) avait mis le nouvel employeur dans une impasse et l'avait amené à le licencier (c. 4). L'employé ne pouvait pas réintégrer le dispositif de soutien à la recherche d'un emploi ni prétendre à l'indemnité prévue par le plan social (c. 5).

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter decembre 2023

K. Congé en temps inopportun / Kündigung zur Unzeit

K1 Incapacité de travail limitée au poste de travail | Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit: TF 1C_595/2023 du 26.03.2024

Arrêt de la Ire Cour de droit public dans la cause A. c. Commandement de l'instruction (Cdmt Instr)
Objet: Personnel de la Confédération; résiliation ordinaire des rapports de travail
(recours contre l'arrêt du Tribunal administratif fédéral, Cour I, du 26.09.2023 [A-2821/2022], rejeté).

Résumé

Art. 31a al. 1 OPers. Lorsque, comme en l'espèce, l'incapacité de travail est intimement liée au poste de travail, la période de protection contre le licenciement en cas de maladie ne s'applique pas. Par ailleurs, la situation vécue par le travailleur ne dépassait pas le simple conflit dans les relations professionnelles. En l'absence de harcèlement psychologique, l'employeur n'était pas tenu de prendre des mesures particulières pour protéger la personnalité ou la santé de son employé (c. 5).

Art. 10 al. 3 LPers. Pour un lieutenant-colonel dans l'armée, le non-respect des obligations prescrites pour annoncer les activités accessoire, l'omission de déclarer une activité accessoire importante en temps consacré et en rémunération perçue, cela sur plusieurs longues périodes, et les indications fausses données sur l'ampleur des rémunérations prévues, constituent une violation crasse de ses

---

56 apparamment pas publié | soweit ersichtlich nicht publiziert

obligations, contrevenant manifestement au devoir général de diligence et de fidélité du travailleur prescrit à l'art. 20 al. 1 LPers et renforcé encore dans le cadre militaire. Ces manquements graves et répétés justifiaient la résiliation de son contrat (c. 6).

Bemerkung von Georges Chanson

Die Besprechungen dieses Entscheids zeigen, dass es zur Frage, ob eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit eine Sperrwirkung hat, tatsächlich einen "Röstigraben" gibt. Während viele hier in der Deutschschweiz diese Folgerung bejahen, gibt es in der Romandie dagegen erheblichen Widerstand.

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 1C_595/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: Newsletter mai 2024

Commentaries | Besprechungen

- droitdutravailensuisse.com: Philippe Ehrenström, Les activités accessoires de l'officier supérieur, 29.04.2024
- droitdutravail.ch: Werner Gloor, certificat médical à géométrie variable et protection contre le licenciement ; commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 1C_595/2023, Newsletter mai 2024
- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Keine Sperrfrist bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit, 23.05.2024
- walderwyss.com: Simone Wetzstein, Neue Rechtsprechung des Bundesgerichts zur arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit, Employment News Nr. 73, Juni 2024
- info.arbeitsrecht.zav[57]: Georges Chanson, Neuer BGE, Kein Kündigungsschutz bei arbeitsplatzbezogener AUF, 09.06.2024
- droitdutravailensuisse.com: Philippe Ehrenström, L'incapacité de travail limitée à la place de travail, 02.07.2024
- pestalozzilaw.com: Andreas Lienhard/Martin L. Mueller/Christian Roos/Seraina Würgler, BGer 1C_595/2023 vom 26. März 2024: Kein Kündigungsschutz bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit, 05.07.2024
- ius.unibas.ch: Kurt Pärli/Laura Kunz, Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit, in: Jusletter 19.08.2024
- swissmem.ch: Zora Bosshart, Keine Sperrfrist bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit, 06.09.2024

L. Congé abusif | Missbräuchliche Kündigung

L1 Missbräuchliche Kündigung, älterer Arbeitnehmer | Licenciement abusif, travailleur âgé: BGer 4A_117/2023 vom 15.05.2023

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung in Sachen A. c. B.
Gegenstand: Arbeitsvertrag; missbräuchliche Kündigung,

---

[57] interne Nachrichten für Mitglieder der Fachgruppe Arbeitsrecht des Zürcher Anwaltsverbands (ZAV)

(Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 12.01.2023 [LA220021-O[58]], Abweisung)

Tatsächliches

Parteien waren ein Wirt eines Restaurants in Zürich und dessen langjähriger Koch mit rund 30 Dienstjahren und zuletzt als stellvertretender Küchenchef tätig. Mit Einschreiben vom 16. Juni 2020, d.h. rund elf Monate vor der Pensionierung des damals 64-jährigen Klägers, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auf Ende August 2020.

Die Kündigung kam ohne Vorwarnung, wobei der Wirt im Verfahren geltend gemacht hat, die Krankentaggeldversicherung habe den Parteien am 17.03.2020 geschrieben, die Leistungen der Krankentaggeldversicherung seien per 23.05.2020 ausgeschöpft. Dieses Schreiben sei als Vorwarnung für die Kündigung zu verstehen. Überdies müsse ein Arbeitnehmer nach Ablauf der Sperrfrist mit einer Kündigung rechnen. Allerdings ergibt sich aus dem Sachverhalt, dass der Küchenchef im Zeitpunkt der Kündigung nicht arbeitsunfähig war und zwar seit dem 09.03.2020.

Bereits das Zürcher Arbeitsgericht hielt fest, angesichts der langen Dienstdauer, der kurz bevorstehenden Pensionierung und des Alters des Arbeitnehmers habe der Wirt mit der Art und Weise der ausgesprochenen Kündigung gegen seine Fürsorgepflicht verstossen, *indem er den Kläger weder vorwarnte noch anhörte oder gemeinsam mit diesem nach Lösungen suchte, welche die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ermöglichten. Vielmehr kündigte er seinem langjährigen Arbeitnehmer kurz vor dessen Pensionierung ohne diesen auch nur angehört oder mit ihm ein vorgängiges Gespräch gesucht oder geführt zu haben. Die Kündigung ist vor diesem Hintergrund als missbräuchlich zu qualifizieren*[59]. Es sprach dem Arbeitnehmer eine Pönale in der Höhe von CHF 27'430.00 netto zu, was 4½ Monatslöhnen entspricht und welche in ihrer Höhe im Berufungsverfahren des Obergerichts nicht beanstandet war.

Obwohl es dem Arbeitgeber als Berufungskläger vorwarf, seinen Rügeobliegenheiten und den Anforderungen an die Berufungsbegründung vielfach nicht nachgekommen zu sein, setzt sich das Obergericht mit mehreren Argumenten gegen die Missbräuchlichkeit auseinander, kam aber schliesslich zu Schluss, dass der erstinstanzliche Entscheid zu bestätigen sei.

Beim Bundesgericht brachte der Wirt diese Beanstandungen zum Teil nochmals vor, ohne damit gehört zu werden. Überdies hielt er an seinen Einwand fest, es dürfe nicht einfach an das Alter des Arbeitnehmers angeknüpft werden.

Hinweise zu den Erwägungen

Letzteres gab dem Bundesgericht Gelegenheit, seine diesbezügliche Rechtsprechung zu rekapitulieren[60], indem es vorab festhielt, das Obligationenrecht kenne keine Pflicht, die Gegenpartei vor Aussprechen einer Kündigung anzuhören oder sie zunächst zu verwarnen. Ebenso wenig bestehe im Privatrecht die generelle Pflicht, eine Kündigung einer Verhältnismässigkeitsprüfung zu unterziehen in dem Sinne, dass vorgängig stets mildere Massnahmen zu ergreifen wären. Dann nahm

---

58 auszugsweise publiziert in den Entscheiden des Arbeitsgerichts Zürich, AGer-Z 2022 Nr. 11, dort S. 32

59 E. 3.3.7, S. 34

60 E. 3.4.2

es Bezug auf BGE 132 III 115[61], wo es sich um einen *aussergewöhnlichen, gar extremen Fall* gehandelt habe. Es dürfe keine isolierte Betrachtung nur des Alters des Arbeitnehmers stattfinden, sondern es sei auf die gesamten Umstände des Einzelfalls abzustellen[62]. Sodann nimmt der Entscheid auf BGer 4A_384/2014[63] Bezug, wo – aus heutiger Sicht mit apodiktischer Formulierung – entschieden worden sei, für Arbeitnehmer im fortgeschrittenen Alter und mit langer Dienstzeit gelte eine erhöhte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, womit dieser die Arbeitnehmer vorgängig zu informieren, anzuhören und nach alternativen Lösungen zu suchen habe. Dagegen gab es – im Entscheid teils erwähnte – Kritik in der Lehre, auf die an dieser Stelle nicht eingegangen werden müsse. Inzwischen sei klar, dass sich der Umfang der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch bei älteren Arbeitnehmern aufgrund einer Gesamtwürdigung der jeweiligen Umstände bestimme[64]. Der angefochtene Entscheid widerspreche diesen Präjudizien nicht, weil nicht einzig auf das Alter, sondern auf die weitern Umstände abgestellt worden sei[65]. Im Übrigen sei die Beurteilung der Missbräuchlichkeit einer Kündigung zwar eine Rechtsfrage, welche das Bundesgericht frei prüfe. Allerdings verbleibe den Vorinstanzen ein gewisses Ermessen, in welches das Bundesgericht nicht ohne Not eingreife[66].

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter août 2023

Commentaires | Besprechungen

– wg-avocats.ch: Sandra Gerber, Les travailleurs âgés en Suisse et la protection contre le licenciement, 15.09.2023
– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani/Laura Meier, Missbräuchliche Alterskündigung eines Kochs (64-jährig/30 Dienstjahre), 03.10.2023
– droitdutravailensuisse.com: Philippe Ehrenström, Le travailleur âgé qui se fait licencier : synthèse[67], 30.11.2023
– suterhowald.ch: Sonja Stark-Traber, Kündigung von älteren Arbeitnehmenden – nicht in jedem Fall missbräuchlichNewsletter Januar 2024
– antoniadis-recht.ch: Christos Antoniadis[68], Missbräuchliche Kündigung nach über 30 Dienstjahren und 11 Monate vor der Pensionierung, 01.12.2024

L2 Objectifs non atteints, licenciement non abusif | Nichtmissbräuchliche Kündigung, Zielerreichung: TF 4A_131/2023 du 22.06.2023

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. Z.
Objet: contrat de travail; résiliation abusive

(recours en matière civile contre le jugement rendu le 24.01.2023 par la Cour civile II du Tribunal cantonal du canton du Valais [C1 20 307], rejeté)

---

61 BGer 4C.215/2005 vom 20.12.2005
62 mit Verweis auf BGer 4A_419/2007 vom 29.01.2008 E. 2.5 (fr)
63 vom 12.11.2014, E. 4.2.2
64 E. 3.4.2 a.E. mit Verweis auf BGer 4A_44/2021 vom 02.06.2021, E. 4.3.2
65 dazu die E. 3.4.3 + 3.4.4
66 E. 3.4.5
67 qui traite de plusieurs décisions
68 Vertreter des Arbeitnehmers im Fall BGer 4A_117/2023 und den vorangehenden Verfahren

Régeste privé

N'est pas abusif au sens de l'art. 336 CO le licenciement d'un employé qui n'a pas pleinement atteint ses objectifs en termes de ventes et qui a été licencié pour ce motif. Le fait de s'approcher des objectifs assignés sans les atteindre ne suffisait pas pour l'employeuse et le juge n'a pas à déterminer s'il était légitime ou non qu'elle ne s'en contente pas (c. 5.2).

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_131/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: Newsletter août 2023

Besprechung

- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Kündigung nicht missbräuchlich bei fehlender Zielerreichung, 09.03.2023

L3 Congé-représailles | Rachekündigung: TF 4A_3/2023 du 30.08.2023

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. AG c. B.
Objet: licenciement abusif

(recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 09.11.2022 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève [C/29770/2019-5, CAPH/178/2022], rejeté)

Résumé

Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). La manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître comme abusif (art. 336 CO cum art. 2 CC et art. 328 CO). En l'espèce, le motif du licenciement résidait dans le fait que l'employée aurait abusé de la confiance de l'employeur en obtenant de sa part le remboursement de frais de déplacement qui ne correspondaient pas à la réalité, était inexact. Il n'était pas arbitraire de retenir que l'employée était en réalité de bonne foi (présumée, art. 3 CC) et qu'elle avait obtenu ces remboursements en se fondant sur un accord conclu avec son supérieur hiérarchique, si bien que le licenciement était abusif. Les circonstances du licenciement le rendaient également abusif, car l'employeuse avait accusé la salariée de s'être comportée de manière malhonnête (se basant sur un rapport d'enquête, mais sans que les supérieurs hiérarchiques de l'intéressée n'aient été entendus) et avait réclamé la réparation d'un dommage inexistant (c. 5). L'indemnité pour licenciement abusif a été fixée à six mois de salaire et confirmée par le Tribunal fédéral (c. 6).

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_3/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: Newsletter novembre 2023

L4 Enquête interne, décision de licencier prise sans que le travailleur puisse se déterminer, licenciement abusif | Missbräuchliche Kündigung nach interner Untersuchung, ohne Anhörung Arbeitnehmer: TF 4A_309/2022 du 04.09.2023

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. SA c. B.
Objet: contrat de travail; résiliation abusive

(recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 01.06.2022 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève [C/23198/2017-4; CAPH/81/2022], rejeté)

Übersetzung, automatisiert

unkorrigierte Übersetzung von ins Deutsche mit deepl.com

Résumé

Est abusif (art. 336 CO) le licenciement d'un employé de banque qui, certes, reposait sur des indices sérieux, mais sans que la banque ne puisse imputer entièrement à l'employé la responsabilité retenue à son encontre. La décision de licencier émanait qui plus est d'un comité disciplinaire à la composition inconnue. La banque n'avait pas reconnu sa propre part de responsabilité et n'avait pas permis à l'employé de prendre position, bien qu'il fût à son service depuis 26 ans, au cours desquels la qualité de son travail avait donné entière satisfaction. En particulier, l'employé, bien qu'entendu au cours de l'enquête interne ne le visant pas personnellement, n'avait pas été mis en mesure de se déterminer contre les manquements invoqués à l'appui de son licenciement, la banque n'ayant plutôt eu de cesse que d'expliquer pour quelles raisons le rapport disciplinaire ne figurait pas au dossier de l'employé. La banque avait gravement attenté à sa personnalité dans le contexte du licenciement. L'indemnité a été fixée à trois mois de salaire (c. 4).

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

- bluewin.ch: Keystone-SDA, Bundesgericht bestätigt missbräuchliche Entlassung von CS-Manager, 15.12.2023
- droitdutravail.ch: Newsletter janvier 2024

L5 Licenciement après avertissement, non abusif | Nichtmissbräuchliche Kündigung nach Verwarnung: TF 4A_189/2023 du 04.10.2023

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. B. SA
Objet: contrat de travail; résiliation abusive

(recours contre l'arrêt rendu le 24.02.2023 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel [CACIV.2022.83], rejeté)

Résumé

Art. 336 CO. Le licenciement était en l'espèce motivé par la perte de confiance de l'employeuse dans les capacités et la volonté de l'employée de venir à bout de sa dépendance à l'alcool. Le licenciement n'est pas abusif malgré le fait qu'il a été décidé juste après qu'un avertissement a été envoyé à l'employée et en l'absence de récidive (c. 5).

Résumé en ligne | Zusammenfassungen im Internet

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_189/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: Newsletter decembre 2023

Besprechungen

- pestalozzilaw.com: Andreas Lienhard, BGer 4A_189/2023 vom 04.10.2023: Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach einer Verwarnung ohne erneuten Verstoss, 16.11.2023
- swissmem.ch: Kündigung nach Verwarnung ohne erneute Verfehlung, 12.01.2024

L6 Congé ordinaire donné pour cause de maladie persistante | Ordentliche Kündigung bei andauernder Krankheit: ATF 150 III 78

TF 4A_396/2022 du 07.11.2023
Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause Fondation A. contre B.
Objet: contrat de travail; résiliation ordinaire après l'échéance du délai de protection pour cause de maladie (art. 336c al. 1 let. b CO); résiliation abusive (art. 336 al. 1 let. a et d CO)

(recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 19.07.2022 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud [P320.034660-211507, 375[69]], admis, rejet de la demande du travailleur)

Regeste (fr)

Art. 336c al. 1 let. b et art. 336 al. 1 let. a CO; congé ordinaire donné pour cause de maladie persistante.

Après l'échéance du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur est libre de résilier le contrat de travail pour cause de maladie persistante du travailleur (consid. 3.1.1 et 3.1.2). Le congé ordinaire ne peut être qualifié d'abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO que dans des situations très graves (consid. 3.1.3). Absence de situation très grave en l'espèce (consid. 3.2).

Regeste (de)

Art. 336c Abs. 1 lit. b und Art. 336 Abs. 1 lit. a OR; ordentliche Kündigung aufgrund einer andauernden Krankheit.

Nach Ablauf der Sperrfrist gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag aufgrund einer andauernden Krankheit des Arbeitnehmers frei kündigen (E. 3.1.1 und 3.1.2). Die ordentliche Kündigung ist nur in krassen Fällen missbräuchlich im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. a OR (E. 3.1.3). Krasser Fall vorliegend verneint (E. 3.2).

Résumé en ligne

- droitdutravail.ch: Newsletter janvier 2024

Commentaires / Besprechungen

- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Missbräuchliche Kündigung aufgrund andauernder Krankheit, 05.12.2023
- swissblawg.ch: Patricia Meier, 4A_396/2022: Missbräuchliche Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist bei Krankheit (amtl. Publ.), 17.12.2023
- droitdutravailensuisse.com: Philippe Ehrenström, L'employeur qui rend l'employé malade avant de le licencier, 20.12.2023
- pestalozzilaw.com: Andreas Lienhart, BGer 4A_396/2022 vom 07.10.2023 [recte: 07.11.2023] (Leitentscheid): Ordentliche Kündigung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit 20.12.2023
- lawinside.ch: Ismaël Boubrahimi, Caractère abusif d'une résiliation pour maladie persistante causée par l'employeur, 05.01.2024
- swissmem.ch: Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist und andauernder Krankheit, 26.01.2024

---

69 HC / 2022 / 482

– droitdutravail: Trevor J. Purdie, Le congé abusif est-il dorénavant réservé à des « situations très graves » (krasse Fälle) ? ; commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_396/2022, Newsletter mars 2024

L7 Rachat d'entreprise échoué, licenciement non abusif | Nichtmissbräuchliche Kündigung nach gescheiterter Fir¬men¬übernahme: TF 4A_501/2022 du 06.11.2023

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause societé A. SA c. B
Objet: licenciement abusif

(recours contre l'arrêt rendu le 05.10.2022 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud [P319.052189-211721, 503], admis)

Résumé

Art. 336 CO. N'est pas abusif le licenciement d'un employé qui se trouvait en pourparlers en vue de la reprise de l'entreprise, le motif réel du licenciement résidant dans la reprise de la société par un couple concurrent, alors que l'employeuse soutenait qu'il était lié à des circonstances - respectivement à des difficultés – économiques. Ces deux motifs, qui ne s'excluent pas l'un l'autre, pris isolément ou ensemble, ne permettent pas de considérer que l'employeuse a abusé de son droit en licenciant le travailleur : le rachat des actions de l'entreprise peut entraîner un changement de stratégie et également des licenciements, ce qui n'a rien d'un prétexte. Que l'actionnaire ait manqué ou non à ses devoirs dans le cadre des négociations de reprise en ne déclarant pas qu'il y avait d'autres repreneurs potentiels ne rend pas le licenciement abusif. A quoi s'ajoute que l'employé l'était depuis moins de deux ans et demi et qu'il projetait, avec son épouse, de monter une nouvelle boulangerie, projet qu'il a finalement mené à terme. Selon le Tribunal fédéral, il n'y a donc rien dans ces circonstances qui dénote une disproportion évidente des intérêts en présence (c. 5).

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter mars 2024

Commentaires | Besprechungen

– droitdutravailensuisse.com: Philippe Ehrenström, Double jeu de l'employeur dans le cadre d'une reprise des actions, 18.02.2024
– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Kündigung nach gescheiterter Firmenübernahme, 22.02.2024

L8 Nichtmissbräuchliche Kündigung nach interner Untersuchung | Enquête interne, licenciement non abusif: BGer 4A_368/2023 vom 19.01.2024

(in Fünfer-Besetzung gefällt, aber keine Publikation in der amtlichen Sammlung vorgesehen | rendu en compostion de 5 juges, mais pas de publication prévue au recueil officiel)

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung in Sachen Bank A. AG c. B.
Gegenstand: Forderung aus Arbeitsvertrag:

Beschwerde in Zivilsachen gegen den Entscheid des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 23.05.2023 [LA210022-O[70]], Gutheissung, Abweisung der Klage)

Tatsächliches

Der Arbeitnehmer war seit Anfang November 2010 als *Director* einer Bank tätig und bekleidete diverse Führungspositionen. Sein monatlicher Bruttolohn betrug zuletzt CHF 20'000.00. Am 29.08.2018 meldete eine Mitarbeiterin der betriebsinternen Ombudsfrau für Verhalten und Ethik sexuelle Belästigungen durch den Arbeitnehmer. Die Bank leitete eine interne Untersuchung in die Wege und kündigte dann am 23.10.2018 den Arbeitsvertrag auf Ende Januar 2019. Wegen Krankheit und Unfall verlängerte sich das Arbeitsverhältnis um weitere 7 Monate.

In einer Klage beim Zürcher Arbeitsgericht verlangte der Arbeitnehmer neben einem auf Englisch ausgestellten Arbeitszeugnis[71] eine Pönale von CHF 70'000.00 netto, was das Arbeitsgericht abwies, aber das Zürcher Obergericht im Berufungsverfahren zusprach. Dagegen führte die Arbeitgeberin mit Erfolg Beschwerde beim Bundesgericht, womit es zur definitiven Abweisung der Klage auf eine Missbrauchsentschädigung kam. Hauptthema dieses Verfahrens war die Beurteilung der internen Untersuchung der Arbeitnehmerin.

Hinweise zu den Erwägungen

Das Bundesgericht stellte vorab klar[72], dass im Arbeitsrecht das Prinzip der Kündigungsfreiheit gilt und dass es grundsätzlich keiner besonderen Gründe bedarf, um zu kündigen. Ihre Grenzen findet die Kündigungsfreiheit nur im Missbrauchsverbot. Missbräuchlich ist eine Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten, in Art. 336 OR umschriebenen – aber nicht abschliessend aufgezählten – unzulässigen Gründen ausgesprochen wird. Weitere Tatbestände sind denkbar und vom Bundesgericht schon mehrfach anerkannt worden. Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt indessen voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die vergleichbar ist mit der Schwere der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgezählten Gründe. Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an, aber die Missbräuchlichkeit kann sich auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht. Ein krass vertragswidriges Verhalten, namentlich eine schwere Persönlichkeitsverletzung im Umfeld einer Kündigung, kann diese als missbräuchlich erscheinen lassen. Demgegenüber genügt ein bloss unanständiges, einem geordneten Geschäftsverkehr unwürdiges Verhalten des Arbeit-gebers nicht, um die Kündigung als missbräuchlich erscheinen zu lassen. Es ist nicht Aufgabe der Rechtsordnung, bloss unanständiges Verhalten zu sanktionieren.

