

Das kanadische Arbeitsrecht

Von Sven Walker - Rechtsanwalt bei Dale & Lessmann LLP, Toronto, Ontario, Kanada

Jeder in Kanada ansässige Unternehmer sollte sowohl mit den eigenen Rechten und Pflichten, als auch mit den Rechten und Pflichten seiner Arbeitnehmer vertraut sein. Die folgenden Ausführungen geben einen kurzen Überblick über jene Aspekte, welche ein Unternehmer bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern berücksichtigen sollte, wobei sich gegenständliche Zusammenfassungen ausschließlich auf nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitsverhältnisse bezieht.

Rechtliche Grundlagen des kanadischen Arbeitsrechts

Kanada ist ein Bundesstaat, bestehend aus zehn Provinzen und drei Territorien. Aus diesem Grund ist die Gesetzgebungskompetenz zwischen dem Bund und den Provinzen bzw. Territorien aufgeteilt. Im Unterschied zur Systematik des Arbeitsrechts im deutschsprachigen Raum, welches hauptsächlich bundesgesetzlich geregelt ist, liegt die Regelungskompetenz bezüglich der hier dargestellten Arbeitsverhältnisse in Kanada hauptsächlich bei den Provinzen und Territorien. Grundsätzlich resultiert das Arbeitsrecht der einzelnen Provinzen und Territorien aus einer Kombination von Gesetzgebung (legislation) und den Grundsätzen des kanadischen Richterrechts (common law). Aufgrund des Einflusses des französischen Kodifikationsrechts stellt die Provinz Quebec eine Ausnahme zu diesem System dar. In der hier geschilderten Übersicht liegt jedoch das Hauptaugenmerk auf dem kanadischen Common-law-System.

Der Arbeitsvertrag

Das konkrete Arbeitsverhältnis basiert grundsätzlich auf einem individuellen, mündlich oder schriftlich abgeschlossen, Vertrag. Es wird empfohlen, Arbeitsverträge schriftlich abzuschließen, da im Streitfall das zuständige Gericht mangels Schriftlichkeit den Vertragsinhalt festlegt. Um einerseits einer Festsetzung bzw. Interpretation der vertraglichen Vereinbarung durch das Gericht entgegen zu wirken und um andererseits eine allfällige gerichtliche Durchsetzbarkeit

sicherzustellen, sollte der Vertragsinhalt darüber hinaus möglichst genau und den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend festgelegt werden. Dies gilt auch für den Fall, dass mit einem Arbeitnehmer bereits außerhalb Kanadas eine vertragliche Vereinbarung abgeschlossen wurde. Auch ausländische Arbeitnehmer sind kanadischem Arbeitsrecht unterstellt, sofern diese in Kanada eine entsprechende Tätigkeit aufnehmen. Daher ist es nötig, einen weiteren, den kanadischen Bestimmungen entsprechenden, Arbeitsvertrag abzuschließen.

Desweiteren sollten alle relevanten Dokumente, die im untrennbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, wie z.B. Vereinbarungen von Sozialleistungen (benefits), Arbeitnehmer-Handbücher, Informationen bzgl. des Aktienbezugsrechts etc., dem Arbeitsvertrag im Unterfertigungszeitpunkt als Anlage(n) beigeschlossen werden.

Zwingende gesetzliche Vorschriften betreffend Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Grundsätzlich können die Parteien die wechselseitigen Rechte und Pflichten im Arbeitsvertrag frei regeln, wobei die vertragliche Vereinbarung bei sonstiger Nichtigkeit jedenfalls den in der jeweiligen Provinz gesetzlich normierten Mindeststandards entsprechen muss. Eine darüber hinausgehende Besserstellung des Arbeitnehmers ist selbstverständlich möglich.

In Ontario beispielsweise legt das Employment Standards Act (ESA) jene Grundsätze fest, denen ein Arbeitsvertrag entsprechen muss. Davon abweichende Vereinbarungen sind im Sinne obiger Ausführungen nur dann gültig, wenn diese die gesetzlich normierten Mindeststandards zugunsten des Arbeitnehmers übersteigen. Gesetzlich geregelt sind insbesondere Arbeitszeit, Urlaub, Überstunden, Mindestlohn, Vergütung für gesetzliche Feiertage, Mutterschutz sowie Elternzeit, Kündigungsfrist und

Abfindungszahlung im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Beendigung eines befristeten Vertrages

Mangels ausdrücklicher oder konkludenter Verlängerung eines befristeten Vertrages wird das betreffende Arbeitsverhältnis nach Zeitablauf automatisch beendet, ohne dass es einer expliziten Kündigungserklärung bedarf. Ein Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers besteht daher in solchen Fällen nicht. Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis durch einen Arbeitgeber mehrmals verlängert, so hat dies im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung zur Folge, dass dieser „Kettenvertrag“ als unbefristeter Dienstvertrag angesehen wird. Das Gericht kann daher im Sinne des Arbeitnehmers den Arbeitgeber zur Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist und/oder zur Leistung einer entsprechenden Abfindung verpflichten. Anzumerken ist jedoch, dass befristete Arbeitsverträge in Kanada jedenfalls als unüblich gelten und somit eine Ausnahme darstellen.

