

Webinar im Arbeitsrecht IHK Thurgau

**ÜBERSTUNDEN / ÜBERZEIT &
FRISTLOSE KÜNDIGUNG**

Dienstag, 14. September 2021, 10:00 Uhr – 11:30 Uhr

lic. iur. Martina Wüthrich, Rechtsanwältin, LL.M.
Muri Partner Rechtsanwälte AG, Weinfelden

lic. iur. Martina Wüthrich, LL.M.

- Partnerin bei Muri Partner Rechtsanwälte AG (seit 2017)
- Rechtsanwältin bei Muri Partner Rechtsanwälte AG (seit 2014)
- Anwaltspatent (2013)
- Auditorin am Kreisgericht St. Gallen (2012–2013)
- Substitutin in einer führenden internationalen Anwaltskanzlei Zürich (2011–2012)
- Universität Zürich, lic.iur. (2010)
- Tätigkeitsschwerpunkte: Gesellschaftsrecht, Vertragsrecht, Arbeitsrecht

Nebentätigkeiten:

- Vorstand und Sekretariat Arbeitgeber Mittelthurgau
- Mandate Verwaltungsrat / Stiftungsrat

I. THEMENBLOCK ÜBERSTUNDEN / ÜBERZEIT

Inhaltsverzeichnis / Ablauf

1. Was ist Arbeitszeit?
2. Überstunden und Überzeit
3. Gleitzeitmodell
4. Kompensation während Freistellung
5. Beweispflicht der Arbeitnehmenden
6. Arbeitszeiterfassung
7. Aktuelle Rechtsprechung/Fälle

1. Was ist Arbeitszeit? (1/2)

1. Was ist Arbeitszeit? (1/2)

- Das Arbeitsgesetzes (ArG) beinhaltet keine Legaldefinition des Begriffes Arbeitszeit.
- Eine grundlegende Definition findet sich stattdessen in Art. 13 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1):

«Als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat; der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit.»

- Weg an Einsatzort? Pausen? Homeoffice? Rufbereitschaft? Weiterbildung?

1. Was ist Arbeitszeit (2/2)

Da der Begriff Arbeitszeit doch sehr weitreichend und nicht abschliessend gesetzlich definiert ist, empfiehlt es sich in den Einzelarbeitsvertrag eine entsprechende Definition aufzunehmen:

«Als Arbeitszeit wird die Zeit der Tätigkeit des Arbeitnehmenden erfasst, in der er sich entweder innerhalb des Betriebes aufhält oder sich in Bereitschaft befindet und Weisungen des Arbeitgebers folge leistet oder Arbeiten ausführt, die in einem direkten Zusammenhang mit seinem Stellenbeschrieb stehen oder wenn sein Tätigwerden zumindest im Interesse des Unternehmens notwendig ist. Aus- und Weiterbildungen gelten nur als Arbeitszeit, wenn sie vom Arbeitgeber angeordnet wurden oder gesetzlich vorgeschrieben sind. Kann der Arbeitnehmende z.B. bei Bereitschaftsdienst o.ä. über einen Teil seiner Zeit frei zu verfügen, so muss diese nicht zu 100% als Arbeitszeit angerechnet werden. Bei unklaren Fällen muss vorgängig eine Besprechung mit dem Vorgesetzten anberaumt werden. Sollte dies nicht möglich sein, so muss der vorgesetzte zumindest umgehend informiert werden.»

2. Überstunden und Überzeit (1/5)

2. Überstunden und Überzeit (1/5)

a. Überstunden Definition

- Überstunden sind Arbeitsstunden, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigen.
- Die vertragliche Arbeitszeit wird in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV), Normalarbeitsvertrag (NAV) oder einem Einzelarbeitsvertrag definiert.
- Überstunden liegen aber noch unter der in Art. 9 ArG geregelten Höchstarbeitszeit (dazu im Anschluss gleich mehr).

2. Überstunden und Überzeit (2/5)

b. Pflicht zur Leistung von Überstunden

- Arbeitnehmende sind zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:
 1. Notwendigkeit;
 2. Keine Überforderung der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmenden;
 3. Zumutbarkeit;
 4. Einhaltung der Bestimmungen des ArG über die Arbeits- und Ruhezeiten.

