

Änderungskündigung

Ich stehe im 42. Dienstjahr und werde in einigen Monaten 62 Jahre alt. Dem Betrieb geht es nicht gut und einige Mitarbeiter wurden schon entlassen.

Meine Kündigungsfrist wurde vor einiger Zeit von sechs auf drei Monate gekürzt. Es ist beabsichtigt, diese auf einen Monat herabzusetzen. Ausserdem rechne ich damit, dass mein Lohn um etwa 20% gekürzt werden könnte. Muss ich dies annehmen und wie soll ich mich verhalten?

Eine Verschlechterung der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen kann der Arbeitgeber gegen Ihren Willen nicht einseitig durchsetzen. Erklären Sie sich mit einer weiteren Verkürzung der Kündigungsfrist und einer Lohnkürzung nicht ausdrücklich einverstanden, hat der Arbeitgeber drei Möglichkeiten:

- Er verzichtet auf die von ihm gewünschten Anpassungen der Arbeitsbedingungen.
- Er löst das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Kündigungsfrist endgültig auf.
- Er kündigt den geltenden Arbeitsvertrag unter Beachtung der Kündigungsfrist von drei Monaten und offeriert Ihnen gleichzeitig einen neuen Vertrag mit seinen Vorstellungen angepassten Bedingungen (Änderungskündigung).

Änderungskündigungen sind grundsätzlich zulässig und bei Beachtung bestimmter Regeln nicht missbräuchlich. Dem Arbeitnehmer wird die Möglichkeit eingeräumt, die ihm unterbreiteten Vertragsänderungen innert einer festgelegten Frist zu akzeptieren.

Er erhält die Zusicherung, dass in diesem Fall das Arbeitsverhältnis weitergeführt wird. Stimmt der Arbeitnehmer zu, ist die Vertragsänderung zustande gekommen. Sie darf aber frühestens auf den ersten Tag nach Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft treten, andernfalls ist die Kündigung missbräuchlich. Missbrauch wird vom Bundesgericht auch dann angenommen, wenn für eine Änderungskündigung weder betriebliche noch marktbedingte Gründe sprechen. Sodann liegt Missbräuchlichkeit auch dann vor, wenn die Änderungskündigung als Druckmittel verwendet wird, um den Arbeitnehmer zu veranlassen, z. B. einer sofortigen

Résiliation sous réserve de modification

J'ai 42 ans de service et j'aurai 62 ans dans quelques mois. L'entreprise est en difficulté et quelques collaborateurs ont déjà reçu leur lettre de licenciement.

Il y a quelques temps déjà, mon délai de congé a été raccourci de six à trois mois. Il est prévu de le diminuer à un mois. En outre, je m'attends à ce que mon salaire diminue de 20%. Dois-je accepter cette situation et comment dois-je me comporter?

L'employeur ne peut pas vous imposer unilatéralement une "détérioration" des conditions de travail actuelles contre votre gré. Si vous n'acceptez pas expressément une nouvelle diminution du délai de congé et une réduction de salaire, l'employeur dispose de trois solutions:

- Il renonce aux adaptations des conditions de travail qu'il désirait imposer.
- Il résilie définitivement le contrat de travail en respectant le délai de congé.
- Il résilie le contrat de travail en vigueur en respectant le délai de congé de trois mois et vous propose en même temps un nouveau contrat avec les conditions adaptées à ses vœux (résiliation sous réserve de modification).

Les résiliations sous réserve de modification sont en principe admissibles et ne représentent pas d'abus, sous réserve du respect de certaines règles. L'employé a la possibilité d'accepter les modifications du contrat qui lui sont proposées dans un délai déterminé. Il a la certitude que, dans ce cas, les rapports de travail sont maintenus. Si l'employé accepte, le nouveau contrat devient effectif. En revanche, il ne peut entrer en vigueur que le premier jour après échéance du délai de congé, à défaut de quoi la résiliation est abusive. Le Tribunal fédéral admet également l'abus lorsque la résiliation sous réserve de modification n'est justifiée pour des raisons économiques ou du marché. Ensuite, il y a également abus lorsque la résiliation sous réserve de modification est utilisée en tant que moyen de pression pour inciter l'employé par ex. à accepter une adaptation immédiate du salaire.

<p>Lohnanpassung zuzustimmen. In Ihrem Fall kann die Firma den schlechten Geschäftsgang geltend machen, um eine Herabsetzung des Lohnes zu rechtfertigen. Sofern daher der geltende Arbeitsvertrag unter Beachtung der Kündigungsfrist von drei Monaten aufgelöst werden sollte und Ihnen gleichzeitig ein neuer Vertrag mit einem tieferen Lohn sowie allenfalls einer nochmals verkürzten Kündigungsfrist angeboten wird und zudem die verschlechterten Bedingungen erst nach Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft treten würden, kann das Vorgehen Ihres Arbeitgebers rechtlich nicht beanstandet werden. Ihnen bleibt die Wahl, die Änderungen abzulehnen und damit eine definitive Auflösung des Arbeitsverhältnisses hinzunehmen.</p>	<p>Dans votre cas, l'entreprise peut faire valoir la mauvaise marche des affaires pour justifier la diminution du salaire. Ainsi et à condition que le contrat de travail valable soit résilié en respectant le délai de congé de trois mois, qu'en même temps l'on vous propose un nouveau contrat avec un salaire plus bas ainsi qu'un délai de congé encore diminué et qu'en outre, les conditions ainsi péjorées n'entreraient en vigueur qu'après échéance du délai de congé, la procédure de votre employeur est juridiquement inattaquable. Il vous reste le choix de refuser les adaptations et ainsi d'accepter la résiliation définitive de votre contrat de travail.</p>
--	---