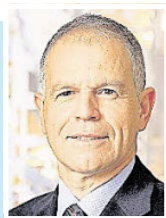


WICHTIGE URTEILE



Fälle aus der Anwaltspraxis

Markus Wenter 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



Die Firmenleitung hat Alkohol verboten, der Vorarbeiter erlaubt – der Bauarbeiter, der sich des öfteren ein Bier gegönnt hatte, flog in der Folge raus. Shutterstock

Verhängnisvolles Bier auf der Baustelle

Der Fall:

Auf einer Baustelle hat ein Mitarbeiter des öfteren ein Bier getrunken, obwohl die Firmenleitung schriftlich den Konsum von Alkohol verboten hatte. Allerdings hatte ihm sein Vorarbeiter zuvor das Bier genehmigt. Die Firma hat den Mitarbeiter daraufhin entlassen, wogegen er einen Rekurs einreichte.

Wie die Gerichte entschieden: Der Mitarbeiter argumentierte damit, dass ihm der Vorarbeiter den Alkoholkonsum erlaubt hatte. Er verwies auch darauf,

dass sein Vorarbeiter – im Gegensatz zu ihm – nur gerügt, aber nicht gekündigt worden war. Aus seiner Sicht war dadurch das Gleichheitsbehandlungsprinzip verletzt worden.

Das Berufungsgericht hat dem Antrag des Mitarbeiters stattgegeben und die Wiedereingliederung in die Arbeitsstelle verfügt.

Kürzlich hat sich der Oberste Gerichtshof in Rom mit dem Fall befasst: Er hat das zweitinstanzliche Urteil revidiert und die Kündigung als rechtmäßig erachtet (Urteil Nr. 14251/2015). Die Höchststrichter begründeten ihre Entscheidung damit, dass der Mitarbeiter den Vorgaben des Arbeitgebers offensichtlich nicht Folge geleistet habe.

Was den Vorarbeiter angeht, kann man dem Höchstgericht zufolge auch nicht von einer unzulässigen Bevorteilung seitens des Arbeitgebers sprechen. Der entlassene Mitarbeiter könne nicht behaupten, ungerecht behandelt worden zu sein.

Denn nach Auffassung des Kassationsgerichtshofes wäre das Verhalten des Arbeitgebers nur dann zu rügen gewesen, wenn er bei zwei identischen Vergehen die Beschäftigten offensichtlich unterschiedlich behandelt hätte. Im vorliegenden Fall waren die Vergehen aber nur ähnlich. © Alle Rechte vorbehalten

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

Zu wenig geleistet – Job weg



Der Fall: Ein Mobilfunkunternehmen hat einem Mitarbeiter gekündigt, weil er weniger produktiv war als seine Kollegen. Dagegen hat der Beschäftigte Rekurs eingelegt.

Wie die Gerichte entschieden:

Mit diesem Fall hat sich unlängst das Höchstgericht in Rom befasst (Urteil vom 9. Juli 2015 Nr. 14310). Aufgrund der in erster Instanz erfolgten Beweisaufnahme hat das Höchstgericht das Verhalten des Arbeitgebers als rechtmäßig befunden. Denn der Arbeitnehmer hatte über einen längeren Zeitraum im Vergleich zu Mitarbeitern, die dieselbe Tätigkeit ausübten, offenkundig eine viel geringere Leistung erbracht. Das Höchstgericht sah in der unzureichenden Arbeitsleistung eine grobe Pflichtverletzung, die die Kündigung aus disziplinarrechtlichen Gründen gerechtfertigt hat. ©

Firma beklaut – Kündigung nicht rechtmäßig

Der Fall:

Mehrere Mitarbeiter haben in einem Supermarkt immer wieder Ware gestohlen. Nachdem sie strafrechtlich verurteilt worden waren, hat der Arbeitgeber ihnen gekündigt.

Wie die Gerichte entschieden:

Auch dieser Fall gelangte bis vor den Kassationsgerichtshof in Rom. Ergebnis: Die Höchststrichter erachteten die Entlassung als eine zu gravierende Maßnahme (Urteil Nr. 15058/2015 vom 17. Juli 2015). Sie verwiesen unter anderem darauf, dass sich die Mitarbeiter der Schwere ihrer Taten nicht bewusst gewesen seien.

Mancher Beobachter mag bei einer derartigen Entscheidung den Kopf schütteln, da sie sicher nicht dazu beiträgt, die Arbeitsmoral zu fördern. Denn dadurch stellt man Mitarbeitern beinahe einen Freibrief aus, sich dem Arbeitgeber gegenüber illoyal und unkorrekt zu verhalten. ©