Das Arbeitsgericht als Erstinstanz stellte sich auf den Standpunkt[73], es sei unerheblich, ob die Vorwürfe der sexuellen Belästigung zutreffen und es gehe nur darum, ob die Beschwerdeführerin die Vorwürfe genügend untersucht habe, was es

---

70 in Entscheiden des Arbeitsgericht Zürich 2021, AGer-Z 2021 Nr. 8, S. 28, nur auszugsweise bezüglich des ebenfalls beurteilen Anspruchs eines Arbeitszeugnisses in englischer Sprache publiziert

71 siehe dazu AGer-Z 2021 Nr. 8, vor Obergericht nicht mehr streitig

72 E. 3.1, in diesem Absatz ohne Nennung der Urteilszitate und leicht redigiert wiedergegeben.

73 dazu E. 3.2

bejahte. Die Verletzung der internen Vorschrift, wonach eine Vertrauensperson beim Gespräch zugegen sein dürfe, sei nicht derart schwerwiegend, dass die ganze Untersuchung als ungenügend zu erachten wäre. Dagegen hielt das Obergericht dafür[74], die interne Abklärung habe den dafür geltenden Anforderungen nicht genügt und die Bank habe ihre Fürsorgepflicht verletzt, was die Kündigung missbräuchlich mache. Es warf der Arbeitgeberin vor, auch gegen ihre eigenen Richtlinien verstossen zu haben, indem sich der Arbeitnehmer nicht auf die interne Anhörung vorbereiten und sich dabei auch nicht von einer Vertrauensperson begleiten lassen konnte. Ferner seien ihm die Identität der involvierten Personen und die ihm zur Last gelegten Verhaltensweisen nicht bekanntgegeben worden, weshalb die in der internen Untersuchung vorgehaltenen Vorwürfe derart unspezifisch blieben, dass eine sinnvolle Verteidigung nicht möglich war. Damit sei ihm auch die Möglichkeit genommen worden, allfällige entlastende Tatsachen vorzubringen.

Dem mochte das Bundesgericht nicht folgen[75]. Zentrales Thema dieses Prozesses war aber die Frage, ob es sich *durchaus ähnlich wie in einem Strafverfahren* verhält, wie ein eines Fehlverhaltens beschuldigter Arbeitnehmer mit dem ihm vorgeworfenen Sachverhalt zu konfrontieren ist[76]. Dies stellte das Bundesgericht entgegen der Vorinstanz in Abrede. Es hielt fest[77]: *Die strafprozessualen Garantien haben keine direkte Wirkung auf interne Untersuchungen eines Arbeitgebers. Auch die Grundrechte im Allgemeinen haben, abgesehen von wenigen, hier nicht interessierenden Ausnahmen, keine direkte Drittwirkung unter Privatpersonen.*

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter octobre 2024

Commentaires | Besprechungen

– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Keine strafprozessualen Garantien bei internen Untersuchungen, 12.02.2024
– datenrecht.ch: David Vasella, BGer (4A_368/2023): Strafprozessuale Garantien nicht auf interne Untersuchungen anwendbar; Verdachtskündigung hier nicht missbräuchlich, 12.02.2024
– swissblawg.ch: Patricia Meier, 4A_368/2023: Missbräuchliche Kündigung; keine Anwendbarkeit der strafprozessualen Grundsätze bei internen Untersuchungen, 13.02.2024
– lawinside.ch: Simone Schürch, Les devoirs de l'employeur lors d'une enquête interne, 14.02.2024
– droitdutravailensuisse.com: Philippe Ehrenström, Les droits de l'employé lors d'une enquête interne : machine arrière toute!, 15.02.2024
– geissmannlegal.ch: Kim Wysshaar, Missbräuchliche Kündigung – neuer Bundesgerichtsentscheid (4A_368/2023) betreffend Anforderungen an interne Untersu-chungen von Arbeitgeberinnen bei Verdacht auf ein strafbares Verhalten, 16.02.2024
– pestalozzilaw.com: Andreas Lienhard, BGer 4A_368/2023 vom 19. Januar 2024: Ordentliche Kündigung nach interner Untersuchung, 23.02.2024

---

74 LA210022-O, E. III.7.11

75 vgl. zu den Details die Erwägungen unter 4.4

76 LA210022-O, E. III.7.6 sowie E. 4.1 des Bundesgerichts.

77 E. 4.1

- cdbf.ch: Roxane Pedrazzini, Les garanties de procédure pénale ne s'appliquent pas, 29.02.2024
- cdbf.ch: Roxane Pedrazzini, Die Garantien des Strafverfahrens gelten nicht, 29.02.2024, *(übersetzt von DeepL)*
- Romina Carcagni Roesler/Hans Schinz, Dos & Don'ts, Private Befragungsprotokolle im Arbeitsprozess, in ZZZ | 2024, Heft 65, S. 55-62, kostenlos abrufbar unter streiffvonkaenel.ch
- droitdutravail: David Raedler, Les enquêtes internes et les règles de procédure pénale : un mirage en forme de miroir aux alouettes, analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_368/2023; Newsletter mars 2024
- depreuxavocats.ch Anne Vianin/Christian De Preux, L'enquête interne dans le cadre des conflits de travail: tour d'horizon et spécificités, 15.04.2025
- bratschi.ch: Christian Wind, Keine Geltung von strafprozessualen Grundsätzen bei internen Untersuchungen!, bratschiLETTER Compliance April 2024
- Roman Huber, Keine Anwendung strafprozessualer Regeln bei internen Untersuchungen des Arbeitgebers Besprechung von BGer, 4A_368/2023, 19.1.2024, in: AJP 5/2024, S. 504-510, kostenlos abrufbar unter kellerhals-carrard.ch
- genderlaw.ch: Kündigung wegen sexueller Belästigung: keine Beachtung der Regeln des Strafverfahrens nötig, mit Kommentar von Rosmarie Weibel, Newsletter FRI 2024#2, 01.06.2024
- jusletter.weblaw.ch: Roger Rudolph, Interne Untersuchungen, Arbeitsrechtliche Aspekte im Lichte der neueren Rechtsprechung, in: Jusletter 02.09.2024, *kostenlos abrufbar unter zora.uzh.ch*

L9 Licenciement pour raisons organisationnelles et non en raison de la maternité : licenciement non abusif | Nichtmissbräuchliche Kündigung aus organisatorischen Gründen und nicht wegen Mutterschaft: TF 4A_461/2023 du 27.03.2024

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. B. SA
Objet: licenciement abusif

(recours contre l'arrêt rendu le 11.07.2023 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève [C/7103/2019-4; CAPH/91/2023], rejeté)

Résumé

Art. 336 CO. Le licenciement de la salariée a été prononcé en raison des nécessités organisationnelles et du maintien de qualité des services pour les clients au vu de l'absence prolongée de l'employée, et non en raison de la maternité de cette dernière. L'employée, après une incapacité de travail de six mois durant sa grossesse, puis un congé maternité de l'ordre de trois mois et demi, avait bénéficié d'un congé non payé de quatre mois et demi; elle avait ultérieurement obtenu une réduction de son taux de travail, qui était passé à 80 %, la suppression de l'attribution de clients basés au Tessin ainsi que la possibilité d'allaiter son enfant. Ainsi, l'employeuse avait consenti des aménagements adéquats et favorables à l'employée, en tenant compte de la situation et des souhaits de celle-ci. Le licenciement n'est donc pas abusif.

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_461/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: Newsletter août 2024

Commentaire

– droitdutravail.ch: Christine Sattiva Spring, Maternité et allaitement : les conséquences dommageables des absences liées à la grossesse ; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_461/2023, Newsletter octobre 2024

L10 Comportement contraire à l'honneur, licenciement non abusif | Nicht-missbräuchliche Kündigung, unehrenhaftes Verhalten: TF 4A_302/2023 du 01.05.2024

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. B. SA
Objet: contrat de travail; licenciement abusif (art. 336 ss CO)

(recours contre l'arrêt rendu le 05.05.2023 par la Cour civile II du Tribunal cantonal du canton du Valais [C1 21 32[78]], rejeté)

Résumé

Art. 336 CO. La résiliation ordinaire est abusive lorsque l'employeur la motive en accusant le travailleur d'un comportement contraire à l'honneur, s'il apparaît que l'accusation est infondée et que, de plus, l'employeur l'a élevée sans s'appuyer sur un indice sérieux et sans avoir entrepris de vérification. L'employeur doit ainsi s'efforcer de vérifier les faits dénoncés. Les démarches à accomplir par l'employeur dépendent au contraire des circonstances concrètes de chaque cas. Le droit des obligations ne prévoit pas d'obligation d'entendre l'autre partie avant de prononcer un licenciement ou de la mettre en garde au préalable. En droit privé, il n'existe pas non plus d'obligation générale de soumettre le licenciement envisagé à un contrôle de proportionnalité, dans le sens où des mesures moins incisives devraient toujours être prises avant un licenciement. En l'espèce, l'employé, qui occupait une fonction de cadre, avait violé son devoir de fidélité et que cette violation était propre à entamer la confiance de l'employeuse. Le motif du licenciement n'était pas abusif. De plus, le fait que l'employeuse n'ait pas permis à l'employé de s'expliquer avant que le congé lui soit notifié ne permet pas non plus de conclure à un licenciement abusif (c. 4).

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

– bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_302/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*

L11 Changement de stratégie d'entreprise, licenciement non abusif | Nicht-missbräuchliche Kündigung, Änderung Unternehmensstrategie: TF 4A_185/2024 du 10.09.2024

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. B. SA
Objet: contrat de travail; congé abusif,

(recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 26.02.2024 par la Cour civile II du Tribunal cantonal du canton du Valais [C1 22 119[79]], rejeté)

Résumé

Art. 336 CO. Il n'est pas arbitraire de retenir, comme en l'espèce, qu'un changement de stratégie d'entreprise constitue un motif de licenciement qui n'est pas abusif au regard de l'art. 336 CO (c. 3).

---

78 apparamment pas publié | soweit ersichtlich nicht publiziert

79 apparamment pas publié | soweit ersichtlich nicht publiziert

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

– bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_185/2024 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
– droitdutravail.ch: Newsletter novembre 2024

L12 Travailleur âgé, licenciement abusif | Missbräuchliche Alterskündigung: TF 4A_617/2023 du 08.10.2024

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. B. SA
Objet: contrat de travail; résiliation abusive

(recours contre l'arrêt rendu le 13.11.2023 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève [C/7216/2021-2; CAPH/119/2023], rejeté)

Résumé

Art. 336 CO. Rappel des principes jurisprudentiels s'agissant du licenciement d'employés proches de l'âge de la retraite et bénéficiant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise (c. 3.4). L'employeur doit faire preuve d'égards particuliers vis-à-vis d'employés proches de l'âge de la retraite et lui ayant dédié une grande partie de leur carrière. Selon les circonstances, le congé peut consacrer une disproportion des intérêts en présence, le faisant apparaître comme abusif. En l'espèce, l'employé a été congédié alors qu'il était âgé de 62 ans et travaillait comme boulanger pour l'entreprise depuis près de 19 ans. Durant toutes ces années, il s'était acquitté de ses tâches avec sérieux, rigueur et ponctualité; l'entreprise employeuse le qualifiait d'excellent professionnel, jamais absent, et apprécié de ses collègues comme de ses supérieurs. L'employé s'était trouvé définitivement licencié en raison de la fermeture provisoire du lieu de travail dans lequel il évoluait, ce alors qu'un nouveau boulanger avait été engagé peu auparavant dans l'autre lieu de production de l'entreprise. La cour cantonale n'a pas versé dans l'arbitraire en retenant que l'employé a été remercié sans autre forme d'explication, selon une manière de procéder dépourvue de toute empathie. Le licenciement est abusif (c. 4).

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

– bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_617/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
– droitdutravail.ch: Newsletter novembre 2024

Commentaires | Besprechungen

– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Präzisierung bei der «Alterskündigung»?, 30.10.2024
– lawinside.ch: Camille de Salis, Le licenciement abusif du travailleur âgé, 31.10.2024
– beobachter.ch: Nicole Müller, Missbräuchliche Kündigung: Bäckerei muss 15'000 Franken zahlen, 19.02.2025

L13 *Tendenzbetrieb,* comportement déplacé à l'égard des femmes, licenciement non abusif |Nichtmissbräuchliche Kündigung, unangemessenes Verhalten gegen Frauen, Tendenzbetrieb: TF 4A_51/2024 du 10.12.2024

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. B.
Objet: contrat de travail; résiliation abusive; tort moral; atteinte à l'avenir économique; protection de la personnalité

(recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 05.12.2023 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice de la République et canton de Genève [C/19602/2020-5; CAPH/128/2023[80]], rejeté)

Résumé

Art. 336 CO, art. 4 LEg, Tendenzbetrieb. Le licenciement, par un syndicat, d'un membre de sa direction pour des faits en lien avec son comportement déplacé à l'égard des femmes, n'est pas abusif. La manière dont le licenciement a été prononcé n'est pas non plus constitutif d'une atteinte à la personnalité, la communication publique et la procédure d'enquête qui a été suivie suite aux dénonciations émises à l'encontre de l'intéressé par voie de presse ne violant pas l'art. 328 CO (c. 5).

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_51/2024 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: Newsletter janvier 2024

L14 Licenciement lié au transfert d'entreprise non abusif | Nichtmissbräuchliche Kündigung bei Betriebsübergang: TF 4A_506/2023 du 19.02.2025

(voir la même décision concernant un "SignOn-Bonus" | siehe den gleichen Entscheid zum Thema "SignOn-Bonus": D5, ci-dessus p. | vorstehend S. 10)

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. 1. B. SA, 2. C. SA, 3. D. SA
Objet: Licenciement abusif (art. 336 CO); transfert des rapports de travail (art. 333 CO); licenciement collectif (art. 335d ss CO); gratification (art. 322d CO)

(recours contre l'arrêt rendu le 28.08.2023 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève [C/11466/2020-3 CAPH/96/2023[81]], partiellement admis)

Résumé

Art. 333 CO, art. 335f CO. Un licenciement lié au transfert d'entreprise ne constitue pas nécessairement une fraude à la loi. Celle-ci sera réalisée lorsque la résiliation a uniquement pour but d'empêcher le transfert des rapports de travail ou ses conséquences. En l'espèce, le licenciement collectif dont le travailleur a fait partie a bien eu lieu après un transfert d'entreprise et reposait avant tout sur un motif économique, si bien que l'art. 333 CO n'est pas violé. La procédure de licenciement a collectif a quant à elle été respectée. Le licenciement n'est pas abusif (c. 3.1, 3.2).

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_506/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: newsletter mai 2025

---

80 apparamment pas publié | soweit ersichtlich nicht publiziert

81 apparamment pas publié | soweit ersichtlich nicht publiziert

L15 Travailleur âgé, licenciement abusif | Missbräuchliche Alterskündigung: TF 4A_109/2024 del 18.03.2025

Sentenza del I Corte di diritto civile nella causa A. AG c. B.
Oggetto: licenziamento abusivo

(ricorso contro la sentenza emanata il 23.01.2024 dalla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino [12.2023.139[82]], respinto).

Résumé

Art. 336 CO. Licenciement d'un travailleur âgé, rappel de jurisprudence (c. 4.1). En l'espèce, le travailleur a été licencié pour des motifs économiques (baisse d'activité de l'entreprise pendant la pandémie de COVID-19, à l'âge de 63 ans et 7 mois et était au bénéfice d'une ancienneté de près de 29 ans. Il n'est pas arbitraire de retenir que ces circonstances imposaient à l'employeur un devoir de diligence accru, à tout le moins en cherchant si une mesure plus sociale que le licenciement était possible. Le licenciement est abusif (c. 4.2).

Resumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_109/2024 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: Newsletter juin 2025[83]

Besprechung

- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani/Matteo Ritzinger, 4 Monate für missbräuchliche Alterkündigung, 16.05.2025

M. Congé immédiat | fristlose Auflösung

M1 Congé immédiat justifié, violation du devoir de fidélité | Gerechtfertigte fristlose Kündigung, Verletzung der Treuepflicht: TF 4A_177/2023 du 12.06.2023

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. B.
Objet: contrat de travail

(recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 16.02.2023 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève [C/5785/2016-3 CAPH/20/2023], rejeté)

Résumé

Art. 337 CO. Viole gravement son devoir de fidélité (art. 321a al. 1 CO) un employé qui, directeur commercial au sein de la société qui l'emploie et qui avait une certaine dépendance économique envers lui parce qu'il avait créé un dispositif breveté en 1997 et permettait de mettre sur le marché des générateurs de gaz, a créé, à l'insu de l'employeur, une société poursuivant un but similaire, alors même qu'il n'avait pas encore annoncé sa démission et ne l'avait pas informée des démarches entreprises par lui qui affectaient considérablement l'activité de la société. Les agissements de l'employé ont eu des conséquences particulièrement graves pour l'employeur, dès lors qu'ils ont mis à mal son modèle économique. L'employeur pouvait légitimement craindre que l'employé use de son influence et

---

82 apparamment pas publié | soweit ersichtlich nicht publiziert
83 ajouté le | eingefügt am 23.06.2025

de sa position au sein de la société pour détourner la clientèle, avec laquelle il avait un lien particulier, raison pour laquelle le licenciement avec immédiat était justifié. Dans ces conditions, on ne pouvait exiger de l'employeur qu'il maintienne le contrat jusqu'à son terme. Les prétentions en dommages-intérêts de l'employeur envers l'employé avaient été rejetées par la juridiction cantonale et n'ont pas fait l'objet de la procédure devant le Tribunal fédéral.

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

– bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_177/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
– droitdutravail.ch: Newsletter août 2023

M2 Congé immédiat justifié | Gerechtfertigte fristlose Kündigung: TF 4D_49/2022 du 07.06.2023

voir également la décision | siehe auch den Entscheid: Q1, ci-dessous p. | nachstehend S. 58

M3 Congé immédiat pour abandon de poste injustifié | Ungerechtfertigte fristlose Kündigung wegen Verlassen der Arbeitsstelle: TF 4A_462/2023 du 17.01.2024

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. 1. B, 2. Caisse cantonale de chômage du canton du Valais
Objet: contrat de travail, résiliation immédiate injustifiée, indemnités (art. 337c al. 1 et 3 CO)

(recours contre l'arrêt rendu le 26.07.2023 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud [P321.016492-230205, 298], rejeté)

Résumé

Art. 337 CO. Ne repose pas sur un juste motif le licenciement immédiat de l'employé pour abandon de poste, alors que ce dernier a fait parvenir à l'employeur un certificat médical daté du second jour d'absence, dont la validité n'est pas remise en cause et que l'employeur ne conteste pas avoir reçu. De plus, l'employé n'avait pas adopté de comportement illicite comme l'alléguait l'employeur (vol d'argent et de documents, etc.), qui n'avait au demeurant pas déposé plainte pénale contre l'employé. Le licenciement est injustifié (c. 3).

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter mars 2024

M4 Congé immédiat injustifié | Ungerechtfertigte fristlose Kündigung: TF 4A_50/2023 du 05.02.2024

(voir la même décision concernant le certificat de travail | siehe den gleichen Entscheid zum Thema Arbeitszeugnis: I2, ci-dessus p. | vorstehend S. 23)

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. Sàrl c. 1. B., 2. Caisse de chômage C.
Objet: Contrat de travail, licenciement immédiat injustifié (art. 337 CO), action en délivrance d'un certificat de travail (art. 330a CO)

(recours contre l'arrêt rendu le 20.12.2022 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud [P320.034979-220545, 630], rejeté)

Résumé

Art. 337 CO. L'employée a été licenciée avec effet immédiat pour justes motifs en raison du fait qu'elle s'est adressée au responsable du magasin où elle travaillait (lequel n'avait pas de pouvoir de signature) afin qu'il signe son certificat de travail, ceci sans en avertir au préalable l'administrateur unique de la société qui l'employait. Même si la travailleuse aurait dû faire preuve de transparence et n'a donc pas agi de manière irréprochable, la travailleuse n'a pas violé son devoir de fidélité et le licenciement est injustifié.

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

– bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_50/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*

Commentaire

– ad-hoc-avocats.com: Arrêt 4A_50/2023: Normes du Licenciement Immédiat et Certificats de Travail, 07.03.2024

M5 Congé immédiat justifié | Gerechtfertigte fristlose Kündigung: TF 4A_333/2023 du 23.02.2024

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. B. SA
Objet: contrat de travail; licenciement immédiat injustifié (art. 337 CO)

(recours contre l'arrêt rendu le 22.05.2023 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud [PT18.022078-220793 203], rejeté)

Résumé

Art. 337 CO. Constitue un juste motif de licenciement le fait, pour un travailleur, d'avoir accédé à l'ordinateur de la directrice de l'école, d'avoir procédé à des investigations poussées dans les dossiers personnels des élèves et des employés de l'école et consulté des documents personnels et privés de la directrice et d'avoir menacé de se servir de documents confidentiels du personnel de l'école actuel et passé, contre les intérêts de la directrice, et fait savoir qu'il détenait lui-même ces documents. Ce comportement était inadmissible et de nature à rompre le lien de confiance nécessaire entre l'employeuse et lui. Le fait que l'accès à l'ordinateur de la directrice soit possible ne donne pas le droit au travailleur de s'y aventurer et d'en extraire des informations, de les conserver et de menacer de s'en servir contre la directrice de l'école (c. 4).

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

– bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_333/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
– droitdutravail.ch: Newsletter mai 2024

Commentaires | Besprechungen

– droitdutravailensuisse.com: Philippe Ehrenström, Licenciement immédiat de l'employé qui va fouiller dans l'ordinateur de son supérieur, 03.04.2024, avec un lien sur le résumé de l'arrêt cantonal (28.08.2023)
– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Unberechtigter Zugriff auf Computer des Arbeitgebers, 10.04.2024

M6 Gerechtfertigte fristlose Kündigung von EÖDB-Mitarbeiter (öffentliches Personalrecht) | Congé immédiat justifié d' un colloborateur PFPDT (fonction publique): BGer 1C_514/2023 vom 04.03.2024

Urteil der I. öffentlich-rechtlichen Abteilung in Sachen A. c. Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter, EDÖB,

Gegenstand: Öffentliches Personalrecht: Auflösung des Arbeitsverhältnisses, fristlose Kündigung

(Beschwerde gegen das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts, Abteilung I, vom 21.08.2023 [A-5236/2022], Abweisung)

Tatsächliches

Der Arbeitnehmer war seit Mai 2019 als Jurist beim Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichskeitsbeauftragten (EDÖB) im Direktionsbereich "Internationale Angelegenheiten" in einem Pensum von 60 % tätig. Am 17.07.2019 bestätigte er mit seiner Unterschrift, dass ihm der "Verhaltenskodex Bundesverwaltung" ausgehändigt wurde, ihn sein damaliger Linienvorgesetzter auf die darin enthaltenen Pflichten hingewiesen hatte und er den entsprechenden Verpflichtungen nachkommen werde. Bereits Anfang Juni 2020 fielen Posts des Juristen in sozialen Medien auf, die sich auf die Corona-Massnahmen bezogen und die zu einem mahnenden Gespräch mit seinem Vorgesetzten führten. Am 06.09.2022 reagierte der Arbeitnehmer auf ein Rundmail des Mediendiensts seiner Amtsstelle, das die Anrede *Werte Kolleg:innen* trug, indem er allen Mitarbeitenden antwortete und sich in grober Art gegen diese Anrede verwehrte. Dieses Mail veranlasste den Leiter der Amtsstelle sich 2 Tage später an alle Mitarbeitenden zu wenden. Gleichtags schrieb er seinem Untergebenen, dass dessen E-Mail zu erheblichen Verstimmungen bei Mitarbeitenden geführt habe. In einem Gespräch vom 14.09.2022 kamen der Amtstellenleiter mit der direkten Vorgesetzten auf dieses E-Mail zurück und erfuhren vom Arbeitnehmer, das er wegen einer privaten ihn psychisch belastenden Angelegenheit krankgeschrieben sei. Bei dieser Gelegenheit stellte der oberste Vorgesetzte klar, dass keinen weiteren Vorfall mehr geben dürfe und man vereinbarte einen wöchentlichen telefonischen Kontakt, erstmals am 19.09.2022. Bereits am 21.09.2022 wurden den Vorgesetzten Twitter-Posts bekannt, in denen sich der Jurist einerseits abschätzig über Frauen geäussert hatte und sich andererseits für eine sofortige Absetzung des AXPO-Verwaltungsrats und -Managements postulierte und in diesem Zusammenhang von *Abzockern* sprach. Am 26.09.2022 bat die direkte Vorgesetzte um ein persönliches Gespräch am anderen Tag und am Sitz einer anderen Bundesbehörde. Dazu war er nicht sofort bereit, weil ihm der Ge-genstand des Gesprächs am Telefon nicht genannt wurde. Die Vorgesetzte schrieb ihn darauf über den Threema-Nachrichtendienst an und stellte ein schriftliches Verfahren in Aussicht, falls er nicht erscheine. Dies war der Fall und die Arbeitgeberin sandte ihm am 27.09.2020 einen Chargé-Brief mit einen Verfügungsentwurf betreffend die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses, verbunden mit der Aufforderung, bis am 03.10.2022 eine schriftliche Stellungnahme einzureichen. Dieses Schreiben konnte nicht sofort zugestellt werden, sondern wurde von der Post zur Abholung bis am 05.10.2022 avisiert. Einen Tag zuvor liess der Arbeitnehmer die Abholfrist auf den 26.10.2022 verlängern, worauf ihn der Amstellenleiter gleichentags via Threema anschrieb und dabei die Wichtigkeit der Briefabholung und Erstattung einer Stellungnahme unterstrich. Mit Brief vom 06.10.2022 teilte eine inzwischen mandatierte Anwältin der Behörde mit, dass ihre Anwaltsvollmacht grundsätzlich nicht beinhalte, als Zustelladresse zu dienen. Mit Verfügung vom 07.10.2022 löste die Amtsstelle das Arbeitsverhältnis im Sinne einer fristlosen Kündigung per 14.10.2022 auf.

