

Employment News Nr.

78

---

## Arbeitsunfähige Mitarbeitende, die sich nicht mehr melden? Die neueste Rechtsprechung des Bundesgerichts könnte für Arbeitgebende neue Türen öffnen.

**Fristlose Kündigung wegen Verletzung der Informationspflicht:** Nachdem eine Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit ihrer Arbeitnehmerin am 27. Oktober 2021 ordentlich auf den 31. Januar 2022 gekündigt hatte, sprach sie am 15. November 2021 zusätzlich eine fristlose Kündigung aus, nachdem die Arbeitnehmerin es zweimal unterlassen hatte, die Arbeitgeberin über die ärztlich festgestellte Dauer ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit zu informieren. Das Bundesgericht hat im Entscheid 4A\_486/2024 vom 15. Januar 2025 die Rechtmässigkeit dieser fristlosen Kündigung bestätigt und damit eine Rechtsprechung geschaffen, die mancher Arbeitgeberin das Leben erleichtern könnte.



Von **Simone Wetzstein**  
lic. iur., LL.M., Rechtsanwältin,  
Fachanwältin SAV Arbeitsrecht  
Partnerin  
Telefon +41 58 658 56 54  
simone.wetzstein@walderwyss.com



und **Michelle Sollberger**  
MLaw, Rechtsanwältin  
Senior Associate  
Telefon +41 58 658 29 23  
michelle.sollberger@walderwyss.com

### Einordnung des Urteils: Die rechtlichen Rahmenbedingungen

Bevor der dem Urteil zugrundeliegende Sachverhalt näher dargestellt und auf die möglichen Konsequenzen der Entscheidung für die Praxis eingegangen wird, soll kurz auf die für die Fragestellung relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen eingegangen werden:

### Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung

Aus wichtigen Gründen kann sowohl die Arbeitgeberin als auch ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 337 OR jederzeit fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem/der Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Nach der Rechtsprechung ist eine fristlose Kündigung durch die Arbeitgeberin nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen zum einen objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann, und zum anderen auch tatsächlich dazu geführt haben. Weniger schwerwiegende Pflichtverletzungen berechtigen nur dann zur fristlosen Kündigung, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sind.

Im bereits ordentlich gekündigten Arbeitsverhältnis sind die bereits hohen Anforderungen an den wichtigen Grund für eine gerechtfertigte fristlose Kündigung noch einmal höher – dies vor dem Gedanken, dass durch die bereits erfolgte Kündigung das Ende des Arbeitsverhältnisses bereits absehbar ist.

### Informationspflichten des Arbeitnehmers

Art. 321a Abs. 1 OR verpflichtet den Arbeitnehmer unter anderem, die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin in sogenannten «guten Treuen» zu wahren. Diese Treuepflicht des Arbeitnehmers umfasst auch Informationspflichten: Vorhersehbare Abwesenheiten hat der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin möglichst frühzeitig, unvorhersehbare Abwesenheiten unverzüglich nach deren Eintritt zu melden. Diese Meldepflicht gilt auch für krankheits- und unfallbedingte Abwesenheiten. Sobald es der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers zulässt, muss dieser von sich aus unverzüglich mit der Arbeitgeberin Kontakt aufnehmen und sie über die voraussichtliche Dauer und den Umfang seiner Arbeitsunfähigkeit informieren. Während der gesamten Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, seine Arbeitgeberin unverzüglich, kontinuierlich und vollständig über seine Arbeitsunfähigkeit zu informieren.

### Sachverhalt des bundesgerichtlichen Entscheids

Das Bundesgericht hat sich im Entscheid 4A\_486/2024 mit der Frage befasst, ob eine für die Bierherstellung in leitender Funktion verantwortliche Arbeitnehmerin ihre Informationspflichten verletzt und damit – nach bereits erfolgter ordentlicher Kündigung einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung gesetzt hat.

Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis am Mittwoch, 27. Oktober 2021 ordentlich per 31. Januar 2022 und stellte die Arbeitnehmerin zunächst für zwei Tage, d.h. Donnerstag, 28. Oktober bis und mit Freitag, 29. Oktober 2021 frei. Die Kündigung erfolgte unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist von drei Monaten. Am Montag, 1. November 2021 erschien die Arbeitnehmerin kurz im Betrieb, räumte ihren Spind und verliess den Betrieb frühzeitig wegen Unwohlseins. Ab dem Dienstag, 2. November

meldete sie sich krank und teilte erst am Freitag, 5. November mit, dass sie frühestens am Montag, 8. November einen Arzt konsultieren könne.

