Arbeitsvertrag

**Arbeitgeber/Arbeitgeberin**:

Herr Max Mustermann

Musterstrasse 8

8888 Muster

(nachfolgend Arbeitgeber)

**Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin**:

Frau Maria Musterfrau

Musterstrasse 8

8888 Muster

(nachfolgend Arbeitnehmer)

**1. Tätigkeit**

Mustermacher

**2. Beginn, Dauer, Pensum**

Das Arbeitsverhältnis beginnt am Musterdatum und endet am unbefristet/oder Datumseingabe

Das Arbeitspensum beträgt Muster Stunden pro Tag/Woche.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Stunden (für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels). Für alle übrigen Arbeitnehmer beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 50 Stunden.

Überstunden bzw. Überzeit sind zu vermeiden. Der Arbeitnehmer leistet nur auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden bzw. Überzeit, soweit diese notwendig sind und zugemutet werden können. Überstunden, welche die vertraglichen Normstunden überschreiten, bis 45/50 Stunden pro Woche sind prioritär im Verlauf des Kalenderjahres mit zusätzlicher Freizeit oder zusätzlichen Ferien von gleicher Dauer zu kompensieren, oder sie werden 1:1 ausbezahlt. Überzeit über 45/50 Stunden pro Woche ist ebenfalls prioritär im Verlauf des Kalenderjahres mit zusätzlicher Freizeit oder zusätzlichen Ferien von gleicher Dauer zu kompensieren, oder sie wird mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt. Es dürfen nicht mehr als 170/140 Stunden Überzeit pro Kalenderjahr geleistet werden. Allfällige Minusstunden müssen nachgearbeitet werden. Diese Bestimmungen gelten sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitangestellte.

**3. Probezeit**

Die ersten 3 Monate gelten als Probezeit. Bei einem Unterbruch infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommen gesetzlichen Verpflichtung, erfolgt eine entsprechende Verlängerung. Während der Probezeit kann dass Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 2 Kalendertagen gekündigt werden, auch bei Krankheit, Unfall, Militär oder Schwangerschaft. Die gesetzlichen Sperrfristen gelten erst nach Ablauf der Probezeit.

**4. Ferien und Feiertage**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Muster Wochen bezahlte Ferien.

(Bis zum vollendeten 20. Altersjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 5 Wochen bezahlte Ferien).

4.0 Wochen 8.33 % Zuschlag

4.6 Wochen 9.70 % Zuschlag

5.0 Wochen 10.64 % Zuschlag

5.4 Wochen 11.59 % Zuschlag

6.0 Wochen 13.04 % Zuschlag

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Muster bezahlte Feiertage.

Der Bundesfeiertag (1. August) ist ein bezahlter Feiertag, sofern er auf einen effektiven Arbeitstag fällt.

 8 Feiertage 3.17 % Zuschlag

 9 Feiertage 3.65 % Zuschlag

10 Feiertage 4.05 % Zuschlag

**5. Lohn**

Stundenlohn brutto CHF Muster

Im Bruttostundenlohn ist bereits XX% Feiertagsentschädigung, XX% Ferienentschädigung, und 8.33% Anteil des 13. Monatslohns enthalten.

Der Lohn wird jeweils monatlich ausgerichtet. Die Überweisung des Lohnes sowie die Abrechnung der Sozialabgaben an die zuständigen Stellen erfolgt über die PayrollPlus AG, Churerstrasse 160a, 8808 Pfäffikon SZ. Dadurch können beide Parteien von den vorteilhaften Konditionen der Kollektivversicherungen profitieren, und der Arbeitgeber hat viel weniger Aufwand. Der Arbeitgeber ist und bleibt Schuldner des Lohnes, da die PayrollPlus AG nur im Auftrage des Arbeitgebers den Lohn überweist.

In einem allfälligen arbeitsrechtlichen Verfahren des Arbeitnehmers betreffend des Lohnes, der Arbeitszeiterfassung, generell der Einhaltung der arbeitsvertraglichen, gesetzlichen, allfälligen GAV und NAV Bestimmungen hat dieser den Arbeitgeber einzuklagen und nie die PayrollPlus AG.

**6. Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung**

Die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Schwangerschaft, richtet sich nach den Bestimmungen der Art. 324a und Art. 324b OR.

6.1. Krankheit

Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung

Die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Schwangerschaft, richtet sich nach den Bestimmungen der Art. 324a und Art. 324b OR.