In der Folge wandte sich der Arbeitnehmer ans Bundesverwaltungsgericht, wo er die die Wiederanstellung wegen Missbräuchlichkeit der Kündigung und infolge Kündigung zur Unzeit und eventualiter Lohn bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist und überdies eine Abfindung in der Höhe eines Jahresgehalt verlangte. Das Bundesverwaltungsgericht wies die Beschwerde ab.

Auch der Beschwerde ans Bundesgericht war kein Erfolg beschieden.

Hinweise zu den Erwägungen

Das Bundesgericht behandelte vorab[84] die Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs, weil sich der Arbeitnehmer vor der Kündigung nicht zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen habe äussern können. Es hielt fest, dass dieser Anspruch formeller Natur sei und seine Verletzung ungeachtet der materiellen Begründetheit des Rechtsmittels grundsätzlich zur Gutheissung der Beschwerde und zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids führe. Bei der Prüfung der Einwendungen wurde dann allerdings – wie schon vom Bundesverwaltungsgericht – festgehalten[85], dass der Jurist annehmen musste, dass dieses Einschreiben von seiner Arbeitgeberin kam, und dass er in der Lage war, die Abholfrist zu verlängern und überdies eine Anwältin zu mandantieren. Das zeige, dass ihm möglich gewesen wäre, den Brief selber zu empfangen oder zumindest durch seine Rechtsvertreterin. Die Folgerung der Vorinstanz, er sei nicht gewillt gewesen, dieses Einschreiben zu empfangen, sei nicht offensichtlich falsch. Als Jurist und patentierter Anwalt müsse ihm deshalb klargewesen sein, dass die Annahmeverweigerung dieses Briefs als Verzicht auf Stellungnahme zu werten war. Man habe sein rechtliches Gehör somit nicht verletzt[86]

Dem Einwand, die Vorinstanz habe es unterlassen, den Sachverhalt in Bezug auf die Urheberschaft der ihm zugerechneten Tweets ausreichend abzuklären, trat das Bundesgericht mit ausführlicher Begründung entgegen[87].

Der fristlos entlassene Jurist liess überdies geltend machen, die fristlose Entlassung sei verspätet erklärt worden. Dazu hielt das Bundesgericht fest[88], es gelte die privatrechtliche bundesgerichtliche Rechtsprechung zu Art. 337 OR zu berücksichtigen, wonach der Arbeitgeber sich mit der Aussprechung der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht ungebührlich lange Zeit lassen darf. Ist ein wichtiger Grund gegeben, so ist die fristlose Kündigung sofort auszusprechen. Andernfalls ist anzunehmen, das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist sei für den Kündigenden subjektiv zumutbar, und das Recht auf eine sofortige Vertragsauflösung ist verwirkt. Weil eine fristlose Entlassung im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis für die kündigende Partei mit höheren Risiken verbunden sei als im Privatrecht[89] müsse einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber eine längere Reaktionszeit zugebilligt werden, damit er die Verfahrensvorschriften einhalten und den die Kündigung begründenden Sachverhalt abklären und nachweisen kann, bevor er die Kündigung ausspricht. Dies gelte auch, weil dem Arbeitnehmer das rechtliche Gehör gewährt werden müsse, wobei das Verhalten

---

84 in der Erwägung 3 und ihren Unterziffern

85 in E. 3.4.2

86 E. 3.5

87 E. 4 mit Unterziffern

88 E. 5.1

89 so E.5.2, einerseits wegen der formellen Anforderungen an eine rechtmässige fristlose Entlassung und anderseits wegen der Folgen einer formell oder materiell widerrechtlichen fristlosen Entlassung für den Arbeitgeber und damit die öffentliche Hand

des Beschwerdeführers aufzeige, wie dadurch ein Verfahren in die Länge gezogen werden könne. Vorliegend sei das Zuwarten des Arbeitgebers nicht zu beanstanden[90].

Dem Einwand des Arbeitnehmers, die Kündigung sei missbräuchlich gewesen, hielt das Bundesgericht entgegen[91], es liege ungeachtet des Anspruchs auf Meinungsfreiheit eine schwere Treuepflichtverletzung vor, was eine Kündigung gerechtfertigt habe.

Schliesslich war im Entscheid[92] noch umfassend zu prüfen, ob auch eine fristlose Kündigung gerechtfertigt war. Das Bundesgericht unterstellte den Arbeitnehmer einer erhöhten Treuepflicht, einerseits weil der EDÖB Aufsichtsfunktionen gegenüber verschiedenen anderen Bundesbehörde ausübt, andererseits auch weil er als Vertreter seiner Amtstelle in verschiedenen vorwiegend ausländischen Gremien abgeordnet war. Zur Würdigung der einzelnen Vorfälle kann auf den Entscheid verwiesen werden[93]

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

– bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 1C_514/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
– droitdutravail.ch: Newsletter mai 2024

Commentaires | Besprechungen

– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Entschädigung trotz gerechtfertigter fristloser Entlassung (öff. Dienstrecht), 22.01.2025

M7 Congé immédiat injustifié | Ungerechtfertigte fristlose Kündigung: TF 4A_191/2022 del 30.04.2024

Sentenza del I Corte di diritto civile nella causa A. c. B.
Oggetto: licenziamento immediato

(ricorso contro la sentenza emanata il 15.03.2022 dalla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino [12.2021.141[94]], respinto)

Résumé

Art. 337 CO. Le licenciement immédiat d'une salariée au motif que cette dernière avait fait des « déclarations défavorables » à l'employeur alors qu'elle était citée en qualité de témoin par-devant un tribunal, a été prononcé en l'espèce 12 jours après ladite audition, ce qui est tardif au sens des exigences jurisprudentielles en la matière. Le licenciement est donc injustifié.

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter août 2024

Besprechung

– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani/Matteo Ritzinger, Fristlose Kündigung wegen Aussage vor Gericht, 09.06.2024

---

90 dazu E. 5.4, wo die einzelnen Schritte aufgezeigt und beurteilt werden
91 E. 6 mit Unterziffern
92 dort E. 7 mit mehreren Unterziffern
93 dort wiederum E. 7 mit mehreren Unterziffern
94 apparamment pas publié | soweit ersichtlich nicht publiziert

M8 Congé immédiat justifié, soupçon | Gerechtfertigte fristlose Kündigung bei Verdacht: TF 4A_399/2022 del 03.06.2024

Sentenza del I Corte di diritto civile nella causa A. c. B. SA
Oggetto: licenziamento immediato

(ricorso contro la sentenza emanata il 21.07.2022 dalla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino [12.2022.58[95]], respinto)

Résumé

Art. 337 CO, licenciement basé sur un soupçon. Suite à l'arrêt TF 4A_365/2020 du 05.04.2022, le Tribunal cantonal du Tessin a jugé que le licenciement immédiat était justifié, le directeur de banque ayant en l'espèce effectivement tenté d'organiser le transfert de son équipe vers une autre banque, détruisant ainsi la relation de confiance avec l'employeur.

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter septembre 2024

Commentaires | Besprechungen

– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani/Matteo Ritzinger, Fristlose Kündigung nach Abwerbeversuch, 10.08.2024
– cdbf.ch: Roxane Pedrazzini, Licenciement immédiat Un directeur de banque tente de débaucher son équipe, 03.09.2024
– cdbf.ch: Roxane Pedrazzini, Fristlose Entlassung Ein Bankdirektor versucht, sein Team abzuwerben, 03.09.2024 *(übersetzt von DeepL)*

M9 Congé immédiat justifié | Gerechtfertigte fristlose Kündigung: TF 4A_67/2023 del 12.06.2024

Sentenza del I Corte di diritto civile nella causa A. c. Banca B. SA
Oggetto: contratto di lavoro, licenziamento immediato

(ricorso contro la sentenza emanata il 16.12.2022 dalla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino [12.2022.118], respinto)

Résumé

Art. 337 CO. Le non-respect, par un directeur de banque, des règles de procédure internes, en particulier des règles contre le blanchiment d'argent, constitue un juste motif de licenciement immédiat. L'intéressé avait déjà été averti et réprimandé en lien notamment avec le fait qu'il signait des formulaires « A » vierges, ce qui était interdit, pratique que la banque avait déclaré ne pas tolérer. L'absence d'autocritique de l'intéressé, grave compte tenu de sa fonction, ainsi que son refus de clôturer un compte bancaire problématique et ses accès de colère lorsqu'il a été confronté à son comportement, démontrait que la confiance était irrémédiablement rompue (c. 4.2).

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

– bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_67/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
– droitdutravail.ch: Newsletter août 2023

---

95 apparamment pas publié | soweit ersichtlich nicht publiziert

Commentaires | Besprechungen

- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani/Matteo Ritzinger, Fristlose Kündigung eines Bankdirektors, 14.07.2024
- cdbf.ch: Roxane Pedrazzini, Licenciement immédiat Non-respect des règles antiblanchiment au sein d'une banque, 02.08.2024
- cdbf.ch: Roxane Pedrazzini, Verletzung der Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche in einer Bank, 02.08.2024 *(übersetzt von DeepL)*

M10 Congé immédiat (revenu de remplacement) | Fristlose Kündigung (Ersatzverdienst): TF 4A_90/2024 du 30.10.2024

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. B. SA
Objet: contrat de travail; résiliation avec effet immédiat; dommages-intérêts; renonciation intentionnelle à un revenu (art. 337c al. 2 CO)

(recours contre l'arrêt rendu le 08.01.2024 par la Cour civile II du Tribunal cantonal du canton du Valais [C1 21 152[96]], rejeté)

Résumé

Art. 337c al. 1 CO. Pour que le juge réduise l'indemnité due à titre du salaire qui aurait été normalement perçu pendant le délai de congé par un travailleur licencié avec effet immédiat de manière injustifiée, il appartient à l'employeur de prouver que le travailleur a intentionnellement renoncé à trouver un travail. Il ne s'agit pas de savoir si l'employé aurait effectivement trouvé une place de travail, il suffit qu'il soit prouvé que l'état du marché du travail lui permettait de trouver une place adéquate. En l'espèce, la cour cantonale n'a pas versé dans l'arbitraire en retenant qu'au vu du marché du travail, l'employé, qui était entraîneur professionnel de football, aurait pu retrouver plus rapidement un emploi convenable s'il avait procédé à des postulations de manière ininterrompue dès son licenciement, ce qu'il n'avait pas fait, sans justification valable (c. 5).

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_90/2024 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: Newsletter decembre 2024

Commentaires | Besprechung

- droitdutravailensuisse.com: Philippe Ehrenström, Caractère abusif du congé-modification Conflit du travail, appel : quid de la nicht ohne Not Praxis ? Licenciement immédiat: imputation du revenu auquel le travailleur a intentionnellement renoncé, 22.11.2024
- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Absichtlich unterlassener Verdienst eines Fussballtrainers, 24.11.2024

M11 Ungerechtfertigte fristlose Kündigung, Arbeitszeiterfassung | Congé immédiat injustifié, enregistrement du temps de travail: BGer 4A_353/2024 vom 08.11.2024

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung in Sachen A. GmbH c. B.
Gegenstand: Arbeitsvertrag, fristlose Kündigung

---

96 apparamment pas publié | soweit ersichtlich nicht publiziert

(Beschwerde gegen den Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, vom 09.01.2024 [400 23 227[97]], Abweisung)

Tatsächliches

Der Arbeitnehmer war seit Juni 2015 als Chemielaborant angestellt. Sein Beschäftigungsgrad von anfänglich 20 Stunden erhöhte sich per 17.08.2015 auf 32 Wochenstunden und per 01.05.2017 auf 40 Wochenstunden zuzüglich Vorholzeit.. Nach der letzten Erhöhung des Beschäftigungsgrades per 01.05.2017 wurde die Sollarbeitszeit im Zeiterfassungssystem der Arbeitgeberin versehentlich nicht nach oben angepasst und der Arbeitnehmer erbrachte die vereinbarte Sollarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche nicht. Unabhängig davon erhielt er von der Arbeitgeberin den Lohn für ein Arbeitspensum von 40 Wochenstunden. Am 24.01.2019 bemerkte die Arbeitgeberin den Fehler im Zeiterfassungssystem, worauf sie den Arbeitnehmer zu einem Personalgespräch auf den 01.02.2019 aufbot. Anlässlich dieses Gesprächs gab dieser zu, seit Anfang November 2018 vom Fehler im Zeiterfassungssystem gewusst zu haben. Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit dem Laboranten fristlos per 01.01.2019.

Dagegen wehrte sich der Entlassene beim Zivilkreisgericht Basel-Landschaft Ost, welches die fristlose Kündigung jedoch für gerechtfertigt hielt und diesbezüglich nichts zusprach. Eingeklagt waren insgesamt CHF 20'467.90 brutto und – wohl als Pönale – ein Nettobetrag von CHF 24'310.00. Zugesprochen hatte die erste Instanz lediglich CHF 813.10 für einen nicht vergüteten Ferientag. Dagegen wandte sich der Chemielaborant mit Erfolg ans Kantonsgericht Basel-Landschaft, welches die fristlose Entlassung als ungerechtfertigt qualifzierte und das Verfahren zum Neuentscheid an die erste Instanz zurückwies[98]. Dieses sprach dem Arbeitnehmer wegen der ungerechtfertigten Kündigung CHF 11'181.10 netto als Lohnersatz und CHF 6'077.50 als Pönale zu, je mit Zinsen. Das wiederum akzeptierte die Arbeitgeberin nicht und rief das Kantonsgericht an, welches die Berufung abwies. Auch der zweiten Gang vors Bundesgericht hat der Arbeitgeberin keinen Erfolg gebracht.

Hinweise zu den Erwägungen

Die Beschwerdeführerin hat sich erfolglos gegen die tatsächlichen Feststellungen und die Beweiswürdigung durch die Vorinstanz gewehrt.[99]

In der Erwägung 2.4.3 bringt es das Bundesgericht auf den Punkt:
Die Vorbringen der Beschwerdeführerin zielen im Kern darauf ab, die (unstrittige) Treuepflichtverletzung des Beschwerdegegners im Verhältnis zu der ihr selbst zum Vorwurf erhobenen Verletzung der Kontrollpflichten schwerer zu gewichten. (…) *Es erscheint nicht offensichtlich unbillig, wenn die Vorinstanz die Frage der Überprüfung der Einhaltung der Kernarbeitszeit und den Fehler im Zeiterfassungssystem dem Verantwortungsbereich der Beschwerdeführerin zurechnete und daraus den Schluss zog, es wäre ihr zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis bis zum ordentlichen Kündigungstermin fortzusetzen. Wohl mag die Würdigung der Umstände durch die Beschwerdeführerin durchaus vertretbar sein, indessen bringt*

---

97 soweit ersichtlich nicht publiziert | apparamment pas publié

98 wogegen die Arbeitgeberin erfolglos Beschwerde in Zivilsachen erhob, auf welche das Bundesgericht mangels Vorliegen eines Endentscheids bzw. mangels eines nicht wiedergutzumachenden Nachteils nicht eintrat: BGer 4A_511/2022 vom 25.11.2022

99 dazu die E. 2.3 + 2.4

sie zu wenig vor, als dass anzunehmen wäre, das gegenteilige Ergebnis der Vorinstanz sei derart stossend, dass ein Eingreifen des Bundesgerichts in die vorinstanzliche Ausübung des Ermessens angezeigt wäre.

Kein Erfolg war auch den Rügen zur Zusprechung einer Strafentschädigung aufgrund von Art. 337c Abs. 3 OR beschieden[100]. Das Bundesgericht war nicht bereit, ins Ermessen der Vorinstanz einzugreifen. Dabei hat es erinnert, dass die Pönale sowohl Strafcharakter als auch Genugtuungsfunktion hat und die durch die ungerechtfertigte fristlose Kündigung erlittene Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers abgelten so. Und weiter[101]: *Sie hat sich entscheidend nach der Verwerflichkeit des Verhaltens des Arbeitgebers, der Schwere der Persönlichkeits-verletzung, dem Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, der finanziellen Situation der Parteien und der Schwere eines Mitverschuldens des Arbeitnehmers zu richten ([Urteilszitate]). In aller Regel ist eine Entschädigung geschuldet. Nur wenn ausserordentliche Umstände vorliegen, die trotz ungerechtfertigter fristloser Kündigung keine Strafzahlung zu Lasten des Arbeitgebers rechtfertigen, kann sie verweigert werden ([Urteils-zitate]). Die Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR wird vom Sachgericht nach pflichtgemässem Ermessen aufgrund der Umstände des Einzelfalls festgesetzt ([Urteilszitate]).*

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_353/2024 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: Newsletter janvier 2025

Besprechungen

- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Fehler im Zeiterfassungssystem – fristlose Kündigung,11.12.2024
- legalis.ch: Flora Stanischewski/Elena Weller, Fristlose Kündigung nach Fehler im Zeiterfassungssystem, legalis brief ArbR 19.12.2024 *(kostenpflichtig)*

M12 Gerechtfertigte fristlose Kündigung, Verletzung Informationspflicht | Congé immédiat justifié, violation de l'obligation d'information: BGer 4A_486/2024 vom 15.01.2025

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung in Sachen A. c. B. AG
Gegenstand: Arbeitsvertrag, fristlose Kündigung

(Beschwerde gegen den Entscheid des Obergerichts des Kantons Thurgau vom 06.06.2024 [ZBR.2024.4[102]], Abweisung)

legalis

Tatsächliches

Die als sog. Head-Brauer bei der Bierherstellung und daneben im Verkauf und in der Kundenbetreuung tätige Arbeitnehmerin war seit dem 01.08.2020 angestellt. Ihr wurde am Mittwoch 27.10.2021 ordentlich auf Ende Januar 2022 gekündigt, was die Arbeitgeberin damit begründete, dass die Situation im Team unhaltbar geworden sei und die Beklagte nicht die verlangten Änderungen vorgenommen habe. Gleichzeitig wurde sie für den folgenden Donnerstag und Freitag freigestellt.

---

100 vgl. dazu E. 4 mit Unterziffern

101 in E. 4.1

102 soweit ersichtlich nicht publiziert | apparamment pas publié

Am darauffolgenden Montag, 01.11.2021 erschien Arbeitnehmerin wieder im Betrieb, räumte dort ihren Spind[103] und verliess ihren Arbeitsplatz aber wegen Unwohlsein vorzeitig. Am 02.11.2021 meldete sich die Klägerin bei der Beklagten krank. Am Freitag, 05.11.2021 teilte sie der Beklagten mit, dass sie frühestens am Montag, 08.11.2021 einen Arzt aufsuchen könne. Es gab dann ein Hin und Her mit Mails zwischen ihr und dem Verwaltungsratspräsidenten der Arbeitgeberin, das in der Sachverhaltsdarstellung des Entscheids unter A.d bis A.i detailliert beschrieben wird und aus dem sich im Wesentlichen ergibt, dass sie sich nicht wie verlangt meldete, nicht zu einem Termin erschien und auch nicht genügend über ihre Arbeitsunfähigkeit orientierte und dass die Arztzeugnisse erst verspätet geliefert wurden. Im Rahmen des geführten Mailverkehrs antwortete sie auf die Frage des Verwaltungsratspräsidenten, ob sie am Freitag 12.11.2021 wieder einsatzfähig sei, was aus dem Arztzeugnis zu schliessen war, sie gehe an diesem Tag wieder zu Arzt und man sehe dann weiter. Da danach eine Information unterblieb, sprach die Arbeitgeberin am Montag, 15.11.2021 die fristlose Kündigung aus. Drei Tage später legte die Arbeitnehmerin ein undatiertes Arztzeugnis vor, welches eine Arbeitsunfähigkeit ab dem 12.11.2021 bescheinigte.

Nicht ganz zwei Jahre später erhob die Arbeitnehmerin beim Bezirksgericht Münchwilen Klage, mit der sie knapp 29'750 Franken Lohnersatz sowie Leistungen infolge Krankheit, falls dafür nicht die Krankentaggeldversicherung aufkomme, und eine Strafzahlung von CHF 17'709.50 verlangte. Sie wurde vollumfänglich abgewiesen, was das Thurgauer Obergericht im Berufsverfahren der Arbeitnehmerin bestätigte und was auch vom Bundesgericht geschützt worden ist.

Hinweise zu den Erwägungen

Nach der Rekapitulation der Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung[104] hielt das Bundesgericht fest, dass zur Treuepflicht von Arbeitnehmenden nach Art. 321a Abs. 1 OR auch Informationspflichten zählen. So seien dem Arbeitgeber vorhersehbare Absenzen möglichst frühzeitig in Aussicht stellen und unvorhersehbare Absenzen nach ihrem Eintritt unverzüglich melden. Unter weiter im Entscheid:
5.6. Eine solche Mitteilungspflicht gilt auch für krankheits- und unfallbedingte Ausfälle ([Urteils- und Literaturzitat]). Sobald es der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers erlaubt, muss dieser von sich aus unverzüglich seinen Arbeitgeber kontaktieren und ihn über die voraussichtliche Dauer und den Umfang seiner Arbeitsunfähigkeit unterrichten.

5.7. Der Arbeitnehmer hat seine Prognose gegebenenfalls an neue medizinische Erkenntnisse anzupassen: Ist später mit einer kürzeren oder längeren Genesungsdauer zu rechnen, muss er diese Tatsache umgehend seinem Arbeitgeber mitteilen. Der Arbeitnehmer ist folglich während der ganzen Dauer seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung verpflichtet, seinen Arbeitgeber rasch, kontinuierlich und vollständig über seine Arbeitsunfähigkeit zu unterrichten ([Literaturzitat]). Dies gilt besonders für Personen, die eine zentrale Funktion im Unternehmen wahrnehmen. Nur bei einer rechtzeitigen Mitteilung kann der Arbeitgeber die geeigneten organisatorischen Massnahmen ergreifen, um den abwesenheitsbedingten Schaden für den eigenen Betrieb, Zulieferer, Kunden sowie weitere Anspruchsgruppen möglichst gering zu halten.