Der Verwaltungsratspräsident der Arbeitgeberin forderte die Arbeitnehmerin daraufhin per E-Mail am Montag, 8. November auf, am Dienstag, 9. November wieder bei der Arbeit zu erscheinen oder falls sie verhindert sei, einen entsprechenden Bericht und ein Arztzeugnis einzureichen. Die Arbeitnehmerin erklärte noch am selben Abend, dass sie am 9. November nicht bei der Arbeit erscheinen könne und ein Arztzeugnis folgen werde, woraufhin der Verwaltungsratspräsident ihr am Dienstag, 9. November eine letzte Frist bis zum Mittwoch, 10. November, 12:00 Uhr setzte: Entweder sei eine Arbeitsleistung zu erbringen oder ein Arztzeugnis einzureichen, andernfalls drohten Lohnkürzung oder eine fristlose Kündigung.

Am Mittwoch, 10. November reichte die Arbeitnehmerin ein Arztzeugnis ein, welches am 8. November 2021 ausgestellt worden war und das eine Arbeitsunfähigkeit vom Montag, 8. November bis zum Donnerstag, 11. November bescheinigte und eine mögliche Wiederaufnahme der Arbeit ab dem Freitag, 12. November 2021 in Aussicht stellte. Der Verwaltungsratspräsident erkundigte sich daraufhin bei der Arbeitnehmerin, ob sie am Freitag, 12. November tatsächlich wieder einsatzfähig sei. Spätabends am Donnerstag, 11. November teilte die Arbeitnehmerin dem Verwaltungsratspräsidenten mit, dass sie am Freitag, 12. November einen Arzttermin habe und danach weitersehen werde.

Da keine weitere Rückmeldung erfolgte, kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis am Montag, 15. November um 23:35 Uhr fristlos. Am Donnerstag, 18. November 2021 reichte die Arbeitnehmerin ein weiteres, undatiertes Arztzeugnis ein, welches eine vollständige

Arbeitsunfähigkeit ab Freitag, 12. November bestätigte.

Zusammengefasst lag im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung eine ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit vor, wobei es die Arbeitnehmerin unterlassen hatte, das entsprechende ärztliche Zeugnis ihrer Arbeitgeberin direkt nach der ärztlichen Konsultation zuzustellen.

### Erwägungen des Bundesgerichts

In seinen Ausführungen zur Frage, ob der vorstehend geschilderte Sachverhalt eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen vermöge, hielt das Bundesgericht fest, dass die Arbeitnehmerin ihre Informationspflicht gleich zweimal verletzte:

Das erste Mal verletzte die Arbeitnehmerin ihre Informationspflicht, als sie am Montag, 8. November 2021 per Telemedizin einen Arzt konsultierte, der ihr für den Zeitraum von Montag, 8. bis und mit Donnerstag, 11. November eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bescheinigte. Sie leitete das Arztzeugnis jedoch nicht sofort an die Arbeitgeberin weiter, sondern teilte ihr nur mit, den Termin am Dienstag, 9. November nicht wahrnehmen zu können und ein Arztzeugnis nachzureichen, ohne den Zeitpunkt genauer zu benennen. Die Arbeitnehmerin liess somit die Arbeitgeberin über die ihr bekannte ärztlich festgestellte Dauer ihrer Krankheitsabwesenheit im Ungewissen und erschwerte damit die Planung ihres Einsatzes in der Bierbrauerei. Dies fiel umso mehr ins Gewicht, als die Absenz auf die Vorweihnachtszeit – eine sehr geschäftige Zeit für die Bierbrauerei – fiel.

Das zweite Mal verletzte die Arbeitnehmerin ihre Informationspflicht am Donnerstag, 11. November, als sie die Arbeitgeberin lediglich informierte, dass sie am Freitag, 12. November einen weiteren Arzttermin habe und dann weitersehen werde, sich dann aber in den fol-

genden vier Tagen und obwohl sie im Besitz eines ärztlichen Zeugnisses war, nicht meldete. Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin am Montag, 15. November 2021 das Arbeitsverhältnis fristlos.

