

Your World First

C/M/S

Law . Tax

Rechtlicher Rahmen für die Kündigung von Arbeitnehmern in CEE

Inhaltsverzeichnis

Bosnien und Herzegowina	4
Bulgarien	9
Deutschland	12
Kroatien	15
Österreich	22
Polen	29
Rumänien	34
Rumänien	34
Russland	38
Schweiz	45
Serbien	51
Slowakei	56
Slowenien	61
Tschechische Republik	67
Türkei	70
Ukraine	76
Ungarn	79

Vorwort

Gehören Sie auch zu den Unternehmen, die in den Märkten Mittel- und Osteuropas tätig sind und vor Ort Arbeitnehmer aufnehmen und entlassen müssen?

Um Sie zu unterstützen rechtliche Hürden bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu nehmen, haben wir diesen Guide to Dismissals im CEE German Desk erstellt.

Je besser Sie vorbereitet und informiert sind, desto einfacher ist der Prozess für alle Beteiligten. Entlassungen sind nicht nur Maßnahmen, mit denen ein Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen endet, sondern sie können auch Teil eines größeren Umstrukturierungsprozesses sein, der manchmal mehrere Länder umfasst.

Dieser Leitfaden gibt Ihnen einen Überblick über die Beendigungsarten, Fristen und Erfordernisse für Arbeitnehmer in 16 Ländern in Südost- und Zentraleuropa. Als Unternehmer, der international tätig ist, bieten wir Ihnen eine Zusammenfassung der lokalen Gesetze sowie der aktuellen Judikatur. Wir sind zuversichtlich, dass dieser Leitfaden Sie bei der Prüfung von Kündigungen unterstützen wird.

Ist eine Frage unbeantwortet geblieben? Zögern Sie nicht unsere deutschsprachigen Rechts- und Steuer-Experten in allen CMS Büros in Mittel- und Osteuropa zu kontaktieren, denn gerade in rechtlichen und steuerlichen Fragen und Angelegenheiten kann die Beratung in Ihrer Muttersprache von Vorteil sein.



Döne Yalçın
Partner

Bosnien und Herzegowina

I. Beendigungsarten

Welche Beendigungsarten sind in Ihrer Jurisdiktion gültig?

Föderation Bosnien und Herzegowina (FBiH):

In FBiH stehen folgende Beendigungsgründe zur Verfügung:

- Kündigung mit Kündigungsfrist (ordentliche Kündigung);
- Kündigung ohne Kündigungsfrist (außerordentliche Kündigung).

Republik Sprska (RS):

- Kündigung mit Kündigungsfrist (ordentliche Kündigung);
- Kündigung ohne Kündigungsfrist (außerordentliche Kündigung).

Distrikt Brcko (BD):

- Kündigung mit Kündigungsfrist (ordentliche Kündigung);
- Kündigung ohne Kündigungsfrist (außerordentliche Kündigung).

II. Beendigungsgründe

Was können Gründe für jede angegebene Beendigungsart in Frage 1 sein?

FBiH:

Die Gründe für eine ordentliche Kündigung sind: (a) wirtschaftlicher, technischer oder organisatorischer Natur oder (b) die Unfähigkeit des Arbeitnehmers zur Erbringung seiner Arbeitsleistung.

Der Grund einer außerordentlichen Kündigung ist die schwerwiegende Verletzung von Pflichten und Verantwortungen des Arbeitnehmers.

RS:

Ordentliche Kündigungsgründe sind:

- (i) Die Nicht-Erfüllung der vorgegebenen Arbeitsziele durch den Arbeitnehmer oder wenn der Arbeitnehmer nicht das Wissen oder die Fähigkeiten besitzt seine Arbeitspflicht zu erfüllen;
- (ii) Technische, wirtschaftliche oder organisatorische Gründe;
- (iii) Die Weigerung des Arbeitnehmers, unter den im Arbeitsrecht vorgesehenen Bedingungen, einem Anhang zum Arbeitsvertrag abzuschließen.

Außerordentliche Kündigungsgründe sind:

- (i) Die Verurteilung des Arbeitnehmers aufgrund einer Straftat im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, wenn dieses Urteil rechtskräftig und vollstreckbar ist;
- (ii) Der Arbeitnehmer bleibt fünf Tage nach Ende unbezahlter Abwesenheit der Arbeit fern;
- (iii) Die schwerwiegende Verletzung von Pflichten und Verantwortlichkeiten durch den Arbeitnehmer in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis in den gesetzlich vorgeschriebenen Fällen;
- (iv) Der Arbeitnehmer schafft es nicht die Arbeitsdisziplin in den gesetzlich vorgesehen Fällen einzuhalten und zu respektieren,.

BD:

Die Gründe einer ordentlichen Kündigung sind: (a) Es ist für den Arbeitgeber unmöglich den Arbeitnehmer auf einer anderen Position einzusetzen, wegen technischer oder wirtschaftlicher Gründe, die einen negativen Einfluss auf den Arbeitgeber hatten oder (b) die Unfähigkeit des Arbeitnehmers zur Erbringung seiner Arbeitsleistung.

Der Grund einer außerordentlichen Kündigung ist die schwerwiegende Verletzung von Pflichten und Verantwortlichkeiten des Arbeitnehmers.

III. Kündigungsfristen

Sind Kündigungsfristen in den von Ihnen angegebenen Beendigungen in Frage 1 anwendbar?

FBiH:

Die Kündigungsfrist muss mindestens 14 Tage betragen, im Falle einer Probezeit muss diese mindestens 7 Tage betragen. Keine Kündigungsfrist muss im Falle der schwerwiegenden Verletzung von Pflichten und Verantwortlichkeiten durch den Arbeitnehmer in Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis eingehalten werden.

RS:

Die Kündigungsfrist muss mindestens 30 Tage betragen, im Falle einer Probezeit muss diese mindestens 7 Tage betragen. Keine Kündigungsfrist besteht, wenn die Kündigung aus einem unter II. angeführten Gründe erfolgt (außerordentliche Kündigung).

BD:

Die Kündigungsfrist muss mindestens 14 Tage betragen, im Falle einer Probezeit muss diese mindestens 7 Tage betragen. Keine Kündigungsfrist muss im Falle der schwerwiegenden Verletzung von Pflichten und Verantwortlichkeiten durch den Arbeitnehmer in Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis eingehalten werden.

IV. Formerfordernisse

Welche Formerfordernisse gibt es für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses?

FBiH, RS und BD:

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und muss den Grund der Kündigung beinhalten. Die Kündigung muss dem Arbeitnehmer möglichst zeitnahe zugehen. Werden diese Kriterien nicht berücksichtigt, ist die Kündigung möglicherweise ungültig.

Im Falle einer außerordentlichen Kündigung muss die gesetzliche Frist zur Vornahme einer solchen beachtet werden (FBiH und RS: Die Kündigung muss innerhalb von 60 Tagen ab dem Tag, an dem der Arbeitgeber von einem Kündigungsgrund erfährt erfolgen. Ein Jahr nach Auftreten eines solchen Grundes, darf jedenfalls nicht mehr aus diesem Grund gekündigt werden.) Dem Arbeitnehmer muss die Möglichkeit gegeben werden, sich zu den Vorwürfen rechtfertigen zu können. In BD muss die Kündigung innerhalb von 30 Tagen ab dem Tag, an dem der Arbeitgeber von einem Kündigungsgrund erfährt, erfolgen.

V. Fällige Rechte und Beträge bei ordentlicher Kündigung

Welche Rechte werden bei ordentlicher Kündigung gewährt und welche Beträge sind an die Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung zu zahlen?

FBiH, RS und BD:

Im Falle einer ordentlichen Kündigung, hat der Arbeitnehmer das Recht diese vor Gericht anzufechten und unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen ist er berechtigt eine Abfindung zu beziehen.

Ein Arbeitnehmer, welcher durchgehend mindestens zwei Jahre beim selben Arbeitgeber beschäftigt ist, hat Anspruch auf Abfindung. Die Höhe dieser hängt von der Dauer des Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber ab. Die Abfindung darf nicht niedriger sein, als ein Drittel des durchschnittlichen Gehalts der letzten drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, für jedes Jahr, in dem er für denselben Arbeitgeber tätig war.

In RS müssen die Nettobezüge des durchschnittlichen Monatsgehalts zur Berechnung der Abfindung herangezogen werden. In FBiH und BD ist nicht gesetzlich determiniert, ob das Netto- oder Bruttolohn zur Berechnung der Abfindung herangezogen werden muss.

In FBiH und RS darf die Abfindung nicht höher als sechs Monatsgehälter sein, welche aufgrund der letzten drei Durchschnittsmonatsgehälter vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berechnen sind. In BD ist die Höhe der Abfindungszahlung nicht gedeckelt.

Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer können einvernehmlich eine andere Kompensation statt der Abfindung vereinbaren.

In FBiH, RS und BD steht dem Arbeitnehmer keine Abfindung zu, wenn diesem aufgrund einer schwerwiegenden Verletzung von Pflichten oder Verantwortlichkeiten in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gekündigt wird.

VI. Folgen einer außerordentlichen Kündigung

Was sind die Folgen?

FBiH:

Stellt das Gericht fest, dass die Kündigung unrechtmäßig erfolgt ist, so kann es den Arbeitgeber dazu verpflichten:

- Den Arbeitnehmer wieder einzustellen (nur auf Antrag des Arbeitnehmers) und Gehalt für die Zeit zahlen, in der der Arbeitnehmer nicht arbeiten konnte, sowie Ersatz zu leisten für darüberhinausgehende Schäden;
- Dem Arbeitnehmer folgende Leistungen zu erbringen:
 - (a) Gehalt als hätte der Arbeitnehmer weitergearbeitet;
 - (b) Ersatz für Schäden des Arbeitnehmers;
 - (c) Abfindungszahlung in Einklang mit gesetzlichen Vorschriften, der Kollektivvereinbarung für FBiH, dem Arbeitsregelwerk oder dem Arbeitsvertrag;
 - (d) Alle anderen Leistungen auf die ein Anspruch des Arbeitnehmers aufgrund des Gesetzes, des Arbeitsregelwerks oder des Arbeitsvertrages besteht.

RS:

Stellt das Gericht fest, dass die Kündigung unrechtmäßig erfolgt ist, so kann es den Arbeitgeber dazu verpflichten:

- Den Arbeitnehmer wiedereinzustellen (nur auf Antrag des Arbeitnehmers)
- Falls der Arbeitnehmer die Rückkehr an den Arbeitsplatz verweigert, diesem eine Kompensation für Schäden in der Höhe von maximal zwölf Gehältern zu zahlen, abhängig von der Beschäftigungsdauer bei diesem Arbeitgeber, vom Alter und der Anzahl der Familienmitglieder, die der Arbeitnehmer finanziell unterstützt.

Stellt das Gericht fest, dass ein Kündigungsgrund tatsächlich existiert, der Arbeitgeber allerdings Normen des Arbeitsrechts bezüglich der Kündigung verletzt hat, so muss das Gericht den Antrag des Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung abweisen. Der Arbeitnehmer hat aber Anspruch auf eine Entschädigung von maximal sechs Monatsgehältern.

BD:

Stellt das Gericht fest, dass die Kündigung unrechtmäßig erfolgt ist, so kann es den Arbeitgeber dazu verpflichten:

- Den Arbeitnehmer wiedereinzustellen (nur auf Antrag des Arbeitnehmers)
- Dem Arbeitnehmer eine Abfindung und jene Gehälter zu zahlen, die der Arbeitnehmer bezogen hätte, wäre dieser nicht gekündigt worden. Außerdem muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Schäden, sowie andere dem Arbeitnehmer nach Gesetz, Kollektivvertrag, Arbeitsregelwerk oder Arbeitsvertrag zustehende Ansprüche ersetzen.

VII. Beteiligung öffentlicher/privater Behörden an der Beendigung

Gibt es private/öffentliche Institutionen oder Behörden (Betriebsrat, Gewerkschaften etc.), deren Einverständnis für die Beendigung eingeholt werden muss?

FBiH:

Im Falle einer Massenkündigung, wenn also mindestens 30 Arbeitnehmer beschäftigt sind und mindestens fünf Arbeitnehmer innerhalb der nächsten drei Monate gekündigt werden sollen, und diese Massenkündigung aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Motiven geschieht, ist der Arbeitgeber verpflichtet den Betriebsrat und die Gewerkschaft (vor allem, wenn kein Betriebsrat besteht) zu kontaktieren.

RS:

Im Falle von Massenkündigungen muss der Arbeitgeber einen Plan bezüglich der Kündigung überschüssiger Arbeitskräfte implementieren und den Betriebsrat und/oder die Gewerkschaft informieren. Eine Massenkündigung liegt vor, wenn innerhalb von 90 Tagen und aus technischen, wirtschaftlichen und organisatorischen Gründen Arbeitnehmer gekündigt werden sollen im Umfang von:

- (i) 10 Arbeitnehmern, wenn mehr als 30, allerdings weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigt sind;
- (ii) 10 % der Arbeitnehmer, wenn mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigt sind;
- (iii) 30 Arbeitnehmer, wenn mehr als 300 Arbeitnehmer beschäftigt sind.

BD:

Der Betriebsrat (falls dieser besteht) oder die Gewerkschaft muss durch den Arbeitgeber informiert werden, falls dieser beabsichtigt eine Massenkündigung durchzuführen. Eine solche liegt vor, wenn mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sind und innerhalb von drei Monaten mehr als 20% der Arbeitnehmer gekündigt werden sollen.

VIII. Wettbewerbsklausel

Sind Wettbewerbsklauseln in Ihrer Jurisdiktion erlaubt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?

FBiH, RS und BD:

Wettbewerbsklauseln bestehen in allen drei Verwaltungseinheiten. Der Arbeitnehmer darf keine Geschäftstätigkeiten aufnehmen, welche gleich oder ähnlich zu jener Geschäftstätigkeit ist, welche durch den früheren Arbeitgeber ausgeführt worden sind (außer im Falle der Zustimmung des früheren Arbeitgebers).

In FBiH können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer für maximal zwei Jahre nach Beendigung durch keinen Arbeitgeber beschäftigt werden dürfen, welcher im Vergleich zum früheren Arbeitgeber, eine gleiche oder ähnliche Geschäftstätigkeit ausübt. In RS und BD dürfen Wettbewerbsklauseln maximal ein Jahr betragen.

Während der Wettbewerbsklausel, steht dem Arbeitnehmer in FBiH und BD eine Kompensation iHv mindestens 50 % des durchschnittlichen Monatsgehalts der drei letzten Monate vor Beendigung zu. In RS stehen diesem mindestens 50 % des Durchschnittsgehalts der letzten sechs Monate vor Beendigung zu.

Wettbewerbsklauseln, welche in RS vereinbart worden sind, entfalten ihre Wirkung nur innerhalb von RS. Jene Klauseln, welche in FBiH oder BD vereinbart worden sind, entfalten ihre Wirkung in ganz Bosnien und Herzegowina.

In allen Verwaltungseinheiten muss die Wettbewerbsklausel schriftlich vereinbart werden und ist üblicherweise Bestandteil des Arbeitsvertrages. Sie kann allerdings auch in einer separaten Vereinbarung geregelt werden.

IX. Gerichtspraxis

Was ist die allgemeine Vorgehensweise der Gerichte bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Ihrer Jurisdiktion?

In allen drei Verwaltungseinheiten sind Streitigkeiten in Arbeitsrechtsachen langwierig und mit hohen Kosten verbunden.

Gerichte erklären Beendigungen speziell geschützter Arbeitnehmergruppen oftmals für ungültig (z.B. bei Schwangeren in Mutterschutz, bei Arbeitnehmern nach einem Arbeitsunfall, etc.), wenn solche Arbeitnehmer gekündigt oder entlassen werden aufgrund ihres physischen Zustandes oder ihrer vorübergehenden Unfähigkeit zur Arbeitserbringung.

Bulgarien

I. Beendigungsarten

Welche Beendigungsarten sind in Ihrer Jurisdiktion gültig?

Nach bulgarischem Arbeitsrecht gibt es drei Möglichkeiten ein Arbeitsverhältnis zu beenden:

- durch Zeitablauf (bei befristetem Arbeitsverhältnis);
- durch einvernehmliche Lösung;
- durch einseitige ordentliche oder außerordentliche Kündigung.

II. Beendigungsgründe

Was können Gründe für jede angegebene Beendigungsart in Frage 1 sein?

Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit ohne Vorliegen eines speziellen Grundes vom Arbeitnehmer ordentlich gekündigt werden.

Der Arbeitgeber kann nur bei Vorliegen eines im Gesetz abschließend aufgezählten Grundes ordentlich kündigen (zB einvernehmlich gegen eine Entschädigung von mindestens vier Bruttomonatsgehältern; betriebsbedingt – bei teilweiser Schließung des Unternehmens oder Rückgang der Betriebsauslastung; im Falle nicht ausreichender Qualifikation des Arbeitnehmers; bei gesetzlicher Pension oder disziplinarer Verantwortlichkeit).

Außerordentlich kann der Arbeitnehmer nur in bestimmten Fällen kündigen, zB bei

- Krankheit des Arbeitnehmers,
- Pensionsanspruch,
- Betriebseinstellung;
- Außerordentlich kann der Arbeitgeber zB in folgenden Fällen kündigen:
- Verurteilung des Arbeitnehmers in einem Strafprozess,
- fehlendes Recht des Arbeitnehmers gewisse Arbeiten ausführen zu können, etc.

III. Kündigungsfristen

Sind Kündigungsfristen in den von Ihnen angegebenen Beendigungen in Frage 1 anwendbar?

Im Falle eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist mindestens 30 Tage und maximal drei Monate.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen beträgt die gesetzliche Mindestfrist drei Monate, jedoch kann sich diese nie über das befristete Ende hinaus erstrecken.

Es kann, statt die Kündigungsfrist zu beachten, ein der Kündigungsfrist entsprechender Geldbetrag an den Arbeitnehmer gezahlt werden.

IV. Formerfordernisse

Welche Formerfordernisse gibt es für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses?

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Abhängig vom Beendigungsgrund, kommen unterschiedliche Prozedere zur Anwendung, welche beachtet werden müssen – zB formale Prozedere kommen zur Anwendung bei

- Beendigung aufgrund disziplitärer Verantwortlichkeit,
- Kündigung gegen Entschädigung,
- Kündigung nach Durchführung einer Auswahl, etc.

V. Fällige Rechte und Beträge bei ordentlicher Kündigung

Welche Rechte werden bei ordentlicher Kündigung gewährt und welche Beträge sind an die Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung zu zahlen?

Generell sind die Arbeitnehmer, abhängig vom Beendigungsgrund, zum Erhalt folgender Zahlungen berechtigt:

- Entschädigung für die Nicht-Einhaltung der Kündigungsfrist;
- Entschädigung für nicht verbrauchten Urlaub;
- Zahlung aufgrund von Arbeitslosigkeit (nur wenn aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt wird): Diese Zahlung beträgt ein Bruttomonatsgehalt oder die Differenz zwischen den Gehältern der alten und der neuen Arbeitsstelle;
- Alterspension (unabhängig vom Grund der Beendigung) – diese beträgt zwei Bruttomonatsgehälter. Falls der Arbeitnehmer die vergangenen zehn Jahre beim selben Arbeitgeber beschäftigt war, beträgt die Zahlung sechs Bruttomonatsgehälter;
- Beendigung aufgrund von Krankheit: Hier gebührt eine Entschädigung iHv zwei Bruttomonatsgehältern, wenn der Arbeitnehmer mindestens fünf Jahre gearbeitet hat und eine solche Zahlung innerhalb der vergangenen fünf Arbeitsjahre nicht erhalten hat.

VI. Folgen einer außerordentlichen Kündigung

Was sind die Folgen?

Der Arbeitgeber hat das Recht die Kündigung anzufechten. In einem solchen Fall kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber oder vom Gericht verlangen, dass

- die Beendigung als unrechtmäßig widerrufen wird;
- der Arbeitnehmer wiedereingestellt wird;
- der Arbeitnehmer eine Entschädigung für die Zeit der Arbeitslosigkeit aufgrund der Beendigung bekommt;
- die Gründe der Beendigung, welche im Arbeitsbuch niedergeschrieben sind, korrigiert werden.

Die Maximalentschädigung beträgt sechs Bruttomonatsgehälter.

VII. Beteiligung öffentlicher/privater Behörden an der Beendigung

Gibt es private/öffentliche Institutionen oder Behörden (Betriebsrat, Gewerkschaften etc.), deren Einverständnis für die Beendigung eingeholt werden muss?

Das Arbeitsverhältnis von Müttern mit Kindern unter drei Jahren, Ehepartnern von Militärangehörigen, beruflich rehabilitierten Arbeitnehmern, gewissen kranken Arbeitnehmern, sich im Urlaub befindlichen Arbeitnehmern, Arbeitnehmervertretern und Schwangeren dürfen nur mit vorheriger Zustimmung der Arbeitsbehörde gekündigt werden.

Gewerkschaftsfunktionäre dürfen nur mit vorheriger Zustimmung der Gewerkschaft gekündigt werden.

Für spezielle Fälle der Beendigung kann der Kollektivvertrag die Zustimmungspflicht des Betriebsrates vorsehen.

VIII. Wettbewerbsklausel

Sind Wettbewerbsklauseln in Ihrer Jurisdiktion erlaubt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?

Wettbewerbsklauseln werden als Verletzung der Wettbewerbsnormen im Arbeitsrecht erachtet und sind grundsätzlich unzulässig.

IX. Gerichtspraxis

Was ist die allgemeine Vorgehensweise der Gerichte bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Ihrer Jurisdiktion?

Die Gerichte verfolgen einen formalistischen Zugang. Es gibt zahlreiche Rechtsprechung zu den verschiedenen Beendigungsgründen.

X. Sonstiges

Bitte geben Sie weitere bedeutende Themen an.

Deutschland

I. Beendigungsarten

Welche Beendigungsarten sind in Ihrer Jurisdiktion gültig?

Besteht ein Arbeitsverhältnis in einem Betrieb mit in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmern mehr als sechs Monate (in Ausnahmefällen: mehr als fünf Monate), ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar. In diesem Fall können Arbeitsverhältnisse durch den Arbeitgeber nur gekündigt werden, wenn die Kündigung durch personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe gerechtfertigt ist.

Unabhängig davon können Arbeitsverhältnisse jederzeit einvernehmlich durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beendet werden.

II. Beendigungsgründe

Was können Gründe für jede angegebene Beendigungsart in Frage 1 sein?

Eine betriebsbedingte Kündigung erfordert u. a. den dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedarfs (z. B. aufgrund Betriebsstilllegung, Streichung von Hierarchieebenen, Einstellung/Fremdvergabe von Tätigkeiten).

Gründe für eine personenbedingte Kündigung können mangelnde Eignung oder Fähigkeit des Arbeitnehmers sein, seine Arbeit ordnungsgemäß zu verrichten (z. B. körperliche oder geistige Beeinträchtigung, langfristige Krankheit, schwere Drogenabhängigkeit, Verlust der erforderlichen Arbeitserlaubnis).

Eine verhaltensbedingte Kündigung kann gerechtfertigt sein bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers (z. B. Arbeitszeitbetrug, wiederholtes unentschuldigtes Fehlen, Verstoß gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot) und erfordert in der Regel eine vorherige Abmahnung.

III. Kündigungsfristen

Sind Kündigungsfristen in den von Ihnen angegebenen Beendigungen in Frage 1 anwendbar?

Ja. Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit vier Wochen bis sieben Monate. Bei Vereinbarung einer Probezeit von maximal sechs Monaten liegt die Kündigungsfrist bei zwei Wochen. In Tarifverträgen können abweichende Fristen vereinbart werden.

IV. Formerfordernisse

Welche Formerfordernisse gibt es für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses?

Kündigungen und Aufhebungsverträge bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Sie müssen vom Arbeitgeber oder einem zur Kündigung berechtigten Vertreter unterschrieben sein. E-Mail oder Fax sind unzulässig.

V. Fällige Rechte und Beträge bei ordentlicher Kündigung

Welche Rechte werden bei ordentlicher Kündigung gewährt und welche Beträge sind an die Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung zu zahlen?

Ein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung einer Abfindung besteht grundsätzlich nicht. In der Praxis enden Kündigungsschutzverfahren allerdings in etwa 90 Prozent der Fälle mit einem Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung einvernehmlich beendet wird. In der Regel wird die Abfindungshöhe auf Grundlage eines Faktors berechnet, der – abhängig vom Alter des Arbeitnehmers und den Erfolgsaussichten seiner Klage – zwischen einem halben Monatsgehalt (brutto) und zwei/drei Monatsgehältern (brutto) pro Dienstjahr liegt.

Erfolgt die Kündigung im Rahmen einer Betriebsänderung, kann sich ein Anspruch auf Abfindung jedoch aus einem Sozialplan ergeben (vgl. Ziffer X.)

VI. Folgen einer außerordentlichen Kündigung

Was sind die Folgen?

Ist die Kündigung unwirksam, besteht das Arbeitsverhältnis fort. Der Arbeitnehmer kann verlangen, zu denselben Bedingungen, wie sie zuletzt bestanden haben, beschäftigt (und bezahlt) zu werden.

VII. Beteiligung öffentlicher/privater Behörden an der Beendigung

Gibt es private/öffentliche Institutionen oder Behörden (Betriebsrat, Gewerkschaften etc.), deren Einverständnis für die Beendigung eingeholt werden muss?

