

Vereinbarung PayrollPlus Smart

1. Zweck der Vereinbarung

Zweck dieser Vereinbarung ist, dass der Arbeitgeber von den Kollektivverträgen (Kranken-/ Unfalltaggeldversicherung, Pensionskasse) von PayrollPlus profitiert, selber Arbeitgeber bleiben kann und unter anderem nicht selbst mit der AHV und den Sozialpartnern abrechnen muss. Dies spart allen Beteiligten einen enormen Aufwand und verhindert die Schwarzarbeit. Bei dieser Vereinbarung handelt es sich um einen Auftrag im Sinne von Art. 394 OR, welcher jederzeit von beiden Parteien gekündigt werden kann (Art. 404 OR).

PayrollPlus erledigt und organisiert im Auftrag des Arbeitgebers folgende Angelegenheiten:

- Überweisen des Lohnes an die angestellte Person
- Abrechnen mit der AHV und den übrigen Sozialpartnern
- Abrechnen mit der Kollektivkrankentaggeldversicherung und der Unfallversicherung
- Abrechnen mit der Pensionskasse
- Abrechnen der Quellensteuer
- Anmelden der angestellten Person bei Krankheit und Unfall
- Erstellen der Lohnabrechnung, der AHV-Lohndeklaration und des Lohnausweises
- Bei Zwischenverdienst: Ausfüllen des Formulars
- Vorbereiten der Arbeitgeberbescheinigung für das RAV

2. Ablauf

Der Arbeitgeber überweist an PayrollPlus die Lohnkosten, welche von der MwSt. ausgenommen sind. Für die Dienstleistungen, dass PayrollPlus den Lohn der angestellten Person weiterleitet, alle Sozialabgaben korrekt abführt etc., bezahlt der Arbeitgeber an PayrollPlus 3%/2%/1% vom Rechnungsbetrag plus 7,7% MwSt.

Pricing:

3%	bis zu	CHF 200'000	der Gesamtlohnkosten
2%	ab	CHF 200'001	der Gesamtlohnkosten
1%		auf Anfrage	

Sofern zum Pricing etwas Spezielles vereinbart wurde, ist dies unter Punkt 10 erwähnt.

Eine detaillierte Auflistung aller Kosten wird auf jeder Rechnung ausgewiesen.

3. Haftung von PayrollPlus gegenüber dem Arbeitgeber

Für die Löhne und Beiträge, welche der Arbeitgeber an PayrollPlus überweist, haftet PayrollPlus gegenüber dem Arbeitgeber für die fristgerechte Lohnzahlung im Auftrag des Arbeitgebers an die angestellte Person, sowie für die formelle Lohndeklaration und korrekte Weiterleitung der Beiträge an die AHV und anderen Sozialpartner.

Eine allfällige Kontrolle der AHV und der SUVA findet bei PayrollPlus statt, da die Löhne über PayrollPlus bezahlt werden.

4. Haftung des Arbeitgebers

Eingereichte Arbeitsrapporte werden von PayrollPlus nicht auf Gesetzmässigkeit (GAV-Bestimmungen, Überstunden, Feiertage etc.) kontrolliert und so ausbezahlt wie auf dem Arbeitsrapport angegeben. Wünscht der Arbeitgeber, dass wir Zuschläge ausbezahlen, muss er dies explizit erwähnen. PayrollPlus steht bei Fragen gerne beratend zur Seite.

Da PayrollPlus nur im Auftrag des Arbeitgebers gehandelt hat, haftet der Arbeitgeber alleine gegenüber der angestellten Person und gegenüber den Behörden für die korrekte Arbeitszeiterfassung, Einhaltung der Ferien und Feiertage, für die Überweisung des Lohnes*, für die Einhaltung des Mindestlohnes etc. Generell somit für die Einhaltung der arbeitsvertraglichen, gesetzlichen, allfälligen GAV- und NAV-Bestimmungen.

