



Kündigungssperrfristen bei Krankheit des Arbeitnehmers (2003)

Kündigung während Krankheit

Immer wieder kommt es vor, dass Mitarbeiter nach erfolgter Kündigung behaupten, im Zeitpunkt der Kündigung krank gewesen zu sein. In der Regel belegen sie dies mit einem rückwirkend ausgestelltten ärztlichen Zeugnis. Sie erreichen damit die Nichtigkeit der Kündigung, weil eine während einer Krankheit ausgesprochene Kündigung aufgrund der in Art. 336c Abs. 1 lit. b OR geregelten Kündigungssperrfrist unzulässig ist. Es bleibt dem Arbeitgeber mithin nichts anderes übrig, als die Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist oder nach Genesung des Arbeitnehmers erneut auszusprechen. Bei mehreren aufeinanderfolgenden Krankheiten wird die Sperrfrist zudem jedes Mal in der gesamten Dauer neu ausgelöst. Insbesondere wenn eine (in der Regel über die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht hinausgehende) Krankentaggeldversicherung vorhanden ist, kann sich ein Arbeitnehmer auf diese Weise über lange Zeit Lohnfortzahlungen erschleichen.

Kündigung eines erkrankten Mitarbeiters nach Ablauf der Sperrfrist

Es ist somit heikel, wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter kündigen will, welcher krankheitsbedingt abwesend ist. Hier ist zuerst der Ablauf der Sperrfrist abzuwarten. Wann aber hat diese zu laufen begonnen? Bei Eintritt der Krankheit? Gemäss Praxis muss die Kündigungssperrfrist erst ausgelöst werden. Es braucht dazu eine unmissverständliche Erklärung des Arbeitgebers, dass er das Arbeitsverhältnis, sobald möglich, auflösen wird.

Erkrankung nach Kündigung

Leicht anders ist der Fall, wenn die Kündigung bereits ausgesprochen wurde und der Arbeitnehmer daraufhin krank wird. Hier wird die Kündigungsfrist





durch den Eintritt der Krankheit unterbrochen und ruht bis zur Genesung. Erst nach Wiederaufnahme der Arbeit wird die Kündigungsfrist fortgesetzt. Es besteht die Möglichkeit, durch arbeitsvertragliche Regelung die Verlängerung der Kündigungsfrist auf die tatsächliche Dauer der Krankheit zu beschränken. Diesfalls endet das Arbeitsverhältnis unter Umständen mitten im Monat. Wird nichts geregelt, endet das Arbeitsverhältnis auf jeden Fall erst am nächstfolgenden, im Vertrag vorgesehenen üblichen Endtermin (Ende eines Monats / Ende einer Woche). Allenfalls kann so ein einziger Krankheitstag bewirken, dass sich das Ende des Arbeitsverhältnisses um einen Monat verschiebt.

Dauer der Kündigungssperrfristen

Die Kündigungssperrfristen sind nach Dienstalter abgestuft. Im ersten Dienstjahr ist der Kündigungsschutz auf 30 Tage, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr auf 90 und ab dem sechsten Dienstjahr auf maximal 180 Tage beschränkt.

Vorgetäuschte Krankheit?

Besteht der Verdacht, dass ein Mitarbeiter die Krankheit nur vortäuscht, ist es wichtig, dass sofort reagiert wird. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, den Mitarbeiter bei begründetem Verdacht zu einem Vertrauensarzt zu schicken. Die Kosten dieser Untersuchung sind dem Arbeitnehmer mangels vertraglicher Abrede zu erstatten. Bestätigt der Vertrauensarzt den Verdacht des Arbeitgebers und taxiert er den Mitarbeiter als gesund, kann die Lohnzahlung verweigert werden und die Kündigungsfrist läuft ohne Unterbruch weiter. Ansonsten bleibt nichts anderes übrig, als die Genesung des Arbeitnehmers bzw. den Ablauf der Sperrfrist abzuwarten.



MURI RECHTSANWÄLTE



Fazit

Die Entlassung eines erkrankten und (ganz oder teilweise) arbeitsunfähigen Mitarbeiters ist aufgrund der klaren und zwingenden gesetzlichen Bestimmungen nur unter ganz bestimmten Umständen möglich. Eine unachtsam ausgesprochene Kündigung kann in diesem Zusammenhang rasch zu grossen zusätzlichen Kosten und Ärger führen. Es empfiehlt sich deshalb für den Arbeitgeber, die einseitige Auflösung eines Arbeitsverhältnisses stets mit der nötigen Umsicht anzugehen.