Besteht ein Betriebsrat, so muss dieser vor jeder Kündigung ordnungsgemäß unterrichtet und angehört werden. Dasselbe gilt, wenn eine Schwerbehindertenvertretung existiert. Im Falle einer Massenentlassung muss der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigungen eine ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit einreichen. Bei Arbeitnehmern mit Sonderkündigungsschutz (z. B. wegen Mutterschutz, Elternzeit, Schwerbehinderung) muss der Arbeitgeber die Zustimmung der zuständigen Behörde einzuholen.

Eine Kündigung, die ohne vorherige Beteiligung der oben genannten betrieblichen Gremien bzw. ohne Zustimmung der zuständigen Behörden ausgesprochen wird, ist unwirksam.

VIII. Wettbewerbsklausel

Sind Wettbewerbsklauseln in Ihrer Jurisdiktion erlaubt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?

In einem bestehenden Arbeitsverhältnis gehört es zu den Nebenpflichten des Arbeitnehmers, nicht in Konkurrenz zu seinem Arbeitgeber zu treten. Nachvertragliche Wettbewerbsklauseln sind für die maximale Dauer von zwei Jahren zulässig, wenn der Arbeitgeber während dieser Zeit dem Arbeitnehmer mindestens die Hälfte seiner zuletzt bezogenen Vergütung fortzahlt.

IX. Gerichtspraxis

Was ist die allgemeine Vorgehensweise der Gerichte bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Ihrer Jurisdiktion?

Das Gesetz sieht vor, dass Arbeitsgerichte zu jeder Zeit im Prozess auf eine gütliche Einigung hinwirken sollen.

X. Sonstiges

Bitte geben Sie weitere bedeutende Themen an.

Plant der Arbeitgeber eine größere Anzahl von Entlassungen, kann darin eine Betriebsänderung liegen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über den Versuch eines Interessenausgleichs sowie den Abschluss eines Sozialplans verhandeln. Ein Sozialplan dient dem Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Arbeitnehmer durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehen, und sieht insofern meist die Zahlung einer Abfindung vor.

Kroatien

I. Beendigungsarten

Welche Beendigungsarten sind in Ihrer Jurisdiktion gültig?

Das Arbeitsverhältnis kann auf folgende Weise beendet werden:

- Kündigung (ordentliche und außerordentliche);
- einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Parteien;
- Gerichtsentscheidung;
- Zeitablauf (bei befristeten Arbeitsverträgen);
- Tod des Arbeitnehmers;
- Tod des Arbeitgebers, wenn dieser eine natürliche Person gewesen ist, oder Beendigung eines Gewerbes oder Löschung aus dem Gerichtsregister eines Einzelunternehmens;
- Vollendung des 65. Lebensjahres eines Arbeitnehmers nach mindestens 15 versicherungsfähigen Arbeitsjahren, sofern die Parteien des Arbeitsvertrags nichts anders vereinbart haben und
- amtliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers.

II. Beendigungsgründe

Was können Gründe für jede angegebene Beendigungsart in Frage 1 sein?

Kündigung

Während der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag ohne Angabe von Gründen kündigen kann, bedarf die Kündigung (sowohl ordentliche als auch außerordentliche) durch den Arbeitgeber einer sachlichen Rechtfertigung.

Die Kündigungsgründe für eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber sind im Gesetz taxativ angeführt und lauten wie folgt:

- Wegfall von Arbeitsplätzen aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen (betriebsbedingte Kündigung);
- Unfähigkeit des Arbeitnehmers, seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis zu erfüllen (personenbedingte Kündigung);
- Pflichtverletzung durch den Arbeitnehmer (verhaltensbedingte Kündigung) und
- Kündigung wegen mangelnder Fähigkeiten während der Probezeit.

Bei betriebs- und personenbedingten Kündigungen hat der Arbeitgeber (welcher weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt) auf die besondere Schutzwürdigkeit bestimmter Arbeitnehmergruppen sowie auf das Alter und die Dienstzeit der Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen.

Darüber hinaus darf der Arbeitgeber für die gleiche Tätigkeit innerhalb von 6 Monaten nach der betriebsbedingten Kündigung keinen neuen Arbeitnehmer aufnehmen. Ergibt sich in dieser Zeit plötzlich ein Bedarf zur Aufnahme eines Arbeitnehmers, so ist dieser Arbeitsplatz zunächst dem gekündigten Arbeitnehmer anzubieten.

Die **außerordentliche** Kündigung (Entlassung) eines Arbeitnehmers ist nur zulässig, wenn eine hinreichend schwere Pflichtenverletzung oder ein anderer wichtiger Grund vorliegt und der weitere Bestand des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien nicht möglich ist. In diesem Fall darf jedoch der Arbeitgeber nicht zu lange warten, sondern muss die außerordentliche Kündigung (Entlassung) innerhalb von 15 Tagen nach Kenntnisnahme des Sachverhalts aussprechen. Es gibt im Gesetz keine konkrete und festgelegte Liste von Gründen für eine außerordentliche Kündigung – die Kündigungserklärung des Arbeitgebers muss aber die Umstände, die zu dem gegenständlichen Beschluss, geführt haben, detailliert anführen und erklären wieso diese die außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

Einvernehmliche Lösung

Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen durch die Parteien einvernehmlich aufgelöst werden.

Gerichtsentscheidung

Das Arbeitsverhältnis kann auf Grundlage einer rechtsverbindlichen Gerichtsentscheidung beendet werden.

Zeitablauf (bei befristeten Arbeitsverträgen)

Bei befristeten Arbeitsverträgen endet der Arbeitsvertrag nach Ablauf der Zeit, für die er abgeschlossen war. Hier ist für die Beendigung des Vertrags kein anderer Handlungsbedarf notwendig. Allerdings wird eine Notiz, die den Arbeitnehmer von dem Ablauf der Zeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses informiert, besonders empfohlen, damit es nicht zu einer Umwandlung des Vertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag kommt.

Beendigung kraft Gesetzes

Das Arbeitsverhältnis kann auf Grundlage der folgenden gesetzlichen Umstände beendet werden: der Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers (wenn dieser eine natürliche Person gewesen ist) oder die Beendigung eines Gewerbes oder Löschung aus dem Gerichtsregister eines Einzelunternehmens. Weiter löst sich das Arbeitsverhältnis im Fall der Vollendung des 65. Lebensjahres eines Arbeitnehmers nach mindestens 15 versicherungsfähigen Arbeitsjahren (sofern die Parteien des Arbeitsvertrags nichts anders vereinbart haben) oder wenn es zu einer amtlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers kommt.

III. Kündigungsfristen

Sind Kündigungsfristen in den von Ihnen angegebenen Beendigungen in Frage 1 anwendbar?

Die Länge der vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfrist im Fall einer ordentlichen Kündigung hängt von der zurückgelegten Dienstzeit ab und beträgt:

Dienstjahr(en)	Länge der Kündigungsfrist
<1	2 Wochen
1	1 Monat
2	1 Monat und 2 Wochen
5	2 Monate
10	2 Monate und 2 Wochen
20	3 Monate

Nach 20 Dienstjahren verlängert sich die Kündigungsfrist für 50-jährige um weitere 2 Wochen und für 55-jährige um einen weiteren Monat.

Es bestehen Umstände welche die Gültigkeit der Kündigung oder den Eintritt und/oder die Laufzeit der Kündigungsfristen beeinflussen, z.B. Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, vorübergehende Arbeitsunfähigkeit, usw.

Im Fall einer außerordentlichen Kündigung (Entlassung) sind keine Kündigungsfristen vorgeschrieben.

Wenn der Arbeitsvertrag vom Arbeitnehmer gekündigt wird, beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist maximal einen Monat.

Es ist allerdings zu beachten, dass vom Gesetz abweichende Regelungen zu Kündigungsfristen und -terminen für Arbeiter auch im Kollektivvertrag, in Betriebsvereinbarungen und auch im Arbeitsvertrag geregelt werden können. Für den Arbeitnehmer gelten immer die günstigeren Bestimmungen.

IV. Formerfordernisse

Welche Formerfordernisse gibt es für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses?

Der Arbeitgeber muss die Kündigung schriftlich und unter Angabe des Kündigungsgrundes, der Kündigungsfrist (soweit anwendbar) und der Beendigungsansprüche aussprechen. Bei Nichtbeachtung dieser formalen Voraussetzungen ist die Kündigung unter Umständen unwirksam. Die Kündigungserklärung muss dem Arbeitnehmer ordentlich übergeben / zugestellt werden.

Vor der ordentlichen personenbedingten Kündigung ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer schriftlich auf seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis hinzuweisen und, sollte die Pflichtverletzung fortbestehen, muss er auf eine mögliche Entlassung mahnen. Eine solche Mahnung kann nur entfallen, wenn besondere Umstände vorliegen, in denen vom Arbeitgeber eine solche vernünftigerweise nicht erwartet werden kann.

Vor einer ordentlichen oder außerordentlichen personenbedingten Kündigung ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu rechtfertigen, sofern keine Umstände vorliegen, aufgrund derer es von dem Arbeitgeber vernünftigerweise nicht erwartet werden kann, die Rechtfertigung des Arbeitnehmers abzuwarten.

Bevor eine Entscheidung getroffen wird, die für den Arbeitnehmer wichtig wäre (u.a. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses), muss der Arbeitgeber den Betriebsrat darüber konsultieren und die Auswirkungen der Entscheidung auf den Arbeitnehmer klären. Der Betriebsrat kann einer Kündigung widersprechen, wenn der Arbeitgeber keinen berechtigten Grund zur Kündigung hatte oder wenn das Kündigungsverfahren nicht in Übereinstimmung mit dem Gesetz durchgeführt wurde.

Neben weiteren Bestimmungen können auch Kollektivverträge sowie Arbeitsverträge besondere Formerfordernisse vorsehen.

In Kroatien unterliegen folgende Gruppen von Arbeitnehmern einem besonderen Kündigungsschutz:

- Schwangere, Mütter während des Mutterschaftsurlaubs, (Adoptiv-) Eltern während der Teilzeitkarenz, Adoptiveltern während der Karenz sowie (Adoptiv-) Eltern eines schwerbehinderten Kindes während des Pflegeurlaubs (in all diesen Fällen endet der besondere Kündigungsschutz erst 15 Tage nach der Schwangerschaft bzw. dem Ende der Karenz, Teilzeitbeschäftigung oder des Pflegeurlaubs);
- Arbeitnehmer, die wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit arbeitsunfähig sind.

V. Fällige Rechte und Beträge bei ordentlicher Kündigung

Welche Rechte werden bei ordentlicher Kündigung gewährt und welche Beträge sind an die Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung zu zahlen?

Wird ein Arbeitnehmer nach mindestens 2-jähriger Dienstzeit aus betrieblich- oder personenbedingten Gründen gekündigt, so hat er einen Anspruch auf Abfindung.

Wenn die Parteien nichts anders vereinbart haben, berechnet sich die Höhe des gesetzlichen Mindestanspruches, indem ein Drittel des durchschnittlichen Monatsentgelts der letzten 3 Monate mit der Anzahl der beim Dienstgeber ohne Unterbrechung zurückgelegten Dienstjahre multipliziert wird. Ferner wird die Abfindung ab diesem Zeitpunkt mit dem 6-fachen des durchschnittlichen Monatsentgelts beschränkt, sofern nicht durch Gesetz, Arbeitsordnung, Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag etwas anders angeordnet wird.

Sofern der Arbeitnehmer seine Urlaubstage – die ihm bis zur Arbeitsbeendigung zustehen – nicht verbraucht hat und der Arbeitgeber ihm nicht ermöglicht die gegenständlichen Urlaubstage während der Kündigungsfrist zu nutzen, so steht dem Arbeitgeber das Recht auf eine gesonderte Vergütung für die nicht verbrauchten Urlaubstage zu.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer binnen 15 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Arbeitspapiere (Abrechnungen, Arbeitsbescheinigungen, Bestätigung über die Abmeldung von der Krankenkasse, Arbeits- und Entgeltbestätigung, Lohnzettel) abliefern. Das Arbeitszeugnis sollte der Arbeitgeber binnen 8 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer zustellen.

Der Arbeitnehmer hat während der Kündigungsfrist wöchentlich mindestens 4 Stunden der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Reduzierung des Entgeltes als Freizeit ein Anrecht auf Postensuche.

VI. Folgen einer außerordentlichen Kündigung

Was sind die Folgen?

Im Fall einer nicht ordnungsgemäßen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber könnte eine solche Beendigung unter Umständen als gesetzwidrig erklärt werden.

Der Arbeitnehmer könnte die Rechtmäßigkeit dieser Beendigung vor einem Gericht bestreiten. Die Voraussetzung dafür ist ein Rechtsschutzanspruch, der zunächst an den Arbeitgeber gerichtet werden muss, und erst danach eine entsprechende Klage gegen den Arbeitgeber.

Falls das Gericht feststellt, dass die Beendigung tatsächlich nicht ordnungsgemäß war und dass das Arbeitsverhältnis in diesem Sinne nicht rechtlich beendet wurde, wird der Arbeitgeber auf Anspruch des Arbeitnehmers aufgefordert, den Arbeitnehmer wieder einzustellen. Allerdings hat der Arbeitnehmer auch das Wahlrecht, statt Wiedereinstellung, vom Arbeitgeber alle Löhne (inklusive aller Zuschüsse, Prämien und Beiträge) zu verlangen, die ihm ab der gesetzwidrigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung durch den Arbeitgeber – samt Verzugszinsen – zugestanden wären.

Der Arbeitnehmer, der die Gesetzwidrigkeit der Kündigung in Frage gestellt hat, kann vom Gericht auch verlangen eine einstweilige Anordnung zu erlassen, die seine Wiedereinsetzung anordnet, bis es zu einer endgültigen gerichtlichen Entscheidung in der Sache kommt.

VII. Beteiligung öffentlicher/privater Behörden an der Beendigung

Gibt es private/öffentliche Institutionen oder Behörden (Betriebsrat, Gewerkschaften etc.), deren Einverständnis für die Beendigung eingeholt werden muss?

In Kroatien haben alle Arbeitnehmer das Recht, nach ihrer freien Wahl eine Gewerkschaft zu gründen und / oder einer solchen unter Beachtung der einschlägigen Statuten beizutreten. Die Gewerkschaften können frei entscheiden, wie sie die Interessen ihrer Mitglieder in einem bestimmten Unternehmen vertreten wollen. In der Regel werden ein oder mehrere gewerkschaftsangehörige Arbeitnehmer als Gewerkschaftsvertreter gewählt.

In Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitnehmern werden deren Interessen (auch) von Betriebsräten vertreten.

Der Arbeitgeber kann nur mit dem vorherigen Einverständnis des Betriebsrates die folgenden Maßnahmen durchführen:

- Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes oder eines Wahlwerbers für den Zeitraum von 3 Monaten nach Feststellung des Ergebnisses der Betriebsratswahl;
- Kündigung eines Arbeitnehmers mit geminderter Arbeitsfähigkeit und Arbeitnehmer, denen der Eintritt einer körperlichen Behinderung unmittelbar droht;
- Kündigung eines Arbeitnehmers nach Vollendung des 60. Lebensjahres;
- Kündigung eines Arbeitnehmervertreters im Aufsichtsrat.

Unterlässt der Arbeitgeber in den gesetzlich vorgeschriebenen Fällen, eine Angelegenheit mit dem Betriebsrat zu beraten, so sind allfällige Maßnahmen in diesem Zusammenhang unwirksam. Nimmt der Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung innerhalb von 8 Tagen nicht Stellung, so wird eine fiktive Zustimmung angenommen.

Die in den oben genannten Fällen erforderliche Zustimmung des Betriebsrats, kann durch eine Entscheidung des Gerichts oder eines Schiedsgerichts ersetzt werden.

Gibt es keinen Betriebsrat, übernimmt der Gewerkschaftsvertreter alle oben genannten Verantwortungen.

VIII. Wettbewerbsklausel

Sind Wettbewerbsklauseln in Ihrer Jurisdiktion erlaubt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Wettbewerbsklauseln im Arbeitsvertrag vereinbaren. Allerdings dürfen nachvertragliche Wettbewerbsklauseln nicht länger als zwei Jahre ab dem Datum der Beendigung des Arbeitsvertrags andauern. Der Arbeitgeber ist verpflichtet dem Arbeitnehmer, der durch eine nachvertragliche Wettbewerbsklausel gebunden ist, eine Vergütung zu zahlen (mindestens die Hälfte des durchschnittlichen monatlichen Gehalts, das in den letzten drei Monaten des Arbeitsverhältnisses gezahlt wurde).

Die Wettbewerbsklausel ist nicht gültig, wenn:

- (i) der Arbeitnehmer minderjährig ist;
- (ii) das Gehalt des Arbeitnehmers unter dem durchschnittlichen nationalen Gehalt liegt;
- (iii) der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag außerordentlich kündigt und sich über die Wettbewerbsklausel innerhalb eines Monats nach der Kündigung des Arbeitsvertrags schriftlich äußert und erklärt, dass er sich nicht dadurch verpflichtet betrachtet;
- (iv) der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag ohne berechtigten Grund kündigt, außer, wenn er sich innerhalb von 15 Tagen ab der Kündigung des Arbeitsvertrags verpflichtet, den Arbeitnehmer die vorgeschriebene Vergütung für die Dauer der Wettbewerbsklausel zu zahlen.

Für den Fall des Verstoßes gegen die Wettbewerbsklausel kann eine Vertragsstrafe vereinbart werden. Die Vereinbarung einer Vertragsstrafe schließt den Ersatz eines weiteren Schadens aus.

IX. Gerichtspraxis

Was ist die allgemeine Vorgehensweise der Gerichte bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Ihrer Jurisdiktion?

Arbeitsrechtliche Streitigkeiten sind in Kroatien im Allgemeinen Zivilprozessgesetz geregelt.

Laut Gesetz ist die Beweislast in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bei der Person, welche die Verletzung ihrer Rechte aus dem Arbeitsverhältnis behauptet oder bei der Person, welche den Gerichtsfall eingeleitet hat. Im Allgemeinen neigen die Gerichte aber eher dazu die Beweislast größtenteils inoffiziell an den Arbeitgeber zu übertragen.

X. Sonstiges

Bitte geben Sie weitere bedeutende Themen an.

Eine Massenkündigung liegt vor, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zu 20 Arbeitnehmer desselben Betriebes innerhalb von 90 Tagen aus betrieblichen (wirtschaftlichen, technische oder organisatorischen) Gründen beendet.

In einem solchen Fall muss sich der Arbeitnehmer zunächst mit dem Betriebsrat beraten. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet das Arbeitsamt zu benachrichtigen und die Beschlüsse des Betriebsrates weiterzuleiten. Der Arbeitgeber muss mindestens 30 Tage nach der Erstellung dieser Benachrichtigung mit dem Ausspruch der Kündigungen warten.

Österreich

I. Beendigungsarten

Welche Beendigungsarten sind in Ihrer Jurisdiktion gültig?

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen kann durch:

- einvernehmliche Lösung
 - Kündigung durch einen Vertragspartner
 - vorzeitige Lösung durch einen Vertragspartner aus wichtigem Grund (Austritt/Entlassung)
 - Beendigung kraft Gesetz
- erfolgen.

Darüber hinaus ist die sofortige Beendigung bei einem Probearbeitsverhältnis sowie die Beendigung durch Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer bei einem befristeten Arbeitsverhältnis gesetzlich vorgesehen.

Das **Probearbeitsverhältnis** („Probemonat“) kann nur für die Dauer eines Monats vereinbart werden und kann von beiden Vertragsparteien jederzeit ohne Einhaltung von Frist und Termin und ohne Vorliegen von Gründen beendet werden. Es gelten keine Kündigungsschutzvorschriften

Bei **Befristungen** ist zu beachten, dass bereits eine zweimalige Befristung ein unzulässiges Kettenarbeitsverhältnis darstellen kann und in Folge in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgedeutet wird. Mehrmalige Befristungen bedürfen daher stets einer sachlichen Rechtfertigung.

II. Beendigungsgründe

Was können Gründe für jede angegebene Beendigungsart in Frage 1 sein?

Einvernehmliche Lösung

Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen einvernehmlich aufgelöst werden.

Kündigung durch einen Vertragspartner

Beide Vertragspartner können grundsätzlich ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung von Frist und Termin ein Arbeitsverhältnis kündigen. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart werden, welche nur bei längerer Befristung zulässig ist. Zu beachten sind diverse Kündigungsschutzvorschriften der Betriebsverfassung sowie von besonders bestandgeschützten Arbeitnehmern.

Einvernehmliche Lösung

Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen einvernehmlich aufgelöst werden.

Kündigung durch einen Vertragspartner

Beide Vertragspartner können grundsätzlich ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung von Frist und Termin ein Arbeitsverhältnis kündigen. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart werden, welche nur bei längerer Befristung zulässig ist. Zu beachten sind diverse Kündigungsschutzvorschriften der Betriebsverfassung sowie von besonders bestandgeschützten Arbeitnehmern.

Vorzeitige Auflösung aus wichtigem Grund

Eine vorzeitige Auflösung (Entlassung/Austritt) ist nur aus wichtigem Grund möglich. Dabei ist zwischen Angestellten und Arbeitern zu unterscheiden. Wichtige Gründe für eine Entlassung seitens des Arbeitgebers sind insbesondere

für Angestellte:

- Untreue im Dienst
- Vertrauensunwürdigkeit
- Verstoß gegen das gesetzliche Konkurrenzverbot
- Unterlassen der Dienstleistung
- beharrliche Dienstverweigerung
- Verleitung zum Ungehorsam
- Verletzungen der Sittlichkeit
- erhebliche Ehrverletzungen
- usw...

für Arbeiter:

- Arbeitsunfähigkeit
- Strafbare Handlungen, die vertrauensunwürdig machen
- Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen
- Arbeitspflichtverletzung
- gefährliche Drohung gegen den Arbeitgeber
- usw...

Werdende Mütter sowie Mütter und Väter, die einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung aus Anlass der Geburt in Anspruch nehmen (Elternteilzeit), Betriebsräte, Präsenz- und Zivildienstpflichtige unterliegen einem **besonderen Entlassungsschutz**. Diese Personen können nur mit vorheriger gerichtlicher Zustimmung und nur aus bestimmten im Gesetz festgelegten Gründen entlassen werden.

Wichtige Gründe für einen vorzeitigen Austritt sind für Arbeiter und Angestellte

- Entgeltvorenthaltung
- Unfähigkeit der Fortsetzung der Arbeitsleistung (gesundheitliche Gründe)
- erhebliche/grobe Ehrverletzungen
- usw...

Zu beachten ist, dass das Gesetz die Gründe der vorzeitigen Auflösung für Arbeiter (§ 82 GewO 1859) taxativ, für Angestellte (§ 27 AngG) lediglich demonstrativ aufzählt. Auch sind diverse Entlassungsschutzvorschriften der Betriebsverfassung sowie von besonders bestandgeschützten Arbeitnehmern zu berücksichtigen.

Auf Seite des Arbeitnehmers sind solche wichtige Gründe für einen vorzeitigen Austritt unter anderem das ungebührliche Schmälern oder Vorenthalten des Entgeltes bzw der Bezüge oder die Gefährdung der Gesundheit oder Sittlichkeit des Arbeitnehmers.

Beendigung kraft Gesetz

Ein allgemein gültiger gesetzlicher Erlöschungstatbestand ist der Tod des Arbeitnehmers (nicht jedoch der Tod des Arbeitgebers; hier kommt es zur Rechtsnachfolge). Weiters erlischt das Arbeitsverhältnis durch Stilllegung des Unternehmens samt Zurücklegung der Gewerbeberechtigung. Weitere Erlöschungsgründe kennt das Berufsausbildungsgesetz, wenn beispielsweise der Lehrling die Lehrabschlussprüfung erfolgreich ablegt.

III. Kündigungsfristen

Sind Kündigungsfristen in den von Ihnen angegebenen Beendigungen in Frage 1 anwendbar?

Im Fall der ordentlichen Kündigung sind Fristen und Termine zu wahren. Es wird dabei einerseits zwischen arbeitgeberseitigen und arbeitnehmerseitigen Kündigungen und andererseits zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden.

Angestellte

Ein angestellter Arbeitnehmer kann abhängig von seinen Dienstjahren nur unter Einhaltung folgender Fristen abhängig von den Dienstjahren gekündigt werden:

Dienstjahr(en)	Kündigungsfrist
0-2	6 Wochen
0-2	2 Monate
5-14	3 Monate
15-25	4 Monate
mehr als 25	5 Monate

Als Kündigungstermin steht dem Arbeitgeber nur das Ende des jeweiligen Quartals zur Verfügung, wobei im Arbeitsvertrag vereinbart werden kann, dass eine Kündigung zum 15. und letzten des Monats möglich ist.

Ein angestellter Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis hingegen unter Einhaltung einer einmonatigen Frist zum letzten eines jeden Monats kündigen.

Arbeiter

Für Arbeiter beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist (für beide Seiten 14 Tage), wobei derzeit kein Kündigungstermin einzuhalten ist.

Ab 01.01.2021 gelten die Kündigungsfristen und -termine nach dem Angestelltengesetz auch für Arbeiter. Es ist allerdings zu beachten, dass vom Gesetz abweichende Regelungen zu Kündigungsfristen und -terminen für Angestellte und Arbeiter auch im Kollektivvertrag, in Betriebsvereinbarungen und auch im Arbeitsvertrag geregelt werden können. Die vom Arbeitnehmer einzuhaltende Kündigungsfrist darf dabei nie länger, als die vom Arbeitgeber zu beachtende Kündigungsfrist sein und darf 6 Monate nicht übersteigen.

IV. Formerfordernisse

Welche Formerfordernisse gibt es für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses?