Beendigung eines unbefristeten Vertrages

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann durch ordentliche oder außerordentliche Kündigung beendet werden. Sofern kein sog. „triftiger Grund“ (termination „with cause“) vorliegt, welcher eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine entsprechende Kündigungsfrist einzuhalten. Durch diese Regelung soll dem betroffenen Arbeitnehmer die Arbeitssuche bis zur tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ermöglicht bzw.

erleichtert werden. Dem Arbeitgeber steht es frei, den Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen. Dieser kann den Arbeitnehmer jedoch ebenso auffordern, den Arbeitsplatz sofort zu verlassen. Sofern sich der Arbeitgeber für letztgenannte Möglichkeit entscheidet, ist dieser verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Abfindung (pay in lieu of notice) auszahlen,

deren Höhe dem Einkommen (inklusive Lohn und Zusatzleistungen) des Arbeitnehmers während der „Kündigungsfrist“ (reasonable period of notice) entsprechen muss.

Die Mindestdauer der Kündigungsfrist ist entweder vertraglich oder durch die jeweiligen Bestimmungen der kanadischen Provinzen und Territorien gesetzlich geregelt, wobei sich die Länge der Frist jeweils nach der konkreten Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers bemisst. Das ESA der Provinz Ontario sieht beispielsweise eine Kündigungsfrist (bzw. eine entsprechende Abfindung) im Ausmaß von 1 bis zu maximal 8 Wochen (für Mitarbeiter, die länger als 8 Jahre bei ihrem Arbeitgeber tätig waren) vor. Ungeachtet dieser Bestimmungen des ESA, kann der Arbeitnehmer dennoch in gewissen Fällen Klage gegen die vereinbarte Kündigungsfrist erheben, sofern die Frist entsprechend den Gesichtspunkten des common law als „nicht angemessenen“ anzusehen ist.

Unter Berücksichtigung des Alters des Arbeitnehmers, dessen Position im Unternehmen, der Beschäftigungsdauer, der Einkommenshöhe, der gesundheitlichen Verfassung sowie der Wahrscheinlichkeit einer gleichwertigen Anstellung in einem anderen Unternehmen, gewährt das Richterrecht eine über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Kündigungsfrist von 2 bis 4 Wochen pro geleistetem Arbeitsjahr im Unternehmen. Die Höchstgrenze für langjährige Arbeitnehmer beträgt 18 bis 24 Monate.

Die Festsetzung der Kündigungsfrist bzw. der Höhe der Abfindung nach den soeben dargestellten Grundsätzen durch das Gericht kann daher zu einer erheblichen finanziellen Belastung für den Arbeitgeber führen, sodass diesbezügliche Vereinbarungen in den schriftlichen Arbeitsvertrag einzuarbeiten sind, wobei jedenfalls den oben dargestellten gesetzlichen Mindestanforderungen entsprochen werden muss.

Sofern ein „triftiger Grund“ vorliegt, welcher eine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, ist der Arbeitgeber von der Gewährung einer Kündigungsfrist sowie von der Leistung einer Abfindungszahlung befreit. Der Begriff „triftiger Grund“ ist jedoch einschränkend auszulegen, sodass eine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter gleichzeitigem Anspruchsverlust des Arbeitnehmers nur in „Extremfällen“ gerechtfertigt sein wird. Auch vermag vereinzelt Fehlverhalten des Arbeitnehmers nur selten eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Jedenfalls als „wichtiger Grund“ ist beispielsweise Diebstahl, schwerwiegender Vertrauensbruch, bewusste Ungehorsamkeit, tätlicher Angriff oder sexuelle Belästigung anzusehen. Inkompetenz kann ebenfalls einen wichtigen Grund darstellen, wobei diese über die bloße „nicht zufrieden stellende Arbeitsleistung“ hinausgehen muss. Ökonomische Motive des Arbeitgebers stellen keinen wichtigen Grund dar, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen könnte.

