



Workshop zum Arbeitsrecht 4. Februar 2026 - CPFS Seedorf

1. Fragen rund um Kündigungen
2. Arbeitgeberabhängige Ärztezeugnisse
3. Arbeitszeugnisse und Auskünfte: bewährte Verfahren
4. Berechnung der Dienstjahre
5. Neuheiten in der Rechtsprechung

1. UNRECHTMÄSSIGE KÜNDIGUNG – FOLGEN

(RÜCKBLICK AUF DIE PRÄSENTATION VON 2023)

Die GAV stellt einige Anforderungen an den Ablauf des Kündigungsverfahrens (teilweise in Anlehnung an die Vorschriften des StPG):

4.5 Bedingungen für die Kündigung nach Ablauf der Probezeit

- a) Die Kündigung wird ausgesprochen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Anforderungen der Funktion wegen mangelnder Leistungen oder Fähigkeiten oder auf Grund des Verhaltens nicht mehr erfüllt.
- b) Auf Verlangen der entlassenen Mitarbeiterin oder des entlassenen Mitarbeiters wird ihr/ihm der Grund der Entlassung schriftlich und in allgemeinen Ausdrücken mitgeteilt; ansonsten wird die Entlassung für ungültig betrachtet.
- c) **Der Kündigung muss zumindest eine schriftliche und begründete Verwarnung oder eine ausführliche Bewertung, die diese Möglichkeit erwähnt, vorangehen, die es der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter erlaubt, innert nützlicher Frist den Anforderungen der Stelle gerecht zu werden.**

d) Der Arbeitgeber darf den Arbeitsvertrag nicht kündigen: (gemäss OR Art. 336c):

- während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Artikel 20.6 besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt;
- während der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen, ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen, und ab dem zehnten Dienstjahr während eines Jahres.

Die Kündigung nach der Sperrfrist ist nicht dem Verwarnungsverfahren nach Buchstabe c) unterstellt. Der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin, der / die wegen Krankheit oder Unfall abwesend ist, ist über die Schutzdauer zu informieren.

In allen anderen Situationen, mit Ausnahme der Fälle nach Artikel 4.3, ist die Verwarnung obligatorisch.

4.6 Bei Kündigung des Vertrages räumt der Arbeitgeber der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die nötige Zeit ein, eine andere Anstellung zu suchen.

Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, welchem gekündigt wurde, eine neue Anstellung gefunden, kann sie/er den Arbeitsplatz verlassen, falls die Hälfte der Kündigungsfrist abgelaufen ist, wobei die Gehaltszahlung mit dem Ende der Tätigkeit aufhört.

4.7 **Im Kündigungsverfahren muss der Anspruch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auf rechtliches Gehör garantiert sein. Falls die Entlassung rückgängig gemacht wird, ist der Betroffene schriftlich zu benachrichtigen.**

1. UNRECHTMÄSSIGE KÜNDIGUNG – FOLGEN

(RÜCKBLICK AUF DIE PRÄSENTATION VON 2023)

Der GAV enthält keine Angaben zu den Folgen eines Verstosses gegen die Bestimmungen des Vertrags. Der Richter muss daher über die Folgen eines solchen Verstosses entscheiden, d. h. darüber, ob die Kündigung ungültig, anfechtbar oder missbräuchlich ist.

In den meisten Fällen geht das Gericht von einer missbräuchlichen Kündigung aus und wendet daher Art. 336 ff. OR an.

Beispiel für eine Rechtsprechung unter Anwendung des GAV INFRI-FOPIS (2019):

- Ein Monatslohn als Entschädigung gemäss Art. 336a OR für den Arbeitgeber, der eine Arbeitnehmerin entlassen hat, ohne sie zuvor ordnungsgemäss gewarnt zu haben (Verstoss gegen Artikel 4.5 lit. c) GAV).

c) Der Kündigung muss zumindest eine schriftliche und begründete Verwarnung oder eine ausführliche Bewertung, die diese Möglichkeit erwähnt, vorangehen, die es der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter erlaubt, innert nützlicher Frist den Anforderungen der Stelle gerecht zu werden.

