

Ade merci!

ARBEITSRECHT Die fristlose Kündigung ist ein Notventil, welches nur in Ausnahmefällen ausgesprochen werden sollte – nämlich dann, wenn die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung kann den Arbeitgeber teuer zu stehen kommen.

TEXT JULIA GSCHWEND

Der Grat zwischen einer gerechtfertigten und einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung ist sehr schmal. Im Anschluss an eine fristlose Kündigung kommt es häufig zu einem Rechtsstreit. Die Gerichte haben dann zu beurteilen, ob eine fristlose Kündigung zu Unrecht erfolgt ist und falls ja, welche finanziellen Ansprüche dem gekündigten Arbeitnehmer zustehen. Die Gerichte stellen sehr hohe Anforderungen an die Rechtmässigkeit einer fristlosen Kündigung.

Gründe für eine fristlose Kündigung

Eine fristlose Kündigung ist jederzeit – also auch während den Sperrzeiten (Krankheit, Schwangerschaft, Militär) und vor Stellenantritt, während der Probezeit, bei befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen möglich. Sie darf jedoch nur aus wichtigem Grund ausgesprochen werden. Dieser liegt dann vor, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Der wichtige Grund muss objektiv geeignet sein, das gegenseitige Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu zerstören oder schwer zu erschüttern.

Gemäss geltender Rechtsprechung ist eine fristlose Kündigung dann zulässig, wenn entweder schwerwiegende Verfehlungen wie beispielsweise Straftaten am Arbeitsplatz, wiederholte oder generelle Arbeitsverweigerung, Verrat von Geschäftsgeheimnissen, Tätlichkeiten und Beleidigungen von Vorgesetzten oder Arbeitskollegen etc.) Anlass dazu geben. Sie ist ebenfalls zulässig, wenn trotz Verwarnung weniger schwerwiegende Verfehlungen wie etwa verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz, Wegbleiben ohne guten Grund, Verstoss gegen Weisungen etc. begangen werden. Schlechte Leistun-

gen des Arbeitnehmers rechtfertigen in der Regel keine fristlose Entlassung und eine unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers ist nie ein Grund für eine fristlose Entlassung.

Zeitpunkt der fristlosen Kündigung

Liegt ein wichtiger Grund vor, muss die fristlose Kündigung sofort ausgesprochen werden. Nach der Gerichtspraxis hat der Arbeitgeber nach einem Vorfall, der Anlass für eine fristlose Kündigung geben könnte, zwei bis drei Arbeitstage Zeit, um sich zu entscheiden, ob er fristlos kündigen will. Wird länger zugewartet, wird davon ausgegangen, dass die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar ist; eine verspätete fristlose Kündigung wird als ungerechtfertigt qualifiziert.

Was folgt? Gerechtfertigte...

Bei einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung ist das Arbeitsverhältnis am Tag der fristlosen Kündigung beendet und der Arbeitnehmer hat lediglich Anspruch auf Lohn bis zu diesem Tag und keine weiteren Lohnansprüche mehr. Erleidet der Arbeitgeber durch das Verhalten des Arbeitnehmers einen Schaden, so kann der Arbeitnehmer sogar schadenersatzpflichtig werden.

...und ungerechtfertigte fristlose Kündigung

Auch die ungerechtfertigte fristlose Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis sofort und es besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung. Der Arbeitnehmer hat jedoch Anspruch auf Ersatz dessen, was er bei ordentlicher Kündigung – unter Einhaltung der Kündigungsfrist – erhalten hätte. Er hat somit einen Ersatzanspruch auf den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist (inkl. anteilmässig 13. Monatslohn,



Gerechtfertigt oder nicht: Eine fristlose Kündigung darf immer nur aus einem wichtigen Grund erfolgen.

Bild: Depositphotos.com, AndreyPopov

Umsatzbeteiligung, Spesenentschädigung, etc.). Hinzu kommen Überstunden- und Ferienentschädigung, sofern der Arbeitnehmer bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses neben der Stellensuche nicht genug Zeit für den Ferienbezug hat.

Ebenfalls zu berücksichtigen sind hypothetische Sperrfristenstreckungen, wenn eine unbegründete fristlose Kündigung während einer Sperrfrist ausgesprochen wird. Ausserdem kann der Arbeitgeber zu einer Entschädigungszahlung im Umfang von maximal sechs Monatslöhnen verpflichtet werden. Über die Höhe einer solchen Entschädigung entscheidet das Gericht nach freiem Ermessen und unter Würdigung sämtlicher Umstände. Berücksichtigt wird dabei die Schwere des Verschuldens, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist und das Ausmass der Persönlichkeitsverletzung, welche die fristlose Kündigung beim Arbeitnehmer bewirkt. Unter den gleichen strengen Voraussetzungen wie der Arbeitgeber darf auch ein Arbeitnehmer fristlos kündigen. ■

DIE AUTORIN

Julia Gschwend, lic. iur., LL.M. ist Mitarbeiterin der Anwaltskanzlei Reber. Die Rechtsanwältin ist unter anderem spezialisiert auf Arbeits- und Mietrecht sowie auf Vertragsrecht.

julia.gschwend@reberlaw.ch