2. Überstunden und Überzeit (3/5)

c. Entschädigung von Überstunden

- Die Entschädigung von Überstunden wird in Art. 321c OR geregelt (dispositiv).
- Vier Möglichkeiten:
 1. Keine Entschädigung;
 2. Ausgleich durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer (nur mit Zustimmung des Arbeitnehmenden möglich);
 3. Entschädigung zum Normallohn;
 4. Entschädigung mit Lohnzuschlag in Höhe von 25% des Normallohnes.
- Vereinbarung im Arbeitsvertrag notwendig, ohne Regelung gilt Variante 4.

2. Überstunden und Überzeit (4/5)

d. Überzeit

- Überzeit ist diejenige Arbeitszeit, die über die wöchentliche Höchstarbeitszeit hinaus geleistet wird.
- Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt gemäss Art. 9 Abs. 1 ArG:
 - 45 Stunden für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben, für Büropersonal, technische und andere Angestellte (inkl. Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels) und
 - 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmenden.
- Überzeit darf nur ausnahmsweise und unter den Voraussetzungen von Art. 12 Abs. 1 und Abs. 2 ArG geleistet werden.

2. Überstunden und Überzeit (5/5)

e. Entschädigung von Überzeit

- Auf Überzeitstunden ist ein Lohnzuschlag von mindestens 25% geschuldet.
- Alternativ kann die Überzeit auch durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden.
- ArG 13 I: *»Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent auszurichten, dem Büropersonal sowie den technischen und andern Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, jedoch nur für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.«*
- Für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben sowie alle übrigen Arbeitnehmenden gilt der Zuschlag ab der ersten Überzeitstunde.

3. Das Gleitzeitmodell (1/6)

3. Das Gleitzeitmodell (1/6)

a. Grundsätze

- Arbeitnehmende können die individuellen Arbeitszeiten innerhalb der betrieblich vorgegebenen Arbeitszeit selber einteilen.
- Entsprechend können Minus- oder auch Plusstunden angehäuft werden.
- Am Ende einer Rechnungsperiode (Woche, Monat, Jahr) muss jedoch die Sollzeit erreicht werden.
- Mehrarbeit wird im Rahmen der Zeitautonomie grundsätzlich freiwillig geleistet.

3. Das Gleitzeitmodell (2/6)

b. Ausgleich des Gleitzeitsaldos

- Der Arbeitnehmende ist dafür verantwortlich, fristgerecht für den Ausgleich der Mehr- oder Minderarbeit zu sorgen.
- Es steht den Parteien grundsätzlich frei, den Zeitrahmen für den Ausgleich festzulegen.
- Es sollte weder ein zu hoher positiver, noch ein zu hoher negativer Gleitzeitsaldo angehäuft werden.
- Das «Abschneiden» eines Gleitzeitsaldos per Ende des Kalenderjahres wird vom Bundesgericht als zulässig erachtet.

3. Das Gleitzeitmodell (3/6)

c. Verfall eines positiven Gleitzeitsaldos

- Mit dem «Abschneiden» eines positiven Gleitzeitsaldos verfallen die Mehrstunden, welche über eine bestimmte Anzahl an zuvor festgelegten Stunden hinausgehen.
- Die Mehrstunden verfallen entschädigungs- bzw. kompensationslos.
- Im Arbeitsvertrag oder im Mitarbeiterreglement könnte somit folgenden Formulierung aufgenommen werden:

«Alle Stunden eines Gleitzeitsaldos, die 50 Arbeitsstunden übersteigen, verfallen am Ende eines Jahres und können nicht mehr kompensiert werden.»

3. Das Gleitzeitmodell (4/6)

d. Gleitzeitsaldo vs. Überstunden/Überzeit

- Vom Verfall der Mehrstunden des Gleitzeitsaldos sind Überstunden und Überzeit abzugrenzen.
- Der positive Gleitzeitsaldo beruht in der Regel auf freiwilliger Basis des Arbeitnehmenden.
- Mehrarbeit aufgrund von Überstunden/Überzeit erfolgt dagegen meist unfreiwillig und auf Anordnung des Arbeitgebers.
- Überstunden und Überzeit sind nicht vom «Abschneiden» des Gleitzeitsaldos betroffen.

