

Die Sorgfaltspflicht gemäss OR 321a und 21.1 LGAV

> **Der Arbeitnehmer hat die Pflicht sorgfältig zu arbeiten, doch wo gearbeitet wird, passieren Fehler. Deshalb stellt sich unweigerlich die Frage, ab wann ein Arbeitnehmer bei Vorliegen eines allfälligen Fehlers für diesen verantwortlich gemacht werden kann. Das OR bzw. auch der LGAV verlangt, dass der Arbeitnehmer sorgfältig arbeitet. Dies beinhaltet zwei Punkte.**

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

Zum einen muss der Arbeitnehmer die ihm übertragene Arbeit unter vollem Einsatz seiner Kräfte, mit bester Anstrengung und voller Konzentration ausführen und dabei die Weisungen seines Arbeitgebers befolgen. Zum zweiten hat er die Arbeitsgeräte des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und das Arbeitsmaterial sorgfältig zu behandeln.

Doch was bedeuten diese offenen Formulierungen, wo setzt man den Massstab an, ob ein Arbeitnehmer nun sorgfältig gearbeitet hat oder

nicht? Gemäss Art. 321e OR bzw. Art. 21.11 LGAV können zwei Voraussetzungen entnommen werden, welche gegeben sein müssen, damit der Arbeitnehmer allenfalls zur Haftung eines Schadens herangezogen werden kann. Dabei kommt es auf die Art des Arbeitsverhältnisses an und auf die Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, soweit sie der Arbeitgeber kennt oder hätte kennen sollen.

1. Art des Arbeitsverhältnisses: Ein Arbeitnehmer hat die Sorgfalt bei der Arbeit an den Tag zu legen, welche man vom Arbeitnehmer für die betreffende Arbeit verlangen kann. Dabei versucht man, einen objektiven Massstab anzusetzen. Also, ob es bei der Ausführung der Arbeit durch eine durchschnittliche Person in diesem Beruf und der Anwendung der nötigen Sorgfalt möglich gewesen wäre, den Fehler zu verhindern.
2. Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers. Hier wird nun ein subjektiver Massstab angewendet. Also, ob der Fehler vermeidbar gewesen wäre, wenn der betreffen-



Ein Arbeitnehmer hat die Sorgfalt bei der Arbeit an den Tag zu legen, welche man von ihm für die betreffende Arbeit verlangen kann.

Dans le cadre de son travail, un travailleur est tenu de faire preuve de la diligence qu'on est en droit d'exiger de lui pour le travail en question.

de Arbeitnehmer die ihm zumutbare Sorgfalt angewendet hätte. Dabei muss aber der Arbeitgeber die entsprechenden Fähigkeiten oder Eigenschaften des Arbeitnehmers gekannt haben oder bei zumutbaren Abklärungen hätte kennen sollen.

Falls also der Arbeitnehmer die nötige Sorgfalt sowohl in objektiver wie auch subjektiver Betrachtungsweise vermissen liess, kann er bei Vorliegen eines Schadens und bei einer absichtlichen oder fahrlässigen Zufügung zum Ersatz verpflichtet werden. ■

Le devoir de diligence selon l'art. 321a CO et l'art. 21.1 de la CCNT

> **Le travailleur est tenu d'effectuer son travail « avec soin ». Toutefois, qui dit travail dit erreurs possibles. D'où l'inévitable question : lorsqu'une erreur se produit, quand le travailleur peut-il en être tenu responsable ? Le CO, tout comme la CCNT, stipule que le travailleur doit travailler « avec soin », c'est-à-dire de manière consciencieuse. Cela signifie deux choses.**



Cyrine Zeder

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

D'une part, le travailleur doit exécuter le travail qu'on lui confie en y mettant toutes ses forces, en consentant un maximum d'efforts et de concentration, tout en suivant les

directives de son employeur. D'autre part, il est tenu d'utiliser les outils de travail de son employeur de façon appropriée et d'utiliser le matériel avec soin.

Mais que signifient ces formulations un peu vagues ? Comment

détermine-t-on si un travailleur a effectué ou non son travail avec soin ? Selon l'art. 321e CO et l'art. 21.11 CCNT, deux critères sont requis pour déterminer si le travailleur doit répondre d'un dommage : d'une part, le type de contrat de travail ; d'autre part, les aptitudes et qualités du travailleur, dans la mesure où l'employeur les connaît ou aurait dû les connaître.

1. Type de contrat : dans le cadre de son travail, un travailleur est tenu de faire preuve de la diligence qu'on est en droit d'exiger de lui pour le travail en question. Pour ce, on essaie d'appliquer des critères objectifs. Autrement dit, de déterminer s'il aurait été possible d'empêcher que l'erreur se produise lors de l'exécution de ladite tâche par un individu moyen exerçant cette profession et en faisant

preuve de la diligence nécessaire.

2. Aptitudes et qualités du travailleur. Pour ceci, des critères subjectifs sont utilisés. Autrement dit, il s'agit de déterminer si l'erreur aurait pu être évitée si le travailleur concerné avait fait preuve de la diligence qu'on était en droit d'exiger de sa part. Pour ce, l'employeur aurait dû connaître les aptitudes et qualités du travailleur ou aurait dû les connaître en faisant les vérifications exigibles.

Si le travailleur n'a pas travaillé de manière aussi consciencieuse que nécessaire, tant d'un point de vue objectif que subjectif, il peut être tenu, lors de la survenue d'un dommage et lorsqu'un dommage est causé intentionnellement ou par négligence, de répondre de celui-ci. ■