

RA Arbeitsrecht / Kündigung

Beitrag von „Heinz“ vom 25. September 2007 um 16:47

Hallo Frank,

deutsche Arbeitsgerichte sind extrem Pro-Arbeitnehmer eingestellt. Als Arbeitgeber kann man im Zweifel immer nur auf einen einigermassen tragbaren Vergleich hoffen, egal wie die Situation ist.

Der Arbeitnehmer kann im Zweifel vor Gericht sich völlig dumm stellen und z.B. behaupten, er dachte er bekomme eine neue Aufgabe irgendwann zugewiesen. 🤔

Ein entscheidender Punkt bei dem Memo könnte sein, ob der Arbeitnehmer nach Erhalt des Memos noch in den Betrieb gekommen ist. D.h. hat er seine Arbeitsleistung danach noch angeboten oder nicht. Und ist dieses Angebot akzeptiert worden oder nicht? Falls die Arbeitsleistung nicht mehr angeboten wurde und der Arbeitnehmer nicht anderweitig (Krankheit, Urlaub) vom Erscheinen am Arbeitsplatz abgehalten ist, dann könnte man annehmen, dass das Memo wie eine Kündigung aufgenommen wurde. Nichts desto trotz ist auch in diesem Fall die Fristenregelung von entscheidender Bedeutung. Für wann ist die Kündigung dann anzunehmen? Ohne Regelung könnte die Kündigung ja für Ostern 2012 ausgesprochen worden sein und bis dahin wird weiter vergütet. 🤔

Ich gebe hier nur weiter, wie argumentiert werden könnte. Man erlebt so manches während eines möglichen Rechtsstreits. 🤔🤔🤔

Gruß
Heinz