



**DR. RATHENAU & KOLLEGEN**

Rechtsanwälte | Advogados

Rua António Crisógono dos Santos, 29  
Bloco 3, Escritório B  
8600-678 Lagos

Portugal

Email: [anwalt@rathenau.com](mailto:anwalt@rathenau.com)

Tel.: (+351) 282 780 270

Fax: (+351) 282 780 279

LAGOS | LISSABON | MADEIRA | AZOREN

## Die Beendigung von Arbeitsverträgen in Portugal – Teil 1

von Rechtsanwalt und *Advogado* Dr. Alexander Rathenau

Laut der portugiesischen Verfassung wird den Arbeitnehmern die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes garantiert. Kündigungen ohne wichtigen Grund sowie aus politischen oder ideologischen Gründen sind verboten. Rechtsanwalt und *Advogado* Dr. Alexander Rathenau erläutert sowohl die Kündigung durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer in dieser mehrteiligen ESA-Beitragsreihe zum portugiesischen Arbeitsrecht.

Die Kündigung durch den Arbeitgeber wird in Portugal *despedimento* und die Kündigung durch den Arbeitnehmer wird, je nach Konstellation, entweder *resolução* oder *denúncia* genannt. Ein Arbeitsvertrag kann aber auch durch eine gesetzlich vorgesehene Vertragsauflösung (*caducidade*) und durch einen Aufhebungsvertrag (*acordo de revogação*) enden.

### 1. Vertragsauflösung (*caducidade*)

#### a) Fristablauf

Es ist zwischen der kalendermäßigen Befristung (*termo certo*; z. B. Einstellung als Ersatz für einen derzeit erkrankten Arbeitnehmer) und der Sachgrundbefristung bzw. Zweckbefristung (*termo incerto*; z. B. Einstellung für die Fertigstellung eines bestimmten Werkes) zu unterscheiden.

In beiden Fällen endet das Arbeitsverhältnis allerdings nicht automatisch mit dem Ablauf der Frist. Vielmehr muss eine der Vertragsparteien die Beendigung vor dem Ablauf der Frist unter Beachtung der im Gesetz vorgesehenen Fristen (je nach Konstellation zwischen 8-60 Tage) erklären.

Bei der Sachgrundbefristung hat der Arbeitgeber den Wegfall des Grundes der Befristung und damit den Eintritt der Beendigung mitzuteilen. Erklärt der Arbeitgeber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, hat der Arbeitnehmer einen Abfindungsanspruch. Bei kalendermäßig befristeten Arbeitsverträgen, die in der Praxis häufig vorkommen, ist darauf hinzuweisen, dass die maximale Befristung solcher Verträge zwei Jahre beträgt. Die Verträge dürfen maximal dreimal verlängert werden. Die Gesamtdauer der Verlängerungen darf allerdings nicht die anfängliche Dauer des Arbeitsvertrages überschreiten. Betrug die anfängliche Laufzeit 12 Monate, so kann sich der Vertrag z. B. nur drei Mal um jeweils vier Monate verlängern, da die Gesamtdauer der Verlängerungen ( $3 \times 4 = 12$ ) die anfängliche Dauer von 12 Monate nicht überschreiten darf.

#### b) Unmöglichkeit

Das Arbeitsverhältnis endet außerdem, wenn nach dem Abschluss des Vertrages dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung oder dem Arbeitgeber deren Annahme unmöglich wird.

Ein Beispiel für eine objektive Unmöglichkeit ist das Ableben des Arbeitnehmers. Erkrankt der Arbeitnehmer schwer und kann er die Arbeitsleistung deshalb nicht mehr erbringen, liegt ein Fall einer subjektiven Unmöglichkeit vor. Eine endgültige Unternehmensschließung und auch eine Insolvenz des Arbeitgebers führen in der Regel nicht dazu, dass die Arbeitsverhältnisse enden.



## DR. RATHENAU & KOLLEGEN

Rechtsanwälte | Advogados

Bei einer Unternehmensschließung dürfte im Regelfall eine kollektiv-betriebs-bedingte Kündigung notwendig sein. Abgrenzungen können komplex sein; auch ist vieles umstritten. Jeder Fall bedarf der eingehenden Prüfung.

### c) Verrentung des Arbeitnehmers

Das Arbeitsverhältnis endet mit der Genehmigung des Rentenanspruches und nicht automatisch mit dem Erreichen der Rentenaltersgrenze (derzeit bei 66 Jahre und sieben Monate). Arbeitet der Arbeitnehmer, nachdem die Parteien Kenntnis von der Verrentung haben oder der Arbeitnehmer 70 Jahre alt wurde, 30 Tage weiter, so wandelt sich der Arbeitsvertrag automatisch in einen auf sechs Monate befristeten Vertrag um.

## 2. Aufhebungsvertrag (*acordo de revogação*)

Der Arbeitsvertrag kann einvernehmlich durch die Vertragsparteien aufgehoben werden. Aufgrund der strengen Kündigungsregelungen kommen Aufhebungsverträge häufig vor.

Was sich einfach anhört, ist jedoch komplex. Der Aufhebungsvertrag unterliegt der Schriftform und muss von beiden Parteien unterzeichnet werden. Er hat den Zeitpunkt des Vertragsschlusses, den Zeitpunkt der auflösenden Wirkung und auch eine Widerrufsfrist vorzusehen. Der Vertrag kann auch eine Entschädigungszahlung oder ein Wettbewerbsverbot beinhalten.

