

Gleitzeitguthaben

Bei meinem vormaligen Arbeitgeber hatte ich bei meinem Austritt ein Gleitzeitguthaben von ca.100 Stunden. Ich bin der Meinung, dass diese als Überstunden auszubezahlen sind.

Das Wesen der gleitenden Arbeitszeit liegt darin, dass der Arbeitnehmer - mit gewissen Einschränkungen - seine Arbeitszeit frei einteilen kann. Weil die Zeitautonomie bei Gleitzeitarbeit beim Arbeitnehmer liegt, muss dieser auch dafür sorgen, dass er die vereinbarte Arbeitszeit über einen bestimmten Zeitraum hinweg im Gleichgewicht hält. Gleitzeitguthaben sollten daher kein solches Ausmass erreichen, dass sie nicht innerhalb der Kündigungsfrist wieder ausgeglichen werden können. Ist ein Ausgleich bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich, verfällt die Arbeitsleistung grundsätzlich entschädigungslos.

Eine Entschädigung kommt dann in Frage, wenn betriebliche Bedürfnisse oder Weisungen des Arbeitgebers den Ausgleich bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zulassen. In diesem Fall liegen abgeltungspflichtige Überstunden vor. Daraus ergibt sich, dass Sie auf der Bezahlung dieser Mehrstunden nur beharren können, wenn Ihnen der Nachweis gelingt, dass es Ihnen unverschuldet verunmöglicht worden ist, das Gleitzeitguthaben auszugleichen. Dies setzt auch voraus, dass die früher geleisteten Mehrstunden entweder von Ihrem Arbeitgeber angeordnet oder betriebsnotwendig waren.

Avoirs sur l'horaire libre

Lorsque j'ai quitté mon précédent employeur, je disposais d'un avoir sur l'horaire libre d'env. 100 heures. A mon avis, il devrait m'être payé en tant qu'heures supplémentaires.

Le fait même du travail à horaire libre est que l'employé peut – avec certaines restrictions – répartir librement son temps de travail. Vu que l'autonomie du temps de travail avec horaire libre est en mains de l'employé, il doit également veiller à conserver l'équilibre du temps de travail contractuel sur une durée déterminée. Les avoirs de l'horaire libre ne devraient donc pas atteindre un volume ne pouvant être à nouveau équilibré durant le délai de congé. Si une compensation est impossible jusqu'à la fin du délai, la prestation de travail échoit en principe sans compensation.

Une indemnisation est envisageable lorsque les besoins de l'entreprise ou les directives de l'employeur rendent impossible la compensation jusqu'à la fin du délai de congé. Dans ce cas, les heures supplémentaires donnent droit à l'indemnisation. Il en résulte donc que vous ne pouvez insister sur le paiement des heures supplémentaires que si vous pouvez prouver que vous avez été empêché, sans faute de votre part, de compenser votre avoir de l'horaire libre. Ceci exige également que les heures supplémentaires fournies antérieurement aient été soit demandées par votre employeur, soit nécessaires à l'entreprise.