

Es darf gekündigt werden Aber wie?



ROGER HERTEL CLAROFINANZ GMBH

RAPHAEL CIAPPARELLI BRACHER & PARTNER, ADVOKATUR UND NOTARIAT

Das Arbeitsrecht ist in der Schweiz in unterschiedlichen Erlassen geregelt. Je nach Branche und Arbeitgeber kommen Gesamtarbeitsverträge (GAV), Normalarbeitsverträge, öffentlich-rechtliche Bestimmungen, das Arbeitsgesetz mit seinen Verordnungen oder das Obligationenrecht (OR) zur Anwendung. Es muss deshalb bei jedem Arbeitsverhältnis zuerst bestimmt werden, welche Gesetzgebung Anwendung findet. Dieser Beitrag beschränkt sich auf die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des OR.

Ein Arbeitsverhältnis kann auf verschiedene Arten beendet werden. Die Schweiz kennt im Vergleich zu den Nachbarländern ein liberales Arbeitsrecht. Dieses sieht vor, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis grundsätzlich jederzeit vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber unter Einhaltung der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist, aber auch fristlos gekündigt werden kann. Wenn es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt, endet dieses mit Ablauf der vereinbarten Dauer automatisch, ohne dass eine Partei extra kündigen muss. Wenn der Arbeitnehmer stirbt, erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, für eine bestimmte Dauer den Lohn nachzuzahlen, wenn der Arbeitnehmer einen Ehegatten oder minderjährige Kinder hinterlässt (Art. 338 OR). Stirbt der Arbeitgeber, geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über. Eine weitere Möglichkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Aufhebungsvereinbarung.

Was muss bei einer Kündigung beachtet werden

Die Kündigung darf nicht missbräuchlich erfolgen. Missbräuchlich ist sie dann, wenn sie wegen persönlichen Eigenschaften des Mitarbeitenden (Herkunft, Alter, Geschlecht etc.) erfolgt, die mit der Leistung nichts zu tun haben; oder um die Entstehung von Ansprüchen des Mitarbeitenden zu verhindern bzw. weil dieser ihm zustehende Ansprüche (Lohn, Bonus, Überstunden etc.) geltend macht. Der Arbeitnehmer, dem missbräuchlich gekündigt wurde, kann während der Kündigungsfrist Einsprache erheben und eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen fordern. Wenn keine Einigung erzielt wird, kann der Arbeitnehmer während 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Ansprüche vor Gericht geltend machen.

Ausserdem gibt es diverse Sperrfristen (Unzeiten), während denen dem Arbeitnehmer nicht gekündigt werden darf. Solche Sperrfristen liegen gemäss Art. 336c OR vor, wenn der Arbeitnehmer Militärdienst leistet oder wegen Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig ist. Erkrankt der Arbeitnehmer erst nach der Kündigung bzw. während der Kündigungsfrist, verlängert sich das Arbeitsverhältnis um die Dauer der Krankheit und meistens auf das nächste Monatsende.

Die fristlose Kündigung hingegen kann jederzeit, also auch zur Unzeit, gültig ausgesprochen werden. Das Arbeitsverhältnis en-

det umgehend. Für eine fristlose Kündigung müssen jedoch wichtige Gründe vorliegen, welche die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen. Wenn die fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt war, kann der gekündigte Arbeitnehmer Ersatz für das verlangen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Darüber hinaus kann der gekündigte Arbeitnehmer eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen gerichtlich einfordern (Art. 337c OR).

Was ist hinsichtlich der Versicherungsdeckungen zu beachten?

Sovielältig wie die Kündigungsarten sind auch deren Auswirkungen auf die Versicherungsdeckungen des ausscheidenden Mitarbeiters. Der Gesetzgeber sieht eine Informationspflicht des Arbeitgebers vor; wir empfehlen allen Arbeitgebern, sich die Wahrnehmung dieser Pflicht vom austretenden Mitarbeitenden schriftlich bestätigen zu lassen – dies kann durch Quittierung eines Merkblattes oder durch schriftliche Information mittels Einschreiben oder A-Post Plus erfolgen. Das Fehlen einer Empfangsbestätigung kann für den Arbeitgeber im Streitfall massiv finanzielle Auswirkungen haben.

Obligatorische Unfallversicherung UVG

Das Bundesgesetz über die Obligatorische Unfallversicherung (UVG) sieht eine Nachdeckung von 31 Tagen nach Ende des Arbeitsverhältnisses vor oder nachdem der Arbeitnehmer das letzte Mal Anspruch auf mindestens die Hälfte seines Gehaltes hatte. Der Arbeitnehmende hat die Möglichkeit, während der Dauer dieser Nachdeckung die Unfallversicherung mit einer sogenannten Abredeversicherung um maximal sechs Monate zu verlängern (kostet ca. CHF 40 pro Monat). Der Vorteil dieser Deckung gegenüber der Unfalldeckung bei der privaten Krankenversicherung besteht darin, dass auch Taggeldleistungen sowie Erwerbsunfähigkeits- und Hinterlassenenrenten erbracht werden. Nicht notwendig ist der Versicherungsabschluss für Personen, die Arbeitslosentaggelder beziehen oder innerhalb der Nachdeckungsfrist eine neue Anstellung mit einem Pensum von mindestens acht Wochenstunden antreten. Taggeldbezüger sind automatisch bei der SUVA versichert.

