

Merkblatt der ZPBK

Kündigungsschutz und Sperrfristen

Gesetzliche Grundlagen im GAV

Art. 7.3.2. Kündigungsschutz

Sind Arbeitnehmende durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit durch den Arbeitgeber nicht gekündigt werden:

- im 1. Dienstjahr während 30 Tagen;
- im 2.- 5. Dienstjahr während 90 Tagen;
- ab dem 6. Dienstjahr oder nach abgeschlossenem 45. Lebensjahr solange Taggelderleistungen ausbezahlt werden. Hat die Arbeitsunfähigkeit mehr als ein Jahr gedauert und ist die Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit gemäss Anstellungsvertrag medizinisch unwahrscheinlich, so kann das Arbeitsverhältnis auf das Ende der Taggelderleistungen mit einer Vorankündigungsfrist von mindestens einem Monat aufgelöst werden.

Ist die Kündigung nach Abs. 1 zulässig und ist der erkrankte Mitarbeiter im Kündigungszeitpunkt noch nicht voll arbeitsfähig, muss sichergestellt werden, dass der erkrankte Arbeitnehmende bis zum Ablauf der maximalen Leistungsdauer nach Art. 13 bzw. bis zur Wiedererlangung der vollen Erwerbsfähigkeit prämienfrei in der kollektiven Taggeldversicherung des Betriebes verbleiben und Taggelderleistungen beziehen kann.

Bisher sah der GAV vor, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen ist, solange der kranke/verunfallte Arbeitnehmer Anspruch auf Taggelderleistungen hatte. Dieser absolute Kündigungsschutz gilt auch noch nach dem 6. Dienstjahr oder nach abgeschlossenem 45. Lebensjahr, solange dem Arbeitnehmer Taggelderleistungen ausbezahlt werden. Die neue Bestimmung entspricht für Anstellungsverhältnisse im 1. bis und mit 5. Dienstjahr der Bestimmung von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR.

Eine Kündigung eines Arbeitgebers, die während einer Sperrfrist ausgesprochen wird, ist nichtig; d.h. sie bewirkt auch nach Ablauf der Sperrfrist keinerlei Wirkungen und muss wiederholt werden (Art. 336c Abs. 2 OR).

Art. 7.3.3. Sperrfristen

Erkranken oder verunfallen Arbeitnehmende während der Kündigungsfrist, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist gemäss Art. 336c OR wie folgt unterbrochen:

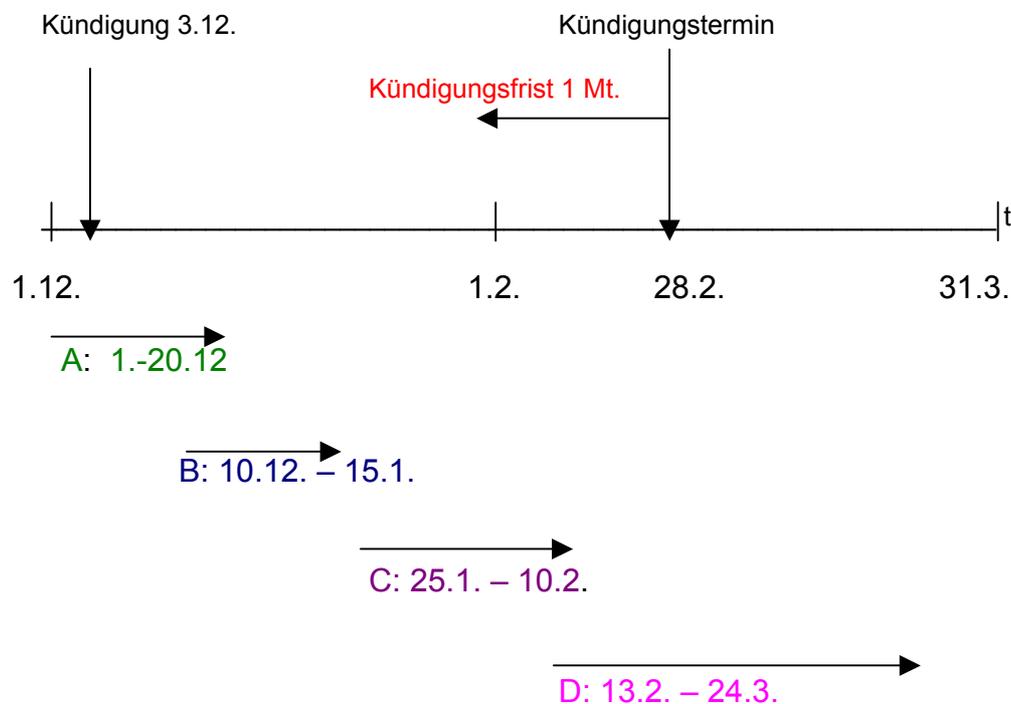
- im 1. Dienstjahr für 30 Tage;
- im 2.- 5. Dienstjahr für 90 Tage;
- ab dem 6. Dienstjahr für 180 Tage.

Im Übrigen gelten die Kündigungsschutzbestimmungen des Art. 336c OR

Diese Bestimmung regelt den Fall, dass die Kündigung vom Arbeitgeber vor einer Sperrfrist ausgesprochen wurde: Während der Sperrfrist steht die Kündigungsfrist einfach still, d.h. sie läuft nach deren Ablauf dort weiter, wo sie bei deren Beginn still stand. Die Sperrfrist bewirkt meist, dass das errechnete Ende nicht mit dem gesamtarbeitsvertraglichen Kündigungstermin zusammentrifft, also normalerweise nicht mit einem Wochen- oder Monatsende. Fällt das Ende der Kündigungsfrist nach Ablauf der Sperrfrist nicht auf einen gesamtarbeitsvertraglichen Kündigungstermin, so wird die Kündigungsfrist bis zum nachfolgenden gesamtarbeitsvertraglichen Termin verlängert.

Beispiel:

Wird am 3. Dezember mit einmonatiger Kündigungsfrist auf Ende Februar gekündigt, so läuft die Kündigungsfrist vom 1. bis 28. Februar.



Krankheit A vom 1.12 bis 20.12:

Kündigung nichtig, muss nach dem 20.12. wiederholt werden.

Krankheit B vom 10.12 bis 15.1. :

Kündigung gültig, Sperrfrist tangiert Kündigungsfrist nicht, keine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses.

Krankheit C vom 25.1. bis 10.2.:

Kündigung gültig, Kündigungsfrist beginnt erst am 11.2., läuft am 10.3. ab (nicht am 11.3., denn es wurde der Lauf der konkreten, nunmehr auf 28 Februartage festgelegten Kündigungsfrist unterbrochen, Art. 77 Abs. 1 OR ist nicht anwendbar), Verlängerung Arbeitsverhältnis bis Ende März (Abs. 3).

Krankheit D vom 13.2. bis 24.3.:

Kündigung gültig, 12 Tage der Kündigungsfrist laufen ab 1.2., die restlichen 16 Tage (nicht 18, denn es wird der Ablauf der konkreten Kündigungsfrist unterbrochen) laufen vom 25.3. bis 9.4. ab, Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis Ende April (Abs. 3).