Verwendet der Arbeitgeber einen Mustervertrag von PayrollPlus, so ist der Arbeitgeber alleine für die Korrektheit des Inhaltes dieses Mustervertrages verantwortlich und kann PayrollPlus nicht haftbar machen.

Eine allfällige Arbeitskontrolle des GAV/Seco/kantonales Arbeitsinspektorats findet zwingend beim Arbeitgeber statt, da nur der Arbeitgeber Auskunft über die zu prüfenden Punkte geben kann.

Sie als Arbeitgeber sind verantwortlich, dass die beschäftigten Arbeitnehmenden im Besitz einer gültigen Arbeitsbewilligung sind, denn Art. 117 des Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration besagt, dass Arbeitgeberin oder Arbeitgeber, die vorsätzlich Ausländerinnen und Ausländer beschäftigen, die in der Schweiz nicht zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt sind, oder wer eine grenzüberschreitende Dienstleistung in der Schweiz in Anspruch nimmt, für welche der Dienstleistungserbringer keine Bewilligung besitzt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe bestraft. In schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe. Mit der Freiheitsstrafe ist eine Geldstrafe zu verbinden.

Mit in Anspruchnahme unserer Dienstleistung bestätigt der Arbeitgebende, dass die Mitarbeitenden in der Schweiz arbeiten und nicht im Ausland tätig sein werden und dass die Mitarbeitenden über eine gültige Arbeitsbewilligung verfügen.

Grundsätzlich werden bei einer Lohnbuchkontrolle nachfolgende Punkte kontrolliert:

- Mindestlöhne
- Überstundenentschädigung
- Auslagenersatz
- Arbeitszeitrapporte
- Berufs und Vollzugskosten
- Lohnzuschläge
- Monatslohn
- Arbeitszeit
- Ferien und Feiertage
- Branchenspezifische Sicherheitsvorschriften

* Da PayrollPlus nur denjenigen Lohnbetrag der angestellten Person weiterleiten kann (mit dementsprechender Weiterleitung der Sozialabgaben), den der Arbeitgeber PayrollPlus überwiesen hat, haftet der Arbeitgeber alleine für die Korrektheit des Lohnbetrages.

5. Bestimmungen betreffend Krankheit

Für die angestellte Person besteht eine Kollektivkrankentaggeldversicherung mit einer Leistung von 80% des durchschnittlichen Lohnes während 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen. Der höchstversicherte Verdienst beträgt CHF 250'000.00.

Betreffend der Wartefrist kann der Arbeitgeber zwischen zwei Varianten wählen

- Wartefrist von 3 Tagen zu 3,2%
- Wartefrist von 30 Tagen zu 1,2%

Die Prämie wird zu 50% dem Arbeitgeber und zu 50% der angestellten Person auferlegt.

Dem Arbeitgeber steht es frei, der angestellten Person die Wartefrist zu den gesetzlichen 80% oder freiwillig zu 100% zu bezahlen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, uns unverzüglich das Arztzeugnis der angestellten Person weiterzuleiten.

Damit die Prämien der Kollektivkrankentaggeldversicherung nicht ins Unermessliche steigen, muss zwingend folgende Probezeit im Vertrag vereinbart werden:

Die ersten drei 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 das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden, auch bei Krankheit, Unfall, Militär oder Schwangerschaft. Die gesetzlichen Sperrfristen gelten erst nach Ablauf der Probezeit (Art.336c OR).

PayrollPlus lehnt jegliche Lohnfortzahlung bei einer kurzen Krankheit (bis zu 30 Tage) innerhalb der ersten drei Monate des Vertrags ab. Möchte der Arbeitgeber diese Krankheitskosten (max. 30 Tage) in den ersten drei Monaten ebenfalls nicht tragen, dann ist der Arbeitgeber angehalten den folgenden Wortlaut im Vertrag mit dem Angestellten festzuhalten:

„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 während der Karenzfrist von drei Monaten auf sich zu nehmen. Dies hat keinen Einfluss auf die Leistung der Kollektivkrankentaggeldversicherung, welche bei einer längeren Krankheit ab dem 31. Tag zum Zuge kommt.

