

Kündigung durch den/die Arbeitgeber*in ⁽¹⁾⁽²⁾

Form: mündlich oder schriftlich

Es besteht keine unbedingte Schriftform, jedoch sehen manche Kollektivverträge oder Arbeitsverträge vor, dass eine Kündigung nur rechtswirksam ist, wenn sie schriftlich erfolgt!

Achtung bei der Beweispflicht. Im Falle einer mündlich ausgesprochenen Kündigung durch den Arbeitgeber und ohne Übergabe einer schriftlichen Bestätigung, sollen sie unbedingt mittels eingeschriebenen Brief festhalten, wann und welche Person die Kündigung ausgesprochen hat. Und welcher Kündigungstermin Ihnen mitgeteilt wurde.

Lösung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit (max. 1 Monat): jederzeit und ohne Angabe von Gründen (eine Kündigung ist nicht erforderlich).

Wirksamkeit: mit Zugang der Kündigung (mündlich oder durch ein Kündigungsschreiben) – rückwirkend nicht möglich. Eine Zustimmung durch den/die Arbeitnehmer*in ist nicht erforderlich sowie keine Begründung durch den Arbeitgeber gegeben.

Kündigungstermine und –fristen:

Kündigungstermin: ist jener Zeitpunkt, an dem das Arbeitsverhältnis aufgelöst sein soll (also der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses) und nicht der Tag, an dem die Kündigung ausgesprochen werden muss.

Kündigungsfrist: ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Zugang der Kündigung und dem Kündigungstermin liegt.

Welche Kündigungsfristen und -termine einzuhalten sind, regeln die verschiedenen Gesetze, Kollektivverträge oder auch der Arbeitsvertrag.

Frist- und terminwidrige Kündigung:

Hält der Arbeitgeber Kündigungsfrist und/oder Kündigungstermin nicht ein, wird das Arbeitsverhältnis trotzdem zum rechtswidrigen Zeitpunkt aufgelöst. Es wird aber so abgerechnet, als ob der Arbeitgeber die Kündigung ordnungsgemäß ausgesprochen hätte.

Das heißt, Sie erhalten alle Ansprüche, die Sie erhalten hätten, wenn der Arbeitgeber ordnungsgemäß gekündigt hätte - also eine so genannte Kündigungsentschädigung.

Eine mögliche Dienstfreistellung durch den Arbeitgeber bedeutet, dass der Arbeitgeber während einer bestimmten Dauer (meist während der Kündigungsfrist) auf Ihre Arbeitsleistung verzichtet. Er muss jedoch das volle Entgelt weiterzahlen! Einem Verbrauch von Urlaub während der Dienstfreistellung müssen Sie nicht zustimmen!

Postensuchtage:

Im Falle einer Arbeitgeberkündigung (nicht im Rahmen einer Arbeitnehmerkündigung!) haben Sie Anspruch auf Freizeit während der Kündigungsfrist - die sogenannten "Postensuchtage". Und zwar im Ausmaß von 1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit (z.B. 7,7 Stunden bei einer 38,5 Stundenwoche). Diese Freizeit müssen Sie vom Arbeitgeber verlangen und der Zeitpunkt, wann diese Zeit genau konsumiert wird, ist mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

Maßgeblich ist die gesetzliche/kollektivvertragliche/vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist. Nicht jedoch eine allfällige längere „faktische“ Kündigungsfrist, die dadurch entsteht, dass der Arbeitgeber die Kündigung vorzeitig ausspricht.

Kündigung während des Krankenstandes?

Der Arbeitgeber kann auch während eines Krankenstandes des Mitarbeiters die Kündigung aussprechen. Mit dem Zugang der Kündigungserklärung während des Krankenstandes wird der Lauf der Kündigungsfrist ausgelöst und das Arbeitsverhältnis endet zum Kündigungstermin.

Dauert der Krankenstand über das Ende des Arbeitsverhältnisses an, bleibt ihr Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer des Krankenstandes aufrecht (für die Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruches).

Zugang der Kündigung:

Ein Kündigungsausspruch ist empfangsbedürftig.

- Befindet sich der/die Arbeitnehmer/in im Krankenstand zu Hause – muss die schriftliche Kündigung an die zuletzt gemeldete Wohnadresse des/der Arbeitnehmer/in übermittelt werden.
- Wenn der/die Arbeitnehmer/in ans Bett gebunden ist, verzögert sich deren Wirkung. Daher am Besten per Boten zustellen oder es erfolgt eine persönliche Übergabe.

- Falls sich der/die Arbeitnehmerin im Krankenhaus befindet, dann gilt eine, durch die Post zugestellte Kündigung erst dann, wenn der Kündigungsbrief auf dem Nachtkästchen liegt bzw. einem für die Patienten bestimmten Postfach abgegeben wird.

Wird ein Kündigungsschreiben persönlich übergeben, sollte sich der Arbeitgeber den Erhalt der Kündigung vom Arbeitnehmer schriftlich bestätigen lassen.

Der Ausspruch einer mündlichen Kündigung im Krankenstand wird im Regelfall – außer per Telefon – nicht in Frage kommen. Eine mündliche (telefonische) Kündigung sollte zu ihrer Absicherung unbedingt im Beisein eines Zeugen erklärt werden.

Entgeltfortzahlung bei Kündigung oder einvernehmlicher Auflösung im Krankenstand:

Wird ein Arbeitnehmer während eines Krankenstandes gekündigt, endet zwar das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist (Kündigungstermin), der Arbeitnehmer kann aber auch durch die Kündigung nicht um jenes Krankentgelt gebracht werden, das ihm ohne Kündigung zugestanden wäre.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt so auch bestehen, wenn das Arbeitsverhältnis während des Krankenstandes oder im Hinblick auf einen Krankenstand einvernehmlich beendet wird.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht also über das arbeitsrechtliche Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus, bis der Arbeitnehmer wieder gesund ist, längstens aber bis zur Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches.

Beispiel:

Arbeiter, 3 Monate im Betrieb, 14-tägige Kündigungsfrist ohne Kündigungstermin, noch keine Entgeltfortzahlung konsumiert.

Beginn des Krankenstandes: 1.7.

Kündigungszugang: 5.7.

Ende des Arbeitsverhältnisses: 19.7.

Ende des Krankenstandes: 5.11.

Ende des Entgeltfortzahlungsanspruches (6 Wochen voll, 4 Wochen halb): 9.9.

(1): <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/beendigung/Arbeitgeber-Kuendigung.html>

(2): https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Kuendigung_im_Krankenstand.html

Alle Angaben ohne Gewähr