
Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Teil 2.

Es ist in jedem Land in der EU spezifisch, wie Arbeitsverhältnisse rechtskonform beendet werden können. In Ungarn sind dafür die Regel des Arbeitsgesetzes aus dem Jahre 2012 maßgebend. Nach den neuen Regeln ist den Parteien erlaubt, auch für die Kündigungsbedingungen mehr spezifische Vereinbarungen zu treffen, was z.B. die Kündigungsristen oder die Höhe der Abfindung betrifft. Vereinbarungen in Gewerkschaftsvertrag oder betriebliche Vereinbarungen bez. Kündigung gehören in Ungarn weiterhin zur Ausnahme.

In unserem ersten Teil haben wir uns damit beschäftigt, wie die Beendigung/Kündigung eines Arbeitsverhältnisses abläuft und welche Arten der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gibt.

Um eine Kündigung auszusprechen, braucht es zuerst vorbereitende Maßnahmen, was mit der Klärung der Kündigung zugrundeliegende Situation zusammenhängen kann. Im dem Teil setzen wir das Thema mit den Leistungen, Rechtsfolgen im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

I. Leistungen zum Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Freistellung von der Arbeit

Im Falle einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber ist der Arbeitgeber verpflichtet, mindestens für die Hälfte der Kündigungszeit den Arbeitnehmer freizustellen.

Es kann vorkommen, dass der Arbeitgeber will den gekündigten Arbeitnehmer gar nicht mehr arbeiten lassen und in dem Fall steht es ihm die Option frei, den betroffenen Arbeitnehmer bis zum Ende der Kündigungszeit ganz von der Arbeit freizustellen.

Auf jedem Fall es entsteht zu Lasten des Arbeitgebers eine Zahlungspflicht in Höhe der sog. Abwesenheitsgebühr (etwa dem Durchschnittslohn entsprechend) für den ganzen Zeitraum.

Es kann lediglich so „gemindert“ werden, wenn der Arbeitnehmer noch anteilig nicht genommenen Urlaub hat, weil der ihm dann erteilt werden kann.

Im Falle einer außerordentlichen Kündigung endet das Arbeitsverhältnis abrupt, sodass solche Übergangszeit erst gar nicht in Frage kommt und bei einer Auflösung mit Einvernehmen die Freistellung von der Arbeit auch kein Beispiel.

2. Abfindung

Die Abfindung ist auch eine Leistung, welche dem Arbeitnehmer nur dann zustehen kann, wenn ihm ordentliche gekündigt wird.

Eine dem einmonatigen Arbeitslohn entsprechende Abfindung steht dem Arbeitnehmer erst nach 3 Jahren zu; eine Abweichung ist möglich, sogar eine gänzliche Streichung derer. Dazu ist aber nachträglich sicherlich kein Arbeitnehmer bereit, sodass daran noch zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages gedacht werden muss.

3. Bonus und Prämie

Heutzutage ist es die Regel, dass die Parteien sich auch auf Prämien in Vereinbarungen einigen, welche aufgrund der persönlichen Leistung, aber auch aufgrund der wirtschaftlichen Ergebnisse des Arbeitgebers bezahlt werden; oft gekoppelt an die Annahme des Jahresabschlusses einer Wirtschaftsgesellschaft.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann jedoch noch vor diesem Zeitpunkt legen – sodass ein Teil der an den Arbeitnehmer zahlen Betrages nicht bekannt ist.

Da Prämie in dem ungarischen Recht als Arbeitslohn gilt, wofür im Vorfeld auch nicht verzichtet werden kann – zumal ja im Vorfeld auch dessen Betrag nicht bekannt ist - es kann zulasten des Arbeitgebers auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine weitere Zahlungspflicht bestehen, was am besten nicht vergessen werden darf, sonst kann der Arbeitnehmer erfolgreich darauf klagen.

4. Sonstige Zahlungen

Die Parteien – besonders im Falle von Arbeitnehmer in führenden Positionen – einigen sich öfters darauf, voneinander einvernehmlich zu trennen, welche initiative überwiegend von dem Arbeitgeber aus geht und er damit die Kündigung (und eventuellen Rechtsfolgen) vermeiden will.

In dem Fall ist es üblich, auf die „normale“ Bezüge, die z.B. bei einer ordentlichen Kündigung dem Arbeitnehmer sowieso zustehen würden, etwa noch 1-3 monatigen Monatslohn anzubieten, welche Höhe meist von der Umständen der „Trennung“ der Parteien abhängt.

Wir werden in dem nächsten Teil es mit den Rechtsfolgen einer Kündigung fortsetzen!