

Kündigung bei Krankheit

Nach einer Kündigung kommt es relativ häufig vor, dass sich der Arbeitnehmer krank meldet. Welche Auswirkungen hat die Krankheit auf die Kündigungsfrist?

Fallbeispiel: Frau S. arbeitet seit fünf Jahren als Sekretärin in einer Schreinerei. In letzter Zeit ist der Chef mit der Arbeit seiner Mitarbeiterin nicht mehr richtig zufrieden. Am 20. Juni 2007 kündigt der Chef das Arbeitsverhältnis mit Frau S. per Ende August (2-monatige Kündigungsfrist gem. Art. 335c OR). Frau S. nimmt die Kündigung am 20. Juni zu Kenntnis (Der Zeitpunkt der Kenntnisnahme der Kündigung ist massgebend für den Fristverlauf). Am 22. Juni 2007 wird Frau S. für drei Wochen krank, also bis zum 06. Juli 2007. Das erforderliche Arztzeugnis wurde von ihr sofort eingereicht. Für den Arbeitgeber stellt sich nun die Frage: wie wirkt sich die Krankheit von Frau S. auf die Kündigungsfrist aus?

Kündigung und nachfolgende Krankheit

Das Obligationenrecht (OR) sagt, dass nach Ablauf der Probezeit ein Arbeitsverhältnis während der Krankheit einer Arbeitnehmerin nicht gekündigt werden darf (so genannte Sperrfristen, Art. 336c Abs. 1 lit. b OR). Wird trotzdem eine Kündigung ausgesprochen, ist diese nichtig! Das Gesetz nennt je nach Anzahl der Dienstjahre unterschiedlich lange Sperrfristen während denen keine Kündigungen erfolgen dürfen. Auf den Fall von Frau S. bezogen heisst das, dass das Arbeitsverhältnis ab dem 22. Juni 2007 während der Krankheit (Sperrfrist im 5. Dienstjahr: 90 Tage) nicht mehr gekündigt werden darf. Der Schreinermeister hat die Kündigung jedoch vor Beginn der Krankheit ausgesprochen - sie ist also gültig. Anders sähe es aus, wenn die Kündigung erst am 25. Juni 2007, also nach Beginn der Krankheit ausgesprochen worden wäre. Diese Kündigung wäre nichtig gewesen, da sie zur Unzeit erfolgte.

Verlängerung der Kündigungsfrist

Gemäss OR hemmt eine Krankheit während der Kündigungsfrist den Ablauf derselben (Art. 336c Abs. w OR). Sinn und Zweck dieser Gesetzesbestimmung ist es, der gekündigten Arbeitnehmerin trotz vorübergehender Arbeitsunfähigkeit eine ungekürzte Kündigungsfrist - in unserem Fall zwei Monate - zu garantieren. So hat sie die Möglichkeit, sich nach einer neuen Stelle umzusehen. Die Anstellung verlängert sich um die effektiven Krankheitstage während der Kündigungsfrist. Damit das Arbeitsverhältnis aber nicht mitten im Monat aufhört, wird es auf den nächsten üblichen Endtermin (meistens Monatsende) verlängert.

Im Fall von Frau S. beginnt die Kündigungsfrist am 1. Juli 2007 und endet am 31. August 2007. Frau S. ist im Juli noch vier Tage (2. Juli bis und 5. Juli) krank. Das Ende der Kündigungsfrist verschiebt sich also um diese vier Tage auf den 4. September 2007 und wird auf den nächsten ordentlichen Endtermin - hier der 30. September 2007 - verlängert.