



Fristlose Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis

Gemäss Art. 337 OR können sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Die Frage, ob eine fristlose Kündigung gerechtfertigt war, ist ein häufiger Auslöser dafür, dass sich die Parteien vor Gericht wiedersehen.

Voraussetzungen für die gerechtfertigte fristlose Entlassung

Die fristlose Entlassung stellt die „ultima ratio“, also das letzte Mittel dar, ein Arbeitsverhältnis einseitig aufzulösen. Sie ist jederzeit möglich, sowohl bei befristeten wie auch bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Eine fristlose Kündigung kann auch während der im OR genannten Sperrfristen wegen Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft ausgesprochen werden. Auch im bereits ordentlich gekündigten Arbeitsverhältnis ist eine fristlose Kündigung möglich.

Gemäss geltender Rechtsprechung ist die fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese 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.

Zu unterscheiden sind zwei Fälle: Die besonders krasse Verfehlung, welche so gravierend ist, dass bereits beim ersten Mal eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist. So zum Beispiel bei der vorsätzlichen Begehung von Straftaten gegen den Arbeitgeber oder beim Verrat von Geschäftsgeheimnissen. Demgegenüber gibt es aber auch kleinere Verfehlungen, bei welchen der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine zweite Chance einräumen muss. Dies erfolgt, indem er ihn verwarnt, mit der gleichzeitigen unmissverständlichen Androhung, dass dem Mitarbeiter im Wiederholungsfall fristlos gekündigt werde. Solche Fälle liegen insbesondere bei Fernbleiben des Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz oder bei kleineren Beschimpfungen vor.





Vorsicht bei verspäteter fristloser Kündigung und Verdachtskündigung

Ist ein wichtiger Grund gegeben, so ist die fristlose Kündigung sofort auszusprechen. Die Überlegungsfrist für den Arbeitgeber beträgt maximal 2-3 Arbeitstage. Wartet er länger zu, so wird angenommen, es sei ihm zumutbar, mit ordentlicher Frist zu kündigen. Das Recht auf die sofortige Vertragsauflösung ist damit verwirkt. Die kurze Frist muss auch für das Einholen von Rechtsauskünften ausreichen.

Wird die fristlose Entlassung auf Grund eines blossen Verdachts ausgesprochen, zum Beispiel weil vermutet wird, der Arbeitnehmer habe eine Straftat begangen, so kann dies ebenfalls nicht genügen. Stellt sich im Nachhinein heraus, dass der verdächtige Mitarbeiter die Tat beging, ist die fristlose Kündigung zu Recht erfolgt. Wird der verdächtige Mitarbeiter hingegen nachträglich entlastet, liegt eine unzulässige fristlose Kündigung mit allen ihren Folgen vor.

Folgen der ungerechtfertigten Fristlosen Entlassung

Eine fristlose Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis in jedem Fall. Auch die ungerechtfertigte fristlose Entlassung ist gültig und wirksam. Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser jedoch Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Ausserdem kann der Arbeitgeber zu einer Entschädigungszahlung verpflichtet werden, welche im Maximum sechs Monatslöhne beträgt.

In allen Fällen ist eine Einzelfallprüfung unabdingbar. Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen. Es hängt von den gesamten konkreten Umständen ab. Ein Patentrezept für die Beurteilung gibt es nicht. Im konkreten Fall empfiehlt es sich darum unbedingt, einen kühlen Kopf zu bewahren und die Meinung eines juristischen Beraters einzuholen, bevor die Kündigung ausgesprochen wird. Angesichts der kurzen Überlegungsfrist von 2-3 Tagen sollte bei Vorliegen eines möglichen Grundes der Anwalt unverzüglich kontaktiert werden.

Andrea Barbitta

