



Illustration: Livia Lüthi

## Urteil

### Gültige Einsprache per E-Mail?

Die Kündigung bedarf zu ihrer Gültigkeit keiner Form, kann also auch per E-Mail gültig erfolgen. Die Einsprache dagegen muss schriftlich erfolgen, eine E-Mail genügt den Anforderungen an die Schriftlichkeit nicht.

#### Sachverhalt

Zu prüfen war, ob eine Einsprache per E-Mail gültig ist und bis wann die Einsprache während der Probezeit beim Arbeitgeber eintreffen muss.

#### Aus den Erwägungen

A. selber hat ausgeführt, ihr sei am 22. Juni 2011 per Mail gekündigt worden. Sie habe dann versucht, per E-Mail ihre Arbeit zurückzubekommen. Die schriftliche Kündigung habe sie noch im Juni erhalten. Am 30. Juni 2011 habe sie, A., eine E-Mail geschrieben und Bezug genommen auf die Kündigung. Sie habe darin erklärt, dass sie die Kündigung nicht fair finden würde.

Vorab ist festzuhalten, dass die Einsprache gegen die Kündigung schriftlich erfolgen muss. Eine gewöhnliche E-Mail genügt den Anforderungen an die Schriftlichkeit nicht.

Das bedeutet, dass die E-Mails von A., dasjenige vom 30. Juni 2011 und allenfalls ein früheres, mit dem sie versucht hat, ihre Arbeit zurückzubekommen, zum vornherein keine gültige Ein-

sprache darstellen können. Schriftlich hat A. die Kündigung gemäss übereinstimmender Darstellung beider Parteien erst mit Schreiben vom 14. Juli 2011 angefochten.

Die Parteien haben im Rahmenarbeitsvertrag, den auch A. im April unterschrieben hat, vereinbart, dass beim ersten Einsatz für X. die ersten drei Monate effektiver Arbeitszeit als Probezeit gelten. Die Einsatzverträge seien auf eine Maximaldauer von drei Monaten befristet mit vorzeitigen Kündigungsfristen nach Punkt 3 des Rahmenarbeitsvertrages. Sie haben sodann abgemacht, dass beim unbefristeten Arbeitsverhältnis bis drei Monate ununterbrochener Anstellung die Kündigungsfrist zwei Arbeitstage betrage (entsprechend der Regelung in Art. 19 des Arbeitsvermittlungsgesetzes). Schliesslich haben die Parteien zwei Einsatzverträge geschlossen, einen für die Pflege von K., datiert vom 12. April 2011, bei A. nach eigenen Angaben eingegangen am 7. Mai 2011, und einen für die Pflege von P., datiert vom 4. Mai 2011, bei A. nach eigenen

Angaben eingegangen am 11. Mai 2011. Die Kündigung vom 22. Juni 2011 (per Mail) bzw. vom 24. Juni 2011 (schriftlich) erfolgte somit innert der ersten drei Monate. Die Kündigungsfrist betrug zwei Arbeitstage. A. selber hat eingeräumt, sogar die schriftliche Kündigung noch im Monat Juni bekommen zu haben. Ihre schriftliche Einsprache gegen die Kündigung vom 14. Juli 2011 ist somit nach Ablauf der Kündigungsfrist von zwei Arbeitstagen und damit klar verspätet erfolgt. Damit ist der Anspruch von A. auf Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung verwirkt.

A. hat in ihrem Schreiben vom 10. Januar 2012 sinngemäss geltend gemacht, es gälten die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäss Obligationenrecht. Erstens trifft dies nicht zu, weil die gesetzliche Regelung gemäss Arbeitsvermittlungsgesetz und nicht gemäss OR anwendbar ist und weil die vertragliche Regelung der Parteien dem Arbeitsvermittlungsgesetz ohne Weiteres entspricht. Zweitens wäre die schriftliche Einsprache von A. auch dann nach Ablauf der Kündigungsfrist und damit verspätet erfolgt, wenn die Kündigungsfrist von sieben Tagen gemäss Art. 335b Abs. 1 OR anwendbar wäre.

Falsch ist im Übrigen die Ansicht von A., die Frist für die Anfechtung der Kündigung wegen missbräuchlicher Kündigung betrage 30 Tage.

Die Einsprache gegen eine missbräuchliche Kündigung während der Probezeit ist auch bei verkürzter Kündigungsfrist längstens bis zu deren Ende zu erheben, soweit dies möglich und zumutbar ist. Die Tatsache, dass A. nach eigenen Angaben noch im Juni, also umgehend nach Erhalt der schriftlichen Kündigung, per E-Mail reagiert hat, macht deutlich, dass es ihr ohne Weiteres auch möglich gewesen wäre, innert der Kündigungsfrist von zwei Tagen schriftlich Einsprache zu erheben. Jedenfalls ist kein Grund dafür ersichtlich, dass sie nach Erhalt der E-Mail-Kündigung vom 22. Juni 2011 mehr als drei Wochen mit der schriftlichen Einsprache zuwartete.

*Aus Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich (AGer., AH110180 vom 1. Februar 2012)*