1. UNRECHTMÄSSIGE KÜNDIGUNG – FOLGEN

(RÜCKBLICK AUF DIE PRÄSENTATION VON 2023)

Zur Erinnerung: Es gibt auch alle Fälle missbräuchlicher Kündigung gemäss Art. 336 OR:

Sowie die durch die Rechtsprechung entwickelten Fälle, wie z. B. Fälle von

„älteren Mitarbeitenden mit einer gewissen Betriebszugehörigkeit“: z. B. Urteil des Bundesgerichts 4A-117/2023 vom 15.05.23

3.4.4. T., zum Zeitpunkt der Entlassung 64 Jahre alt, war rund 30 Jahre für E. tätig und stand nur noch elf Monate vor der Pensionierung. Für die Vorinstanz bestand daher kein Zweifel daran, dass E. eine erhöhte Sorgfaltspflicht oblag.

Die Vorinstanz ging auf den Einwand von E. ein, er habe T. lediglich wegen dessen schlechter Gesundheit und mangelnder Leistungsfähigkeit gekündigt. Aus der erhöhten Fürsorgepflicht schloss die Vorinstanz jedoch, dass E. T. rechtzeitig über seine Kündigungsabsicht hätte informieren und zumindest eine sozialverträglichere Alternative in Betracht ziehen müssen. Die Vorinstanz verneinte somit nicht das Kündigungsrecht des Beschwerdeführers. Vielmehr bezeichnete sie die Art der Kündigung als missbräuchlich.

Bezüglich der Einstellung der Leistungen der Erwerbsausfallversicherung und der gesundheitlichen Probleme von T. widerlegt E. nicht die Erwägung der Vorinstanz, dass er mit T. zumindest eine sozialverträglichere Alternative zur Kündigung in Betracht zu

ziehen, zumal T. nach den Feststellungen der Vorinstanz nicht völlig kündigungsunfähig Arbeit vor In war.

einem Urteil aus dem Jahr 2021 betonte das Bundesgericht, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet sei, die Arbeitnehmerin während fast eines Jahres weiterzubeschäftigen, während sie vollständig arbeitsunfähig war und ohne dass bekannt war, ob sie in der Zwischenzeit wieder arbeiten könnte. In dieser Hinsicht unterscheidet sich der vorliegende Fall von dem in diesem Urteil 4A_390/2021 vom 1. Februar 2022 beurteilten Sachverhalt.

1. KÜNDIGUNG ZU EINEM UNGÜNSTIGEN ZEITPUNKT

Art. 4.5 lit. d) GAV
(auf der Grundlage von Art. 336c OR)

- d) Der Arbeitgeber darf den Arbeitsvertrag nicht kündigen: (gemäss OR Art. 336c):
- während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
 - während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Artikel 20.6 besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt;
 - während der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen, ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen, und ab dem zehnten Dienstjahr während eines Jahres.

Die Kündigung nach der Sperrfrist ist nicht dem Verwarnungsverfahren nach Buchstabe c) unterstellt. Der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin, der / die wegen Krankheit oder Unfall abwesend ist, ist über die Schutzdauer zu informieren.

In allen anderen Situationen, mit Ausnahme der Fälle nach Artikel 4.3, ist die Verwarnung obligatorisch.

1. KÜNDIGUNG ZU EINEM UNGÜNSTIGEN ZEITPUNKT

Besonderheiten (im Vergleich zu Art. 336c OR):

- Ein Jahr Kündigungsschutz ab dem 10. Dienstjahr
- Die Kündigung nach Ablauf dieser Schutzfrist unterliegt nicht dem Mahnverfahren.
- Es muss über die Schutzfristen informiert werden.
 - Achtung: Wird dies nicht getan, könnte die Kündigung als missbräuchlich angesehen werden!

1. KÜNDIGUNG ZU EINEM UNGÜNSTIGEN ZEITPUNKT

ACHTUNG!

