



Die Arbeit im Homeoffice gibt immer noch zu arbeitsrechtlichen Fragen Anlass.

© unsplash.com

Was gilt es also bei Kündigungen in Zeiten von COVID-19 zu beachten?

1. Kündigungsfrist und Kurzarbeit:

Die Kündigungsfrist bestimmt sich nach Vertrag oder Gesetz. Auch wenn der Arbeitgeber Kurzarbeit eingeführt und bewilligt erhalten hat, sind Kündigungen nicht ausgeschlossen. Jedoch wird für die Dauer der Kündigungsfrist keine Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet. Wenn jedoch schon einige Zeit vor dem Beginn der Kündigungsfrist gekündigt wird, kann noch für die Zeit vom Aussprechen der Kündigung bis zum Beginn der Kündigungsfrist Kurzarbeitsentschädigung bezogen werden.^[1] Während der Kündigungsfrist ist in der Regel der volle normale Lohn, und nicht der auf 80 Prozent gekürzte Lohn, zu bezahlen, da der Grund für die Kurzarbeit – der Erhalt von Arbeitsplätzen – weggefallen ist.

2. Besonders gefährdete Arbeitnehmende: Es besteht Rechtsunsicherheit, ob besonders gefährdeten Arbeitnehmenden gekündigt werden kann, oder ob diese unter den Sperrfristenschutz des Obligationenrechts fallen. Unseres Erachtens ist der Sperrfristenschutz bei besonders gefährdeten Arbeitnehmenden abzulehnen, da dies so gesetzlich nicht vorgesehen ist und es sich

eben nicht um eine Krankheit handelt. Lediglich gestützt auf die besondere Gefährdung von Arbeitnehmenden wird somit keine Sperrfrist ausgelöst.

3. Massentlassungen: Falls mehrere Mitarbeitende entlassen werden sollen, ist zusätzlich zu prüfen, ob die Regeln über die Massentlassung eingehalten sind. Bei Massentlassungen gilt, dass die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmenden konsultiert werden müssen, wobei diesen alle zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen sind. Weiter haben die Arbeitgeber dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massentlassung schriftlich anzuzeigen und den Arbeitnehmenden sowie der Arbeitnehmervertretung eine Kopie zuzustellen. Falls es sich um einen grossen Betrieb handelt (mindestens 250 Arbeitnehmende) oder der Arbeitgeber beabsichtigt, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmenden zu kündigen, hat der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmenden Verhandlungen über einen Sozialplan zu führen.

Die rechtliche Lage hinsichtlich Kündigungen ist nicht abschliessend geklärt. Es bestehen immer noch viele offene Fragen und es ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob und wann eine Kündigung ausgesprochen werden kann.

ANMERKUNG

[1] Wenn beispielsweise die Kündigungsfrist eines Arbeitnehmenden drei Monate beträgt, die Kündigung auf Ende Monat erfolgen muss und der Arbeitgeber die Kündigung am 15. September 2020 per Ende Dezember 2020 ausgesprochen hat, dann beginnt die Kündigungsfrist erst am 1. Oktober 2020 und dauert bis am 31. Dezember 2020. Die Tage vom 15. September 2020 bis 30. September 2020 zählen noch nicht zur Kündigungsfrist und während dieser Zeit kann noch Kurzarbeitsentschädigung bezogen werden.



MANUELA ROGGER
ist Rechtsanwältin bei der BDO AG.
Kontakt: manuela.rogger@bdo.ch
www.bdo.ch

DER EXPERTE ANTWORTET

Kurzabsenz während Kündigungsfrist

Fragen zu Arbeitsunfähigkeiten während der Kündigungsfrist gehören zu den Dauerbrennern in unserer Rechtsberatung. Bekanntlich wird bei einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit die Kündigungsfrist während einer bestimmten Maximaldauer (je nach Dienstjahren 30, 90 oder 180 Tage) unterbrochen (Art. 336c Abs. 1 OR).

Bei den Arbeitgebenden herrscht vor allem bei ein- oder zweitägigen Absenzen, für die in der Regel kein Arztzeugnis vorliegt, eine gewisse Skepsis. Stein des Anstosses ist die sogenannte Aufrundungsfrist gemäss Art. 336c Abs. 3 OR: **«Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.»**

Da in den meisten Arbeitsverträgen die Möglichkeit einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach wie vor (nur) auf das Ende eines Monats vorgesehen ist, führen auch Kurzabsenzen zu einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um einen ganzen Monat. Zumindest aus Sicht der Arbeitgebenden ist diese Regelung nur schwer verständlich. Zwar ist in Art. 335c OR umschrieben, dass eine Kündigung nach Ablauf der Probezeit **«auf das Ende eines Monats»** zu erfolgen hat, doch ist diese Regelung dispositiv und kann daher abgeändert werden.

Praxistipp: Prüfen Sie als Arbeitgeber die Option, in den Arbeitsverträgen eine Kündigungsmöglichkeit auf jeden beliebigen Termin – und nicht nur auf das Ende eines Monats – vorzusehen. Dann kommt die «Aufrundungsfrist» nicht zum Tragen, und das Arbeitsverhältnis verlängert sich nur um die effektiven Krankheitstage.

In jedem Fall empfiehlt es sich zumindest, in der Kündigung festzuhalten, dass bei einer gesundheitlich bedingten Arbeitsunfähigkeit während der Kündigungsfrist ab dem ersten Absenztage ein Arztzeugnis einzureichen ist.
Kurt Mettler, Rechtsanwalt

Diese Rubrik wird unterstützt durch:



SIZ Care AG

Verena-Conzett-Strasse 11, CH-8004 Zürich
T 044 496 63 00, F 044 496 63 19
info@sizcare.ch, www.sizcare.ch