

KÜNDIGUNG: DIE RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Es gibt Situationen, in denen eine Kündigung unausweichlich ist. Aber wie soll man vorgehen, damit das Arbeitsverhältnis respektvoll und korrekt beendet werden kann? Teil 2

Will ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einem Mitarbeitenden beenden, stellen sich wichtige Fragen: Über welche Rechte ist der Angestellte im Hinblick auf die Vertragsauflösung zu informieren? Und ab wann läuft die Kündigungsfrist?

In der Regel ist es nicht notwendig, dass die Kündigung schriftlich erfolgen muss, anderslautende Vereinbarungen vorbehalten. Massgebend ist, wann der Gekündigte von der Kündigung Kenntnis nimmt. Bei einem Gespräch ist der Zeitpunkt klar: Auf das Ende des dem Gespräch folgenden Monats beginnt die Kündigungsfrist zu laufen. Wie verhält es sich aber bei einer per Einschreiben versandten Kündigung? Wird die Annahme des Einschreibens verweigert, gilt sie als zugestellt. Die Verweigerung der Annahme nützt dem Angestellten nichts. Bei eingeschriebenen Briefen gilt (in Abweichung der Regeln zur Abholung von Gerichtsdokumenten) das Kündigungsschreiben dann als beim Adressaten eingetroffen, wenn der Brief gestützt auf die Abholungseinladung auf der Poststelle zum Abholen bereitliegt. Dem Arbeitnehmenden muss es möglich sein, das Schreiben abzuholen (was klar nicht der Fall ist, wenn der Angestellte sich zum Beispiel in den Ferien befindet). Erhält der Arbeitnehmende beispielsweise am Donnerstag eine Abholungseinladung und liegt der Brief somit ab Freitag auf der Post bereit, gilt dieser grundsätzlich als am Freitag zugestellt. Im Einzelfall können sich aber natürlich Schwierigkeiten und Unsicherheiten ergeben. Die Angestellten sind gut beraten, wenn sie sich im Zweifelsfall mit einer Fachperson in Verbindung setzen.

Aufklärung über Folgen der Vertragsauflösung

Der Arbeitnehmende sollte umfassend über seine Rechte und Pflichten, die versicherungsrelevanten Aspekte (was Pensionskasse, Unfall- und Krankentaggeldversicherung und die Möglichkeit des Übertritts in eine Einzelversicherung anbelangt sowie die einzuhaltenden Fristen) und die Folgen der Vertragsauflösung informiert werden. Folgende Punkte sollten geklärt werden: Was passiert mit offenen Überstunden, Überzeit, Ferien? Werden

diese während der Kündigungsdauer noch bezogen, ist das überhaupt möglich, oder werden sie ausbezahlt? Dies kann abhängig sein vom Entscheid, ob der Arbeitnehmende für die Dauer der Kündigungsfrist von der Arbeit freigestellt wird. Gerichte akzeptieren teilweise eine Kürzung der Ferien um ein Drittel der Freistellungsdauer. Massgebend sind aber die Umstände des Einzelfalls: Handelt es sich beispielsweise um eine 59-jährige Person, die es auf dem Arbeitsmarkt schwer haben wird, eine neue Stelle zu finden, geht man eher davon aus, dass diese die gesamte Dauer der Freistellung für die Suche nach einer neuen Stelle verwenden muss (und somit keine «Ferien» machen kann). Wird eine Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen, sollte umgehend ein Zwischenzeugnis ausgestellt werden, damit sich der oder die Arbeitnehmende bewerben kann.

Hilfe holen bei Überforderung

Erhalten Arbeitnehmende die Kündigung, fühlen sie sich vielfach machtlos, und Ängste machen sich bemerkbar. Nehmen Sie Hilfe von aussen in Anspruch, sprechen Sie mit jemandem darüber. Gerne steht der Verband Angestellte Drogisten Suisse seinen Mitgliedern und auch Neumitgliedern in dieser schwierigen Situation zur Seite, berät über Rechte und Pflichten und bietet Unterstützung.

| Regula Steinemann



U ANGESTELLTE
DROGISTEN
SUISSE
WWW.DROGISTEN.ORG

REGULA STEINEMANN, RECHTSANWÄLTIN UND
GESCHÄFTSFÜHRERIN ANGESTELLTE DROGISTEN SUISSE.

Dies ist eine Seite von Angestellte Drogisten Suisse. Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener der Redaktion und/oder des Schweizerischen Drogistenverbands decken.