

Anwendungsbeispiele der Sperrfristen im Arbeitsvertragsrecht

Nachstehend wird an unseren Beitrag vom Juni 2020 angeknüpft und anhand von Beispielen die Wirkung der Sperrfristen bei Kündigung zur Unzeit (Krankheit, Unfall, Schwangerschaft) veranschaulicht.

Sperrfristen und deren Zweck

Im ersten Dienstjahr beträgt die Sperrfrist 30 Tage, vom 2. bis zum 5. Dienstjahr 90 Tage und danach 180 Tage. Die Sperrfristen sollen sicherstellen, dass dem gekündigten Arbeitnehmer die volle Kündigungsfrist zur Verfügung steht, um sich um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen. Deren Inanspruchnahme kann auch missbräuchlich sein und der Sperrfristenschutz greift nicht.

Kündigung im ersten Dienstjahr, 30-tägige Sperrfrist, neuerliche Erkrankung

Wird das Arbeitsverhältnis durch eine Arbeitgeberkündigung am 15.12. unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von einem Monat auf den 31.1. aufgelöst und der Arbeitnehmer erkrankt am 5.1., so löst der Eintritt der Erkrankung die 30-tägige Sperrfrist aus, die die Kündigungsfrist ab 5.1. unterbricht. Erholt sich der Arbeitnehmer erst wieder bis zum 26.3., nach 81 Tagen, läuft die Kündigungsfrist bereits ab 4.2., also nach Ablauf der Sperrfrist von 30 Tagen. Die Kündigungsfrist läuft am 3.3. (4+27 Tage) aus; aufgrund der Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum nächsten Endtermin (Monatsende) endet das Arbeitsverhältnis mit dem 31.3.

Kündigung im zweiten bis zum fünften Dienstjahr, 90-tägige Sperrfrist, Setzung eines Entlassungsgrundes

Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber im dritten Dienstjahr unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von zwei Monaten am 10.8. auf den

31.10. gekündigt und der Arbeitnehmer erkrankt vom 14.8. bis zum 9.9. (26 Tage), so läuft die Kündigungsfrist (61 Tage) erst ab 10.9. bis zum 10.11. und verlängert sich bis zum Monatsende am 30.11.

Erleidet der Arbeitnehmer innerhalb der verlängerten Kündigungsfrist, z. B. am 26.11., einen Krankheitsrückfall oder eine neue Krankheit, so hat dies keine weitere Unterbrechung der Kündigungsfrist zur Folge, da der Krankheitsfall in die Zeitspanne zwischen dem Ablauf der Kündigungsfrist von zwei Monaten (am 10.11.) und der bis zum Monatsende verlängerten Kündigungsfrist fällt.

Nimmt der Arbeitnehmer trotz Krankenschreibung zwischen dem 14.8. und 9.9. an einer Aktivität teil, die auf seine Arbeitsfähigkeit schliessen lässt (z. B. sportlicher Wettkampf), kann er vom Arbeitgeber fristlos gekündigt werden.

Kündigung ab sechstem Dienstjahr, Konsumation der 180-tägigen Sperrfrist

Wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis im sechsten Dienstjahr am 13.3. unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von zwei Monaten auf den 31.5. kündigt und der Arbeitnehmer erkrankt vom 20.3. bis und mit 15.5. (57 Tage), so läuft die Kündigungsfrist erst ab dem 16.5. In diesem Fall läuft die Kündigungsfrist im Umfang von insgesamt 61 Tagen (April und Mai) bis zum 15.7. und verlängert sich bis Ende Monat, womit das Arbeitsverhältnis am 31.7. endet.

Der Arbeitnehmer erleidet am 28.5. einen Krankheitsrückfall, wovon er sich erst am 30.9. erholt. Damit läuft die Kündigungsfrist vom 16.5. bis und mit 27.5. (12 Tage), wird dann bis zum Ablauf der 180-tägigen Sperrfrist bis zum 27.9. unterbrochen und läuft dann weiter bis zum 14.11. (restliche 48 Tage). Mit

der Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum Monatsende endet das Arbeitsverhältnis am 30.11.

Wirkung der Sperrfrist während der Schwangerschaft:

Der Arbeitgeber kündigt das Arbeitsverhältnis mit zweimonatiger Kündigungsfrist am 25.6. auf den 31.8. Zu diesem Zeitpunkt hatte die Arbeitnehmerin noch keine Kenntnis von der Schwangerschaft, obwohl sie sich bereits in der sechsten Schwangerschaftswoche befand. Eine während der Schwangerschaft oder Erkrankung zugestellte Kündigung ist ungültig. Der Kündigungsschutz greift ab Beginn der Schwangerschaft, in unserem Beispiel ab dem 14.5. (Empfängnis) und endet 16 Wochen nach der Niederkunft (18.2.), also am 9.6. Erst dann kann gültig eine Kündigung ausgesprochen werden.

Dies stellt keine Rechtsberatung dar und ersetzt nicht die Einholung rechtlichen Rats im konkreten Anlassfall.



● Christoph Büchel
Rechtsanwalt / Attorney-at-law



RECHTSANWÄLTE

Wilhelm & Büchel

Wilhelm & Büchel
Rechtsanwälte/Attorneys-at-law
Lova-Center, P.O. Box 1150, 9490 Vaduz
Tel.: +423 399 48 50
cbuechel@wbr.li, www.wbr.li