Nachträgliche Änderung des Arbeitsvertrages

Während eines aufrechten Dienstverhältnisses ist es möglich, gegebenenfalls vertragliche Bestimmungen den geänderten Umständen anzupassen, wobei empfohlen wird, Änderungsmöglichkeiten bereits im Arbeitsvertrag festzulegen. Weiters sollte jede Vertragsänderung schriftlich vorgenommen, als solche bezeichnet und dem ursprünglichen Vertrag beigelegt werden. Während der Arbeitgeber berechtigt ist, geringfügige, betriebliche Änderungen jederzeit einseitig vorzunehmen, muss er beabsichtigte grundlegende Änderungen (fundamental changes), welche sich nachteilig auf die Stellung des Arbeitnehmers auswirken, wie beispielsweise die Änderung der Aufgabenstellung, der Beschäftigungsbedingungen oder des Entgelts, dem Arbeitnehmer ehest möglich zur Kenntnis

bringen und mit diesem erörtern. Weiters ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet eine adäquate Gegenleistung (additional consideration) für derartige Änderungen anzubieten. Als solche gelten beispielsweise Beförderungen, Aktienbezugsrechte, Lohnerhöhung oder Sondervergütungen. Sofern der Arbeitgeber nachteilige Änderungen des Arbeitsvertrages einseitig und ohne Erbringung einer entsprechenden Gegenleistung vornimmt, ist der Arbeitnehmer unter anderem berechtigt, Klage wegen ungerechtfertigter fristloser Kündigung gegen den Arbeitgeber zu erheben. Zudem ist davon auszugehen, dass das Gericht die vom Arbeitgeber einseitig vorgenommenen vertraglichen Änderungen für nichtig erklärt.

Arbeitszeit und Überstunden

Grundsätzlich beträgt die normale Arbeitszeit 40 Stunden / Woche. Die Vertragsparteien können davon abweichend eine längere Arbeitszeit vereinbaren, wobei dies jedoch voraussetzt, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Unterlagen dem Arbeitnehmer und dem (Arbeits-) Ministerium vorlegt. Grundsätzlich besteht unabhängig davon, ob es sich um Vollzeit- oder Teilzeitangestellte, Studenten oder Gelegenheitsarbeiter handelt, ein Anspruch auf Vergütung geleisteter Überstunden. In Ontario haben Arbeitnehmer ab der 45. Wochenstunde Anspruch auf Vergütung der geleisteten Überstunden, wobei jede Überstunde mit 150 % des vereinbarten Stundenentgelts abzugelten ist.

Für spezielle Industriezweige und Berufsgruppen sehen entsprechende Bestimmungen oftmals Sonderregelungen vor. Entsprechend dem ESA der Provinz Ontario haben beispielsweise Geschäftsführer und Abteilungsleiter keinen gesetzlichen Anspruch auf Abgeltung der geleisteten Überstunden.

Gesetzliche Feiertage in Kanada

- Neujahr
- Karfreitag

- Victoria Day (letzter Montag vor dem 24. Mai, sofern der 24. Mai nicht selbst auf einen Montag fällt)
- Canada Day (1. Juli)
- Labour Day (1. Montag im September)
- Thanksgiving (2. Montag im Oktober)
- Erster und zweiter Weihnachtsfeiertag (25. und 26. Dezember)

Darüber hinaus bestehen in den einzelnen Provinzen und Territorien weitere gesetzlich normierte Feiertage, deren Anzahl zwischen 1 (British Columbia) und 6 (Newfoundland and Labrador) variiert.

Urlaub

Es wird auch diesbezüglich empfohlen, im schriftlichen Arbeitsvertrag entsprechende Regelungen zu vereinbaren. So sollte beispielsweise zwischen bezahltem und unbezahltem Urlaub unterschieden werden. Der Vertragsfreiheit ist jedoch auch in diesem Zusammenhang durch die Normierung zwingender gesetzlicher Mindeststandards eine Grenze gesetzt. So hat ein Arbeitnehmer in Ontario z.B. entsprechend dem ESA ab einer Beschäftigungsdauer von 12 Monaten Urlaubsanspruch im Ausmaß von 2 Wochen, wobei die Vergütung 2 % des Jahres-Bruttogehalts pro Urlaubswoche beträgt.

