

Arbeitsrecht in der Unternehmung

Auf welche Art können Arbeitsverhältnisse beendet werden? Welches sind die jeweiligen Vor- und Nachteile für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer? Worauf ist bei einer Freistellung zu achten?

Von Rechtsanwalt lic. iur. Thomas M. Meyer

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wird in der Regel durch das Aussprechen einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Mitarbeitenden aufgelöst. Oftmals kommen die Parteien jedoch überein, anstelle einer einseitigen Kündigung das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen mittels Auflösungsvereinbarung zu beenden. Nicht selten wird im Zusammenhang mit einer Kündigung oder einer Aufhebungsvereinbarung zudem eine Freistellung des Arbeitnehmers ausgesprochen. Nachfolgend sollen einige wichtige Aspekte erörtert werden.

Rechtsfolgen je nach Auflösungsart

Aus rechtlicher Sicht ist von erheblicher Bedeutung, durch welche Partei das Arbeitsverhältnis beendet wird. Erfolgt die Kündigung durch den Arbeitnehmer, hat dies beispielsweise zur Folge, dass der in Art. 336c des Obligationenrechts (OR) geregelte zeitliche Kündigungsschutz grundsätzlich nicht zur Anwendung gelangt. Erkrankt ein Mitarbeitender, der selber die Kündigung ausgesprochen hat, während der Kündigungsfrist, hat dies somit zur Folge, dass trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit keine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses eintritt. Wurde die Kündigung hingegen vom Arbeitgeber ausgesprochen, führt eine krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeitenden während der Kündigungsfrist dazu, dass Letztere unterbrochen wird und sich zum Vorteil des Mitarbeitenden verlängert. Dieser zeitliche Kündigungsschutz gelangt jedoch nicht zur Anwendung, wenn die Kündigung durch den Arbeitgeber noch während der Probezeit erfolgt. Auch in Bezug auf den Wortlaut des Arbeitszeugnisses ist von erheblicher Bedeutung, durch welche Partei das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde. Hat der Mitarbeitende selbst gekündigt, hat er grundsätzlich einen Anspruch darauf, dass das Arbeitszeugnis dies entsprechend festhält. Erfolgte die Kündigung hingegen durch den Arbeitgeber, besteht vonseiten des Mitarbeitenden kein Anspruch auf eine solche Formulierung, was sich für den Mitarbeitenden im Zusammenhang mit der Stellensuche unter Umständen nachteilig auswirken kann. In der Praxis wird dem Mitarbeitenden denn auch häufig die Möglichkeit eingeräumt, von sich aus zu kündigen, mit dem Hinweis darauf, dass sich das Unternehmen ansonsten zur Kündigung veranlasst sähe. In Bezug auf die Art und Weise der Beendigung, sei dies durch eine Kündigung durch den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber, sei dies mittels Abschluss einer Auflösungsvereinbarung, gilt es auch jeweils den Aspekt einer möglichen Arbeitslosigkeit im Anschluss an das Arbeitsverhältnis zu berücksichtigen. Je nach konkreter Situation kann die Arbeitslosenkasse Einstelltage wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit verfügen.

Tücken der Auflösungsvereinbarung

Unabhängig davon, ob die Kündigung durch den Arbeitnehmer selber erfolgt oder vom Arbeitgeber ausgesprochen wird, setzt die Kündigung voraus, dass die jeweils geltende Kündigungsfrist eingehalten wird. Dies im Gegensatz zur Auflösungsvereinbarung, mit welcher die Parteien das Arbeitsverhältnis grundsätzlich auf jeden beliebigen Zeitpunkt auflösen können. Die Aufhebungsvereinbarung verlangt im Gegensatz zur einseitigen Kündigung immer das Einverständnis beider Parteien. Eine Aufhebungsvereinbarung darf keinesfalls dazu dienen, zwingende Gesetzesbestimmungen zu umgehen, ansonsten sich eine solche Vereinbarung unter Umständen als ungültig erweisen kann. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist deshalb erforderlich, dass eine Aufhebungsvereinbarung im Ergebnis nicht nur dem Arbeitgeber Vorteile bringt, sondern darin gleichwertige gegenseitige

