

DER TOD DES ARBEITNEHMERS

Da es sich bei der Arbeitspflicht um eine persönliche Leistung handelt, sieht Art. 338 Abs. 1 OR vor, dass der Arbeitsvertrag mit dem Tod des Arbeitnehmers aufgelöst wird. Diese Folge tritt von Gesetzes wegen am Todestag ein, weshalb eine Kündigung weder durch den Arbeitgeber, noch durch die Erben nötig ist.

Ansprüche der Erben gegenüber dem Arbeitgeber

Mit dem Tod gehen alle Forderungen des Arbeitnehmers auf seine Erben über. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber ihnen den festen und variablen Lohn bis zum Todestag, die Gratifikation, die Lohnzuschläge, den Spesenersatz, die Vergütung für Erfindungen und Designs, den Schadenersatz und die Entschädigung für ungerechtfertigte fristlose oder missbräuchliche Entlassung zahlen muss (falls anwendbar). Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich auf das Konto des verstorbenen Arbeitnehmers, unter Abzug der Sozialbeiträge.

Im Gegensatz zu Geldforderungen gehen höchstpersönliche Rechte nicht auf die Erben über. Dabei handelt es sich zum Beispiel um den Anspruch auf ein Arbeitszeugnis oder um die Kompensation von Überstunden in Form von Freizeit, sofern die Kompensation in Form von Geld vertraglich ausgeschlossen wurde. Wenn die Parteien in Sachen Überstunden jedoch keine spezielle Regelung getroffen haben und das OR anwenden oder wenn sie die Vergütung der Überstunden mittels eines festen Betrags abgemacht haben, geht diese Forderung auf die Erben über.

Das Bundesgericht hatte noch nicht zu entscheiden, ob der Ferienanspruch ein höchstpersönliches Recht darstellt, welches beim Tod untergeht, oder ob es sich um eine Geldforderung handelt, die auf die Erben übergeht. Die Frage ist in der Lehre umstritten. Der Europäische Gerichtshof hat in einem kürzlich ergangenen Entscheid jegliche nationale Regelung ausgeschlossen, die den Untergang des Ferienanspruchs beim Tod des Arbeitnehmers vorsieht.

Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber den Erben

Schulden des Arbeitnehmers gehen im Moment des Todes ebenfalls auf die Erben über. So kann der Arbeitgeber zum Beispiel allfälligen Schadenersatz (für Verletzung der Treuepflicht, gerechtfertigte fristlose Entlassung, ungerechtfertigten Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle, etc.) fordern. Er kann zudem die Rückerstattung zuviel bezogener Ferien, die Bezahlung der Konventionalstrafe für die Verletzung eines Konkurrenzverbots oder die Abgeltung für Negativstunden des Arbeitnehmers verlangen, sofern Letztere nicht auf den Verzug des Arbeitgebers zurückzuführen sind.

Lohnnachgenuss

Hinterlässt der Arbeitnehmer einen Ehegatten, eine/n eingetragene/n Partner/in, minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, gegenüber denen er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, muss der Arbeitgeber diesen einen zusätzlichen Bruttolohn zahlen (zwei Monatslöhne, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als fünf Jahre gedauert hat). Der Gesetzgeber wollte damit den Anspruchsberechtigten während einer gewissen Zeit den Lebensunterhalt sichern.



Die Anspruchsberechtigten sind in zwei Kategorien aufgeteilt. Für die erste – d.h. der Ehegatte, der eingetragene Partner oder die eingetragene Partnerin und minderjährige Kinder – ist es nicht nötig, dass sie vom Verstorbenen tatsächlich finanziell unterstützt worden sind. Der Lohnnachgenuss wird nach Köpfen aufgeteilt.

Für die zweite Kategorie hingegen – d.h. andere Personen, gegenüber denen der Arbeitnehmer eine Unterstützungspflicht erfüllt hat – ist es unerlässlich, dass der Verstorbene sie tatsächlich finanziell unterstützt hat. Diese Unterstützung muss sich aus einer gesetzlichen, vertraglichen oder zumindest moralischen Pflicht ergeben. Volljährige Kinder, geschiedene Ehegatten, Eltern, Lebensgefährten und dessen/deren Kinder oder Geschwister können in diese zweite Kategorie fallen. Der Lohnnachgenuss wird auch für die zweite Kategorie nach Köpfen aufgeteilt, jedoch nur unter der Bedingung, dass keine Anspruchsberechtigten aus der ersten Kategorie vorhanden sind.

Der Anspruch auf Lohnnachgenuss ist unabhängig vom Erbrecht. Dies bedeutet, dass ein Angehöriger, welcher das Erbe ausschlägt, trotzdem Anspruch auf Lohnnachgenuss (oder einen Teil davon) hat.

Der Lohnnachgenuss ist nicht AHV-pflichtig und wird mit dem Tod des Arbeitnehmers fällig. Dies gilt auch, wenn sich der Arbeitnehmer in gekündigter Stellung befand oder nur durch einen befristeten Vertrag gebunden war. Der Arbeitgeber hat eine Liste der anspruchsberechtigten Personen zu erstellen und ihnen die entsprechende Summe direkt auszuzahlen.

Oktober 2016