UVG-Zusatzversicherung

Sofern der arbeitgebende Betrieb über eine UVG-Zusatzversicherung verfügt, hat die Arbeitnehmerin während 90 Tagen die Möglich-

keit, in die Einzelversicherung des zuständigen Versicherungsträgers überzutreten. Der Versicherer übernimmt die bestehenden Deckungen und muss eine vorbehaltlose Aufnahme gewähren. Die Prämien für diese Versicherung dürfen vom Versicherer individuell festgelegt werden.

Krankentaggeldversicherung

Die Krankentaggeldversicherung sorgt in der Praxis wohl für am meisten Gesprächsstoff. Sie ist von Gesetzes wegen nicht obligatorisch, kann jedoch dem Arbeitgeber aufgrund von gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen aufgezwungen werden. Beim Ausscheiden aus der Krankentaggeldversicherung kommt die gleiche Praxis wie bei der UVG-Zusatzversicherung zur Anwendung: Auch hier kann der Arbeitnehmer binnen 90 Tagen vorbehaltlos zur Einzelversicherung des zuständigen Versicherers wechseln. Der Versicherer übernimmt die bis dato geltende Wartefrist und ist berechtigt, die Prämie individuell festzu-

Wir empfehlen allen Arbeitgebern, sich die Wahrnehmung der Informationspflicht vom austretenden Mitarbeitenden schriftlich bestätigen zu lassen. Das Fehlen einer Empfangsbestätigung kann für den Arbeitgeber im Streitfall massive finanzielle Auswirkungen haben.

legen. Der Abschluss einer solchen Versicherung ist sehr kostspielig und lohnt sich in der Regel nur, wenn der Arbeitnehmende auf dem Versicherungsmarkt keine anderweitige oder nur eine Deckung mit diversen Vorbehalten findet.

Entgegen der weit verbreiteten Meinung, die Krankentaggeldversicherung ende automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses, besteht diese weiter, sofern der Arbeitnehmende vor Ende des Arbeitsverhältnisses erkrankt; dies gilt auch bei Erkrankung während der Kündigungsfrist. In diesem Fall stellt der Krankentaggeldversicherer für die Beurteilung der Leistungspflicht auf das Erkrankungsdatum ab, denn zu diesem Zeitpunkt gehört der ausscheidende Mitarbeitende noch zum Kreis der versicherten Personen. So erleben wir in der Praxis unzählige Fälle, in denen sich ein Arbeitnehmer nach einer ausgesprochenen

Kündigung krankschreiben lässt und dann in den Genuss von Krankentaggeldern der Versicherung kommt. Dadurch wird die Krankentaggeldversicherung des Unternehmens übermässig beansprucht, was in den Folgejahren zu teilweise massiven Prämien erhöhungen oder Kündigungen der Versicherungsverträge führt. Leider ist solchen Machenschaften trotz vertrauensärztlichen Untersuchungen und Case Managern nur sehr schwer beizukommen. Zudem springt kein anderweitiger Versicherungsträger ein, da erkrankte Personen im Sinne der Arbeitslosenversicherung als nicht vermittelbar gelten und folglich auch keinen Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung haben. Immer wieder passieren erstaunliche Spontanheilungen, sobald der betroffene Arbeitnehmende eine neue Anstellung gefunden hat ...

Berufliche Vorsorge BVG

Das Bundesgesetz über die Berufliche Alters- und Hinterlassenenvorsorge (BVG) sieht für ausscheidende Versicherte eine Nachdeckung für die Risiken Tod und Invalidität von einem Monat vor. Somit wird bei Austritt aus dem Unternehmen vorerst nur der Sparprozess gestoppt; Tod und Invalidität sind bis zum Eintritt in eine neue Vorsorgeeinrichtung oder während maximal einem Monat weiterhin versichert. Treten Mitarbeitende in ein neues Unternehmen ein, haben sie die Pflicht, die beste-

henden Vorsorgeguthaben (Freizügigkeitsleistungen) in das Vorsorgewerk des neuen Arbeitgebers einzubringen. Versicherte, die keine neue Anstellung haben, können wahlweise eine Freizügigkeitspolice abschliessen oder ein Freizügigkeitskonto eröffnen und die bestehenden Vorsorgeguthaben transferieren lassen. Bezüger von ALV-Taggeldern sind im Rahmen des Taggeldbezuges automatisch für Todesfall und Invalidität versichert. Hier gilt es zu beachten, dass während der Versicherungszeiten als Arbeitsloser keine Altersgutschriften angespart werden und sich das bei der Pensionierung zu erwartende Alterskapital entsprechend reduziert.

Die Schreibenden beraten Sie gerne bei rechtlichen und versicherungstechnischen Fragen hinsichtlich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Auch bei diesen Themen liegt der Teufel im Detail.