Wird der Angestellte ohne Verschulden innert der ersten drei Monate an der Arbeitsleistung

verhindert, so hat der Angestellte keinen Lohnanspruch vor dem ersten Tag des vierten Monats des Arbeitsverhältnisses; der Angestellte hat daher den Lohnausfall von drei Monaten auf sich zu nehmen. Dies hat keinen Einfluss auf die Leistung der Kollekivkrankentaggeldversicherung, welche bei einer längeren Krankheit ab dem 31. Tag zum Zuge kommt. Dies gilt nicht bei abweichenden Regelungen eines allgemeinverbindlichen GAVs.

Er ist verpflichtet, sich am ersten Krankheitstag zwingend bei PayrollPlus zu melden.Um Anspruch auf die Leistungen der Versicherung zu haben, muss innert drei Tagen ein Arztzeugnis vorgelegt werden.

**Bestimmungen betreffend Krankheit**

Leistung bei Krankheit **(Achtung Ausnahme vorbestandene Krankheiten und psychische**

**Erkrankungen)**

Für die angestellte Person besteht, **mit Ausnahme** von vorbestandenen Krankheiten und psychischen Erkrankungen, eine Kollekrvkrankentaggeldversicherung mit einer Leistung von 80% des durchschniolichen Lohnes während 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen. Die allgemeinen Versicherungsbesimmungen bilden einen festen Bestandteil des Vertrages. Die ersten 3 Karenztage werden vom Arbeitgeber nicht bezahlt, d.h konkret für diese 3 Tage erhält die angestellte Person keinen Lohn.

Der höchstversicherte Verdienst beträgt CHF 250‘000.-.

**Wichig:** Der Leistungsanspruch bei vorbestandenen Leiden sowie psychischen Erkrankungen

beträgt nicht 720 Tage sondern wird nach Skala entschädigt, siehe

<https://payrollplus.ch/wp-content/uploads/2019/10/vorbestandene-leiden-und-psychische-erkrankungen-1.pdf>

6.2. Unfall

Der Arbeitnehmer ist bei einer Unfallversicherungsgesellschaft gegen Berufsunfall und -wenn er mind. 8 Stunden/Woche arbeitet-gegen Nichtberufsunfall versichert. Um Anspruch auf die Leistungen der Versicherung zu haben, muss innert 2 Tagen ein Arztzeugnis vorgelegt werden. Die Leistungen der Versicherungsgesellschaft betragen 80% des durchschnittlichen Lohns und ersetzen die Lohnfortzahlungspflichten gemäss Art. 324a und Art. 324b OR. Die allgemeinen Versicherungsbestimmungen der Unfallversicherungsgesellschaft bilden einen festen Bestandteil des Vertrages.

Die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Schwangerschaft, richtet sich nach den Bestimmungen der Art. 324a und Art. 324b OR.

6.3. Mutterschaftsentschädigung

Arbeitnehmerinnen haben gemäss Artikel 16b ff. Erwerbsersatzgesetz (EOG) Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung, wenn sie während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) versichert waren, während dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und im Zeitpunkt der Niederkunft immer noch Arbeitnehmerin sind. Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Mütter erhalten während dem maximal 14-wöchigen (in Genf 16-wöchigen) Mutterschaftsurlaub 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches

vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde.

Die Mutterschaftsentschädigung wird in Form eines Taggeldes, max. 98 Taggelder (in Genf max. 112 Taggelder) ausbezahlt. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt. Die Lohnausfallversicherung entrichtet keine Entschädigung bei Abwesenheit infolge

Schwangerschaft. Lohnausfälle bei krankheitsbedingten Abwesenheiten während der

Schwangerschaft werden gemäss Punkt 6.1 ausbezahlt.

6.4. Vaterschaftsentschädigung / Entschädigung des anderen Elternteils

Erwerbstätige Väter sowie die Ehefrau der Mutter, die im Sinne von Art. 255a Abs. 1 ZGB als anderer Elternteil gilt, haben im Verlauf der ersten sechs Monate nach der Geburt des Kindes Anspruch auf zwei Wochen Urlaub, welcher über die Erwerbsersatzordnung (EO) entschädigt wird. Diese zwei Wochen entsprechen zehn Urlaubstagen für ein Vollzeitpensum. Je nach Beschäftigungsgrad des erwerbstätigen Vaters bzw. der Ehefrau der Mutter kann sich die Anzahl der Urlaubstage ändern.

