

Traducido por Andrés Javier Bello Hernández a solicitud de Tobos Abogados S.A.S.
Correo electrónico: andresjavierbelloh@gmail.com

CONTRATO DE TRABAJO

Entre

LA EMPRESA	SIKA AG, Tüffenwies 16-22 8048 Zúrich	Referida en adelante como el empleador
Y		
EL SEÑOR	Fabio Würmli, nacido el 18 de febrero de 1955 en quinto/TI	Referido en adelante como el empleado

1. Posición y Competencias del Empleado

El empleado es contratado como personal de laboratorio.

El alcance del trabajo incluye las siguientes tareas:

- Desarrollo de productos de resinas para la construcción
- Asesoramiento al portafolio
- Servicio de apoyo para nuestras filiales extranjeras de Sika
- Implementación de pruebas específicas

Lo referente al alcance de las tareas y competencias se encuentra en la descripción de la oferta laboral y en labores ejecutadas previas a este contrato.

El trabajo se realiza de acuerdo con las instrucciones especiales de los superiores, la dirección y requerimientos relevantes para la empresa.

Al empleado se le pueden asignar también otras tareas que competan con sus habilidades, y él puede con su consentimiento ser presentado a otras empresas con las que el empleador tiene relaciones económicas o legales.

2. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es definida por el reglamento de personal.

El fraccionamiento del horario de trabajo puede ser definido unilateralmente por el empleador con el fin de satisfacer los requerimientos de la labor contratada.

3. Inicio y culminación de la relación contractual

La relación contractual inicia el día primero de febrero de 1979.

Como periodos de notificación para finalización de la vinculación laboral se definen los siguientes plazos:

- Un mes en el primer año de la contratación.
- Dos meses a partir del segundo año de contratación.
- Tres meses a partir del décimo primer año de contratación.

Los primeros dos meses corresponden al periodo de prueba.

4. Obligaciones de responsabilidad y fidelidad

Traducido por Andrés Javier Bello Hernández a solicitud de Tobos Abogados S.A.S.
Correo electrónico: andresjavierbelloh@gmail.com

El Empleado se compromete a dedicar su potencial de trabajo al servicio de la empresa, a ejecutar sus correspondientes actividades concienzuda y prudentemente, y a guardar los intereses del empleador a su mejor saber y entender. Responsabilidades adicionales de cualquier naturaleza son solamente permitidas con el consentimiento escrito de la dirección. De acuerdo con la **OR 321 e**, el empleado es responsable de cualquier daño intencional o negligente que pueda causarle a la empresa.

5. Salario, horas extra, subsidio por hijos y seguro de vejez y por accidentes.

El Empleado recibe por sus actividades un salario mensual de [REDACTED] pagados al final de cada mes, al igual que un décimo tercer salario, cancelado al final del año calendario. Por ingreso o despido durante el año calendario, se cancelará la proporción correspondiente del décimo tercer salario al tiempo trabajado.

El pago de horas extra es definido de acuerdo con reglamento de personal.

El subsidio por hijos será fijado por el reglamento de personal.

La contribución legalmente requerida para el seguro de vejez y por accidentes, invalidez y pérdida de ingresos es deducida en cada salario.

6. Pagos por enfermedad, accidente, servicio militar obligatorio suizo y obligaciones civiles en tiempos de paz

Se encuentran vigentes los artículos 4, 5 y 6 del reglamento de personal. En caso de servicio activo, la dirección emitirá un reglamento especial.

7. Vacaciones

El empleado tiene el derecho de disfrutar de 15 días laborales (tres semanas) de vacaciones pagas.

8. Cesiones de salario

El empleado se compromete a no asumir ninguna obligación de asignación del salario a un tercero. Las condiciones para la gestión legal de cesiones son reservadas.

9. Acuerdo de confidencialidad

El empleado se compromete a mantener los secretos comerciales del Empleador ante otras empresas, inclusive cuando sea aplicable el último párrafo del numeral 1, tanto durante la vinculación laboral como después de la finalización del contrato de trabajo. El empleado se compromete específicamente a mantener en secreto el salario y compensaciones adicionales ante otros empleados y demás terceros. La violación del acuerdo de confidencialidad hace al empleado responsable de daños y perjuicios a la Empresa.

10. Prohibición de competencia

El Empleado acepta que él por su actividad tiene conocimiento de secretos del negocio y/o el círculo de clientes del Empleador. Él se compromete a no ejercer durante tres años después de la culminación de la vinculación contractual de acuerdo con la OR (356-360 TACHADO) 340, actividades comerciales que representen competencia para el Empleador, ni a nombre propio ni como accionista, ni de alguna otra manera.

Traducido por Andrés Javier Bello Hernández a solicitud de Tobos Abogados S.A.S.
Correo electrónico: andresjavierbelloh@gmail.com

Consistentemente, se aplica la prohibición a aquella área, en las cuales el Empleador se haya desempeñado. Desde un punto de vista objetivo, la prohibición de competencia aplica sobre el área de trabajo del Empleado durante la duración del contrato laboral.