Art. 336c OR wurde
inzwischen ergänzt:

c^{bis}.²⁰² vor dem Ende des verlängerten Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 329*f* Absatz 2;

c^{ter}.²⁰³ zwischen dem Beginn des Urlaubs nach Artikel 329*f* Absatz 3 und dem letzten bezogenen Urlaubstag, längstens aber während drei Monaten ab dem Ende der Sperrfrist nach Buchstabe *c*;

c^{quater}.²⁰⁴ solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Artikel 329*i* besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt;

c^{quinquies}.²⁰⁵ während des Urlaubs nach Artikel 329*g*^{bis};

1. KÜNDIGUNG ZU EINEM UNGÜNSTIGEN ZEITPUNKT

OR

Art. 329¹³⁷

¹ Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.

² Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.¹³⁸

EOG

Art. 16c Beginn des Anspruchs und Dauer der Ausrichtung der Entschädigung⁵³

¹ Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft.

² Die Mutterschaftsentschädigung wird an 98 aufeinanderfolgenden Tagen ab Beginn des Anspruchs ausgerichtet.⁵⁴

³ Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich die Dauer der Ausrichtung um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage, wenn:

- a. das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während min-
- b. die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.⁵⁵

1. KÜNDIGUNG ZU EINEM UNGÜNSTIGEN ZEITPUNKT

OR

Art. 329^f¹³⁷

³ Im Falle des Todes des andern Elternteils während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf zwei Wochen zusätzlichen Urlaub; sie kann diesen Urlaub innert einer Rahmenfrist von sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod wochen- oder tageweise beziehen.¹³⁹

7. Urlaub zur Betreuung eines Kindes, das aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls schwer gesundheitlich beeinträchtigt ist

Art. 329ⁱ¹⁴³

¹ Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16ⁿ–16^s EOG¹⁴⁴, weil ihr oder sein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen.

² Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.

³ Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.

⁴ Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

⁵ Der Arbeitgeber ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

1. KÜNDIGUNG ZU EINEM UNGÜNSTIGEN ZEITPUNKT

OR

-  **b. Im Falle des Todes der Mutter**

-  **Art. 329g^{bis 141}**

¹ Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 14 Wochen danach, so hat der andere Elternteil Anspruch auf einen Urlaub von 14 Wochen; dieser Urlaub muss ab dem Tag nach dem Tod an aufeinanderfolgenden Tagen bezogen werden.

² Der andere Elternteil hat Anspruch auf den Urlaub, wenn das Kindesverhältnis am Todestag begründet ist oder während der 14 Wochen danach begründet wird.

³ Bei Hospitalisierung des Neugeborenen nach Artikel 329f Absatz 2 verlängert sich der Urlaub nach Absatz 1 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch um acht Wochen.

Analyse:

Seit der Verabschiedung dieser neuen Absätze von Art. 336c OR wird ein Teil der Frage durch den GAV in Abweichung vom OR geregelt und ein Teil durch das OR anders, jedoch ohne die im GAV festgelegten Besonderheiten. Die logischste Auslegung besteht darin, dass diese neuen Absätze von Art. 336c OR zusätzlich zu Art. 4.5 d) des GAV gelten.

1. KÜNDIGUNG ZU EINEM UNGÜNSTIGEN ZEITPUNKT

Analyse:

Seit der Verabschiedung dieser neuen Absätze von Art. 336c OR wird ein Teil der Frage durch den GAV in Abweichung vom OR geregelt und ein Teil durch das OR anders, jedoch ohne die im GAV festgelegten Besonderheiten. Die logischste Auslegung besteht darin, dass diese neuen Absätze von Art. 336c OR zusätzlich zu Art. 4.5 d) des GAV anzuwenden sind.

Beispiel 1: Frau A. bringt am 11. März 2025 ein Kind zur Welt. Das Kind wird vom 11. bis 30. März 2025 im Spital behandelt.

