



Die Beendigung von ARBEITSVERTRÄGEN in Portugal – Teil IV

Im Teil III dieser Beitragsreihe hat Rechtsanwalt und *advogado* Dr. Alexander Rathenau die betriebsbedingten und personenbedingten Kündigungen erläutert. Dieser Teil IV widmet sich der Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer



Anwaltskanzlei
Dr. Rathenau & Kollegen
anwalt-portugal.de

Im Gegensatz zur Arbeitgeberkündigung ist es dem Arbeitnehmer gem. portugiesischem Recht relativ formfrei möglich, den Arbeitsvertrag zu beenden. Das Gesetz sieht eine sofortige außerordentliche Beendigung und eine Beendigung mit Auslaufzeit vor.

1. Außerordentliche Arbeitnehmerkündigung (*resolução*)

Die außerordentliche sofortige Kündigung erlaubt es dem Arbeitnehmer, sich in bestimmten Situationen umgehend ohne die Einhaltung einer Kündigungsfrist aus seinen vertraglichen Pflichten zu lösen. Voraussetzung dafür ist das Vorliegen eines wichtigen Kündigungsgrundes: i) schuldhaftes Verhalten des Arbeitgebers oder ii) dem Arbeitgeber nicht vorwerfbare Gründe, die die Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen. Weiter ist die Kausalität in der Form zu fordern, dass das Verhalten des Arbeitgebers den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses sofort unzumutbar macht.

Das Gesetz sieht sechs Beispiele subjektiver Gründe für eine sofortige Kündigung vor: a) vom Arbeitgeber verschuldete unpünktliche Lohnzahlung; b) schuldhaftes Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Garantien des Arbeitnehmers; c) rechtsmissbräuchliche Disziplinarverfahren; d) schuldhaftes Mängel bei Arbeitsschutzvorschriften; e) schuldhaftes Verletzung erheblicher vermögensrechtlicher Interessen des Arbeitnehmers; – Verletzung gesetzlich geschützter, strafbewehrter Rechte des Arbeitnehmers (körperliche und seelische Unversehrtheit, Freiheit, Ehre) durch den Ar-

beitgeber bzw. ihm zuzurechnender Personen. Regelmäßig verlangt die portugiesische Rechtsprechung noch, dass die Schwere und die Auswirkungen des Arbeitgeberverhaltens eine sofortige Unzumutbarkeit des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses bewirken.

Ferner sieht das Gesetz drei objektive Gründe für eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers vor: a) Mit dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses unvereinbare rechtliche Pflichten; b) zulässige wesentliche und dauerhafte Änderung der Arbeitsbedingungen und c) nicht schuldhaftes Pflichtverletzung des Arbeitgebers (z.B. eine unpünktliche Lohnzahlung). Die in diesen Situationen vorzufindende Unzumutbarkeit der Vertragsfortführung berechtigt ebenfalls zur sofortigen Beendigung.

Die Kündigungserklärung des Arbeitnehmers muss innerhalb von 30 Tagen ab Kenntniserlangung der Kündigungsgründe erfolgen. Die Kündigungsgründe müssen angegeben werden. Er muss die Tatsachen und deren zeitliche Einordnung benennen, aus welchen der Arbeitnehmer die Unzumutbarkeit des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses folgert. Dadurch wird dem Arbeitgeber eine Verteidigung ermöglicht. Weiter ist dies für die Rechtsdurchsetzung maßgeblich, da in einem eventuellen gerichtlichen Verfahren nur die, in diesem Kündigungsschreiben benannten Gründe, berücksichtigt werden dürfen. Die Rechtsfolgen der Kündigung treten mit Zugang der Kündigungserklärung beim Empfänger ein. Darüber hinaus besteht die grundsätzliche Möglichkeit eines siebentägigen Widerrufs der Kündigung. Der Arbeitgeber kann einen solchen Widerruf

verhindern, indem er eine notarielle Beglaubigung der Unterschrift unter der Kündigungs-erklärung verlangt. Dies hat allerdings eine Verlängerung der Erklärungsfrist auf 60 Tage zur Folge.

