

Merkblatt: Kettenarbeitsvertrag

22.10.2015

Frage:

Wann liegen unzulässige Kettenarbeitsverträge vor? Welches sind die Rechtsfolgen?

Antwort FAQ-Text:

a. Unzulässige Kettenarbeitsverträge

Oft werden mehrere befristete Arbeitsverträge aneinandergereiht, um Bestimmungen zu umgehen, die dem Arbeitnehmerschutz dienen. Dabei handelt es sich etwa um Vorschriften zu den Kündigungsfristen, zu den Sperrfristen oder zur Probezeit. Dieses Vorgehen ist rechtsmissbräuchlich und nicht zulässig. Eine Umgehungsabsicht wird nicht verlangt. Es reicht, wenn für das atypische Handeln der Parteien kein vernünftiger Grund ersichtlich ist. Bei bloss zwei aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen ist in aller Regel nicht von einer Gesetzesumgehung auszugehen. Ab dem dritten aufeinanderfolgenden Arbeitsvertrag kommt es auf den Einzelfall an. Zu berücksichtigen ist dabei etwa der Unterbruch, der zwischen zwei Arbeitsverträgen liegt. Längere Unterbrüche lassen vermuten, dass ein neuer Vertrag abgeschlossen wurde (vgl. BGE 112 II 51).

b. Rechtsfolge bei unzulässigen Kettenarbeitsverträgen

Unzulässige Kettenarbeitsverträge werden in **einen** einheitlichen unbefristeten Arbeitsvertrag umgedeutet. Entsprechend löst ein neuer Arbeitsvertrag beispielsweise keine neue Probezeit aus. Dies ist etwa bei einer Kündigung während Krankheit (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR) von Bedeutung, da die Sperrfristen erst nach Ablauf der Probezeit zu beachten sind. Die Anstellungsdauer beginnt auch nicht neu zu laufen, was insbesondere bei der Bestimmung der Kündigungsfrist (Art. 11 GAV Personalverleih), bei der Feiertagsentschädigung (Art. 14 Abs. 1 GAV Personalverleih) oder bei der beruflichen Vorsorge (Art. 31 Abs. 2 GAV Personalverleih) von Bedeutung ist.

c. Zulässige Kettenarbeitsverträge

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts liegt dann keine Gesetzesumgehung vor, wenn für den Abschluss mehrerer aufeinanderfolgender befristeter Verträge

- ein sachlicher Grund besteht (objektives Kriterium) und
- seitens des Arbeitgebers nicht bezweckt wird, die Anwendung der Bestimmungen über den Kündigungsschutz zu umgehen oder das Entstehen von Rechtsansprüchen, die von der Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, zu verhindern (subjektives Kriterium)

Als sachliche Gründe gelten etwa saisonale Anstellungen oder Fälle, in denen sich der Arbeitnehmer selbst nur kurzfristig binden will.

Bei Fragen wenden Sie sich an unseren Rechtsdienst unter 044 388 95 75 oder legal@swissstaffing.ch.