

Fall zur schriftlichen Bearbeitung

Der vorliegende Sachverhalt kann von den angemeldeten Teilnehmenden schriftlich bearbeitet und zur Korrektur eingereicht werden. Die eingereichten Fallbearbeitungen werden mit «bestanden» oder «nicht bestanden» bewertet.

Abgabetermin:

Montag, 7. April 2025 (Poststempel)
per Post (Adresse siehe Merkblatt)

Besprechung des Falls und Rückgabe der korrigierten Fallbearbeitungen:

Mittwoch, 4. Juni 2025, 12.00–13.30 Uhr
(weitere Informationen hierzu werden rechtzeitig publiziert auf
<https://www.ius.uzh.ch/de/staff/professorships/alphabetical/rudolph/courses.html>)

Maximaler Umfang:

12 Seiten (ohne römisch paginierte Seiten)

Wichtig: Für weitere formelle und materielle Anforderungen an die schriftliche Fallbearbeitung sowie für die massgebenden Einreichungsmodalitäten gilt zwingend das „*Merkblatt für die Anfertigung einer schriftlichen Fallbearbeitung*“ (abrufbar unter <https://www.ius.uzh.ch/de/staff/professorships/alphabetical/rudolph/courses.html>).

Sachverhalt und Fragestellung

Zwischen der X AG und der Gewerkschaft G, zu deren Mitgliedern seit 1. März 2023 auch A gehört, besteht seit 1. Dezember 2023 ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der unter anderem die folgenden Bestimmungen enthält:

Ziff. 1:

¹ Dieser GAV ist unter Ausschluss des Kaderpersonals auf alle Arbeitnehmer der X AG anwendbar, die in einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50 % angestellt sind.

² Die normativen Bestimmungen dieses GAV sind auch gegenüber nichtbeteiligten Arbeitnehmern einzuhalten. Diesen steht ein direktes Forderungsrecht zu.

Ziff. 9:

¹ Die Arbeitnehmer erhalten einen Monatslohn.

² Der monatliche Mindestlohn für Vollzeitbeschäftigte beträgt CHF 4'300.–.

Ziff. 14:

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.

A ist aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrags seit 1. November 2012 im Dienst der X AG tätig. Im Arbeitsvertrag wurde eine wöchentliche Arbeitszeit von 15 Stunden vereinbart. Am 1. Februar 2015 wurde A von der Geschäftsleitung der X AG dazu aufgefordert, von nun an regelmässig 30 Stunden pro Woche (jeweils Montag bis Freitag) zu arbeiten, was A widerspruchslos hinnahm. Für sämtliche verrichtete Arbeit bezog A bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses den im Arbeitsvertrag festgelegten Stundenlohn von CHF 20.–.

Am 9. Januar 2024 teilte A seiner Vorgesetzten V mit, er werde vom 15.–26. Januar 2024 Ferien beziehen und folglich seine Arbeit erst am Montag, 29. Januar 2024, wieder aufnehmen. V antwortete jedoch, sie sei nicht einverstanden, A gehen zu lassen; der Zeitpunkt sei schlecht gewählt, da A dringende Arbeiten zu erledigen habe. Am selben Tag wiederholte V in Absprache mit der Geschäftsleitung und namens der X AG schriftlich die Weigerung, A den gewünschten Ferienbezug zu gestatten, und rief ihm die dringend zu erledigenden Arbeiten in Erinnerung. Dieses Schreiben, das A am 10. Januar 2024 erhielt, schliesst wie folgt:

„Nach dem vorstehend Ausgeführten halte ich mich für verpflichtet, Sie jetzt schon darauf hinzuweisen, dass wir für den Fall, dass Sie Ihre Ferien dennoch beziehen sollten, Sie ersuchen werden, Ihre Kündigung einzureichen, und im Fall des Ausbleibens Ihrer Kündigung den Vertrag selbst per Ende April 2024 kündigen werden.“

Ohne sich um diese Warnung zu kümmern, reiste A am 15. Januar 2024 ins Ausland ab und kehrte am 29. Januar 2024 an seinen Arbeitsplatz zurück. Brüskiert gab V –

Fallbearbeitung im Arbeitsrecht (FS 2025)

RA Dr. iur. Lukasz Grebski

wiederum in Absprache mit der Geschäftsleitung und im Namen der X AG – dem A noch am Tag seiner Rückkehr die «sofortige Entlassung gleich per Ende Januar 2024» bekannt, unter Hinweis darauf, dass er die erhaltenen Anordnungen arg missachtet habe und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zur «üblichen» Kündigungsfrist nicht in Frage komme.

Am 1. April 2024 bittet Sie A um Rat. Welche Ansprüche stehen dem A gegenüber der X AG zu?