Dies gilt nicht bei abweichenden Regelungen eines allgemeinverbindlichen GAVs.

Um Anspruch auf die Leistungen der Versicherung zu haben, muss innert zwei Tagen ein Arztzeugnis vorgelegt werden. Die allgemeinen Versicherungsbestimmungen sowie die Bedingungen für vorbestandene Leiden des Krankentaggeldversicherers und die Bestimmungen über psychischen Erkrankungen bilden einen festen Bestandteil des Vertrages.

PayrollPlus Empfehlung für den Arbeitgeber: Sollte sich abzeichnen, dass der Krankheitsfall in der Probezeit länger als 30 Tage dauern wird, oder aus dem Arztzeugnis hervorgeht, dass das Ende der Arbeitsunfähigkeit offen ist, so empfiehlt es sich, das Arbeitsverhältnis in der Probezeit zu kündigen. Es ist wichtig, dass der Arbeitgeber den Krankheitsverlauf der angestellten Person genau verfolgt, damit die Kündigung noch rechtzeitig in der Probezeit erfolgen kann. Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag der Probezeit der angestellten Person zur Kenntnis gebracht werden.

Es steht dem Arbeitgeber jedoch frei, der angestellten Person nicht zu kündigen. Wir weisen jedoch den Arbeitgeber ausdrücklich daraufhin, dass der Mitarbeitende in diesem Fall nicht durch die Krankentaggeldversicherung gedeckt ist. Ebenfalls ist der Arbeitgeber selbst verpflichtet, die Wartefrist und höchstens 720 Tage während 900 Tagen zu übernehmen.

Um sich vor Missbrauch zu schützen, lehnt PayrollPlus die Lohnfortzahlung sowie Anmeldung bei der Krankentaggeldversicherung ab, wenn der Arbeitgeber beim Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem Mitarbeitenden oder beim Abschluss dieser Vereinbarung bereits Kenntnis einer Krankheit/Diagnose/zukünftiger Krankenhausaufenthalt hatte. Sollte in Zukunft aus dieser Diagnose oder Krankenhausaufenthalt eine Leistungsforderung entstehen, lehnt PayrollPlus diese ab. PayrollPlus behält sich das Recht vor, einen Vertrauensarzt zur Beurteilung des Falles beizuziehen.

6. Bestimmungen betreffend Unfall

Für die angestellte Person besteht eine obligatorische Unfallversicherung mit einer Karenzfrist von drei Tagen (nach dem Unfalltag zwei Karenztage). Diese drei Tage bezahlt PayrollPlus der angestellten Person mit 80% des durchschnittlichen Lohnes. Dem Arbeitgeber steht es frei, der angestellten Person die drei Karenztage zu 100% des durchschnittlichen Lohnes sowie ab dem vierten Tag zusätzlich 20% des durchschnittlichen Lohnes freiwillig zu bezahlen.

7. Lohn

Im Arbeitsvertrag mit der angestellten Person ist betreffend des Lohnes folgender Wortlaut festzuhalten:

„Der Lohn wird jeweils pro Monat ausgerichtet. Die Überweisung des Lohnes sowie die Abrechnung der Sozialabgaben an die zuständigen Stellen erfolgt über 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 PayrollPlus AG nur im Auftrage des Arbeitgebers den Lohn überweist. In einem allfälligen arbeitsrechtlichen Verfahren der angestellten Person 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.“

8. Kündigung unbefristetes Arbeitsverhältnis (nicht zwingend, nur eine Empfehlung)

PayrollPlus empfiehlt dem Arbeitgeber im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, dass die Kündigung auch während eines Monats erfolgen kann, also nicht nur auf das Ende eines Monats.

9. Allgemeines

Damit PayrollPlus eine Lohnzahlung an die angestellte Person tätigen kann, muss zwingend für die gesamte Vertragslaufzeit eine gültige Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung der Schweiz oder eine/ein Schweizer ID/Pass vorliegen. PayrollPlus assistiert bei Fragen und Anträgen zu Bewilligungen.