---

103 gemäss Wikipedia *ein einfacher Schrank zur Aufbewahrung von Arbeits- und Wechselkleidung oder anderer Gegenstände*

104 in den E. 5.1 bis 5.4 sowie teils 5.5

Weiter wird im Entscheid dargestellt, warum die Arbeitgeberin ein legitimes Interesse an solcher Information hat und dass die Arbeitnehmerin ihre Informationspflicht gleich zweimal verletzt habe, weshalb auch keine Verwarnung vor der – als gerechtfertigt qualifizierten – fristlosen Entlassung geboten gewesen sei[105].

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_486/2024 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: Newsletter mars 2025

Commentaires | Besprechung

- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Mitteilungspflicht krankheitsbedingter Abwesenheiten, 22.02.2025
- wartmann-merker.ch: Merens Cahannes, Newsletter: Unterlassene Information über krankheitsbedingte Abwesenheit als Kündigungsgrund, 03.03.2025
- pestalozzilaw.com: Andreas Lienhard, BGer 4A_486/2024 vom 15. Januar 2025: Fristlose Entlassung wegen unterbliebener Einreichung von Arztzeugnissen, 25.03.2025
- walderwyss.com: Simone Wetzstein/Michelle Sollberger, Arbeitsunfähige Mitarbeitende, die sich nicht mehr melden? Die neueste Rechtsprechung des Bundesgerichts könnte für Arbeitgebende neue Türen öffnen, Employment News Nr. 78, März 2025

M13 Congé immédiat justifié | Gerechtfertigte fristlose Kündigung: TF 4A_72/2024 du 16.01.2025

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. EMS B. SA
Objet: contrat de travail; résiliation immédiate

(recours contre l'arrêt rendu le 11.12.2023 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève [C/14220/2021-5; CAPH/129/2023], recours en matière civile rejeté, recours constitutionnel subsidiaire irrecevable)

Résumé

Art. 337 CO. Le licenciement d'un aide-soignant, employé dans un EMS, reposait en l'espèce sur un juste motif : suite à l'annonce de son licenciement ordinaire en raison de son comportement déplacé, l'intéressé est remonté dans les étages de l'établissement en prenant à partie des collègues qu'il considérait comme des dénonciatrices, s'en prenant en particulier à l'une d'entre elles en l'empêchant de sortir d'un bureau et en l'invectivant. Plusieurs membres du personnel, dont cette dernière, ont eu peur et étaient en pleurs. Ce comportement a provoqué une perte de confiance irrémédiable (c. 3).

Résumé en ligne

- keller-pachoud-avocats.ch: Licenciement avec effet immédiat justifié (alors même qu'un congé ordinaire a déjà été prononcé), 19.03.2025

Besprechung

- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani/Vivienne Tschanz, Fristlose Entlassung eines Pflegemitarbeiters, 25.04.2024

---

105 vgl. zu allem die E. 6 und ihre Unterziffern

N. Prohibition de concurrence | Konkurrenzverbot

N1 Konkurrenzverbot, Wegfall + Karenzentschädigung | Prohibition de faire concurrence, fin + indemnité de carence: BGer 4A_426/2023 vom 03.01.2024

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung in Sachen A. c. B. AG
Gegenstand: Arbeitsvertrag; Konkurrenzverbot

(Beschwerde gegen den Beschluss und das Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, vom 31.07.2023, [LA220019-O], Abweisung)

Tatsächliches

Der Arbeitnehmer war seit September 2010 als stellvertretender Geschäftsleiter und Projektleiter Ophthalmologie bei der Beklagten angestellt und zudem ein Mitglied der Geschäftsleitung der Beklagten. Am 03.11.2020 kündigte er sein Arbeitsverhältnis ordentlich auf den Ende Mai 2021. Die Parteien hatten im Arbeitsvertrag eine *Erfolgsbeteiligung nach separatem Projekt-Bonusplan* vereinbart, welche dem Kläger in den Jahren 2019 bis 2021 nicht ausbezahlt worden ist. Weiter war ein nachvertragliches Konkurrenz- und Abwerbeverbot vereinbart. Der Arbeitnehmer war der Auffassung, dass es sich Erfolgsbeteiligung um einen variablen Lohnbestandteil handle, und machte diesen für die Jahre 2019 bis 2021 geltend, und weiter dass die Arbeitgeberin ihm begründeten Anlass zur Kündigung gegeben habe, weshalb das Konkurrenzverbot dahingefallen sei. Eventualiter sei dieses zeitlich zu beschränken. Schliesslich war der Kläger der Ansicht, die Beklagte schulde ihm noch einen Anteil der Karenzentschädigung.

Mit seinem modifierten Rechtsbegehren, wie es im vorinstanzlichen Entscheid wiedergegeben wird[106], verlangte der Arbeitnehmer vom Arbeitsgericht Dietikon die Zahlung einer Erfolgsbeteiligung, eventualiter eines Bonus, von knapp 121'000 Franken brutto, die Feststellung, dass sein Konkurrenzverbot dahingefallen sei, und eventuell, dass es zu beschänken sei, sowie eine Karenzentschädigung von fast 7'900 Franken. Davon wurden ihm CHF 52'600.50 zugesprochen und festgestellt, dass das Konkurrenzverbot dahingefallen sei. Gegen diesen erstinstanzlichen Entscheid vom 18.05.2022 erklärte die Arbeitgeberin Berufung beim Zürcher Obergericht und trug auf Aufhebung des arbeitsgerichtlichen Urteils und Abweisung aller klägerischen Rechtsbegehren an. Die zweite Instanz kam auch zum Schluss, die vereinbarten Boni seien eine unechte Gratifikation, und hielt der Berufungsklägerin vor, in Bezug auf deren Höhe den Begründungsanforderungen nicht nachgekommen zu sein. Bezüglich des Wegfalls des Konkurrenzverbots ging das Obergericht davon aus, dass zwischen dem Ausbleiben des Bonus und der Kündigung zuviel Zeit vergangen sei und demzufolge keine Kausalität bestehe. Somit sei das Konkurrenzverbot nicht dahingefallen, wofür auch der Umstand spreche, dass der Arbeitnehmer selbst noch nach Vertragsende die Auszahlung der Karenzentschädigung verlangt habe, wozu es im zweitinstanzlichen Entscheid[107] lesenswerte Überlegungen gibt. Somit sei das Konkurrenzverbot nicht weggefallen, aber durch Zeitablauf bereits Ende Mai 2023 und somit vor dem zweitinstanzlichen Entscheid ausgelaufen.

Gegen diesen Entscheid, welche die Feststellung des Dahinfallens des Konkurrenzverbots aufhebt und die erstinstanzliche Bonuszahlung bestätigt, erhob der

---

106 LA220019-O, dort S. 2 f.

107 dort E. III.2d, ab S. 23 im Entscheid

Arbeitnehmer Beschwerde beim Bundesgericht, wobei er die Aufhebung des obergerichtlichen Entscheids und die Bestätigung des Urteils des Arbeitsgerichts samt Kosten- und Entschädigungsfolgen beantragt hat[108]. Was im damaligen Zeitpunkt sein Interesse war, den Wegfall des inzwischen dahingefallenen Konkurrenzverbots bestätigt zu haben, lässt sich dem Entscheid nicht entnehmen und ist nicht recht nachvollziehbar.

Hinweise zu den Erwägungen

Der Folgerung, es fehle angesichts der Dauer zwischen dem Ausbleiben des Bonus und der Kündigungserklärung eine Kausalität, konnte der Arbeitnehmer vor Bundesgericht nichts Entscheidendes entgegenhalten.

Bezüglich dem Wesen der Karenzentschädigung wiederholt das Bundesgericht zum Teil die obergerichtlichen Erwägungen[109] und bestätigt die Meinung, dass es widersprüchlich war, einerseits die Karenzentschädigung einzufordern und andererseits den Wegfall des Konkurrenzverbots zu behaupten.

Folgerichtig wurde das zweitinstanzliche Urteil bestätigt.

Zusammenfassung im Internet

– droitdutravail.ch: Newsletter april 2025

Besprechung

– arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Ohne Bonus kein Konkurrenzverbot?, 04.03.2024

O. Contrats individuels de travail de caractère spécial | Besondere Einzelarbeitsverträge

O1 Contrat de voyageur de commerce | Handelsreisendenvertrag: TF 4A_138/2023 du 12.06.2023

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. SA c. B, Autriche
Objet: contrat d'engagement des voyageurs de commerce; heures supplémentaires

(recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 30.01.2023 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud [P321.024643-221017, 41], rejeté)

Résumé

Contrat de voyageur de commerce (art. 347 CO); heures supplémentaires (art. 321c CO). Il n'est pas arbitraire, comme l'a fait la cour cantonale, de retenir que des heures supplémentaires avaient été effectuées sur la base des rapports d'activité que le voyageur de commerce envoyait régulièrement, pendant les rapports de travail, à l'auxiliaire de son employeur, à qui il devait rendre des comptes (c. 4 et 5).

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter août 2023

---

108 Sachverhalt, unter D.

109 vgl. E. dort E. III.2d, ab S. 23 im Entscheid

P. Droit du travail collectif | Kollektives Arbeitsrecht

P1 Suppléments de salaire LSE/CCT | Lohnzuschläge GAV Personalverleih: TF 4A_235/2022 del 21.08.2023

Sentenza del I Corte di diritto civile nella causa A. SA c. B.
Oggetto: contratto di lavoro

(ricorso contro la sentenza emanata il 07.04.2022 dalla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino [12.2021.164], inammissibile)

Résumé

Art. 24 al. 2 CCT LSE[110]. Les suppléments de salaire pour travail supplémentaire, travail nocturne et travail du dimanche ne peuvent pas être cumulés (art. 24 al. 1 CCT LSE). Il n'est pas arbitraire d'interpréter l'art. 24 al. 2 CCT LSE, comme l'a fait la cour cantonale, en ce sens que les réglementations internes à l'entreprise et celles des CCT qui sont réservées dans cette disposition concernent des entreprises connaissant le travail en équipe et le travail dominical régulier, sans qu'il s'agisse de conditions cumulatives (c. 3). Le fait qu'avant 2018, une autre interprétation était tolérée par la commission paritaire ne résulte pas en une violation du principe de la bonne foi (art. 5 Cst.) (c. 4). La règle juridique applicable n'ayant pas été modifiée, le principe de la non-rétroactivité des normes ne trouve pas application en l'espèce (c. 5).

Remarque

Même question juridique tranchée dans les arrêts 4A_237/2022 et 4A_239/2022 du 21.08.2023

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter novembre 2023

P2 Unterstellung unter allgemeinverbindlich-erklärten GAV (FAR) | CCT étendue (CCT RA), assujettissement: BGE 151 III 28

BGer 9C_298/2024 vom 14.08.2024
Urteil der III. öffentlich-rechtlichen Abteilung i.S. A. AG c. Stiftung für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (FAR)
Gegenstand: Berufliche Vorsorge,

(Beschwerde gegen das Urteil des Kantonsgerichts Luzern vom 12.04.2024 [5Q 22 1[111]], Abweisung)

Regeste (dt)

Art. 2 Abs. 4 lit. a des Bundesratsbeschlusses über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (AVE GAV FAR); Unterstellung.

Ein Betrieb, dessen prägende Tätigkeit die maschinelle Applikation von Bitumenprodukten auf grossen (Strassen-)Flächen ist, wird dem Bereich "Strassenbau (einschliesslich Belagseinbau)" im Sinne von Art. 2 Abs. 4 lit. a AVE GAV FAR

---

110 Lien vers la version à partir du 01.03.2024 | Link auf die Fassung ab 01.03.2024
Lien vers le site web du SECO avec les décisions d'extension de la CCT Location de services | Link auf die Seco-Webseite mit den Texten zur Allgemeinverbindlich-Erklärung des GAV Personalverleih

111 soweit ersichtlich nicht publiziert | apparamment pas publié

zugerechnet und somit vom betrieblichen Geltungsbereich der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV FAR erfasst (E. 4.5).

Regeste (fr)

Art. 2 al. 4 let. a de l'arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction (CCT RA); assujettissement.

Une entreprise, dont l'activité principale est l'application mécanique de produits bitumineux sur de grandes surfaces (routières) appartient au secteur "construction de routes (y compris la pose de revêtements)" au sens de l'art. 2 al. 4 let. a de l'arrêté étendant le champ d'application de la CCT RA et relève dès lors du champ d'application des clauses étendues de la CCT RA (consid. 4.5)

Tatsächliches

Es besteht ein Gesamtarbeitsvertrag für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (GAV FAR), mit dessen Vollzug die Stiftung für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (Stiftung FAR) betraut ist. Durch Beschluss des Bundesrats vom 05.06.2003 wurde der GAV FAR erstmals teilweise allgemeinverbindlich erklärt. Einem Betrieb, der nicht Mitglied des Schweizerischen Baumeister-Verbands (SBV) ist und laut Handelsregister insbesondere die Herstellung und Applikation von sowie den Handel mit Strassenunterhalts- und anderen chemisch-technischen Produkten bezweckt, wurde von der Stiftung FAR angezeigt, dass man von einer Unterstellung unter den GAV FAR ausgehe.

Mangels Einigung kam es zu einer Betreibung über fast 2.3 Mio. Franken und zwei Jahre später zu einer Klage beim Kantonsgericht Luzern über knapp 730'000 Franken für Beiträge an die Stiftung FAR, welche am 12.04.2024 im Umfang von gut 710'000 Franken gutgeheissen wurde. Dabei wurde einerseits festgestellt, dass das *Kerngeschäft*, welches das Gepräge des Betriebs ausmachen, dem Anwendungsbereich der GAV FAR unterstellt sei. Weil sich die Beklagte nicht von sich aus bei der Stiftung FAR angemeldet habe, liege eine unentschuldbare Meldepflichtverletzung vor, weshalb nach dem 01.10.2009 entstandene Beitragsforderungen der Stiftung JAR nicht verjährt seien. Dagegen erhob der Betrieb Beschwerde beim Bundesgericht mit dem Antrag, dieses Urteil vollumfänglich aufzuheben und die Klage abzuweisen und eventuell zu Beweiserhebungen und Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Hinweise zu den Erwägungen

Der Entscheid befasst sich in den Erwägungen unter 4. ausführlich mit der Frage der Unterstellung und ihren Details. Darauf kann verwiesen werden.

Ebenfalls für sich sprechen die Überlegungen zur angegeblichen Verjährung mangels unentschuldbarer Verletzung der Meldepflicht[112]. Auch darauf kann verwiesen werden.

---

[112] unter E. 5 mit Unterziffen

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet [113]

Commentaires | Besprechungen [114]

Q. Protection des travailleurs | Arbeitnehmerschutz

Q1 Allaitement/Congé immédiat | Stillen/Fristlose Kündigung: TF 4D_49/2022 du 07.06.2023

(voir la même décision concernant le congé immédiat | siehe den gleichen Entscheid zum Thema fristlose Kündigung M2, ci-dessus p. | vorstehend S. 43)

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. contre B.
Objet: arbitraire; occupation durant la maternité (art. 35a LTr); résiliation immédiate du contrat de travail (art. 337 CO)

(recours constitutionnel subsidiaire contre l'arrêt rendu le 08.08.2022 par la IIe Cour d'appel civil du Tribunal cantonal de l'État de Fribourg [102 2022 42], rejeté).

Regeste privé

Art. 35a LTr, art. 337 CO. Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement; sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement (art. 35a LTr ; cf. art. 60 OLT 1). La loi ne reconnait pas formellement aux mères qui allaitent un droit à se dispenser de travailler après la 16ème semaine suivant la naissance de leur enfant ; passé ce délai, si les mesures proposées par l'employeur ne permettent pas à l'employée d'allaiter son nourrisson à satisfaction, celle-ci peut demander à être dispensée de travailler sur la base de l'art. 35a LTr ; la travailleuse a l'obligation d'aviser son employeur si elle souhaite se dispenser de travailler. En l'espèce, la cour cantonale a retenu que la travailleuse n'avait pas demandé à être libérée de son obligation de travailler pour pouvoir allaiter son nourrisson, mais s'est prévalue d'un problème de garde pour reporter son retour au travail ; par ailleurs, elle n'avait pas respecté l'obligation d'aviser son employeur. Il n'était dès lors pas arbitraire de retenir qu'elle ne pouvait pas bénéficier de la protection de l'art. 35a LTr (c. 3). Son absence de son poste de travail était donc injustifiée ; elle n'a pas donné suite aux propositions d'aménagements qui lui avaient été soumises en vue de permettre l'allaitement et n'avait pas pris en compte les besoins et les intérêts de l'employeur concernant l'organisation du travail : il n'est pas arbitraire de retenir que son comportement était propre à rompre le rapport de confiance avec l'employeur et que le licenciement avec effet immédiat était donc justifié (c. 4).

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Interet

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4D_49/2022 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: Newsletter octobre 2023
- droitpourlapratique.ch: Jean-Philippe Dunand, Aurélien Witzig, Neïda de Jesus, Maeva Ciarleglio, TF 4D_49/2022 du 7 juin 2023 (f), Loi sur le travail, 2023/2024

---

113 soweit ersichtlich keine kostenlos zugängliche Fundstellen im Internet

114 soweit ersichtlich keine kostenlos zugängliche Fundstellen im Internet

Commentaires / Besprechungen

- droitdutravail.ch: Stéphanie Perrenoud, De l'étendue du droit des mères qui allaitent de se dispenser de travailler : quelques éléments de réponse issus de l'interprétation de l'art. 35a al. 1-2 LTr ; commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 4D_49/2022, Newsletter octobre 2023
- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani/Louis Delfosse, Umfang der Arbeitsbefreiung stillender Mütter, 11.01.2024

Q2 Ouverture d'un commerce le dimanche | Sonntagsabeit in Betrieben für Reisende: TF 2C_87/2024 du 27.02.2025

(destiné à la publication au Recueil officiel | zur Publikation in der Amtlichen Sammlung bestimmt)

Arrêt de la IIe Cour de droit public dans la cause A. AG c. Service public de l'emploi, Fribourg
Objet: Ouverture d'un commerce le Dimanche

(recours contre l'arrêt du Tribunal cantonal de l'État de Fribourg, IIIe Cour administrative, du 21.12.2023 [603 2023 103], rejeté)

Résumé

Art. 26 al. 2 et 4 OLT 2, ouverture des commerces le dimanche avec occupation de travailleurs sans autorisation préalable. Bien qu'il existe une présomption que les entreprises accessoires au sens de l'art. 39 al. 1 de la Loi sur les chemins de fer (LCdF) revêtent la qualité d'entreprises de services aux voyageurs au sens de l'art. 26 al. 2 et 4 OLT 2, une entreprise ne peut pas déduire de la seule autorisation de la Société de transports publics fribourgeois un droit d'occuper des travailleurs le dimanche. Pour cela, elle doit en outre remplir les critères de l'art. 26 al. 2 et 4 OLT 2 (c. 6).

Pour qu'un point de vente puisse occuper des travailleurs le dimanche, sans autorisation spéciale, sur la base de l'art. 26 al. 2 et 4 OLT 2, il doit se trouver dans le périmètre d'une gare d'une certaine importance, quant à la fréquentation par des voyageurs à tout le moins. En l'espèce, la clientèle de la l'entreprise recourante, située sur la Place de la Gare de Châtel-St-Denis (FR), n'apparaît pas essentiellement composée de voyageurs, d'autant moins le dimanche. Elle ne peut pas bénéficier du privilège de l'art. 26 al. 2 et 4 OLT 2 (c. 7).

Communiqué de presse Tribunal fédéral | Medienmitteilung Bundesgericht

- bger.ch: Arrêt du 27 février 2025 (2C_87/2024), Travail du dimanche non soumis à autorisation dans les entreprises de services aux voyageurs : la gare doit revêtir une certaine taille
- bger.ch: Urteil vom 27. Februar 2025 (2C_87/2024), Bewilligungsfreie Sonntagsarbeit in Betrieben für Reisende: Bahnhof muss gewisse Grösse aufweisen

Résumé en ligne | Zusammenfassung im Interet

- droitdutravail.ch: Newsletter mai 2025

Commentaires / Besprechungen

- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Sonntagsarbeit ohne Bewilligung an Bahnhöfen, 02.04.2025
- lawinside.ch: Camille de Salis, Les entreprises de services aux voyageurs au sens de l'art. 26 al. 2 et 4 OLT2 et le travail dominical, 12.04.2025

R. Procédure | Prozess

R1 Streitwert Arbeitszeugnis (öffentliches Personalrecht) | Certificat de travail, valeur litigieuse (droit de la fonction publique): BGer 1C 320/2024 vom 06.09.2024

Urteil der I. öffentlich-rechtlichen Abteilung in Sachen A. c. Bundesanwaltschaft
Gegenstand: Öffentliches Personalrecht: Arbeitszeugnis

(Beschwerde gegen das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts, Abteilung I, vom 11.04.2024 [A-150/2023[115]], Nichteintreten)

Tatsächliches

Ein Finanzmarktanalyst in der Abteilung Wirtschaftskriminalität der Bundesanwaltschaft kündigte seinen Arbeitsvertrag auf Ende November 2020. Es gab ab dann mehrfache Diskussionen über den Inhalt seines Arbeitszeugnisses, die zu keiner Einigung führten. Die Bundesanwaltschaft wies deshalb mit Verfügung vom 22.11.2022 ein Gesuch auf weitere Abänderungen des Arbeitszeugnisses ab.

Dagegen beschwerte sich der Arbeitnehmer beim Bundesverwaltungsgericht, das die Beschwerde am 11.04.2024 teilweise guthiess und die Bundesanwaltschaft anwies, gewisse Änderungen vorzunehmen. Diese genügten dem Beschwerdeführer nicht und er wandte sich ans Bundesgericht und beantragte hauptsächlich die Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils hinsichtlich einer bestimmten, vom Bundesverwaltungsgericht entschiedenen Änderung des Arbeitszeugnisses, und im Übrigen die Ersetzung verschiedener Passagen durch von ihm formulierte Textvorschläge.

Er macht geltend, sein Gehalt habe im April 2018 CHF 10'625.17/Monat betragen, während die Bundesanwaltschaft von einem Salär bei der Beendigung von etwa CHF 9'360.00 ausging. Bei der Bezifferung des Streitwerts stellte sich der Beschwerdeführer auf den Standpunkt, dieser sei *deutlich höher anzusetzen als 3 Monatslöhne*, auch weil die rechtlichen Mängel des Zeugnisses seine Stellensuche beeinträchtigen würden.

Hinweise zu den Erwägungen

Zu den Eintretensvoraussetzungen hatte das Bundesgericht zu prüfen[116], ob der Streitwert für eine öffentlich-rechtliche Beschwerde, der für vermögensrechtliche Angelegenheiten im öffentlichen Personalrecht bei CHF15'000.00 erreicht war bzw. ob sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellte (Art. 85 Abs. 1 + 2 BGG) was Letzteres nicht geltend gemacht wurde und auch nicht ersichtlich war. Weiter wird im Entscheid klargestellt[117], dass Zeugnisstreitigkeiten im öffentlichen Personalrecht nach konstanter Rechtsprechung vermögensrechtlicher Natur sind.

