

Freistellung von der Arbeitsleistung

Mir ist gekündigt worden und ich wurde sofort freigestellt. Die Kündigungsfrist beträgt vier Monate. Ich habe ein restliches Ferienguthaben von rund zwei Wochen sowie ungefähr 80 Überstunden.

Mein Arbeitgeber hat in der Kündigung geschrieben, dass Ferien und Überstunden durch die Freistellung abgegolten seien. Muss ich dies hinnehmen?

Kann ich während der Freistellung eine andere Arbeit annehmen (Doppelverdienst)?

Gibt es sonst noch etwas, was ich beachten müsste?

Vorweg zu Ihrer letzten Frage: Ein bedingungslos freigestellter Arbeitnehmer darf vor Ablauf der Kündigungsfrist eine neue Stelle antreten, sofern die neue Tätigkeit den alten Arbeitgeber nicht konkurrenziert. Ein Anspruch auf doppelte Lohnzahlung besteht jedoch nicht. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erzieltes anderweitiges Einkommen hat er sich anrechnen zu lassen. Anders verhält es sich nur dann, wenn der Arbeitgeber den auf die Kündigungsfrist entfallenden Lohn sofort pauschal auszahlt.

Mit der Freistellung verzichtet der Arbeitgeber auf die Leistung des Arbeitnehmers. Das Arbeitsverhältnis ist damit aber nicht beendet, sondern läuft bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiter. Es besteht daher Anspruch auf den vollen Lohn samt normalerweise geschuldeten Zulagen (z. B. 13. Monatslohn, Provision, privater Gebrauch eines Geschäftswagens usw.).

Restliches Ferienguthaben

Nach gefestigter Praxis kann ein Arbeitnehmer die Auszahlung eines offenen Ferienanspruches nicht verlangen, wenn er Gelegenheit hatte, die Ferien während der Dauer der Freistellung in natura zu beziehen. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber den Ferienbezug nicht ausdrücklich angeordnet hat.

Eine Abgeltung des Ferienanspruches kann aber nur dann angenommen werden, wenn die Dauer der Freistellung wesentlich länger als die Restferien ist. Als Faustregel kann angenommen werden, dass eine Abgeltung erfolgt, wenn die Freistellungs-dauer dreimal so lange dauert. Eine kritische Grenze wird erreicht, wenn die Restferien der Hälfte der Freistellungs-dauer entsprechen. Der Grund dafür liegt darin, dass sich der Arbeitnehmer um eine neue Stelle bemühen muss und daher nicht oder nur beschränkt Ferien genießen kann.

In Ihrem Fall dürften die Voraussetzungen für eine Abgeltung der Ferien durch die Freistellung erfüllt sein.

Überstunden

Der Anspruch auf die Bezahlung geleisteter Überstunden geht durch die Freistellung ebenso wenig automatisch unter wie ein restlicher Ferienanspruch. Hinzu kommt, dass nach der gesetzlichen Regelung eine Kompensation der Überstunden durch Freizeit vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden kann, sondern des Einverständnisses des Arbeitnehmers bedarf. Wenn in Ihrem Arbeitsvertrag keine von der gesetzlichen Regelung abweichende Vereinbarung über das Schicksal von Über-

stunden getroffen worden ist, können Sie eine Auszahlung der Überstunden (samt Lohnzuschlag von 25%) verlangen und deren Kompensation verweigern. Ich möchte aber nicht verschweigen, dass die Weigerung zur Kompensation wegen der recht langen Dauer der Freistellung allenfalls als rechtsmissbräuchlich erachtet werden könnte.

Verlängerung des Arbeitsverhältnisses

Eine allfällige Verhinderung an der Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist durch Krankheit, Unfall, Militärdienst etc. führt auch bei einer Freistellung zu einer Erstreckung des Arbeitsverhältnisses.

In diesem Fall wären Sie allerdings verpflichtet, eine Wiederaufnahme der Arbeit anzubieten, da angenommen wird, dass der Arbeitgeber Sie nur während der ordentlichen Kündigungsfrist freistellen wollte, nicht aber unbedingt auch während der durch eine Sperrfrist verlängerten. Unterlassen Sie es, die Wiederaufnahme der Arbeit anzubieten, riskieren Sie den Verlust des Lohnanspruches für die verlängerte Kündigungsfrist.