

Entlassung nach Kündigungsfristen- Patz: 10.000 Euro Nachzahlung!

Ein Elektronikentwickler erhält nach Kündigung fast 10.000 Euro Nachzahlung, da Kündigungsfristen verletzt wurden.



Kosmo, Österreich - In einem aktuellen Fall in der Elektronikbranche hat ein kürzlich entlassener Mitarbeiter eine Nachzahlung von fast 10.000 Euro erhalten, nachdem sein Arbeitgeber die vertraglich festgelegten Kündigungsfristen missachtet hatte. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses war nur zum Quartalsende möglich, was das Unternehmen offensichtlich nicht beachtet hat. Dieser Vorfall zeigt, wie wichtig es ist, die rechtlichen Rahmenbedingungen bei Kündigungen einzuhalten, um rechtliche Folgen zu vermeiden. Laut **Kosmo** bestätigte ein Sprecher der Arbeiterkammer, dass der Fehler dem Unternehmen zunächst nicht bewusst war. Erst nach Androhung gerichtlicher Schritte erkannte der Arbeitgeber seinen Fehler an und die zustehende Entschädigung wurde

ausgezahlt.

Die Arbeiterkammer intervenierte und stellte das Unternehmen zur Rede, nachdem der Mitarbeiter seinen Fall zur Prüfung vorgelegt hatte. Diese Intervention ist ein Beispiel für die Rolle der Arbeiterkammer bei der Durchsetzung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die oft von den Arbeitgebern missachtet werden. Besonders in Fällen, in denen Kündigungen rechtlich nicht korrekt durchgeführt werden, können die betroffenen Arbeitnehmer auf Unterstützung bauen.

Kündigungsfristen und ihre Bedeutung

Ein wichtiger Aspekt der Kündigung sind die Kündigungsfristen, die abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit sind. Laut einer Übersicht der **Arbeiterkammer** sind die Kündigungsfristen bei Arbeitgeberkündigungen wie folgt geregelt:

- 1. und 2. Dienstjahr: 6 Wochen
- Ab 3. Dienstjahr: 2 Monate
- Ab 6. Dienstjahr: 3 Monate
- Ab 16. Dienstjahr: 4 Monate
- Ab 26. Dienstjahr: 5 Monate

Zusätzlich gibt es spezifische Kündigungstermine, die ein Arbeitgeber einhalten muss, wie die Kündigung zum Quartalsende am 31. März, 30. Juni, 30. September oder 31. Dezember. In vielen Fällen empfiehlt es sich, vor einer einvernehmlichen Auflösung der Arbeitsverhältnisse schriftlich um Beratung beim Betriebsrat zu bitten, um mögliche Nachteile zu vermeiden.

Rechtliche Rahmenbedingungen für Kündigungen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Kündigungen sind

komplex und umfassen nicht nur die Kündigungsfristen, sondern auch besondere Schutzbestimmungen. Laut **verdi** ist eine Kündigung während langandauernder Krankheit nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Diese gesetzlichen Bestimmungen beinhalten die Einhaltung des allgemeinen Kündigungsschutzgesetzes, das unter anderem bestimmte Gruppen wie Schwangere oder Betriebsratsmitglieder schützt.

Bei der Prüfung der Zulässigkeit einer Kündigung wird eine negative Gesundheitsprognose berücksichtigt, die besagt, dass in den nächsten 24 Monaten mit weiteren Erkrankungen zu rechnen ist. Weitere Faktoren, die in die Überlegung einfließen, sind die wesentlichen Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen sowie eine Interessenabwägung, in die persönliche Umstände des Arbeitnehmers einfließen müssen. Dies zeigt die Komplexität der Thematik und die Notwendigkeit für Arbeitnehmer, sich im Falle einer Kündigung rechtzeitig Unterstützung zu suchen.

Zusammenfassend verdeutlicht dieser Fall nicht nur die Wichtigkeit korrekter Kündigungspraktiken, sondern auch die tragende Rolle, die Organisationen wie die Arbeiterkammer und Gewerkschaften für den Schutz der Rechte von Arbeitnehmern spielen.

Details	
Vorfall	Insolvenz
Ursache	Kündigung
Ort	Kosmo, Österreich
Schaden in €	10000
Quellen	• www.kosmo.at • www.arbeiterkammer.at • www.verdi.de

Besuchen Sie uns auf: die-nachrichten.at