Der Entscheid erläutert sodann[118], dass sich das Bundesgericht bei der Schätzung des Streitwerts eines Arbeitszeugnisses bis anhin nicht an generelle Kriterien zu dessen Bemessung binden wollte, sondern den Streitwert nach den Umständen des Einzelfalls bestimmen will. Es wies auch auf seinen Entscheid

---

115 soweit ersichtlich nicht publiziert | apparamment pas publié /

116 E. 2.1

117 E. 2.2

118 E. 2.5

8C_151/2010[119] hin, wo es zum Schluss kam, dass der Wert eines Arbeitszeugnisses nicht losgelöst vom konkreten Fall auf einen Bruchteil oder ein Mehrfaches des Monatslohnes festgesetzt werden könne. Im konkreten Fall sei ein Streitwert von einem Monatslohn angemessen, womit die Streitwertgrenze für eine öffentlich-rechtliche Beschwerde nicht erreicht und somit nicht darauf einzutreten sei.

Besprechung

– arbeitsrecht-aktuell.ch, Nicolas Facincani, Arbeitszeugnis: Konkrete Umstände für Bestimmung des Streitwerts entscheidend, 07.10.2024

R2 Rechtsöffnung für Bruttolohn | Mainlevée, salaire brut: ATF 149 III 258

TF 5A_816/2022 du 29.03.2023

Arrêt de la IIe Cour de droit civil, A.A. c. C.
Objet: mainlevée définitive de l'opposition

(Recours contre l'arrêt de la Cour de justice du canton de Genève, Chambre civile, du 09.09.2022 [C/3575/2022, ACJC/1199/2022], admis et renvoyée à l'autorité cantonale)

Übersetzung, automatisiert

unkorrigierte Übersetzung von ins Deutsche mit deepl.com

Regeste (fr)

Art. 80 al. 1 et art. 81 al. 1 LP; mainlevée définitive de l'opposition et jugement condamnatoire en paiement d'un salaire brut; titre de mainlevée; moyen libératoire.

Mainlevée définitive de l'opposition lorsque l'employeur poursuivi a été condamné à payer un salaire brut, sous déduction des charges sociales. Jugement valant titre de mainlevée définitive. Moyen libératoire de l'employeur portant sur son obligation de payer les charges sociales (consid. 6)

Regeste (de)

Art. 80 Abs. 1 und Art. 81 Abs. 1 SchKG; definitive Rechtsöffnung und Leistungsurteil auf Bezahlung eines Bruttolohns; Rechtsöffnungstitel; befreiende Einwendung.

Definitive Rechtsöffnung im Fall, dass der betriebene Arbeitgeber zur Zahlung eines Bruttolohns unter Abzug der Sozialabgaben verurteilt wurde. Als definitiver Rechtsöffnungstitel geltendes Urteil. Befreiende Einwendung des Arbeitgebers bezüglich seiner Verpflichtung zur Bezahlung der Sozialabgaben (E. 6).

Tatsächliches

In einem Genfer arbeitsgerichtlichen Verfahren wurde A.A.[120] (solidarisch mit B.A. zweitinstanzlich durch die Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève verpflichtet, einer Dame B. insgesamt drei Beträge, nämlich CHF 52'640.10, 22'107.00 und 85'951.80, je mit Zinsen zu bezahlen, abzüglich eines bereits bezahlten Nettobetrags von CHF 20'400.00. Aus den Erwägungen des Entscheids ging hervor, dass bereits CHF 23'759.85 für AHV/ALV-Beiträge und knapp CHF 4'500.00 Quellensteuer für insgesamt 5 Jahre bezahlt wurden. Am

---

119 vom 31.08.2010 (fr)

120 höchstwahrscheinlich als Arbeitgeber, was aus dem Umständen des Entscheids anzunehmen ist

03.02.2022 wurde ein Zahlungsbefehl über die obengenannten drei Beträge erstellt und der Rechtsvorschlag des A.A. dagegen mit Entscheid der 20ème Chambre du Tribunal de première instance du canton Genève vom 20.05.2022 vollumfänglich beseitigt und definitive Rechtsöffnung erteilt. Dagegen wehrte sich A.A. bei der Chambre civile de la cour de justice, welche den Entscheid am 09.09.2022 im Grundsatz, aber abzüglich dieser CHF 20'400.00 bestätigte.

Dagegen reichte A.A. Beschwerde in Zivilsachen und subsidiäre Verfassungsbeschwerde beim Bundesgericht ein. Er argumentierte einerseits[121], dass die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge und der Quellensteuer, die von den der Arbeitnehmerin geschuldeten Bruttobeträgen abzuziehen sind, entweder auf der Grundlage des Urteils oder des Gesetzes leicht bestimmbar seien, so dass der Richter die definitive Rechtsöffnung in Höhe des Nettolohns aussprechen müsse. So sei Bundesgericht bei der provisorischen Rechtsöffnung vorgegangen[122] (Urteil) und auch die neuere Lehre gehe in diese Richtung. Deshalb hätte der Rechtsöffnungsrichter den Betrag der Sozialversicherungsbeiträge und der Quellensteuer abziehen müssen, unabhängig von deren Zahlung, da diese Beträge erst bei der Lohnzahlung fällig werden. Andererseits wies er darauf hin, dass der Gläubiger des Lohns nicht der Gläubiger der Sozialversicherungsbeiträge sei und dass er keinen Anspruch auf die Zahlung dieser Abgaben habe, da der Schuldner diese an die verschiedenen Institutionen abführen müsse.

Hinweise zu den Erwägungen

Das Bundesgericht nahm mit ausführlicher, aber nicht durchwegs überzeugender Begründung zu diesen Vorbringen Stellung und kam zum Schluss, das auch ein "Bruttolohn-Urteil" ein Rechtsöffnungstitel sein könne und fasste dies in der E. 6.3.3 frei übersetzt wie folgt zusammen:
So stellt das endgültige und vollstreckbare Urteil, das einen Arbeitgeber dazu verurteilt, seinem Arbeitnehmer einen Bruttolohn abzüglich der von diesem zu tragenden Sozialabgaben zu zahlen, einen Rechtsöffnungstitel im Sinne von Art. 80 Abs. 1 SchKG dar. Der Arbeitgeber kann jedoch als Einrede im Sinne von Art. 81 Abs. 1 SchKG seine Pflicht zur Abführung dieser Beiträge geltend machen. Es obliegt ihm dann, den Umfang seiner Verpflichtung durch Urkunde zu beweisen, wobei er sich jedoch nicht auf eine tatsächliche Zahlung berufen muss. Andernfalls hebt der Rechtsöffnungsrichter den Widerspruch in Höhe des Bruttolohns auf; es ist nicht seine Aufgabe, den Inhalt des Urteils zu überprüfen, indem er selbst den Nettolohn bestimmt

Nicht überzeugend ist diese Begründung schon deshalb, weil Art. 81 Abs. 1 SchKG bei Urteilen als Rechtsöffnungstitel nicht bloss wie bei einer vollstreckbaren öffentlichen Urkunde sofort beweisbare Einwendungen gegen die Leistungspflicht verlangt, also z.B. die Höhe von gesetzlichen Arbeitnehmerprämien, sondern es braucht nach dem Gesetzeswortlaut den Nachweis der Tilgung, also Bezahlung der Schuld. Dieser kann z.B. dort wo, erst am Jahresende mit der Sozialversicherung abgerechnet werden muss, gar nicht erbracht werden. Weiter übergeht das Bundesgericht[123] den richtigen Einwand des Beschwerdeführers, dass Gläubiger solcher Beiträge nicht die Arbeitnehmenden sind, weshalb sie ihnen nach der hier vertretenen Meinung gar nicht zugesprochen werden können. Nicht überzeugen kann aber auch die auf einem unveröffentlichen Entscheid basierende

---

121 E. 5

122 mit Verweis auf BGer 5A_513/2010 vom 19.10.2010 (fr)

123 E. 6.2.3

Aussage[124], dass der dem Arbeitnehmer gerichtlich zugesprochene Lohn grundsätzlich ein Bruttolohn ist und dass der Richter dann einen Bruttobetrag gewähre und die abzuziehenden Sozialversicherungsbeiträge berechnet, oder einen Bruttobetrag zuspricht und ausdrücklich erwähnt, dass dieser Betrag um die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers gekürzt wird, ohne diese zu berechnen. Beides ist unpraktisch, zumal Richter häufig nicht gerne rechnen. Iudex non calculat!

Der Autor dieser Zeilen vertritt seit Jahren die Auffassung, das beitragspflichtige Arbeitnehmerforderungen netto eingeklagt werden sollen[125]. Allerdings muss der Kläger dabei den Bruttobetrag im Auge behalten, damit er nicht allenfalls eine Streitwertgrenze, wie jene der Kostenfreiheit bis CHF 30'000.00 überschreitet.

Nachtrag vom 22.06.2025:
Die am Workshop vom 19.06.2025 von der Co-Referentin Anne Meier erwähnte Praxis der Genfer Arbeitsgerichte, Forderungen brutto zuzusprechen, aber der dafür pflichtigen Partei aufzuerlegen, die üblichen Sozial- und gesetzlichen Abzüge vorzunehmen[126], ist nach Auffassung des Autors falsch: Die arbeitnehmende Partei hat Anspruch nur auf den Nettolohn (bzw. auf andere beitragspflichtige Zahlungen), nach Abzug der jeweiligen Arbeitnehmerbeiträge. Andernfalls wäre sie zu Unrecht bereichert. Sie hat aber zugleich Anspruch auf ein gerichtliches Urteil, das sofort vollstreckbar ist. Leistungsurteil, die eine Geldzahlung zum Gegenstand haben, sind ausschliesslich auf dem Weg der Betreibung (mit anschliessenden Schritten) nach dem Schuldbetreibungs- und Konkursgesetz (SchKG) vollstreckbar. Es braucht deshalb einen eindeutigen Forderungsbetrag, der in Betreibung ge-setzt werden kann. Der Betreibungsbeamte nimmt nach Eingang eines Zahlungsbefehls keine Abzüge vor. Er wäre dazu auch nicht befugt.

Commentaries | Besprechungen

- arbeitsrecht-aktuell.ch, Nicolas Facincani, Vollstreckung eines Bruttolohn-Urteils, 25.04.2023
- droitdutravailensuisse.com: Philippe Ehrenström, Mainlevée définitive d'un jugement condamnant l'employeur à verser un salaire brut, 24.05.2023
- swissblawg.ch, Stéphanie Oneyser, 5A_816/2022: Gerichtsentscheid mit Bruttolohnforderung als definitiver Rechtsöffnungstitel (FR; amtl. Publ.), 07.06.2023
- legalis.ch: Martina Aepli, Rechtsöffnung für den Bruttolohn, legalis brief Arbeitsrecht, 26.06.2023
- iusNet SchKG: Florian Bommer, Ein Urteil, das einen Bruttolohn zuspricht, ist ein definitiver Rechtsöffnungstitel, 5A_816/2022 vom 29.03.2023 (zur Publikation vorgesehen), 27.07.2023 *(kostenpflichtig, kostenlos abrufbar unter bommermathys.ch)*
- lawinside.ch, Camille de Salis, Le jugement prudhommal condamnant au paiement de montants bruts et la mainlevée définitive de l'opposition, 04.08.2023

---

124 E. 6.2.1

125 Vgl. dazu Georges Chanson, Titel Keine (provisorische) Rechtsöffnung für Bruttolohn, ARV online 2017 Nr. 810, abrufbar auf www.praxis.arbeitsrechtler.ch

126 siehe dazu beispielsweise das Zitat in CAPH/196/2022 (vorstehend bei Entscheid D2, S. 8 erwähnt): *... invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles*

R3 Dispositionsmaxime verletzt (netto statt brutto) | Violation du principe de disposition (net au lieu de brut): TF 4A_173/2024 du 30.10.2024

Arrêt de la Ire Cour de droit civil, A AG c. B
Objet: Contrat de travail; bonus; licenciement abusif

(recours contre l'arrêt rendu le 13.02.2024 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève [C25534/2020, CAPH/14/2024], partiellement admis)

Übersetzung, automatisiert

unkorrigierte Übersetzung ins Deutsche mit deepl.com

Tatsächliches

Ein Arbeitnehmer klagte beim Tribunal des prud'hommes du canton de Genève auf Zahlung eines Bruttobetrags von CHF 400'000.00 Fr. als "garantierten Mindestbonus" sowie eines Nettobetrags von CHF 216'667.00 als Entschädigung für eine missbräuchliche Kündigung. Das Gericht sprach ihm CHF 19'933.40 netto als Missbrauchs-Entschädigung und CHF 400'000. 00 netto zu. Gleichzeitig forderte es die Partei, die dafür verantwortlich ist, auf, die üblichen Lohnabzüge vorzunehmen. Die Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève änderte diesen Entscheid in Bezug auf die Pönale geringfügig ab und bestätigte das erstinstanzliche Urteil bezüglich des Nettobetrags von 400'000 Franken.

Die Arbeitgeberin wehrte sich in ihrer Beschwerde ans Bundesgericht einerseits gegen die Zahlung einer Missbrauchsentschädigung und machte andererseits geltend, sie sei zu einer Brutto- und nicht Nettozahlung von 400'000 Franken zu verpflichten.

Hinweise zu den Erwägungen

Das Bundesgericht konnte mit kurzer Begründung[127] festhalten, dass bereits die erste Instanz – und durch Bestätigung dieses Entscheids auch die zweite – die Dispositionsmaxime verletzt hat, die besagt, dass einer Partei nicht mehr zugesprochen werden darf, als sie verlangt. Die Gerichte waren an den gestellten Antrag von 400'000 Franken brutto gebunden.

Résumé en ligne

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_173/2024 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: Newsletter janvier 2025

R4 Fristwahrung an lokalen Feiertagen (Art. 45 Abs. 1 BGG) | Respect des délais pendant jours fériés locaux (art. 45 al. 1 LTF): BGer 4A_538/2023 vom 03.01.2024

Urteil der Präsidentin der I. zivilrechtlichen Abteilung als Einzelrichterin in Sachen A. AG c. B.
Gegenstand: Arbeitsvertrag
(Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Aargau, Zivilgericht, 2. Kammer, vom 21.09.2023 [ZOR.2022.56, OZ.2020.7], Nichteintreten)

---

127 E. 4 mit Unterziffern

Regeste, private

Gemäss § 6 Abs. 1 lit. a des EG AG zum Arbeitsrecht (EG ArR, SAR 961.200) ist Allerheiligen (1. November) im Bezirk Lenzburg, in welchem die Beschwerdeführerin ihren Sitz hat, kein vom kantonalen Recht anerkannter Feiertag. Die Beschwerdefrist gegen den am 02.10.2023 zugestellten Berufungsentscheid sei somit am 1. November abgelaufen und die anderntags zur Post gegebene Beschwerde verspätet, weshalb darauf nicht einzutreten werde.

Tatsächliches

Die anwaltlich nicht vertretene Arbeitgeberin unterlag mit ihrer Berufung vor dem Aargauer Obergericht und führte dagegen Beschwerde beim Bundesgericht, welches mit dem Verweis auf die Feiertagsregelung im Aargauer Einführungsgesetz zum Arbeitsrecht darauf wegen Verspätung nicht eintrat.

Das Bundesgericht befasst sich in seiner Begründung weder mit § 21 EG ZPO AG noch mit dem EuFrÜ.

Hinweise zu den Erwägungen

Das Bundesgericht stützte sich einzig auf diesen § 6 Abs. 1 lit. a des EG ArbR AG und bei der Zuordnung der Sitzgemeinde der Beschwerdeführerin zum Bezirk Lenzburg überdies auf ein Gesetz[128], das bereits Mitte 2011 aufgehoben und durch ein neues Dekret[129] ersetzt worden ist.

Der Entscheid erwähnt weder das Europäische Übereinkommen über die Berechnung von Fristen (SR 0.221.122.3, EuFrÜ) und dessen Art. 11 und die darauf gestützte Feiertagsliste[130], welche festhält, dass Allerheiligen im ganzen Kanton Aargau ein Feiertag ist. Dies ist umso bedenklicher als sich das Bundesgericht gut 10 Monate vorher[131] unter der gleichen Präsidentin ausführlich zum EuFrÜ geäussert hatte. Es fehlt aber auch eine Auseinandersetzung mit der prozessualen Vorschrift von § 21 EG ZPO AG (SAR 221.200), die als ausdrückliche Ausführungsbestimmung zu Art. 142 ZPO ebenfalls bestimmt, dass Allerheiligen im ganzen Kanton ein Feiertag ist.

Bedeutung des Entscheids

Dieser Entscheid ist ein offensichtlicher Fehlentscheid und sehr unsorgfältig redigiert, was von unserem höchsten Gericht nicht zu erwarten wäre. Das Nichteintreten ist eine Rechtsverweigerung zum Nachteil der beschwerdeführenden Partei.

Besprechungen

- Georges Chanson, Note zu 4A_538/2023, SZZP2/2024, Nr. 2855
- Georges Chanson, Fristwahrung an lokalen Feiertagen, Anwaltsrevue 2024 165 *(für nicht SAV-Mitglieder kostenpflichtig)* bzw. Belegexemplar *(kostenlos)*, mit einem Inventar Für Fristwahrung relevante lokale Feiertage (Stand 14.05.2024) ergänzt

---

128 § 2 Abs. 1 Ziff. VII./32. des Gesetzes des Kantons Aargau vom 06.05.1840 über die Bezirks- und Kreiseinteilung [SAR 117.100]

129 Dekret über die Bezirks- und Kreiseinteilung (DBK) vom 21.09.2010 (SAR 117.110)

130 mit explizit genannter Internetadresse: https://www.bj.admin.ch/dam/bj/de/data/publiservice/service/zivilprozessrecht/kant-feiertage.pdf.download.pdf/kant-feiertage.pdf

131 TF 4A_113/2023 du 28.02.2023), wo es um den 26. Dezember im Kanton Jura (dort kein anerkannter Feiertag) ging

Hinweis auf das Revisionsverfahren

Ein Revisionsgesuch der Beschwerdeführerin zu diesem Nichteintretensentscheid hat die I. Zivilrechtliche Abteilung des Bundesgerichts mit Urteil vom 09.02.2024 (BGer 4F_4/2024) (diesmal in Dreierbesetzung) – "ausnahmsweise" ohne Kostenauflage – abgewiesen, da mit einer Revision keine "angeblichen Rechtsfehler" korrigiert werden könnten.

R5 Fristbeginn bei Dreimonats-Fristen | Début du délai pour les délais de trois mois: BGE 150 III 367

BGer 5A_691/2023 vom 13.08.2024
Urteil der II. zivilrechtliche Abteilung in Sachen AA. c. 1. BA., 2. CA., 3. DA.
Gegenstand: Erbteilung / Herabsetzung (zeitliche Gültigkeit der Klagebewilligung)

(Beschwerde gegen den Beschluss des Kantonsgerichts Schwyz, 1. Zivilkammer, vom 17.08.2023 [ZK1 2023 14], Gutheissung mit Rückweisung).

Hinweis

Dieser Entscheid, der konkret die Berechnung der Frist von Art. 209 Abs. 3 ZPO zur Einreichung der Klagebewilligung behandelt, hat keinen arbeitsrechtlichen Bezug, ist aber für den anwaltlichen Alltag wegleitend, insbesondere bei Verwirkungsfristen – wie im Arbeitsrecht jene nach Art. 336b Abs. 2 OR (Klage auf Missbrauchsentschädigung) – deren verspätete Einreichung beim Gericht einen definitiven Rechtsverlust zur Folge hätte.

Regeste (dt)

Art. 142 Abs. 1 und 2 und Art. 209 ZPO; Art. 2, 3 und 4 des Europäischen Übereinkommens vom 16. Mai 1972 über die Berechnung von Fristen (nachfolgend: Europäisches Fristenübereinkommen); Berechnung der Frist von Art. 209 Abs. 3 ZPO.

Die Frist zur Einreichung der Klage beim Gericht gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO beginnt mit der Zustellung der Klagebewilligung im Sinn von Art. 209 Abs. 2 ZPO zu laufen (E. 3). Für die Bestimmung des Fristendes der nach Monaten bestimmten Frist von Art. 209 Abs. 3 ZPO ist sowohl in Anwendung des Europäischen Fristenübereinkommens (E. 4) als auch von Art. 142 Abs. 2 ZPO (E. 5) auf den Tag der Mitteilung bzw. des Ereignisses abzustellen.

Regeste (fr)

Art. 142 al. 1 et 2 et art. 209 CPC; art. 2, 3 et 4 de la Convention européenne du 16 mai 1972 sur la computation des délais (ci-après: Convention européenne sur les délais); calcul du délai de l'art. 209 al. 3 CPC.

Le délai pour porter l'action devant le tribunal conformément à l'art. 209 al. 3 CPC commence à courir à la notification de l'autorisation de procéder au sens de l'art. 209 al. 2 CPC (consid. 3). Pour déterminer l'expiration du délai de l'art. 209 al. 3 CPC, fixé en mois, il faut se fonder sur le jour de la communication ou de la survenance de l'événement, tant en application de la Convention européenne sur les délais (consid. 4) que de l'art. 142 al. 2 CPC (consid. 5).

Tatsächliches

Bei einer Herabsetzungklage hatte der Kläger (bzw. sein Vertreter) die Frist zur Einreichung der Klagebewilligung von drei Monaten gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO ab dem auf die Zustellung folgenden Tag berechnet, was bereits da Bezirksgericht Höfe als verspätet bezeichnete und auf die Klage nicht eintrat. Das Kantonsgericht Schwyz übernahm diese Auffassung mit ausführlicher Begründung und mit einer

Auseinandersetzung mit dem Europäisches Fristenübereinkommen und hat den Nichteintretensentscheid bestätigt. Das Bundesgericht gibt ihm in der Sache recht, wies die Sache aber dennoch zur materiellen Behandlung zurück, weil Rechtsprechungsänderungen nach Treu und Glauben nicht sofort wirksam würden, bevor sie angekündigt bzw. allgemein bekannt sind.

Hinweise zu den Erwägungen

Detaillierte Hinweise zu diesem Verfahren und den Erwägungen finden sich in den gleich unten verlinkten Beiträgen "Fristenfalle Monatsfrist".

Zusammenfassung im Internet

– bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 5A_691/2023 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*

Commentaires | Besprechungen

– Georges Chanson, Fristenfalle Monatsfrist, Anwaltsrevue 2024 288 + Fristenfalle Monatsfrist: Klärung durch Bundesgericht, Anwaltsrevue 2024 397, *(je für Nicht-SAV-Mitglieder kostenpflichtig)*, beides in Sammeldatei *(kostenlos)* abrufbar
– swissblawg.ch: Michael Pötzi, 5A_691/2023: Zeitliche Gültigkeit der Klagebewilligung – Berechnung der Frist nach Monaten, 02.09.2024
– homburger.ch: Roman Baechler/Miguel Sogo/Oliver Mrose, Neue Rechtsprechung des Bundesgerichtes zur Berechnung von Monatsfristen, 06.09.2024
– wickipartners.ch: Balthasar Wicki/Vivien Keiser, Berechnung der Frist nach Monaten – neue Rechtsprechung des Bundesgerichts, 18.09.2024
– lawinside.ch: Ismaël Boubrahimi, La computation des délais exprimés en mois, 17.10.2024

R6 Zustellung an Vertretung massgebend | Notification aux mandataires: BGer 1C_713/2024 vom 05.03.2025

(zur Publikation in der amtlichen Sammlung bestimmt | destiné pour la publication dans le recueil officiel)

Urteil der I. öffentlich-rechtlichen Abteilung in Sachen A. c. Bundesamt für Sozialversicherungen
Gegenstand: Öffentliches Personalrecht; Lohnfortzahlung wegen krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung

(Beschwerde gegen das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts, Abteilung I, vom 29.10.2024 [A-4122/2024], Gutheissung und Rückweisung)

Tatsächliches

Gegenüber einer Juristin beim Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) wurde am 23.05.2024 vom BSV eine Kürzung ihres Lohns während längerer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit verfügt. In der Verfügung hiess es, sie werde per Einschreiben mit Rückschein der Mitarbeiterin und ihrer Anwältin eröffnet. Auf ihre Beschwerde gegen diese Verfügung beim Bundesverwaltungsgericht trat dieses infolge Verspätung nicht ein, weil es von einer Zustellung spätestens am 27.05.2024, also bei der (ersten) Kenntnisnahme durch die Anwältin, ausging. Die Verfügung war der Mitarbeiterin am Samstag, 25.05.2024 zugestellt worden und sie hatte sie ihrer Anwältin zwei Tage später, also am 27. Mai, via E-Mail weitergeleitet. Diese ihrerseits nahm die an sie selbst adressierte Verfügung am Donnerstag, dem 30.05.2024, in Empfang, was ab hier gerechnet eine Beschwerdefrist bis

am Montag, 01.07.2024 ergäbe. An diesem Tag wurde die Beschwerde abgeschickt.