Kündigungs-, Entlassungs- und Austrittserklärungen sind grundsätzlich einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärungen, die formfrei erfolgen können. In betriebsratspflichtigen Betrieben ist der Betriebsrat eine Woche vor Ausspruch einer Kündigung zu informieren. Die Auflösungs- und Austrittserklärungen müssen daher in den Machtbereich des Vertragspartners gelangen um Rechtswirksamkeit zu entfalten. Spezielle Regelungen können jedoch Anderes festlegen, zB:

- Mutterschutzgesetz: Für eine rechtswirksame Kündigung ist die vorherige Zustimmung des Gerichts erforderlich
- Berufsausbildungsgesetz: Die Auflösung eines Lehrverhältnisses bedarf zur Rechtswirksamkeit der Schriftform.
- Behinderteneinstellungsgesetz: Begünstigte Behinderte können nur nach vorheriger Zustimmung des Behindertenausschusses einer Landesstelle des Bundessozialamtes gekündigt werden.

Neben weiteren Bestimmungen können auch Kollektivverträge sowie Arbeitsverträge besondere Formerfordernisse vorsehen. Wurde die Schriftlichkeit einer Kündigung vereinbart, ist nach aktueller Rechtsprechung eine Auflösung per E-Mail oder SMS und dergleichen nicht zulässig, sondern nur durch einen vom Zuständigen bzw Arbeitnehmer unterschriebenen Beendigungsschreiben.

V. Fällige Rechte und Beträge bei ordentlicher Kündigung

Welche Rechte werden bei ordentlicher Kündigung gewährt und welche Beträge sind an die Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung zu zahlen?

Anspruch auf Entgelt bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bei einer ordentlichen Kündigung.

- Abfertigung bei Kündigung durch den Dienstnehmer, bei einvernehmlicher Auflösung, bei berechtigtem vorzeitigem Austritt und bei ungerechtfertigter Entlassung (für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 01.01.2003 geschlossen wurden)
 - nach 3 Jahren: das 2-fache,
 - nach 5 Jahren: das 3-fache,
 - nach 10 Jahren: das 4-fache,
 - nach 15 Jahren: das 6-fache
 - nach 20 Jahren: das 9-fache,
 - nach 25 Jahren: das 12-fache des letzten Monatsentgelts (Abfertigung „alt“).

Nach der **neuen Abfertigungsregelung** (für Arbeitsverhältnisse seit 1.1.2003 anwendbar; Abfertigung „neu“) bleibt bei allen Arten der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses der Abfertigungsanspruch erhalten. Ein Anspruch auf Verfügung über die Abfertigung neu besteht allerdings nur bei Vorliegen von drei Einzahlungsjahren seit Beginn der erstmaligen Beitragszahlung oder der letzten Verfügung und bei:

- Kündigung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber
 - ungerechtfertigter oder unverschuldeter Entlassung
 - berechtigtem vorzeitigem Austritt der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (dazu zählt auch der Mutterschafts- oder Vaterschaftsaustritt)
 - einvernehmlicher Auflösung
 - Tod der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers
 - Beendigung durch Zeitablauf
- Urlaubersatzleistung für nicht konsumierte Urlaubstage.
Ausnahme: Beim unberechtigtem vorzeitigem Austritt gebührt keine Urlaubersatzleistung für das laufende Urlaubsjahr, ein noch offener Urlaub aus den Vorjahren hingegen ist auszuzahlen.
- Anspruch auf Arbeitspapiere (Abrechnung, Arbeitsbescheinigung, Bestätigung über die Abmeldung von der Krankenkasse, Arbeits- und Entgeltbestätigung, Lohnzettel, Arbeitszeugnis)
- Anspruch auf Freizeit während der Kündigungsfrist (Postensuchtage):
Danach gebührt dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen während der Kündigungsfrist bei Arbeitgeberkündigung wöchentlich mindestens 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgeltes als Freizeit zur Postensuche.

VI. Folgen einer außerordentlichen Kündigung

Was sind die Folgen?

In Österreich wird die außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber als Entlassung, durch den Arbeitnehmer als vorzeitiger Austritt bezeichnet. Für beide Auflösungsarten benötigt man einen wichtigen Auflösungsgrund. Die Entlassung und der Austritt haben grundsätzlich eine **sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses** zur Folge. Der Entgeltanspruch besteht nur bis zum Entlassungstag. Für offenen Urlaub gelten bei der Entlassung dieselben Ansprüche wie bei einer Kündigung. Bei einem ungerechtfertigten vorzeitigem Austritt gibt es keine Urlaubersatzleistung.

Im Falle einer

- ungerechtfertigten Entlassung,
- einer frist- oder terminwidrigen Kündigung
- sowie eines berechtigten vorzeitigen Austritts aus Verschulden des Arbeitgebers

gebührt dem Arbeitnehmer eine **Kündigungsentschädigung**.

Der Anspruch umfasst sowohl das laufende Entgelt, auf welches der Arbeitnehmer während der fiktiven Kündigungsfrist Anspruch gehabt hätte, als auch die anteiligen Sonderzahlungen sowie sonstige Entgeltbestandteile.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Kündigungen und Entlassungen **anzufechten** („allgemeiner Kündigungsschutz“). Dabei sind jedoch die Unterschiede zwischen Betrieben laut Arbeitsverfassungsgesetz (Betriebe mit mehr als fünf Arbeitnehmern) und Betrieben, welche nicht davon erfasst sind, zu beachten.

VII. Beteiligung öffentlicher/privater Behörden an der Beendigung

Gibt es private/öffentliche Institutionen oder Behörden (Betriebsrat, Gewerkschaften etc.), deren Einverständnis für die Beendigung eingeholt werden muss?

Im Rahmen des **allgemeinen Kündigungsschutzes** ist in betriebsratspflichtigen Betrieben der Betriebsrat eine Woche vor Ausspruch einer Kündigung zu informieren. Der Betriebsrat hat dann die Möglichkeit sich für oder gegen die Beendigung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses auszusprechen, was dann sowohl auf die Anfechtungslegitimation vor Gericht als auch auf die möglichen Anfechtungsgründe einen Einfluss hat.

Daneben unterliegen werdende Mütter sowie Mütter und Väter, die einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung aus Anlass der Geburt in Anspruch nehmen (Elternteilzeit), Betriebsräte, Präsenz- und Zivildienstpflichtige sowie begünstigte Behinderte einem besonderen Kündigungsschutz. Diese Personen können nur mit vorheriger gerichtlicher Zustimmung bzw. bei begünstigten Behinderten mit Zustimmung des Behindertenausschusses des Sozialministeriumservice und nur aus bestimmten im Gesetz festgelegten Gründen gekündigt werden.

VIII. Wettbewerbsklausel

Sind Wettbewerbsklauseln in Ihrer Jurisdiktion erlaubt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?

Konkurrenzkláuseln sind im österreichischen Arbeitsrecht grundsätzlich erlaubt, allerdings nur höchstens bis zu einem Jahr nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nur ab einem gewissen Einkommen.

Zudem werden Beschränkungen der Erwerbstätigkeit verboten, die praktisch einem Berufsverbot gleichkommen. Nur im Falle

- einer Arbeitnehmerkündigung,
- eines unberechtigten vorzeitigen Austritts,
- einer berechtigten Entlassung,
- einer einvernehmlichen Auflösung
- oder einer Arbeitgeberkündigung bei gleichzeitiger Erklärung der Bezahlung einer Karenzentschädigung an den Arbeitnehmer für die Wirksamkeitsdauer der Konkurrenzkláusel

können Konkurrenzkláuseln wirksam zur Anwendung kommen.

Für den Fall des Verstoßes gegen die Konkurrenzkláusel kann eine **Konventionalstrafe** vereinbart werden. Sie unterliegt jedoch dem richterlichen Mäßigungsrecht und ist (sofern die Vereinbarung über die Konkurrenzkláusel nach dem 28.12.2015 abgeschlossen wurde) nur wirksam, wenn sie das 6-fache des für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Nettomonatsentgeltes nicht übersteigt. Die Vereinbarung einer Konventionalstrafe schließt Unterlassungsansprüche oder den Ersatz eines weiteren Schadens aus.

IX. Gerichtspraxis

Was ist die allgemeine Vorgehensweise der Gerichte bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Ihrer Jurisdiktion?

Arbeitsrechtliche Streitigkeiten sind im Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) geregelt. Soweit das ASGG nichts Anderes anordnet, gelten für das arbeits- und sozialgerichtliche Verfahren die allgemeinen Vorschriften für die Gerichtsbarkeit in bürgerlichen Rechtssachen.

X. Sonstiges

Bitte geben Sie weitere bedeutende Themen an.

Eine Sonderbestimmung besteht in Österreich gemäß § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz bei Massenkündigungen. Demnach ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Auflösungs- bzw. Kündigungsabsicht von Arbeitsverhältnissen der standortzuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices (AMS) schriftlich anzuzeigen und mit dem Ausspruch der Kündigungen mindestens 30 Tage zuzuwarten.

Die Anzeigepflicht besteht für Betriebe bei beabsichtigter Auflösung von Arbeitsverhältnissen

- von mindestens fünf Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten oder
- von mindestens fünf Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten oder
- von mindestens 30 Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als 600 Beschäftigten oder
- von mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben (Ausnahme: bei Saisonbetrieben)

Eine weitere Besonderheit in Österreich ist die Erzwingbarkeit eines Sozialplans bei einer Betriebsänderung in einem Betrieb mit Betriebsrat, die wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt. Ein Sozialplan soll Maßnahmen festlegen, welche die Folgen einer Betriebsänderung verhindern, mildern oder beseitigen sollen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen, Personalabbau und der Anzeige gemäß § 45a AMFG zu informieren. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluss, die Änderung oder die Aufhebung eines Sozialplanes keine Einigung zustande, so entscheidet auf Antrag des Betriebsrates oder des Arbeitgebers die Schlichtungsstelle (Erzwingbarkeit).

Polen

I. Beendigungsarten

Welche Beendigungsarten sind in Ihrer Jurisdiktion gültig?

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben die Möglichkeit ein Arbeitsverhältnis zu beenden:

1. Schriftlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist (ordentliche Kündigung)
2. Schriftlich unter Nicht-Einhaltung der Kündigungsfrist (außerordentliche Kündigung)
3. Durch einvernehmliche Lösung (Vereinbarung)

II. Beendigungsgründe

Was können Gründe für jede angegebene Beendigungsart in Frage 1 sein?

1. Ordentliche Kündigung

a) Arbeitgeber

Der Arbeitgeber kann ein befristetes Arbeitsverhältnis, sowie ein Arbeitsverhältnis während der Probezeit ohne Angabe von Gründen kündigen.

Im Falle eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, muss der Arbeitgeber tatsächliche und begründete Ursachen für die Beendigung angeben. Diese Ursachen können ihren Ursprung in der Person des Arbeitnehmers (zB unzureichende Arbeitsleistung) oder im Betrieb selbst haben (zB Personalabbau).

b) Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer kann jede Art von Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen beenden.

2. Außerordentliche Kündigung

a) Arbeitgeber

Der Arbeitgeber kann Arbeitnehmer außerordentlich kündigen, falls diese aufgrund einer schuldhaften Verfehlung oder einer längeren Abwesenheit des Arbeitnehmers erfolgt.

Die unverzügliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, aufgrund einer schuldhaften Verfehlung des Arbeitnehmers kann nur dann erfolgen, wenn dieser:

- schwerwiegend und vorsätzlich oder grob fahrlässig seine grundlegenden Pflichten verletzt hat (fundamentaler Verstoß der Grundpflichten des Arbeitnehmers);
- eine Straftat begangen hat, der die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in seiner Position unmöglich macht, wenn die Begehung offensichtlich ist oder durch ein Gerichtsurteil bestätigt wurde;
- schuldhaft eine Lizenz oder Qualifikation verliert, welche für die Erbringung seiner Pflichten notwendig ist.
- Die unverzügliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ohne schuldhafte Verfehlungen des Arbeitnehmers, kann nur dann aufgrund von Krankheit erfolgen, wenn diese Abwesenheit länger als drei Monate dauert (falls der Arbeitnehmer weniger als sechs Monate beschäftigt ist);

- länger dauert als die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, gesetzliches Krankengeld und Rehabilitationsunterstützung für die ersten drei bis ca neun Monate (falls der Arbeitnehmer mehr als sechs Monate beschäftigt ist).

b) Arbeitnehmer

Ein Arbeitnehmer kann außerordentlich kündigen, wenn eine medizinische Bescheinigung vorliegt, welche festlegt, dass die Ausübung der Arbeitnehmerpflichten eine Gefahr für dessen Gesundheit darstellt und der Arbeitgeber ihn nicht in einem anderen Bereich einsetzt, welcher keine Gesundheitsgefahr birgt.

Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer in dem Falle außerordentlich kündigen, als der Arbeitgeber seine grundlegenden Pflichten schwerwiegend verletzt (zB die nicht fristgerechte Zahlung des Gehalts). In diesem Falle steht dem Arbeitnehmer eine Vergütung in Höhe des letzten Entgeltes für die Dauer der Kündigungsfrist zu. Im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder einem solchen, welches nur zur Erfüllung eines bestimmten Zwecks eingegangen wurde, beträgt diese Vergütung zwei Wochen des Entgelts.

3. Einvernehmliche Lösung

Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit einvernehmlich durch beide Parteien aufgelöst werden. Hierfür bedarf es keiner speziellen Gründe.

III. Kündigungsfristen

Sind Kündigungsfristen in den von Ihnen angegebenen Beendigungen in Frage 1 anwendbar?

Kündigungsfristen sind nur bei ordentlicher Kündigung zu beachten. Die Länge der Kündigungsfrist hängt von der Art des Arbeitsvertrages und der Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zu einem bestimmten Unternehmen ab.

- Im Falle eines Probearbeitsverhältnisses:
 - Drei Tage, falls die Probezeit zwei Wochen nicht übersteigt;
 - Eine Woche, falls die Probezeit zwei Wochen übersteigt;
 - Zwei Wochen, falls die Probezeit drei Monate beträgt.
- im Falle eines befristeten/unbefristeten Arbeitsverhältnisses:
 - Zwei Wochen, falls der Arbeitnehmer sechs Monate oder weniger dem Betrieb zugehörig ist;
 - Einen Monat, falls er mind sechs Monate zugehörig ist;
 - Drei Monate, falls er mind drei Jahre zugehörig ist.

Die Kündigungsfristen dürfen nur in bestimmten Fällen verkürzt werden (zB Liquidation, Insolvenz)

Im Falle einer einvernehmlichen Lösung sind die Parteien frei Kündigungsfristen und deren Länge zu vereinbaren.

IV. Formerfordernisse

Welche Formerfordernisse gibt es für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses?

- Die Kündigung muss
- schriftlich abgefasst werden und
 - den Arbeitnehmer über sein Recht die Kündigung vor Gericht anzufechten informieren.

Im Falle einer außerordentlichen Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses/außerordentlichen Kündigung muss zusätzlich

- berechtigt und begründet der Grund der Kündigung dargelegt werden und

- die Gewerkschaft informiert werden, welche den Arbeitnehmer repräsentiert.
- Im Falle einer außerordentlichen Kündigung kann das Arbeitsverhältnis nur innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt beendet werden, in dem er Arbeitgeber von einem die Beendigung rechtfertigenden Umstand erfährt.

Im Falle einer Massenkündigung, muss der Arbeitgeber

- die Gewerkschaft informieren über (i) die Gründe der Kündigungen, (ii) Anzahl der Arbeitnehmer, die gekündigt werden, (iii) die Kriterien anhand derer die gekündigten Arbeitnehmer ausgesucht wurden, (iv) den zeitlichen Ablauf der Massenkündigung und (v) die Höhe der Abfertigungszahlungen an die Arbeitnehmer;
- eine Vereinbarung über die Massenkündigung mit der Gewerkschaft schließen (Bekanntmachung der Kündigungen der Geschäftsordnung folgend, falls eine Vereinbarung mit der Gewerkschaft unmöglich ist);
- das zuständige Arbeitsamt verständigen.

Eine solche Massenkündigung liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber zumindest 20 Arbeitnehmer beschäftigt und in einer Periode von 30 Tagen

- die Kündigungen auf Initiative des Arbeitgebers erfolgen und keine Gründe für diese in den Personen der Arbeitnehmer liegen (zB Reduktion der Arbeitnehmerzahl aufgrund der finanziellen Situation des Unternehmens oder aufgrund von organisatorischen oder (produktions-)technischen Änderungen, Betriebsauflassung, Insolvenz); und
- zumindest folgende Anzahl an Arbeitnehmern gekündigt wird:
 - 10 Arbeitnehmer, falls weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigt sind;
 - 10% der Arbeitnehmer, falls mehr als 100, aber weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigt werden;
 - 30 Arbeitnehmer, wenn mehr als 300 Arbeitnehmer beschäftigt werden.

V. Fällige Rechte und Beträge bei ordentlicher Kündigung

Welche Rechte werden bei ordentlicher Kündigung gewährt und welche Beträge sind an die Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung zu zahlen?

Grundgehalt und andere vertragliche Leistungen stehen bis zum Ende der Kündigungsfrist zu.

Gesetzliche Abfertigung muss durch den Arbeitgeber gezahlt werden, wenn (i) mind 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden und (ii) der Arbeitnehmer nicht aus personenbedingten Gründen gekündigt wurde (Personalabbau, Liquidation einer Arbeitsstelle). Dies gilt ebenso im Falle einer Massenkündigung. Die Höhe der gesetzlichen Abfertigung beträgt

- ein Monatsgehalt, falls der Arbeitnehmer weniger als zwei Jahre für den Arbeitgeber tätig war;
- zwei Monatsgehälter, falls er mind zwei Jahre tätig war;
- drei Monatsgehälter, falls er mind acht Jahre tätig war.

Die gesetzliche Abfertigung ist gedeckelt mit dem 15-fachen Betrag des nationalen Mindestlohns (der Deckel beträgt 2018 somit PLN 31.500).

Pensionsleistung/Rentenleistung steht einem Arbeitnehmer zu, falls das Arbeitsverhältnis beendet wurde, aufgrund der Erreichung des Pensionsalters. Dem Arbeitnehmer steht ein Monatsgehalt zu.

Der Arbeitnehmer steht **Freizeit** während der Kündigungsfrist zu (2-3 Tage) um eine neue Stelle zu finden. Dies allerdings nur bei Arbeitgeberkündigung.

Urlaubersatzleistungen, falls der Arbeitnehmer Urlaub nicht vollständig aufgebraucht hat.

Im Falle einer einvernehmlichen Auflösung ist es üblich, dem Arbeitnehmer eine **zusätzliche Kompensation** anzubieten (über die gesetzlichen und vertraglichen Zahlungen hinaus).

VI. Folgen einer außerordentlichen Kündigung

Was sind die Folgen?

Hat der Arbeitnehmer seine Kündigung vor Gericht erfolgreich angefochten, so kann das Gericht

- die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers beschließen oder
- Kompensation für den Arbeitnehmer anordnen (bis zu drei Monatsgehältern)

Der Arbeitnehmer kann über diese drei Monate hinaus gehende Schäden zivilrechtlich geltend machen. Die Beweislast für die Schäden selbst, sowie die Kausalität der Kündigung für diese trifft den Arbeitnehmer.

VII. Beteiligung öffentlicher/privater Behörden an der Beendigung

Gibt es private/öffentliche Institutionen oder Behörden (Betriebsrat, Gewerkschaften etc.), deren Einverständnis für die Beendigung eingeholt werden muss?

Gewerkschaften. Bevor die ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder außerordentlich gekündigt werden kann, muss der Arbeitgeber jene Gewerkschaft über diese Intention und den Grund informieren, welche den Arbeitnehmer repräsentiert. Die Gewerkschaft kann eine schriftliche Stellungnahme innerhalb von fünf Tagen (drei Tagen im Falle einer außerordentlichen Kündigung) ab Informationserteilung durch den Arbeitgeber abgeben. Diese Stellungnahme ist nicht bindend, es steht dem Arbeitgeber trotzdem frei den Arbeitnehmer zu kündigen (außer der Arbeitnehmer ist Gewerkschaftsfunktionär der Schutz hinsichtlich einseitiger ordentlicher Kündigung genießt).

Es besteht keine Verpflichtung bei individuellen Kündigungen den Betriebsrat zu konsultieren.

Staatsanwalt: In Übereinstimmung mit dem Entwurf über das Gesetz für Transparenz im öffentlichen Leben, kann der Staatsanwalt einem Arbeitnehmer den Status des Whistleblowers erteilen. Dieser genießt fortan speziellen Kündigungsschutz, zB könnte der Arbeitgeber diesen Arbeitnehmer nicht ohne vorherige Zustimmung des Staatsanwaltes kündigen. Das Gesetz wurde allerdings noch nicht erlassen.

VIII. Wettbewerbsklausel

Sind Wettbewerbsklauseln in Ihrer Jurisdiktion erlaubt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?

Solche Klauseln sind erlaubt und werden in der Praxis häufig gebraucht. Diese kann während oder nach dem Arbeitsverhältnis geschlossen werden. Wettbewerbsklauseln

- dürfen vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer Zugang zu höchst sensiblen Informationen hat, welche bei Veröffentlichung zu Schaden des Unternehmens führen könnten;
- müssen schriftlich und als separate Vereinbarung abgeschlossen werden;
- müssen genauestens den Rahmen und Umfang der Klausel festlegen. Im Falle der Vereinbarung nach Kündigung, muss die Klausel
- deren Gültigkeitsdauer und
- die Vergütung des Arbeitnehmers festlegen (zumindest 25% des Gehaltes, das der Arbeitnehmer für jenen Zeitraum des Arbeitsverhältnisses erhalten hat, welcher der Länge der Wettbewerbsklausel entspricht).

IX. Gerichtspraxis

Was ist die allgemeine Vorgehensweise der Gerichte bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Ihrer Jurisdiktion?

Das polnische Rechtssystem verfolgt einen sehr arbeitnehmerfreundlichen Zugang, zB Arbeitsrecht räumt dem Schutz von Schwangeren, den Rechten von Eltern und Arbeitnehmern die knapp am Pensionsalter sind hohen Stellenwert ein. Gerichtsverfahren dauert circa ein Jahr.

X. Sonstiges

Bitte geben Sie weitere bedeutende Themen an.

Es wird an einer Novellierung des Arbeitsrechts gearbeitet. Es ist möglich, dass sich obengenannte Ausführungen bald signifikant ändern.

Rumänien

I. Beendigungsarten

Welche Beendigungsarten sind in Ihrer Jurisdiktion gültig?

In Rumänien können, je nachdem wie viele Arbeitnehmer betroffen sind, zwei Arten von Kündigungen unterschieden werden:

1. Individuelle Kündigung, welche in zwei Kategorien eingeteilt wird: Kündigung aufgrund von in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen (disziplinäre Gründe, Untersuchungshaft, gesundheitliche Leistungsunfähigkeit, Fehlverhalten) oder aufgrund von anderen Gründen (Reduzierung von Arbeitsplätzen);
2. Massenkündigung, die ausschließlich aus Gründen erfolgt, welche nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen.

II. Beendigungsgründe

Was können Gründe für jede angegebene Beendigungsart in Frage 1 sein?

Gründe für die eben angeführten Kündigungsarten können sein:

1. Im Falle personenbezogener Kündigungsgründe:
 - Der Arbeitnehmer hat sich einen Verstoß oder mehrere Verstöße gegen arbeitsrechtliche Disziplinarvorschriften, Regelungen des Arbeitsvertrages oder des Kollektivvertrages oder gegen interne Vorschriften zu schulde kommen lassen;
 - Der Arbeitnehmer wurde, der Strafprozessordnung entsprechend, für mehr als 30 Tage in Untersuchungshaft genommen;
 - Aufgrund einer Entscheidung des zuständigen Gesundheitsgremiums, wurde der Arbeitnehmer als gesundheitlich nicht in der Lage befunden den Pflichten seiner aktuellen Position weiterhin nachkommen zu können;
 - Der Arbeitnehmer bringt nicht die fachlichen Voraussetzungen mit, die der Arbeitsplatz erfordert.
2. Im Falle sonstiger Gründe oder einer Massenkündigung:
 - Einsparung/Reduzierung des Arbeitsplatzes, aufgrund eines Umstandes/mehrerer Umstände, welcher/welche nicht in der Person des Arbeitnehmers ihren Ursprung haben.

III. Kündigungsfristen

Sind Kündigungsfristen in den von Ihnen angegebenen Beendigungen in Frage 1 anwendbar?

Im Falle einer Kündigung aus medizinischen Gründen oder aufgrund des Fehlens fachlicher Voraussetzungen des Arbeitnehmers, im Falle einer individuellen oder kollektiven Kündigung, aus Gründen, welche nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen, beträgt die Kündigungsfrist dem Rumänischen Arbeitsrecht entsprechend mindestens 20 Tage, unabhängig davon aus welchem Grund der Arbeitnehmer gekündigt wird.

IV. Formerfordernisse

Welche Formerfordernisse gibt es für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses?

Abhängig von der Art der Beendigung, sieht das Gesetz unterschiedliche formale Erfordernisse vor:

Der Arbeitgeber muss sich vergewissern, ob der Arbeitnehmer speziellen Schutz genießt, welcher die Kündigung explizit verbietet (zB auf Urlaub, im Krankenstand, in Mutterschutz oder Erziehungsurlaub oder bei Gewerkschafts- oder Betriebsratsmitgliedern).

