

Die Freistellung von Arbeitnehmern

Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung. Der Arbeitgeber kann demnach einen Arbeitnehmer jederzeit von der Arbeit freistellen und für eine bestimmte Dauer oder auch auf unbestimmte Zeit auf die Arbeitsleistung verzichten. Das Arbeitsverhältnis bleibt dadurch unverändert bestehen inkl. aller gegenseitigen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien. Lediglich die Pflicht des Arbeitnehmers zur Erbringung der Arbeitsleistung ist für die Dauer der Freistellung suspendiert. Diese Freistellung wird aber problematisch einerseits bei Berufsgruppen, bei denen die Beschäftigung auch dem Erhalt der Berufsfähigkeit gilt, andererseits bei Kadermitgliedern mit langer Kündigungsfrist, wo ein langer Beschäftigungsunterbruch das wirtschaftliche Fortkommen gefährden könnte.

Die Freistellung eines Arbeitnehmers findet sich im Gesetz nicht ausdrücklich geregelt; weder im liechtensteinischen Arbeitsvertragsrecht noch in seiner schweizerischen Rezeptionsvorlage. Grundsätzlich wird die Freistellung jedoch von der herrschenden Lehre und Rechtsprechung als zulässig erachtet. Somit befindet sich der Arbeitgeber bei einer Freistellung in Annahmeverzug und bleibt zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet. Grundsätzlich muss sich der Arbeitnehmer jedoch auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben hat.

Kann eine erklärte Freistellung durch den Arbeitgeber zurückgenommen werden?

Grundsätzlich wird die Frage, ob der Arbeitgeber auf seine einmal erklärte Freistellung zurückkommen könne, tendenziell verneint: insbesondere dann, wenn sie i. V. m. einer Kündigung ausgesprochen wurde. Wird der Arbeitnehmer

ohne Vorbehalt bis zum Vertragsende freigestellt, so kann der Arbeitgeber die erklärte Freistellung nicht mehr zurücknehmen. Eine später ausgesprochene fristlose Entlassung mit der Begründung, dass der Freigestellte zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen wäre, ist ungerechtfertigt.

Zum Grundsatz, wonach die ohne Vorbehalt erklärte Freistellung nicht mehr zurückgenommen werden kann, bestehen eng gefasste Ausnahmen.

Sofern der Arbeitgeber mit der Freistellung definitiv auf die Arbeitsleistung verzichtet, ist der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr zur Arbeitsleistung verpflichtet. Verzichtet der Arbeitgeber jedoch mit der Freistellung des Arbeitnehmers nur vorläufig auf dessen Arbeitsleistung, um bei Bedarf darauf zurückzukommen, ist der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist grundsätzlich zur Arbeitsleistung verpflichtet.

Unterschieden wird daher die absolute Freistellung, die den Arbeitnehmer definitiv von jeglicher Arbeitsverpflichtung und -bereitschaft befreit, und die relative bzw. teilweise Freistellung, bei welcher sich der Arbeitnehmer auf Abruf zur Verfügung des Arbeitgebers halten oder nur noch einen sachlichen bzw. zeitlich reduzierten Arbeitseinsatz leisten muss. Bei der relativen Freistellung ist allerdings der Zumutbarkeit Beachtung zu schenken.

Grundsätzlich führt der liechtensteinische OGH in der Entscheidung zu GE 2013, 81 aus, dass der Annahmeverzug des Arbeitgebers nur dann eintritt, wenn die Nichtannahme der Arbeit objektiv nicht gerechtfertigt ist. Die Gründe, die zum Wegfall der Arbeitsleistung geführt haben, müssen im weitesten Sinn in

der Risikosphäre des Arbeitgebers liegen. Verschuldet der Arbeitnehmer die Freistellung selbst, kann der Arbeitgeber einen daraus entstehenden Schadenersatzanspruch mit der Lohnforderung des Arbeitnehmers verrechnen. Der Arbeitgeber hat diesbezüglich jedoch zu beweisen, dass eine Weiterbeschäftigung objektiv nicht mehr zumutbar war. Grundsätzlich darf der Arbeitgeber Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur soweit verrechnen, als diese pfändbar sind (Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden dürfen jedoch unbeschränkt verrechnet werden). Verschuldet der Arbeitnehmer die Unmöglichkeit seiner Beschäftigung selbst, kann es gar nicht zum Annahmeverzug des Arbeitgebers kommen und die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers entfällt. Sinngemäss liegt auch kein Annahmeverzug des Arbeitgebers vor, wenn die Freistellung auf eine schwere Pflichtverletzung des Arbeitnehmers zurückzuführen ist.



● Mag. iur. Christoph Bruckschweiger, LL.M., Rechtsanwalt



Mitteldorf 1, Postfach 343
9490 Vaduz, Liechtenstein
Tel.: +423 238 10 30
Fax: +423 238 10 31
info@wgb-law.li
www.wgb-law.li