Das Bundesgericht hebt den Entscheid auf Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten auf und weist das Verfahren zur materiellen Behandlung an das Bundesverwaltungsgericht zurück.

Auszüge den Erwägungen

Aus den Erwägungen des Bundesgerichts kann – auszugsweise – Folgendes zitiert werden:

4.2 Ist eine Partei ordnungsgemäss vertreten, so hat die verfügende Behörde gemäss Art. 11 Abs. 3 VwVG Mitteilungen und Verfügungen der bevollmächtigen Person zuzustellen. Diese Bestimmung ist nicht eine blosse Ordnungsvorschrift. Sie dient im Interesse der Rechtssicherheit dazu, allfällige Zweifel zu beseitigen, ob die Mitteilungen an die Partei selber oder an ihre Vertretung zu erfolgen haben, sowie um klarzustellen, welches die für einen Fristenlauf massgebenden Mitteilungen sein sollen.

4.3 Die Zustellung einer beschwerdefähigen Verfügung an die Partei persönlich anstatt an ihre Rechtsvertretung stellt eine mangelhafte Eröffnung dar ([Urteils- und Literaturzitate]). Dies bedeutet indes nicht, dass die Rechtsmittelfrist in keinem Fall anfängt zu laufen. Nach Art. 38 VwVG dürfen einer Partei aus einer mangelhaften Eröffnung allerdings keine Nachteile erwachsen.

4.4. Wird die Verfügung sowohl der Partei selbst wie auch der Rechtsvertretung zugestellt, ist gemäss der Lehre - soweit sie sich zu dieser Konstellation überhaupt äussert - einzig der Zeitpunkt der Eröffnung an die Rechtsvertretung massgebend für die Auslösung der Beschwerdefrist ([Urteils- und Literaturzitate]).

5.1 … Die Rechtsvertreterin ihrerseits nahm die an sie selbst adressierte Verfügung am Donnerstag, dem 30. Mai 2024, in Empfang. Bei dieser Sachlage stellt die ordnungsgemässe Zustellung an die Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin das fristauslösende Ereignis dar, und zwar unabhängig davon, ob die Verfügung - wie hier - auch gleichzeitig noch der Beschwerdeführerin persönlich zugestellt worden ist.

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter avril 2025[132]

Zusammenfassung

– Anwaltsrevue: Thomas Büchli (Bü), Art. 11 Abs. 3 VwVG: Zustellung, I. öffentlich-rechtliche Abteilung, 1C_713/2024, 5. März 2025, A. c/ Bundesamt für Sozialversicherungen, Urteil nicht publiziert in der AS, in: Anwaltsrevue 5/2025, S. 211 *(für Nicht-SAV-Mitglieder kostenpflichtig)*

Besprechungen

– swissblawg.ch:Patricia Meier, 1C_713/2024: Massgebender Zeitpunkt der Zustellung einer Verfügung nach VwVG; Beginn des Fristenlaufs für die Beschwerde (amtl. Publ.), 31.03.2024
– lawinside.ch: Camille de Salis, Le début du délai de recours en cas de otification à une partie et à son·sa représentant·e juridique, 17.04.2025

---

132 ajouté le | eingefügt am 06.07.2025

R7 Einsprache gegen missbräuchliche Kündigung: BGer 4A_33/2025 vom 06.05.2025 [133]

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung in Sachen A. c. B. AG
Gegenstand: Einsprache gegen missbräuchliche Kündigung (Art. 336b OR),

(Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Aargau, Zivilgericht, 2. Kammer, vom 19.12.2024 [ZOR.2024.44], Rückweisung zur Neubeurteilung)

Tatsächliches

Obwohl die Einsprache samt Empfangsbestätigung der Arbeitgeberin im erstinstanzlichen Verfahren vom damals noch nicht anwaltlich vertretenen Arbeitnehmer eingereicht waren und die Arbeitgeberin sich in der Klageantwort ausdrücklich auf die Einsprache und ihre Antwort dazu bezogen hat, befand das Aargauer Obergericht mit Verweis auf BGE 149 III 304 die Einsprache sei nicht rechtsgenügend dargelegt und wies die Klage auf eine Missbrauchsentschädigung ab.

Das Bundesgericht qualifizierte dies als überspitzten Formulismus und wies die Vorinstanz an, zu überprüfen, ob die Kündigung missbräuchlich sei.

Zusammenfassung im Internet

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 4A_33/2025 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: Newsletter août 2025[134]

Besprechungen

- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Einsprache gegen die Kündigung (Art. 336b OR) und Novenschranke, 11.06.2025
- legalis.ch: Martina Aepli, Neues zur Einsprache, missbräuchliche Kündigung, legalis brief ArbR 19.06.2025 *(kostenpflichtig)*

S. Droit des assurances sociales | Sozialversicherungsrecht

S1 Mutterschaftsentschädigung (MSE) für Parlamentarierin (Folgeentscheid) | Allocation de maternité (AMat) pour une parlementaire (décision consécutive): BGE 150 V 474

BGer 9C_290/2024 vom 03.10.2024, Urteil der II. sozialrechtlichen Abteilung in Sachen A. c. Ausgleichskasse des Kantons Berns
Gegenstand: Erwerbsersatz bei Mutterschaft

(Beschwerde gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern, Einzelrichterin, vom 15.04.2024, [200 20 625 EO], Abweisung)

Regeste (de)

Art. 16d Abs. 3, 1. Teilsatz EOG; Art. 25 EOV; Mutterschaftsentschädigung.

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt (Art. 16d Abs. 3 Teilsatz 1 EOG) resp. am Tag der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit (Art. 25 EOV). Das Bundesgericht definierte in BGE 139 V 250 E. 4.6, was nicht als (teilzeitige) Erwerbstätigkeit im Sinne dieser Bestimmungen gilt, nämlich die marginale Nebentätigkeit, aus der

---

133 eingefügt | ajouté le am 03.08.2025, complété par la partie "Faits" le | mit dem Abschnitt "Tatsächliches" ergänzt am 17.10.2025

134 eingefügt | ajouté le am 17.10.2025

höchstens ein geringfügiger Jahreslohn im Sinne von Art. 34d Abs. 1 AHVV (gegenwärtig: Fr. 2'300.-) resultiert. Damit statuierte es keinen generellen "Freibetrag" für Erwerbseinkommen resp. für die darauf entfallende Tätigkeit in dem Sinne, dass jede anspruchsberechtigte Mutter in der fraglichen Zeit einer beliebigen Erwerbstätigkeit nachgehen dürfte, ohne deswegen den Anspruch zu verlieren, sofern nur das dabei erzielte Einkommen den Grenzbetrag von Fr. 2'300.- nicht erreicht (E. 4.3; Präzisierung der Rechtsprechung)

Regeste (fr)

Art. 16d al. 3, 1re partie de la phrase *LAPG; art. 25 OAPG; allocation de maternité.*

Le droit à l'allocation de maternité s'éteint de manière anticipée si la mère reprend une activité lucrative (art. 16d al. 3, 1re partie de la phrase, LAPG), respectivement le jour de la reprise de l'activité lucrative (art. 25 OAPG). Dans l'ATF 139 V 250 consid. 4.6, le Tribunal fédéral a défini ce qui n'est pas considéré comme une activité lucrative (partielle) au sens de ces dispositions, à savoir l'activité accessoire marginale qui procure un revenu annuel qui ne dépasse pas le salaire de minime importance selon l'art. 34d al. 1 RAVS (actuellement: 2'300 fr.). Il n'a donc pas fixé de "franchise" générale pour le revenu de l'activité lucrative, respectivement pour l'activité exercée, en ce sens que chaque mère ayant droit pourrait exercer une activité lucrative quelconque durant la période en question sans perdre pour autant son droit, dans la mesure où le revenu ainsi obtenu n'excède pas le montant limite de 2'300 fr. (consid. 4.3; précision de la jurisprudence).

Zusammenfassung

Infolge Teilnahme am Parlamentsbetrieb fiel der Erwerbsersatz bei Mutterschaft bei der GLP-Nationalrätin Kathrin Bertschy weg. Sie bezog seit der Geburt ihres Kindes im Dezember 2018 Mutterschaftsentschädigung (MSE), nahm aber in der März-Session 2019 an an einzelnen Kommissionssitzungen und Abstimmungen im Rat teil.

Die Berner Ausgleichskasse verweigerte deshalb die gesamte MSE ab 04.03.2019 und zwar auch für die selbständige Tätigkeit neben dem Parlamentsmandat, die sie vor der Geburt, aber nicht während des Mutterschaftsurlaubs ausgeübt hatte. Sowohl das Berner Verwaltungsgericht wie das Bundesgericht haben die Beschwerden gegen diese Einstellung der MSE abgewiesen.

Das Problem ist mit Wirkung ab 01.07.2024 behoben: Art. 16d Abs. 3 EOG hält neu fest, dass die Mutterschaftsentschädigung (MSE) bei Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit oder Tod, nicht aber bei Teilnahme als Rats- oder Kommissionssitzungen als Ratsmitglied aller Stufen (Gemeinde, Kanton + Bund), allerdings nur, wenn dort keine Vertretung vorgesehen ist.

Medienmitteilung Bundesgericht | Communiqué de presse Tribunal fédéral

- bger.ch: Urteil vom 3. Oktober 2024 (9C_290/2024), Vorzeitiges Ende des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung
- bger.ch: Arrêt du 3 octobre 2024 (9C_290/2024), Extinction anticipée du droit à l'allocation de maternité

Résumé en ligne

- rcassurances.ch: Newsletter decembre 2024

Commentaires | Besprechungen

- lawstyle.ch: Vorzeitiges Ende des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung von GLP-Nationalrätin Kathrin Bertschy, 05.11.2025
- lawinside.ch: Marie-Hélène Peter-Spiess, L'extinction anticipée du droit à l'allocation de maternité suite à la reprise d'une activité lucrative, 22.11.2024
- rcassurances.ch: Stephanie Perrenoud, Extinction anticipée du droit à l'allocation de maternité d'une conseillère nationale : la saga continue. Analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 9C_290/2024, Newsletter décembre 2024

Hinweis

Zwischen den gleichen Parteien erging bereits der Entscheid BGer 9C_469/2021 vom 08.03.2022 = BGE 148 V 253[135].

T. Location de services | Personalverleih

T1 Haftung bei Personalverleih | Location de services; responsabilité: BGer 4A_53/2024 vom 30.04.2024

Urteil der I. zivilrechtlichen Abteilung in Sachen A. AG c. B. AG
Gegenstand: Personalverleih

(Beschwerde gegen den Entscheid des Appellationsgerichts des Kantons Basel-Stadt, Dreiergericht, vom 07.12.2023 [ZB.2022.27], Abweisung)

Tatsächliches

In diesem Verfahren standen sich zwei Aktiengesellschaft gegenüber. Die eine, die B. AG, bezweckt den Betrieb eines Eisenbahnunternehmens, die Erbringung von Eisenbahntransportleistungen sowie mit dem Eisenbahnbetrieb zusammenhängender Dienstleistungen, die Instandhaltung von Eisenbahnfahrzeugen sowie das Vermitteln und Verleihen von Personal und Fahrzeugen für den Schienenverkehr. Die andere, im Verfahren A. AG genannt hat die Leistung von Transportdiensten für Waren und integrierten logistischen Diensten zum Zweck. Zwischen den Parteien bestand ein Rahmenvertrag vom 19./25.01.2011 betreffend Personalverleih. Dieser Vertrag verwies einerseits auf eine Anlage 1, der die Haftung der B. AG begrenzt, und andererseits auf die allgemeinen Geschäftsbedingungen des Bundes für Dienstleistungsaufträge (AGB-D), die in Ziff. 8.2 eine Haftung des Anbieters (also der B. AG) für Schäden vorsieht, die seine Mitarbeitenden bei Ausübung ihrer Verrichtungen verursachen. Am 08.03.2013 verlieh die B. AG gestützt auf diesen Vertrag den Mitarbeiter C. an die A. AG für einen wiederholten Einsatz im Bahnhof Cossonay (VD). Im Rahmen dieses Einsatzes fuhr die von C. gesteuerte Lokomotive wegen Missachtung eines Haltesignals trotz eingeleiteter Vollbremsung auf einen Prellbock, stiess diesen nieder, entgleiste und stürzte in den Fluss Venoge. Dabei wurden die Lokomotive, die Infrastruktur der A. AG und eine Gasleitung beschädigt.

Die A. AG beantrage beim Zivilgericht Basel-Stadt mittels Teilklage die Zusprechung von Schadenersatz von insgesamt CHF 32'671.75 nebst Zinsen. Das Zivilgericht holte ein verkehrspsychologisches Gutachten über die Eignung von C. als

---

135 behandelt in Bruchez/Chanson, Factsheet Droit du travail/Arbeitsrecht, Anwaltskongress 2023, dort P4, S. 68 f.

Lokomotivführer ein und wies die Klage schliesslich ab, was das Appellationsgericht auf Berufung hin bestätigte.

Die A. AG gelangte mit Beschwerde in Zivilsachen ans Bundesgericht und erneuerte im Hauptantrag ihre Forderung.

Hinweise zu den Erwägungen

Streitig war vorab das Verhältnis der erwähnten beiden Vertragszusätze zueinander. Das Bundesgericht übernahm letztlich die Auffassung der Vorinstanz, dass allein dieser Anhang 1 gelte, der nur eine Haftung bei ungetreuer oder unsorgfältiger Auswahl und Instruktion postuliert und den Nachweis fehlenden Verschuldens zulässt. Das entspricht auch dem Übergang des Weisungsrechts beim Personalverleih auf den Einsatzbetrieb.

Weil die A. AG die vorinstanzlichen Erwägungen zur fehlenden Pflichtverletzung der B. nicht angefochten hat, blieb ihre Beschwerde ohne Erfolg.

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter août 2024

T2 Travail temporaire: salaires minimaux et suppléments de salaire | Temporärarbeit: Minimallöhne + Lohnzuschläge: TF 4A_332/2024, 4A_336/2024 du 05.02.2025

Arrêt de la Ire Cour de droit civil dans la cause A. c. B. SA resp. B. SA c. A.
Objet: convention collective de travail; location de services

(recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 06.05.2024 par la Cour civile I du Tribunal cantonal du canton du Valais [C1 22 171[136]], partiellement admis)

Résumé

Art. 20 LSE, 48a OSE, art. 3 al. 3 CCT LSE[137]. Dans sa teneur 2016-2018, l'art. 3 al. 3, 2e par. CCT LSE ne fixait pas de salaire déterminé ou de salaire-seuil par le biais des salaires usuels de la branche, censément plus élevés, lorsque les salaires minimums définis à l'art. 20 CCT LSE ne s'appliquaient pas : les salaires minimums usuels ne revêtaient donc pas un caractère impératif (c. 4 et 5).

Art. 24 CCT LSE. Selon cette disposition, les suppléments pour travail supplémentaire, travail nocturne et travail du dimanche ne peuvent pas être cumulés. C'est le barème le plus élevé qui s'applique (al. 1). Demeurent réservées des réglementations internes à l'entreprise et celles de conventions collectives dans des entreprises connaissant le travail en équipe et le travail dominical régulier (domaine de la santé, restauration, transports publics et régies publiques, tourisme, etc.) (al. 2). L'interprétation littérale conduit à la conclusion que l'alinéa 2 de l'art. 24 CCT LSE concerne tous types de suppléments de salaire, et non seulement ceux auxquels l'alinéa 1 est circonscrit (c. 6).

Résumé en ligne

– droitdutravail.ch: Newsletter avril 2025

---

136 apparamment pas publié | soweit ersichtlich nicht publiziert

137 Lien vers la version à partir du 01.03.2024 | Link auf die Fassung ab 01.03.2024
Lien vers le site web du SECO avec les décisions d'extension de la CCT Location de services | Link auf die Seco-Webseite mit den Texten zur Allgemeinverbindlich-Erklärung des GAV Personalverleih

Besprechung

– legalis.ch: Patrick Näf, GAV Personalverleih – üblicher Lohn als Mindestlohn, legalis brief ArbR 16.04.2025 *(kostenpflichtig)*

T3 Location de services (Uber Eats) | Personalverleih (Uber Eats): ATF 151 II 178

TF 2C_46/2024 du 05.02.2025[138]
Arrêt du IIe Cour de droit public, dans la cause A. SA c. Office cantonal de l'inspection et des relations du travail du canton de Genève
Objet: Location de services

(recours en matière de droit public contre l'arrêt de la Cour de justice de la République et canton de Genève, Chambre administrative, du 05.12.2023 [ATA/1306/2023], rejeté)

Übersetzung

Pra 2025 Nr. 64 (kostenpflichtig)

Regeste (fr)

Art. 12 al. 1 LSE; art. 26 al. 1 et 2 OSE; assujettissement d'une entreprise de coursiers à vélo à la loi sur la location de services dans le cadre de son activité de livraison de repas à domicile commandés sur une plateforme numérique détenue par une entreprise tierce (UberEats).

Objet du litige (consid. 5). Présentation des critères (principal et auxiliaires) de distinction de l'activité de location de services (consid. 6). Les caractéristiques de la plateforme numérique UberEats dénotent un pouvoir de direction essentiel sur l'activité des coursiers employés par la société A. SA. Les autres critères auxiliaires plaident aussi, même si pour l'un que partiellement, en faveur de l'existence d'un rapport de location de services. L'activité de mise à disposition de coursiers à la plateforme UberEats est donc soumise à autorisation selon la LSE (consid. 7)

Regeste (de)

Art. 12 Abs. 1 AVG; Art. 26 Abs. 1 und 2 AVV; Unterstellung eines Fahrradkurierdiensts unter das Arbeitsvermittlungsgesetz in Bezug auf das Liefern von Mahlzeiten, die über die digitale Plattform eines Drittunternehmens ("UberEats") bestellt werden.

Streitgegenstand (E. 5). Darstellung der (Haupt- und Hilfs-)Kriterien zur Identifikation der Tätigkeit des Personalverleihs (E. 6). Die Eigenschaften der digitalen Platt-form "UberEats" weisen auf eine nennenswerte Weisungsbefugnis betreffend die Tätigkeit der von der beschwerdeführenden A. AG beschäftigten Kuriere hin. Auch die übrigen Hilfskriterien sprechen, wenn auch nur teilweise, für das Vorliegen eines Leiharbeitsverhältnisses. Das Zurverfügungstellen von Kurieren für die Plattform "UberEats" ist daher gemäss AVG bewilligungspflichtig (E. 7).

Résumé

Art. 12 LSE. L'entreprise CHASKIS SA, qui exploite dans le canton de Genève le service de livraison de repas Uber Eats, est une entreprise qui pratique la location de service et doit donc bénéficier d'une autorisation au sens de la LSE.

---

138 complété avec référence ATF, regestes + mention de la traduction le | mit Fundstelle BGE, Regesten + Hinweis auf Übersetzung ergänzt am 17.10.2025

Voir aussi : TF 2C_220/2024 du 01.05.2025[139]. Art. 12 LSE. L'entreprise qui exploite, dans le canton de Genève, l'application de transports de personnes Uber, exerce une activité de location de services car elle met à disposition ses chauffeurs. Elle doit donc être au bénéficie d'une autorisation (c. 5-9).

Communiqué de presse Tribunal fédéral | Medienmitteilung Bundesgericht

- bger.ch: Arrêt du 5 février 2025 (2C_46/2024), Location de services à Uber : confirmation de l'arrêt rendu par la Cour de justice genevoise
- bger.ch: Urteil vom 5. Februar 2025 (2C_46/2024), Personalverleih an Uber: Genfer Urteil bestätigt

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

- bger-update.ch: Zusammenfassung von BGer-Urteil 2C_46/2024 *(experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)*
- droitdutravail.ch: Newsletter août 2023

Commentaires | Besprechungen

- Kurt Pärli, The Uber-story goes on: Neue Urteile zu Uber Eats* Besprechung von BVGer A-4350/2022 vom 3. Januar 2024 und Cour de Justice des Kantons Genf, Chambre administrative, Urteil vom 5. Dezember 2023, ATA/1306/2023
- lawinside.ch: André Lopes Vilar de Ouro/Simone Schürch, La location de services à Uber, 04.04.2025
- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Personalverleih bei Einsatz der App UberEats, 07.04.2025
- droitdutravail.ch: Sabrine Magoga-Sabatier, Délégation du pouvoir de direction et assujettissement au régime de la location de services d'une plateforme de livraison de repas ; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 2C_46/2024, Newsletter mai 2025

U. Droit pénal | Strafrecht

U1 Motif de résiliation, pas de faux dans les titres | Urkundenfälschung, Kündigungsbegründung: TF 6B_1315/2023, 6B_1318/2023 du 26.11.2024

Arrêt de la Ire Cour de droit pénal, dans la cause A. bzw. B. c. 1. Ministère public central du canton du Valais, 2. C.
Objet 6B_1315/2023: Faux commis dans l'exercice de fonctions publiques; arbitraire,

Objet 6B_1318/2023: Faux dans les titres; arbitraire

(recours contre l'arrêt du Tribunal cantonal du canton du Valais, Cour pénale II, du 23.10.2023 [P1 21 73[140]], admis)

Résumé

Art. 317, art. 251 ch. 1 du Code pénal, faux dans les titres. Le fait de taire le véritable motif du licenciement dans la lettre de licenciement et dans le courrier qui

---

139 voir un résumé dans Le Temps, A Genève, les taxis Uber sont soumis à la loi sur les services, 22.05.2025 et droitdutravail.ch: Newsletter juin 2025 [complété le | ergänzt am 23.06.2025]

140 apparamment pas publié | soweit ersichtlich nicht publiziert

fournit la motivation du congé ne constitue pas un faux matériel en ce sens qu'il n'est pas fabriqué de titre faux ni falsifié de titre par apposition d'une fausse signature. Il ne s'agit pas non plus d'un faux intellectuel, car une lettre de licenciement dont le contenu est faux ne constitue en principe pas un titre, faute de valeur probante accrue (capacité accrue de convaincre). La lettre de motivation, qui s'inscrit dans le contexte du licenciement, n'a pas de portée distincte et ne saurait non plus valoir titre (c. 2).

Résumés en ligne | Zusammenfassungen im Internet

- bger-update.ch: Zusammenfassung des Bundesgerichtsurteils 6B_1315/2023 und 6B_1318/2023
  (experimentell, ohne Gewähr für die Richtigkeit)
- droitdutravail.ch: Newsletter janvier 2025

Commentaires / Besprechungen

- lawinside.ch: Camille de Salis, L'indication d'un faux motif à l'appui d'un licenciement et l'art. 251 CP, 03.01.2025
- wg-avocats.ch: Sandra Gerber, La lettre de licenciement et la lettre expliquant les motifs du licenciement, peuvent-elles être un faux dans les titres?, 20.01.2025
- arbeitsrecht-aktuell.ch: Nicolas Facincani, Falsche Begründung der Kündigung ist keine Urkundenfälschung, 10.04.2025

IV. Exkurs Gesetzgebung

Wichtige Gesetzesänderungen

Seit Sommer 2023 gab es Änderungen beim Arbeitsvertragsrecht. Sie werden nachstehend mit weiteren Änderungen von privatrechtlichen Erlassen mit arbeitsrechtlichen Bezug und mit Revisionen der ArG-Ausführungsverordnungen aufgelistet.

