

Die Entlassung des Arbeitnehmers aus einem objektiv berechtigten Grund: Gründe, Voraussetzungen für die Rechtmäßigkeit, Verfahren und Anfechtbarkeit.

Die Wirtschaftskrise zeigt in Italien seine Auswirkungen vor allem im Arbeitsrecht, und insbesondere im Bereich des Kündigungsschutzes. In einem solchen Bezugsrahmen hat es sich die technische Regierung Monti (seit 16. November 2011) zur Aufgabe gemacht, die beiden entgegengesetzten Interessen der unternehmerischen Freiheit (Art. 41 Verf.) und des Rechts auf Beschäftigung (Art. 4 Verf.) neu abzuwägen. Ergebnis dieser Neuorientierung ist das Gesetz vom 28. Juni 2012, Nr. 92 (sog. Reform Monti-Fornero), das einschneidende Veränderungen sowohl in substantiellrechtlicher als auch in prozessrechtlicher Hinsicht vornimmt. Erstere betreffen den präventiv zu tätigen Schlichtungsversuch, die Mitteilung der Entlassung und deren Gründe an den Arbeitnehmer, die Anfechtung der Kündigung, sowie die Schutzbestimmungen in Falle einer unrechtmäßigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zweitere sehen ein spezielles gerichtliches Verfahren für die Geltendmachung eben genannter Schutzbestimmungen vor.

Unverändert hingegen bleiben die gesetzlichen Bestimmungen, die die Entlassungsgründe als solche definieren, welche – wie bereits bekannt – in einem wichtigen Grund (Art. 2119 ZGB; „*giusta causa*“) oder in einem subjektiv bzw. objektiv berechtigten Grund (Art. 3 Gesetz vom 15. Juli 1966, Nr. 604; „*giustificato motivo soggettivo/oggettivo*“) bestehen können.

Dieses Gutachten legt sein Augenmerk auf die Entlassung aus einem objektiv berechtigten Grund und versucht die Voraussetzungen für dessen Rechtmäßigkeit, das diesbezügliche Verfahren und dessen Anfechtbarkeit aufzuzeigen.