3. Das Gleitzeitmodell (5/6)

e. Gleitzeitsaldo vs. Überstunden/Überzeit

- Das Bundesgericht hat sich in BGE 130 V 309, E. 5.1.3 ausführlich zum Unterschied von Gleitzeit und Überstunden geäußert:
 - Wesentlich ist die Frage, ob die Zeitsouveränität beim Arbeitnehmenden oder beim Arbeitgeber liegt.
 - Mehrarbeit, welche nicht vom Arbeitgeber angeordnet wird, wirkt sich in der Regel auf den Gleitzeitsaldo aus.
 - Mehrarbeit, welche der Arbeitgeber angeordnet hat, stellt in der Regel Überstunden/Überzeit dar.
- Überstunden/Überzeit können nicht abgeschnitten werden, der Gleitzeitsaldo dagegen schon.
- Abgrenzung schwierig → Beweislast grundsätzlich beim Arbeitnehmenden.

3. Das Gleitzeitmodell (6/6)

f. Gleitzeitüberhang bei Kündigung

- Bei einer ordentlichen Kündigung, muss die Möglichkeit zur Kompensation des Gleitzeitsaldos gewährt werden.
- Nicht kompensiertes Guthaben verfällt mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.
- Das Guthaben verfällt jedoch nicht, wenn die Kompensation aufgrund betrieblicher Bedürfnisse nicht möglich war.
- In diesem Fall würde das Guthaben gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung als Überstunden qualifiziert.
- Bei einer Freistellung ist das Guthaben während der Freistellung zu kompensieren.
- Bei einer fristlosen Kündigung ist das Guthaben auszubezahlen.

4. Kompensation während der Freistellung (1/2)

4. Kompensation während der Freistellung (1/2)

a. Ferien

- Freigestellte Arbeitnehmende müssen aufgrund ihrer Treuepflicht nach Möglichkeit Ferientage beziehen.
- Der Ferienbezug sollte durch folgende Formulierung klargestellt werden:
„Ihre restlichen Ferienansprüche im Umfang von [Anzahl] Tagen sind durch die Freistellung abgegolten. Der Zeitpunkt des Ferienbezugs steht Ihnen frei.“
- Faustregel: Ferien während der Freistellung können im Umfang von einem Drittel der Freistellungsdauer bezogen werden.

4. Kompensation während der Freistellung (2/2)

b. Mehrstunden

- Gleitzeitüberhang wird grundsätzlich mit Freistellung kompensiert (Abgrenzung Überstunden wichtig).
- Überstunden oder Überzeitstunden werden durch die Freistellung nicht ohne Weiteres kompensiert.
- Stattdessen kommt es auf die Regelung im Arbeitsvertrag oder Personalreglement an.
- In der Regel können Überstunden oder Überzeitstunden nur im Einverständnis mit dem Arbeitnehmenden kompensiert werden.
- Der Arbeitgeber kann ohne anderslautende Vereinbarung die Kompensation nicht einseitig anordnen.
- Es wird deshalb folgende Formulierung im Personalreglement oder im Arbeitsvertrag empfohlen:

«Durch eine Freistellung des Arbeitnehmenden werden allfällige noch nicht kompensierte Überstunden sowie Überzeitstunden abgegolten.»

5. Beweispflicht des Arbeitnehmers

5. Beweispflicht des Arbeitnehmenden

- Die Beweislast für geleistete Mehrarbeit obliegt nach allgemeinen Grundsätzen dem Arbeitnehmenden.
- Er hat zu beweisen, dass er Mehrarbeit geleistet hat und diese angeordnet und notwendig waren.
- Bei Überstunden/Überzeit: Nachweis, dass Arbeitgeber von Mehrstunden weiss und diese duldet, genügt in der Regel für Notwendigkeit.
- Bei Gleitzeit/Überstunden: Arbeitnehmende haben zu beweisen, dass die Mehrarbeit nicht freiwillig erfolgte, sondern stattdessen betrieblich notwendig war.
- Sofern die Anweisung des Arbeitgebers nicht schriftlich erfolgte, kann der Arbeitnehmende den Beweis auch anhand von Indizien erbringen.
- Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis verjähren nach 5 Jahren (Art. 128 Ziff. 3 OR).

