

Alterskündigung

Eine Änderung der Besitzverhältnisse kann sich in einem Betrieb auch auf die persönlichen Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten auswirken. Kann in einem solchen Fall einem 60-Jährigen einfach gekündigt werden?

Ausgangslage

Der 60-jährige Hans arbeitet seit fünf Jahren im Carrosserie-Betrieb «im Glück». Vor Kurzem kam es zu einem Wechsel in der Geschäftsleitung. Hans hat seine Mühe mit dem neuen Geschäftsführer. Immer wieder geraten die beiden Herren aneinander und es kommt zu mehreren gemeinsamen Aussprachen. Als das Arbeitsklima zunehmend unter den Spannungen leidet, teilt der neue Chef Hans mit, dass er das Arbeitsverhältnis infolge unüberbrückbarer Differenzen auflöst und überreicht ihm die schriftliche Kündigung. Als Hans seinem Sohn davon erzählt, ist dieser der Ansicht, dass diese Kündigung rechtswidrig sei, denn so kurz vor seiner Pensionierung werde ihn doch niemand mehr einstellen. Wie ist die Rechtslage?

Expertenrat

In der Schweiz gilt das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich kündigen, ohne dass dies besonderer Gründe bedarf. Dennoch kann eine Kündigung missbräuchlich sein. Als missbräuchlich eingestufte Kündigungsgründe sind (nicht abschliessend) in Art. 336 OR aufgelistet. Auch wenn dort das Obligationenrecht keinen besonderen Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer vorsieht, kann sich ein solcher indirekt aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergeben. Gerichtlich wurde entschieden, dass bei Arbeitnehmern im fortgeschrittenen Alter und mit einer langen Dienstzeit eine erhöhte Fürsorgepflicht beim Arbeitgeber zu bejahen sei. Daher hat der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig über die beabsichtigte Kündigung zu informieren und ihn anzuhören. Auch ist er verpflichtet, nach Lösungen zu suchen, bevor er sich zu einer Kündigung entschliesst. Es gilt die grobe Faustregel, dass ein Arbeitnehmer ab dem 58. Altersjahr und einer Dienstzeit im Betrieb zwischen sechs und 20 Altersjahren unter diese besondere Arbeitnehmerkategorie zu zählen ist. Es ist jedoch immer auf den konkreten Einzelfall abzustellen. Ausschlaggebend ist, ob die Kündigung zu einem krasen Missverhältnis der Interessen der Beteiligten führen würde. Im vorliegenden Fall hat der Geschäftsführer mit Hans diverse Gespräche geführt, die allerdings zu keiner Lösung geführt haben, und ihm erst danach gekündigt. Aufgrund des Alters (60-jährig) und der Dienstjahre (5) liegt gemäss aktueller Rechtsprechung grundsätzlich keine Alterskündigung vor. Da jedoch immer auf den konkreten Einzelfall abzustellen ist, wird auch in einer Situation wie der vorliegenden empfohlen, die Kündigung vorher anzukündigen. Vorliegend sei auch auf die neue GAV-Bestimmung Art. 48 GAV hinzuweisen, die am 1. Juli 2022 in Kraft getreten ist. Nach dieser Regelung kann einem Arbeitnehmer ab dem 58. Altersjahr nur mit einer Kündigungsfrist von vier Monaten gekündigt werden. Diese besondere Frist sei unabhängig von der Anzahl Dienstjahre im Betrieb anzuwenden. Sinn und Zweck dieser Regelung ist die Besserstellung von älteren und oft langjährigen Arbeitnehmern. ●

Licenciement de salariés âgés

Un changement de propriétaire dans une entreprise peut affecter les relations personnelles entre employés et patrons. Dans un tel cas, un sexagénaire peut-il simplement être licencié?

Cas de figure

Jean, 60 ans, travaille depuis cinq ans dans l'atelier de carrosserie «im Glück». Il y a eu récemment un changement de direction. Jean a des problèmes avec le nouveau patron. Encore et encore, les deux messieurs s'affrontent et il y a plusieurs discussions. Alors que l'atmosphère de travail souffre de plus en plus de la tension, le nouveau patron dit à Jean qu'il met fin à la relation de travail en raison de différends irréconciliables et lui remet l'avis écrit de résiliation. Quand Jean en parle à son fils, celui-ci considère que ce licenciement est illégal, car personne ne le réembauchera si près de sa retraite. Quelle est la situation juridique ?

Conseil d'expert

En Suisse, le principe de libre résiliation s'applique. En principe, les employés et les employeurs peuvent mettre fin à une relation de travail sans raisons particulières. Néanmoins, une résiliation peut être abusive. Les motifs de résiliation qualifiés d'abusifs sont énumérés (de manière non exhaustive) à l'article 336 CO. Même si ce dernier ne prévoit aucune protection particulière contre le licenciement pour les salariés âgés, une telle protection peut résulter indirectement du devoir de diligence de l'employeur. Un tribunal a décidé que, dans le cas des salariés d'âge avancé et ayant une longue période de service, une obligation de diligence accrue de la part de l'employeur devait être affirmée. L'employeur doit donc informer en temps utile l'employé concerné du licenciement envisagé, l'entendre et rechercher des solutions avant de décider de signifier le congé. En règle générale, un employé âgé de plus de 58 ans et d'une période de service dans l'entreprise entre six et 20 ans doit être compté dans cette catégorie spéciale d'employés. Cependant, il doit toujours être basé sur le cas individuel spécifique. Le facteur décisif est de savoir si la résiliation entraînerait un déséquilibre flagrant dans les intérêts des parties concernées. En l'espèce, le directeur a eu diverses discussions avec Jean, qui n'ont toutefois pas abouti à une solution, et ce n'est qu'ensuite qu'il l'a mis en demeure. Vu l'âge (60 ans) et des années de service (5 ans), selon la jurisprudence actuelle, il n'y a généralement pas de licenciement d'âgé. Cependant, comme l'accent doit toujours être mis sur le cas individuel spécifique, il est recommandé d'annoncer la résiliation à l'avance, même dans une situation comme celle-ci. Dans le cas présent, il convient également de se référer à la nouvelle disposition CCT article 48 CCT, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2022. Selon ce règlement, un salarié de plus de 58 ans ne peut être licencié qu'avec un préavis de 4 mois. Ce délai spécial doit être appliqué quel que soit le nombre d'années de service dans l'entreprise. L'objectif de ce règlement est d'améliorer la situation des salariés plus âgés et souvent de longue date. ●