Regelungen zum Kündigungsschutz in Tschechien

Wie ist der Kündigungsschutz geregelt?

Durch Kündigung kann ein Arbeitsverhältnis sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer aufgelöst werden. Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen, ansonsten ist sie nichtig (§ 50 Abs. 1 ArbGB). Eine Kündigung kann nur mit der Zustimmung der anderen Vertragspartei zurückgenommen werden, wobei sowohl die Rücknahme als auch die Zustimmung der anderen Vertragspartei schriftlich erfolgen müssen (§ 50 Abs. 5 ArbGB). Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer kann aus einem beliebigen Grund oder ganz ohne Angabe von Gründen erfolgen (§ 50 Abs. 3 ArbGB).

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur aus folgenden gesetzlich ausdrücklich festgelegten Gründen möglich (§ 52 ArbGB):

- Auflösung oder Verlegung des Arbeitgebers oder eines Betriebsteils,
- Überzähligkeit des Arbeitnehmers infolge einer Entscheidung des Arbeitgebers oder der zuständigen Stelle (d. h. aus betriebsorganisatorischen Gründen),
- ärztliches oder behördliches Ausübungsverbot der bisherigen Tätigkeit durch den Arbeitnehmer aus Gründen des Gesundheitsschutzes,
- ärztlich oder behördlich festgestellte langfristige gesundheitliche Untauglichkeit des Arbeitnehmers, seine bisherige Tätigkeit auszuüben,
- mangelnde rechtliche Voraussetzungen des Arbeitnehmers für die Ausübung der vereinbarten Arbeit oder Nichterfüllung der Anforderungen des Arbeitgebers für ordnungsgemäße Ausübung der vereinbarten Arbeit ohne Verschulden des Arbeitgebers; besteht die Nichterfüllung der Anforderungen in mangelhaften Arbeitsergebnissen, ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber nur dann möglich, wenn der Arbeitnehmer in den letzten 12 Monaten schriftlich abgemahnt wurde und den Mangel in einer angemessen Zeit nicht abgestellt hat,
- beim Vorliegen von Gründen für eine fristlose Kündigung oder bei grober Verletzung der gesetzlichen Arbeitspflichten des Arbeitnehmers; bei fortdauernder, nicht grober Verletzung der gesetzlichen Arbeitspflichten kann dem Arbeitnehmer nur dann gekündigt werden, wenn er diesbezüglich in den letzten 6 Monaten unter Hinweis auf eine mögliche Kündigung schriftlich abgemahnt wurde,
- bei besonders grober Verletzung bestimmter Arbeitnehmerpflichten während der ersten 14 Tage der Arbeitsunfähigkeit, z. B. wenn sich der Arbeitnehmer nicht an seinem Wohnsitz aufhält oder die erlaubten Ausgangszeiten nicht einhält.

Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber muss der Kündigungsgrund hinsichtlich des ihm zugrunde liegenden Sachverhaltes so beschrieben und abgegrenzt werden, dass keine Verwechslung mit einem anderen Kündigungsgrund möglich ist, ansonsten wäre die Kündigung nichtig. Der Kündigungsgrund darf nicht nachträglich geändert werden (§ 50 Abs. 4 ArbGB).

Eine Kündigung oder fristlose Beendigung eines Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber im Voraus mit der Gewerkschaftsorganisation erörtern (§ 61 Abs. 1 ArbGB).

In der Probezeit darf sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer aus jedem beliebigen Grund oder auch ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Eine Kündigung durch den

Arbeitgeber ist jedoch während der ersten 14 Tage der Arbeitsunfähigkeit oder Quarantäne des Arbeitnehmers ausgeschlossen.

Kündigungsverbot / Besonderer Kündigungsschutz

Während der Schutzfrist darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht kündigen (§ 53 ArbGB).

Die Wirkung der Schutzfrist gilt

1. während der Arbeitnehmer krankgeschrieben ist, sofern er sich seine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit nicht selbst vorsätzlich oder als unmittelbare Folge seiner Trunkenheit oder eines Missbrauchs von Betäubungsmitteln herbeigeführt hat, sowie in der Zeit nach der Einreichung eines Antrags auf vollstationäre Behandlung oder nach Antritt eines Kuraufenthaltes bis zum Tag der Entlassung bzw. Beendigung; bei TBC-Kranken verlängert sich die Schutzfrist um weitere 6 Monate nach deren Entlassung aus vollstationärer Behandlung,
2. (bei Reservesoldaten) während einer Übung oder einer außerordentlichen Übung ab der Zustellung der Einberufung bis zum Ablauf von 2 Wochen nach deren Entlassung von der Übung,
3. während einer langfristigen Freistellung des Arbeitnehmers zwecks Ausübung eines öffentlichen Amtes,
4. während die Arbeitnehmerin schwanger oder im Mutterschaftsurlaub ist oder die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Elternurlaub sind,
5. während des Vorliegens einer ärztlich bescheinigten vorübergehenden Unfähigkeit zur Ausübung der Nachtarbeit bei nachts arbeitenden Arbeitnehmern.

