

# DIE AUFHEBUNG DER ARBEITSVERHÄLTNISSE IN UNGARN

JÁCINT FERENCZ

Széchenyi István Egyetem, Hungary, Deák Ferenc Faculty of Law and Political Sciences  
Department of Business-, Agrar and Labour Law

## Abstract

Die ungarische Demokratie und Marktwirtschaft, dementsprechend das ungarische „marktwirtschaftliche“ Arbeitsrecht ist ziemlich jung. In den ersten Jahren der 90-er Jahren hat die Regelung so viel entwickelt, wie vorher binnen 40 Jahren. Statt dem alten „Arbeiter“ terminus technicus verwenden wir „Arbeitnehmer“. Natürlich hat es keine Bedeutung im Recht, aber es kann symbolisieren, wie groß der Werdegang war. Die Formgebung des heutigen Arbeitsrechtssystems begann im Jahre 1988. Aus dem Jahre 1989 stammt das Gesetz über die Streik und später das Arbeitsgesetzbuch, Das Gesetz über die Rechtsstellung der Angestellten im öffentlichen Dienst und Das Gesetz über die Rechtsstellung der Beamten im öffentlichen Dienst.

## Key words

Arbeitsverhältnisse in Ungarn, Das System der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Kündigung, ordentliche Kündigung, außerordentliche Kündigung.

## I.

Heute gibt es in Ungarn drei Arbeitsgesetze. Alle drei stammen aus dem Jahre 1992.

- Das Arbeitsgesetzbuch<sup>1</sup> (mit den generellen und speziellen Regelungen)

Und zwei spezielle Arbeitsgesetze:

- Das Gesetz über die Rechtsstellung der Angestellten im öffentlichen Dienst<sup>2</sup>

- Das Gesetz über die Rechtsstellung der Beamten im öffentlichen Dienst<sup>3</sup>

Diese dreifache Regelung ist begründet, weil diese drei Kreise der Arbeitnehmer ganz andere Rechtslagen haben.

Hier möchte ich anmerken, dass die Begriffe „Angestellte und Beamte“ eine andere Bedeutung im Arbeitsrecht der verschiedenen europäischen Länder haben. Die ungarische

---

<sup>1</sup> 1992. évi XXII. tv. (=Mt.)

<sup>2</sup> 1992. évi XXXIII. tv. (=Kjt.)

<sup>3</sup> 1992. évi XXIII. tv. (=Ktv.)

Regelung in einigen Sätzen zusammengefasst: Öffentliche Bediensteter (*Angestellter*) arbeiten bei staatlichen Institutionen, bekommen den Lohn vom Staat oder von der örtlichen Selbstverwaltung. Sowohl die Sekretärin, als auch die Lehrerin und die Putzfrau einer Schule gehören in diesen Kreis. Beamten im öffentlichen Dienst (Staatsbeamter oder einfach *Beamter*) arbeiten in einem Ministerium, bei der Selbstverwaltung des Dorfes als Referent usw., also sie arbeiten in der Staatsverwaltung. Alle andere Arbeiter und Angestellten sind im ungarischen Arbeitsrecht als „Arbeitnehmer“ genannt.

### **Das System der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und der Kündigung**

Das Arbeitsverhältnis kann

- durch Erklärung (einseitig oder gegenseitig)
- unabhängig von dem Wille der Parteien, wegen äußerer Ursachen

erlöschen.<sup>4</sup>

#### *Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch gegenseitiges Einverständnis:*

Es ist ein optimaler Fall, wenn die Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses bei den Parteien gleichzeitig aufhebt. Hier ist die Aufgabe des Arbeitsrechtes nur die Sicherung der Möglichkeit und das Aussehen der Mißbrauch, weil es die Interesse beiden Parteien ist.

#### *Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch einseitige Erklärung:*

Wenn der Wille der beiden Parteien nicht der selbe ist, drängt sich das Recht hervor. Es wäre erwünscht solche Umstände zu schaffen, wo die Interessen der Gegenparteien, also des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers kein unangemessener Abbruch leiden.

Das Recht muss die Möglichkeit der einseitigen Auflösung sichern! Keiner ist dazu zu verpflichten, dass er das für sich ungünstige Arbeitsverhältnis aufrechtalten soll. Den Schutz der Interesse der anderen Partei sichert ein sogenannter Zeitraum, die Kündigungszeit. Diese Weise der Aufhebung heisst **Kündigung**.

