

## Sachverhalt des Musterfalls

Frau X. trat am 18. Oktober 2005 als Büroangestellte in die Dienste der Firma Z., die im Apparatebau tätig ist.

Mit Schreiben vom 27. Dezember 2006 kündigte die Firma Z. das Arbeitsverhältnis auf den 28. Februar 2007. Frau X. erhielt das Schreiben am 28. Dezember. Am gleichen Tag suchte sie einen Arzt auf, der sie bis auf weiteres für arbeitsunfähig erklärte.

Sie war damals, wie ihre Arbeitgeberin wusste, bereits seit einigen Monaten schwanger. Am 2. Februar schrieb sie der Firma, dass sie die Kündigung als ungültig betrachte. Die Arbeitgeberin liess ihr am 24. Februar antworten, dass von einer Kündigung zur Unzeit keine Rede sein könne.

Frau X. blieb weiterhin krank und nahm ihre Arbeit nicht mehr auf. Am 25. Mai gebar sie ein Kind. Mit Brief vom 28. Mai kündigte sie ihrerseits das Vertragsverhältnis auf den 31. Juli 2007.

Quelle : BGE 113 II 259 S. 260

### **Lösung:**

Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Unzeit.

1. Art. 336 und 336e Abs. 2 OR. Die Kündigung als empfangsbedürftige Willenserklärung entfaltet ihre Wirkungen erst mit dem Eingang beim Adressaten, und gilt auch dann, wenn der Kündigende nicht weiss, dass die Kündigung in eine Sperrfrist fallen könnte;
2. Beweislast, Rechtsfolgen (E. 2a). Mögliche Kumulation von Sperrfristen gemäss Art. 336e Abs. 1 lit. b und c OR (E. 2b). 2. Art. 324a OR.
3. Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers erlischt grundsätzlich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart worden ist