

Arbeitsrecht: Fragen zur fristlosen Entlassung

Herr Geiser beschäftigt Herrn Marti als Techniker. Herr Marti nahm sich vor drei Monaten und danach wieder vor zwei Monaten eigenmächtig und ohne Herrn Geiser zu informieren einige Tage frei. Die technischen Arbeiten konnten deshalb nicht erledigt werden. Beim zweiten eigenmächtigen Bezug von freien Tagen erwartet Herr Geiser Herrn Marti und teilt ihm schriftlich mit, dass dem Geschäft erhebliche Schäden entstehen, wenn nicht frühzeitig über Abwesenheiten informiert wird und dass er ihn beim nächsten unangekündigten Fehlen fristlos entlassen wird. Herr Marti wird daraufhin aufgrund seiner angespannten privaten und beruflichen Situation krankgeschrieben. Er erhält für fünf Tage ein Arztzeugnis ausgestellt, das er Herrn Geiser umgehend zustellt. Nach Ablauf der fünf Tage wird Herr Marti wieder krankgeschrieben und bleibt der Arbeit fern, ohne dass er aber Herrn Geiser weder sein weiteres Fernbleiben, noch die Tatsache eines erneuten Arztzeugnisses mitteilt. Herr Geiser erwägt deshalb die fristlose Entlassung.

Voraussetzungen der gerechtfertigten fristlosen Entlassung

Eine fristlose Entlassung ist nur aus wichtigen Gründen, d.h. bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Als solche Verfehlung gilt die Verletzung einer vertraglichen Pflicht, insbesondere der Arbeits- oder Treuepflicht. Verfehlungen müssen objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist, den Arbeitnehmer bis zum Ablauf des nächsten ordentlichen Kündigungstermins weiter zu beschäftigen.

In der Praxis werden dabei zwei Fälle von Verfehlungen unterschieden: Bei besonders krassen Verfehlungen (z. B. vorsätzliche Begehung einer schwereren Straftat gegen den Arbeitgeber, Verrat von Geschäftsgeheimnissen) ist eine fristlose Kündigung beim ersten Auftreten der Verfehlung gerechtfertigt. Bei anderen, kleineren Verfehlungen (z. B. Fernbleiben vom Arbeitsplatz, kleinere Beschimpfungen) muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vorerst eine zweite Chance einräumen. Dies geschieht dadurch, dass er ihn schriftlich verwarnet. In dieser Verwarnung muss nicht zwingend die fristlose Entlassung bei Wiederholung der Verfehlung angedroht werden, es sollte aber klar kommuniziert werden, dass das beanstandete Verhalten für den Arbeitgeber untragbar ist und eine Wiederholung mit Sanktionen verbunden ist. Ist ein genügend wichtiger Grund gegeben, so ist die fristlose Kündigung sofort (in der Regel innert 2–3 Tagen) auszusprechen. Wartet ein Arbeitgeber zu, so wird angenommen, dass es ihm zumutbar ist den Arbeitnehmer bis zum Ablauf des nächsten ordentlichen Kündigungstermins zu beschäftigen.

Fristlose Kündigung während der Erkrankung des Arbeitnehmers

Eine fristlose Entlassung ist jederzeit und insbesondere auch während der im Obligationenrecht (OR) genannten Sperrfristen möglich (z. B. Militär- oder Zivildienst, Krankheit, Unfall, Schwangerschaft usw.). Daher gilt grundsätzlich, dass auch während einer Erkrankung des Arbeitnehmers diesem grundsätzlich fristlos gekündigt werden könnte. Die Erkrankung eines Arbeitnehmers darf jedoch nie der Grund für eine fristlose Kündigung sein. Das OR sieht explizit vor, dass unverschuldete Arbeitsverhinderung (z. B. Krankheit) eine fristlose Entlassung nie rechtfertigt.

Folgen der fristlosen ungerechtfertigten Kündigung

Unabhängig davon, ob die fristlose Kündigung gerechtfertigt oder ungerechtfertigt war, wird das Arbeitsverhältnis damit aufgelöst. Wurde der Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes fristlos entlassen, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Weiter kann der Arbeitgeber auch verpflichtet werden, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung von bis zu maximal sechs Monatslöhnen zu bezahlen. Eine ungerechtfertigte fristlose Entlassung kann somit teuer werden.

Was ist zu tun?

Es lässt sich nie allgemein sagen, ob die Verfehlung die erforderliche Schwere erreicht und eine fristlose Kündigung somit gerechtfertigt ist. Herrn Geiser wird daher empfohlen aufgrund der nur kurzen Überlegungsfrist von zwei bis drei Tagen unverzüglich eine Fachperson zu kontaktieren, welche einschätzen kann, ob vorliegend ein genügend wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung von Herrn Marti besteht. Sicherlich nicht in Betracht kommt die fristlose Entlassung wegen der Krankheit von Herrn Marti. Dagegen hat die Fachperson zu prüfen, ob das erneute unentschuldigte Fernbleiben von der Arbeit im konkreten Einzelfall einen wichtigen Grund für die fristlose Entlassung von Herrn Marti darstellt. Auf jeden Fall ist vor einer fristlosen Entlassung besondere Vorsicht empfohlen.



Rechtsanwalt
Matthias Hotz, Frauenfeld,
Rechtskonsulent des TGV
www.bhz-law.ch