Änderungen OR, Arbeitsvertrag (SR 220)

- Mit der Änderung des Erwerbsersatzgesetz (EOG) vom 17.03.2023[141] wurden mit Inkrafttreten auf Anfang 2024 verschiedene Urlaube neu definiert und OR-Bestimmungen neu gefasst, nämlich in der Reihenfolge der Artikelnummerierung:

Art. 329b Abs. 3 lit. c OR	keine Ferienkürzung im bei Urlauben nach Art. 329g oder 329g^{bis} OR
Art. 329f Abs. 3 OR	Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs um 14 Tage bei Tod des andern Elternteils
Art. 329g OR	Urlaub des andern Elternteils, im Allgemeinen
Art. 329g^{bis} OR	Urlaub des andern Elternteils, im Falle des Todes der Mutter
Art. 335c Abs. 3 OR	Verlängerung Kündigungsfrist bei Arbeitgeberkündigungen und Urlauben nach Art. 329g OR
Art. 336c Abs. 1 lit. c^{ter}–c^{quinquies} OR	Ausdehnung Sperrfrist bei Urlauben nach 329f Abs. 3 + 329gbis OR
Art. 362 Abs. 1 OR Aufzählungselemente	Ergänzung der Liste relativ zwingender Bestimmungen mit Art. 329g + 329gbis OR

  Gleichzeitung wurden Leistungen aus dem EOG neu definiert und zum Teil neu benannt.

---

141 AS 2023 680

Änderungen NAV Hauswirtschaft (SR 221.215.329.4)

Anpassung der allgemeinverbindlichen Mindestlöhne: Art. 5 Abs. 1 NAV Hauswirtschaft per 01.01.2024 (AS 2023 771)

Änderungen Arbeitsgesetz (ArG, SR 822.11)

keine

Änderungen Ausführungsverordnungen zum Arbeitsgesetz [142]

- Lockerung Arbeits- und Ruhezeit für ausgewählte Betriebe, in Kraft ab 01.07.2023
  - Art. 32b ArGV 2 für Betriebe der Informations- und Kommunikationstechnologie
  - Art. 34a ArGV 2 für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung
- Flexibilisierung bei Berufstheatern, in Kraft ab 15.10.2023
  Art. 35 Abs. 1 ArGV 2, verbunden mit Art. 14 Abs. 2bis ArGV 2
- Präzisierungen zum Bedürfnis bei Nacht- und Sonntagsarbeit, in Kraft ab 01.04.2024
  - Art. 27 Abs. 1bis ArGV 1
- Gefährliche Arbeiten bei der Beschäftigung von Jugendlichen, in Kraft ab 01.04.2024
  - Art. 4 ArGV 5
  - Art. 4a ArGV 5
  - Art. 4b ArGV 5
- Regeln im Umgang mit Chemikalien, in Kraft ab 01.09.2024
  - Einführung des STOP-Prinzips: Art. 24a ArGV 3
  - Informations- und Dokumentationssystem SICHEM, mit Grundlage in Art. 85 Abs. 1 lit. g und 3 lit. e ArGV 1

Exkurs Corona

Die Nachwirkungen der Covid-19-Pandemie zeigen sich in Entscheiden, die in unserer Berichtsperiode 2023 gefällt wurden, wozu insbesondere der unter F1[143] publizierte behandelte Leitentscheid gehört. Gesamthaft gesehen sind wenig Entscheide publik geworden, einerseits weil die Kurzarbeitsentschädigung viel abgefedert hat und andererseits wohl auch, weil auf beiden Seiten während der Pandemiezeit weniger gekündigt worden ist.

Die Covid-19-Rechtsprechungsübersicht von Roger Rudolph/Christian Reusser[144] listet die wesentlichen Urteile auf. Mehrere Entscheide sind auch im *Factsheet Corona & Arbeitsrecht*[145], abrufbar unter https://arbrch.ch/Corona01, vorgestellt. Dort gibt es auch chronogisches Verzeichnis der damals einschlägigen Literatur[146]

---

142 siehe zum Ganzen: Georges Chanson, Neuerungen beim Arbeitnehmendenschutz – Eine Tour d'Horizon, legalis brief ArbR, 17.10.2024, abrufbar unter www.praxis.arbeitsrechtler.ch

143 Lohnfortzahlung nach Art. 324 Abs. 1 OR bei Betriebsschliessung | Paiement du salaire (art. 324 al. 1 CO), fermeture d'entreprise: BGE 150 III 22, vorstehend S. 16

144 nachstehend unter V. auf S. 80 aufgeführt und verlinkt

145 verfasst von Georges Chanson, ab S. 20, zuletzt am 27.08.2024 partiell nachgeführt

146 ab S. 17

Hinweis Rechtssetzung

- Projekt Telearbeit / Homeoffice: (Curia Vista 16.484)
  Im September 2024 hat die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats (WAK-N) einen ausformulierten Vorentwurf von Änderungen des Arbeitsgesetzes und der OR-Arbeitsvertragsbestimmungen zur Telearbeit zur Vernehmlassung präsentiert. Inzwischen liegen die Vernehmlassungsergebnisse und ein gestützt darauf überarbeiteter Entwurf der Kommission und nun die Stellungnahme des Bundesrats von Ende Mai 2025 vor. Das Geschäft kann über die Nummer 16.484 bei Curia Vista abgerufen und verfolgt werden. Ob es einmal im OR Sonderbestimmungen zur Telearbeit geben wird, steht noch in den Sternen.

Weisungen

- In der Regel halbjährlich nachgeführt werden die SECO-**Weisungen zum Arbeitslosenversicherungsrecht** – als Wichtigste die AVIG-Praxis ALE – die unter arbeit.swiss[147] abrufbar sind.
- Die **Weisungen und Erläuterungen des SECO zum AVG, zur AVV und GebV-AVG** wurden neu gefasst und in der Version vom Juni 2024 publiziert. Sie ersetzen die Fassung aus Jahr 2003 und weitgehend die seither ergangenen separaten Weisungen und Anordnungen[148]. Die ursprüngliche Fassung der Weisung von 2003 und die Ergänzungen bis 2019 wurden vom Verfasser dieser Zeilen[149] schon vor Jahren in einer nichtoffizielle Sammlung[150] zusammengefügt, die nur noch zum Vergleich dient, was bisher galt. Inzwischen wurden die zu den Weisungen gehörenden Musterverträge des SECO[151] Ende 2024 überarbeitet. Lediglich von der Bürgschaftsverpflichtung steht noch eine Version von 2014 im Internet. Sie dürfte aber durch das fast gleichlautende Muster in den Weisungen[152] ersetzt sein.
- In der arbeitsrechtlichen Praxis ist von den AHV-Beitragsweisungen in erster Linie die **BSV-Wegleitung über den massgebenden Lohn (WML)** bedeutsam. Seit Anfang 2023 ist aufgrund einer Neuformulierung ihrer Rz. 2097 klar, dass auch aufgrund von Vergleichen bezahlte Pönalen unter gewissen Voraussetzungen für nicht-AHV-pflichtig sind.

V. Excursus doctrine | Exkurs Literatur

Depuis juin 2023, sont notamment parus (ou vont paraître) les ouvrages de doctrine suivants en droit du travail en langue française:

- Lucile Bonaz, L'assurance perte de gain maladie en droit suisse, Analyse croisée des modèles LAMal et LCA, Thèse de Doctorat, Université de Genève, 2024, 567 pages, archive-ouverte.unige.ch (OpenAccess) [153]

---

147 www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/service/publikationen/kreisschreiben---avig-praxis.html

148 vgl. zu allem www.arbeit.swiss,dort <Arbeitsvermittler < Private Arbeitsvermittlung und Personalverleih

149 Georges Chanson

150 www.doku.arbeitsrechtler.ch/SECO-Weisungen_AVG_nichtamtlicheSammlung.pdf, zuletzt aktualisiert am 07.10.2021

151 siehe www.arbeit.swiss, dort <Arbeitsvermittler < Private Arbeitsvermittlung und Personalverleih

152 Link wie oben AVG-Weisungen, dort S. 96

153 ajouté le | eingefügt am16.07.2025

- Lucile Bonaz, L'assurance perte de gain maladie en droit suisse, Analyse croisée des modèles LAMal et LCA, Genève-Zurich 2025, Collection Genevoise, Schulthess, 712 pages, ISBN 978-3-7255-9341-5[154]
- Valérie Défago /Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon/Samah Posse/David Raedler (éds): La protection des données dans les relations de travail à la lumière de la nouvelle loi fédérale sur la protection des données, Zurich 2024, Schulthess, 202 pages, ISBN 978-3-7255-8976-0
- Valérie Défago /Jean-PhilippeDunand/Pascal Mahon/Christian Bruchez/Karine Lempen, Le droit collectif du travail, Bâle/Neuchâtel 2024, Helbing Lichtenhahn/CERT, 454 pages, ISBN 978-3-7190-5014-6[155]
- Jean-Philippe Dunand/Karin Lempen: Droit du travail, 2e édition, Bâle/Neuchâtel 2024, Les abrégés/Collection neuchâteloise, Helbing Lichtenhahn, 575 pages, ISBN 978-3-7190-4875-4
- Carlos Jaïco: Whistleblowing – perspectives en droit suisse et législation comparée, 2e éd., Genève-Zurich 2025, Schulthess, 332 pages, ISBN 978-3-7255-8981-4
- Rémy Wyler: Panorama IV en droit du travail, Bern 2023, Stämpfli, 850 pages, ISBN 978-3-7272-5152-8, Feuilleter le livre
- Rémy Wyler/Boris Heinzer/Aurélien Witzig: Droit du travail, 5e éd., Berne 2024, Stämpfli, 1607 pages, ISBN 978-3-7272-2311-2, Feuilleter le livre
- David Zandirad, La religion au travail, Thèse, Bâle 2024; Helbing Lichtenhahn, 645 pages, ISBN 978-3-7190-4824-2

Dans la Revue de l'avocat, nous avons trouvé avec le mot-clé «travail» l'article suivant:

- Pierre Bydzovsky/Férial Adjabi, Contours et enjeux des enquêtes internes en entreprise, Revue de l'avocat 3/2025 123[156]

Seit dem letzten Anwaltskongress im Sommer 2023 sind unter anderem folgende bemerkenswerte Titel[157] auf Deutsch erschienen bzw. angekündigt:

- Irmtraud Bräunlich Keller: Mobbing – Wie wehre ich mich gegen Belästigung am Arbeitsplatz?, 4. Aufl., 2024; Beobachter Verlag, 208 Seiten, ISBN 978-3-03875-532-6
- Conradin Cramer/Alfred Blesi/René Hirsiger, Bonus im Arbeitsrecht, 2.A. 2025 Bern, Stämpfli (soll im Sommer erscheinen, bibliographische Daten noch nicht bekannt)
- Eylem Demir, (Hrsg.): Rechtsnormen zum schweizerischen Arbeitsrecht, 5. Aufl., Bern 2024, Stämpfli, 884 Seiten, ISBN 978-3-7272-5274-7, Blick ins Buch
- Nicola Facincani/Reto Sutter/Denis G. Humbert/Roger Hischier (Hrsg.): Praxishandbuch Missbräuchliche Kündigung, Bern 2025 (auf Dezember angekündigt[158]), Stämpfli, ca. 52 Seiten, ISBN 978-3-7272-2550-5
- Thomas Geiser/Roland Müller/Kurt Pärl: Arbeitsrecht in der Schweiz, 5. Aufl., Bern 2024. Stämpfli, 644 Seiten, ISBN 978-3-7272-2694-6, Blick ins Buch

---

154 ajouté le | eingefügt am 16.07.2025

155 ajouté le | eingefügt am 06.07.2025

156 Gratuit pour les membres de la FSA inscrits sur la plateforme anwaltsrevue.recht.ch. Les non-membres peuvent consulter l'article moyennant paiement.

157 Ein Teil der bibliografischen Angaben ist aus der Sammlung von Prof. Wolfgang Portmann/Dr. Hubert Fritsch (dazu nachstehend S. 88) übernommen.

158 mit einem Beitrag von Georges Chanson zum Verfahren bei Geltendmachung einer Entschädigung

- Roger Hischier: Internationaler Mitarbeitereinsatz, 3. Aufl., Zürich/St. Gallen 2025; Dike, 297 Seiten, ISBN 978-3-03891-624-6, Leseprobe
- Christian Maduz, Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben, Unter besonderer Berücksichtigung der Lohnunterschiede und Lohndiskriminierungen, Schriften zum schweizerischen Arbeitsrecht Heft 90, Bern 2024, Stämpfli, ISBN 978-3-7272-3958-8, Blick ins Buch
- Roland A. Müller/Christian Maduz: Arbeitsrecht plus Verweise – Individual- und Kollektivarbeitsrecht sowie öffentliches Arbeitsrecht, 11. Aufl., Zürich 2024, Orell Füssli, 1020 Seiten, ISBN 978-3-280-07529-6
- Roland A. Müller/Christian Maduz: ArG Kommentar Kommentar zum Arbeitsgesetz mit weiteren Erlassen im Bereich Arbeitsschutz, 9. Aufl., Zürich 2025 (soll im Dezember 2025 erscheinen), ISBN 978-3-280-07497-8
- Kurt Pärli/Andreas Petrik: Arbeit, Krankheit, Invalidität – Arbeits- und sozial-versicherungsrechtliche Aspekte, 2. Aufl., Bern 2024, Stämpfli, 454 Seiten, ISBN 978-3-7272-3745-4, Blick ins Buch
- Kurt Pärli: Mitwirkungsgesetz, Bern 2025 (auf Juli angekündigt), Stämpfli, ca. 300 Seiten, ISBN 978-3-7272-6474-0
- Wolfgang Portmann/Roland A. Müller/Christian Maduz: Arbeitsrecht in a nutshell, 2. Aufl., Zürich/St.Gallen 2025 (auf Juli angekündigt), Dike, ca. 300 Seiten, ISBN 978-3-03891-549-2
- Wolfgang Portmann/Anne Meier (Hrsg.): JAR 2023 – Jahrbuch des schweizerischen Arbeitsrechts, Bern 2023, Stämpfli, 916 Seiten, ISBN 978-3-7272-8933-0, Blick ins Buch
- Wolfgang Portmann/Anne Meier (Hrsg.): JAR 2024 – Jahrbuch des schweizerischen Arbeitsrechts, Bern 2024, Stämpfli, 914 Seiten, ISBN 978-3-7272-8629-2, Blick ins Buch
- Wolfgang Portmann/Isabelle Wildhaber/Roger Rudolph: Schweizerisches Arbeitsrecht, 5. Aufl., Zürich/St. Gallen 2024, Dike, 412 Seiten, ISBN 978-3-03891-581-2
- Roger Rudolph: Das arbeitsrechtliche Verfahren, in: Floria Eichel/Christoph Hurni / Alexander R Markus, Der soziale Zivilprozess – Die Grundlagen des «vereinfachten Verfahrens» und seine Anwendungsfelder in der Praxis, Bern 2023, Stämpfli, 160 Seiten, ISBN 978-3-7272-2244-3, S. 83 ff
- Mark-Anthony Schwestermann, Bekämpfung von Altersdiskriminierung im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Unter Berücksichtigung sozialversicherungsrechtlicher Aspekte und Bezugnahme zum Recht der EU, Zürich/St. Gallen 2024, 516 Seiten, ISBN 978-3-03891-679-6, Open Access
- Hans-Ulrich Stauffer, Berufliche Vorsorge, 75 Versicherungsfragen und Leistungsfälle, 3. Aufl., Zürich/St. Gallen 2023, Dike, 305 Seiten, ISBN 978-3-03891-532-4, Leseprobe
- Jean-Fritz Stöckli/Roland A. Müller/Christian Maduz: Gesamtarbeitsvertrag und Normalarbeitsvertrag, Art. 356-360f OR, Berner Kommentar, 2. Aufl., Bern 2023, Stämpfli, 404 Seiten, ISBN-3-7272-0683-2, Blick ins Buch
- Ewa Surdyka, «Unter Verdankung der geleisteten Dienste» Die Auflösung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses nach dem Personalrecht des Kantons Zürich, Zürich-Genf, 2024, 450 Seiten, ISBN 978-3-7255-9535-8
- Vögeli Nicole/Urs Egli, Arbeitsrecht kompakt, Handbuch zur praxisorientierten Personalarbeit, Zürich 2024, WEKA-Verlag, 224 Seiten, ISBN: 978-3-297-32091-4, Leseprobe

- Volkswirtschaftsdirektion Kanton Zürich, Amt für Wirtschaft und Arbeit: Lohnbuch 2025, Zürich 2025, Orell Füssli, 780 Seiten, ISBN 978-3-280-07559-3
- Adrian von Kaenel, Adrian/Roger Rudolph (Hrsg.): Fachhandbuch Arbeitsrecht, Expertenwissen für die Praxis, 2. Aufl., Zürich, 2024, Schulthess Verlag, ISBN 978-3-7255-9788-8
- Marianne Wanner: Arbeit und Recht, 15. Aufl. Zürich 2025 (auf 10.09.2025 angekündigt), SKV, 288 Seiten, ISBN 978-3-286-50386-1

Die Nennung der zahlreichen arbeitsrechtlichen Monographien und Dissertationen und die Fülle der zahllosen arbeitsrechtlichen Aufsätze und Beiträge der letzten drei Jahre sprengen den Rahmen dieses Factsheets. Stellvertretend werden nur 7 Aufsätze in der Anwaltsrevue 1/2024[159] und einer in der Anwaltsrevue 2/2024 genannt:

- Gianni F. Zanetti/Sandra M. Kammerbauer, Das arbeitsrechtliche Konkurrenzverbot – Mit Fokus auf die persönlichen Eigenschaften des Arbeitnehmers, Anwaltsrevue 1/2024 6
- Mark-Anthony Schwestermann/Thomas Kälin, "Kündigungsschutz und Lohnschutz bei krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung, Anwaltsrevue 1/2024 10
- Denis G. Humbert, Neues zum Kündigungsschutz älterer Arbeitnehmender, Anwaltsrevue 1/2024 15
- Leena Kriegers-Tejura, Der Aufhebungsvertrag im Arbeitsrecht, Anwaltsrevue 1/2024 19
- Martina Patricia Steiner/Andreas Becker, Der arbeitsrechtliche Prozess - was ändert sich in rund einem Jahr mit der Revision der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO)?", Anwaltsrevue 1/2024 23
- Christoph Stutz, Berufliche Vorsorge bei Betriebsübertragungen nach Art. 333 OR, Anwaltsrevue 1/2024 29
- André Lerch/Sara Ledergerber, Plattformarbeit - wenig Lärm um viel?, Anwaltsrevue 1/2024 32
- Jakob Ueberschlag, Die Anstellung im Umfeld des Geschlechtergleichheitskontexts. Anwaltsrevue 2/2024 67

und folgende im Internet frei zugängliche Rechtsprechungsübersichten erwähnt:

- Roger Rudolph, Die privatrechtliche Rechtsprechung des Bundesgerichts im Jahr 2023 - Arbeitsrecht, in: ZBJV 2024 294, abrufbar beim Lehrstuhl Rudolph: www.ius.uzh.ch
- Roger Rudolph, Die privatrechtliche Rechtsprechung des Bundesgerichts im Jahr 2024 - Arbeitsrecht, in: ZBJV 2025 317, abrufbar beim Lehrstuhl Rudolph: www.ius.uzh.ch
- Roger Rudolph/Christoph Reusser, Covid-19-Rechtsprechung - Ein Überblick aus arbeitsrechtlicher Sicht, in: Jusletter vom 05.08.2024, abrufbar unter www.zora.uzh.ch
- Roger Rudolph/Markus Wyttenbach, Neue Entwicklungen im Arbeits- und Mietrecht, plädoyer 3/2023, abrufbar beim Lehrstuhl Rudolph: www.ius.uzh.ch
- Roger Rudolph/Markus Wyttenbach, Neue Entwicklungen im Arbeits- und Mietrecht, plädoyer 3/2024, abrufbar beim Lehrstuhl Rudolph: www.ius.uzh.ch

---

159 mehrheitlich von Fachanwältinnen und Fachanwälten SAV Arbeitsrecht verfasst, Anwaltsrevue 1/2024 ab S. 6. Direktlink zum ePaper für auf der Plattform angemeldete SAV-Mitglieder: anwaltsrevue.recht.ch. Nicht-Mitglieder können die Beiträge einzeln und kostenpflichtig abrufen.

– Roger Rudolph/Markus Wyttenbach, Neue Entwicklungen im Arbeits- und Mietrecht, plädoyer 3/2025, abrufbar beim Lehrstuhl Rudolph: www.ius.uzh.ch

Einen guten Überblick über die Entwicklungen im Fachgebiet von Februar 2023 bis Januar 2025 geben auch zwei Aufsätze von Adrian von Kaenel in der Schweizerischen Juristen-Zeitung (SJZ):

– Entwicklungen im Arbeitsrecht | Le point sur le droit de travail, Berichtszeitraum Februar 2023 bis Januar 2024, SJZ 120/2024, Heft 11, S. 516 – 526
– Entwicklungen im Arbeitsrecht | Le point sur le droit de travail, Berichtszeitraum Februar 2024 bis Januar 2025, SJZ 121/2025, Heft 11[160], S. 555 – 563.

VI. Praxishinweise

Erneut erwähnt werden die für die anwaltliche Praxis nützlichen **Plattformen** www.droitdutravail.ch und – nicht nur auf das Arbeitsrecht beschränkt – www.swissblawg.ch sowie www.rcassurances.ch, wo von der Universität Neuchâtel (unine) die Bundesgerichtsrechtsprechung zum Haftpflicht und Versicherungsrecht verfolgt wird. Ebenfalls von unine kommt Droit pour la pratique, wo Urteilszusammenfassung aus verschiedensten Rechtsgebieten, darunter auch zum Arbeitsrecht[161], auffindbar sind. Daneben sind Webseiten von einzelnen Anwälten wertvoll, wie z.B. der sehr aktiv betriebene Blog von Philippe Ehrenströhm " Le droit du travail et de la protection des données en Suisse"[162] oder die laufenden und immer sehr aktuellen Beiträge auf www.arbeitsrecht-aktuell.ch, der Webseite von Nicolas Facincani. Auch dort kann ein Newsletter abonniert werden[163].

Die schon zweimal hier vorgestellte Webseite **www.entscheidsuche.ch** schliesst eine wichtige Lücke und bietet eine unentgeltliche Suche in publizierten Gerichtsurteilen von Schweizer Gerichten aller Instanzen an. Sie wird von einem Verein betrieben.

Auch die von RA Philippe Baumann angebotene Seite **caselaw.info** will den Zugang zu Gerichtsentscheiden in der Schweiz vereinfachen. Sie zeigt inzwischen bald 600 Entscheide des Bundesgerichts ab Anfang 2017 und erlaubt, die amtlich publizierten bzw. zu solcher Publikation bestimmten Entscheide herauszufiltern.

