

Ratgeber

# Kein Vertrag: Habe ich Anrecht auf Lohnfortzahlung?

**Recht** Ich war über 15 Jahre regelmässig bei einer Dame als Putzhilfe tätig. Ich war offiziell angemeldet mit AHV etc., hatte aber keinen schriftlichen Vertrag. Im Herbst war ich einen Monat krank. Die Kinder der inzwischen demontierten Dame verweigerten mir während dieser Zeit den Lohn. Nun teilten sie mir von einem Tag auf den anderen mit, ich müsse ab sofort nicht mehr kommen. Muss ich das ohne Entschädigung akzeptieren?

Nein, Sie müssen das Vorgehen Ihrer bisherigen Arbeitgeberin nicht akzeptieren. Auch ohne schriftlichen Vertrag haben Sie Anspruch auf den gesetzlichen Lohnfortzahlungsschutz und die Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfristen, Vorgaben, die in Ihrem Fall klar verletzt wurden.

## Bestimmungen des Obligationenrechts

Sie standen seit 15 Jahren in einem Arbeitsverhältnis. Weil Sie keinen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, kommen auf Ihr Arbeitsverhältnis einerseits die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) zur Anwendung, andererseits aber auch der Normalarbeitsvertrag für das hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnis (NAV) Ihres Kantons. Nach Art.

16 Abs. des Normalarbeitsvertrags für das hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnis des Kantons Luzern z. B. haben Sie nach 15 Jahren Anspruch auf eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von vier Monaten (ab dem 16. Dienstjahr während

## Kurzantwort

Auch ohne schriftlichen Vertrag haben Sie Anspruch auf den gesetzlichen Lohnfortzahlungsschutz und die Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfristen. Versuchen Sie, die Situation ohne Gerichtsverfahren zu klären. Wenn keine akzeptable Lösung gefunden werden kann, können Sie sich an die Schlichtungsbehörde Arbeit des Kantons wenden. (red)

fünf Monaten). Sie haben somit Anspruch auf den Lohn während Ihrer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit im Spätherbst. Der Lohn für diesen Monat muss Ihnen nachbezahlt werden.

## Kündigungsfrist von drei Monaten

Nach Art. 22 Abs. 2 NAV Luzern beträgt die Kündigungsfrist ab dem 10. Dienstjahr drei Monate. Die Kündigung gilt jeweils nur auf Monatsende. Die ausgesprochene Kündigung wäre deshalb nur auf diesen Zeitpunkt gültig.

Sie wurden jedoch ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Tag auf den andern buchstäblich vor die Tür gestellt. Das stellt keine ordentliche, sondern eine fristlose Kündigung dar. Weil kein Grund ersichtlich ist,

welcher dieses Verhalten der Arbeitgeberin rechtfertigt, handelt es sich um eine sogenannte ungerechtfertigte fristlose Kündigung. Sie haben deshalb Anspruch auf Schadenersatz im Umfang des Lohnes während der hypothetischen Kündigungsfrist (also für die drei Monate Kündigungsfrist bis zum Ende des entsprechenden Monats). Überdies kann Ihnen das Gericht nach freiem Ermessen eine Art «Genugtuung» in der Höhe bis maximal sechs Monatslöhne zusprechen.

## Aussergerichtliche Einigung anstreben

Ich empfehle Ihnen, mit der Arbeitgeberin Kontakt aufzunehmen und die Situation ohne Gerichtsverfahren zu klären. Wenn keine akzeptable Lösung (Lohnnachzahlungen und

Entschädigung) gefunden werden kann, können Sie sich an die Schlichtungsbehörde Arbeit des Kantons wenden und Ihre Ansprüche auf dem Gerichtsweg einfordern.



**Lic. iur. Raetus Cattelan**  
RA, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht,  
Fellmann Tschümperlin Lötscher  
AG, Luzern, [www.fellmann-partner.ch](http://www.fellmann-partner.ch)

## Suchen Sie Rat?

**Schreiben Sie an:**  
Ratgeber «Luzerner Zeitung»  
Maihofstrasse 76, 6002 Luzern  
**E-Mail:** [ratgeber@luzernerzeitung.ch](mailto:ratgeber@luzernerzeitung.ch)  
Bitte geben Sie bei Ihrer Anfrage Ihre Abopass-Nummer an.