

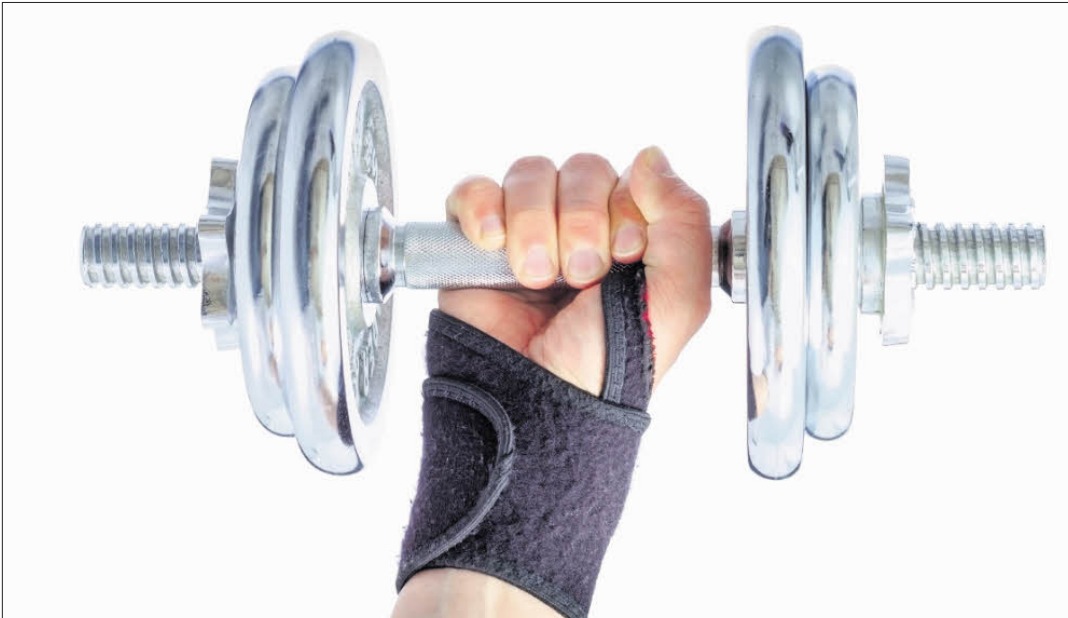
WICHTIGE URTEILE



Fälle aus der Anwaltspraxis

Martin Gabrieli ist Rechtsanwalt *

mit Kanzlei in der Dantestr. 20/b - 39100 Bozen
Tel: +39-0471-980199 | Fax: +39-0471-979554
E-Mail: info@wenter.it | Internet: www.wenter.it



Zu krank zum Arbeiten, aber fit genug für Sport? Ein Mitarbeiter einer Firma war wegen einer Verletzung am Handgelenk krankgeschrieben, hat aber dennoch ein Fitnessstudio besucht. Seine Kündigung wurde zwar nicht als rechters erachtet, eine Rückkehr in den alten Job wurde aber nicht angeordnet. Shutterstock

Krank ins Fitnessstudio – Kündigung nicht ok

Der Fall:

Ein Mitarbeiter einer Firma hat sich krank gemeldet, weil er sich am Handgelenk verletzt hatte. Sein Arbeitgeber traute ihm aber nicht und beauftragte einen Detektiv, den Mann zu überwachen. Tatsächlich stellte sich dabei heraus, dass der Mitarbeiter in den elf Tagen seiner Krankschreibung mehrmals ein Fitnessstudio aufgesucht und dort auch schwere Gewichte gestemmt hatte. Die Firma kündigte ihm

umgehend. Als Begründung gab sie an, der Mitarbeiter habe sich während seiner Krankheit nicht so verhalten, wie es für eine baldige Genesung empfehlenswert gewesen wäre. Der Arbeitnehmer wiederum hat die Kündigung angefochten.

Wie die Gerichte entschieden:

Der Mitarbeiter brachte vor Gericht vor allem zwei Argumente vor: Zum einen sei es nicht rechters gewesen, dass sein Chef ihn über einen Detektiv überwachen ließ. Zum anderen sei die Entlassung gemessen an der ihm angelasteten Verfehlung eine unver-

hältnismäßig strenge Maßnahme gewesen.

Die Prozesssache wurde unlängst vor dem Landesgericht Lucca verhandelt. Zentraler Punkt war dabei der Kündigungsschutz nach Artikel 18 des Arbeiterstatutes. Dabei wurde der Artikel 18 nach der sogenannten Fornero-Reform (Gesetz Nr. 92/12) angewandt.

Kern des Artikels 18 ist bekanntlich das Recht eines Mitarbeiters auf Wiedereinstellung nach einer Entlassung. Nach der Fornero-Reform kann demnach ein Arbeitgeber bei Verfehlungen eines Mitarbeiters das Arbeits-

verhältnis aus disziplinarrechtlichen Gründen sehr wohl kündigen. Der Arbeitnehmer kann eine Rückkehr in seinen alten Job aber nur dann verlangen, wenn der Kollektivvertrag keine Entlassung, sondern eindeutig andere Sanktionen für die ihm zur Last gelegten Vergehen vorsieht, oder wenn das Gericht feststellt, dass der Mitarbeiter die Vergehen überhaupt nicht begangen hat.

Tatsächlich hat das Gericht in Lucca aber sehr wohl ein Fehlverhalten des Mitarbeiters festgestellt. Es gelangte zur Auffassung, dass seine Aktivitäten während seines Krankenstandes einer baldigen Genesung nicht förderlich waren. Dass das Unternehmen eine Detektei beauftragt hat, ihn zu kontrollieren, wurde hingegen nicht beanstandet.

Allerdings hielt das Gericht auch fest, dass die Kündigung im Verhältnis zum vorgeworfenen Tatbestand als unverhältnismäßig harte Maßnahme einzustufen ist. In einem solchen Fall kann das Gericht nach den aktuellen Bestimmungen aber nicht mehr die Wiedereinstellung des Mitarbeiters verfügen, sondern ihm lediglich zwei Monatslöhne für jedes Beschäftigungsjahr – bis maximal 24 Monatslöhne – als Entschädigung zusprechen.

Im Anlassfall war der Mitarbeiter seit neun Jahren für die Firma tätig gewesen, weshalb ihm für die Kündigung eine Entschädigung von 18 Monatslöhnen zuerkannt worden ist. Bei dieser Entscheidung hatte das Gericht in Lucca offensichtlich bereits die neue Arbeitsrechtsreform der Regierung Renzi, den „Jobs act“, vor Augen, die den Artikel 18 erneut abgeändert hat.

© Alle Rechte vorbehalten

* *Martin Gabrieli ist Partner der Kanzlei Dr. Markus Wenter & Dr. Martin Gabrieli.*