Nützlich ist weiter das Portal **www.bger-update.ch**, das von Jonas Achermann, einem Richter am Luzern Kriminalgericht anfänglich aus Interesse und Freude an der IT und am Programmieren und gleichzeitig zur Unterstützung der Berufstätigkeit betrieben wird. Auf dieser Plattform werden mittels automatisierten Erfassungen und Auswertungen einerseits die zur Publikation bestimmten Entscheide des Bundesgerichts[164] der jeweils letzten 90 Tage, neuerdings mit automatisierten, wahrscheinlich mit KI generierten Zusammenfassungen[165]. Daneben gibt es eine Liste aller Publikationen vom jüngsten Publikationstag[166] mit Links auf die Publikationen von drei Tagen zuvor. Anders als bei der offiziellen Publikation in der Liste der Neuheiten des Bundesgerichts werden die Entscheide hier in den vier Kategorien straf-, öffentlich-, zivil- oder sozialversicherungsrechtliche Rechtsprechung

---

160 vom 01.06.2025
161 hier ab 2007
162 unter https://droitdutravailensuisse.com, abruf- und abonnierbar
163 unter dem Menü <Kontakt>
164 https://www.bger-update.ch/publikation
165 auf die, wo vorhanden, die den Entscheid verlinkt wird
166 im Home der Webseite https://www.bger-update.ch

aufgelistet und die Informationen im Rubrum jedes Entscheids auf einer Zeile dargestellt. Bei jeder der vier Kategorien kann überdies eine Liste von Entscheiden der letzten 7 Tage angezeigt werden. All dies ist sehr hilfreich, wenn man sich laufend über höchstrichterliche Entscheide orientieren will.

Soweit ersichtlich seit Anfang Juni 2025 bietet der Journalist Mischa Aebi, Bundeshausredaktor bei der Sonntagszeitung, unter der Domain schnellerhund.ch und dem Projektnamen *Berichterstatter* täglich ab 18.30 Uhr mit künstlicher Intelligenz aufbereitete und zusammengefasste aktuelle Urteile des Bundesgerichts. Dieses ausdrücklich als experimentell bezeichnete Projekt will gemäss seiner Projektbeschreibung die *oft schwer verständlichen Entscheide des höchsten Gerichts* einem breiten Publikum zugänglich zu machen.[167]. Ein Beispiel einer solchen Zusammenfassung ist beim Entscheid I4[168] verlinkt.

Bereits seit dem Sommer 2023 wird **arbeitsrecht.lexia.ch**[169] angeboten, was die frühere Arbeitsrechtsplattform des Stämpfli-Verlag ersetzt und was Zugriff auf Publikationen des Verlags mit arbeitsrechtlichem Inhalt[170] ermöglicht.

Die seit Jahrzehnten jährlich als Broschüre herausgegebene Publikation "**Entscheide Arbeitsgericht Zürich**", die interessante Einblicke in erstinstanzliche Entscheide gibt, ist nun auf der Webseite der Zürcher Gerichte[171] in den Jahrgängen 2003 bis 2023 einzeln elektronisch abrufbar. Ab 2024 werden keine Broschüren mehr gedruckt, sondern Entscheide werden nur noch elektronisch publiziert. Dazu gibt es eine privat erstellte Übersicht[172].

Über das Schicksal der Sammlung der arbeitsrechtlichen Entscheide des baselstädtischen Zivilgerichts[173] ist nichts bekannt. Der letzte Jahrgang endet 2018, was wenig Hoffnung auf eine Weiterführung ab dann gibt.

Die Idee des **Lehrstuhlpodcast Arbeitsrecht inside** (in Mundart) von Prof. Roger Rudolph von der Uni Zürich hat sich bewährt und es wird jeden Monat ein neuer Beitrag publiziert.

Die Suche nach den statistischen Daten zum **Medianlohn** auf der Webseite des Bundesamts für Statistik (BfS) bleibt ein Ärgernis, weil die Suche nach der anwendbaren Tabelle[174] schwierig ist. Der Medianlohn – bezogen auf den privaten Sektor – hat seine Bedeutung für die Anwendung des Akzessorietät-Prinzips bei

---

167 ergänzt am / ajouté le 06.07.2025

168 vorstehend S. 27

169 Ein Flyer dazu (Stand Mai 2023) mit Link auf den Testzugang ist unter www.fgarbr.ch/LEXIA.ArbR-Flyer.pdf abrufbar.

170 unter anderem JAR, ArbR, Berner Kommentar ab 1999 inkl. Update, derzeit 6 Stämpfli-Handkommentare (zum EAV, GlG, ArG, AVG, BPG + EntsG), Lehrbuch Arbeitsrecht, Normensammlung, derzeit 7 Dissertationen (Stand April 2025)

171 https://www.gerichte-zh.ch/themen/arbeit/hilfen/entscheidsammlung.html
wo es auch Hinweise zur Bestellung der noch erhältlichen Printpublikationen gibt

172 von Georges Chanson bearbeiteter Webseitenausdruck, unter dem Kurzlink https://arbrch.ch/EAGZ_ab2024 abrufbar

173 früher des gewerblichen Schiedsgerichts, als private Sammlung mit dem Kurzlink https://arbrch.ch/RS_AG-BS abrufbar

174 Monatlicher Bruttolohn nach Wirtschaftsabteilungen (NOGA08) und beruflicher Stellung - Privater Sektor - Schweiz [TA1_b], https://www.bfs.admin.ch/asset/de/36196161, Direktlink: https://arbrch.ch/Medianlohn_PrivatSektor
Salaire mensuel brut selon les divisions économiques (NOGA08) et la position professionnelle - Secteur privé - Suisse [TA1_b], https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/36196161, Lien direct: https://arbrch.ch/SalaireMediane_SectPriv
ergänzt am 25.11.2025

der Bonus-Rechtsprechung des Bundesgerichts[175]. Dieses zieht die Grenze für sehr hohe Einkommen (revenue très haute) bei Salären über dem 5-fachen Medianlohn und bei niedrigen Einkommen (revenue modeste) beim 1-fachen Medianlohn. Dazwischen liegen die mittleren bis höheren Einkommen (salaires moyens et supérieurs). Gemäss den jüngsten BfS-Zahlen, die im November 2025 zur Lohnstrukturerhebung 2024 publiziert wurden, beträgt der Medianlohn derzeit CHF 6'722/Monat = 80'644/Jahr.

Die 2023 als Versuch für die Mitglieder der Fachgruppe Arbeitsrecht des Zürcher Anwaltsverband eingerichtete **Weiterbildungsagenda** hat sich weiterhin bewährt und wird über einen öffentlichen Link[176] sehr oft abgerufen. Sie wird vom Autor dieser Zeilen[177] geführt und enthält neben den Daten der Fachgruppensitzungen[178] auch detaillierte Hinweise zu uns bekannten Weiterbildungsangeboten, in der Regel solche, die für die Fachanwalts-Weiterbildung kreditwürdig sind.

Das **Bundesgericht** hat noch nicht so lange einen neuen **Internetauftritt**, der den Vielnutzern nicht nur Freude bereitet: Die bisherigen Links auf die Rechtsprechung[179] sind alle geändert und Nutzer müssen sich vom Home mit mehreren Klicks auf die entsprechende Unterseiten hinunterturnen, wenn sie neuen Adressen (noch) nicht gespeichert haben[180]. Auch alten die Medienmitteilungen sind nicht mehr auf Anhieb auffindbar, weil listigerweise in den entsprechenden URLs der String *bger* durch *tfl* ersetzt worden ist.

---

175 vgl. dazu Swissblawg.ch, Roland Bachmann, 4A_714/2016: Bonus; mittlere bis höhere Einkommen, 16.08.2018 sowie BGE 141 III 407, E. 6.2

176 https://arbrch.ch/wbarbr

177 Georges Chanson

178 die an sich nicht öffentlich sind

179 wie sie noch auf www.linkliste-arbeitsrecht.ch erscheinen und dort nachzuführen wären

180 neu sind folgende Adressen für die Urteilsdatenbanken:

- Übersicht: https://www.bger.ch/index/juridiction/jurisdiction-inherit-template/jurisdiction-recht.htm
- BGE + EGMR, einfache Volltextsuche: https://search.bger.ch/ext/eurospider/live/de/php/clir/http/index.php?lang=de
- BGE + EGMR, Index: https://search.bger.ch/ext/eurospider/live/de/php/clir/http/index_atf.php?lang=de
- weitere Urteile ab 2000: https://search.bger.ch/ext/eurospider/live/de/php/aza/http/index.php?lang=de
- Liste der Neuheiten: https://search.bger.ch/ext/eurospider/live/de/php/aza/http/index_aza.php?lang=de&mode=index&search=false

Table des matières | Inhaltsverzeichnis

I. Table des matières | Inhaltsverzeichnis 1
II. Introduction | Hinweis 2
III. Jurisprudence | Rechtsprechung 2
A. Relations de travail, cadre général / Arbeitsbeziehungen, generell 2
A1 Qualification du contrat (accueil de jour pour enfants) | Vertragsqualifikation (Tagesmutter): TF 4A_93/2022 du 03.01.2024 2
A2 Qualification du contrat (distinction avec le mandat) | Vertragsqualifikation (Abgrenzung zum Auftrag, Dentalhygienikerin): TF 4A_117/2024 du 21.08.2024 3
A3 Qualification du contrat (psychothérapie en délégation) | Vertragsqualifikation (delegierte Psychotherapie): TF 4A_388/2024 du 28.04.2025 4
B. Loi sur l'égalité (LEg) / Gleichstellungsgesetz (GlG) 5
B1 Discrimination salariale | Lohndiskriminierung: TF 4A_427/2023 du 08.11.2023 5
B2 Discrimination salariale (fonction publique) | Lohndiskriminierung (Personalrecht): TF 1C_471/2023 du 31.07.2024 5
C. Contrat / Vertrag 6
C1 Erreur essentielle | Wesentlicher Irrtum: TF 4A_379/2022 del 28.06.2023 6
D. Salaire | Lohn 7
D1 Salaire variable | variabler Lohn: TF 4A_133/2023 du 09.06.2023 7
D2 Rémunération du temps de déplacement | Vergütung Reisezeit: TF 4A_65/2023 du 15.11.2023 8
D3 Bonus: TF 4A_519/2022 du 12.10.2023 8
D4 Bonus bei Mutterschaft | Bonus en cas de maternité: BGer 4A_597/2023 vom 15.05.2024 9
D5 "Sign On-Bonus": TF 4A_506/2023 du 19.02.2025 10
D6 Bonus (unechte Gratifkation) | Bonus (Gratification convenue): BGer 4A_364/2024, 4A_366/2024 vom 26.02.2025 11
D7 Vorsorgezusage | Allocation de renchérissement d’une rente de retraite: BGer 4A_102/2024 vom 01.10.2024 13
E. Heures supplémentaires | Überstunden 14
E1 Heures supplémentaires | Überstunden : TF 4A_138/2023 du 12.06.2023 14
E2 Heures supplémentaires, estimation| Überstunden, Schätzung: TF 4A_390/2022 du 07.07.2023 14
E3 Überstunden, Beweis | Heures supplémentaires, preuve: TF 4A_59/2024 du 20.12.2024 15
zF. Empêchement de travailler | Arbeitsverhinderung 16
F1 Lohnfortzahlung nach Art. 324 Abs. 1 OR bei Betriebsschliessung | Paiement du salaire (art. 324 al. 1 CO), fermeture d'entreprise: BGE 150 III 22 16
G. Protection de la personnalité | Persönlichkeitsschutz 19
G1 Candidate à un emploi: protection de la personnalité, protection des données personnelles, état de santé (droit de la fonction publique) | Stellenbewerbung: Persönlichkeits- und Datenschutz, Gesundheitszustand (öffentliches Personalrecht): ATF 149 II 337 19
H. Vacances + jours fériés / Ferien + Feiertage 21
H1 Convention de départ | Austrittsvereinbarung: TF 4A_496/2022 du 06.11.2023 21

H2 Barabgeltung Ferienlohn | Inclusion du salaire afférent aux vacances dans le salaire periodique: BGer 4A_222/2024 vom 16.07.2024 21
I. Certificat de travail | Arbeitszeugnis 23
I1 Streitwert Arbeitzeugnis (öffentliches Personalrecht) | Certificat de travail, valeur litigieuse (droit de la fonction publique): BGer 1C 320/2024 vom 06.09.2024 23
I2 Certificat de travail | Arbeitszeugnis: TF 4A_50/2023 du 05.02.2024 23
I3 Arbeitszeugnis | Certificat de travail: BGer 4D_103/2024 vom 05.09.2024 24
I4 Arbeitszeugnis, Verweis auf Corona-Massnahmen | Certificat de travail, Référence aux mesures liées au coronavirus: BGer 4A_630/2024 vom 08.05.2025 26
J. Fin des rapports de travail | Beendigung des Arbeitsverhältnisses 27
J1 Licenciement collectif, plan social | Massenentlassung, Sozialplan: TF 4A_103/2023 du 03.10.2023 27
K. Congé en temps inopportun / Kündigung zur Unzeit 28
K1 Incapacité de travail limitée au poste de travail | Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit: TF 1C_595/2023 du 26.03.2024 28
L. Congé abusif | Missbräuchliche Kündigung 29
L1 Missbräuchliche Kündigung, älterer Arbeitnehmer | Licenciement abusif, travailleur âgé: BGer 4A_117/2023 vom 15.05.2023 29
L2 Objectifs non atteints, licenciement non abusif | Nichtmissbräuchliche Kündigung, Zielerreichung: TF 4A_131/2023 du 22.06.2023 31
L3 Congé-représailles | Rachekündigung: TF 4A_3/2023 du 30.08.2023 32
L4 Enquête interne, décision de licencier prise sans que le travailleur puisse se déterminer, licenciement abusif | Missbräuchliche Kündigung nach interner Untersuchung, ohne Anhörung Arbeitnehmer: TF 4A_309/2022 du 04.09.2023 32
L5 Licenciement après avertissement, non abusif | Nichtmissbräuchliche Kündigung nach Verwarnung: TF 4A_189/2023 du 04.10.2023 33
L6 Congé ordinaire donné pour cause de maladie persistante | Ordentliche Kündigung bei andauernder Krankheit: ATF 150 III 78 34
L7 Rachat d'entreprise échoué, licenciement non abusif | Nichtmissbräuchliche Kündigung nach gescheiterter Fir¬men¬übernahme: TF 4A_501/2022 du 06.11.2023 35
L8 Nichtmissbräuchliche Kündigung nach interner Untersuchung | Enquête interne, licenciement non abusif: BGer 4A_368/2023 vom 19.01.2024 35
L9 Licenciement pour raisons organisationnelles et non en raison de la maternité : licenciement non abusif | Nichtmissbräuchliche Kündigung aus organisatorischen Gründen und nicht wegen Mutterschaft: TF 4A_461/2023 du 27.03.2024 38
L10 Comportement contraire à l'honneur, licenciement non abusif | Nichtmissbräuchliche Kündigung, unehrenhaftes Verhalten: TF 4A_302/2023 du 01.05.2024 39
L11 Changement de stratégie d'entreprise, licenciement non abusif | Nichtmissbräuchliche Kündigung, Änderung Unternehmensstrategie: TF 4A_185/2024 du 10.09.2024 39
L12 Travailleur âgé, licenciement abusif | Missbräuchliche Alterskündigung: TF 4A_617/2023 du 08.10.2024 40
L13 *Tendenzbetrieb,* comportement déplacé à l'égard des femmes, licenciement non abusif |Nichtmissbräuchliche Kündigung, unangemessenes Verhalten gegen Frauen, Tendenzbetrieb: TF 4A_51/2024 du 10.12.2024 40

L14 Licenciement lié au transfert d'entreprise non abusif | Nichtmissbräuchliche Kündigung bei Betriebsübergang: TF 4A_506/2023 du 19.02.2025 41
L15 Travailleur âgé, licenciement abusif | Missbräuchliche Alterskündigung: TF 4A_109/2024 del 18.03.2025 42
M. Congé immédiat | fristlose Auflösung 42
M1 Congé immédiat justifié, violation du devoir de fidélité | Gerechtfertigte fristlose Kündigung, Verletzung der Treuepflicht: TF 4A_177/2023 du 12.06.2023 42
M2 Congé immédiat justifié | Gerechtfertigte fristlose Kündigung: TF 4D_49/2022 du 07.06.2023 43
M3 Congé immédiat pour abandon de poste injustifié | Ungerechtfertigte fristlose Kündigung wegen Verlassen der Arbeitsstelle: TF 4A_462/2023 du 17.01.2024 43
M4 Congé immédiat injustifié | Ungerechtfertigte fristlose Kündigung: TF 4A_50/2023 du 05.02.2024 43
M5 Congé immédiat justifié | Gerechtfertigte fristlose Kündigung: TF 4A_333/2023 du 23.02.2024 44
M6 Gerechtfertigte fristlose Kündigung von EÖDB-Mitarbeiter (öffentliches Personalrecht) | Congé immédiat justifié d' un colloborateur PFPDT (fonction publique): BGer 1C_514/2023 vom 04.03.2024 45
M7 Congé immédiat injustifié | Ungerechtfertigte fristlose Kündigung: TF 4A_191/2022 del 30.04.2024 47
M8 Congé immédiat justifié, soupçon | Gerechtfertigte fristlose Kündigung bei Verdacht: TF 4A_399/2022 del 03.06.2024 48
M9 Congé immédiat justifié | Gerechtfertigte fristlose Kündigung: TF 4A_67/2023 del 12.06.2024 48
M10 Congé immédiat (revenu de remplacement) | Fristlose Kündigung (Ersatzverdienst): TF 4A_90/2024 du 30.10.2024 49
M11 Ungerechtfertigte fristlose Kündigung, Arbeitszeiterfassung | Congé immédiat injustifié, enregistrement du temps de travail: BGer 4A_353/2024 vom 08.11.2024 49
M12 Gerechtfertigte fristlose Kündigung, Verletzung Informationspflicht | Congé immédiat justifié, violation de l'obligation d'information: BGer 4A_486/2024 vom 15.01.2025 51
M13 Congé immédiat justifié | Gerechtfertigte fristlose Kündigung: TF 4A_72/2024 du 16.01.2025 53
N. Prohibition de concurrence | Konkurrenzverbot 54
N1 Konkurrenzverbot, Wegfall + Karenzentschädigung | Prohibition de faire concurrence, fin + indemnité de carence: BGer 4A_426/2023 vom 03.01.2024 54
O. Contrats individuels de travail de caractère spécial | Besondere Einzelarbeitsverträge 55
O1 Contrat de voyageur de commerce | Handelsreisendenvertrag: TF 4A_138/2023 du 12.06.2023 55
P. Droit du travail collectif | Kollektives Arbeitsrecht 56
P1 Suppléments de salaire LSE/CCT | Lohnzuschläge GAV Personalverleih: TF 4A_235/2022 del 21.08.2023 56
P2 Unterstellung unter allgemeinverbindlich-erklärten GAV (FAR) | CCT étendue (CCT RA), assujettissement: BGE 151 III 28 56
Q. Protection des travailleurs | Arbeitnehmerschutz 58
Q1 Allaitement/Congé immédiat | Stillen/Fristlose Kündigung: TF 4D_49/2022 du 07.06.2023 58

Q2 Ouverture d'un commerce le dimanche | Sonntagsabeit in Betrieben für Reisende: TF 2C_87/2024 du 27.02.2025 59
R. Procédure | Prozess 60
R1 Streitwert Arbeitszeugnis (öffentliches Personalrecht) | Certificat de travail, valeur litigieuse (droit de la fonction publique): BGer 1C 320/2024 vom 06.09.2024 60
R2 Rechtsöffnung für Bruttolohn | Mainlevée, salaire brut: ATF 149 III 258 61
R3 Dispositionsmaxime verletzt (netto statt brutto) | Violation du principe de disposition (net au lieu de brut): TF 4A_173/2024 du 30.10.2024 64
R4 Fristwahrung an lokalen Feiertagen (Art. 45 Abs. 1 BGG) | Respect des délais pendant jours fériés locaux (art. 45 al. 1 LTF): BGer 4A_538/2023 vom 03.01.2024 64
R5 Fristbeginn bei Dreimonats-Fristen | Début du délai pour les délais de trois mois: BGE 150 III 367 66
R6 Zustellung an Vertretung massgebend | Notification aux mandataires: BGer 1C_713/2024 vom 05.03.2025 67
R7 Einsprache gegen missbräuchliche Kündigung: BGer 4A_33/2025 vom 06.05.2025 69
S. Droit des assurances sociales | Sozialversicherungsrecht 69
S1 Mutterschaftsentschädigung (MSE) für Parlamentarierin (Folgeentscheid) | Allocation de maternité (AMat) pour une parlementaire (décision consécutive): BGE 150 V 474 69
T. Location de services | Personalverleih 71
T1 Haftung bei Personalverleih | Location de services; responsabilité: BGer 4A_53/2024 vom 30.04.2024 71
T2 Travail temporaire: salaires minimaux et suppléments de salaire | Temporärarbeit: Minimallöhne + Lohnzuschläge: TF 4A_332/2024, 4A_336/2024 du 05.02.2025 72
T3 Location de services (Uber Eats) | Personalverleih (Uber Eats): ATF 151 II 178 73
U. Droit pénal | Strafrecht 74
U1 Motif de résiliation, pas de faux dans les titres | Urkundenfälschung, Kündigungsbegründung: TF 6B_1315/2023, 6B_1318/2023 du 26.11.2024 74
IV. Exkurs Gesetzgebung 75
Wichtige Gesetzesänderungen 75
Exkurs Corona 76
Hinweis Rechtssetzung 77
Weisungen 77
V. Excursus doctrine | Exkurs Literatur 77
VI. Praxishinweise 81
Table des matières | Inhaltsverzeichnis 84
Dank 88
Impressum 88

Dank

Wolfgang Portmann, emeritierter Professor der Universität Zürich, und mit ihm Dr. Hubert Fritsch verdienen grossen Dank von Georges Chanson für die Überlassung der sehr wertvollen Sammlung von arbeitsrechtlichen Fundstellen, was die Vorbereitung des Referats und das Zusammenstellen dieses Factsheets wesentlich erleichtert hat.

Impressum

Anne Meier Docteure en droit, Avocate, Spécialiste FSA en droit du travail
MEIER RAETZO Avocats 77, rue de Lyon, Case postale, CH-1211 Genève 13
Téléphone 022 512 51 51
anne.meier@mravocats.ch mravocats.ch

Georges Chanson Rechtsanwalt, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

CHANSON Anwalt Bodmerstrasse 10, Postfach 1606, 8040 Zürich

Telefon +41 44 201 10 30
chanson@arbeitsrechtler.ch www.arbeitsrechtler.ch
PrivaSphere-Webformular für vertrauliche Zustellungen: https://p4u.ch/chanson

von Georges Chanson betreute Webseiten:

www.linkliste-arbeitsrecht.ch:

Noch umfassend nachzuführende Sammlung von ca. 2'000 Weblinks mit Bezug zum Arbeitsrecht oder zur Anwaltsarbeit, darunter Links auf die Mehrzahl der frei im Internet zugänglichen Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz

www.gav.arbeitsrechtler.ch:

Noch nachzuführende Sammlung von PDF-Dateien mit aktuellen und früheren Vertragstexten von Gesamtarbeitsverträgen (GAV), deren Anhängen oder anderen kol-lektiven Vereinbarungen bzw. Branchenregelungen

www.nav.arbeitsrechtler.ch:

Noch nachzuführende Sammlung von PDF-Dateien mit aktuellen und früheren Vertragstexten von Normalarbeitsverträgen (NAV) mit zwingenden Mindestlöhnen nach Art. 360a OR

www.praxis.arbeitsrechtler.ch:

Sammlung von Publikationen von Georges Chanson mit arbeitsrechtlichem Inhalt (Referate, Urteilsbesprechungen, die auf der Arbeitsrechts-Plattform www.arv-online.ch erschienen sind)

www.erv.arbeitsrechtler.ch:

Schon länger nicht mehr aktualisierte Sammlung von Informationen, Dokumente (auch Entscheide) zum elektronischen Rechtsverkehr (ERV) mit Behörden und Gerichten