

Wissen Sie, worauf man bei einer Beendigungserklärung achten muss?

ARBEITSRECHT Im Falle einer Entlassung oder bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist es wichtig, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig informiert.

Bei der Aufhebungserklärung (z.B. Kündigung oder Entlassung) eines Arbeitsverhältnisses handelt es sich um eine empfangsbedürftige Willenserklärung, welche dem Arbeitnehmer zugehen muss. Daher beginnt die Kündigungsfrist auch erst mit dem Zugang der Kündigungserklärung zu laufen bzw. wird das Arbeitsverhältnis mit Zugang der Entlassungserklärung sofort beendet. Grundsätzlich sind Aufhebungserklärungen an keine Form gebunden. Allerdings kann sich das Gebot der Schriftlichkeit aus Kollektivverträgen, Einzelverträgen, oder auch aus dem Gesetz ergeben.

• Wann gehen schriftliche Aufhebungserklärungen zu?

Wird die Aufhebungserklärung an den Wohnort des Arbeitnehmers zugestellt, so geht diese zu, wenn sie in die persönliche Sphäre des Arbeitnehmers gelangt und er davon Kenntnis nimmt bzw. sich Kenntnis verschaffen könnte. Arbeitnehmer

sind dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber eine aktuelle Wohnadresse bzw. allfällige Übersiedlungen zu melden. Scheitert eine Zustellung an der unterlassenen Meldung einer aktuellen Adresse, gilt die Aufhebungserklärung dennoch als zugegangen.

Wird eine Aufhebungserklärung mittels eingeschriebenen Briefs übermittelt und kann dieser nicht direkt an den Arbeitnehmer zugestellt werden, so geht die Aufhebungserklärung mit Beginn der Abholungsmöglichkeit beim Hinterlegungspostamt zu.

• Was gilt bei Aufhebungserklärungen durch E-Mail oder SMS?

Immer öfter werden Aufhebungserklärungen via E-Mail oder SMS ausgesprochen. Diese entsprechen übrigens nicht einem etwaigen Schriftlichkeitsgebot, denn es fehlt, außer bei Mails mit digitaler Signatur, an der Unterschrift.

So gilt eine E-Mail oder eine SMS als zugegangen,



Bei einer Entlassung ist ebenso wie bei einer Kündigung eine Aufhebungserklärung notwendig, die dem Arbeitnehmer zugehen muss.

Foto: Panthermedia

sobald sie vom Arbeitnehmer abgerufen werden kann; also in dessen Mailbox gespeichert, am Bildschirm – auch Mobiltelefon – angezeigt oder ausgedruckt werden kann. Ähnlich wie bei nicht eingeschriebenen Briefen besteht hier aber ein sehr geringer Grad an Beweisbarkeit, wenn der Arbeitnehmer behauptet, keine Mitteilung empfangen zu haben. Insofern ist von nicht eingeschriebenen Briefen, E-Mails und SMS im Rahmen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen dringend abzuraten.

• Der Arbeitnehmer befindet sich im Krankenstand oder Urlaub – was nun?

Grundsätzlich kann ein Arbeitnehmer auch im laufenden Krankenstand rechtswirksam gekündigt werden. Zu beachten ist aber, dass bei Arbeitgeberkündigungen

oder unberechtigten Entlassungen während eines Krankenstandes der Entgeltfortzahlungsanspruch nach dem Angestelltengesetz (AngG) bzw. Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) trotz Ablauf einer Kündigungsfrist weiterläuft, soweit der Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf Krankentgelt hat.

Befindet sich der Arbeitnehmer im Wissen des Arbeitgebers gar im Spital, ist eine Zustellung an die Wohnadresse des Arbeitnehmers unwirksam. Daher müsste der Arbeitgeber die Aufhebungserklärung an die Adresse der jeweiligen Krankenanstalt richten. Diese gilt erst bei direkter Übergabe an den Arbeitnehmer als zugestellt.

Auch kann ein Arbeitnehmer während des Urlaubs gekündigt werden. Allerdings wird die Zulässigkeit einer

solchen Kündigung von der jeweiligen Dauer der einzuhaltenden Kündigungsfrist abhängen, denn eine kurze Kündigungsfrist wird den Arbeitnehmer während seines Urlaubes zur Arbeitssuche zwingen und somit steht die Kündigung mit dem Erholungszweck des Urlaubes im Widerspruch. Das Arbeitsverhältnis endet zwar an dem im Kündigungsschreiben genannten Termin, jedoch kann der Arbeitnehmer auch noch für jenen Zeitraum Kündigungsschädigung fordern, der sich ergeben würde, wenn er erst nach Rückkehr aus dem Urlaub gekündigt worden wäre.

WEITERE INFOS

Dr. Maria-Luise Eccher
Tel. 05 90 90 5-1391
maria-luise.eccher@wktiroel.at
www.WKO.at/tirol/arbeitsrecht

KURZ & BÜNDIG



RECHTSBERATUNG

Erste Hilfe in Rechtsfragen

In allen rechtlichen Belangen sind die Spezialisten des Rechtsservice der Wirtschaftskammer Tirol die erste Anlaufstelle für Unternehmer. Die WK-Experten stehen für Informationen und Auskünfte zu Arbeits- und Sozialrecht, Wirtschafts- oder Steuerrecht unter Tel. 05 90 90 5-1111 oder per E-Mail unter der Adresse rechtsservice@wktiroel.at gerne zur Verfügung.