Der Arbeitnehmer wird dadurch geschützt, dass er den Aufhebungsvertrag innerhalb von sieben Tagen nach Abschluss einseitig widerrufen kann. Dieses Widerrufsrecht besteht allerdings dann nicht, wenn die Unterschrift des Arbeitnehmers notariell beglaubigt wurde. Der Arbeitnehmer wird auch dadurch geschützt, dass es dem Arbeitgeber verboten ist, den Arbeitnehmer nach einer einvernehmlichen Vertragsauflösung wieder einzustellen.

Im Gegensatz zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber, kann der Aufhebungsvertrag dazu führen, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld erhält. Ist die Vertragsaufhebung jedoch dem Verantwortungsbereich des Arbeitgebers zuzurechnen, kann dies im Aufhebungsvertrag dargelegt werden, damit ein Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld entsteht.

## 3. Kündigung durch den Arbeitgeber

Hat der Arbeitgeber vor, einen Arbeitnehmer zu kündigen, hat er entsprechenden Rat einzuholen: Zum einen muss geprüft werden, welcher Kündigungsgrund vorliegt und zum anderen welches Verfahren der Arbeitgeber vor der Kündigung einhalten muss.

### a) Kündigungsgründe

Für jede Kündigung wird in Portugal ein wichtiger Grund (*justa causa*) verlangt.

Folgende Arten sieht das Gesetz vor: **i)** verhaltensbedingt (*por facto imputável*), **ii)**

kollektivbetriebsbedingt (*coletivo*), **iii)** individualbetriebsbedingt (*por extinção do posto de trabalho*) und **iv)** personenbedingt (*por inadapção*).



**(1) Verhaltensbedingt (*por facto imputável*)**

Für eine verhaltensbedingte Kündigung müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- i)* schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers,
- ii)* welches aufgrund seiner Schwere und seinen Folgen eine Vertragsfortführung unzumutbar macht und
- iii)* ursächlicher Zusammenhang der beiden Voraussetzungen. In der Praxis gestaltet es sich als schwierig festzustellen, ob ein wichtiger Grund vorliegt. Es ist eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung u. a. des Grades des Verschuldens und der Schwere und Folgen des Verhaltens im konkreten Fall vorzunehmen. Ein wichtiger Grund wird durch die Rechtsprechung z. B. bei der Verweigerung einer Arbeitgeberanweisung Folge zu leisten angenommen.

**(2) Betriebsbedingt**

Bei der betriebsbedingten Kündigung ist zwischen der kollektivbetriebsbedingten und der individuellbetriebsbedingten Kündigung zu unterscheiden. Diese beruhen auf den Wegfall des bzw. der Arbeitsplätze aus Gründen, die im Zusammenhang mit der Organisation des Unternehmens stehen, basierend auf wirtschaftlichen, strukturellen und technischen Umständen.

***i) Kollektivbetriebsbedingt (*coletivo*)***

Die kollektivbetriebsbedingte Kündigung besteht in einer zeitlich zusammenhängenden Kündigung von mehreren Arbeitnehmern aus objektiven, wirtschaftlich unternehmensbezogenen Gründen.

Die Kündigung kann sich auf die Schließung einer oder mehrerer Abteilungen oder auf eine allgemeine Personalreduzierung beziehen. Sie fordert eine gleichzeitige oder zeitlich innerhalb von drei Monaten erfolgende Kündigung mehrerer Arbeitnehmer. Bei Unternehmen bis zu 49 Arbeitnehmern genügt die Kündigung von zwei Arbeitnehmern und bei größeren Unternehmen die Kündigung von mindestens fünf Arbeitnehmern, um eine kollektivbetriebsbedingte Kündigung anzunehmen.

***ii) Individualbetriebsbedingt (*por extinção do posto de trabalho*)***

Die individualbetriebsbedingte Kündigung setzt den Wegfall eines Arbeitsplatzes aus wirtschaftlichen, strukturellen oder technischen Gründen voraus. Sie liegt vor, wenn aus diesen Gründen ein konkreter Arbeitnehmer gekündigt wird und setzt weiterhin voraus, dass die Kündigungsgründe nicht schuldhaft durch den Arbeitgeber oder Arbeitnehmer verursacht wurden, eine tatsächliche Unzumutbarkeit der Vertragsfortführung besteht, im Unternehmen vergleichbare befristete Arbeitsplätze fehlen und die Sonderregeln für die kollektiv betriebsbedingte Kündigung nicht anwendbar sind.

Die Unzumutbarkeit ist anzunehmen, wenn der Arbeitgeber über keinen mit der Stellung des Arbeitnehmers vergleichbaren Arbeitsplatz verfügt. Diese Kündigung ist subsidiär, d. h. sie kommt nur zur Anwendung, wenn keine befristet Beschäftigten mit vergleichbaren Aufgaben vorhanden sind und die besondere Voraussetzung der kollektivbetriebsbedingten Kündigung (die mindestens zwei zu kündigenden Arbeitnehmer voraussetzt) nicht erfüllt ist.

Fortsetzung folgt