- Gemäss Art. 4.5 d) GAV kann der Arbeitgeber den Vertrag während 16 Wochen nach der Geburt, d. h. bis zum **1. Juli 2025**, nicht kündigen.
- Gemäss Art. 336c Abs. 1 c)bis und 329f Abs. 2 OR wird der 14-wöchige Mutterschaftsurlaub gemäss Art. 329f OR (der am 17. Juni 2025 endet) um 20 Tage auf **den 7. Juli 2025** verschoben, da das Kind 20 Tage im Spital war.
- Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag somit erst am 8. Juli (und nicht am 2. Juli) kündigen.

1. KÜNDIGUNG ZU EINEM UNGÜNSTIGEN ZEITPUNKT

Beispiel 2: Frau A. bringt am 11. März 2025 ein Kind zur Welt. Der Vater des Kindes verstirbt am 9. September 2025.

Frau A. nimmt die zwei zusätzlichen Wochen Mutterschaftsurlaub vom 15. September bis zum 28. September 2025 in Anspruch.

- ➔ Gemäss Art. 4.5 d) GAV darf der Arbeitgeber den Vertrag während 16 Wochen nach der Geburt, d. h. bis zum **1. Juli 2025**, nicht kündigen.
- ➔ Gemäss Art. 336c Abs. 1 c)bis und 329f Abs. 3 OR kann der Arbeitgeber den Vertrag während des Zeitraums vom 15. September bis zum 28. September 2025 nicht kündigen.

NB: Er hätte den Vertrag jedoch ab dem 2. Juli 2025 (und vor dem 15. September 2025) ohne Verwarnung kündigen können (Anwendung von Art. 4.5 d) GAV).

Es stellt sich die Frage, ob Art. 4.5 in fine GAV Anwendung findet, wenn er die Mitarbeiterin ab dem 29. September 2025 entlassen will. Ja, er findet Anwendung, und daher ist das Verwarnungsverfahren erforderlich.

2. ARBEITGEBERABHÄNGIGE ÄRZTEZEUGNISSE

Zusammenfassung der allgemeinen Grundsätze für Ärztezeugnisse:

- Muss von einem Arzt ausgestellt und unterzeichnet (mit Stempel) werden
- In einer der Amtssprachen des Arbeitsortes verfasst sein (F, D für FR)
- Muss ab dem 4. aufeinanderfolgenden Tag krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit ausgestellt werden (Art. 21 GAV)
- Muss die Ursache und den Grad der Arbeitsunfähigkeit enthalten
- Muss das Datum des Beginns und des Endes der Arbeitsunfähigkeit angeben (unbestimmte Dauer: nicht zulässig – zulässige Dauer: einige Tage bis 2 Wochen, sogar 4 – muss mit dem Datum der Ausstellung versehen sein – Vorbehalte hinsichtlich der Rückwirkung)

2. ARBEITGEBERABHÄNGIGE ÄRZTEZEUGNISSE

Ärztezeugnisse über eine auf den Arbeitsplatz beschränkte Arbeitsunfähigkeit

- Bezieht sich auf Situationen, in denen das Arztzeugnis bescheinigt, dass der Arbeitnehmer eine auf seinen Arbeitsplatz beschränkte Arbeitsunfähigkeit aufweist, aber weiterhin arbeitsunfähig ist, um eine andere Stelle zu besetzen.
- Wird häufig bei psychischen Beeinträchtigungen im Zusammenhang mit Mobbing oder zwischenmenschlichen Konflikten ausgestellt.
- BGE: 4A_391/2016: eine auf den Arbeitsplatz beschränkte Arbeitsunfähigkeit kann dazu führen, dass dem Arbeitnehmer die Kündigung zu einem ungünstigen Zeitpunkt verweigert wird (Art. 336c OR – Art. 4.5 d) GAV).