2. Ordentliche Arbeitnehmerkündigung (denúncia)

Eine Kündigung durch den Arbeitnehmer ist auch dann möglich, wenn kein wichtiger Grund vorliegt. Der Arbeitnehmer kann sich in jedem Stadium des Arbeitsvertrages einseitig lösen, ohne dem Arbeitgeber eine Entschädigung zahlen zu müssen. Er muss aber eine Kündigungsfrist einhalten, die folgende Dauer hat: i) bei unbefristeten Verträgen bis zu zwei Jahren Betriebszugehörigkeit 30 Tage, danach 60 Tage; ii) bei befristeten Verträgen bis zu sechs Monaten Vertragsdauer 15 Tage, bei längerer Vertragsdauer 30 Tage. Diese Kündigungsfrist kann bei unbefristeten Verträgen für Arbeitnehmer in gehobenen Positionen individualvertraglich oder durch kollektivrechtliche Vereinbarungen auf bis zu sechs Monate verlängert werden. Die Kündigungserklärung ist dem Arbeitgeber schriftlich zu übermitteln. Zwischen Zugang und Ende des Arbeitsverhältnisses muss mindestens die gesetzliche Kündigungsfrist liegen. Die Schriftform ist aber nicht zwingend, sondern dient nur Beweis Zwecken gemäß höchstrichterlicher Rechtsprechung. Die Kündigungserklärung kann durch den Arbeitnehmer innerhalb von sieben Tagen nach Zugang widerrufen werden, wenn keine notarielle Beglaubigung seiner Unterschrift vorliegt.

3. Schadensersatzbewährte Arbeitnehmerkündigungen

Es gibt Situationen, die dazu führen, dass der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zur Leistung von Schadensersatz infolge der Vertragskündigung verpflichtet ist: i) der Arbeitnehmer kündigt ohne wichtigen Grund und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist (fristlose Arbeitnehmerkündigung); ii) der angegebene wichtige Kündigungsgrund liegt nicht vor (rechtswidrige Arbeitnehmerkündigung) und iii) der Arbeitnehmer legt die Arbeit außerhalb von Streikhandlungen nieder.

Kündigt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, ist er dem Arbeitgeber zur Leistung von Schadensersatz verpflichtet. Die Entschädigung setzt sich aus zwei Komponenten zusammen: Dem Grundgehalt und den regelmäßigen Lohnbezügen für den Zeitraum der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist einerseits sowie einem eventuellen Schadensersatzanspruch andererseits. Ein Schadensersatz kann z. B. anfallen, wenn die Kündigung unmittelbar nach Ende einer durch den Arbeitgeber bezahlten Ausbildung erfolgt.

Kündigt der Arbeitnehmer außerordentlich und stellt sich heraus, dass kein wichtiger Grund vorliegt, endet dennoch das Arbeitsverhältnis, jedoch steht dem Arbeitgeber ein Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitnehmer zu. Dieser Schadensersatz umfasst die Schäden, die dem Arbeitgeber durch die rechtswidrige sofortige Vertragsauflösung entstanden sind. Der Höhe nach beträgt dieser Anspruch maximal die im Falle der Missachtung der Auslauffrist zu

zahlende Summe. Erklärt der Arbeitnehmer die außerordentliche Kündigung erst nach Ablauf der Kündigungsfrist, liegt ebenso eine rechtswidrige Kündigung vor, die einen Anspruch auf Schadensersatz begründen kann. Auch diese Kündigung führt allerdings zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Einen Anspruch auf Schadensersatz des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer tritt nach Ansicht der Rechtsprechung jedoch nur nach Klage gegen die Kündigung und Rüge des Fristablaufs durch den Arbeitgeber ein. Die Literatur sieht das teilweise anders.

Legt der Arbeitnehmer seine Arbeit nieder, wird dieses Verhalten als Vertragsauflösung gewertet, wenn zusätzlich zu der Abwesenheit des Arbeitnehmers weitere Anhaltspunkte einer endgültigen Niederlegung ersichtlich sind. Es werden zwei kumulative Voraussetzungen gefordert: i) ein freiwilliges, ungerechtfertigtes Nichterscheinen des Arbeitnehmers zu vertraglich geschuldeter Zeit und ii) den Willen, die Arbeitsleistung nicht wieder aufzunehmen. Es besteht die Vermutung einer Arbeitsniederlegung bei einer unentschuldigtem Abwesenheit von mehr als zehn zusammenhängenden Werktagen. Zum Schutz des Arbeitnehmers muss allerdings der Arbeitgeber erklären, dass er die Arbeitsniederlegung als Kündigungsfiktion auffasst. Nach Zugang dieser Erklärung liegt eine (konkludente) ordentliche Arbeitnehmerkündigung ohne Auslauffrist vor. ▀

Teil V befasst sich mit den Rechtsfolgen einer Arbeitgeberkündigung, wird aber sowie der abschließende Teil VI ausschließlich online unter entdecken-sie-algarve.com und auf anwalt-portugal.de erscheinen.