Im gerichtlichen Prozess vermochte die Arbeitnehmerin nicht aufzuzeigen, dass sie krankheitsbedingt oder aufgrund eines anderen zwingenden Hindernisses ausser Stande gewesen wäre, die Arbeitgeberin nach ihrem zweiten Arztbesuch am Freitag, 12. November zu kontaktieren. Durch diese zweite Verletzung ihrer Informationspflichten, für welche es keine objektiven Rechtfertigungsgründe gab, setzte die Arbeitnehmerin nach der Feststellung des Bundesgerichts einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung. Denn die Arbeitgeberin hat ein berechtigtes Interesse daran, schnell zu erfahren, ob und wann eine Arbeitnehmerin wieder einsatzfähig ist. Die Arbeitnehmerin hätte die Arbeitgeberin direkt nach dem zweiten Arzttermin von sich aus über ihre weitere Abwesenheit orientieren müssen. Durch ihre verspätete und unzureichende Mitteilung verletzte die Arbeitnehmerin nach Ansicht des Bundesgerichts ihre Pflicht zur raschen, kontinuierlichen sowie vollständigen Information, was einen wichtigen Kündigungsgrund darstellt.

### Fazit und Bedeutung für den HR-Alltag mit arbeitsunfähigen Mitarbeitenden

Der dargestellte Entscheid des Bundesgerichts ist für Arbeitgebende, die sich mit erkrankten Mitarbeitenden, die nichts mehr von sich hören lassen und dann gegebenenfalls Tage oder sogar Wochen später ärztliche Zeugnisse einreichen, von grundlegender Bedeutung: Das Bundesgericht hat die zentrale Bedeutung der Informationspflicht von Arbeitnehmenden gegenüber ihren Arbeitgebern, insbesondere im Krankheitsfall, bekräftigt. Eine Verletzung dieser Pflicht – wie

im vorliegenden Fall das verzögerte Nachreichen von Arztzeugnissen und die unzureichende Kommunikation über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit – kann einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen.

Für Arbeitgebende empfiehlt es sich deshalb, im Personalreglement oder direkt im Arbeitsvertrag verbindlich festzuhalten, dass ärztliche Zeugnisse unverzüglich einzureichen sind und dass bei verspäteter Einreichung Disziplinarmaßnahmen bis hin zur fristlosen Entlassung ergriffen werden können. Sofern Arbeitnehmende trotz einer solchen Vorgabe ein allfälliges ärztliches Zeugnis nicht rechtzeitig einreichen, ist die betroffene arbeitnehmende Person schriftlich abzumahnern. Dabei ist die Verletzung der arbeitnehmerseitigen Informationspflicht darzulegen und darauf hinzuweisen, dass im Wiederholungsfall Sanktionen bis hin zur fristlosen Kündigung ausgesprochen werden können. Bei einem erneuten zeitnahen Verstoss gegen die Pflicht zur rechtzeitigen Weiterleitung der ärztlichen Bescheinigung könnte, sofern keine ausserordentlichen Umstände vorliegen, eine vermutlich gerechtfertigte fristlose Kündigung ausgesprochen werden.

Employment News berichtet über neuere Entwicklungen und wichtige Themen im Bereich des schweizerischen Arbeitsrechts. Die darin enthaltenen Informationen und Kommentare stellen keine rechtliche Beratung dar, und die erfolgten Ausführungen sollten nicht ohne spezifische rechtliche Beratung zum Anlass für Handlungen genommen werden.