Geltung grundlegender gesetzlicher Normen

Neben den einschlägigen arbeitsrechtlichen Normen, sind Arbeitgeber zur Einhaltung und Sicherung grundlegender gesetzlicher Garantien gegenüber ihren Arbeitnehmern verpflichtet. Vor allem ist das Diskriminierungsverbot uneingeschränkt gültig, sodass der Arbeitgeber zur Gleichbehandlung aller, auch künftigen Arbeitnehmer, verpflichtet ist. Daher ist jegliche Diskriminierung, zum Beispiel auf Grund der Rasse, der Religion, der Herkunft, der Nationalität, der Hautfarbe, der ethnischen Abstammung, der Staatsangehörigkeit, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Alters,

des polizeilichen Führungszeugnisses, des Familienstandes, der Familienverhältnisse oder wegen einer Behinderung des Arbeitnehmers ausnahmslos verboten. Weiters ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, jeglicher Belästigung von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz entgegen zu wirken. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Bedürfnisse eines behinderten Arbeitnehmers zu berücksichtigen, sofern dies in einem angemessenen Verhältnis zu den Interessen des Arbeitgebers steht. Alkohol- bzw. drogenabhängige Arbeitnehmer gelten in diesem Sinne ebenso als behindert, weshalb vom Arbeitgeber erwartet wird, deren Bedürfnissen, welche auf deren Behinderung zurück zu führen sind, in einem angemessenen Ausmaß entgegen zu kommen. Dazu zählen insbesondere die Gewährung von Urlaub, einer allfälligen Modifikation der Pflichten des Arbeitnehmers, sowie der Zugangsmöglichkeiten zu diversen Hilfestellungen, welche dazu dienen, die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers zu erhalten.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies bedeutet einerseits, entsprechende Sicherheitsausrüstungen zur Verfügung zu stellen und andererseits, bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, einen Beirat für Arbeitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz einzurichten, welcher die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften überwacht, die Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz ermittelt und gegebenenfalls diesbezüglich Empfehlungen ausspricht. Arbeitnehmer sind berechtigt, die Ausführung von gefährlichen Arbeiten zu verweigern. Dies gilt auch für solche Arbeiten die andere Arbeitnehmer in Gefahr bringen. Nach dem in Ontario geltenden *Occupational Health and Safety Act* ist die Verletzung der darin enthaltenen (Schutz-) Bestimmungen durch natürliche Personen mit einer Geldbuße von bis zu \$ 25.000,00 und/oder mit Freiheitsstrafe von bis

zu einem Jahr bedroht. Die Strafdrohung für einen Verstoß gegen diese Bestimmungen durch ein Unternehmen beträgt bis zu \$ 500.000,00.

Workers' Compensation

Ist ein Arbeitnehmer aufgrund eines Arbeitsunfalls bzw. -krankheit arbeitsunfähig, so ist diesem entsprechend den einschlägigen, Bezug habenden gesetzlichen Bestimmungen anstelle des Arbeitsentgelts ein sog. „Krankengeld“ zu gewähren (workers' compensation system). Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, ehest möglich nach Anstellung des ersten Vollzeit- oder Teilzeitarbeitnehmers die Teilnahme am workers' compensation system anzumelden. In manchen Provinzen sind jedoch Arbeitgeber deren Beschäftigte lediglich „risikoarme“ Tätigkeiten verrichten (z.B. Büroarbeit), nicht verpflichtet am workers' compensation system teilzunehmen. Die Anmeldung hat zur Folge, dass Arbeitgeber von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall bzw. -krankheit nicht gerichtlich in Anspruch genommen werden können. Das Recht auf Auszahlung von Krankengeld bleibt von einer allfälligen Anmeldung jedoch unberührt. Die Höhe der vom Arbeitgeber zu zahlenden Fonds-Prämie hängt von jenem Industriezweig, dem der Arbeitgeber angehört, bzw. von dessen Tätigkeitsbereich ab.

Schlussbemerkung

Wie soeben dargestellt, ist die arbeitsrechtliche Materie nicht zuletzt aufgrund der Vielzahl ihrer Rechtsgrundlagen (legislation, common law, Bundesrecht bzw. Gesetzgebung der einzelnen Provinzen und Territorien) äußerst komplex. Aus diesem Grund sollte jeder Unternehmer, insbesondere im Hinblick auf die weitreichende Bedeutung dieses Rechtsgebietes für jeden Arbeitgeber, bei Aufnahme seiner unternehmerischen Tätigkeit profunden rechtlichen Rateinholen bzw. allfällige Verträge durch einen erfahrenen Anwalt ausarbeiten lassen.

Dale & Lessmann LLP ist eine kanadische Wirtschaftskanzlei mit Sitz in Toronto. Wir beraten ausländische Investoren bei ihren Geschäftsaktivitäten in Kanada und darüber hinaus in der gesamten NAFTA-Region.

Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte Sven Walker:
Tel: (416) 369-7848
E-Mail: swalker@dalelessmann.com

Haftungsausschluss:

Dieser Artikel dient lediglich der Information unserer Mandanten und ist kein Ersatz für qualifizierte Rechtsberatung. Dale & Lessmann LLP übernimmt keine Haftung für den Inhalt dieses Artikels.