

Die rechtlichen Vorschriften für die Entlassung eines Angestellten (Conditii legale pentru concedierea unui angajat)

Die Kündigung/Entlassung eines Angestellten aus disziplinären Gründen kann nur nach Durchführung eines besonderen Verfahrens („Kündigungsvorverfahren“), das meist für den Arbeitgeber schwierig ist, erfolgen. Wenn dieses Verfahren nicht eingehalten wird, kann der Angestellte die Entlassung bei Gericht anfechten.

Der Begriff „Disziplinarvergehen“ bedeutet die vom Angestellten schuldhaft begangene Dienstpflichtverletzung, den Verstoß gegen die Bestimmungen des Kollektivvertrages, des Internen Reglements, des Arbeitsvertrages oder gegen die Stellenbeschreibung.

Zu beachten ist, dass die Entlassungsentscheidung von einer Disziplinarkommission getroffen wird, an dem auch ein Vertreter des Angestellten als Beobachter ohne Stimmrecht teilnimmt.

Der Arbeitgeber wird den Angestellten zur Disziplinaruntersuchung mit mindestens 5 Tage im Voraus laden, und er wird ihm die Gründe, das Datum, den Ort und die Uhrzeit mitteilen, an dem die Disziplinaruntersuchung stattfinden wird.

Ebenfalls sollte der Angestellten auf sein Recht, einen Arbeitnehmersvertreter aus der Gewerkschaft, beizuziehen, hingewiesen werden.

Im Rahmen des Disziplinarverfahrens werden dem Angestellten die Gründe seines schuldhaften Vergehens und die Beweise zur Kenntnis gebracht und man wird ihm die Gelegenheit zur Verteidigung einräumen.

Das Untersuchungsergebnis wird in einem Protokoll festgehalten, das im Unternehmen zu registrieren ist. Dieses Protokoll wird die Grundlage für die Entlassungsentscheidung sein. Das Protokoll ist auch im Falle der Abwesenheit des Angestellten verpflichtend aufzusetzen.

Die endgültige Entscheidung des Arbeitgebers, nämlich die Sanktion für den Disziplinarverstoß, ist innerhalb einer Frist von 30 Tagen ab dem Moment, ab dem das Disziplinarvergehen dem Arbeitgeber zur Kenntnis gebracht wurde, und innerhalb von 6 Monaten ab dem Moment des Disziplinarvergehens zu treffen.

Die Entscheidung muss alle gesetzlich aufgelisteten Informationen unter sonstiger Nichtigkeit enthalten.

Die Entscheidung ist dem Angestellten innerhalb einer Frist von 5 Tagen ab dem Zeitpunkt ihrer Fällung mitzuteilen und kann innerhalb von 30 Tagen nach dem Erhalt durch den Angestellten angefochten werden.

Die Nichtbeachtung dieses Verfahrens kann zur Aufhebung der Entlassungsentscheidung, der Rückkehr in die Arbeitsstelle und der Zahlung von Schadenersatz an den Arbeitnehmer führen.

Veröffentlicht in *Servus! Business Magazin* nr. 2/Oktober 2008, www.servus-romania.com.