Handelt es sich bei dem Beschäftigten um ein Mitglied eines Organs einer bei dem Arbeitgeber arbeitenden Gewerkschaftsorganisation während seiner Amtszeit oder im Zeitraum von 1 Jahr danach, muss für eine Kündigung oder eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschäftigten vom Arbeitgeber vorher die Zustimmung der Gewerkschaftsorganisation eingeholt werden.

Wie lang sind die Kündigungsfristen?

Sowohl für die Kündigung durch Arbeitgeber als auch für die Kündigung durch Arbeitnehmer gilt eine Frist von mindestens 2 Monaten, wobei diese stets für beide Vertragsparteien gleich sein muss (§ 51 Abs. 1 ArbGB). Während der Probezeit kann jederzeit gekündigt werden, in der Regel sollte jedoch die Kündigung mindestens 3 Tage vor der geplanten Beendigung des Arbeitsverhältnisses der anderen Vertragspartei schriftlich zugestellt werden. Sobald die Kündigung ausgesprochen wurde, endet die Beschäftigung nach Ablauf der Kündigungsfrist. Die Kündigungsfrist beginnt am ersten Tag des auf die Zustellung der Kündigung folgenden Monats und endet am letzten Tag des jeweils entsprechenden Monats (§ 51 Abs. 2 ArbGB).

Wurde dem Arbeitnehmer vor Beginn der für ihn zutreffenden Schutzfrist (s. oben „Kündigungsverbot/Besonderer Kündigungsschutz“) gekündigt und sollte die Kündigungsfrist während der laufenden Schutzfrist enden, wird die Schutzfrist nicht auf die Kündigungsfrist angerechnet; das Arbeitsverhältnis endet erst nach Ablauf der restlichen Kündigungsfrist nach Beendigung der Schutzfrist, es sei denn, der Arbeitnehmer erklärt gegenüber dem Arbeitgeber seinen Verzicht auf die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses.

Wurde einer Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub oder einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer im Elternurlaub aus einem der Gründe, die eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber rechtfertigen, vor dem Antritt des Mutterschafts-oder Elternurlaubs gekündigt und würde die Kündigungsfrist während des Mutterschafts- oder Elternurlaubs enden, endet sie gleichzeitig mit dem Ende des Mutterschafts- oder Elternurlaubs (§ 54 Buchst. b ArbGB).

Bei Massenentlassungen enden die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer durch Kündigung frühestens nach Ablauf von 30 nacheinander folgenden Tagen ab der Zustellung des schriftlichen Berichts des Arbeitgebers der zuständigen Bezirksniederlassung des Arbeitsamtes, es sei denn, ein Arbeitnehmer erklärt seinen Verzicht auf die Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses. Dies gilt nicht, wenn eine Entscheidung über die Insolvenz des Arbeitgebers ergangen ist.

Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber ist ausnahmsweise nur dann möglich, wenn der Arbeitnehmer wegen einer vorsätzlich begangenen Straftat zu einer Freiheitsstrafe von mehr als 1 Jahr ohne Bewährung oder wegen einer während der Erfüllung seiner Arbeitspflichten im direkten Zusammenhang mit seiner Arbeit begangenen Straftat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens 6 Monaten ohne Bewährung rechtskräftig verurteilt wurde oder wenn der Arbeitnehmer seine gesetzlichen Arbeitspflichten in besonders grober Weise verletzt hat. Schwangeren, Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Elternurlaub darf nicht fristlos gekündigt werden (§ 55 ArbGB).

