

# Arbeitsrechtliche Rechtsprechung in jüngster Vergangenheit

Die nachfolgende Zusammenfassung gibt – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – eine Übersicht über wichtige arbeitsrechtliche Entscheide in jüngster Vergangenheit.

Von Martina Wüthrich

## **KÜNDIGUNG AUFGRUND DES CHARAKTERS EINER KADERMITARBEITERIN**

Eine dem höheren Kader angehörende Mitarbeiterin hat sich beim Arbeitgeber intern wegen Mobbing durch die Vorgesetzte beschwert. Der Arbeitgeber führte daraufhin eine interne Kontrolle durch und stellte fest, dass es zwar Mängel in der Organisation und Führung der betroffenen Abteilung gab, dass sich die klagende Mitarbeiterin gegenüber ihren Arbeitskollegen und Vorgesetzten aber aggressiv und unangebracht verhalten hat. Daraufhin wurde der Mitarbeiterin gekündigt. Diese machte daraufhin geltend, die Kündigung sei missbräuchlich, weil sie nur aufgrund ihrer Beschwerde über die Vorgesetzte erfolgte. Das Bundesgericht verneinte die Missbräuchlichkeit und erwog im Wesentlichen, dass charakterliche Schwierigkeiten insbesondere ab einer gewissen Verantwortungsstufe problematisch sind.

## **VERWARNUNG BERECHTIGT NICHT IMMER ZUR FRISTLOSEN KÜNDIGUNG**

Eine ausgesprochene Verwarnung gegen einen Mitarbeiter wegen Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten berechtigt den Arbeitgeber nicht immer, im Wiederholungsfall eine fristlose Kündigung auszusprechen. So erachtete das Bundesgericht

die fristlose Kündigung trotz einer 17 Monate zuvor ausgesprochenen Verwarnung für ungerichtlich. Dies insbesondere auch deshalb, weil es in diesen 17 Monaten zu keinen weiteren Beanstandungen gekommen ist.

## **NACHSCHIEBEN VON KÜNDIGUNGSGRÜNDEN**

Einen Monat nach ordentlicher Kündigung durch den Arbeitnehmer kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos, weil der Mitarbeiter an einen Vertragspartner des Arbeitgebers einen Link auf einen Artikel sendete, welcher empfind-

liche Informationen über den Vater des Verwaltungsratspräsidenten des Arbeitgebers beinhalten. Im Gerichtsverfahren schob der Arbeitgeber noch einen Kündigungsgrund nach und machte geltend, dass der Arbeitnehmer eine Festplatte mit zahlreichen wichtigen Geschäftsdaten vom Pult eines anderen Mitarbeiters entwendet und kopiert habe. Gemäss Bundesgericht rechtfertigte das bloße Versenden der E-Mail keine fristlose Kündigung. Ein Nachschieben von Kündigungsgründen ist zudem nur dann möglich, wenn sich der betreffende Umstand vor der fristlosen Kündigung abspielte und bei der fristlosen Kündigung



weder bekannt war, noch bekannt sein konnte. Im konkreten Fall war dies ausgeschlossen, da der Arbeitgeber im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung von der Entwendung der Festplatte Kenntnis hatte, diese aber aus unbekanntem Gründen nicht in der Kündigungsbegründung nannte.

#### **ZUERST NACHFRAGEN, ERST DANN KÜNDIGEN**

Ein Servicetechniker verweigerte während der ordentlichen Kündigungsfrist einen dringlichen Auftrag und wurde dafür verwahrt. Der Arbeitgeber wollte deshalb mit dem Arbeitnehmer ein Gespräch führen, der Arbeitnehmer erschien allerdings nicht zum vereinbarten Termin und teilte dem Arbeitgeber mit, er sei krank. Es folgte die fristlose Kündigung. Das Bundesgericht beurteilte diese als ungerechtfertigt. Zwar hat der Arbeitnehmer eine dringliche Arbeit nicht erledigt, daraufhin erfolgte jedoch nur eine Verwarnung. Die Gesprächsverweigerung wog sodann nicht genügend schwer, um die fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Das Bundesgericht warf dem Arbeitgeber insbesondere vor, dass er – trotz des erweckten Eindruckes, dass sich der Arbeitnehmer der Arbeit entziehen will – gar nicht weiter nachfragte und gar nicht erst versuchte, die Unklarheiten zu klären.