6. Arbeitszeiterfassung (1/4)

6. Arbeitszeiterfassung (1/4)

a. Ordentliche Arbeitszeiterfassung

- Der Umfang der ordentlichen Arbeitszeiterfassung ist in Art. Art. 73 Abs. 1 ArGV 1 geregelt.
- Es bestehen zwei Ausnahmen zur ordentlichen Arbeitszeiterfassung:
 - Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (Art. 73a ArGV 1);
 - Die vereinfachte Arbeitszeiterfassung (Art. 73b ArGV 1).

6. Arbeitszeiterfassung (2/4)

b. Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

- Ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist nur mittels GAV möglich.
- Der Arbeitnehmende muss zudem sämtliche folgenden Voraussetzungen erfüllen:
 - Er muss über eine grosse Autonomie verfügen und die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können.
 - Er muss über ein Bruttojahreseinkommen von mehr als CHF 120'000 verfügen.
 - Er muss schriftlich mit dem Arbeitgeber vereinbart haben, dass er auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet.

6. Arbeitszeiterfassung (3/4)

c. Vereinfachte Zeiterfassung

- Es wird lediglich die Dauer der täglich geleisteten Arbeitszeit (ohne Pausen) erfasst.
- Die vereinfachte Arbeitszeiterfassung ist nur mittels Vereinbarung möglich:
 - Bei Betrieben mit unter 50 Mitarbeitern: individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden;
 - Bei Betrieben mit über 50 Mitarbeitern: zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung oder der Mehrheit der Arbeitnehmenden.
- Die betroffenen Mitarbeiter müssen ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können.

6. Arbeitszeiterfassung (4/4)

d. Zeitraum für die Arbeitszeiterfassung

- Das ArG erwähnt an mehreren Stellen ausdrücklich die wöchentliche Höchstarbeitszeit.
- Entsprechend gilt die Woche als Referenzperiode für die Bestimmung, ob Überzeit geleistet wurde oder nicht.
- Gemäss Bundesgericht ist auf die Kalender- und nicht auf die Arbeitswoche abzustützen (BGer 4A_207/2017 vom 7. Dezember 2017).
- Dies gilt sogar, wenn Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung zusammengefasst für einen längeren Zeitraum geltend machen.

7. Aktuelle Rechtsprechung/Fälle

7. Aktuelle Rechtsprechung (1/3)

a. Urteil des Bundesgerichts 4A_38/2020 vom 28.07.2020

- Das Bundesgericht hatte zu beurteilen, ob einem Trader, der bei einer GmbH nicht nur angestellt, sondern auch Teilhaber war, eine Stellung als höherer leitender Angestellter zukam.
- Höhere leitende Tätigkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff.
- Gemäss der Definition in Art. 9 der ArGV1 übt eine höhere leitende Tätigkeit aus, wer auf Grund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann.

7. Aktuelle Rechtsprechung (2/3)

b. Urteil des Bundesgerichts 4A_207/2017 vom 7.12.2017

- Der Arbeitnehmer war ab August 2007 Geschäftsführer der X. AG.
- Ein Anspruch auf Überstundenentschädigung nach Art. 321c OR wurde ausdrücklich ausgeschlossen. Per Mai 2008 wurde ein neuer schriftlicher Einzelarbeitsvertrag mit neuer Funktion (Projektleiter Infrastruktur) abgeschlossen, wobei ein Anspruch auf Überstundenentschädigung nach Art. 321c OR erneut ausdrücklich ausgeschlossen wurde. Der Arbeitnehmer kündigt per 30. Mai 2010 und klagt in der Folge u.a. auf Auszahlung von Überstunden und Überzeitstunden von CHF 98'736.00.

7. Aktuelle Rechtsprechung (3/3)

c. Urteil des Bundesgerichts 4A_184/2018 vom 28.2.2019

- Es geht um die Abgrenzung der verspäteten Ankündigung von Überstunden, die der Arbeitnehmer geleistet hat, und dem Anspruch auf Abgeltung dieser Stunden.
- Die Pflicht zur Meldung von Überstunden gilt auch dann, wenn dem Arbeitgeber die Notwendigkeit dieser Stunden bekannt ist. Ein Arbeitnehmer, der sieben Jahre mit der Meldung der monatlich geleisteten Überstunden zuwartet, verhält sich rechtsmissbräuchlich. Dies gilt auch für die Geltendmachung des darauf beruhenden Anspruchs auf Abgeltung der Überstunden.

