Vereinbarung KMU Lohn-Paket

1. Zweck der Vereinbarung

Zweck dieser Vereinbarung ist, dass der Arbeitgeber von den Kollektivverträgen (Kranken-/Unfalltaggeldversicherung, Pensionskasse) von PayrollPlus profitiert, selbst 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 Dienstleistung, dass PayrollPlus den Lohn der angestellten Person weiterleitet und alle Sozialabgaben korrekt abführt etc., bezahlt der Arbeitgeber an PayrollPlus ein Dienstleistungshonorar gemäss nachstehendem Tarif plus 8.1% MwSt.

Das Dienstleistungshonorar wird immer vorab klar definiert. Anpassungen werden immer nur auf zukünftige Abrechnungen angewendet. Eine detaillierte Auflistung aller Kosten wird auf jeder Rechnung ausgewiesen.

Tarife werden auf die Gesamtlohnkosten aller Mitarbeitenden pro Jahr angewendet:

TARIFSTUFE A: < 19 MITARBEITENDEN

Gesamtlohnkosten:

- bis CHF 200‘000.- = 3% Dienstleistungshonorar
- ab CHF 200‘000.- = 2% Dienstleistungshonorar
- ab CHF 400‘000.- = 1% Dienstleistungshonorar

- Dienstleistungshonorar mindestens CHF 100.- pro Lohnabrechnung (entspricht Gesamtlohnkosten von CHF 3‘333.33.- x 3 % = CHF 100.-)

TARIFSTUFE B: > 19 MITARBEITENDEN

- Fix - Dienstleistungshonorar pro Lohnabrechnung zwischen CHF 50.- und CHF 200.- (je nach Aufwand und Lohnhöhe)

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

Da PayrollPlus nur im Auftrag des Arbeitgebers gehandelt hat, haftet der Arbeitgeber allein 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. PayrollPlus steht bei Fragen gerne beratend zur Seite.

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

Eine allfällige arbeitsrechtliche Kontrolle des GAV/Seco/kantonalen Arbeitsinspektorats findet zwingend bei Ihnen als rechtlichen Arbeitgeber statt, da Sie den Arbeitsvertrag abgeschlossen haben. Nur Sie können Auskunft über die zu prüfenden Punkte geben. (Mindestlöhne, Überstundenentschädigung, Spesen, Arbeitszeitrapporte, Lohnzuschläge, Monatslohn, Arbeitszeit, Ferien und Feiertage, branchenspezifische Sicherheitsvorschriften etc.). Sie als Arbeitgeber sind verantwortlich, dass die beschäftigten Arbeitnehmenden im Besitz einer gültigen Arbeitsbewilligung sind.

Art. 117 des Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration

«Wer als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber vorsätzlich Ausländerinnen und Ausländer beschäftigt, 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 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.

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

5. Bestimmungen betreffend Krankentaggeldversicherung

Betreffend der Wartefrist kann der Arbeitgeber zwischen zwei Varianten wählen:

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

Wenn nichts anderes vereinbart, wird die Prämie zu 50% dem Arbeitgeber und zu 50% der angestellten Person auferlegt.

Dem Arbeitgeber steht es frei, der angestellten Person die Wartefrist/Karenzfrist von 3 Tagen zu bezahlen. Ebenfalls steht es dem Arbeitgeber frei die Wartefrist zu den gesetzlichen 80% oder freiwillig zu 100% zu bezahlen.

5.1. Besondere Bestimmungen

Sollten Sie mit den nachstehenden Bedingungen nicht einverstanden sein, können Sie gerne Ihre eigene Krankentaggeldversicherung abschliessen und selbst bezahlen.

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/eines Krankheit/Diagnose/zukünftigen Krankenhausaufenthalts hat. Sollte in Zukunft aus dieser Diagnose oder Krankenhausaufenthalt eine Leistungsforderung entstehen, lehnt PayrollPlus diese ab.

5.1.1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, uns innerhalb von 3 Tagen das Arztzeugnis der angestellten Person weiterzuleiten. Verspätet eingereichte oder rückwirkend ausgestellte Arztzeugnisse führen zu Leistungskürzungen. Für die Beurteilung eines allfälligen Leistungsanspruches aus der Taggeldversicherung gilt alsdann der Zeitpunkt der Bekanntgabe der Arbeitsunfähigkeit als relevant.

