

AUFLÖSUNG ARBEITSVERHÄLTNIS

KÜNDIGUNGSFRISTEN

Falls vertraglich nichts anderes vereinbart, gelten für unbefristete Arbeitsverhältnisse die Kündigungsfristen (gemäss NAV LU):

- **7 Tage während der Probezeit.** Wenn nichts anderes vertraglich vereinbart, ist die Probezeit gemäss NAV auf 2 Wochen beschränkt. Sie kann vertraglich bis max. 3 Monate verlängert werden.
- **1 Monat**, per Monatsende, **nach Ablauf der Probezeit bis Abschluss des 1. Dienstjahres**
- **2 Monate**, per Monatsende, **ab dem 2. und bis Abschluss des 3. Dienstjahres**
- **3 Monate**, per Monatsende, **ab dem 4. Dienstjahr**

Eine abweichende Regelung der Kündigungsfristen ist im Einzelarbeitsvertrag möglich. Dabei kann die Kündigungsfrist im 1. Dienstjahr auf minimal einen Monat, vom 2. bis und mit 9. Dienstjahr auf minimal zwei Monate beschränkt werden (vgl. Art. 335c OR).

Vertragsauflösungen im gegenseitigen Einverständnis sind jederzeit und per sofort möglich. Eine schriftliche Vereinbarung wird in diesem Fall empfohlen.

BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

Der befristete Arbeitsvertrag (von/bis) kann – mit Ausnahme während der Probezeit und sofern im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart – vorzeitig durch keine Partei gekündigt werden (Art. 334 OR). Eine ausserordentliche Kündigung ist nur dann möglich, wenn Gründe dazu vorliegen (siehe fristlose Kündigung). Das befristete Arbeitsverhältnis endet auch dann mit Vertragsablauf, wenn der/die Arbeitnehmende zum Zeitpunkt der Beendigung arbeitsunfähig ist. Aufgrund von Krankheit, Schwangerschaft, Mutterschaft, Militärdienst, etc. ergeben sich keine Ansprüche über den Vertragsablauf hinaus. Für den Bezug der Mutterschaftsentschädigung muss die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt der Niederkunft in einem Arbeitsverhältnis stehen. Läuft der befristete Vertrag vorher aus, erhält sie kein Taggeld.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

...bei Unfall und Krankheit

Verunfallt oder erkrankt die/der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden gelten folgende Sperrfristen (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR):

- im 1. Dienstjahr 30 Tage
- vom 2. bis 5. Dienstjahr 90 Tage
- ab dem 6. Dienstjahr 180 Tage.

Zu beachten ist, dass die Lohnfortzahlungspflicht unter Umständen nicht gleich lang dauert, wie die Verlängerung der Kündigungsfrist.

Verunfallt oder erkrankt die/der Arbeitnehmende während der laufenden Kündigungsfrist, verlängert sich diese um die Dauer des Unfall- bzw. Krankheitsausfalls. Weil Kündigungen in der Regel nur auf das Ende eines Monats ausgesprochen werden können, verlängert sich damit das Arbeitsverhältnis um einen ganzen Monat. Dies gilt jedoch nur, wenn der/die Arbeitgebende die Kündigung ausgesprochen hat. Kündigt die/der Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis einseitig oder haben die Parteien eine gegenseitige Vertragsauflösung unterschrieben, so ändern Krankheit oder Unfall an der Kündigungsfrist nichts. Das Ende des Arbeitsverhältnisses wird in diesem Fall nicht hinausgeschoben.

...bei Militär-, Schutz- oder Zivildienst

Die/der Arbeitgebende darf das Arbeitsverhältnis während einem obligatorischen Militär-, Schutz- oder Zivildienst nicht kündigen. Dauert die Dienstleistung mehr als 11 Tage, so gilt die Sperrfrist nicht nur für die Dauer des Militärdienstes, sondern auch vier Wochen vor und nach der Dienstleistung (Art. 336c Abs. 1 lit. a OR).

...bei Mutterschaft

Während der Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Niederkunft gilt ein Kündigungsschutz. Schwangere Frauen dürfen das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auflösen (Art. 336c Abs. 1 lit. c OR).

...während der Probezeit

Spricht die/der Arbeitgebende die Kündigung während der Probezeit aus, so bleibt die Kündigung gültig. Die kurze Kündigungsfrist wird nicht unterbrochen, selbst wenn die Abwesenheit der/des Arbeitnehmenden wegen Krankheit oder Unfall über die Probezeit hinaus andauert. Wenn die Probezeit wegen Krankheit oder Unfall der/des Arbeitnehmenden verlängert wird, setzt der zeitliche Kündigungsschutz erst nach Ablauf der (verlängerten) Probezeit ein (Art. 336c OR).

FRISTLOSE VERTRAGSAUFLÖSUNG

Aus wichtigen Gründen können Arbeitgebende und Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer fristlosen Kündigung auflösen. Die fristlose Kündigung kann auch während Sperrfristen und bei befristeten Verträgen erfolgen und mündlich oder schriftlich ausgesprochen werden. Zwischen dem vorgefallenen Ereignis und der Auflösung muss ein enger zeitlicher Zusammenhang bestehen. Die fristlose Kündigung ist – auch wenn sie zu Unrecht erfolgte – gültig. Dabei wird die fristlose Kündigung zumindest als ordentliche Kündigung auf den nächsten Termin verstanden, da der Wille der Auflösung klar ausgedrückt wurde.

Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung liegt dann vor, wenn es einer Partei nicht mehr zumutbar ist, bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist mit der anderen zusammenzuarbeiten, oder wenn das Vertrauensverhältnis grundlegend gestört ist. Zwischen dem vorgefallenen Ereignis und der Auflösung muss ein enger zeitlicher Zusammenhang bestehen. In der Regel sind zwei bis drei Arbeitstage Überlegungsfrist gestattet. Wer zu lange wartet, drückt damit aus, dass die weitere Zusammenarbeit noch möglich ist. Die fristlose Kündigung ist ein Notventil und wird deshalb nur zurückhaltend geschützt. Es wird empfohlen, von dem Aussprechen einer fristlosen Kündigung in jedem Fall eine Beratungsstelle zu konsultieren.

UNTERKUNFT

Der Anspruch auf das Benützen der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Unterkunft endet mit dem Arbeitsverhältnis. Die Kündigungsschutzbestimmungen des Mietrechts (OR Art 271 ff) finden keine Anwendung (NAV LU Art. 27).

Bei Fragen zum landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis bietet der LBV Luzerner Betriebsleiter/innen gerne Unterstützung. Kontaktieren Sie uns.

LUZERNER BÄUERINNEN- UND BAUERNVERBAND

Schellenrain 5, 6210 Sursee

Telefon 041 925 80 20 / eMail info@luzernerbauern.ch