Zugeständnisse gemacht werden. Sie muss somit auch durch eigene vernünftige Interessen des Mitarbeiters gerechtfertigt sein. Unproblematisch ist eine solche Aufhebungsvereinbarung beispielsweise, falls damit das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet werden soll, damit der Arbeitnehmer bereits vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist eine neue Stelle antreten kann. Eine Umgehung zwingender Gesetzesbestimmungen läge hingegen insbesondere vor, wenn der Arbeitgeber mit einer solchen Aufhebungsvereinbarung einzig bezweckt, den zeitlichen Kündigungsschutz von Art. 336c OR zu umgehen.

Freistellung ohne Überraschung

Es kommt nicht selten vor, dass Mitarbeitende im Zusammenhang mit einer Kündigung oder einer Aufhebungsvereinbarung für die Restdauer des Arbeitsverhältnisses freigestellt werden. Eine solche Freistellung zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitgeber einseitig auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verzichtet, ohne dass er jedoch seinerseits von der Einhaltung seiner vertraglichen Verpflichtungen entbunden ist. Dementsprechend ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, dem freigestellten Arbeitnehmer den Lohn vertragskonform weiterzubezahlen, darf die Freistellung doch keine nachteiligen Folgen für den freigestellten Arbeitnehmer haben. Dieser hat somit Anspruch darauf, dass er während der Freistellung finanziell in gleicher Weise weiter entlohnt wird, wie wenn er seine Arbeitsleistung erbringen würde. Im Weiteren hat ein freigestellter Mitarbeitender Anspruch darauf, dass er während der Dauer der Freistellung auch in den Genuss allfälliger anderer vereinbarter Lohnbestandteile kommt. Wurde dem Mitarbeiter beispielsweise vertraglich das Recht eingeräumt, das Geschäftsfahrzeug auch privat nutzen zu dürfen, besteht dieser Anspruch grundsätzlich auch während einer Freistellung weiter. In der Praxis stellt sich häufig die Frage, inwieweit das Restferienguthaben des Arbeitnehmers mit einer Freistellung abgegolten werden kann. Diesbezüglich ist zu berücksichtigen, dass die aktuelle bundesgerichtliche Rechtsprechung eine vollständige Abgeltung des Restferienguthabens nur erlaubt, falls die Freistellungsdauer das Restferienguthaben erheblich übersteigt. Damit soll sichergestellt werden, dass der Arbeitnehmer nebst dem effektiven Ferienbezug während der Freistellung zusätzlich genügend Zeit für die Stellensuche hat. Wird ein Mitarbeitender freigestellt, empfiehlt es sich, die verschiedenen in diesem Zusammenhang zu beachtenden Punkte in einer schriftlichen Freistellungserklärung detailliert festzuhalten. Dabei ist insbesondere auch klar zu regeln, ob es dem freigestellten Arbeitnehmer gestattet ist, bereits während der Dauer der Freistellung eine neue Stelle anzutreten und ob diesbezüglich eine Anrechnungspflicht des Arbeitnehmers besteht. Nimmt ein freigestellter Arbeitnehmer noch während der Freistellungsdauer eine neue Tätigkeit auf, ist er grundsätzlich verpflichtet, seinen bisherigen Arbeitgeber hierüber zu informieren und muss sich den an der neuen Stelle erzielten Lohn anrechnen lassen. Verdient der freigestellte Arbeitnehmer am neuen Arbeitsort weniger, muss der bisherige Arbeitgeber bis zum Ablauf der Freistellungsdauer somit noch entsprechende Differenzzahlungen an den freigestellten Mitarbeitenden leisten.

Einzelfallgerechte Lösung

Soll ein Arbeitsverhältnis aufgelöst werden, empfiehlt es sich, jeweils die möglichen Auflösungsarten und die damit verbundenen rechtlichen Aspekte samt Vor- und Nachteilen für beide Parteien sorgfältig zu eruieren und die im Einzelfall sinnvollste Lösung anzustreben, um unnötige rechtliche Konflikte zu vermeiden.