2. ARBEITGEBERABHÄNGIGE ÄRZTEZEUGNISSE

Ärztezeugnisse über eine auf den Arbeitsplatz beschränkte Arbeitsunfähigkeit

- Der/die erkrankte Arbeitnehmer/in ist zur Schadensminderung verpflichtet. Bei einer Krankentaggeldversicherung kann „die Verpflichtung des Versicherten beinhalten, seine berufliche Tätigkeit zu wechseln, wenn dies von ihm vernünftigerweise verlangt werden kann und seine Arbeitsunfähigkeit dadurch verringert wird“ (Urteil des BGer 4A_574/2014).
- Der Versicherer muss den Versicherten zuvor aufgefordert haben, seine Tätigkeit zu wechseln, und ihm eine angemessene Anpassungsfrist von in der Regel 3 bis 5 Monaten eingeräumt haben.
- Dies gibt dem Arbeitnehmer einen triftigen Grund, das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung zu kündigen.

ACHTUNG: Einige Autoren sind der Meinung, dass diese Art von Zeugnisse nicht ausgestellt werden sollte.

3. ARBEITSZEUGNISSE UND AUSKÜNFTE: BEWÄHRTE VERFAHREN

Zur Erinnerung:

- Das Arbeitszeugnis muss der Wahrheit entsprechen
- Es muss in wohlwollender Form verfasst sein.
- Es muss vollständig sein und Angaben zur Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie zur Arbeitsqualität und zum Verhalten enthalten.
- Es ist üblich, dass es automatisch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgestellt wird.
- Da das Gesetz vorsieht, dass es jederzeit angefordert werden kann, muss es innerhalb einer angemessenen Frist ausgestellt werden (auch wenn es sich um ein Zwischenzeugnis handelt).

3. ARBEITSZEUGNISSE UND AUSKÜNFTE: BEWÄHRTE VERFAHREN

Referenzen:

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, als Referenz zu dienen und Auskünfte zu erteilen, unterliegt einem Antrag des Arbeitnehmers. Die ausdrückliche Angabe seines ehemaligen Arbeitgebers als Referenz bei einer Bewerbung gilt als stillschweigende Ermächtigung zur Auskunftserteilung.

Die Ermächtigung zur Auskunftserteilung kann nicht auf positive Aspekte beschränkt werden, sodass die Gefahr besteht, dass der Arbeitgeber auch negativere Aspekte anführt, sofern diese wahr und gerechtfertigt sind.

3. ARBEITSZEUGNISSE UND AUSKÜNFTE: BEWÄHRTE VERFAHREN

Urteil des Bundesgerichts 4A_493/2025 vom 17. Juni 2025

Die Referenzschreiben oder mündlichen Empfehlungen sind gesetzlich nicht geregelt.

Die Verpflichtung zur Bereitstellung von Referenzen ergibt sich aus den posthumen Auswirkungen der Verpflichtung des Arbeitnehmers zum Schutz der Persönlichkeit und der Verpflichtung des Arbeitgebers, die wirtschaftliche Zukunft des Arbeitnehmers zu erleichtern.

Der Arbeitgeber ist daher grundsätzlich verpflichtet, auf Anfrage des Arbeitnehmers Auskünfte zu erteilen, soweit dies ihm ohne besondere Schwierigkeiten möglich ist und der Arbeitnehmer ein erkennbares Interesse daran hat.

Die Bereitstellung von Referenzen stellt eine Datenverarbeitung dar, die Einschränkungen unterliegt, die sich aus Art. 328b OR des Bundesgesetzes über den Datenschutz ergeben.

Die Bereitstellung von Referenzen soll das aus dem Arbeitszeugnis resultierende Bild vertiefen.

4. BERECHNUNG DER DIENSTJAHRE

Das Dienstjahr wird unabhängig vom Beschäftigungsgrad auf der Grundlage des tatsächlichen Dienstantritts berechnet.

Beispiel: 1. Arbeitstag (oder unverschuldete Abwesenheit des Arbeitnehmers): 1. Februar 2024.
Erstes Dienstjahr vom 01.02.24 bis zum 31.01.25; 2. Dienstjahr vom 01.02.25 bis zum 31.01.26.