© Walder Wyss AG, Zürich, 2025

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner



**Simone Wetzstein**  
Partnerin, Zürich  
Telefon +41 58 658 56 54  
simone.wetzstein@walderwyss.com



**Irène Suter-Sieber**  
Partnerin, Zürich  
Telefon +41 58 658 56 60  
irene.suter@walderwyss.com



**Philippe Nordmann**  
Partner, Basel  
Telefon +41 58 658 14 50  
philippe.nordmann@walderwyss.com



**Rayan Houdrouge**  
Partner, Genf  
Telefon +41 58 658 30 90  
rayan.houdrouge@walderwyss.com



**Stefano Fornara**  
Partner, Lugano  
Telefon +41 58 658 44 23  
stefano.fornara@walderwyss.com



**Olivier Sigg**  
Partner, Genf  
Telefon +41 58 658 30 20  
olivier.sigg@walderwyss.com



**Fabian Looser**  
Counsel, Basel  
Telefon +41 58 658 14 61  
fabian.looser@walderwyss.com



**Laura Luongo**  
Counsel, Genf  
Telefon +41 58 658 30 21  
laura.luongo@walderwyss.com



**Joy Malka**  
Counsel, Zürich  
Telefon +41 58 658 57 94  
joy.malka@walderwyss.com



**Alex Domeniconi**  
Managing Associate, Lugano  
Telefon +41 58 658 44 06  
alex.domeniconi@walderwyss.com



**Joffrey Dobosz**  
Managing Associate, Lausanne  
Telefon +41 58 658 83 82  
joffrey.dobosz@walderwyss.com



**Jonas Knechtli**  
Managing Associate, Basel  
Telefon +41 58 658 14 82  
jonas.knechtli@walderwyss.com



**Yannik A. Moser**  
Managing Associate, Basel  
Telefon +41 58 658 14 85  
yannik.moser@walderwyss.com



**Sandrine Kreiner**  
Managing Associate, Genf  
Telefon +41 58 658 30 89  
sandrine.kreiner@walderwyss.com



**Bertrand Donzé**  
Senior Associate, Genf  
Telefon +41 58 658 30 92  
bertrand.donze@walderwyss.com



**Valentina Eichin**  
Senior Associate, Zürich  
Telefon +41 58 658 52 76  
valentina.eichin@walderwyss.com

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner



**Pamela Giampietro**  
Senior Associate, Zürich  
Telefon +41 58 658 83 59  
pamela.giampietro@walderwyss.com



**Tabea Gutmann**  
Senior Associate, Zürich  
Telefon +41 58 658 57 90  
tabea.gutmann@walderwyss.com



**Gustaf Heintz**  
Senior Associate, Zürich  
Telefon +41 58 658 57 30  
gustaf.heintz@walderwyss.com



**Kathryn Kruglak**  
Senior Associate, Genf  
Telefon +41 58 658 30 91  
kathryn.kruglak@walderwyss.com



**Bojan Momic**  
Senior Associate, Basel  
Telefon +41 58 658 14 47  
bojan.momic@walderwyss.com



**Patricia Pinto**  
Senior Associate, Genf  
Telefon +41 58 658 30 86  
patricia.pinto@walderwyss.com



**Michelle Sollberger**  
Senior Associate, Bern  
Telefon +41 58 658 29 23  
michelle.sollberger@walderwyss.com



**Céline Squaratti**  
Senior Associate, Genf  
Telefon +41 58 658 30 23  
celine.squaratti@walderwyss.com



**Maël Azokly**  
Associate, Genf  
Telefon +41 58 658 30 99  
mael.azokly@walderwyss.com



**Christoph Burckhardt**  
Associate, Basel  
Telefon +41 58 658 14 34  
christoph.burckhardt@walderwyss.com



**Marius Denoth**  
Associate, Zürich  
Telefon +41 58 658 51 74  
marius.denoth@walderwyss.com



**Daniel Ferreira Colaço**  
Associate, Genf  
Telefon +41 58 658 31 26  
daniel.ferreira@walderwyss.com



**Lea Germann**  
Associate, Zürich  
Telefon +41 58 658 56 28  
lea.germann@walderwyss.com



**Dario Glauser**  
Associate, Zürich  
Telefon +41 58 658 14 17  
dario.glauser@walderwyss.com



**Melanija Jovanovic**  
Associate, Zürich  
Telefon +41 58 658 52 82  
melanija.jovanovic@walderwyss.com



**Tiffany Kärtle**  
Associate, Zürich  
Telefon +41 58 658 53 65  
tiffany.kaerle@walderwyss.com

---

## Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner



**Angelina Pellegrini**

Associate, Zürich

Telefon +41 58 658 58 68

[angelina.pellegrini@walderwyss.com](mailto:angelina.pellegrini@walderwyss.com)



**Katja Rauber**

Associate, Zürich

Telefon +41 58 658 53 67

[katja.rauber@walderwyss.com](mailto:katja.rauber@walderwyss.com)



**Quentin Thorens**

Associate, Genf

Telefon +41 58 658 30 16

[quentin.thorens@walderwyss.com](mailto:quentin.thorens@walderwyss.com)



**Frederik Weber**

Associate, Basel

Telefon +41 58 658 14 26

[frederik.weber@walderwyss.com](mailto:frederik.weber@walderwyss.com)



**Samantha Thomann Brand**

Senior Immigration Manager, Zürich

Telefon +41 58 658 52 29

[samantha.thomann@walderwyss.com](mailto:samantha.thomann@walderwyss.com)