

## WICHTIGE URTEILE

## Keine Lust auf Vollzeit: entlassen



Die Abteilungsleiterin einer Modekette war entlassen worden, weil sie nicht von einer Teilzeit- auf eine Vollzeitstelle aufstocken wollte. Das Kassationsgericht hat die Entlassung jedoch als rechtswidrig erachtet. Shutterstock



von Martin Gabrieli\*

**Der Fall:**

Die Abteilungsleiterin einer großen italienischen Modekette hatte mit ihrem Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart. Als das Unternehmen verkauft wurde, hat die neue Firmenleitung mit den Gewerkschaftsvertretern eine Abmachung getroffen, nach der sämtliche Mitarbeiter ihre Stelle behalten durften. Allerdings verlangte sie von der Part-Time-Angestellten, dass sie einer Ganztagsbeschäftigung zustimmt. Weil die Frau aber nicht in Vollzeit arbeiten wollte, wurde sie entlassen. Die Mitarbeiterin hat daraufhin den Gerichtsweg beschritten.

**Wie die Gerichte entschieden:**

In erster Instanz hat das zuständige Landesgericht Rom die Entlassung tatsächlich für rechtmäßig erachtet. Die Berufungsrichter waren aber anderer Auffassung, erklärten die Kündigung für widerrechtlich und ordneten die Wiedereinstellung der Mitarbeiterin samt Leistung einer Schadenersatzzahlung an. Die Modekette musste demnach sämtliche Monatsgehälter ab dem Da-

tum der Entlassung bis zur Wiedereinstellung samt Zinsen, Geldaufwertung sowie die Verfahrenskosten bezahlen.

Gegen diese Entscheidung brachte das Unternehmen das Rechtsmittel der Kassationsbeschwerde ein. Der Oberste Gerichtshof hat kürzlich einen Schlussstrich gezogen (Beschluss Nr. 10142 vom 26. April 2018) und das Urteil des Oberlandesgerichts Rom bestätigt. Die Kündigung war somit rechtswidrig.

Die Handelskette hatte argumentiert, bei der betrieblichen Neuorganisation wäre vorgesehen gewesen, dass Mitarbeiter in einer gewissen Leitungsfunktion allesamt in Vollzeit arbeiten müssten. Dies sei auch den Gewerkschaften so vermittelt worden. Die Pflicht, Mitarbeiter in derselben Funktion beizubehalten, bedeute außerdem nicht zwingend, dass sie auch ein Recht auf eine gewisse reduzierte Stundenanzahl behalten könnten.

Das Kassationsgericht ist aber zum Schluss gekommen, dass der Arbeitgeber die seinerzeit geltenden Bestimmungen aus dem Jahr 2000 verletzt hat – konkret Artikel 5 des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 61.

Mit jener Bestimmung wollte man Teilzeitarbeit explizit schützen und fördern, weshalb in Ar-

tikel 5 das strikte Verbot vorgesehen war, einen Mitarbeiter zu entlassen, nur weil er sich weigert, eine Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitstelle umzuwandeln oder umgekehrt. Jede Änderung der Arbeitszeit konnte laut dem Dekret nur im Einvernehmen zwischen den Parteien erfolgen.

Zum Schutz des Arbeitnehmers handelte sich dabei um eine zwingend anwendbare Norm, und eine eventuell davon abweichende Vereinbarung wäre null und nichtig gewesen. Dies bedeutet, dass ein Beschäftigter sogar dann die Möglichkeit gehabt hätte, sich einer einseitigen Erhöhung oder Reduzierung der Stundenanzahl durch den Arbeitgeber zu widersetzen, wenn über gewerkschaftliche Verhandlungen vorher vertraglich auf dieses Recht verzichtet worden wäre.

Heute ist die Materie im gesetzvertretenden Dekret Nr. 81 von 2015, der sogenannten Arbeitsvertragsverordnung neu geregelt. Doch sind die Vorgaben für Änderungen der Stundenanzahl eines Beschäftigten unverändert geblieben. Das heißt: Dessen Einverständnis ist nach wie vor notwendig.

© Alle Rechte vorbehalten

\*Martin Gabrieli ist Rechtsanwalt in Lana.

## TERMINKALENDER

AUGUST						
SI	MO	TU	WE	TH	FR	SA
						1
5	6	7	8			
12	13	14	15			
19	20	21	22			
26	27	28	29			

Letzter Termin

### Montag, 20. August (verlängert wegen „Mariä Himmelfahrt“)

#### Steuervertreter – Zahlung der einbehaltenen Steuer:

Die im Juli von den Entgeltzahlungen einbehaltene Einkommensteuer (IRPEF) muss bis heute mit elektronischem Überweisungsauftrag F24 EP bezahlt werden. Die Steuereinbehaltung (ritenuta d'acconto) betrifft die im Juli bezahlten Löhne und Gehälter, die Entgelte der Freiberufler und freien Mitarbeiter, die Provisionen der Handelsvertreter und Agenten usw.

#### INPS-Sozialbeiträge:

Die Arbeitgeber müssen für ihre Beschäftigten bis heute die INPS-Sozialbeiträge für den Monat Juli elektronisch überweisen.

#### Mehrwertsteuer – monatliche sowie vierteljährliche Abrechnung und Überweisung:

Steuerpflichtige, die monatlich die Mehrwertsteuer abrechnen, müssen bis heute die für den Monat Juli oder das zweite Quartal geschuldete Steuer online überweisen.

#### Unterhaltungssteuer:

Zahlung der Steuer für Juli.

#### Steuereinbehaltung der Kondominien:

Kondominien müssen vom Entgelt für Leistungen, die Unternehmen aufgrund eines Werkvertrages (zum Beispiel Reinigungsarbeiten) für das Kondominium erbracht haben, die IRPEF-Steuereinbehaltung (4 Prozent) tätigen. Die im Monat Juli einbehaltene Steuer für Leistungen ab 500 Euro ist bis heute zu überweisen.