Im Falle der Kündigung aus personenbezogenen Gründen, gibt es verschiedene Formalvorschriften abhängig vom jeweils speziellen Grund:

1. Hat der Arbeitnehmer diszipliniäre Verstöße begangen, muss der Arbeitgeber, als nicht bereits eine schriftliche Verwarnung ausgegeben wurde, verpflichtend ein Review einberufen, in dem er Verstöße, der sich Arbeitnehmer in den vergangenen sechs Monaten zu Schulden hat kommen lassen, auflisten muss.
 - Der Arbeitnehmer muss zu diesem Review formal geladen werden. Diese „Ladung“ muss klar hervorheben, (1) welche Verstöße der Arbeitnehmer begangen hat und (2) das Datum des Reviews;
 - Das Review wird durchgeführt von einer vom Arbeitgeber zusammengestellten Kommission. Die Argumente des Arbeitnehmers werden beurteilt und können aufgrund begründeter Argumentation angesprochen werden. Falls nach dem Review ein Disziplinarvergehen des Arbeitnehmers festgestellt wurde und eine Disziplinarstrafe von der Kommission vorgeschlagen wird, muss der Arbeitgeber diese Disziplinarstrafe innerhalb von 30 Kalendertagen nach dem Zeitpunkt der Entdeckung des Disziplinarvergehens vollziehen. Nach Ablauf von sechs Monaten ab dem Zeitpunkt der Begehung des Disziplinarverstoßes, darf aufgrund dieses Verstoßes keine Disziplinarstrafe mehr verhängt werden. Die Disziplinarstrafe kann von einer bis zu 60-tägigen Rückstufung, einer Reduktion des Gehalts von 5-10% bis hin zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses reichen.
2. Sollte der Arbeitnehmer nicht die fachlichen Fähigkeiten für seinen Arbeitsplatz haben, so muss der Arbeitgeber vor Kündigung die Fähigkeiten des Arbeitnehmers im Einklang mit internen oder kollektiven Regelungen evaluieren. Hat diese Evaluierung stattgefunden, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, ähnlich im wie im Falle von psychischer/physischer Leistungsunfähigkeit, eine andere Stelle innerhalb des Unternehmens anzubieten. Kann er dies nicht, muss er vor Ausspruch der Kündigung das Arbeitsmarktservice informieren.
3. Alle Kündigungsschreiben werden schriftlich ausgegeben und müssen einen gewissen, gesetzlich vorgeschriebenen, Mindestinhalt aufweisen, wie tatsächliche und rechtliche Argumentation, die Frist zur Anfechtung der Kündigung und das dementsprechend zuständige Gericht. Die Entscheidung muss dem Arbeitnehmer per eingeschriebenen Brief, durch einen Gerichtsvollzieher/Gerichtsvollstrecker oder, in bestimmten Fällen, per Mail zugestellt werden und entfaltet Rechtswirkung mit diesem Zustelldatum.

4. Kommt es zu einer Massenkündigung (eine solche liegt vor, wenn mindestens 10 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen in einem Unternehmen mit mindestens 21 Arbeitnehmern gekündigt werden sollen), so muss die Gewerkschaft und uU auch der Betriebsrat konsultiert werden.
 - Der Arbeitgeber muss alle relevanten Informationen bereitstellen und alle Vorschläge zur Vermeidung eines solchen Stellenabbaus berücksichtigen und analysieren;
 - Falls die Massenkündigung durchgeführt wird, so hat der Arbeitgeber die zuständige Arbeitsaufsichtsbehörde und die lokale Arbeitsagentur mind 30 Tage vor Durchführung der Kündigungen zu verständigen.

V. Fällige Rechte und Beträge bei ordentlicher Kündigung

Welche Rechte werden bei ordentlicher Kündigung gewährt und welche Beträge sind an die Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung zu zahlen?

Während der Kündigungsfrist von mind 20 Tagen steht dem Arbeitnehmer sein übliches Gehalt weiterhin zu. Außerdem gebühren ihm alle durch Arbeitsvertrag, Kollektivvertrag oder interne Regelungen zustehenden sonstigen Leistungen.

Abgesehen von oben Genannten, stehen dem Arbeitnehmer gesetzlich keine weiteren Zahlungen zu. Hat der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub nicht vollständig aufgebraucht, so muss der Arbeitgeber den unverbrauchten Urlaub abgelden.

Bei einvernehmlicher Lösung kann durch Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Abfindungszahlung vereinbart werden, wobei üblicherweise mindestens drei Monatsgehälter angeboten werden.

VI. Folgen einer außerordentlichen Kündigung

Was sind die Folgen?

VII. Beteiligung öffentlicher/privater Behörden an der Beendigung

Gibt es private/öffentliche Institutionen oder Behörden (Betriebsrat, Gewerkschaften etc.), deren Einverständnis für die Beendigung eingeholt werden muss?

Falls der Arbeitgeber eine Kündigung nicht ordnungsgemäß vornimmt, besteht das Risiko, dass das Gericht diese als unrechtmäßig befindet.

In einem solchen Fall, (1) wird der Arbeitnehmer wiedereingestellt, (2) erhält er sein Gehalt und sonstige ihm zustehenden Zahlungen für die Zeit zwischen Kündigung und Wiedereinstellung und (3) seine Anwaltskosten ersetzt vom Arbeitgeber ersetzt. Überdies kann Arbeitnehmern immaterieller Schadenersatz zugesprochen werden, wenn die Kündigung in einer für den Arbeitnehmer unwürdigen Weise erfolgte.

VIII. Wettbewerbsklausel

Sind Wettbewerbsklauseln in Ihrer Jurisdiktion erlaubt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?

Außer in dem Falle einer Massenkündigung, werden private oder öffentliche Gremien oder Behörden nicht in den Kündigungsprozess miteinbezogen.

Massenkündigungen erfordern die Verständigung der regionalen Arbeitsaufsichtsbehörde/Arbeitsagentur und, falls von einer Partei gefordert, der Gewerkschaften oder des Betriebsrates. Vertreter dieser Institutionen und Behörden können die Anweisung erlassen, mit der Kündigung maximal 10 Tage zu warten.

IX. Gerichtspraxis

Was ist die allgemeine Vorgehensweise der Gerichte bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Ihrer Jurisdiktion?

In einer Allgemeinbetrachtung sind rumänische Gerichte Arbeitnehmern gegenüber sehr freundlich eingestellt.

X. Sonstiges

Bitte geben Sie weitere bedeutende Themen an.

Verfahren einer Kündigungsanfechtung dauert in erster Instanz ungefähr zwölf Monate und in zweiter Instanz ungefähr acht Monate.

Die erstinstanzliche Entscheidung ist gegen den Arbeitgeber sofort vollstreckbar, wodurch der Arbeitgeber uU gezwungen ist, dem Arbeitnehmer zwölf Monatsgehälter nachzuzahlen, un zwar unabhängig vom Ersatz etwaiger Anwaltskosten oder immaterieller Schäden.

Wird die erstinstanzliche Entscheidung im Rechtsweg aufgehoben, so kann der Arbeitnehmer die Gehälter freiwillig zurückzahlen und andernfalls der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf Rückzahlung klagen kann.

Russland

I. Beendigungsarten

Welche Beendigungsarten sind in Ihrer Jurisdiktion gültig?

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen kann erfolgen durch:

- einvernehmliche Lösung;
- Zeitablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses;
- Kündigung auf Initiative des Arbeitnehmers;
- Kündigung auf Initiative des Arbeitgebers;
- Versetzung eines Arbeitnehmers auf sein Verlangen oder mit seiner Zustimmung zur Verrichtung der Arbeit für einen anderen Arbeitgeber;
- Weigerung des Arbeitnehmers seine Arbeit weiterhin zu verrichten, aufgrund einer Änderung in der Eigentümerstruktur oder der Subordination des Unternehmens bzw einer Reorganisation des Unternehmens;
- Weigerung des Arbeitnehmers seine Arbeit weiterhin zu verrichten, aufgrund einer Änderung seines Arbeitsvertrages;
- Weigerung des Arbeitnehmers andere Arbeitsaufgaben wahrzunehmen, wenn dies aufgrund des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers notwendig ist und dieser Gesundheitszustand in Übereinstimmung mit dem Prozedere, welches durch Bundesgesetze oder vergleichbare normative Regelungen der Russischen Föderation vorgegeben ist, festgestellt wurde oder bei Fehlen solcher anderer Arbeitsaufgaben beim Arbeitgeber;
- Weigerung des Arbeitnehmers bei Betriebsverlegung seine Arbeit an dem neuen Standort auszuüben;
- Umstände, auf welche keine der Vertragsparteien Einfluss hat;
- Verletzung zwingender Normen des Arbeitsrechts der Russischen Föderation oder anderer Bundesgesetze durch den Arbeitnehmer, welche für den Abschluss des Arbeitsverhältnisses zwingend zu beachten waren.

II. Beendigungsgründe

Was können Gründe für jede angegebene Beendigungsart in Frage 1 sein?

Einvernehmliche Lösung

- Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit einvernehmlich aufgelöst werden.

Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses

- Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Zeitablauf. Wenn ein solches Arbeitsverhältnis für einen bestimmten Zweck geschlossen wurde, so soll es mit Erfüllung dieses Zwecks enden. Falls dieses Arbeitsverhältnis geschlossen wurde, um einen vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer zu ersetzen, so endet es, wenn dieser abwesende Arbeitnehmer zurückkehrt (bspw endet das Arbeitsverhältnis in dem Moment, in dem eine Arbeitnehmerin nach Mutterschutz die Arbeit wieder antritt). Ebenso endet ein für eine bestimmte Periode/saisonal geschlossener Arbeitsvertrag mit Ende dieser Periode/der Saison.

Beendigung auf Initiative des Arbeitnehmers

- Der Arbeitnehmer kann jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen. Er muss hiervon den Arbeitgeber verständigen, seine Kündigung allerdings nicht rechtfertigen.

Beendigung auf Initiative des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann in folgenden Fällen ein Arbeitsverhältnis beenden:

- Liquidation des Unternehmens oder Einstellung der Tätigkeit eines Einzelunternehmers
- Reduzierung der Arbeitnehmer (Personalabbau);
- Nicht befriedigende Arbeitsleistung in der Probezeit;
- Nicht-Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung aufgrund mangelnder Qualifikation des Arbeitnehmers, wenn diese mangelhafte Arbeitsleistung dokumentiert wurden;
- Wechsel des Mehrheitseigentümers des Unternehmens (hinsichtlich des Vorstandes, der Stellvertreter und dem Chief Accountant);
- Wiederholtes Versäumnis die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, ohne Vorliegen rechtfertigender Gründe;
- Einmaliger, krasser Verstoß gegen Pflichten des Arbeitnehmers:
 - Abwesenheit, wenn diese während eines ganzen Arbeitstages/einer ganzen Arbeitsschicht (unabhängig von der Länge des Arbeitstages/der Arbeitsschicht) ohne rechtfertigende Gründe besteht oder wenn Abwesenheit ohne rechtfertigende Gründe für (durchgehend) länger als vier Stunden während eines Arbeitstages/einer Arbeitsschicht besteht;
 - Erscheinen des Arbeitnehmers in einem durch Alkohol, narkotische Mittel oder andere Intoxikation beeinträchtigten Zustand;
 - Veröffentlichung von Daten, welche durch Gesetz verpflichtender Maßen geheim zu halten sind und die der Arbeitnehmer aufgrund seiner Beschäftigung in Erfahrung gebracht hat (umfasst hiervon auch persönliche Daten anderer Arbeitnehmer);
 - Begehung eines Diebstahls in der Arbeitsstätte, einer Veruntreuung, einer Unterschlagung, vorsätzliche Beschädigung von Eigentum anderer, sofern diese Tat durch Entscheidung eines Gerichts, eines Richters, oder durch andere ermächtigte (verwaltungsbehördliche) Stelle festgestellt wurde;
 - Verletzung von Normen betreffend Arbeitsschutzes durch den Arbeitnehmer, welche durch eine Kommission für Arbeitsschutz eingeführt wurden und falls diese Verletzung gravierende Folgen nach sich zieht (bspw Unfall, Unglück in der Produktion) oder dadurch eine tatsächliche Gefahrenquelle entstanden ist/hätte entstehen können;
- Begehung schuldhafter Taten durch den Arbeitnehmer die monetäre oder sachliche Güter nachteilig tangieren und der Arbeitgeber deshalb Grund hat, sein Vertrauen in den Arbeitnehmer zu verlieren;
- Verfehlung des Arbeitnehmers Interessenkonflikte zu vermeiden oder diese aufzudecken; Nicht-Offenlegung oder falsche Offenlegung der Vermögensverhältnisse, Einnahmen und Ausgaben des Arbeitnehmers oder von dessen nahen Angehörigen; Nicht-Offenlegung von Bankkonten außerhalb der Russischen Föderation; Nicht-Offenlegung von Information bezüglich des Besitzes von ausländischen Finanzinstrumenten durch den Arbeitnehmer oder dessen nahen Angehörigen – falls einer dieser Umstände zu berechtigten Vertrauensverlust des Arbeitgebers in den Arbeitnehmer führt. Dieser Beendigungsgrund ist ausschließlich anwendbar bei öffentlich Bediensteten und Arbeitnehmer von Unternehmen der öffentlichen Hand;
- Begehung amoralischer Straftaten durch den Arbeitnehmer, der Erziehungsfunktionen erfüllt, und die Begehung dieser Straftat mit der Fortführung einer bestimmten Tätigkeit unvereinbar wird;

- Durchführung einer unvertretbaren Entscheidung des Vorstandes, der Vertreter des Vorstandes oder des Chief Accountant, welche zu Unternehmensverlusten oder Beschädigung von Unternehmenseigentum führt;
- Ein einziger, schwerwiegender Pflichtenverstoß durch den Vorstand oder dessen Stellvertreter;
- Verwendung gefälschter Dokumente im Rahmen des Abschlusses des Arbeitsvertrages;
- in anderen Fällen, welche durch das Arbeitsrecht der Russischen Föderation oder andere Bundesgesetze vorgesehen sind

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Umstände außerhalb des Einflussbereiches der Vertragsparteien

Ein Arbeitsvertrag ist unter folgenden Umständen zu beenden:

- Einberufung des Arbeitnehmers zum Militärdienst;
- Wiedereinsetzung eines Arbeitnehmers auf einem früheren Arbeitsplatz, aufgrund einer Entscheidung der Bundesarbeitsbehörde oder eines Gerichts;
- Bei Verurteilung des Arbeitnehmers aufgrund einer rechtskräftigen, gerichtlichen Entscheidung, welche den Arbeitnehmer an der Erbringung der Arbeitsleistung hindert;
- Arbeitnehmer, der gemäß einem ordnungsgemäß ausgestellten ärztlichen Zeugnis als arbeitsunfähig gilt;
- Tod des Arbeitnehmers;
- Auftreten von außerordentlichen Umständen, welche die Aufrechterhaltung der Arbeitsbeziehung verhindert (militärische Zwischenfälle, Katastrophen, Epidemien, etc), falls dieser außerordentliche Umstand von der Regierung der Russischen Föderation oder einer staatlichen Behörde als solcher anerkannt wurde;
- Verwaltungsbehördliche Strafen, welche die Ausübung der Arbeitspflicht durch den Arbeitnehmer verhindern;
- Ablauf der Arbeitsperiode für ein bestimmtes Projekt, Stilllegung eines Projekts für mehr als zwei Monate oder Aberkennung eines speziellen Rechts eines Arbeitnehmers (Lizenz, Führerschein, Recht Waffen zu tragen, vergleichbare spezielle Rechte) in Übereinstimmung mit Bundesgesetzen und vergleichbaren normativen Regelungen der russischen Föderation, falls der Arbeitnehmer dadurch seiner Arbeitsleistung nicht mehr nachkommen kann;
- Entzug des Zugangs zu einem Staatsgeheimnis, falls die Erfüllung der Arbeitspflichten einen solchen Zugang erfordert;
- Aufhebung einer Gerichtsentscheidung oder einer Entscheidung der Arbeitsaufsichtsbehörde bezüglich der Wiedereinstellung eines Arbeitnehmers;
- In-Kraft-Treten neuer arbeitsrechtlicher Gesetze oder anderer Bundesgesetze, welche es dem Arbeitnehmer nicht mehr ermöglichen seinen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nachzukommen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Verletzung von zwingenden Bestimmungen des Arbeitsrechts der Russischen Föderation oder anderer Bundesgesetze iZm mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages

Ein Arbeitsvertrag endet aufgrund folgender Umstände:

- Bei Verletzung einer gerichtlichen Entscheidung, welche es einer bestimmten Person verbietet eine bestimmte Position auszuüben oder bestimmte Tätigkeiten auszuüben;
- Wenn die Tätigkeit kontraindiziert für die Gesundheit des Arbeitnehmers ist, aufgrund einer ärztlichen Bescheinigung in Übereinstimmung mit Bundesgesetzen oder anderen verbindlichen Regelungen der Russischen Föderation;

- Nicht-Vorhandensein relevanter Dokumente bezüglich Ausbildung oder Qualifikation, falls die Tätigkeit aufgrund eines Bundesgesetzes oder anderer normativer Regelungen spezielle Fähigkeiten voraussetzt;
- Abschluss eines Arbeitsvertrages unter Verletzung einer Entscheidung eines Gerichts, eines offiziellen Gremiums, welches berechtigt ist, Fälle von Verwaltungsstraftaten oder anderer verwaltungsbehördlicher Strafe einzusehen und der Arbeitnehmer durch diese Verletzung seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen kann. Ebenso der Abschluss eines Arbeitsvertrages unter Verletzung von Restriktionen und Anforderungen, welche durch Bundesgesetz vorgesehen sind und die Beschäftigung von Bürgern betreffen, die aus dem staatlichen zivilen oder kommunalen Dienst entlassen wurden;
- Verletzung von Vorschriften des Arbeitsrechts der Russischen Föderation oder anderer Bundesgesetze bezüglich des Verbotes Arbeitsverträge für bestimmte Arten von Arbeit abzuschließen.
- In anderen Fällen, welche durch Bundesgesetze verboten sind.

III. Kündigungsfristen

Sind Kündigungsfristen in den von Ihnen angegebenen Beendigungen in Frage 1 anwendbar?

Die gesetzliche Mindestfrist variiert von drei Tagen bis zu zwei Monaten, abhängig vom Grund der Beendigung.

Die Kündigungsfrist beträgt bspw bei:

- Arbeitsplatzreduzierung zwei Monate;
- unzureichender Arbeitsleistung während der Probezeit drei Tage;
- disziplinen Gründen – keine Fristen
- Arbeitnehmerkündigung zwei Monate
- Kündigung des CEO einen Monat
- bei Beendigung durch den Arbeitnehmer während der Probezeit drei Tage.

IV. Formerfordernisse

Welche Formerfordernisse gibt es für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses?

Am letzten Arbeitstag:

- muss ein Auftrag zur Kündigung ausgegeben werden (schriftlich, Papierform), welches von einem befugten Vertreter des Arbeitgebers und dem Arbeitnehmer unterzeichnet werden muss;
- Das „labour book“ muss mit einem Nachweis über die Kündigung des Arbeitnehmers mit dem dazugehörigen Paragraphen des Arbeitsrechts der Russischen Föderation versehen werden; es muss dem Arbeitnehmer nach Anbringung dieses Nachweises unter Gegenzeichnung des Erhalts durch den Arbeitnehmer, diesem zurückgegeben werden;
- Alle steuerrechtlichen und sonstigen Dokumente mit Bezug auf die Aktivität des Arbeitnehmers müssen diesem übergeben werden;
- Die Abschlusszahlungen sollten dem Arbeitnehmer gezahlt werden.

V. Fällige Rechte und Beträge bei ordentlicher Kündigung

Welche Rechte werden bei ordentlicher Kündigung gewährt und welche Beträge sind an die Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung zu zahlen?

Erfolgt die Beendigung aufgrund von Personalabbau, erhält der Arbeitnehmer während der zweimonatigen Kündigungsfrist sein übliches, monatliches Gehalt. Die Kündigungsfrist kann unter Zustimmung des Arbeitnehmers außer Acht gelassen werden, wenn der Arbeitnehmer für die eigentliche Kündigungsfrist ein Gehalt bekommt, welches sich aus dem Durchschnitt der letzten zwölf Monate ergibt.

Am letzten Arbeitstag erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung iHv einem monatlichen Durchschnittsgehalt. Am Ende des zweiten Monats, welches seinem letzten Arbeitstag folgt, steht dem Arbeitnehmer eine weitere Abfindung iHv einem durchschnittlichen Monatsgehalt zu. Wenn der Arbeitnehmer sich innerhalb von zwei Wochen nach der Kündigung beim Arbeitsmarktservice gemeldet hat und innerhalb von drei Monaten keine neue Beschäftigung erlangen konnte, so steht ihm ein drittes durchschnittliches Monatsgehalt zu.

Einen längeren Abfindungszeitraum findet man bei Arbeitnehmern im hohen Norden oder ähnlichen Regionen.

Erfolgt die Beendigung aufgrund der Weigerung des Arbeitnehmers, seine Arbeit unter geänderten Bedingungen im Vergleich zum ursprünglichen Arbeitsvertrag zu verrichten, hat der Arbeitnehmer nach Ablauf der zweimonatigen Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung iHv zwei Wochen des durchschnittlichen Gehalts.

Im Falle der einvernehmlichen Beendigung unterliegt eine etwaige Abfindung und deren Höhe der Vertragsfreiheit der Parteien.

VI. Folgen einer außerordentlichen Kündigung

Was sind die Folgen?

Wiedereinstellung und Zahlung der monatlichen Bezüge für Zeiten gezwungener Abwesenheiten inklusive Zinsen darauf, sowie Ersatz immaterielle Schäden, falls festgestellt durch ein Gericht. Möglicherweise zivil-, verwaltungs- und/oder strafrechtliche Folgen unter russischen Gesetz für den Arbeitgeber.

VII. Beteiligung öffentlicher/privater Behörden an der Beendigung

Gibt es private/öffentliche Institutionen oder Behörden (Betriebsrat, Gewerkschaften etc.), deren Einverständnis für die Beendigung eingeholt werden muss?

Der Betriebsrat (oder andere Arbeitnehmervertretungen, ausgenommen Gewerkschaften) sind in den Beendigungsprozess nicht involviert, als nicht durch Kollektivvereinbarung gegenteiliges bestimmt.

In Übereinstimmung mit russischen Recht, müssen Arbeitnehmer entweder durch Gewerkschaften repräsentiert werden oder wenn es keine Gewerkschaft gibt bzw weniger als die Hälfte der Arbeitnehmer in einem Unternehmen Mitglieder einer Gewerkschaft sind, durch von den Arbeitnehmern gewählte Repräsentative vertreten werden. Andere Arbeitnehmervertreter können nicht dem Arbeitnehmer individuell zustehende Rechte schützen, sind aber in die kollektive Beziehung zum Arbeitgeber miteinbezogen (bspw Kollektivvereinbarungen).

Nach russischen Recht sind Gewerkschaften primär als freiwillige Vereinigung von Gewerkschaftsmitgliedern, welche üblicherweise im selben Unternehmen arbeiten, ausgestaltet. Diese Vereinigung arbeitet auf der Basis von Beiträgen eingehoben laut ihren Statuten oder auf der Basis von generellen Beiträgen der dieser Vereinigung überstehenden Gewerkschaft. Das gewählte Gremium der Gewerkschaft, sprich der freiwilligen Vereinigung, muss mindestens zwei Monate vor einer geplanten Beendigung unterrichtet werden, falls diese aus dem Grund des Personalabbaus erfolgt. Falls der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet wird Gewerkschaftsmitglied oder Mitglied der Kommission für Arbeitsstreitigkeiten ist, muss die Gewerkschaft begründet darlegen, ob die Beendigung aufgrund von Personalabbau, der Nichterbringung der Arbeitsleistung aufgrund nicht ausreichender Qualifikation des Arbeitnehmers (auf Grundlage einer Bewertung) oder die wiederholte Verfehlung der Arbeitsleistung aus nicht gerechtfertigten Gründen nach Rüge durch den Arbeitsgeber erfolgt.

In dem Falle, dass das Arbeitsverhältnis des Leiters der Gewerkschaft oder eines seiner Stellvertreter aufgrund von Personalabbau oder wiederholter Verfehlung der Arbeitsleistung aus nicht gerechtfertigten Gründen nach Rüge durch den Arbeitsgeber erfolgt, ist die Zustimmung der überstehenden Gewerkschaft notwendig. Ebendies gilt, wenn das Arbeitsverhältnis eines ehemaligen Leiters der Gewerkschaft innerhalb von zwei Jahren nach Ausscheiden aus dieser Position beendet werden soll. Falls keine übergeordnete Gewerkschaft besteht, so ist die Zustimmung der Gewerkschaft (=der freiwilligen Vereinigung) einzuholen.

Die Beendigung eines Arbeitsvertrages mit einem Arbeitnehmer, welcher unter 18 Jahre ist, ist nur rechtmäßig mit der Zustimmung des Bundesarbeitsinspektorats und der Kommission für Kinder und den Schutz deren Rechte (ausgenommen im Falle der Liquidation des Unternehmens).

Im Falle von Personalabbau oder Liquidierung des Unternehmens muss mind zwei Monate vor diesen Ereignissen das Arbeitsministerium unterrichtet werden (drei Monate im Falle von Massenentlassungen).

In bestimmten Industriesektoren bedarf die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers in einer Managementposition die Benachrichtigung von Bundes- oder Aufsichtsbehörden (bspw die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Chief Accountant eines Kreditinstitutes, bedarf der Benachrichtigung der russischen Nationalbank).

VIII. Wettbewerbsklausel

Sind Wettbewerbsklauseln in Ihrer Jurisdiktion erlaubt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?

Es gibt keine Wettbewerbsklauseln in Russland.

IX. Gerichtspraxis

Was ist die allgemeine Vorgehensweise der Gerichte bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Ihrer Jurisdiktion?

