



## Kündigungen, welcher Zeitpunkt ist entscheidend

(Datenherkunft: weka.ch)

Welcher Zeitpunkt ist entscheidend?

Die Kündigung erlangt erst Wirkung, wenn sie der anderen Partei bekannt gegeben worden oder zumindest «in deren Machtbereich» gelangt ist. Entgegen einer verbreiteten Meinung ist für den Zeitpunkt der Gültigkeit der Kündigung bei Postzustellung nicht das Absendedatum des Poststempels massgebend, sondern der Zeitpunkt, an dem der Empfänger davon Kenntnis erhält oder hätte erhalten können. Das Risiko für Verzögerungen bei der Postzustellung trägt der Kündigende.

*Praxis-Beispiel für die Kündigungszustellung*

*Ein Arbeitgeber kündigt am Montag 25. Juli per Einschreibebrief einer Angestellten. Es besteht eine zweimonatige Kündigungsfrist. Als der Postangestellte am 26. Juli den Einschreibebrief aushändigen will, weigert sich die Mitarbeiterin diesen entgegenzunehmen. Sie befürchtet, dass es sich um die Kündigung handeln könnte. Die Weigerung nützt der Mitarbeiterin nichts, das Schreiben gilt trotzdem als zugestellt. Das Arbeitsverhältnis endet am 30. September.*

Eine Verweigerung der Entgegennahme verfehlt seinen Zweck: Eine ausdrückliche Annahmeverweigerung gilt als Empfang.

*Praxis-Beispiel für die Kündigungszustellung*

*Wie oben. Die Mitarbeiterin ist am 26. Juli nicht zu Hause. Der Postbote wirft ihr eine Abholungseinladung in den Briefkasten. Gemäss dieser ist der Einschreibebrief ab 27. Juli auf der Post abholbereit. Die Mitarbeiterin holt den Einschreibebrief nicht ab, weil sie befürchtet, dass es sich um die Kündigung handeln könnte. Das Schreiben gilt dann am 27. Juli als zugestellt, sofern die Mitarbeiterin Gelegenheit hatte, das Schreiben abzuholen.*

Kann ein eingeschriebener Kündigungsbrief nicht zugestellt werden, gilt er als beim Empfänger eingetroffen, wenn er gemäss Abholungseinladung auf dem Postamt zum Abholen bereit liegt. Voraussetzung ist dabei, dass der Empfänger in der Lage gewesen wäre, den Brief abzuholen. Zu beachten ist, dass an Samstagen in der Schweiz keine eingeschriebene Post verteilt wird. Ein absichtliches Nicht-Abholen der Post führt zu keinem Resultat: Die Kündigung gilt in der Regel mit dem ersten Tage der Abholfrist als zugestellt.

*Praxis-Beispiel für die Kündigungszustellung*

*Wie oben. Die Mitarbeiterin ist am 26. Juli nicht zu Hause und fährt noch am gleichen Tag für ein paar Tage in die Ferien. Nach ihrer Rückkehr am 2. August holt sie das Schreiben ab. Das Schreiben gilt erst dann als zugestellt. Das Arbeitsverhältnis endet am 31. Oktober.*

Voraussetzung ist – wie vorgängig dargelegt – dass der Empfänger in der Lage ist, den Brief abzuholen. Dies ist zum Beispiel bei Ferienabwesenheit oder Urlaub des Arbeitnehmers nicht der Fall ist. Hier kann die Kündigung erst nach der Rückkehr des Arbeitnehmers wirksam werden und es muss mit der Zustellung zugewartet werden. Andernfalls ist es möglich, die Kündigung an die Urlaubs- oder Ferienadresse zu senden. Massgebend für die Wirkungen der Kündigung ist der – mögliche – Zeitpunkt der Kenntnisnahme.

*Praxis-Beispiel für die Kündigungszustellung*

*Das Bundesgericht hat im Jahr 2000 in einem Fall entschieden (4P.169/2000). Dabei ging es darum, ob die Kündigung am 31. Oktober als zugestellt galt, obwohl die Mitarbeiterin diese erst nach dem Wochenende am 3. November in Empfang nahm. Die Kündigung war ab dem 31. Oktober um 10.00 Uhr auf der Post abzuholen.*

Es hing in diesem Fall viel von dieser Frage ab, weil am 1. November das zweite Dienstjahr begann. Damit hätte die Kündigungsfrist neu zwei Monate betragen. Zudem war die Mitarbeiterin krank. Eine Kündigung im ersten Dienstjahr war gültig, weil die Sperrfrist von 30 Tagen bereits abgelaufen war. Eine Kündigung im zweiten Dienstjahr wäre jedoch ungültig gewesen, weil eine neue Sperrfrist – diesmal von 90 Tagen – eingesetzt hätte. Eine neue Kündigung wäre erst nach der Gesundung der Mitarbeiterin oder nach dem Ablauf der Sperrfrist von 90 Tagen und mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten möglich gewesen.

Das Bundesgericht kam zum Schluss, dass der Entscheid des Kantonsgerichts nicht unhaltbar war, WEKA.ch, welches den Empfang des Schreibens auf den 31. Oktober festlegte. Damit endete das Arbeitsverhältnis am 30. November.

*Praxis-Tipps für die Kündigungszustellung*

*Streitigkeiten über den Zeitpunkt, wann eine Kündigungsfrist beginnt, sind häufig. Eventuelle Verzögerungen lassen sich vermeiden, wenn der Brief in der Firma persönlich übergeben werden kann. Dies scheint uns auch fair zu sein. Der Empfang muss von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter per Unterschrift bestätigt werden. Verweigert die Person die Unterschrift, so erklären Sie ruhig und sachlich, dass es sich nur um eine Empfangsbestätigung handelt und nicht um ein Einverständnis. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verzichtet damit auf keinerlei Rechte. Weigert sich die Person weiterhin, so ist die Kündigung trotzdem gültig. Fertigen Sie ein Gesprächsprotokoll an und ziehen Sie aus Beweisgründen zwei geeignete Personen bei. In der Regel werden das Führungskräfte oder Personalverantwortliche sein.*