Fragen aus dem Teilnehmerkreis betreffend Überstunden/Überzeit

II. THEMENBLOCK FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Inhaltsverzeichnis / Ablauf

1. Voraussetzungen
2. Gründe für die fristlose Entlassung durch den Arbeitgeber
3. Gründe für die fristlose Entlassung durch den Arbeitnehmenden
4. Konkretes Vorgehen
5. Folgen der fristlosen Kündigung
6. Aktuelle Rechtsprechung

1. Voraussetzungen

1. Voraussetzung

Art. 337

IV. Fristlose Auflösung

1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

3 Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

- Fortsetzung aus objektiv wichtigen Gründen nicht mehr zugemutet werden kann.
- Es ist dem Kündigenden nicht zumutbar, die hypothetische ordentliche Kündigungsfrist abzuwarten.
- Betrachtung des Einzelfalls, massgebend sind insbesondere die Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers, die Dauer der Kündigungsfrist sowie die Art und Schwere der Verfehlungen.

2. Gründe für die fristlose Entlassung durch den Arbeitgeber

2. Gründe für die fristlose Entlassung durch den Arbeitgeber

- Wertung des Kündigungsgrundes als wichtig liegt im Ermessen des Richters.
- Nur Pflichtverletzungen einer gewissen Schwere oder Regelmässigkeit berechtigen zur fristlosen Kündigung.
- Minderschwere Pflichtverletzungen führen nur dann zur berechtigten fristlosen Kündigung, wenn dies nach vorgängigen Warnungen wiederholt vorkommt.
- Generell zu empfehlen: Verwarnungen aussprechen.
- Beispiele: Verbrechen/Vergehen, Treuwidrigkeiten, Pflichtverletzungen von gewisser Schwere (wiederholtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz oder häufige Verspätungen, Ferienantritt trotz Verbot, Verweigerung der Leistung von Arbeit oder zumutbarer Überstunden, Missachten von Weisungen des Arbeitgebers (z.B. Arbeitsschutzmassnahmen), Annahme und Verlangen von Schmiergeldern oder exzessives Herunterladen harter Pornographie), Bedrohung oder Beschimpfungen von Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Geschäftspartnern, etc.
- IMMER Einzelfallentscheidung

3. Gründe für die fristlose Entlassung durch den Arbeitnehmenden

3. Gründe für die fristlose Entlassung durch den Arbeitnehmenden

- Kommt wesentlich seltener vor
- Beispiele: Beschimpfungen, sexuelle Belästigungen, Tätlichkeiten oder sonstiges strafwürdiges Verhalten des Arbeitgebers, schweres Mobbing, Zahlungsunfähigkeit oder Weigerung, Lohn zu bezahlen

4. Konkretes Vorgehen

4. Konkretes Vorgehen

- Schriftliche Verwarnung
- Kündigung muss innert 2-3 Tagen ausgesprochen werden.
- Häufige Frage: Wann beginnt diese Frist zu laufen?
- Keine vorgängige Verwarnung nur bei besonders schweren Verfehlungen

5. Folgen der fristlosen Kündigung

5. Folgen der fristlosen Kündigung

- Gerechtfertigte fristlose Kündigung:
 - Durch Arbeitgeber: Schadenersatzanspruch des Arbeitgebers bei Verschulden des Arbeitnehmers (z.B. entgangener Gewinn, Mehrkosten für Mitarbeiter)
 - Durch Arbeitnehmer: Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers auf entgangenen Lohn abzüglich Ersatzverdienst und Einsparungen
- Ungerechtfertigte fristlose Kündigung:
 - Durch Arbeitgeber: Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohn während Kündigungsfrist sowie allfällige Pönale bis zu 6 Monatslöhnen
 - Durch Arbeitnehmer: Schadenersatzanspruch des Arbeitgebers (z.B. entgangener Gewinn, Mehrkosten für Mitarbeiter) sowie allfällige Pönale bis zu $\frac{1}{4}$ des Monatslohns.