También es aplicada la prohibición de competencia en el caso de que el Empleado se relacione con las empresas cercanas al Empleador, de acuerdo con el último párrafo del numeral 1.

El Empleado es merecedor de la multa convencional por violación de la prohibición de competencia, la cual asciende al salario recibido en el último año. Se reservan demás conceptos por daños y perjuicios.

11. Derecho de invención

En caso de que, dentro del alcance del trabajo del Empleado, mencionado en el numeral 1, se realice un desarrollo, investigación e invención, el Empleado no tiene derecho a un pago adicional a su salario de acuerdo con la OR (343 TACHADO) 332.

Para los demás Empleados aplica lo siguiente: las invenciones, que sean realizadas por un Empleado durante la ejecución de su trabajo, le pertenecen al Empleador. En caso de que la invención tenga un alcance relevante en términos económicos, el Empleado tiene derecho a una remuneración correspondiente. Para la definición de la remuneración, se debe tener en cuenta la participación del Empleador y el uso de la instalación comercial.

Basados en el último párrafo del numeral 1, la regulación sobre invenciones aplica también al Empleado para las empresas cercanas al Empleador.

12. Lugar de jurisdicción

El lugar de jurisdicción y realización es Zúrich.

13. Reglamento de personal

El reglamento de personal constituye una parte fundamental de este contrato de servicios. Cualquier consideración que no sea incluida en este contrato, los lineamientos de este reglamento son aplicables. El Empleado confirma la recepción del reglamento y que es de su conocimiento lo contenido en éste.

14. Consideraciones especiales

(VACÍO)

Este contrato tiene dos copias. El Empleado posee un ejemplar, así como el reglamento de personal. Este documento debe ser retornado al finalizar el contrato.

Lugar y fecha: Zúrich, 23 de octubre de 1978

FIRMA DEL EMPLEADO
(Firmado Ilegible)

FIRMA DEL EMPLEADOR
(Firmado Ilegible)

A R B E I T S V E R T R A G

zwischen

der Firma SIRA AG, Tüffenwies 16-22
8048 Zürich

nachstehend
als Arbeitgeber
genannt

und

Herrn Fabio Würmli, geb. 18.2.1955
Frau von Quinto/TI
Fräulein

nachstehend
als Arbeitnehmer
bezeichnet

1. Stellung und Aufgabenbereich des Arbeitnehmers

Die Anstellung erfolgt als Labormitarbeiter

Das Arbeitsgebiet umfasst vor allem:

- Entwicklung von Kunstharzprodukten für den Bau
- Sortimentbetreuung
- Servicearbeiten für unsere ausländischen Sika-Gesellschaften
- Durchführung spezieller Prüfverfahren

Bezüglich des Aufgaben- und Kompetenzbereiches wird auf die Stellenbeschreibung und die vorstehenden Ausführungen verwiesen.

Der Arbeitseinsatz erfolgt nach den speziellen Weisungen der Vorgesetzten, der Geschäftsleitung und nach den für die Firma massgeblichen Erfordernissen.

Dem Arbeitnehmer können auch andere, seinen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeiten zugewiesen werden, und er kann, mit seinem Einvernehmen, auch in anderen Firmen, welche dem Arbeitgeber wirtschaftlich und/oder juristisch nahe stehen, eingesetzt werden.

2. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist durch das Personal-Reglement festgesetzt.

Die darin festgelegte Einteilung der Arbeitszeit kann vom Arbeitgeber einseitig modifiziert werden, um den Erfordernissen des Betriebes zu genügen.

3. Beginn und Ende des Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis beginnt am 1. Februar 1979

Als Kündigungsfristen gelten:

- 1 Monat im ersten Anstellungsjahr
- 2 Monate vom 2. Anstellungsjahr an
- 3 Monate vom 11. Anstellungsjahr an

Die beiden ersten Monate gelten als Probezeit.

4. Sorgfalts- und Treuepflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, seine ganze Arbeitskraft in den Dienst der Firma zu stellen, die obliegenden Arbeiten gewissenhaft und mit Sorgfalt auszuführen und die Interessen des Arbeitgebers nach bestem Wissen und Können zu wahren. Nebenbeschäftigungen irgend welcher Art sind nur mit vorgängiger schriftlicher Zustimmung der Geschäftsleitung gestattet. Der Arbeitnehmer ist der Firma nach OR 321 e für allen Schaden verantwortlich, den er der Firma absichtlich oder fahrlässig zufügt.

5. Gehalt, Ueberzeit, Kinderzulagen und AHV

Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit ein Monatsgehalt von ~~CHF 1200.-~~ zahlbar jeweils am Ende eines Monats sowie ein 13. Monatsgehalt, zahlbar auf Ende des Kalenderjahres. Bei Ein- und Austritt während des Kalenderjahres wird der Anspruch auf das 13. Gehalt pro rata temporis ausbezahlt.