ONLINE-ÜBERBLICK

Gründungen und Insolvenzen

Wenn Sie über neue WK-Mitglieder informiert sein wollen oder wissen möchten, welche Betriebe insolvent sind, werfen Sie einen Blick auf WKO.at/tirol. Im Reiter Service unter „WKO Mitgliedschaft“ öffnen Sie den Bereich „Zahlen, Daten, Fakten“. Mit einem Klick finden Sie hier „Wirtschaftskammer-Neuzugänge und Insolvenzen“ des vergangenen Monats.

EXPERTENTIPP

Schriftlich ist ratsam!



Von Maria-Luise Eccher

Gerade aus Beweissicherungsgründen ist es im Zuge von Arbeitgeberkündigungen oder Entlassungen ratsam, den Arbeitnehmer schriftlich mittels eingeschriebenen Briefs zu verständigen. Wird ein Arbeitnehmer dennoch mündlich gekündigt oder entlassen,

sollte die Beendigungserklärung auf jeden Fall in Anwesenheit von Zeugen ausgesprochen und zudem verschriftlicht werden. Informieren Sie sich vor Ausspruch einer Kündigung oder Entlassung bei den Experten der arbeitsrechtlichen Abteilung unter Tel. 05 90 90 5-1111.

Abteilung Arbeits- und Sozialrecht der Wirtschaftskammer Tirol

Darf ein Mitarbeiter gekündigt werden, wenn er mit Krankenstand droht?

Überprüfen. Die bloße Ankündigung eines Dienstnehmers trotz offensichtlich bester Gesundheit in den Krankenstand zu gehen, rechtfertigt für sich allein nicht in jedem Fall eine Entlassung. Es bedarf weiterer Umstände und Anhaltspunkte, die auf den unverrückbaren Willensentschluss des Dienstnehmers, sein Vorhaben auch in die Tat umzusetzen, schließen lassen. Denn nur das tatsächliche Fernbleiben von der Arbeit, ohne dass die Abwesenheit durch eine Krankheit gerechtfertigt ist, stellt eine Pflichtverletzung dar.

Um die Ernsthaftigkeit der Ankündigung zu überprüfen, ist es ratsam, den Dienstnehmer unter Androhung einer Entlassung unverzüglich zur Klarstellung seiner An-



Nur das tatsächliche Fernbleiben von der Arbeit, ohne dass die Abwesenheit durch eine Krankheit gerechtfertigt ist, stellt eine Pflichtverletzung dar.

Foto: Fotolinweis

kündigung aufzufordern. Bleibt er in diesem Fall bei seiner Androhung und ist ihm die Bedeutung seines ernsthaft angekündigten Fehlverhaltens offensichtlich bewusst, kann daraus unter Umständen auf die für eine Entlassung erforderliche Beharrlichkeit geschlossen werden.

Ob tatsächlich ein entlassungsrelevantes Verhalten vorliegt, kann aber immer nur im Einzelfall beurteilt werden. Zur Überprüfung, ob eine Entlassung gerechtfertigt wäre, nehmen Sie unbedingt vor Ausspruch der Entlassung mit einem Arbeitsrechtsexperten der Wirtschaftskammer Kontakt auf.

Muss ein Mitarbeiter Urlaub während der Kündigungsfrist konsumieren?

Vereinbaren. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, ob Urlaub in einem laufenden Dienstverhältnis oder innerhalb der Kündigungsfrist vereinbart wird.

Fakt ist, dass der Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, während der Kündigungsfrist Urlaub zu konsumieren. Bietet der Arbeitgeber dem Mitarbeiter den Verbrauch von Resturlaub während der Kündigungsfrist an, kann der Arbeitnehmer dieses Angebot ablehnen und bis zum Ablauf der Kündigungsfrist seine Arbeit fortsetzen.

Kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Urlaubsvereinbarung für die Dauer der Kündigungsfrist getroffen werden, sollte für den Urlaubsverbrauch innerhalb der Kündigungsfrist kein datumsmäßiger Zeitpunkt vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung würde im Falle eines genau für den vereinbarten Urlaubszeitraum eintretenden Krankenstandes dazu führen, dass für den nicht verbrauchten Urlaub eine finanzielle Entschädigung in Form der Urlaubersatzleistung am Ende des Dienstverhältnisses ausbezahlt wäre.

Kann eine Schenkung wegen Dürftigkeit widerrufen werden?

Beschenkt. Ja, es gibt ein Schenkungswiderrufsrecht wegen Dürftigkeit, wenn der Geschenkgeber nach Abschluss des Schenkungsvertrages so bedürftig wird, dass es ihm an dem nötigen Unterhalt fehlt. Den Geschenknehmer trifft eine Haftung,

soweit die geschenkte Sache oder deren Wert noch vorhanden ist. Der Beschenkte darf nicht gleich bedürftig wie der Geschenkgeber selbst sein. Der Beschenkte hat vom Wert der noch vorhandenen Bereicherung jährlich vier Prozent Zinsen zu leisten, höchstens jedoch einen solchen Betrag, der für den notwendigen Unterhalt des Geschenkgebers erforderlich ist. Der Beschenkte muss also nicht alles zurückgeben!

Die Schenkung kann auch dann widerrufen werden, wenn der Beschenkte sich gegen seinen Wohltäter eines groben Undankes schuldig macht. Unter grobem Undank wird eine Straftat an Leib, Ehre, Freiheit oder am Vermögen verstanden.

RECHT & SERVICE