

GUT ZU WISSEN!

aarejura Rechtsanwälte
News aus www.aarejura.ch

KRANKHEITSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Krankheitsbedingte Kündigung:

Kündigt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, weil dieser lange Zeit oder immer wieder erkrankt ist, so hat er unbedingt die Sperrfristen des Art. 336c Abs. 1 lit. b OR zu beachten. Je nach Dienstalter betragen diese 30 bis 180 Tage. Eine Kündigung während dieser Zeit ist nichtig.

Nach Ablauf der Sperrfrist ist eine Kündigung aufgrund einer die Arbeitsleistung beeinträchtigenden Krankheit indessen grundsätzlich zulässig. Missbräuchlich wäre sie nur dann, wenn die Krankheit auf einem Arbeitsunfall infolge einer Pflichtverletzung des Arbeitgebers gründet (Art. 336 Abs. 1 lit. a OR). Es empfiehlt sich, die Beweislage diesbezüglich im Voraus genau abzuklären.

Alterskündigung:

Laut Bundesgericht hat der Arbeitgeber älteren Arbeitnehmenden (ab ca. 55 J) gegenüber – vor allem bei langer (ca. 20jähriger) Dienstzugehörigkeit – eine erhöhte Fürsorgepflicht. Vor Ausspruch einer Kündigung ist deshalb der Arbeitnehmer abzumahnern, wenn seine Leistungen oder sein Verhalten verbesserungswürdig sind, und über die Kündigungsabsicht zu informieren, anzuhören und es sind mit ihm allfällige Möglichkeiten der Fortführung des Arbeitsverhältnisses unter geänderten Modalitäten (Pensum, Abteilung, Verantwortungsstufe o.ä.) zu diskutieren. Werden diese Regeln nicht eingehalten, kann die Kündigung missbräuchlich sein.

Merke:

Die krankheitsbedingte Kündigung eines älteren Arbeitnehmers mit zudem noch langer Dienstzugehörigkeit erfordert besonderen Bedacht. Ihr Anwalt berät Sie gerne.

4900 Langenthal Eisenbahnstrasse 9 Postfach 1175	4601 Olten Baslerstrasse 44 Postfach 111	4502 Solothurn Bielstrasse 9 Postfach 130	2540 Grenchen Centralstrasse 8 Postfach 140	3360 Herzogenbuchsee Fabrikstrasse 6
Tel. 062 205 44 04 Fax 062 205 44 01	Tel. 062 205 44 00 Fax 062 205 44 01	Tel. 032 623 26 36 Fax 032 623 26 35	Tel. 032 500 20 00 Fax 032 500 20 01	Tel. 062 956 60 85 Fax 062 205 44 01