

fit im job

DER EXPERTE ANTWORTET

Frage: Die Firma B. hat dem langjährigen Mitarbeiter K. Ende Januar per 30.4.2014 gekündigt und ihn gleichzeitig bis zum Vertragsende freigestellt. Vom 10.2.2014 bis am 16.3.2014 war Herr K. infolge eines Unfalles arbeitsunfähig. Wegen der Sperrfrist verlängert sich das Arbeitsverhältnis bis am 30.6.2014. Darf der Arbeitgeber unter diesen Umständen die Freistellung widerrufen?

Bei einer Freistellung geht der Arbeitgeber normalerweise davon aus, diese sei zeitlich genau begrenzt, d.h. im vorliegenden Fall bis am 30.4.2014. Das Risiko, wonach ein Arbeitnehmer während der Freistellungsdauer aus gesundheitlichen Gründen arbeitsunfähig wird, liegt grundsätzlich beim Arbeitgeber. Da der Arbeitnehmer während der Sperrfrist infolge seiner Arbeitsunfähigkeit ohnehin nicht in der Lage wäre, seiner Arbeitspflicht nachzukommen, wird die eigentliche Freistellungsdauer trotz Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nicht entscheidend beeinflusst. Ein Widerruf einer Freistellung ist daher im geschilderten Fall nicht möglich (vgl. Blesi, Die Freistellung des Arbeitnehmers, Zürich 2010, S. 82).

Hingegen sollte bei einer **krankheitsbedingten** Arbeitsunfähigkeit während einer Freistellung unbedingt abgeklärt werden, ob es sich allenfalls um eine rein arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit handelt. In einem solchen Fall sind normalerweise die Anstellungschancen des Mitarbeiters nicht wesentlich beeinträchtigt. Daher könnte sich der Arbeitgeber – nach inzwischen anerkannter Praxis – auf den Standpunkt stellen, dass die Sperrfristen gar nicht zum Tragen kommen. Somit bestünde auch kein Grund für einen Widerruf der Freistellung.

Kurt Mettler, Rechtsanwalt

Hinweis: Der Autor hält an der Personal Swiss in Zürich am 9.4.2014 ein Referat zum Thema: «Aufhebungsvertrag und Freistellung – Rechtliche Stolpersteine bei der Auflösung von Arbeitsverträgen» (Praxisforum 4, 10.00–10.30 Uhr).

Diese Rubrik wird unterstützt durch:



SIZ Care AG

Verena Conzett-Strasse 11, CH-8004 Zürich
T 044 496 63 00, F 044 496 63 19
info@sizcare.ch, www.sizcare.ch

Raumklima: Wenn am Arbeitsplatz dicke Luft herrscht

Jedes Jahr entstehen den Arbeitgebern hohe Kosten durch Ausfälle von Arbeitnehmern infolge von Unwohlsein am Arbeitsplatz. Ein Teil davon ist raumklimabedingt und wäre vermeidbar.

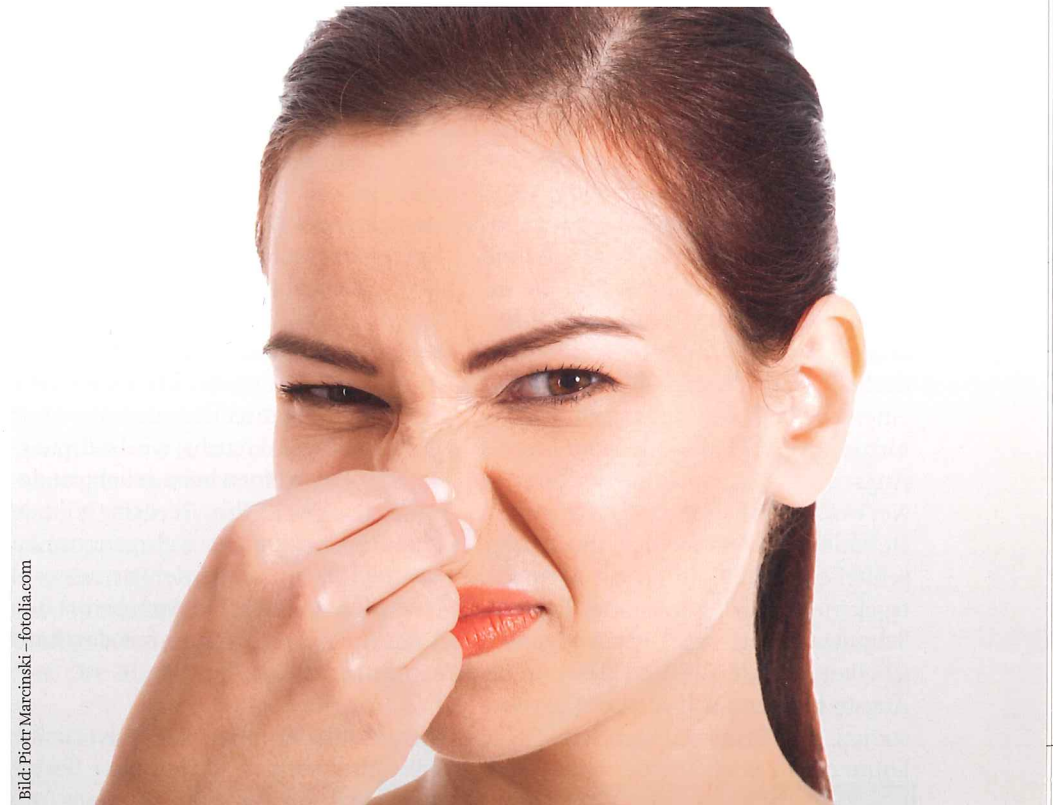


Bild: Piotr Marcinski – fotolia.com

VON HEINZ ROTHWEILER*

Das Raumklima wird von vielen Faktoren beeinflusst. Hierzu gehören unter anderem Temperatur, Luftfeuchte, Licht, Lärm, aber auch Ausgasungen von Einrichtungsgegenständen und Baumaterialien oder Schimmelpilzen.

Gerüche führen zu Krankheiten und Unwohlsein. In Klagefälle sind oft Gerüche involviert. Die betroffenen Personen fühlen sich krank, klagen über

Kopfschmerzen, Übelkeit, Konzentrationsdefizite, erhöhte Müdigkeit, Asthmaattacken oder haben Hautausschläge. Bei unseren Abklärungen haben wir jedoch nur in seltenen Fällen Schadstoffe in den Räumen nachgewiesen, die nach heutigen Erkenntnissen zu toxischen Effekten oder physiologischen Veränderungen führen. Wie sind solche Gesundheitsbeschwerden dann erklärbar?

Fortsetzung nächste Seite