Die Entschädigung des andern Elternteils wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 % des vor der Geburt erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber 220 Franken pro Tag.

Das maximale Taggeld wird mit einem Monatseinkommen von 8 250 Franken (8 250 Franken x 0,8 ÷ 30 Tage = 220 Franken/Tag) erreicht.

**7. Pensionskasse/Personalvorsorge**

Die Personalvorsorge richtet sich nach dem jeweiligen Reglement.

**8. Kündigung befristetes/unbefristetes Arbeitsverhältnis**

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit mit einer Frist von 7 Kalendertagen gekündigt werden, auch bei Krankheit, Unfall, Militär oder Schwangerschaft. Die gesetzlichen Sperrfristen gelten erst nach Ablauf der Probezeit.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit den folgenden Fristen gekündigt werden: 1. Dienstjahr: 1 Monat; 2. bis 9. Dienstjahr: 2 Monate; ab 10. Dienstjahr: 3 Monate.

Die Kündigung kann auch während eines Monats erfolgen, also nicht nur auf Ende eines Monats.

Durch ausdrückliche Vereinbarung können auch in einem befristeten Vertrag eine Probezeit oder eine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit vereinbart werden. Dann gilt der vorgesehene Beendigungstermin nur, wenn der Vertrag nicht früher aufgelöst wurde. Es handelt sich also um einen Arbeitsvertrag mit einer Maximaldauer.

**9. Geheimhaltungspflicht**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle Geschäftsgeheimnisse, Geschäftsverhältnisse und Personendaten, von denen er durch seine Tätigkeit Kenntnis erlangt, Dritten gegenüber strengstes Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht gilt während der Dauer des Arbeitsverhältnisses; sie gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, soweit dies zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

**10. Nebenbeschäftigungen**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber seine ganze Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Die Aufnahme und Fortsetzung von entgeltlichen Nebenbeschäftigungen bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. Unentgeltliche Nebenbeschäftigungen bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers, soweit diese in einem direkten oder indirekten sachlichen Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers stehen.

**11. Gerichtsstand**

Für allfällige Streitigkeiten aus diesem Vertrag sind die ordentlichen Gerichte am Sitz des Arbeitgebers zuständig.

**12. Arbeitnehmer wohnhaft in einem EU-Staat**

Gemäss der Wegleitung über die Versicherungspflicht in der AHV/IV (WVP) Januar 2020, bestätigt der Arbeitnehmer hier mit seiner Unterschrift, dass er neben dieser Tätigkeit keine Tätigdkeit in seinem Wohnsitzland ausübt oder im Wohnsitzland einen Lohn erhält. Sollten er trotzdem einer Tätigkeit im Ausland nachgegangen sein, was zu einer Forderung der Sozialbeiträge und Steuern des Wohnsitzstaates beim Arbeitgeber führen könnte, behält sich der Arbeitgeber das Recht vor, offene Lohnzahlungen zur Verrechnung dieser Sozialbeiträgen und Steuern zurückzubehalten.

**13. Allgemeine Bestimmungen**

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR), des Arbeitsgesetzes, eines allfälligen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) und eines allfälligen Normalarbeitsvertrages (NAV). Änderungen und Ergänzungen sind nur schriftlich gültig.

Der Arbeitsvertrag tritt mit der Unterzeichnung in Kraft. Folgende Unterlagen muss der/die Arbeitnehmer/in unter www.payrollplus.ch/downloads einsehen. Diese Dokumente bilden einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages:

- Wichtige allgemeine Informationen für Mitarbeiter

- Krankentaggeld Versicherung AVB

- BVG Merkblatt

- Informationen für austretende Mitarbeiter

- Krankentaggeld Merkblatt für austretende Mitarbeiter

- Der Leistungsanspruch bei vorbestandenen Leiden sowie psychischen Erkrankungen

beträgt nicht 720 Tage sondern wird nach Skala entschädigt, siehe

<https://payrollplus.ch/wp-content/uploads/2019/10/vorbestandene-leiden-und-psychische-erkrankungen-1.pdf>

Mit der Unterzeichnung dieses Vertrages bestätigt der Arbeitnehmer zudem, die oben genannten Onlinedokumente zur Kenntnis genommen zu haben.

Ort, Datum: Ort, Datum:

Arbeitgeber/Arbeitgeberin: Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin: