



Beglaubigung Selbstkündigung

Zusammenfassend:

Wie in unserem Rundschreiben „Neuerungen Arbeitsrecht“ vom Oktober 2015 bereits vorangekündigt ist die Beglaubigung der Selbstkündigung **ab 12.03.2016** in Kraft.

Das Arbeitsministerium hat mit Rundschreiben vom 04. März 2016 die Klärungen und Richtlinien für die Beglaubigungsprozedur veröffentlicht. Folgend nun die wichtigsten Informationen.

Im Detail:

Anwendungsbereich	Die telematische Beglaubigung betrifft alle Fälle der Kündigung von Seiten des Arbeitnehmers und die Auflösung des Arbeitsvertrages in beidseitigem Einverständnis .
Ausnahmen	Von der Beglaubigung nicht betroffen sind: <ul style="list-style-type: none">• Vertragsauflösungen während der Probezeit;• Selbstkündigung der Mütter oder Väter während der ersten 3 Lebensjahre des Kindes, die wie bisher beim Arbeitsamt beglaubigt werden muss;• Auflösungen des Arbeitsverhältnisses in beidseitigem Einverständnis vor einer Schlichtungskommission, Gewerkschaft oder vor einer Zertifizierungskommission;• Hausangestellte;• Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Sektor;
Prozedur	Das für die Beglaubigung vorgesehene Formular muss vollständig ausgefüllt und online an das Arbeitsministerium übermittelt werden. Die Übermittlung kann vom Arbeitnehmer selbst oder von einer autorisierten Institution (z. B. Patronat, Gewerkschaften, Bilaterale Körperschaft) erfolgen: <ol style="list-style-type: none">1. Arbeitnehmer: Um die Übermittlung vornehmen zu können, benötigt der Arbeitnehmer den PIN-Zugang der INPS. Dieser kann auf der Internetseite der INPS angefordert werden (einen Teil des PIN erhält man sofort, der zweite Teil wird mittels Post mitgeteilt). Anhand dieser Zugangsdaten kann der Arbeitnehmer auf der Internetseite www.cliclavoro.gov.it auf das gesicherte Portal zugreifen, das Formular



	<p>ausfüllen und übermitteln.</p> <p>2. Autorisierte Institutionen: Der Arbeitnehmer kann sich, wenn er die Übermittlung nicht selbst vornehmen möchte, an Patronate, Gewerkschaften oder Bilaterale Körperschaften wenden, die dann für ihn die Übermittlung der Kündigung vornehmen werden. Arbeitsrechtsberater sind nicht unter diesen Subjekten und können daher auch nicht die Übermittlung übernehmen.</p>
Arbeitgeber	<p>Der Arbeitgeber erhält die übermittelte Kündigung mittels PEC. Erst dann ist die Kündigung gültig und der Mitarbeiter kann ordnungsgemäß abgemeldet werden. Auf dem Formular wird als Ablaufdatum der Kündigung der erste Tag nach dem letzten Arbeitstag angegeben, nicht aber das effektive Enddatum. Die Abmeldung erfolgt aber mit Datum, an dem die Kündigungsfrist abläuft bzw. mit letztem Arbeitstag.</p>
Widerruf und Fehler	<p>Innerhalb 7 Tagen kann die Kündigung, anhand derselben Prozedur, widerrufen werden.</p> <p>Wenn das Formular fehlerhaft ausgefüllt und übermittelt wurde, muss der Mitarbeiter dies innerhalb 7 Tagen widerrufen und neu übermitteln.</p>
Kündigung trotz nicht erfolgter Beglaubigung	<p>Falls der Mitarbeiter nicht mehr zur Arbeit erscheint, das Kündigungsformular aber nicht wie vorgeschrieben übermittelt, hat der Arbeitgeber nur die Möglichkeit den Mitarbeiter wegen unentschuldigter Abwesenheit zu entlassen (und dabei die disziplinarrechtliche Prozedur einzuhalten) oder ihn seinem effektiven Verhalten nach als „gekündigt“ anzusehen. Den letzten Fall sehen einige Kollektivverträge vor, trotzdem ist diese Möglichkeit nicht vollständig eindeutig und leider auch vom Arbeitsministerium nicht geklärt.</p>
Strafen	<p>Wenn der Arbeitgeber das Formular ändert oder fälscht, ist eine Verwaltungsstrafe von 5.000,00 bis 30.000,00 € vorgesehen.</p>

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Bozen/Bruneck, März 2016

Mit freundlichen Grüßen
Dr. Günther Sachsalber / Dr. Philip Girardi / Dr. Judith Huber