5.1.2. Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Beginn der Probezeit, auch bei rückwirkend abzuwickelnden Löhnen, ist frühestens der Zeitpunkt der Auftragserfassung im System von PayrollPlus.

5.1.3. 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 Kollektivkrankentaggeldversicherung, welche bei einer längeren Krankheit ab dem 31. Tag zum Zuge kommt. Dies gilt nicht bei abweichenden Regelungen eines allgemeinverbindlichen GAVs.

5.1.4. Kündigt der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer meldet sich krank, so muss der Arbeitgeber Kündigungsrisiko, welches immer besteht, wenn man Mitarbeitenden kündet, für die ersten 90 Tage selbst tragen.

5.1.5. Wichtig: 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

5.2. Zwingender Wortlaut für Ihren Arbeitsvertrag (gelb markiert)

Damit die Prämie unserer Kollektivkrankentaggeldversicherung nicht ins Unermessliche steigt, haben wir mit Ihnen als Arbeitgeber gemäss 5.1 besondere Bestimmungen vereinbart. Wenn Sie als arbeitsrechtlicher Arbeitgeber dieselbe Versicherungsdeckung inkl. Punkt 5.1 besondere Bestimmungen vertraglich mit Ihrem Mitarbeiter geregelt haben möchten, so müssen die folgenden Wortlaute zwingend in Ihren Arbeitsvertrag übernommen werden, ansonsten kann es zu Abweichungen betreffend des Leistungsanspruches kommen, welchen Sie als arbeitsrechtlicher Arbeitgeber selbst tragen müssen.

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.

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).

«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 Kollektivkrankentaggeldversicherung, 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 beim Arbeitgeber (Einsatzbetrieb) 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 Kollektivkrankentaggeldversicherung mit einer Leistung von 80% des durchschnittlichen Lohnes während 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen. Die allgemeinen Versicherungsbestimmungen 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.-.

Wichtig: 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. Bestimmungen betreffend Unfall

Der Mitarbeitende ist bei einer Unfallversicherungsgesellschaft gegen Berufsunfall - und wenn er mindestens 8 Stunden pro Woche arbeitet - gegen Nichtberufsunfall versichert. Die Leistungen der Versicherungsgesellschaft ersetzen die Lohnzahlungspflichten gemäss Art. 324a und 324b OR. Die Leistungen betragen 80% des durchschnittlichen Lohns. Um Anspruch auf die Leistungen der Versicherung zu haben, muss innert zwei Tagen ein Arztzeugnis vorgelegt werden. Die allgemeinen Versicherungsbestimmungen der Unfallversicherungsgesellschaft bilden einen integralen Bestandteil des Vertrages. Der höchstversicherte Verdienst beträgt CHF 12'350.00 pro Monat bzw. CHF 148'200.00 pro Jahr. Die Wartefrist beträgt zwei Tage.

Dem Arbeitgeber steht es frei, der angestellten Person die zwei Karenztage zu 80 - 100% des durchschnittlichen Lohnes sowie ab dem dritten Tag zusätzlich 20% des durchschnittlichen Lohnes freiwillig zu bezahlen. Vorbehalten bleiben abweichende Regelungen, falls das Arbeitsverhältnis einem GAV untersteht.

7. Lohn

Im Arbeitsvertrag mit der angestellten Person ist betreffend dem Lohn folgender Wortlaut festzuhalten: (gelb markiert)

Die Überweisung des Lohnes sowie die Abrechnung der Sozialabgaben an die zuständigen Stellen erfolgt durch PayrollPlus AG, Churerstrasse 160a, 8808 Pfäffikon SZ, Tel. 055 416 50 50, www.payrollplus.ch. Dadurch können beide Parteien von den vorteilhaften Konditionen der Kollektivversicherungen profitieren, und der Arbeitgeber hat viel weniger Aufwand.

Der arbeitsrechtliche Arbeitgeber ist derjenige, welche den Arbeitsvertrag hat, dieser

- ist und bleibt Schuldner des Lohnes, da PayrollPlus AG nur im Auftrage des Arbeitgebers den Lohn überweist.
- Ist In einem allfälligen arbeitsrechtlichen Verfahren verantwortlich gegenüber der angestellten Person betreffend dem Lohn, der Arbeitszeiterfassung, generell der Einhaltung der arbeitsvertraglichen, gesetzlichen, allfälligen GAV- und NAV- Bestimmungen hat

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. Vorteil bei Krankheit während Kündigungsfrist etc..

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.