Ueberzeit gemäss Personalreglement

Die Kinderzulagen werden gemäss Personal-Reglement ausgerichtet.

Der gesetzlich vorgeschriebene Beitrag für AHV, Invalidenversicherung und Erwerbsersatzordnung wird jeweils vom Gehalt in Abzug gebracht.

6. Gehaltszahlung bei Krankheit, Unfall, schweizerischem obligatorischem Militärdienst und obligatorischem Zivilschutzdienst in Friedenszeiten.

Diesbezüglich gelten die Bestimmungen der Artikel 4, 5 und 6 des Personal-Reglementes. Für den Fall des Aktivdienstes trifft die Geschäftsleitung eine besondere Regelung.

7. Ferien

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf jährlich bezahlte Ferien von 15 Arbeitstagen. (3 Wochen)

8. Gehaltsabtretungen

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, keinerlei Abtretungsverpflichtungen für das Gehalt gegenüber einem Dritten einzugehen. Betreibungsrechtliche Vorschriften bleiben vorbehalten.

9. Geheimhaltungspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers und wenn er im Sinne von Ziffer 1 letzter Absatz in einer oder mehreren Firmen tätig wird, auch die Geheimnisse dieser Firma strikte zu wahren und dies sowohl während der Dauer des Anstellungsverhältnisses wie auch nach Ablauf des Arbeitsvertrages. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich insbesondere, den ihm ausgerichteten Lohn und allfällige zusätzliche Entschädigungen gegenüber Betriebsangehörigen und auch gegenüber Dritten geheim zu halten. Zuwiderhandlung gegen die Geheimhaltungspflicht machen schadenersatzpflichtig.

10. Konkurrenzverbot

Der Arbeitnehmer anerkennt, dass er durch seine Tätigkeit beim Arbeitgeber in die Geschäftsgeheimnisse und/oder den Kundenkreis des Arbeitgebers Einblick nimmt.

Er verpflichtet sich daher, für die Dauer von drei Jahren im Sinne von OR ~~356-360~~³⁴⁰ nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder auf den eigenen Namen ein mit dem Arbeitgeber konkurrenzierendes Geschäft zu betreiben oder in einem solchen sich irgendwie zu betätigen noch als Anteilhaber oder auf andere Weise sich zu beteiligen.

Räumlich bezieht sich das Verbot auf jenes Gebiet, für welches der Mitarbeiter Tätigkeit entfaltet hat.

In sachlicher Hinsicht bezieht sich das Konkurrenzverbot auf das Tätigkeitsgebiet des Arbeitnehmers während der Dauer des Arbeitsvertrages.

Wird der Arbeitnehmer im Sinne von Ziffer 1 letzter Satz auch in anderen Firmen, welche dem Arbeitgeber nahe stehen tätig, bezieht sich das vereinbarte Konkurrenzverbot auch auf diese Firmen.

Bei Verletzung des Konkurrenzverbotes verfällt der Arbeitnehmer in eine Konventionalstrafe in der Höhe des von ihm zuletzt bezogenen Jahressalärs. Eine weitere Schadenersatzpflicht bleibt vorbehalten.

11. Erfinderrecht

Sofern zum Arbeitsgebiet des Arbeitnehmers gemäss Ziffer 1 hiavor, auch Entwicklung, Forschung und Erfindung gehört, hat er neben seinem Gehalt keinen zusätzlichen Anspruch im Sinne von OR ~~349~~. 332

Für die übrigen Mitarbeiter gilt folgendes: Erfindungen, welche von einem Mitarbeiter im Rahmen des Arbeitsgebietes des Arbeitgebers gemacht werden, stehen dem Arbeitgeber zu. Falls die Erfindung von erheblicher wirtschaftlicher Tragweite ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf angemessene Vergütung. Bei der Festsetzung der Vergütung sind die Mitwirkung des Arbeitgebers und die Inanspruchnahme der Geschäftseinrichtung zu berücksichtigen.

Wird der Arbeitnehmer im Sinne von Ziffer 1 letzter Absatz auch in anderen Firmen, welche dem Arbeitgeber nahe stehen tätig, bezieht sich das hier vereinbarte Erfinderrecht auch auf diese Firmen.

12. Gerichtsstand

Gerichtsstand und Erfüllungsort ist Zürich

13. Personal-Reglement

Das Personal-Reglement bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Dienstvertrages. Sofern in diesem Vertrag nichts anderes festgehalten ist, gelten die Bestimmungen dieses Reglementes.

Der Arbeitnehmer bestätigt hiermit den Empfang dieses Reglementes und dass er von dessen Inhalt zustimmend Kenntnis genommen hat.

14. Besondere Bestimmungen

Dieser Vertrag ist im Doppel ausgestellt. Der Arbeitnehmer erhält ein Exemplar sowie das Personal-Reglement, das bei seinem Austritt wiederum abzugeben ist.

Ort und Datum Zürich, 23. Oktober 1978

Unterschrift
des Arbeitnehmers



Unterschrift
des Arbeitgebers