Bei Arbeitsrechtsstreitigkeiten gehen Gerichte in Russland mit einer arbeitnehmerfreundlichen Einstellung in das Verfahren.

Über die vergangenen Jahre hat sich dieser Zugang allerdings etwas gewandelt. Beispielsweise wurden zahlreiche arbeitnehmerähnliche Verhältnisse nicht als solche anerkannt, wohingegen aktuell solche Anliegen wieder arbeitnehmerfreundlich erledigt wurden.

Die Gerichte nehmen in jüngster Zeit immer mehr Rücksicht auf Unternehmensinteressen. Alles in allem, ist allerdings noch von einer arbeitnehmerfreundlicheren Einstellung auszugehen.

X. Sonstiges

Bitte geben Sie weitere bedeutende Themen an.

Ein Arbeitsverhältnis kann nur dann beendet werden, wenn ein Beendigungsgrund des russischen Arbeitsrechts erfüllt ist. Eine Beendigung ohne Vorliegen eines solchen Grundes auf Initiative des Arbeitgebers ist nur zulässig, soweit ein Geschäftsführer oder Vorstandsmitglied betroffen sein soll.

Der Arbeitgeber kann Arbeitsverhältnisse zu schwangeren Arbeitnehmerinnen, außer im Falle der Liquidation, nicht beenden. Außerdem gibt es Einschränkungen auch bezüglich anderer Kategorien von Arbeitnehmern, bspw Frauen mit Kindern die max drei Jahre alt sind; alleinerziehende Mütter mit einem Kind, welches max 14 Jahre alt ist (im Falle eines behinderten Kindes erhöht sich diese Grenze auf 18 Jahre), sowie andere Personen, welche alleinerziehend sind.

Schweiz

I. Beendigungsarten

Welche Beendigungsarten sind in Ihrer Jurisdiktion gültig?

Ordentliche Kündigung

- Befristete Arbeitsverhältnisse
Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich nicht kündbar und endet nach Ablauf der vereinbarten Laufzeit ohne Kündigung. Die Parteien können jedoch auch bei einem befristeten Arbeitsverhältnis eine Kündigungsmöglichkeit vereinbaren.
- Unbefristete Arbeitsverhältnisse
Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Partei (unter Einhaltung der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist; vgl. Ziff. III unten) gekündigt werden.

Ausserordentliche (fristlose) Kündigung

Sowohl bei befristeten als auch bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen ist eine ausserordentliche, d.h. fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen möglich (vgl. Ziff. II unten).

Aufhebungsvereinbarung

Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit im gegenseitigen Einverständnis aufgelöst werden. Der Inhalt der Aufhebungsvereinbarung darf jedoch nicht gegen zwingendes Recht, insbesondere nicht gegen zwingende Arbeitnehmerschutzbestimmungen verstossen.

II. Beendigungsgründe

Was können Gründe für jede angegebene Beendigungsart in Frage 1 sein?

Ordentliche Kündigung

Es gilt das Prinzip der Kündigungsfreiheit, d.h. eine Kündigung ist grundsätzlich ohne Angabe von Kündigungsgründen zulässig. Die kündigende Partei hat aber eine schriftliche Begründung zu liefern, sofern die andere Partei dies verlangt. Dabei ist zu beachten, dass die Wirksamkeit der Kündigung nicht von der Begründung abhängt. Allenfalls stellt sich aber durch die Begründung im Nachhinein heraus, dass die Kündigung aus missbräuchlichen Motiven erfolgt ist. Vorbehältlich bestimmter Ausnahmen ist eine Kündigung u.a. missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

- wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht (z.B. Nationalität oder Hautfarbe); oder
- weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt; oder
- ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln; oder
- weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht; oder
- weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt; oder
- während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte; oder
- im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass das Konsultationsverfahren eingehalten wurde (vgl. dazu Ziff. VII unten).

Neben diesen im Gesetz explizit erwähnten Missbrauchstatbeständen hat die Rechtsprechung weitere Fallgruppen anerkannter Missbrauchsfälle entwickelt.

Eine missbräuchliche Kündigung bleibt in jedem Fall gültig. Das Gericht kann die missbräuchlich kündigende Partei jedoch verpflichten, der anderen Partei eine Entschädigung in der Höhe von bis zu sechs Monatsgehältern zu bezahlen.

Ausserordentliche (fristlose) Kündigung

Eine ausserordentliche, d.h. fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer jederzeit möglich, sofern ein wichtiger Grund vorliegt. In diesem Fall ist die ausserordentliche Kündigung als gerechtfertigt anzusehen; erfolgt sie jedoch nicht aus einem wichtigen Grund, so ist sie ungerechtfertigt.

Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Eine fristlose Entlassung ohne Verwarnung ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Sofern ein wichtiger Grund gegeben ist, ist die fristlose Kündigung sofort auszusprechen. Andernfalls ist anzunehmen, das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist sei subjektiv zumutbar, womit das Recht auf eine sofortige Vertragsauflösung verwirkt.

Die Anforderungen an eine zulässige fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind hoch und den Gerichten steht bei der Beurteilung ein relativ grosses Ermessen zu.

III. Kündigungsfristen

Sind Kündigungsfristen in den von Ihnen angegebenen Beendigungen in Frage 1 anwendbar?

Während der Probezeit

Als Probezeit gilt – sofern vertraglich nicht etwas anderes vereinbart wurde – der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses. Das Gesetz sieht während der Probezeit eine Kündigungsfrist von sieben Tagen vor.

Nach Ablauf der Probezeit

Das Gesetz sieht folgende Kündigungsfristen vor (jeweils für das Ende des Monats):

- nach Ablauf der Probezeit im 1. Dienstjahr: ein Monat;
- im 2. bis und mit dem 9. Dienstjahr: zwei Monate;
- ab dem 10. Dienstjahr: drei Monate.

Diese Kündigungsfristen dürfen durch die Parteien abgeändert werden. Eine Herabsetzung der Kündigungsfrist unter einen Monat ist jedoch nur mittels Gesamtarbeitsvertrag möglich, und auch nur im ersten Dienstjahr.

Es dürfen keine unterschiedlichen Kündigungsfristen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt werden. Widersprechen sich die Kündigungsfristen, so gilt für beide Parteien die längere.

Sperrfristen

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis während der folgenden Sperrfristen nicht kündigen:

- während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher; oder
- während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen; oder
- während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

Eine während einer solchen Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig und entfaltet keinerlei Wirkung. Ist die Kündigung jedoch vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, bleibt sie gültig und die Kündigungsfrist verlängert sich entsprechend.

IV. Formerfordernisse

Welche Formerfordernisse gibt es für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses?

Sofern es nicht anders vereinbart wurde, ist eine Kündigung formlos gültig. Aus Beweisgründen ist jedoch Schriftlichkeit zu empfehlen.

V. Fällige Rechte und Beträge bei ordentlicher Kündigung

Welche Rechte werden bei ordentlicher Kündigung gewährt und welche Beträge sind an die Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung zu zahlen?

Folgen einer rechtmässigen ordentlichen Kündigung

Durch die ordentliche Kündigung wird das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist beendet. Dem Arbeitnehmer ist während der Kündigungsfrist der normale Lohn zu bezahlen. Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer die für das Suchen einer neuen Arbeitsstelle erforderliche Freizeit zu gewähren.

Folgen einer nicht rechtmässigen ordentlichen Kündigung

Erfolgt die ordentliche Kündigung missbräuchlich (vgl. Ziff. II oben), bleibt die Kündigung gültig, die missbräuchlich kündigende Partei kann jedoch gerichtlich verpflichtet werden, der anderen Partei eine Entschädigung in der Höhe von bis zu sechs Monatsgehältern zu bezahlen.

Eine Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung, welche erfolgt, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer konsultiert worden sind, ist missbräuchlich. Die Kündigung bleibt gültig, die betroffenen Arbeitnehmer haben jedoch Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe von maximal zwei Monatslöhnen (vgl. Ziff. VII unten).

Erfolgt die Kündigung während einer Sperrfrist (vgl. Ziff. III oben), ist sie nichtig und entfaltet keinerlei Wirkung. Ist die Kündigung jedoch vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, bleibt sie gültig und die Kündigungsfrist verlängert entsprechend.

VI. Folgen einer außerordentlichen Kündigung

Was sind die Folgen?

Folgen einer gerechtfertigten ausserordentlichen (fristlosen) Kündigung

Ist die fristlose Kündigung gerechtfertigt, endet das Arbeitsverhältnis per sofort und es sind grundsätzlich keine weiteren Lohnzahlungen geschuldet. Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten. In den andern Fällen bestimmt der Richter die vermögensrechtlichen Folgen der fristlosen Auflösung unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen.

Folgen einer ungerechtfertigten ausserordentlichen (fristlosen) Kündigung

Sind die Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung nicht erfüllt (z.B. weil kein wichtiger Grund vorliegt, weil keine Vorwarnung erfolgte oder weil die Kündigung zu spät ausgesprochen wurde), wird das Arbeitsverhältnis dennoch beendet. Der ungerechtfertigt fristlos gekündigte Arbeitnehmer hat jedoch Anspruch auf Ersatz dessen, was er bis zum Ablauf des Arbeitsvertrags oder bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin verdient hätte. Zusätzlich hat er Anspruch auf eine durch den Richter festgelegte Entschädigung in der Höhe von maximal sechs Monatslöhnen.

VII. Beteiligung öffentlicher/privater Behörden an der Beendigung

Gibt es private/öffentliche Institutionen oder Behörden (Betriebsrat, Gewerkschaften etc.), deren Einverständnis für die Beendigung eingeholt werden muss?

Grundsätzlich ist kein entsprechendes Einverständnis erforderlich, solange die Voraussetzungen einer Massentlassung nicht erfüllt sind.

Kündigungen gelten als Massenentlassung, wenn der Arbeitgeber sie innerhalb von 30 Tagen ausspricht, und zwar aus Gründen, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen. Von der Entlassung betroffen sein müssen:

- (i) zehn oder mehr Personen in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
- (ii) mindestens 10% der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
- (iii) mindestens 30% oder mehr Kündigungen in Betrieben, die mehr als 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

Bei einer Massentlassung hat der Arbeitgeber vor Aussprache der Kündigung die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren und diesen die Möglichkeit einzuräumen, Vorschläge zu unterbreiten, wie die beabsichtigten Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können. Gleichzeitig hat der Arbeitgeber dem kantonalen Arbeitsamt die geplante Massenentlassung schriftlich mitzuteilen. Es bestehen jedoch nur Konsultationsrechte. Weder die Arbeitnehmer noch die kantonalen Arbeitskräfte können eine Massenentlassung verhindern.

Der Arbeitgeber ist zu Sozialplanverhandlungen verpflichtet, wenn er (i) in der Regel mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigt und (ii) beabsichtigt, innerhalb von 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmer aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen. Zeitlich verteilte Kündigungen, die auf dem gleichen betrieblichen Entscheid beruhen, werden zusammengezählt.

Der Arbeitgeber verhandelt:

- mit den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden, wenn er Partei dieses Gesamtarbeitsvertrags ist;
- mit der Arbeitnehmervertretung; oder
- direkt mit den Arbeitnehmern, wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt.

Können sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen, muss ein Schiedsgericht bestellt werden, welches durch einen verbindlichen Schiedsspruch einen Sozialplan erstellt.

VIII. Wettbewerbsklausel

Sind Wettbewerbsklauseln in Ihrer Jurisdiktion erlaubt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?

Ja, die Parteien eines Arbeitsvertrages können ein nachvertragliches Konkurrenzverbot vereinbaren. Die Gültigkeit und Durchsetzbarkeit eines solchen Konkurrenzverbots unterliegen bestimmten Voraussetzungen und Beschränkungen, die wie folgt zusammengefasst werden können:

- (i) Ein Konkurrenzverbot ist nur gültig, wenn es das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unbillig erschwert. Das Verbot ist namentlich auf eine bestimmte Tätigkeit, auf ein bestimmtes geographisches Gebiet und auf eine bestimmte Zeitperiode (maximal drei Jahre, ausser es liegen besondere Umstände für eine längere Dauer vor) zu beschränken;
- (ii) Das Konkurrenzverbot ist nur verbindlich, wenn das Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in die Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse gewährt hat;
- (iii) Ein Konkurrenzverbot muss zudem schriftlich vereinbart werden;
- (iv) Das Konkurrenzverbot fällt dahin, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass ihm der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn es der Arbeitnehmer aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass auflöst.

Ein übermässiges Konkurrenzverbot kann vom Richter auf ein zulässiges Maß herabgesetzt werden. Er berücksichtigt bei der Beurteilung der Angemessenheit eine allfällige Gegenleistung (z.B. Karenzentschädigung). Eine Gegenleistung ist jedoch keine Voraussetzung für die Gültigkeit des nachvertraglichen Konkurrenzverbots.

Wurde für den Fall der Übertretung des Verbots eine Konventionalstrafe vereinbart, so kann sich der Arbeitnehmer durch deren Leistung vom Verbot befreien. Er bleibt jedoch für den Ersatz des weiteren Schadens ersatzpflichtig. Nur sofern es besonders schriftlich vereinbart ist, kann der Arbeitgeber neben der Konventionalstrafe und dem Ersatz weiteren Schadens die Einhaltung des Konkurrenzverbots verlangen.

IX. Gerichtspraxis

Was ist die allgemeine Vorgehensweise der Gerichte bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Ihrer Jurisdiktion?

Vor der gerichtlichen Durchsetzung einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit ist eine Schlichtungsbehörde aufzusuchen.

Für ein allfälliges darauffolgendes Verfahren ist je nach Kanton ein spezielles Arbeitsgericht oder das ordentliche Zivilgericht zuständig. Bis zu einem Streitwert von CHF 30'000 ist ein vereinfachtes Verfahren vorgesehen, in welchem das Gericht den Sachverhalt von Amtes feststellt und den Parteien keine Gerichtskosten auferlegt werden.

X. Sonstiges

Bitte geben Sie weitere bedeutende Themen an.

n/a

Serbien

I. Beendigungsarten

Welche Beendigungsarten sind in Ihrer Jurisdiktion gültig?

- Der Arbeitgeber kann ein Arbeitsverhältnis beenden,
- aus Gründen des Arbeitnehmers iZm dessen Arbeitsfähigkeit oder Arbeitsdurchführung;
 - wenn der Arbeitnehmer schuldhaft seine Arbeitspflichten verletzt;
- wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsdisziplin nicht einhält oder
- wenn ein valider Grund in den Bedürfnissen des Arbeitgebers vorliegt.

II. Beendigungsgründe

Was können Gründe für jede angegebene Beendigungsart in Frage 1 sein?

- Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer aus folgenden Gründen betreffend die Arbeitsfähigkeit bzw -durchführung kündigen:
- Der Arbeitnehmer
1. erreicht die vorgegebenen Arbeitszeile nicht oder hat nicht die nötigen Fähigkeiten seinen Arbeitspflichten nachzukommen;
 2. wurde einer Straftat iZm dem Arbeitsverhältnis für schuldig befunden (endgültiges und rechtskräftiges Urteil);
 3. kehrt innerhalb von 15 tagen nach Ende einer unbezahlten Abwesenheit nicht an seinen Arbeitsplatz zurück.

- Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer aus folgenden Gründen betreffend der schuldhaften Verletzung seiner Arbeitspflichten kündigen:
- Der Arbeitnehmer
1. ist nachlässig oder rücksichtslos in Ausführung seiner Arbeitspflichten;
 2. missbraucht seine Position oder überschreitet seine Autorität;
 3. benutzt ungebührlich und unverantwortlich Arbeitsmittel;
 4. benutzt nicht oder benutzt unangemessen zugewiesene Ressourcen und persönliche Arbeitsschutzequipment;
 5. verletzt andere Arbeitspflichten, welche durch Kollektivvertrag, das Arbeitsregelwerk oder Arbeitsvertrag vorgesehen sind.

- Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer aus folgenden Gründen betreffend der Verletzung von Disziplinarvorschriften kündigen:
- Der Arbeitnehmer
1. Weigert sich grundlos seiner Arbeit und Weisungen des Arbeitgebers, in Einklang mit dem Gesetz, nachzukommen;
 2. Erbringt kein Zertifikat über die vorübergehende Unfähigkeit zur Leistungserbringung in Einklang mit dem Arbeitsrecht;
 3. Missbraucht sein Recht auf Abwesenheit bei vorübergehender Unfähigkeit zur Leistungserbringung;
 4. Tritt seinen Dienst an, unter Einfluss von Alkohol oder vergleichbaren Substanzen oder nimmt Alkohol oder vergleichbare Substanzen während der Arbeitszeit zu sich, welche möglicherweise seine Arbeitsleistung beeinflussen könnten.

5. Setzt ein Verhalten, welches gegen das Strafrecht verstößt in der Arbeit oder im Zusammenhang mit der Arbeit, unabhängig davon, ob der Staatsanwalt ein Strafverfahren einleitet oder nicht;
6. hat falsche Informationen, welche wichtig für den Abschluss des Arbeitsvertrages waren, erteilt;
7. ist einer erhöhten Gefahr während der Arbeit ausgesetzt und verweigert eine Gesundheitsuntersuchung durchzuführen, obwohl spezielle Gesundheitsanforderungen für die Ausübung seines Berufes essentiell sind;
8. hält die vom Arbeitgeber statuierte Arbeitsdisziplin nicht ein oder die Durchführung geschieht in einer Art und Weise, durch welche die Arbeit nicht weiterhin durchgeführt werden kann.

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer aus folgenden validen Gründen in der Sphäre des Arbeitgebers kündigen:

1. durch technologische, wirtschaftliche oder organisatorische Veränderungen eine Position nicht mehr gebraucht oder die Arbeitsauslastung nimmt ab;
2. der Arbeitnehmer weigert sich einen Anhang zum Arbeitsvertrag im Einklang mit dem Arbeitsrecht zu akzeptieren in folgenden Fällen:
 - der Einsatz in einer anderen angemessenen Position, bedingt durch den Arbeitsprozess oder die Organisation, wobei angemessene Position bedeutet, dass hierfür die gleichen Qualifikationen notwendig sind, welche im Arbeitsvertrag festgehalten sind;
 - der Einsatz an einem anderen Arbeitsort beim selben Arbeitgeber (im Einklang mit dem Arbeitsrecht)
 - der Einsatz eines Arbeitnehmers in angemessener Position bei einem anderen Arbeitgeber (im Einklang mit dem Arbeitsrecht);
 - Im Falle der Einführung eines Arbeitsbeurteilungssystems, welches das Arbeitsrecht vorsieht, bei redundanten Arbeitskräften;
 - bei Anpassung der Grundlagen für Gehalt, Arbeitseffizienz, Zulagen oder anderer Zuwendungen im Arbeitsvertrag.

III. Kündigungsfristen

Sind Kündigungsfristen in den von Ihnen angegebenen Beendigungen in Frage 1 anwendbar?

Wird aufgrund der Nicht-Erreichung von Arbeitszielen oder unzureichender Qualifikation durch den Arbeitgeber gekündigt, muss der Arbeitgeber die Kündigungsfrist einhalten, welche durch Kollektivvertrag, Arbeitsregelwerk oder Arbeitsvertrag determiniert ist. Diese muss mindestens acht und darf maximal 30 Tage betragen.

Erfolgt die Kündigung aufgrund einer Arbeitsplatzreduzierung und muss der Arbeitgeber einen Sozialplan implementieren, so muss dieses Programm die Kündigungsfrist bestimmen.

IV. Formerfordernisse

Welche Formerfordernisse gibt es für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses?

Allgemein

Das Arbeitsverhältnis wird beendet durch einen Beschluss. Dieser muss schriftlich erfolgen, die Gründe enthalten und rechtliche Möglichkeiten gegen diese Kündigung aufzeigen.

Der Beschluss muss an den Arbeitnehmer persönlich übergeben werden, entweder in der Arbeitsstätte oder an seiner persönlichen Wohnadresse.

Allgemein darf der Arbeitgeber keine Kündigung aussprechen bei Schwangerschaft, Mutterschutz, Erziehungsurlaub und bei besonderem Betreuungsurlaub eines Kindes. Die Anstellung dieser Arbeitnehmer wird, sofern sie befristet beschäftigt sind, bis Ende der Schutzperiode verlängert.

Der Beschluss ist nichtig, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung in Kenntnis einer der oben genannten Schutzgründe war oder der Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen ab Zustellung der Kündigung einen solchen Grund mitteilt und entsprechende Beweise/Zertifikate, ausgestellt durch die zuständige Behörde, vorlegt.

Eine Kündigung darf außerdem nicht deshalb erfolgen, weil der Arbeitnehmer eine die Arbeitnehmer vertretende Position innehat, Gewerkschaftsmitglied ist oder aufgrund seiner Teilnahme an Gewerkschaftsaktivitäten.

Im Besonderen

(i) Wird aufgrund der Nicht-Erreichung von Arbeitszielen oder unzureichender Qualifikation durch den Arbeitgeber gekündigt, so darf diese nur erfolgen, wenn der Arbeitgeber vorher den Arbeitnehmer schriftlich davon in Kenntnis setzt, dass dieser Kündigungsgrund besteht und worin genau dieser gesehen wird. Außerdem muss er dem Arbeitnehmer Unterstützung anbieten und diesem eine Frist setzen, innerhalb derer er seine Verbesserung beweisen kann.

(ii) Erfolgt die Kündigung aufgrund einer Verletzung von Arbeitspflichten oder der Arbeitsdisziplin, muss der Arbeitgeber vor Kündigung den Arbeitnehmer schriftlich von diesen Verletzungen informieren und diesem mindestens acht Tage geben, um darauf zu antworten. Dieses Schriftstück muss die Gründe enthalten, sowie Fakten und Beweise darlegen, welche diese Gründe rechtfertigen. Ist der Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied, so muss der Arbeitgeber die Meinung der Gewerkschaft berücksichtigen. Ablauf der zumindest achttägigen Frist, darf der Arbeitgeber die Kündigung durchführen.

Die absolute Frist eine solche Verfehlung geltend zu machen beträgt ein Jahr ab eintritt dieser Verfehlung und sechs Monate ab Kenntnis des Arbeitgebers von den Fakten, welche die Verfehlung fundieren.

(iii) Erfolgt die Kündigung aufgrund einer Arbeitsplatzreduzierung, muss der Arbeitgeber einen Sozialplan implementieren, wenn:

- Wenn aus technischen, wirtschaftlichen oder organisatorischen Gründen Arbeitsplätze innerhalb von 30 Tagen gekündigt werden im Umfang von:
 - 1) 10 Arbeitnehmern, wenn mindestens 20 Arbeitnehmer und weniger als 100 Arbeitnehmer unbefristet beschäftigt sind;
 - 2) 10 % der Arbeitnehmer, wenn mindestens 100, maximal 300 Arbeitnehmer unbefristet beschäftigt sind;
 - 3) 30 Arbeitnehmern, wenn mehr als 300 Arbeitnehmer unbefristet beschäftigt sind.

- Wenn aus technischen, wirtschaftlichen oder organisatorischen Gründen mindestens 20 Arbeitsplätze innerhalb von 90 Tagen gekündigt werden, unabhängig davon wie viele Arbeitnehmer insgesamt beschäftigt werden.

Im Falle einer Arbeitsplatzreduzierung, dürfen diese reduzierten Arbeitsplätze für drei Monate nicht besetzt werden und müssen zuerst den reduzierten Arbeitskräften angeboten werden.

V. Fällige Rechte und Beträge bei ordentlicher Kündigung

Welche Rechte werden bei ordentlicher Kündigung gewährt und welche Beträge sind an die Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung zu zahlen?

Der Arbeitgeber muss einem redundanten Arbeitnehmer eine Abfertigungszahlung vor Kündigung leisten. Diese darf nicht niedriger sein als 1/3 des durchschnittlichen Bruttomonatsgehalts der vergangenen drei Monate für jedes Jahr, in welchem der Arbeitnehmer Anspruch auf Abfertigung hat.

Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung, müssen die Beschäftigung mit dem Vorgänger des Arbeitgebers im Falle des Wechsels des Arbeitgebers und die Beschäftigung in verbundenen Unternehmen berücksichtigt werden.

Der Arbeitgeber muss innerhalb von 30 Tage ab dem Tag der Kündigung ausstehendes Gehalt und sonstige Leistungen zahlen.

VI. Folgen einer außerordentlichen Kündigung

Was sind die Folgen?

Der Arbeitnehmer kann innerhalb von 60 Tagen ab Erhalt der Kündigung (welche seine Rechte verletzt) oder ab Kenntnis der Verletzung seiner Rechte (falls kein Beschluss ausgegeben wurde) rechtliche Schritte gegen die Kündigung einleiten.

Der Arbeitnehmer kann die Wiedereinsetzung oder aber stattdessen monetären Ersatz iHv maximal 18 Monatsgehältern verlangen.

VII. Beteiligung öffentlicher/privater Behörden an der Beendigung

Gibt es private/öffentliche Institutionen oder Behörden (Betriebsrat, Gewerkschaften etc.), deren Einverständnis für die Beendigung eingeholt werden muss?

Arbeitsplatzreduzierung

Innerhalb von acht Tagen nach Erstellung des Sozialplans, muss dieser der Gewerkschaft und dem Arbeitsministerium übermittelt werden, um die jeweiligen Meinungen einholen zu können.

Die Gewerkschaft muss innerhalb von 15 Tagen ab Erhalt des Sozialplanes darauf antworten.

Das Ministerium für Arbeit muss Ratschläge erteilen, durch die die Reduzierung verhindert oder eingedämmt werden kann, zB Umschulungen, Zusatzausbildung, Selbständigkeit.

Der Arbeitgeber muss die Stellungnahme der Gewerkschaft und die Ratschläge des Ministeriums berücksichtigen und diese innerhalb von acht Tagen informieren.

