

Ansprüche des Arbeitgebers bei Nichtantritt oder Kündigung der Arbeitsstelle vor Stellenantritt sowie Verlassen der Arbeitsstelle ohne formelle Kündigung

Aus Anlass immer wieder auftretender Fälle wird zur gegenständlichen Thematik auf Folgendes hingewiesen:

Es kommt vor, dass ein Arbeitnehmer trotz Vereinbarung bzw. Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags zum vereinbarten Arbeitsbeginn nicht erscheint, beispielsweise mit der Begründung, dass er eine andere bzw. «bessere» Stelle gefunden habe. Ausserdem kann es passieren, dass ein Arbeitnehmer ohne rechtfertigenden Grund definitiv und endgültig nicht mehr zur Arbeit erscheint. In diesen Fällen stellt sich unter anderem die Frage, welche Rechte und Ansprüche dabei dem Arbeitgeber zukommen.

Es handelt sich in beiden Fällen rechtlich gesehen um eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer, welche das Arbeitsverhältnis per sofort beendet. Vorausgesetzt ist allerdings, dass der Arbeitnehmer unmissverständlich zum Ausdruck bringt, dass er definitiv nicht (mehr) zur Arbeit erscheinen will. Für diesen Fall regelt § 1173a Art. 57 ABGB, dass im Falle eines ungerechtfertigten Nichtantritts oder Verlassens der Arbeitsstelle der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung bzw. Konventionalstrafe in Höhe eines Viertels des Brutto-Monatslohnes zuzüglich Ersatz des allenfalls weiters entstandenen Schadens hat. Der Arbeitgeber muss keinen Schaden nachweisen, wenn er lediglich die Konventionalstrafe geltend macht. Will der Arbeitgeber jedoch einen höheren Schaden geltend machen, muss er diesen vor Gericht beweisen, um dafür Ersatz zu erhalten (z.B. wenn er einen temporären Mitarbeiter zu teureren Konditionen einstellen musste oder trotz Suche keinen Ersatz finden konnte). Keinen «weiteren Schaden» stellen die Kosten

für die Personalsuche dar, da diese auch im Falle einer ordentlichen Kündigung entstanden wären.

Kann der Arbeitnehmer demgegenüber «beweisen», dass dem Arbeitgeber kein oder ein lediglich geringerer Schaden entstanden ist, kann das Gericht die Konventionalstrafe auch entsprechend reduzieren (z.B. falls die freigewordene Stelle sofort nachbesetzt werden konnte, ist dem Arbeitgeber in der Regel kein Schaden entstanden). Vor Gericht muss der Arbeitgeber eine solche Behauptung des Arbeitnehmers konkret und begründet bestreiten, ansonsten dies vom Gericht als Anerkennung betrachtet werden könnte.

In formeller Hinsicht ist zu beachten, dass der Arbeitgeber seinen Anspruch auf Pauschalentschädigung (nicht aber einen allfälligen zusätzlichen Schadenersatz) innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle gerichtlich geltend machen muss; ansonsten der Anspruch verwirkt ist und somit nicht mehr geltend gemacht werden kann. Alternativ kann der Arbeitgeber die Pauschalentschädigung allenfalls vom letzten geschuldeten Lohn abziehen und sie mit der Lohnforderung verrechnen. Dabei muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aber vorgängig informieren, dass ein Abzug aufgrund der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung erfolgt.

Alternativ zum Nichtantritt einer Stelle, was eine fristlose Kündigung darstellt, kann ein Arbeitnehmer einen abgeschlossenen Arbeitsvertrag vor Stellenantritt demgegenüber natürlich ordentlich, d.h. unter Einhaltung der Kündigungsfrist, kündigen. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall auf den frühest möglichen Kündigungsstermin. Falls vertraglich kei-

ne abweichende Kündigungsfrist vereinbart wurde, gilt während der Probezeit eine Kündigungsfrist von 7 Tagen (vgl. § 1173a Art. 45b ABGB). Somit müsste der Arbeitnehmer in diesem Fall zumindest während dieser Zeit arbeiten, wofür er auch den entsprechenden Lohn erhalten würde. In einem solchen Fall sollten sich die Parteien überlegen, ob nicht einvernehmlich auf den Stellenantritt, auf die Arbeitsleistung der wenigen Tage sowie auf den entsprechenden Lohn verzichtet werden soll. Hierfür wäre eine entsprechende Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu treffen, was aus Beweisgründen schriftlich erfolgen sollte.

Abschliessend ist zu erwähnen, dass es sich bei der gegenständlichen gesetzlichen Vorschrift in § 1173a Art. 57 ABGB um eine zweiseitig zwingende Bestimmung handelt, diese also weder zu Gunsten des Arbeitgebers noch zu Gunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden kann.



● Siegbert Lampert, Rechtsanwalt

Rechtsanwälte
Attorneys at Law

lampert & partner

P.O. Box 1257
Fürst-Franz-Josef-Strasse 73
FL-9490 Vaduz
T +423-233 45 40 • F +423-233 45 41
lampert@lplaw.li • www.lplaw.li