

SG_GERICHTE BZ.2007.77 vom 8. April 2008

SG Gerichte, 2008-04-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/sg_gerichte_BZ.2007.77

FR: SG_GERICHTE BZ.2007.77 du 8 avril 2008

IT: SG_GERICHTE BZ.2007.77 del 8 aprile 2008

Regeste

Art. 321a, 328 und 337 OR (SR 220). Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist auch nach erfolgter ordentlicher Kündigung mit damit verbundener Freistellung möglich, wenn die wichtigen Gründe erst nachher entstehen. Es ist einem Arbeitgeber nicht zumutbar, ein Arbeitsverhältnis mit einem freigestellten Arbeitnehmer aufrecht zu erhalten, wenn dieser ihn direkt konkurrenziert. Das schweizerische Arbeitsrecht kennt keinen allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz. Einschränkungen und Vorbehalte gegenüber einer Ungleichbehandlung werden bei freiwilligen Sozialleistungen und beim Weisungsrecht des Arbeitgebers gemacht. Eine verpönte Schlechterstellung liegt nur dann vor, wenn ein Angestellter gegenüber einer Vielzahl anderer Angestellter sachlich ungerechtfertigt deutlich ungünstiger gestellt wird und so eine den Angestellten verletzende Geringschätzung seiner Persönlichkeit zum Ausdruck kommt. Die Besserstellung einzelner Angestellter stellt keine Missachtung der Persönlichkeit der anderen Mitarbeiter dar. Anwendbarkeit dieser Grundsätze auf die (ausserordentliche) Kündigung (Kantonsgericht St. Gallen, III. Zivilkammer, 8. April 2008, BZ.2007.77).

Volltext

St.Gallen Kantonsgericht Zivilkammern (inkl. Einzelrichter) 08.04.2008 BZ.2007.77

Art. 321a, 328 und 337 OR (SR 220). Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist auch nach erfolgter ordentlicher Kündigung mit damit verbundener Freistellung möglich, wenn die wichtigen Gründe erst nachher entstehen. Es ist einem Arbeitgeber nicht zumutbar, ein Arbeitsverhältnis mit einem freigestellten Arbeitnehmer aufrecht zu erhalten, wenn dieser ihn direkt konkurrenziert. Das schweizerische Arbeitsrecht kennt keinen allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz. Einschränkungen und Vorbehalte gegenüber einer Ungleichbehandlung werden bei freiwilligen Sozialleistungen und beim Weisungsrecht des Arbeitgebers gemacht. Eine verpönte Schlechterstellung liegt nur dann vor, wenn ein Angestellter gegenüber einer Vielzahl anderer Angestellter sachlich ungerechtfertigt deutlich ungünstiger gestellt wird und so eine den Angestellten verletzende Geringschätzung seiner Persönlichkeit zum Ausdruck kommt. Die Besserstellung einzelner Angestellter stellt keine Missachtung der Persönlichkeit der anderen Mitarbeiter dar. Anwendbarkeit dieser Grundsätze auf die (ausserordentliche) Kündigung (Kantonsgericht St. Gallen, III. Zivilkammer, 8. April 2008, BZ.2007.77).

St.Gallen Kantonsgericht Zivilkammern (inkl. Einzelrichter) Saint-Gall Zivilkammern (inkl. Einzelrichter) San Gallo Zivilkammern (inkl. Einzelrichter)

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.