Verletzung der Arbeitspflichten oder Disziplinvorschriften

Der Arbeitgeber muss die Stellungnahme der Gewerkschaft auf das Warnschreiben des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer berücksichtigen.

VIII. Wettbewerbsklausel

Sind Wettbewerbsklauseln in Ihrer Jurisdiktion erlaubt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?

Eine solche Klausel kann vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer durch seinen Beruf neues, essentielles technologisches Knowhow erwirbt oder ihm signifikante Betriebsinformation oder Betriebsgeheimnisse bekannt werden.

IX. Gerichtspraxis

Was ist die allgemeine Vorgehensweise der Gerichte bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Ihrer Jurisdiktion?

Gerichte sind sehr arbeitnehmerfreundlich eingestellt.

X. Sonstiges

Bitte geben Sie weitere bedeutende Themen an.

Alle monetären Forderungen, welche dem Arbeitsverhältnis entspringen, verjähren innerhalb von drei Jahren, ab dem fristauslösenden Ereignis.

Slowakei

I. Beendigungsarten

Welche Beendigungsarten sind in Ihrer Jurisdiktion gültig?

Die slowakische Rechtsordnung unterscheidet drei Arten von Beendigungen:

- Ordentliche Kündigung
- Außerordentliche Kündigung
- Auflösung während der Probezeit
- Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

II. Beendigungsgründe

Was können Gründe für jede angegebene Beendigungsart in Frage 1 sein?

Gründe für die jeweilige Beendigungsart sind folgende:

Ordentliche Kündigung

Arbeitnehmer können nur aus den gesetzlich vorgeschriebenen Gründen gekündigt werden, diese sind:

- Liquidation oder Verlegung des Standortes des Arbeitgebers oder eines Teiles davon (im zweiten Fall nur, wenn der Arbeitnehmer mit der Verlegung nicht einverstanden ist);
- Redundanz des Arbeitnehmers;
- Gesundheitliche Unfähigkeit des Arbeitnehmers zur Erbringung der Arbeitsleistung;
- Der Arbeitnehmer: (i) erfüllt nicht die rechtlich geforderten Voraussetzungen zur Erfüllung seiner Arbeit, (ii) wird von seiner Position im Top-management abberufen (nur falls interne Regelungen den Arbeitsvertrag an diese Top-Management Position geknüpft ist), (iii) nicht fähig ist die Arbeit den internen Anforderungen entsprechend zu erbringen oder (iv) erbringt seine Leistung nicht zufriedenstellend, falls er diese Unzufriedenheit innerhalb der letzten 6 Monate nicht beheben konnte;
- Disziplinäre Verfehlungen, falls der Arbeitnehmer von diesen innerhalb der letzten 6 Monate verständigt wurde.
- Aus Gründen aus denen der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich kündigen könnte

Der Arbeitnehmer kann ohne Angabe von Gründen kündigen.

Außerordentliche Kündigung

Diese ist nur möglich, falls ein gesetzlich vorgesehener Grund vorliegt:

- Der Arbeitnehmer wurde aufgrund einer vorsätzlichen Straftat verurteilt;
 - Der Arbeitgeber hat schwerwiegende disziplinäre Verstöße begangen.
- Der Arbeitnehmer kann außerordentlich kündigen, falls
- der Arbeitnehmer seiner Arbeit nicht nachgehen kann, ohne seine Gesundheit ernstlich zu gefährden;
 - der Arbeitgeber das Gehalt 15 Tage nach Fälligkeit nicht gezahlt hat;
 - Leben oder Gesundheit des Arbeitnehmers sind unmittelbar gefährdet.

Auflösung während der Probezeit

- Beide Seiten können innerhalb der Probezeit das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen beenden. Spezielle Regelungen gibt es für Schwangere, Mütter bis zum neunten Monat nach einer Geburt und stillende Mütter. In diesen Fällen darf nur unter bestimmten, nicht in Zusammenhang mit der Schwangerschaft oder dergleichen, stehenden Gründen aufgelöst werden. Eine Auflösung muss schriftlich erfolgen und gerechtfertigt werden.

Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- Für eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses müssen die Parteien keinen Grund angeben.

III. Kündigungsfristen

Sind Kündigungsfristen in den von Ihnen angegebenen Beendigungen in Frage 1 anwendbar?

Die einzuhaltende Kündigungsfrist hängt ab von der Dauer der Beschäftigung.

Die generelle Kündigungsfrist beträgt einen Monat, wenn die Beschäftigung weniger als ein Jahr gedauert hat. Falls diese mehr als ein Jahr gedauert hat, beträgt sie zwei Monate.

In den Fällen der Kündigung aufgrund von Liquidation oder Verlegung des Standortes des Arbeitgebers oder eines Teiles davon, Redundanz des Arbeitnehmers oder Unfähigkeit des Arbeitnehmers zur Leistungserbringung aufgrund gesundheitlicher Umstände beträgt die Kündigungsfrist:

- Zwei Monate, wenn die Beschäftigung mindestens ein Jahr aber maximal fünf Jahre gedauert hat;
- Drei Monate, wenn die Beschäftigung länger als 5 Jahre gedauert hat.

Im Falle einer Arbeitnehmerkündigung beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate, wenn die Beschäftigung mindestens ein Jahr gedauert hat. Andernfalls beträgt sie einen Monat.

IV. Formerfordernisse

Welche Formerfordernisse gibt es für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses?

In der Slowakei bestehen folgenden Formerfordernisse:

Ordentliche Kündigung

Es muss ein gesetzlicher Kündigungsgrund vorliegen, um den Arbeitnehmer kündigen zu können. Das Kündigungsschreiben muss schriftlich erfolgen, den Kündigungsgrund hinreichend begründen und muss dem Arbeitnehmer zugehen.

Im Falle einer Kündigung aufgrund der Redundanz eines Arbeitnehmers, darf die Stelle des gekündigten Arbeitnehmers für zwei Monate nicht besetzt werden.

Ausgenommen in den Fällen (1) der Redundanz des Arbeitnehmers, aufgrund frühzeitiger Beendigung einer temporären Zuweisung bei Leiharbeit, (2) bei unzureichender Arbeitsleistung, (3) bei disziplinierten Verfehlungen und (4) bei Vorliegen eines außerordentlichen Kündigungsgrundes, darf eine Kündigung nur erfolgen, wenn

- es dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist den Arbeitnehmer am vereinbarten Arbeitsplatz, auch für eine kürzere Zeit, weiterhin zu beschäftigen;
- der Arbeitnehmer sich weigert andere Arbeiten zu verrichten, welche seinem Anforderungsprofil entsprechen oder Bildungsmaßnahmen durchzuführen, um solch andere Aufgaben übernehmen zu können.

Der Arbeitnehmervertreter muss vor Ausspruch der Kündigung vom Arbeitgeber konsultiert werden. Andernfalls die Kündigung ist rechtsunwirksam.

Außerordentliche Kündigung

Es muss ein gesetzlicher Kündigungsgrund vorliegen, um den Arbeitnehmer kündigen zu können. Das Kündigungsschreiben muss schriftlich erfolgen, den Kündigungsgrund hinreichend begründen und muss dem Arbeitnehmer zugehen.

Der Arbeitgeber kann nur innerhalb von zwei Monaten ab dem Zeitpunkt, in dem er von einem Grund erfahren hat, der die sofortige Beendigung rechtfertigt, die Kündigung aussprechen. Unabhängig davon ist ein Jahr nach dem Auftreten eines solchen Grundes keine Kündigung mehr möglich.

Der Arbeitnehmervertreter muss vor Ausspruch der Kündigung vom Arbeitgeber konsultiert werden. Andernfalls die Kündigung ist rechtsunwirksam.

Auflösung während der Probezeit

Die Auflösung muss schriftlich erfolgen. Die Auflösung muss nicht gerechtfertigt werden, außer bei Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin, einer Arbeitnehmerin bis zu neun Monaten nach einer Geburt und bei stillenden Arbeitnehmerinnen.

V. Fällige Rechte und Beträge bei ordentlicher Kündigung

Welche Rechte werden bei ordentlicher Kündigung gewährt und welche Beträge sind an die Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung zu zahlen?

Die Leistung einer Abfertigungszahlung ist verpflichtend im Falle einer ordentlichen Kündigung seitens des Arbeitgebers oder bei einvernehmlicher Auflösung aufgrund der

- Liquidierung oder Verlegung des Standortes des Arbeitgebers oder eines Teiles davon (im zweiten Fall, wenn der Arbeitnehmer mit der Verlegung nicht einverstanden ist);
- Redundanz des Arbeitnehmers;
- Unfähigkeit des Arbeitnehmers zur Verrichtung der Arbeit, aufgrund langanhaltender gesundheitlicher Umstände oder
- Unfähigkeit des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung aufgrund eines Arbeitsunfalles, einer Berufskrankheit oder die Möglichkeit einer solchen bzw bei Erreichung der Maximalbelastung am Arbeitsplatz, welche durch die zuständige Gesundheitsbehörde festgelegt wird.

Die Abfertigungshöhe richtet sich nach der Dauer des aufgelösten Arbeitsverhältnisses und nach der Beendigungsart (Arbeitgeberkündigung oder einvernehmliche Lösung).

Im Falle einer Kündigung aufgrund von Liquidation oder Verlegung des Standortes des Arbeitgebers oder eines Teiles davon, Redundanz des Arbeitnehmers oder langanhaltender gesundheitsbedingter Unfähigkeit des Arbeitnehmers zu der Leistungserbringung, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf

- ein Monatsgehalt, falls die Dauer des Arbeitsverhältnisses mindestens zwei und maximal fünf Jahre beträgt;
- zwei Monatsgehälter, falls sie mindestens fünf und maximal zehn Jahre beträgt;
- drei Monatsgehälter, falls sie mindestens zehn und maximal 20 Jahre beträgt und
- vier Monatsgehälter, falls sie mindestens 20 Jahre beträgt.

Falls eine einvernehmliche Lösung aus einem der oben angeführten Gründe erfolgt, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf

- ein Monatsgehalt, falls die Dauer des Arbeitsverhältnisses weniger als zwei Jahre beträgt;
- zwei Monatsgehälter, falls sie mindestens zwei und maximal fünf Jahre beträgt;
- drei Monatsgehälter, falls sie mindestens fünf und maximal zehn Jahre beträgt;
- vier Monatsgehälter, falls sie mindestens zehn Jahre und maximal 20 Jahre beträgt und
- fünf Monatsgehälter, falls sie mehr als 20 Jahre beträgt.

Erfolgt eine einvernehmliche Auflösung oder ordentliche Kündigung seitens des Arbeitgebers aufgrund der Unfähigkeit der Leistungserbringung durch den Arbeitnehmer infolge eines Arbeitsunfalls, einer Berufskrankheit oder die Möglichkeit einer solchen oder wegen Erreichung der Maximalbelastung, welche durch die zuständige Gesundheitsbehörde festgelegt wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfertigung von mindestens zehn durchschnittlichen Monatsgehältern. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitsunfall durch die arbeitnehmerseitige Verletzung von Gesundheits- oder Sicherheitsregeln, durch den Einfluss von Alkohol, Betäubungsmittel oder anderen die Psyche beeinträchtigende Mittel verursacht wurde und der Arbeitgeber den Arbeitsunfall nicht verhindern konnte.

VI. Folgen einer außerordentlichen Kündigung

Was sind die Folgen?

Der Arbeitnehmer hat das Recht die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gerichtlich anzufechten. Im Falle einer unrechtmäßigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, gilt das Arbeitsverhältnis als nicht beendet, wenn der Arbeitnehmer darauf besteht und den Arbeitgeber hiervon verständigt hat. Dies gilt nicht, wenn das Gericht die Wiedereinstellung als für den Arbeitgeber untragbar ansieht.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet dem Arbeitnehmer Kompensation für die Zeit zwischen dem Verlangen des Arbeitnehmers auf Weiterbeschäftigung und Bewilligung durch den Arbeitgeber oder gerichtliche Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen. Dieser Zeitraum darf maximal 36 Monate betragen.

Der Fall einer unrechtmäßigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei der der Arbeitnehmer nicht auf Weiterbeschäftigung besteht, wird wie eine einvernehmliche Auflösung behandelt:

- ab dem Zeitpunkt, in dem die Kündigungsfrist ausläuft, im Falle einer unrechtmäßigen Kündigung
- ab dem bestimmten Zeitpunkt, im Falle einer außerordentlichen Kündigung oder im Falle der Auflösung während der Probezeit (in diesen Fällen stehen dem Arbeitnehmer zwei Monatsgehälter als Kompensation zu).

VII. Beteiligung öffentlicher/privater Behörden an der Beendigung

Gibt es private/öffentliche Institutionen oder Behörden (Betriebsrat, Gewerkschaften etc.), deren Einverständnis für die Beendigung eingeholt werden muss?

Die ordentliche oder außerordentliche Kündigung eines Gewerkschafts- oder Betriebsratsmitglieds ist ungültig, als nicht die vorherige Zustimmung der jeweiligen Vertretung eingeholt wurde.

Bei ordentlicher, als auch bei außerordentlicher Kündigung, muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung vor Ausspruch dieser konsultieren, andernfalls ist die Kündigung ungültig. Gibt es keine Vertretung, so besteht auch keine Konsultationspflicht.

VIII. Wettbewerbsklausel

Sind Wettbewerbsklauseln in Ihrer Jurisdiktion erlaubt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?

Eine Wettbewerbsklausel für maximal ein Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf im Arbeitsvertrag vereinbart werden, womit sich der Arbeitnehmer dazu verpflichtet, einer Erwerbstätigkeit, die im Wettbewerb mit den Geschäftstätigkeiten des Arbeitgebers steht, nicht nachzugehen. Eine solche Klausel kann nur dann abgeschlossen werden, wenn sich der Arbeitnehmer während seiner Tätigkeit Informationen oder Wissen aneignet, welches nicht öffentlich verfügbar ist und dem Arbeitgeber materiellen Schaden zufügen könnte. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Kompensation in Höhe mindestens 50% seines durchschnittlichen Monatsgehalts für jedes Monat, in dem die Wettbewerbsklausel gilt.

IX. Gerichtspraxis

Was ist die allgemeine Vorgehensweise der Gerichte bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Ihrer Jurisdiktion?

Gerichte sind sehr arbeitnehmerfreundlich eingestellt, da diese als schwächere Partei dem Arbeitgeber unterlegen sind und fällen arbeitnehmerfreundlichen Urteile.

X. Sonstiges

Bitte geben Sie weitere bedeutende Themen an.

Der Arbeitgeber darf keine Kündigung aussprechen, wenn der Arbeitnehmer speziellen Schutz genießt (zB in einem Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer bekanntermaßen nicht fähig ist seiner Arbeit nachzukommen, während Abwesenheit aufgrund Krankheit oder Unfall, Schwangerschaft, Mutterschutz oder Erziehungsurlaub; bei alleinerziehenden Müttern und Vätern mit Kindern unter drei Jahren, während des Militärdienstes oder der Ausübung öffentlicher Funktion oder bei vorübergehender Unfähigkeit des Arbeitnehmers Nachtschichten abzulegen).

Slowenien

I. Beendigungsarten

Welche Beendigungsarten sind in Ihrer Jurisdiktion gültig?

Das slowenische Arbeitsrecht ('Zakon o delovnih razmerjih' or 'ZDR-1') unterscheidet zwischen ordentlicher und außerordentlicher Kündigung.

II. Beendigungsgründe

Was können Gründe für jede angegebene Beendigungsart in Frage 1 sein?

Eine ordentliche Kündigung ist eine solche mit Kündigungsfrist, welche nur bei Vorliegen eines gesetzlich normierten Grundes möglich ist. Diese Gründe sind:

- i) Betriebsbedingtheit;
- ii) Pflichtverletzung durch den Arbeitnehmer;
- iii) Mangelnde Fähigkeiten des Arbeitnehmers
- iv) Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Invalidität
- v) Nicht-Erfüllung einer Probezeit.

Diese Gründe werden als solche erachtet, die die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unmöglich machen.

Betriebsbedingte Gründe sind solche wirtschaftlicher, organisatorischer, technologischer, struktureller oder ähnlicher Natur, welche ihre Grundlage in der Sphäre des Arbeitgebers haben.

Gründe für eine Kündigung aufgrund mangelnder Fähigkeiten des Arbeitnehmers sind: i) die Nicht-Erreichung von Arbeitszielen, aufgrund von nicht eingehaltenen Zeitvorgaben oder von nicht mit der nötigen Professionalität oder Qualität ausgeführten Aufgaben, ii) Nicht-Erfüllung von Arbeitsvoraussetzungen, welche durch Gesetz vorgeschrieben und notwendig sind, um die arbeitsvertraglich geschuldeten Pflichten zu erfüllen.

Ein verschuldensabhängiger Grund liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die vertraglichen Pflichten schuldhaft verletzt.

Eine außerordentliche Kündigung ist eine solche ohne Kündigungsfrist und nur möglich, wenn

- einer der abschließend im Gesetz aufgezählten Gründe vorliegt und
- alle Umstände und Interessen des Arbeitnehmers und Arbeitgebers berücksichtigt werden und die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist oder zum Ende des vereinbarten Endes des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar angesehen wird und
- die Kündigung innerhalb von 30 Tagen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes ausgesprochen wird. Sechs Monate nach auftreten eines solchen Kündigungsgrundes kann aufgrund dieses Grundes keine Kündigung mehr ausgesprochen werden.

III. Kündigungsfristen

Sind Kündigungsfristen in den von Ihnen angegebenen Beendigungen in Frage 1 anwendbar?

Ordentliche Kündigung:

Die Kündigungsfrist hängt von der Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers beim selben Arbeitgeber ab. Die Kündigungsfristen betragen, als nicht Anderes durch Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag bestimmt ist,

(I) im Falle einer ordentlichen Arbeitnehmerkündigung:

- 15 Tage bei weniger als einem Jahr Beschäftigung und
- 30 Tage bei mehr als einem Jahr Beschäftigung;

(II) im Falle einer ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers aufgrund von betriebsbedingten Gründen oder mangelnder Fähigkeit des Arbeitnehmers:

- 15 Tage bei weniger als einem Jahr Beschäftigung und
- 30 Tage bei mehr als einem Jahr Beschäftigung.

Bei Arbeitnehmern mit einer Beschäftigung von mindestens zwei Jahren beim selben Arbeitgeber, verlängert sich die Kündigungsfrist um zwei Tage pro Beschäftigungsjahr, beträgt allerdings höchstens 60 Tage. Bei Arbeitnehmern mit mindestens 25 Beschäftigungsjahren beim selben Arbeitgeber, beträgt die Kündigungsfrist 80 Tage, als nicht Abweichendes durch Kollektivvertrag vorgesehen ist.

Im Falle einer Kündigung aufgrund eines schuldhaften Verhaltens des Arbeitnehmers, beträgt die Kündigungsfrist 15 Tage.

Im Falle einer Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage.

Außerordentliche Kündigung

Hier gibt es keine Kündigungsfristen.

Insolvenz, Liquidation, Betriebseinstellung des Arbeitgebers oder bei Exekution

Der Insolvenz- oder Konkursverwalter darf ein Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer 15-tägigen Kündigungsfrist beenden, wenn der Arbeitsplatz durch die Insolvenz oder Liquidierung nicht mehr von Nöten ist.

Im Falle der Betriebseinstellung beträgt die Kündigungsfrist 30 Tage.

Bei Exekution beträgt die Kündigungsfrist 30 Tage. Es dürfen nur die Arbeitnehmer gekündigt werden, die im Einklang mit dem Plan zur Arbeitsplatzreduzierung als nicht mehr notwendig eingestuft worden sind.

IV. Formerfordernisse

Welche Formerfordernisse gibt es für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses?

Das Kündigungsschreiben muss schriftlich erfolgen und die Gründe der Kündigung enthalten, sowie aufzeigen welche rechtlichen Schritte der Arbeitnehmer gegen die Kündigung unternehmen und welche Rechte er aus der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen kann.

Jeder Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser den Betriebsrat schriftlich von der Intention einer Kündigung informiert (siehe ausführlicher VII).

Im Falle einer Kündigung aufgrund eines schuldhaften Verhaltens des Arbeitnehmers, muss der Arbeitgeber, vor Ausspruch der Kündigung, den Arbeitnehmer schriftlich verwarnen, dass bei Nicht-Erfüllung seiner Pflichten eine Kündigung die Folge sein kann. Eine solche Verwarnung muss innerhalb von 60 Tagen ab Bekanntwerden des Verhaltens/der Pflichtverletzung und spätestens sechs Monaten nach dessen Auftreten erfolgen. Wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Ausgabe einer solchen Verwarnung eine neuerliche Pflichtenverletzung begeht, die schwerwiegend genug ist, kann der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen.

Im Falle einer Pflichtverletzung durch den Arbeitnehmer, bei mangelnden Fähigkeiten des Arbeitnehmers oder bei außerordentlicher Kündigung, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich von der intendierten Kündigung unterrichten. Es müssen die vorgeworfenen Verletzungen oder die mangelnden Fähigkeiten dargelegt und dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt werden, sich gegen diese Vorwürfe innerhalb angemessener Frist äußern zu können. Diese Verständigung muss mindestens drei Arbeitstage vor der Befragung des Arbeitnehmers, in der dieser sich verteidigen kann, ausgehändigt werden. Der Arbeitgeber ist (unter bestimmten Umständen) von dieser Pflicht befreit, wenn eine solche Verständigung unzumutbar für diesen ist. Der Arbeitnehmer kann die Anwesenheit eines Gewerkschaftsmitglieds oder Rechtsvertreters bei der Befragung verlangen.

V. Fällige Rechte und Beträge bei ordentlicher Kündigung

Welche Rechte werden bei ordentlicher Kündigung gewährt und welche Beträge sind an die Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung zu zahlen?

Erfolgt die Kündigung betriebsbedingt oder aufgrund mangelnder Fähigkeiten des Arbeitnehmers, hat dieser Anspruch auf eine gesetzliche Abfertigungszahlung. Die Höhe hängt von der Anzahl der (vollen) Beschäftigungsjahre des Arbeitnehmers beim selben Arbeitgeber ab (unter Berücksichtigung der Jahre der Beschäftigung mit Rechtsvorgängern des Arbeitgebers). Die Basis der Berechnung ist das monatliche Durchschnittsgehalt der letzten drei Monate vor Beendigung.

Die Abfertigung berechnet sich wie folgt:

- 1/5 des monatlichen Durchschnittsgehalts für jedes Beschäftigungsjahr, bei Beschäftigungsdauer zwischen einem und zehn Jahren;
- 1/4 des monatlichen Durchschnittsgehalts für jedes Beschäftigungsjahr bei Beschäftigungsdauer zwischen zehn und 20 Jahren;
- 1/3 des monatlichen Durchschnittsgehalts für jedes Beschäftigungsjahr bei Beschäftigungsdauer von mehr als 20 Jahren.

Die Höhe der Abfertigungszahlung darf nicht das Zahnfache der letzten drei durchschnittlichen Monatsgehälter überschreiten, als nicht Abweichendes durch Kollektivvertrag geregelt wird.

Im Falle der Beendigung eines auf ein Jahr oder weniger befristeten Arbeitsverhältnisses, steht dem Arbeitnehmer eine Abfertigung iHv 1/5 der letzten drei durchschnittlichen Monatsgehälter zu. Bei länger als auf ein Jahr befristeten Arbeitsverhältnissen erhöht sich die Abfertigung proportional.

Dieselbe Regelung kommt zur Anwendung bei Beendigung aufgrund von Insolvenz, Liquidation, Betriebseinstellung oder Exekution. Im Falle der Exekution kann allerdings durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Reduktion der Abfertigungszahlungen vorgesehen werden, wenn bei Vollauszahlung eine höhere Anzahl von Arbeitsplätzen gefährdet wäre.

Andere, möglicherweise bei der Kündigung anfallende Zahlungen können sein: i) Urlaubersatzleistung, ii) aliquote Zahlung für nicht verbrauchten Urlaub, iii) Kompensation für die Nicht-Einhaltung einer Kündigungsfrist, iv) anteilige Gehalts- und Bonuszahlungen.

VI. Folgen einer außerordentlichen Kündigung

Was sind die Folgen?

Kommt das Gericht zu dem Ergebnis, dass eine Kündigung nicht in Einklang mit den gesetzlichen Normen vorgenommen worden ist, wird es die Kündigung für rechtswidrig und somit als ex-tunc unwirksam erklären. Darüber hinaus wird das Gericht die aus dem Arbeitsvertrag entspringenden Rechte des Arbeitnehmers anerkennen.

Falls der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer keine Wiedereinstellung wünscht, so kann auf Antrag einer der Parteien das Gericht

- (i) die Kündigung als rechtswidrig befinden und als Ende des Arbeitsverhältnisses den Tag der erstinstanzlichen Entscheidung festlegen und
- (ii) dem Arbeitnehmer eine angemessene Entschädigung von maximal 18 Monatsgehältern, berechnet aus den durchschnittlichen Monatsgehältern der vergangenen drei Monate vor Beendigung, zusprechen.

Der Arbeitnehmer kann innerhalb von 30 Tagen ab Kenntnis der Kündigung rechtliche Schritte gegen diese einleiten.

VII. Beteiligung öffentlicher/privater Behörden an der Beendigung

Gibt es private/öffentliche Institutionen oder Behörden (Betriebsrat, Gewerkschaften etc.), deren Einverständnis für die Beendigung eingeholt werden muss?

Möchte der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer kündigen, muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers den Betriebsrat/die Arbeitnehmervertretung schriftlich von dieser Absicht informieren (bei ordentlicher und außerordentlicher Kündigung). Die jeweilige Vertretung muss innerhalb von sechs Tagen hierzu Stellung nehmen. Wird keine Stellungnahme abgegeben, so gilt die Kündigung als nicht beeinträchtigt. Eine Stellungnahme kann dann erfolgen, wenn die Vertretung einen Kündigungsgrund als nicht gegeben ansieht oder die Kündigung nicht im Einklang mit den Normen des Arbeitsrechts (ZDR-1) erfolgte. Der Arbeitgeber ist an diese Stellungnahme nicht gebunden und kann auch bei Einspruch der Vertretung die Kündigung aussprechen.

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat oder die Arbeitnehmervertretung von einer Massenkündigung informieren und diesbezüglich konsultieren.

Das Arbeitsverhältnis eines Betriebsrates oder Arbeitnehmervertreters kann ohne die vorherige Zustimmung der jeweiligen Vertretung nicht beendet werden. Dieser Schutz besteht ab Ernennung und wirkt bis ein Jahr nach Verlust des Mandats nach.

Spezielle Vorschriften gibt es für Schwangere, stillende Arbeitnehmerinnen bei Kindern bis zu einem Jahr und für den Zeitraum von einem Monat nach Rückkehr von Erziehungsurlaub. Diese Arbeitsverhältnisse können nur aus Gründen der außerordentlichen Kündigung und mit vorheriger Zustimmung der Aufsichtsbehörde oder aufgrund einer Betriebsschließung beendet werden.

VIII. Wettbewerbsklausel

Sind Wettbewerbsklauseln in Ihrer Jurisdiktion erlaubt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?

Die Klausel ist nur gültig, wenn sie schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Eine Wettbewerbsklausel kann bei allen unbefristeten Arbeitsverhältnissen und bei befristeten Arbeitsverhältnissen von leitenden Angestellten vereinbart werden. Sie darf maximal für einen Zeitraum von zwei Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirken. Der Arbeitnehmer muss eine Kompensation von mindestens einem Drittel des vor Kündigung zugestandenen Monatsgehalts für jedes Monat der Geltung der Klausel bekommen, andernfalls ist die Klausel ungültig. Falls es für den Arbeitnehmer durch die Wettbewerbsklausel nicht möglich ist ein zum früheren Gehalt vergleichbares Gehalt zu erzielen, so kann dieser Kompensation für die entsprechende Differenz verlangen.

Eine Wettbewerbsklausel darf nur vereinbart werden bei einvernehmlicher Lösung, ordentlicher Arbeitnehmerkündigung, ordentlicher Arbeitgeberkündigung aufgrund schuldhafter Pflichtverletzung des Arbeitnehmers oder bei außerordentlicher Arbeitgeberkündigung und nur dann, wenn der Arbeitnehmer technisches, produktionsbezogenes oder wirtschaftliches Knowhow und Geschäftsbeziehungen im Rahmen seiner Tätigkeit erworben hat.

Die Klausel darf den Arbeitnehmer nicht daran hindern vergleichbare Arbeit zu finden. Sie kann einvernehmlich aufgelöst werden.

IX. Gerichtspraxis

Was ist die allgemeine Vorgehensweise der Gerichte bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Ihrer Jurisdiktion?

Der Zugang der Gerichte hängt vom Grund der Streitigkeit ab. Generell wird ein hoher Schutz von Arbeitnehmerrechten gewährleistet.

X. Sonstiges

Bitte geben Sie weitere bedeutende Themen an.

Es gibt bestimmte Arbeitnehmergruppen (Arbeitnehmervertreter, ältere Arbeitnehmer, Arbeitnehmer mit Kindern, etc) die speziellen Kündigungsschutz genießen. Im Falle der Kündigung eines unter Kündigungsschutz stehenden Arbeitnehmers, kommen spezielle Normen zur Anwendung.

Tschechische Republik

I. Beendigungsarten

Welche Beendigungsarten sind in Ihrer Jurisdiktion gültig?

In der Tschechischen Republik gibt es vier Möglichkeiten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, und zwar im Wege der:

- einvernehmlichen Auflösung
- ordentlichen Kündigung
- außerordentlichen Kündigung
- Kündigung während der Probezeit.

Spezielle Regelungen kommen zur Anwendung bei Massenkündigungen.

II. Beendigungsgründe

Was können Gründe für jede angegebene Beendigungsart in Frage 1 sein?

Einvernehmliche Lösung

Eine solche Beendigung ist in jedem Zeitpunkt des Arbeitsverhältnisses und ohne Vorliegen spezieller Gründe möglich.

Ordentliche Kündigung

Der Arbeitnehmer kann ein Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen ordentlich kündigen.

Der Arbeitgeber kann ordentlich kündigen, wenn einer der folgenden Gründe vorliegt:

- Organisatorische Gründe;
- Gesundheitliche Gründe des Arbeitnehmers;
- Nicht zufriedenstellende Leistung des Arbeitnehmers;
- Pflichtenverletzung durch den Arbeitnehmer;
- Schwerwiegende Pflichtenverletzung iZm mit krankheitsbedingter Abwesenheit.

Außerordentliche, fristlose Kündigung

Der Arbeitgeber kann nur dann außerordentlich kündigen, wenn der Arbeitnehmer einer Straftat für schuldig befunden worden ist und zu mindestens einem Jahr Freiheitsstrafe verurteilt worden ist (oder im Falle der Verübung der Straftat während der Arbeitserbringung, zu einer mindestens sechsmonatigen Freiheitsstrafe verurteilt worden ist) oder, wenn der Arbeitnehmer grob fahrlässig gesetzlich vorgesehene Pflichten des Arbeitsverhältnisses verletzt.

Der Arbeitnehmer kann nur dann außerordentlich kündigen, wenn der Arbeitgeber 15 Tage nach Fälligkeit das ausstehende Gehalt nicht zahlt oder der Arbeitnehmer seine Arbeit aufgrund seines Gesundheitszustandes nicht erbringen kann.

Fristlose Kündigung während der Probezeit

In diesem Fall braucht es für die Beendigung keinen Grund.

III. Kündigungsfristen

Sind Kündigungsfristen in den von Ihnen angegebenen Beendigungen in Frage 1 anwendbar?

Falls eine Kündigungsfrist zu beachten ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf dieser Frist. Die Frist ist für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer gleich und beträgt zwei Monate, beginnend mit dem ersten Tag des Monats, welcher auf den Monat folgt, in dem die Kündigung ausgesprochen wurde.

IV. Formerfordernisse

Welche Formerfordernisse gibt es für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses?

Jegliche Form der Beendigung muss schriftlich erfolgen und ordnungsgemäß an den Arbeitnehmer übermittelt werden. Der Grund der Beendigung (falls ein solcher erforderlich ist) muss angeführt und erläutert werden.

Darüber hinaus müssen in manchen Fällen der Beendigung (z.B. bei ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber) zusätzliche Bedingungen eingehalten werden (z.B. eine schriftliche Ausführung über schlechte Arbeitsleistung, falls eine Kündigung aus diesem Grund erfolgt).

V. Fällige Rechte und Beträge bei ordentlicher Kündigung

Welche Rechte werden bei ordentlicher Kündigung gewährt und welche Beträge sind an die Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung zu zahlen?

Während der Kündigungsfrist (siehe oben) hat der Arbeitnehmer das Recht zu arbeiten und weiterhin sein Gehalt zu beziehen. Falls er dienstfrei gestellt wurde, hat er Anspruch auf sein Gehalt in voller Höhe.

Erfolgt eine Arbeitgeberkündigung aus organisatorischen Gründen oder aus gesundheitlichen Gründen des Arbeitnehmers oder durch einvernehmliche Lösung auf Grundlage dieser Gründe, steht dem Arbeitnehmer eine maximale Abfertigungszahlung in Höhe des Dreifachen des monatlichen Durchschnittsgehalts zu (insoweit nicht eine höhere Abfertigung im Arbeitsvertrag, durch interne Regelungen, Kollektivvertrag, etc. vorgesehen wurde). Die genaue Höhe hängt von der Beschäftigungsdauer ab.

Der Arbeitnehmer kann innerhalb von zwei Monaten ab Ende des Arbeitsverhältnisses gegen die Kündigung rechtliche Schritte einleiten.

VI. Folgen einer außerordentlichen Kündigung

Was sind die Folgen?

Hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber ohne Verzögerung davon informiert, dass er auf eine Weiterbeschäftigung besteht und wurde die Kündigung für unrechtmäßig befunden, so muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Gehalt für den Zeitraum ab der Mitteilung der Kündigung bis zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer weiterarbeiten kann oder das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß beendet wurde, nachzahlen.

VII. Beteiligung öffentlicher/privater Behörden an der Beendigung

Gibt es private/öffentliche Institutionen oder Behörden (Betriebsrat, Gewerkschaften etc.), deren Einverständnis für die Beendigung eingeholt werden muss?

Der Arbeitgeber muss in jedem Fall der ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung die Gewerkschaft informieren. Ist der zu kündigende Arbeitnehmer Organ einer Gewerkschaft, so muss der Arbeitgeber, solange der Arbeitnehmer Mitglied des Organs einer Gewerkschaft ist und innerhalb eines Jahres danach, die Zustimmung der Gewerkschaft zur Kündigung einholen.

Außer in den oben genannten Fällen und bei Massenkündigungen sind keine öffentlichen Institutionen an der Beendigung beteiligt.

VIII. Wettbewerbsklausel

Sind Wettbewerbsklauseln in Ihrer Jurisdiktion erlaubt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?

Eine solche Klausel darf maximal für einen Zeitraum von einem Jahr vereinbart werden. Der Arbeitnehmer darf keine Arbeit annehmen, die ident mit der bisherigen ist oder im Wettbewerb mit jener des Arbeitgebers steht oder diesen schädigt. Der Arbeitnehmer muss hierfür mindestens die Hälfte eines durchschnittlichen Monatsgehalts für jeden Monat, in dem die Klausel wirkt, als Kompensation bekommen.

IX. Gerichtspraxis

Was ist die allgemeine Vorgehensweise der Gerichte bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Ihrer Jurisdiktion?

Die allgemeine Praxis der Gerichte spiegelt das Ungleichgewicht zwischen der Position des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers wider. In manchen Fällen werden die Rechte der Arbeitnehmer bevorzugt, dies hängt aber stark vom konkreten Bereich des Arbeitsrechts ab.

X. Sonstiges

Bitte geben Sie weitere bedeutende Themen an.

Türkei

I. Beendigungsarten

Welche Beendigungsarten sind in Ihrer Jurisdiktion gültig?

Nach türkischem Recht sind zwei Kündigungsmöglichkeiten zu unterscheiden:

- Ordentliche Kündigung und
- Außerordentliche Entlassung.

II. Beendigungsgründe

Was können Gründe für jede angegebene Beendigungsart in Frage 1 sein?

Der Arbeitgeber muss, je nachdem auf welche Art er das Arbeitsverhältnis beendet, die Beendigung auf verschiedene Gründe stützen können. Abhängig davon, welche Regelungen zur Arbeitsplatzsicherung anwendbar sind (wie unten ausgeführt), kommen weitere Spezifikationen zur Anwendung.

Ordentliche Kündigung

1.1. Arbeitnehmer unterliegt dem Kündigungsschutz

Ob der Arbeitgeber die ordentliche Kündigung auf einen Grund stützen muss, hängt davon ab, ob Bestimmungen der Arbeitsplatzsicherung zu beachten sind. Diese sind anwendbar, wenn

- (i) Der Arbeitgeber mind. 30 Arbeitnehmer beschäftigt und
- (ii) Der Arbeitnehmer bereits mind. sechs Monate auf Grundlage eines unbefristeten Arbeitsvertrages beschäftigt ist.

Sind diese Bedingungen erfüllt, so muss der Arbeitgeber eine Kündigung auf einen berechtigten Grund stützen. Im türkischen Recht findet sich keine abschließende Enumeration von solch berechtigten Gründen. Jedoch erfolgt eine Orientierung an folgenden Grundsätzen:

- (i) Unfähigkeit der Leistungserbringung oder etwaige Verhaltensweise des Arbeitnehmers;
- (ii) Unternehmerische Notwendigkeit;
- (iii) Betriebliche/Arbeitsplatztechnische Notwendigkeit.

1.2. Arbeitnehmer unterliegt keinem Kündigungsschutz

In diesem Falle muss eine ordentliche Kündigung nicht gerechtfertigt werden (der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer kündigen, ohne einen gerechtfertigten Grund nennen zu müssen).

Außerordentliche Kündigung

Im türkischen Arbeitsrecht existiert keine abschließende Enumeration von Gründen, welche eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen würden. Allerdings wird insoweit eine strenge Orientierung an folgenden Grundsätzen vorgenommen:

- (i) Gesundheitliche Probleme des Arbeitnehmers;
- (ii) Verhaltensweisen des Arbeitnehmers, welche moralischen oder ähnlichen Prinzipien entgegenlaufen;
- (iii) Höhere Gewalt;
- (iv) Festnahme oder Haft des Arbeitnehmers.

III. Kündigungsfristen

Sind Kündigungsfristen in den von Ihnen angegebenen Beendigungen in Frage 1 anwendbar?

Ordentliche Kündigung

Im Falle einer, oben beschriebenen, ordentlichen Kündigung, hängt die Länge der Kündigungsfrist von der Beschäftigungsdauer ab. Die Frist beträgt bei Arbeitnehmern, welche

- (i) weniger als 6 Monate beschäftigt sind, zwei Wochen;
- (ii) zwischen 6 Monaten und 1 ½ Jahren beschäftigt sind, vier Wochen;
- (iii) zwischen 1 ½ und 3 Jahren beschäftigt sind, 6 Wochen und
- (iv) ab 3 Jahren Beschäftigung 8 Wochen.

Es ist möglich, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Verlängerung dieser Fristen vereinbaren. Der türkische Kassationsgerichtshof hat allerdings entschieden, dass der Arbeitnehmer, bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nur die oben angeführten Fristen zu beachten hat (und nicht jene, welche im Arbeitsvertrag vereinbart worden sind). Beendet nun der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis, muss dieser keine längeren Fristen einhalten, als jene die gesetzlich vorgeschrieben und oben angeführt sind.

Außerordentliche Kündigung

Im Falle einer außerordentlichen Kündigung muss keine Kündigungsfrist beachtet werden (die Kündigung gilt sofort).

Handelt es sich allerdings um eine ungerechtfertigte außerordentliche Kündigung, muss den Fristen bei ordentlicher Kündigung korrespondierende Kompensation bezahlt werden (siehe Abschnitt VI für genauere Ausführungen).

IV. Formerfordernisse

Welche Formerfordernisse gibt es für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses?

Voraussetzung für die Gültigkeit einer Kündigung ist die schriftliche Abfassung, sowie deren Unterzeichnung durch den Arbeitnehmer, der diese Kündigungsmittelung (bildirim) erhalten hat. Es ist ratsam zwei Zeugen beizuziehen, welche den ordnungsgemäßen Erhalt dieser Kündigung bzw. bei der Ablehnung durch den Arbeitnehmer, diese Ablehnung bezeugen können. Üblicherweise unterzeichnen diese Zeugen das Kündigungsschreiben ebenso wie der Arbeitgeber. Anzuraten ist es weiters, an die bekannte Adresse des Arbeitnehmers ein offiziell zu zustellenden Kündigungsschreiben (tebligat) zu schicken nachdem dem Arbeitnehmer die Kündigungsmittelung, wie oben, erteilt wurde, um sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer ordnungsgemäß von der Kündigung Kenntnis hat. In diesem Falle kommen spezielle zustellrechtliche Regelungen zur Anwendung.

Es ist nicht zulässig einen Arbeitnehmer aufgrund seiner mangelnden Leistungspflicht oder seines Verhaltens zu kündigen, ohne diesem das Recht einzuräumen, sich zu verteidigen

V. Fällige Rechte und Beträge bei ordentlicher Kündigung

Welche Rechte werden bei ordentlicher Kündigung gewährt und welche Beträge sind an die Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung zu zahlen?

Im Falle einer Kündigung werden dem Arbeitnehmer bestimmte Rechte eingeräumt und Kompensationen fällig. Diese variieren von der Art der Beendigung und hängen zuvörderst von der Frage ab, ob der Arbeitnehmer einem speziellen Kündigungsschutz unterliegt.

Ordentliche Kündigung

1.1. Arbeitnehmer unterliegt dem Kündigungsschutz

In diesem Falle müssen die oben genannten Kündigungsfristen eingehalten werden. Der Arbeitgeber muss entweder

- (i) dem Arbeitnehmer erlauben, während der Kündigungsfrist der Arbeit nachzukommen (und das dementsprechende Gehalt zahlen) oder
- (ii) dem Arbeitnehmer jenen Betrag zahlen, welcher den Kündigungsfristen entspricht, falls der Arbeitnehmer die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses wünscht. Bemessungsgrundlage ist in beiden Fällen das Gehalt des letzten Monats, bevor der Arbeitnehmer gekündigt wurde.

Außerdem muss nicht verbrauchter Urlaub, sowie etwaige Zusatzleistungen abgegolten werden.

1.2. Arbeitnehmer unterliegt keinem Kündigungsschutz

In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Kündigungsfristen einzuhalten oder die eben angeführten, den Kündigungsfristen korrespondierenden Zahlungen zu leisten.

Wenn die Kündigung aus böswilliger Absicht (bad faith) heraus erfolgt (z.B. um gewisse Zahlungen an den Arbeitnehmer zu verhindern, die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu untergraben), muss der Arbeitgeber eine Entschädigung hierfür zahlen. Diese beläuft sich auf das Dreifache der sich aus der Kündigungsfrist ergebenden Zahlungen.

Außerdem muss nicht verbrauchter Urlaub, sowie etwaige Zusatzleistungen abgegolten werden.

1.3. Abfindung

Jedem Arbeitnehmer steht ab einjähriger Beschäftigung und bei ordentlicher Kündigung eine Abfindung unabhängig davon zu, ob dieser speziellen Schutz genießt.

Außerordentliche Kündigung

Abhängig vom Grund der außerordentlichen Kündigung stehen dem Arbeitnehmer Zahlungen zu.

Dem Arbeitnehmer steht eine Abfindung in allen Fällen der außerordentlichen Kündigung zu, außer wenn dieser aufgrund eines Verhaltens gekündigt wird, welches moralische oder gleichwertige Prinzipien verletzt.

Generell wird, bei Vorliegen eines berechtigten Grundes, die Kündigung sofort wirksam, der Arbeitgeber muss keine Fristen beachten. Nicht verbrauchter Urlaub, sowie etwaige Zusatzleistungen müssen abgegolten werden.

VI. Folgen einer außerordentlichen Kündigung

Was sind die Folgen?

Eine unrechtmäßige Kündigung liegt dann vor, wenn ein behaupteter Kündigungsgrund nicht vorliegt. Die Folgen richten sich nach der Beendigungsart (ordentliche oder außerordentliche Kündigung) und danach, ob der Arbeitnehmer speziellen Vorschriften zum Kündigungsschutz unterliegt.

Ordentliche Kündigung

1.1. Arbeitnehmer unterliegt dem Kündigungsschutz

In diesem Fall kann der Arbeitnehmer eine Klage auf Wiedereinstellung (işe iade davası) aus dem Grund erheben, dass die Kündigung nicht auf einem oben angeführten rechtmäßigen Grund beruht.

Kommt das Gericht zum Entschluss, dass die Kündigung ohne Vorliegen eines rechtmäßigen Grundes durchgeführt wurde

- (i) ordnet es die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers in seiner bisherigen Position an und
- (ii) legt die Höhe der Kompensation fest, die der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zahlen muss, wenn keine Wiedereinstellung erfolgt.

Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wieder ein, so ist dieser verpflichtet dem Arbeitnehmer maximal 4 Monatsgehälter und andere dem Arbeitnehmer zustehende Zahlungen an diesen zu leisten, um die Zeit, in der der Arbeitnehmer aufgrund der Rechtsstreitigkeit nicht arbeiten konnte, zu kompensieren. Von diesem Betrag sind etwaige bereits ausbezahlte Abfindungszahlungen (und andere Zahlungen, wie jene für unverbrauchten Urlaub) abzuziehen.

Für den Fall, dass sich der Arbeitgeber dafür entscheidet, den Arbeitnehmer nicht wieder einzustellen, muss dieser:

- (i) Jene oben genannten 4 Monatsgehälter inkl sonstiger dem Arbeitnehmer zustehende Zahlungen zahlen, um den Arbeitnehmer für die Zeit des Rechtsstreites zu entschädigen und zusätzlich
- (ii) 4 bis 8 Monatsgehälter als Entschädigung für die unrechtmäßige Kündigung bezahlen.

In diesem Falle sind die Zahlungen zusätzlich zu bereits geleisteter Abfindung (und anderer bereits geleisteter Zahlungen, wie jene für unverbrauchten Urlaub) zu leisten.

1.2. Arbeitnehmer unterliegt keinem Kündigungsschutz

In dem Falle, dass der Arbeitnehmer aufgrund einer böswilligen Absicht gekündigt wurde, steht diesem eine Entschädigung zu (kötü niyet tazminatı). Diese beläuft sich auf das Dreifache der sich aus der Kündigungsfrist ergebenden Zahlungen. Nicht verbrauchter Urlaub, sowie etwaige Zusatzleistungen müssen abgegolten werden.

Außerordentliche Kündigung

2.1. Arbeitnehmer unterliegt dem Kündigungsschutz

Liegt kein rechtfertigender Kündigungsgrund vor, so wirkt die Kündigung fristlos. Der Arbeitgeber ist verpflichtet dem Arbeitnehmer jene Zahlungen zu leisten, die sich aus der Einhaltung der Kündigungsfrist ergeben.

Nicht verbrauchter Urlaub, sowie etwaige Zusatzleistungen müssen abgegolten werden.

2.2. Arbeitnehmer unterliegt keinem Kündigungsschutz
Liegt kein rechtfertigender Kündigungsgrund vor, so wirkt die Kündigung
fristlos. Der Arbeitgeber ist verpflichtet dem Arbeitnehmer jene Zahlungen
zu leisten, die sich aus der Einhaltung der Kündigungsfrist ergeben.

Die Entschädigung für Kündigung bei böswilliger Absicht muss geleistet
werden.

Nicht verbrauchter Urlaub sowie etwaige Zusatzleistungen müssen
abgegolten werden.

2.3. Abfindung

War der Arbeitnehmer mindestens ein Jahr beim Arbeitgeber beschäftigt,
steht dem Arbeitnehmer, im Falle einer unrechtmäßigen Beendigung, eine
Abfindung zu, unabhängig davon, ob dieser Kündigungsschutz unterlegen
ist oder nicht.

VII. Beteiligung öffentlicher/privater Behörden an der Beendigung

**Gibt es private/öffentliche
Institutionen oder Behörden
(Betriebsrat, Gewerkschaften etc.),
deren Einverständnis für die
Beendigung eingeholt werden
muss?**

Gewerkschaften werden in den Beendigungsprozess eingebunden, sofern
eine Kollektivvereinbarung zwischen Arbeitnehmervertretung und
Arbeitgeber/Arbeitgebervertretung abgeschlossen wurde, welche die
Einbeziehung bestimmter Gremien vorsieht (Arbeitnehmer- und
Arbeitgebervertreter) und diesen Gremien das Recht eingeräumt wird,
beratend tätig zu werden. Obwohl die Empfehlungen der Gewerkschaften
nicht bindend sind, erfolgt eine Orientierung der Gerichte an diesen.

VIII. Wettbewerbsklausel

**Sind Wettbewerbsklauseln in Ihrer
Jurisdiktion erlaubt? Wenn ja,
unter welchen Voraussetzungen?**

Während eines wirksamen Arbeitsverhältnisses, gilt nach türkischem Recht
ein Wettbewerbsverbot für Arbeitnehmer.

Falls diese Wettbewerbsklausel Wirkung auch nach Beendigung des
Arbeitsverhältnisses entfalten soll, muss diese, um durchsetzbar zu sein,
zeitlich und räumlich begrenzt sein und darf die wirtschaftlichen
Verhältnisse des Arbeitnehmers nicht unverhältnismäßig beeinträchtigen.

Nach türkischem Recht muss die Geltungsdauer solcher Klauseln auf
maximal zwei Jahre nach Beendigung des Dienstverhältnisses beschränkt
sein. Räumlich ist diese auf jene Regionen zu begrenzen, in denen der
Arbeitnehmer durch Anstellung bei einem Konkurrenten
schwerwiegenden Schaden anrichten könnte. Vereinbarungen außerhalb
dieser Rahmenbedingungen werden durch die Gerichte auf ihr zulässiges
Maß reduziert. Im Verfahren gehen Gerichte nicht von der vereinbarten
Klausel aus, sondern definieren eigenständig die Grenzen einer solchen im
streitgegenständlichen Fall.

Es gibt keine spezielle Norm nach türkischen Recht betreffend einer
Wettbewerbsklausel zugunsten einer dritten Person, welche nicht der
betreffende Arbeitgeber ist (zB die Muttergesellschaft des Arbeitgebers).
Eine solche Wettbewerbsklausel zugunsten einer dritten Person ist nach
türkischen Recht nicht durchsetzbar.

IX. Gerichtspraxis

Was ist die allgemeine Vorgehensweise der Gerichte bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Ihrer Jurisdiktion?

Gerichte sind überaus arbeitnehmerfreundlich. Aus diesem Grund ist es äußerst wichtig, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtmäßig vorgegangen wird. Alle relevanten Dokumente müssen aufmerksam überprüft werden, alle Verständigungen (z.B. Kündigungsmitteilung an den Arbeitnehmer) ordnungsgemäß durchgeführt werden.

X. Sonstiges

Bitte geben Sie weitere bedeutende Themen an.

Arbeitgeber müssen Arbeitnehmer gleich behandeln. Falls eine Kündigung gleichheitswidrig erfolgt, so kann der Arbeitnehmer eine entsprechende Entschädigung (*ayrımcılık tazminatı*) geltend machen. Diese umfasst 4 Monatsgehälter, sowie alle Zahlungen, die der Arbeitnehmer empfangen hätte, wäre er nicht diskriminierend gekündigt worden.

Ukraine

I. Beendigungsarten

Welche Beendigungsarten sind in Ihrer Jurisdiktion gültig?

- Einvernehmlich Beendigung
- Beendigung durch den Arbeitnehmer
- Beendigung durch den Arbeitgeber

II. Beendigungsgründe

Was können Gründe für jede angegebene Beendigungsart in Frage 1 sein?

Gemäß Art. 40 und 41 des Arbeitsgesetzbuches der Ukraine kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nur aus folgenden Gründen kündigen:

1. Betriebsänderungen, darunter auch Auflösung, Umwandlung, Insolvenz, Personalabbau;
2. mangelnde Qualifikation, krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit;
3. Leistungsmängel (ohne wichtigen Grund, wenn gegen den Arbeitnehmer bereits ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde und zumindest eine Abmahnung im Laufe letztes Jahres ausgesprochen wurde);
4. unentschuldigtes Fehlen am Arbeitsplatz (darunter auch Fehlen am Arbeitsplatz von über 3 Stunden);
5. lang dauernde Arbeitsunfähigkeit von über vier aufeinanderfolgenden Monaten mit Ausnahme der gesetzlich vorgesehenen Fälle (für bestimmte Krankheiten);
6. Rückkehr eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers, der zuvor die entsprechende Stelle innehatte;
7. Erscheinen am Arbeitsplatz unter Alkohol- oder Drogeneinfluss;
8. Diebstahl;
9. Feststellung der mangelnden Fachkenntnisse während der Probezeit (1 bis 6 Monate);
10. zusätzliche Gründe für besondere Gruppen der Arbeitnehmer (z.B. Beendigung der Befugnisse – für Geschäftsführer).

III. Kündigungsfristen

Sind Kündigungsfristen in den von Ihnen angegebenen Beendigungen in Frage 1 anwendbar?

- Einvernehmlich – keine Kündigungsfrist, Kündigung mit sofortiger Wirkung ist zulässig
- durch den Arbeitnehmer – zwei Wochen, soweit Gründe für fristlose Kündigung vorliegen (z.B. Umzug)
- durch den Arbeitgeber – hängt vom Kündigungsgrund ab (z.B. zwei Monate beim Personalabbau)

IV. Formerfordernisse

Welche Formerfordernisse gibt es für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses?

- Einvernehmlich – Vereinbarung über einvernehmliche Kündigung
- durch den Arbeitnehmer – Kündigungsschreiben des Arbeitnehmers, Anordnung des Arbeitgebers
- durch den Arbeitgeber – hängt vom Kündigungsgrund ab (z.B. Entscheidung über Personalabbau, Anordnung und Mitteilung des Arbeitnehmers, Dokumente zur Feststellung der Leistungsmängel, Nachweis über Erscheinen am Arbeitsplatz unter Alkohol- oder Drogeneinfluss, rechtskräftige Gerichtsentscheidung im Falle eines Diebstahls usw.).

V. Fällige Rechte und Beträge bei ordentlicher Kündigung

Welche Rechte werden bei ordentlicher Kündigung gewährt und welche Beträge sind an die Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung zu zahlen?

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Auszahlung des Restgehalts am letzten Arbeitstag sowie auf Urlaubsabgeltung, wenn Resturlaub noch besteht.

Die Abfindungsbeträge hängen vom Kündigungsgrund ab (z.B. ein monatliches Durchschnittsgehalt bei Personalabbau, sechs monatliche Durchschnittsgehälter für Geschäftsführer bei Beendigung der Befugnisse usw.)

VI. Folgen einer außerordentlichen Kündigung

Was sind die Folgen?

Bei erfolgreicher Anfechtung der Kündigung vor Gericht zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe des Durchschnittsgehaltes für den Zeitraum ab dem Kündigungsdatum bis zum Inkrafttreten der Gerichtsentscheidung. Es erfolgt die Wiedereinstellung. Außerdem sind Schmerzensgeld sowie Anwaltskosten vom Arbeitgeber zu erstatten.

VII. Beteiligung öffentlicher/privater Behörden an der Beendigung

Gibt es private/öffentliche Institutionen oder Behörden (Betriebsrat, Gewerkschaften etc.), deren Einverständnis für die Beendigung eingeholt werden muss?

Wenn der Arbeitnehmer Mitglied bei einer Gewerkschaft ist, ist in bestimmten Fällen die Zustimmung der Gewerkschaft einzuholen (z.B. beim Personalabbau, bei systematischen Leistungsmängeln usw.)

VIII. Wettbewerbsklausel

Sind Wettbewerbsklauseln in Ihrer Jurisdiktion erlaubt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?

Konkurrenzverbot ist bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis möglich, sofern es ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgehalten ist. Die Durchsetzung kann aber durchaus schwierig sein.

Ein unentgeltliches nachvertragliches Konkurrenzverbot ist rechtlich nicht möglich und eine Vereinbarung darüber daher nicht wirksam. Hinsichtlich der Wirksamkeit eines entgeltlichen nachvertraglichen Konkurrenzverbots gibt es noch keine eindeutige Rechtsprechung, weshalb vorsichtshalber davon auszugehen ist, dass es eher nicht hält.

Mit dem Geschäftsführer kann ein Arbeitskontrakt abgeschlossen werden (mit „normalen“ Arbeitnehmern lediglich ein Arbeitsvertrag), der grundsätzlich etwas mehr Freiheit bietet. Aber auch diesbezüglich ist eher davon auszugehen, dass sich die Durchsetzung eines entgeltlichen oder unentgeltlichen nachvertraglichen Konkurrenzverbots schwierig gestalten wird. In der Praxis wird im Sinne einer Signalwirkung/moralischen Verpflichtung zumindest für den Geschäftsführer dennoch häufig ein nachvertragliches Konkurrenzverbot aufgenommen.

IX. Gerichtspraxis

Was ist die allgemeine Vorgehensweise der Gerichte bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Ihrer Jurisdiktion?

Dafür sind Zivilgerichte zuständig. Die Verjährungsfrist bei Kündigungsfällen ist drei Monate (für Gehaltsansprüche – keine Verjährungsfrist). Das Verfahren kann 1-1,5 Jahre in Anspruch nehmen.

X. Sonstiges

Bitte geben Sie weitere bedeutende Themen an.

Kündigungsschutz gilt für Schwangere, Mütter mit Kindern unter 3 (6) Jahren, alleinstehende Mütter mit Kindern unter 14 Jahren oder mit behinderten Kindern.

Mit dem Geschäftsführer kann ein befristeter Arbeitskontrakt abgeschlossen werden. Im Arbeitskontrakt kann Widerruf als Kündigungsgrund vorgesehen werden, um das Kündigungsverfahren zu optimieren.

Ungarn

I. Beendigungsarten

Welche Beendigungsarten sind in Ihrer Jurisdiktion gültig?

Abhängig davon, ob ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliegt, kommen unterschiedliche Regelungen zur Anwendung.

(I) Kündigung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen

(I) 1 Ordentliche Kündigung. Allgemein muss die Kündigung des Dienstverhältnisses schriftlich erfolgen. Der Arbeitgeber muss die ordentliche Kündigung rechtfertigen können, solange es sich nicht (i) um einen leitenden Angestellten handelt; oder (ii) im Falle eines fristlosen Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitnehmer nach den einschlägigen arbeitsrechtlichen Regelungen als Rentner gilt.

Die ordentliche Kündigung muss ihre Grundlage haben (i) im Arbeitnehmer, welcher nicht mehr in der Lage ist den Arbeitspflichten nachzukommen (Fähigkeiten des Arbeitnehmers in Bezug auf das Arbeitsverhältnis), (ii) im Verhalten des Arbeitnehmers bezüglich des Arbeitsverhältnisses (persönliche Gründe) oder (iii) in unternehmensbedingten Ursachen (die Tätigkeit des Arbeitgebers). Eine Reorganisation, Restrukturierung oder Reduzierung der Arbeitsplätze sind grundsätzlich akzeptierte Rechtfertigungsgründe bei ordentlicher Kündigung eines unbefristeten Arbeitnehmers.

(I) 2 Der Arbeitsvertrag kann schriftlich durch außerordentliche Kündigung von beiden Parteien beendet werden, wenn die andere Partei seine wesentlichen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag vorsätzlich oder grob fahrlässig in bedeutendem Maße verletzt hat oder sonst ein Verhalten an den Tag legt, das die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unmöglich macht.

(I) 3 Der unbefristete Arbeitsvertrag kann jederzeit einvernehmlich beendet werden. Die Parteien können den Inhalt dieser Vereinbarung frei bestimmen.

(II) Kündigung von befristeten Arbeitsverhältnissen

(II) 1 Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann durch den Arbeitgeber durch ordentliche Kündigung beendet werden, im Falle der Liquidierung oder der Insolvenz des Unternehmens, durch Umstände in der Person (Fähigkeit) des Arbeitnehmers, welche die Erfüllung seiner Pflichten unmöglich machen oder aus externen und unabwendbaren Gründen, die die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unmöglich machen. Die Gründe für die Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses sind folglich limitierter.

(II) 2 Der Arbeitgeber kann ein befristetes Arbeitsverhältnis durch außerordentliche Kündigung jederzeit ohne Begründung beenden. Bei einer solchen Kündigung ist der Arbeitnehmer zu einem Abwesenheitsgeld (Grundentgelt) von zwölf Monaten oder, wenn die vom befristeten Zeitraum verbliebene Zeit weniger als ein Jahr ist, zu dem für den verbliebenen Zeitraum zustehenden Abwesenheitsgeld berechtigt.

(II) 3 Der Arbeitsvertrag kann schriftlich durch außerordentliche Kündigung von beiden Parteien beendet werden, wenn die andere Partei seine wesentlichen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag vorsätzlich oder grob fahrlässig im bedeutenden Maße verletzt oder sonst ein Verhalten an den Tag legt, welches die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unmöglich macht.

(II) 4 Der befristete Arbeitsvertrag kann jederzeit einvernehmlich beendet werden. Die Parteien können den Inhalt dieser Vereinbarung frei bestimmen.

II. Beendigungsgründe

Was können Gründe für jede angegebene Beendigungsart in Frage 1 sein?

Bitte hierfür die obigen Ausführungen zu beachten.

III. Kündigungsfristen

Sind Kündigungsfristen in den von Ihnen angegebenen Beendigungen in Frage 1 anwendbar?

Im Falle der ordentlichen Kündigung muss die Kündigungsfrist mindestens 30 Tage betragen, welche im Arbeitsvertrag erstreckt werden kann, jedoch nicht über sechs Monate hinaus (abgesehen im Falle von leitenden Angestellten).

Im Falle einer ordentlichen Kündigung wird die 30-tägige Kündigungsfrist abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses verlängert: Die Frist verlängert sich um 5 Tage, wenn das Arbeitsverhältnis 3 Jahre gedauert hat; um 15 Tage, wenn es 5 Jahre gedauert hat; um 20 Tage, wenn es 8 Jahre gedauert hat; um 25 Tage, wenn es 10 Jahre gedauert hat; um 30 Tage, wenn es 15 Jahre gedauert hat; um 40 Tage, wenn es 18 Jahre gedauert hat und um 60 Tage, wenn es 20 Jahre gedauert hat.

Bei einem vom Arbeitgeber veranlassten ordentlichen Kündigung muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer für mindestens die Hälfte der Kündigungsfrist von der Arbeitsverrichtung freistellen.

IV. Formerfordernisse

Welche Formerfordernisse gibt es für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses?

(I) Betreffend der Kündigung durch den Arbeitgeber bitte die obigen Ausführungen zu beachten.

(II) 1 Im Falle der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitnehmer, muss dieser seine Kündigung nicht begründen, sie muss allerdings schriftlich erfolgen. Die Kündigungsfrist beträgt 30 Tage, unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses (solange nicht Abweichendes vereinbart wurde). Der Arbeitnehmer muss während der ganzen Kündigungsfrist arbeiten.

(II) 2 Im Falle der ordentlichen Arbeitgeberkündigung eines befristeten Arbeitnehmers, muss der Arbeitgeber diese ausreichend begründen. Dieser Grund kann ein solcher sein, der die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unmöglich macht oder der zu unverhältnismäßigen Hürden für den Arbeitgeber führt.

V. Fällige Rechte und Beträge bei ordentlicher Kündigung

Welche Rechte werden bei ordentlicher Kündigung gewährt und welche Beträge sind an die Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung zu zahlen?

(I) Kündigungsfrist. Bitte die obigen Ausführungen zu beachten.

(II) Abfindung. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mindestens drei Jahre andauert und (i) durch ordentliche Arbeitgeberkündigung, oder (ii) durch Auflösung des Arbeitgebers ohne Rechtsnachfolge beendet, haben Anspruch auf Abfindung in der Höhe von einem Monat Abwesenheitsgeld (Grundentgelt). Die Höhe der Abfindung steigt mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zu einem Spitzenwert von sechs Monaten Abwesenheitsgeld nach 25 Jahre lang andauernden Arbeitsverhältnis. Darüber hinaus steigt die Höhe der Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von fünf Jahren vor dem gesetzlich festgelegten Pensionsalter beendet wird. Die Abfindung steht jedoch bei Beendigung aufgrund betrieblicher oder medizinischer Ursachen zu. Wird das Arbeitsverhältnis aufgrund der Nicht-Erbringung der Arbeitsleistung oder aus disziplinarischen Gründen beendet, so steht dem Arbeitnehmer keine Abfindung zu.

VI. Folgen einer außerordentlichen Kündigung

Was sind die Folgen?

Im Falle, dass der Arbeitnehmer erfolgreich die Unwirksamkeit der Kündigung geltend macht, ist der Arbeitgeber verpflichtet entgangene Einnahmen zu ersetzen. Dieser Ersatzanspruch ist arbeitsrechtlich auf zwölf Monate Abwesenheitsgeld (Grundentgelt) begrenzt. Falls eine ordentliche Kündigung aus in dem Arbeitnehmer gelegenen, persönlichen Gründen erfolgt, kann der Arbeitnehmer darüber hinaus Abfindung verlangen.

Darüberhinausgehende Schäden sind vom Arbeitnehmer im Laufe des Rechtsstreites zu beweisen.

Der Arbeitnehmer kann in bestimmten Fällen die Wiedereinstellung begehren (bitte untenstehende Ausführungen zu beachten). Im Falle der Wiedereinstellung kann der Arbeitnehmer Gehälter einklagen, welche nicht der zwölfmonatigen Begrenzung unterliegen, als das Arbeitsverhältnis als fortlaufend angesehen wird.

Eine Wiedereinstellung ist möglich, wenn

- (i) die Beendigung Gleichbehandlungsgrundsätze verletzt;
- (ii) die Beendigung unter Verletzung der Rechte der Repräsentanten der Gewerkschaft/des Betriebsrates oder des Arbeitssicherheitsbeauftragten erfolgt (bitte folgende Ausführungen zu beachten);
- (iii) der Arbeitnehmer unter Kündigungsschutz fällt, aufgrund von (a) Schwangerschaft, (b) Mutterschutz, (c) Abwesenheit in unbezahlter Kindesbetreuung, bis das Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat, (d) Fruchtbarkeitsbehandlung, dieser Schutz gilt nur sechs Monate nach Durchführung dieser Behandlung;
- (iv) der Arbeitnehmer erfolgreich die Beendigung angefochten hat.

VII. Beteiligung öffentlicher/privater Behörden an der Beendigung

Gibt es private/öffentliche Institutionen oder Behörden (Betriebsrat, Gewerkschaften etc.), deren Einverständnis für die Beendigung eingeholt werden muss?

Die Kündigung eines Arbeitnehmers, welcher eine Position in der Gewerkschaft innehat, bedarf der Zustimmung durch das Gremium der Gewerkschaft. Die Anzahl der geschützten Gewerkschaftsmitglieder, die Arbeitnehmer des Unternehmens sind, hängt von der Arbeitnehmerzahl des Unternehmens ab.

Gleichgültig bedarf die Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden der Zustimmung des Betriebsrates. Identische Regelungen gibt es für den Arbeitssicherheitsbeauftragten.

VIII. Wettbewerbsklausel

Sind Wettbewerbsklauseln in Ihrer Jurisdiktion erlaubt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?

In Ungarn gibt es keine gesetzliche Wettbewerbsklausel oder Verschwiegenheitsverpflichtungen.

Jedoch kann vertraglich vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer kein mit der bisherigen Tätigkeit im Wettbewerb stehendes Arbeitsverhältnis eingehen darf. Dies umfasst auch das Verbot von einem Mitbewerber des ehemaligen Arbeitgebers beschäftigt zu werden. Für die Einhaltung dieser Klausel, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine angemessene Vergütung zahlen (andernfalls ist diese Vereinbarung als nichtig anzusehen).

Die Höhe dieser Vergütung soll mindestens 1/3 des Bruttobezuges für den entsprechenden Geltungszeitraum der Konkurrenzklausel sein (wenn diese beispielsweise 12 Monate gelten soll, so darf die Vergütung das Grundentgelt für 4 Monate nicht unterschreiten). Diese Vergütung kann je nach Vereinbarung auf einmal oder in Raten, bei Vereinbarung oder erst nach Ablauf der Wettbewerbsklausel gezahlt werden.

Es ist außerdem möglich einen Widerruf dieser Klauseln zu vereinbaren, dieser muss allerdings ausdrücklich in der Vereinbarung selbst vorgesehen werden. Oft wird dieses Widerrufsrecht nur dem Arbeitgeber eingeräumt.

Bezüglich der Vollstreckbarkeit wird das Gericht prüfen, ob die Vergütung angebracht ist, ob die Restriktionen des Arbeitnehmers wirtschaftlich notwendig sind und ob die Vereinbarung übermäßige Wettbewerbsrestriktionen mit sich bringt. Praktisch beziehen sich solche Restriktionen üblicherweise auf das Territorium Ungarns und umfassen vom Umfang her nur das Geschäftsfeld des ehemaligen Arbeitgebers.

Für den Fall der Nicht-Einhaltung der Wettbewerbsklausel, kann der Arbeitgeber eine Konventionalstrafe vorsehen. Diese ist marktüblich und es wird dem Arbeitgeber geraten eine solche zu vereinbaren, da sich der Nachweis des Schadens im Falle der Verletzung des Konkurrenzverbotes als schwierig erweist.

Es ist üblich bei leitenden Angestellten eine Wettbewerbsklausel von 1-2 Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer Vergütung von 50% des letzten Gehalts vorzusehen. Es ist hingegen nicht marktüblich eine solche Klausel mit jüngeren Mitarbeitern abzuschließen, als das Wettbewerbsverbot nicht besonders wichtig erscheint durch das besondere Wissen bzw. die speziellen Fähigkeiten dieses Mitarbeiters oder durch das Verhältnis zum Arbeitgeber selbst.

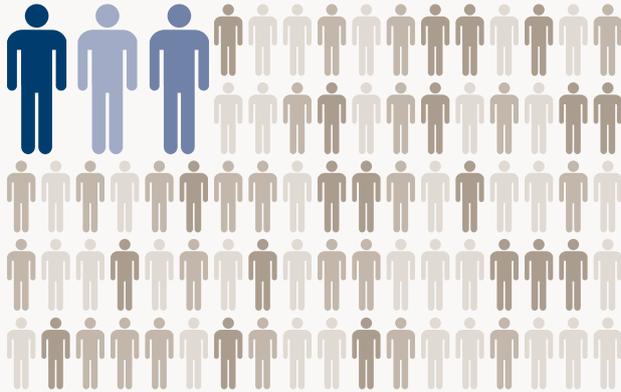
IX. Gerichtspraxis

Was ist die allgemeine Vorgehensweise der Gerichte bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Ihrer Jurisdiktion?

Das Arbeitsgericht verfolgt sowohl bei individuellen, als auch bei kollektiven Streitigkeiten grundsätzlich einen arbeitnehmerfreundlichen Zugang, obwohl signifikante arbeitgeberfreundliche Änderungen durch das Arbeitsgesetzbuch aus dem Jahre 2012 erfolgt sind.

Über CMS

48 neue Partner verstärken 2017 über 1100 bestehende Partner



Top Platzierungen 2018
M&A League Tables
(nach Anzahl der Deals)

#1 CEE, Germany, DACH region
(Mergermarket)

#1 Europe, Germany, UK
(Bloomberg)

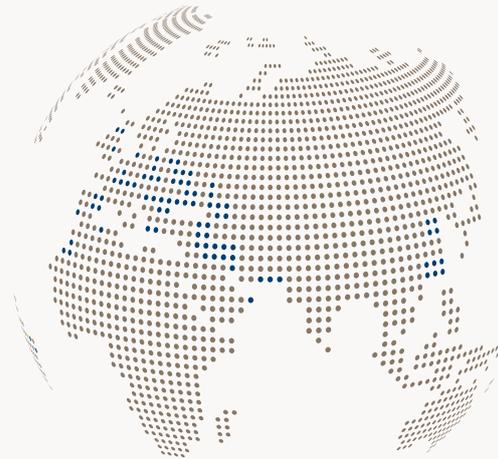
#1 Germany, UK
(Thomson Reuters)

>8.000 Mitarbeiter

>4.800 Juristen

>1.100 Partner

in 67 Städten
in 41 Ländern

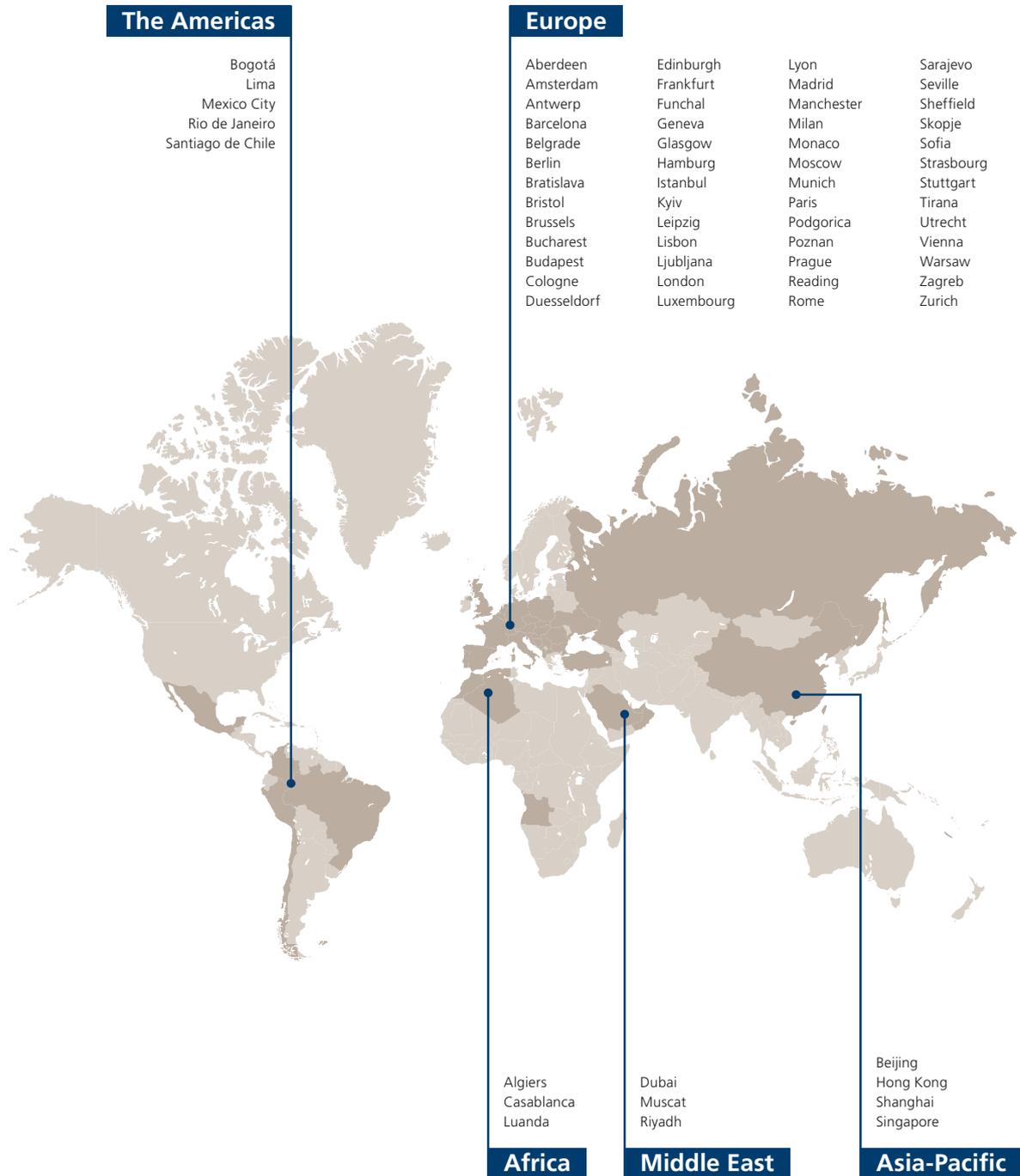


EUR 1,3 Mrd.
gemeinsamer Umsatz
(2017)



Rang 3
„most global law firm“
Am Law 2016
Global Top 100

Wo Sie CMS finden können





Law . Tax

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles
on a variety of topics delivered by email.

cms-lawnow.com

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

CMS locations:

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law