



## **Die fristlose Entlassung (2001)**

Gemäss Art. 337 Abs. 1 OR können sowohl der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden darf.

### **Hauptstreitpunkt: Wichtiger Grund, der zur fristlosen Entlassung berechtigt**

Gemäss Bundesgericht ist die Fortsetzung des Arbeitsvertrages dann unzumutbar, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien derart gestört ist, dass die sofortige und fristlose Auflösung als einziger Ausweg erscheint. Es liegt auf der Hand, dass nur besonders schwere Verletzungen der Arbeits- oder der Treuepflicht eine solche Kündigung rechtfertigen. Leichtere Vertragsverletzungen rechtfertigen eine fristlose Kündigung nur, wenn sie trotz Abmahnung wiederholt vorkommen. Im Konkreten Fall hat der Arbeitgeber nur eine kurze Bedenkfrist von maximal 3 Tagen, um die Kündigung auszusprechen.

### **Folgen der gerechtfertigten fristlosen Entlassung**

Diejenige Partei, welche den wichtigen Grund für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gesetzt hat, hat der Gegenpartei vollen Schadenersatz zu leisten. Somit kann es sein, dass ein Arbeitgeber gegenüber seinem Arbeitnehmer Schadenersatz geltend machen kann, wenn dessen vertragswidriges, die fristlose Kündigung begründendes Verhalten zu einem Schaden geführt hat.

### **Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung**

Der Arbeitnehmer, welcher ungerechtfertigt fristlos entlassen wird, hat Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das



# MURI RECHTSANWÄLTE

---



Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Der Arbeitgeber ist folglich verpflichtet, für diesen Zeitraum den vollen Lohn zu bezahlen. Tatsächlich erzielt bzw. erzielbares Einkommen kann allerdings abgezogen werden. Tritt ein Arbeitnehmer eine Arbeitsstelle aus eigenem Verschulden nicht an, muss er sich deshalb den so entgangenen Lohn anrechnen lassen.

Zusätzlich zur Schadenersatzzahlung kann der Arbeitgeber zur Leistung einer Entschädigung an den Arbeitnehmer verpflichtet werden, welche bis zu sechs Monatslöhne umfassen kann. Die Risiken, welche für den Arbeitgeber mit einer fristlosen Entlassung eines Arbeitnehmers verbunden sind, sind deshalb nicht zu unterschätzen.

