
Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Teil 1.

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.

Um eine Kündigung auszusprechen, braucht es zuerst vorbereitende Maßnahmen, was mit der Klärung der Kündigung zugrunde liegende Situation zusammenhängen kann.

1. Freistellung von der Arbeit

Es kann vorkommen, dass der Arbeitgeber bis zu seiner Entscheidung, Kündigen oder nicht, oder mit ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung, am besten den Arbeitnehmer eine Weile nicht im Betrieb lassen möchte, ohne den wahren Grund – welcher dann ja Rechtsfolgen hätte – mitteilen zu wollen.

Der Arbeitgeber kann für diesen Fall den Arbeitnehmer von der Pflicht zur Arbeitsverrichtung mit seinem Erlaubnis befreien.

Die Regelung bedeutet in der Praxis, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch ohne Angabe von einem Grund von der Arbeitsverrichtung freistellen kann.

Passiert auch, wenn z.B. keine zu verrichtende Arbeit da ist (z.B. mangels Bestellungen in einem Betrieb), oder, auch wenn der Arbeitgeber aus irgendeinem Grund, den er dem Arbeitnehmer vorerst nicht mitteilen will (z.B. es werden Gründe zur außerordentlichen Kündigung im Vorfeld geklärt) von der Arbeitsorganisation fern halten will.

Eine solche Freistellung kann ohne Angabe von einer Freistellungsdauer, bis auf weiteres erfolgen, der Arbeitgeber hatte nur für die Zeit den sog. Abwesenheitsgebühr – ähnlich wie Durchschnittslohn - zu zahlen.

Die Prämie als Belohnung der monatlichen Leistungen des Arbeitnehmers ist auch Teil des Arbeitslohnes zur Berechnung der Abwesenheitsgebühr.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer dem Arbeitsvertrag, den auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Regelungen bzw. den sonstigen Rechtsvorschriften entsprechend beschäftigen.

Zu Hauptpflichten des Arbeitgebers gehört, den Arbeitnehmer zu beschäftigen. Die Pflicht ist nicht Zwangshaft, z.B., wenn keine Arbeit da ist, z.B. in einer Firma keine Aufträge vorhanden sind, besteht es begründet nicht.

Ohne Angabe, bzw. Existenz von tatsächlichen Gründen ist jedoche eine dauerhafte Nichtbeschäftigung problematisch, sowie verletzt der Arbeitgeber seine diesbezügliche Pflichten grob.

Die Klärungsphase kann also nur einige paar Tage dauern, ansonsten würd der Arbeitgeber selbst für den Arbeitnehmer sogar einen Grund zur außerordentlichen liefern, da der Arbeitgeber einer seinen wichtigsten Pflichten – nämlich zu beschäftigen – einfach nicht nachkommen würde.

Diese ein paar Tage können jedoch essentiell sein, um einen begründeten und auch juristisch vertretbaren Entscheidung zu der Beendigung des Arbeitsverhältnisses treffen zu können.

2. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kommen wir nun zu der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses – was jedoch von vielen Faktoren abhängt.

2.1. Länge des Arbeitsverhältnisses

Eine Beschäftigung der beiden Arbeitnehmer konnte sowohl auf bestimmte als auch auf unbestimmte Zeitdauer erfolgt sein.

2.2. Arten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeitdauer kann durch ordentliche, außerordentliche Kündigung und auch mit einvernehmlicher Vereinbarung beendet werden.

Ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeitdauer kann nur durch ausserordentliche Kündigung und auch mit einvernehmlicher Vereinbarung beendet werden.

Bei ordentlichen Kündigung die Kündigungsfrist beträgt mindestens dreißig Tage, darf jedoch ein Jahr nicht übersteigen; davon kann nicht gültig abgewichen werden. Die Kündigungsfrist verlängert sich nach den beim Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis verbrachten Jahren wie folgt:

- a) nach drei Jahren um fünf Tage;
- b) nach fünf Jahren um fünfzehn Tage;
- c) nach acht Jahren um zwanzig Tage;
- d) nach zehn Jahren um fünfundzwanzig Tage;

Was die Kündigungsdauer angeht, kann der Arbeitsvertrag jedoch abweichen, in der Richtung, dass längere Kündigungsdauer möglich sind, jedoch nicht über das ein Jahr hinaus. Bei leitenden Angestellten ist z.B. eine mindestens dreimonatige Kündigungsfrist häufig, weil die schwerer zu ersetzen sind, sodass das Unternehmen mehr Zeit braucht, eine neue Arbeitskraft zu finden.

Die außerordentliche Kündigung hat eine sofortige Wirkung zum Auflösen des Arbeitsverhältnisses.

Zu der Auflösung mit einvernehmlicher Vereinbarung beinhaltet das Gesetz keine Regelungen, inkl. keine Kündigungsfristen.

Wir werden es mit den Leistungen im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortsetzen!