

Die Pflicht zur Leistung von Überstunden gemäss 321c OR und 21.9 LGAV

> Grundsätzlich verpflichtet sich ein Arbeitnehmer mittels eines Einzelarbeitsvertrags, seine Arbeitskraft für die vereinbarte Stundenzahl zur Verfügung zu stellen.

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

Somit erfüllt der Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht, wenn er die vereinbarten Stunden arbeitet. Nun ist es aber in der Praxis oft so, dass aufgrund diverser Faktoren wie beispielsweise Verzögerungen infolge defekter Maschinen oder Aufträge, die unbedingt erledigt sein müssen, die vereinbarte Stundenanzahl zur Erledigung der anfallenden Arbeiten nicht ausreicht. In diesen Ausnahmesituationen kann ein Arbeitnehmer unter den nachfolgend aufgeführten Voraussetzungen verpflichtet werden, Mehrstunden, sogenannte Überstunden (Achtung: sind nicht dasselbe wie Überzeitstunden) zu verrichten.

Überstunden müssen vom Arbeitnehmer grundsätzlich geleistet werden, wenn sie notwendig sind:

1. Grundsätzlich sind Überstunden nur in sachlich begründeten Ausnahmesituationen, um den normalen Betrieb aufrechtzuerhalten oder



Ein Arbeitnehmer kann nur zur Leistung von Überstunden verpflichtet werden, wenn er physisch und psychisch in der Lage ist, solche zu leisten.

Un travailleur ne peut être tenu d'effectuer des heures supplémentaires que s'il est physiquement et psychiquement en mesure de le faire.

Verpflichtungen des Unternehmens gegenüber Kunden nachzukommen, zulässig. Nicht notwendig sind somit Überstunden, wenn die Arbeiten auch am darauffolgenden Tag erledigt werden können oder nur notwendig sind, weil der Arbeitgeber über längere Zeit über zu wenig Personal verfügt.

2. Weiter kann ein Arbeitnehmer nur zur Leistung von Überstunden verpflichtet werden, wenn er physisch und psychisch in der Lage ist, solche zu leisten. Dies dürfte regelmässig nicht der Fall sein, wenn ein

Arbeitnehmer teilweise krankgeschrieben ist oder zurückkommt aus einem Burnout oder Ähnlichem.

3. Und zum Schluss muss der Arbeitnehmer Überstunden nur leisten, wenn sie ihm zugemutet werden können. Dabei muss die Zumutbarkeit nicht generell, sondern individuell auf den konkreten Fall hin betrachtet werden. Wenn also bei einem Arbeitnehmer private Verpflichtungen höher einzustufen sind als Arbeitgeberinteressen, dann muss der Arbeitnehmer die Überstunden trotz Notwendigkeit und

Leistungsvermögen nicht leisten. Solche höher zu gewichtenden privaten Verpflichtungen des Arbeitnehmers sind beispielsweise Arzttermine, Trainerverpflichtungen im Jugendclub etc.

Sind also die oben genannten drei Voraussetzungen gegeben ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Überstunden zu leisten, auch wenn er dies nicht will. Im Zusammenhang mit Überstunden ist zu beachten, dass es auch noch Überzeitstunden gibt. Überzeit liegt trotz der oftmals falsch verwendeten Alltagsterminologie erst vor, wenn diejenigen Arbeitnehmer, welche dem Arbeitsgesetz unterstehen, die sogenannte Grenze der gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 45 h/Woche bzw. 50 h/Woche überschreiten. Dass Überstunden und Überzeit unterschieden werden müssen, beruht im Wesentlichen auf zwei Gründen, nämlich zum einen, dass Überzeitstunden einer maximalen Jahresgrenze unterworfen sind, Überstunden jedoch nicht. Zum anderen sind die gesetzlichen Entschädigungsformen von Überstunden und Überzeitstunden nicht dieselben. Bezüglich der Entschädigung von Überstunden erfahren Sie in einer der nächsten Ausgaben mehr. ■

L'obligation d'effectuer des heures supplémentaires en vertu des articles 321c CO et 21.9 CCNT

> À la base, un travailleur s'engage, via un contrat individuel de travail, à mettre à disposition sa force de travail pour un nombre d'heures convenu.

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

Un travailleur qui effectue le nombre d'heures convenu remplit donc ses obligations professionnelles. Mais il est fréquent que le nombre d'heures convenu soit insuffisant pour accomplir toutes les tâches en raison de divers facteurs, comme p. ex. des retards dus à des défauts de machines ou des commandes à honorer impérativement. Dans ces cas exceptionnels, le travailleur peut, dans les conditions exposées ci-après, être tenu d'effectuer des « heures supplémentaires »

(à ne pas confondre avec le « travail supplémentaire »).

De façon générale, les heures supplémentaires doivent être effectuées par le travailleur si ces trois conditions sont remplies :

1. Elles sont nécessaires.

En principe, elles ne sont autorisées que dans des situations exceptionnelles dûment justifiées pour maintenir l'exploitation normale ou faire face aux engagements de l'entreprise vis-à-vis des clients. Elles ne sont donc pas nécessaires si les tâches peuvent être effectuées le jour suivant ou parce que l'employeur manque de personnel pendant une période prolongée.

2. En outre, un travailleur doit être physiquement et psychiquement en mesure d'effectuer ces heures supplémentaires. Cela pourrait ne pas

être le cas si un travailleur est régulièrement déclaré malade ou s'il revient d'un burn-out, p. ex.

3. Enfin, il n'a à effectuer des heures supplémentaires que si ce travail peut être exigé de lui. L'exigibilité ne doit pas être considérée de manière générale, mais concrètement et au cas par cas. Si les obligations privées d'un travailleur sont supérieures aux intérêts de l'employeur (p. ex. un rendez-vous médical, un engagement en tant qu'entraîneur dans un club pour jeunes, etc.), le travailleur n'est pas tenu d'effectuer les heures supplémentaires, même si elles sont nécessaires et dans ses capacités.

Si les trois conditions ci-dessus sont remplies, le travailleur ne peut refuser d'effectuer des heures supplémen-

taires, même s'il ne le veut pas. Les « heures supplémentaires » ne doivent pas être confondues avec le « travail supplémentaire ». Souvent employée à mauvais escient, la notion de travail supplémentaire n'intervient que lorsque les travailleurs soumis à la loi sur le travail dépassent la durée maximum légale de la semaine de travail, soit 45 heures ou 50 heures par semaine. La distinction entre heures supplémentaires et travail supplémentaire s'appuie essentiellement sur deux raisons : d'une part, le travail supplémentaire est soumis à une limite annuelle maximale. D'autre part, les formes d'indemnisation légales des heures supplémentaires ne sont pas les mêmes que celles du travail supplémentaire. L'indemnisation des heures supplémentaires sera abordée plus en détail dans une prochaine édition. ■