6. Aktuelle Rechtsprechung

6. Aktuelle Rechtsprechung (1/4)

a. Urteil des Bundesgerichts 4A_204/2020 vom 27.8.2020

- Am 14. August 2015 übergab die Arbeitnehmerin der Geschäftsleitung die ordentliche Kündigung. Unmittelbar nach der Übergabe des Kündigungsschreibens kam es zu einem Eklat, woraufhin die Arbeitnehmerin die Arbeitsstelle verliess. Gleichentags verfasste die Arbeitgeberin eine Verwarnung mit dem Betreff "Unbegründetes Verlassen des Arbeitsplatzes" und zeigte ihr an, dass sie im Wiederholungsfalle fristlos entlassen werde.
- Die Geschäftsleiterin bat die Arbeitnehmerin, am Montag 17. August 2015 zeitgemäss zur Arbeit zu erscheinen. Dieses Schreiben hat die Arbeitnehmerin am 17. August 2015 erhalten. Am Morgen des 17. August 2015 erschien die Arbeitnehmerin nicht zur Arbeit. Sie macht geltend, krankheitshalber zu Hause gewesen zu sein. Demgegenüber will die Geschäftsleiterin mehrmals vergeblich versucht haben, die Arbeitnehmerin wegen ihres Nichterscheinens telefonisch zu erreichen, jedoch ohne Erfolg. Dies bestreitet die Arbeitnehmerin mit Blick auf ihren krankheitsbedingten Aufenthalt zu Hause.
- Am 18. August 2015 nahm die Arbeitnehmerin einen am 17. August 2015 verschickten Nachtrag zur Verwarnung vom 14. August 2015 entgegen. In diesem Schreiben führt die Arbeitgeberin unter dem Betreff "Fristlose Kündigung seitens der Arbeitnehmerin" aus, dass sie aufgrund des Verhaltens der Arbeitnehmerin die fristlose Kündigung ihrerseits akzeptieren und das Arbeitsverhältnis rückwirkend per 14. August 2015 als aufgelöst sehen. Die Arbeitnehmerin erhob Klage aufgrund einer angeblichen ungerechtfertigten fristlosen Kündigung seitens des Arbeitgebers..

6. Aktuelle Rechtsprechung (3/4)

b. Urteil des Bundesgerichts 4A_296/2020 vom 6.8.2020

- Am 29. Januar 2018 sprach die Arbeitgeberin gegenüber dem Arbeitnehmer (Küchenchef) die fristlose Kündigung aus, nachdem er am Freitagabend 26. Januar 2018 seinen Arbeitsplatz während laufendem Service verlassen hatte.

6. Aktuelle Rechtsprechung (3/4)

c. Urteil des Bundesgerichts 4A_448/2020 vom 4.11.2020

- Der Arbeitnehmer war seit knapp 10 Jahren bei der Arbeitgeberin tätig.
- Am 7. November 2017 sprach die Arbeitgeberin die fristlose Kündigung aus. Die Arbeitgeberin begründete die fristlose Entlassung insbesondere mit einer verbalen und körperlichen Auseinandersetzung, welche am 3. November 2017 in der Mittagspause zwischen dem Arbeitnehmer und einem anderen Mitarbeiter stattgefunden habe.

6. Aktuelle Rechtsprechung (4/4)

d. Urteil des Bundesgerichts 4A_620/2019 vom 30.4.2020

- Am 1. Mai 2015 trat der Arbeitnehmer seine Stelle als Produktionsleiter an, welche er zunächst zu 50% und ab dem 1. August 2015 in Vollzeit ausübte.
- Am 29. September 2015 kündigte ihm der Arbeitgeber unter Einhaltung der Kündigungsfrist auf den 31. März 2016.
- Als dem Arbeitnehmer ein Fehler bei der Ausführung seiner Tätigkeit unterlief, verwarnte ihn der Arbeitgeber am 27. Oktober 2015. Im Anschluss daran machte der Arbeitnehmer nochmals einen Fehler, worauf ihm der Arbeitgeber kündigte und den Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung am 4. November 2015 aufhob.

Fragen aus dem Teilnehmerkreis betreffend fristlose Kündigung

muripartner
rechtsanwälte

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Muri Partner Rechtsanwälte AG, Schmidstrasse 9, 8570 Weinfelden, Telefon 071 622 00 22
info@muri-anwaelte.ch, www.muri-anwaelte.ch