#### **KÜNDIGUNG WEGEN MISSACHTUNG INTERNER KOMMUNIKATIONSREGELN**

Ein Arbeitgeber kündigte einem Legal Counsel wegen wiederholter Missachtung interner Kommunikationsrichtlinien (Nichteinhaltung des Dienstweges, Tonalität der Äusserungen, etc.). Der Arbeitnehmer machte daraufhin geltend, die Kündigung sei missbräuchlich, weil er lediglich eine andere Meinung als der Arbeitgeber vertreten hat. Angesichts verschiedener E-Mails des Arbeitnehmers konnte bewiesen werden, dass seine Art der Kommunikation nicht den Regeln der betriebsinternen Richtlinien entsprach, welche ihm in seiner Funktion hätten bekannt sein müssen. Dieses Fehlverhalten war gemäss Bundesgericht geeignet, das arbeitsrechtliche Vertrauensverhältnis erheblich zu erschüttern, weshalb die Kündigung nicht zu beanstanden war.

#### **MANIPULATION DER ARBEITSZEIT- ERFASSUNG KANN FRISTLOSE ENTLASSUNG RECHTFERTIGEN**

Gemäss Bundesgericht ist die Manipulation der Stempeluhr ein schwerwiegender Verstoss gegen die Treuepflicht des Arbeitnehmers. Es schützte die fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers, bei dem dies festgestellt wurde. Dabei berücksichtigte das Bundesgericht aber auch, dass die Manipulationen wiederholt vorkamen, keine Umstände vorhanden waren, welche die Schwere der Treuwidrigkeit relativierten, und dass das Arbeitsverhältnis gerade mal 10 Monate dauerte.

#### **STILLSCHWEIGENDE ZUSTIMMUNG ZUM ABGEÄNDERTEN BONUSREGLEMENT**

Ein Arbeitgeber führte einen neuen Bonusplan ein, gemäss welchem den Arbeitnehmern kein Gesamteinkommen, sondern nur noch ein Fixeinkommen garantiert wurde. Die betroffenen Mitarbeiter wurden mit einem Schreiben über die Neuerungen orientiert. Zwei Jahre später kündigte ein Mitarbeiter und machte geltend, das neue Bonusreglement sei nie Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden. Das Bundesgericht hielt fest, dass eine stillschweigende Zustimmung zu einer Änderung des Bonusreglements zu Ungunsten des Arbeitnehmers vermutet werden kann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Umstände nach Treu und Glauben gehalten war, eine Ablehnung ausdrücklich zu erklären. Solche Umstände lagen im konkreten Fall vor, da der Arbeitgeber schriftlich ausreichend über die Einführung informierte und darüber hinaus zu einer Informationsveranstaltung einlud. Spätestens mit der nächsten Bonusmitteilung war es zudem für den Arbeitnehmer erkennbar, dass der Arbeitgeber von seinem Einverständnis ausging.

Martina Wüthrich, lic. iur. Rechtsanwältin  
Igor Iliev, MLaw UZH

Muri Rechtsanwälte AG  
Schmidstrasse 9  
8570 Weinfelden  
Tel: +41 (0)71 622 00 22  
www.muri-anwaelte.ch



## **ABACUS PPS-Software**

Effiziente Planung und  
Steuerung der Produktivität

- > Ressourcenverwaltung mit verlängerter Werkbank
- > Stammarbeitspläne mit Varianten
- > Auftragsbezogene Beschaffung
- > Plan-Manager mit grafischem Leitstand
- > Reihenfolgeplanung für Engpassressourcen
- > Vor-/Nachkalkulation
- > Seriennummern/Chargenverwaltung
- > Definierbare Produktionsauftragsprozesse

www.abacus.ch