Eine Kündigung oder fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber wegen der Verletzung der gesetzlichen Arbeitspflichten des Arbeitnehmers oder aus einem Grund für eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nur innerhalb von 2 Monaten nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes, bei Verletzung der Arbeitnehmerpflichten im Ausland binnen 2 Monaten nach Rückkehr des Arbeitnehmers aus dem Ausland, jedoch jeweils spätestens innerhalb eines Jahres nach dem Eintritt des jeweiligen Kündigungsgrundes möglich. Wird während der zweimonatigen Frist nach vorherigem Satz das Handeln des Arbeitnehmers, das als Verletzung der gesetzlichen Arbeitspflichten angesehen werden kann, zum Gegenstand behördlicher Ermittlungen, kann die Kündigung oder fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber auch noch innerhalb von 2 Monaten ab dem Tag, an dem der Arbeitgeber das Ergebnis der Ermittlung erfahren hat, erfolgen (§ 58 ArbGB).

Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer ist nur dann möglich, wenn er laut eines arbeitsärztlichen Gutachtens oder einer Entscheidung der zuständigen Verwaltungsbehörde, die das Gutachten überprüft hat, seine bisherige Arbeit ohne ernsthafte Gefährdung seiner Gesundheit nicht mehr ausüben kann und ihm vom Arbeitgeber binnen 15 Tagen nach Vorlage dieses Gutachtens keine andere geeignete Arbeit ermöglicht wurde oder wenn ihm vom Arbeitgeber sein Arbeitsentgelt oder dessen Teil auch 15 Tage nach Ablauf der Fälligkeitsfrist nicht ausgezahlt wurde (§ 56 ArbGB). Eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer ist nur innerhalb von 2 Monaten nach Bekanntwerden des Grundes für eine sofortige Kündigung, spätestens jedoch innerhalb 1 Jahres nach Eintritt des Kündigungsgrundes möglich (§ 59 ArbGB).

In einer fristlosen Kündigung muss sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer der Grund hinsichtlich des ihm zugrunde liegenden Sachverhaltes so beschrieben und abgegrenzt werden, dass keine Verwechslung mit einem anderen Kündigungsgrund möglich ist. Der angegebene Kündigungsgrund darf nicht nachträglich geändert werden. Eine fristlose Kündigung muss sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer schriftlich erfolgen, ansonsten ist sie nichtig (§ 60 ArbGB).

Welche Abfindung steht mir zu?

In bestimmten Fällen haben Arbeitnehmer gesetzlichen Anspruch auf Abfindung. Nach der bisher geltenden Regelung richtet sich die Höhe der Abfindung nach dem Kündigungsgrund. Das Arbeitsgesetzbuch sieht in bestimmten Fällen (z. B. betriebsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber oder einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrags aus betriebsorganisatorischen Gründen, fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen Nichtzahlung des Lohnes usw.) eine Abfindung in Höhe von mindestens 3 durchschnittlichen Monatsverdiensten vor.

Die Höhe der Abfindung richtet sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Bei einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber oder einvernehmlicher Aufhebung des Arbeitsvertrags aus betriebsbedingten Gründen steht dem Arbeitnehmer abhängig von der Dauer seines Arbeitsverhältnisses eine Abfindung mindestens in folgender Höhe zu:

1. durchschnittlicher Monatsverdienst bei einer Dauer von unter 1 Jahr,
2. durchschnittliche Monatsverdienste bei einer Dauer von mindestens 1 Jahr und weniger als 2 Jahren sowie
3. durchschnittliche Monatsverdienste bei einer Dauer von mindestens 2 Jahren.

Bei der Anwendung von bestimmten tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitkonten-Modellen kann sich der gesetzliche Anspruch um zusätzliche 3 durchschnittliche Monatsverdienste erhöhen. Zur Dauer des Arbeitsverhältnisses zählt auch die Dauer des vorherigen Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber, sofern zwischen dessen Beendigung und dem Beginn eines nachfolgenden Arbeitsverhältnisses nicht mehr als 6 Monate liegen.

Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder einer einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsvertrags aus Gründen des Gesundheitsschutzes steht dem Arbeitnehmer eine Abfindung mindestens in Höhe des 12fachen des durchschnittlichen Monatsverdienstes zu. Die Abfindung ist fällig zum nächsten Termin für die Auszahlung von Löhnen oder Gehältern, sofern kein anderer Termin vereinbart wurde. Im Tarifvertrag kann eine höhere Abfindung vereinbart werden.

Was kann ich bei einer Kündigung tun?

Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber können innerhalb von 2 Monaten ab dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, fristlose Beendigung, Beendigung in der Probezeit oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst werden sollte, Antrag auf Feststellung der Ungültigkeit bei dem zuständigen Gericht einreichen. Gewerkschaftsmitglieder haben Anspruch auf eine kostenlose Rechtsvertretung.