Das Gesetz enthält keine besonderen Vorschriften zu diesem Thema. Es ist daher auf die Rechtslehre und die Rechtsprechung zurückzugreifen. Demnach sind auch die während der Ausbildung im selben Unternehmen abgeleisteten Dienstjahre zu berücksichtigen. Kurze Unterbrechungen wie ein unbezahlter Urlaub von einigen Monaten stehen der Berücksichtigung nicht entgegen. Längere Unterbrechungen zwischen zwei Arbeitsverträgen oder die Tätigkeit für einen anderen Arbeitgeber können hingegen dazu führen, dass die Dienstjahre nicht angerechnet werden. Die Arbeitszeit, die ein Arbeitnehmer einer Arbeitsvermittlungsstelle vor seinem Eintritt in das Unternehmen geleistet hat, wird ebenfalls nicht berücksichtigt, da mit der direkten Einstellung ein neues Arbeitsverhältnis beginnt. Der Abschluss eines Arbeitsvertrags ganz anderer Art wird möglicherweise ebenfalls nicht berücksichtigt. Dagegen werden Beschäftigungen in verschiedenen Unternehmen der Gruppe für identische oder ähnliche Tätigkeiten in der Regel zusammengerechnet.

5. AKTUELLES ZUM ARBEITSRECHT

Urteil des Bundesgerichts 4A_533/2024 vom 24.06.2024

Entschädigung für ungerechtfertigte Kündigung (Art. 337d OR)

T. hat den Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung gekündigt, nachdem er sexuelle Belästigungen erfahren hatte. -> Diese Tatsachen rechtfertigten die sofortige Kündigung nicht.

Art. 337d Abs. 2 OR ermöglicht es dem Richter, die im ersten Absatz vorgesehene Entschädigung zu kürzen, wenn der Arbeitnehmer nachweist, dass dem Arbeitgeber kein oder ein geringerer Schaden entstanden ist. Der Nachweis ist insbesondere dann erbracht, wenn nachgewiesen wird, dass der Arbeitgeber es unterlassen hat, unverzüglich die erforderlichen Massnahmen zu ergreifen, um den Schaden zu verhindern oder zu mindern. Es ist sogar möglich, jegliche Entschädigung zu streichen.

5. AKTUELLES ZUM ARBEITSRECHT

Urteil des Bundesgerichts 4A_1/2024 vom 16.01.2025

Kündigungsschreiben; Urteilsunfähigkeit? (Art. 335OR)

Gemäss Art. 18 ZGB haben Handlungen von urteilsunfähigen Personen keine Rechtswirkung.

Die Urteilsfähigkeit ist relativ: sie darf nicht abstrakt, sondern konkret im Hinblick auf eine bestimmte Handlung, entsprechend ihrer Art und Bedeutung, beurteilt werden, wobei die erforderlichen Fähigkeiten zum Zeitpunkt der Handlung vorhanden sein müssen.

Est ist möglich, das T. unter einer Beeinträchtigung seiner geistigen Fähigkeiten leidet, aber zum Zeitpunkt der Abfassung der Kündigungsschreiben über ausreichende Urteilsfähigkeit verfügte. Es handelt sich um einen Brief, der in einem Moment der Klarheit verfasst wurde.

5. AKTUELLES ZUM ARBEITSRECHT

Urteil des Bundesgerichts 4A_486/2024 vom 15.01.2025

Verzögerungen bei der Ausstellung von ärztlichen Attesten -> gerechtfertigte sofortige Kündigung

Art. 321a Abs. 1 OR: Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber so früh wie möglich über vorhersehbare Abwesenheiten informieren und unvorhersehbare Abwesenheiten unverzüglich nach ihrem Eintritt melden.

Der Arbeitnehmer muss seine Prognosen gegebenenfalls an neue medizinische Erkenntnisse anpassen: Ist später eine längere Genesungszeit zu erwarten, muss er seinen Arbeitgeber unverzüglich darüber informieren. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer, die Schlüsselpositionen im Unternehmen innehaben.

5. AKTUELLES ZUM ARBEITSRECHT

- Falls noch Zeit, Erwähnung möglicher weiterer Urteile
- Ansonsten

FRAGEN?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit