

FRISTLOSE ENTLASSUNG

Eine fristlose Entlassung erlaubt es dem Arbeitgeber, sich ohne Beachtung der Kündigungsfristen von seinem Arbeitnehmer zu trennen. Dazu muss jedoch ein wichtiger Grund vorliegen und es muss schnell gehandelt werden, da die Entlassung sonst ungerechtfertigt ist und schwerwiegende finanzielle Konsequenzen nach sich ziehen kann.

Wichtiger Grund

Die Rechtsprechung zum wichtigen Grund ist ausgiebig. Um zu beurteilen, ob ein wichtiger Grund vorliegt, müssen die konkreten Umstände berücksichtigt werden. Konkret gilt es z.B. die hierarchische Position und die Verantwortung des Arbeitnehmers, die Natur und die Dauer des Arbeitsverhältnisses, allfällige frühere Verwarnungen oder die Häufigkeit und Schwere der vorgeworfenen Verfehlungen zu beachten.

Gemäss Art. 337 Abs. 2 OR gilt namentlich als wichtiger Grund jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Eine unverschuldete Arbeitsverhinderung stellt explizit keinen wichtigen Grund dar; ansonsten gibt das Gesetz aber keine Beispiele zum wichtigen Grund. Als wichtigen Grund kommen z.B. Delikte zu Lasten des Arbeitgebers (Diebstahl, körperliche Schädigung, Sachbeschädigung, etc.) oder Pflichtverletzungen (regelmässiges Zuspätkommen, Nichtbeachtung von wiederholten und klaren Anweisungen, einseitiger Ferienbezug trotz klarem Verbot, Verleumdung des Arbeitgebers bei Kunden oder in der Öffentlichkeit, etc.) in Frage. Es gilt zu betonen, dass das Fehlverhalten besonders schwerwiegend sein muss, damit ein wichtiger Grund vorliegt. Bei einem weniger schwerwiegenden Verstoss muss der Arbeitgeber zuerst eine Verwarnung aussprechen.

Für das Bundesgericht ist die fristlose Entlassung ein Notventil und soll nur zurückhaltend angewandt werden. In der Praxis erweisen sich deshalb viele fristlose Entlassungen als ungerechtfertigt.

Schnelle Reaktion

Der Arbeitgeber muss unverzüglich handeln. Konkret muss er die fristlose Entlassung zwei bis drei Werktage nach Bekanntwerden des wichtigen Grundes aussprechen. In Ausnahmefällen, so z.B. bei grossen Unternehmen, bei welchen die Kündigung von mehreren Personen an einer gemeinsamen Sitzung genehmigt werden muss, kann die Frist auf fünf Tage verlängert werden. Hat der Arbeitgeber lediglich einen Verdacht, muss er Massnahmen treffen, um den Sachverhalt rasch abzuklären und die fristlose Entlassung aussprechen, sobald der wichtige Grund mit Sicherheit feststeht.

Es wird den Arbeitgebern dringend geraten, ihre Linienvorgesetzten anzuweisen, die Personalabteilung sofort über alle Tatsachen zu informieren, die einen wichtigen Grund darstellen könnten.

Vertragsende

Die fristlose Entlassung beendet den Arbeitsvertrag am Tag des Empfangs durch den Arbeitnehmer, selbst wenn sich nachträglich herausstellt, dass die Entlassung ungerechtfertigt war. Der Vertrag wird auch gültig beendet, wenn sich der Arbeitnehmer in einer Schutzfrist



gemäss Art. 336c OR befindet. Alle Ansprüche des Arbeitgebers, namentlich Lohn und Ferien, müssen pro rata abgerechnet werden.

Konsequenzen

Ist die fristlose Entlassung gerechtfertigt, hat der Arbeitnehmer vollen Schadenersatz zu leisten. Dazu gehört z.B. der Ersatz für Konventionalstrafen wegen verspäteter Lieferung aufgrund von Personalmangel, Mehrkosten eines Temporär-Mitarbeiters oder Überstunden der andern Mitarbeiter, welche wegen dem Abgang des fristlos entlassenen Arbeitnehmers nötig werden.

Ist die fristlose Entlassung ungerechtfertigt, sei es wegen fehlendem wichtigen Grund oder weil sie zu spät ausgesprochen wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Er ist so zu behandeln, als wäre die fristlose Entlassung nicht ausgesprochen worden. Konkret bedeutet dies, dass bei der Berechnung der zusätzlichen Löhne auch der 13. Monatslohn oder allfällige Provisionen und Anteile am Geschäftsergebnis berücksichtigt werden müssen. Zudem kann der Richter den Arbeitgeber dazu verurteilen, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung auszurichten, die bis zu sechs Monatslöhnen betragen kann.

Schlusswort

Die fristlose Entlassung ist ein heikles Verfahren mit ungewissen Ausgangschancen. Bei Zweifeln über den wichtigen Grund wird dem Arbeitgeber deshalb empfohlen, den Arbeitnehmer vor der fristlosen Entlassung schriftlich zu warnen. Er hat auch die Möglichkeit, eine ordentliche Kündigung unter Beachtung der Kündigungsfristen auszusprechen, allenfalls verbunden mit einer Freistellung.

Oktober 2018

