

# Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers – die persönliche Arbeitspflicht

> **Sofern vertraglich nichts anderes vereinbart wurde, hat der Arbeitnehmer seine Arbeit persönlich zu erbringen und hat weder das Recht noch die Pflicht, bei seiner Nichtverfügbarkeit einen Stellvertreter zu bestimmen (OR 321).**

Text: Cyrine Zeder, Mitglied der Geschäftsleitung Recht/Soziales/Unternehmensführung beim AM Suisse.

Es ist nicht möglich, alle Aufgaben eines Arbeitnehmers in einem Arbeitsvertrag bzw. einem allfälligen Stellenbeschrieb festzuhalten. Ein Arbeitnehmer muss sich neben den im Vertrag vereinbarten Haupttätigkeiten auch für Arbeiten zur Verfügung halten, welche nicht ausdrücklich in einem allfälligen Vertragswerk vereinbart sind, sich jedoch im Zusammenhang mit seiner Haupttätigkeit ergeben. Dazu gehören insbesondere Vorbereitungs-, Instandhaltungs- und Aufräumarbeiten. Die Zumutbarkeit von solchen Tätigkeiten hängt von der Art der Hauptpflicht sowie der Stellung des Mitarbeiters ab. Es empfiehlt sich, in Verträgen bzw.

Stellenbeschrieben eine «offene» Klausel zu integrieren, die besagt, dass dem Arbeitnehmer auch anderweitige im Zusammenhang mit der Tätigkeit stehende Arbeiten sowie administrative Büroarbeiten zugewiesen werden können.

Auch wenn ein Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht schlecht erfüllt, bleibt der Arbeitgeber zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet. Der Arbeitnehmer schuldet nämlich lediglich die zur Verfügungstellung seiner Arbeitskraft, jedoch keinen Arbeitserfolg. Sollte jedoch aus einer allfälligen Schlechterfüllung des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber ein Schaden zugefügt werden, so kann ein Arbeitnehmer unter Umständen bei Vorliegen von Absicht oder Fahrlässigkeit haftbar gemacht werden (vgl. OR 321e und 21.11 LGAV). Selbstverständlich kann mangelnde Arbeitsleistung auch als Grund für eine ordentliche Kündigung, jedoch kaum einmal als Grund für eine fristlose Kündigung ausreichen.

Da der Arbeitnehmer eine persönliche Arbeitspflicht hat, hat es Folgen, sollte der Arbeitnehmer ohne erklärbaren Grund (persönliche



**Auch wenn ein Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht schlecht erfüllt, bleibt der Arbeitgeber zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet.**

**Même si un travailleur s'acquitte mal de son obligation de travailler, son employeur reste tenu de lui verser son salaire.**

Leistungsverhinderung wie Krankheit, bewilligte Ferien etc.) seine Arbeitsstelle nicht antreten bzw. vorzeitig verlassen. Für eine solche Zeitspanne hat der Arbeitnehmer keinen Lohnanspruch und kann gegebenenfalls gemäss OR 337d bzw. 67 LGAV zur Verantwortung gezogen werden.

Nach dem Gesagten kann somit geschlossen werden, dass, entgegen den meisten anderen Vertragsarten, als Kern des Arbeitsvertrages die persönliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers steht. Diese darf oder muss er bei einer Verhinderung nicht an jemand anders delegieren. ■

## L'obligation principale du travailleur : travailler en personne

> **En l'absence d'un accord contractuel contraire, le travailleur doit exécuter son travail en personne et n'a ni le droit, ni l'obligation de désigner un remplaçant s'il n'est pas disponible (CO 321).**

Texte : Cyrine Zeder, membre de la direction et directrice Droit / affaires sociales / gestion de l'entreprise chez AM Suisse.



Cyrine Zeder

Ses tâches ne peuvent pas toutes être consignées dans un contrat de travail ou une description de poste éventuelle. Il doit se tenir prêt à exécuter, en sus des activités principales convenues dans son contrat, des missions qui, sans avoir fait l'objet d'un accord explicite, sont liées à ces activités. C'est notamment le cas des travaux de préparation, d'entretien

et de rangement, dont l'exigibilité dépend du type d'obligation principale incombant au collaborateur et de la position qu'il occupe. Il est recommandé d'inclure dans les contrats ou les descriptions de poste

une clause « ouverte » prévoyant la possibilité d'affecter au travailleur d'autres tâches liées à son activité ainsi que des travaux administratifs.

Même si un travailleur s'acquitte mal de son obligation de travailler, son employeur reste tenu de lui verser son salaire. Le travailleur doit en effet uniquement mettre sa force de travail à disposition de l'employeur. Il n'est pas obligé de bien travailler. Il peut cependant, si son employeur subit un dommage parce qu'il a mal travaillé, en être, selon les circonstances, tenu pour responsable dès lors qu'il l'a causé volontairement ou par négligence (cf. CO 321e et 21.11 CCNT). Une prestation de travail insuffisante peut aussi naturellement justifier un licenciement ordinaire, mais rarement un licenciement immédiat.

L'obligation qui incombe au travailleur de s'acquitter en personne de ses tâches a des conséquences s'il n'entre pas en fonction ou qu'il quitte son poste prématurément sans motif explicite (par un empêchement personnel de prêter pour cause, notamment, de maladie ou de vacances autorisées). Lorsqu'il le fait, il n'a pas le droit d'exiger un salaire et sa responsabilité peut, le cas échéant, être engagée en vertu des articles 337d CO et 67 CCNT.

En conclusion, contrairement aux autres types de contrats, le contrat de travail est axé sur la prestation personnelle du travailleur. Celui-ci ne peut ni ne doit la déléguer à quelqu'un d'autre en cas d'empêchement. ■