

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Entlassung

In der letzten Ausgabe des FAIRing AKTUELL haben wir darüber informiert, dass ein Arbeitsverhältnis unter anderem mittels Kündigung durch den Arbeitgeber beendet werden kann, wobei in diesem Fall Kündigungsfristen- und -termine einzuhalten sind. Wie im Folgenden dargestellt wird, kann ein Arbeitsverhältnis auch durch Entlassung beendet werden.

Die Entlassung durch den Arbeitgeber bewirkt die sofortige und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Im Gegensatz zur Kündigung, die auch ohne jeden Grund erfolgen kann, muss allerdings für eine wirksame Entlassung ein wichtiger Grund vorliegen. Der Arbeitnehmer muss somit ein besonders schwerwiegendes Fehlverhalten gesetzt haben, wodurch aus Sicht des Arbeitgebers eine Weiterbeschäftigung unzumutbar ist. Auch ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers im Krankenstand kann eine Entlassung rechtfertigen, wenn dieses Verhalten geeignet ist, den Genesungsprozess zu verzögern.

Zwar ist die Entlassung – wie auch die Kündigung – grundsätzlich an keine bestimmte Form gebunden und kann sowohl mündlich mitgeteilt werden als auch schriftlich erfolgen. Aus Beweisgründen wird jedoch dringend empfohlen, die Entlassung in Schriftform auszusprechen. Dabei ist allerdings darauf zu achten, dass die schriftliche Entlassung erst mit der Zustellung an den Arbeitnehmer wirksam wird. Im Rahmen von Entlassungen muss der Wille des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sofort beenden zu wollen, eindeutig erkennbar sein. Nachdem die Entlassung gegenüber dem Arbeitnehmer erfolgen muss, reicht ein bloßes Abmelden bei der Sozialversicherung grundsätzlich nicht aus.

Weiters ist zu beachten, dass der Arbeitgeber die Entlassung unverzüglich, das heißt sofort und ohne Verzögerung aussprechen muss, sobald ihm der Entlassungsgrund bekannt ist. Wird daher ein Arbeitnehmer nach Kenntnis des Entlassungsgrundes weiter beschäftigt, bedeutet dies einen Verzicht auf das Entlassungsrecht. Eine verspätet ausgesprochene Entlassung ist daher in jedem Fall unberechtigt.

In Betrieben mit einem gewählten Betriebsrat muss zudem der Betriebsrat von jeder Entlassung unverzüglich verständigt werden. Darüber hinaus gelten für einen bestimmten Kreis von Personen besondere Bestimmungen. Für die Entlassung von geschützten Personen – wie zum Beispiel Präsenzdienler, werdende Mütter oder Betriebsräte – ist es erforderlich, unverzüglich mit Klage die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes einzuholen. Bei Lehrlingen ist eine mündliche Entlassung rechtsunwirksam. Ist der Lehrling zudem minderjährig, so sind zusätzlich die Eltern von der Entlassung zu verständigen.

Eine unberechtigte Entlassung kann für den Arbeitgeber sehr teuer werden. Der Arbeitnehmer kann nämlich in solchen Fällen das Entgelt bis zum „korrekten“ Ende des Arbeitsverhältnisses fordern.

Im Zweifel sollte daher jedenfalls rechtliche Hilfe in Anspruch genommen werden. Hierfür sowie für sämtliche arbeitsrechtlichen Fragen steht Ihnen das Team der Weinrauch Rechtsanwälte GmbH jederzeit zur Verfügung.

(Jän. 2022)