Der zweite aber nicht zweitklassige Gesichtspunkt ist der erhöhte Schutz der Interesse des Arbeitnehmers. Die Folge der ungleichen gesellschaftlichen-wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers und Arbeitnehmers ist, dass die Kündigung nicht in einer gleichmäßigen Maße der beiden Parteien betrifft. Auf der Seite des Arbeitnehmers kann eine Kündigung als grober, erheblicher Nachteil melden, besonders, wenn er eine spezielle Ausbildung oder schlechte

---

<sup>4</sup> Miholics, Tivadar: Munkajog. Budapest: 1987. 83. p.

Familienzustände usw. hat. Dementgegen bedeutet nicht so großen Nachteil eine Kündigung auf der anderen Seite.<sup>5</sup> Also die richtige rechtliche Regelung - die die Interesse der Arbeitnehmer beachtet – soll die folgenden Anforderungen gewachsen:

- Mit der Ansetzung der formalen und materiellen-inhaltlichen Bedingungen der Kündigung seitens des Arbeitgebers – so werden nur die wirklich Verwendungszweck verlorene Arbeitsverhältnisse aufgelöst
- Mit der Bildung spezieller Restriktionen – so kann das Gesetz die Kündigung verhindern bei Arbeiter, die eine erhöhte Interesse zur Bewahrung des Arbeitsplatzes haben (z.B. Schwangerschaft, etc.)
- Mit der Freizeitsicherung unter der Kündigungszeit, damit der Arbeitnehmer eine neue Stelle suchen kann
- Mit der Sicherung als eventuelle Rechtsfolge einer wiederrechtlichen Kündigung – neben materiellen Reparation – die Neuherstellung des Arbeitsverhältnisses.

Historisch gesehen sind *gebundene und ungebundene* Kündigungssysteme abzugrenzen. Diese Klassifikation der Kündigungssysteme gründet auf der Untersuchung der zur Aufhebung führenden Anlässe. Die Möglichkeit der Kündigung ist ungebunden, wenn es keine Begründungspflicht besteht<sup>6</sup>; und es ist gebunden, wenn die Kündigung nur mit einer gerechten, entsprechenden Begründung gültig ist. In diesem zweiten System können wir auch zwei Klassen: *absolut gebundene* und *relativ gebundene* Systeme unterscheiden. Das System ist absolut gebunden, wenn man nur in den Rechtsnorm taxativ bestimmten Fällen kündigen kann<sup>7</sup>. Relativ gebunden ist das System der Kündigung, wenn das Arbeitsverhältnis nur im gerechtfertigten Fall zu Kündigen ist<sup>8</sup>. Die Anlässe gesehen beinhaltet das Gesetz keine konkrete Vorschrift, es kann irgendwelcher Anlaß sein, was die Aufhebung der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses bewirkt<sup>9</sup>.

*Die fristlose Kündigung ist eine exzeptionelle Möglichkeit!* Während des Arbeitsverhältnisses können solche Umstände ereignen, dass die Aufrechthaltung des Arbeitsverhältnisses auch für kurze Zeit Beschwerde oder Gefahr bedeuten würde. Unter Berücksichtigung der Umstände

---

<sup>5</sup> In vielen entwickelten Industrieländern ist die Kündigungsrecht größer und zisellierter, als in Ungarn.

<sup>6</sup> Die klassische Form lebt heute noch in einigen Staaten der USA, der sog. „employment at will“. Beide Parteien können ohne Begründung aufheben.

<sup>7</sup> So ist die Enthebung der Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst in Ungarn.

<sup>8</sup> Wie z. B.: „vernunftgemäß“, „angemessen“

<sup>9</sup> Z. B.: ordentliche Kündigung seitens Arbeitgeber im Mt. (ung. ArbG.)

muss die arbeitsrechtliche Regelung – in einem beschränktem Kreis – auch diese Möglichkeit erlauben und erkennen.

*Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch vom Willen der Parteien unabhängigen Gründe:*

Diese Gründe sind im Arbeitsrecht sehr beschränkt. Aber das Arbeitsrecht muss sich mit solchen Umständen beschäftigen, in erster Linie mit dem Fall, wenn eine der Parteien stirbt oder aufgelöst wird.

Ein Spezialfall, wenn die Geschäftsfähigkeit der Person erlischt, und sie vorher als Beamte im öffentlichen Dienst arbeitete. In diesem Fall folgt die „Kündigung“ kraft des Gesetzes, automatisch. Die vierte Variation in diesem Kreis sind die befristeten Arbeitsverhältnisse.<sup>10</sup>

### **Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch gegenseitiges Einverständnis**

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können das Arbeitsverhältnis jederzeit durch gegenseitiges Einverständnis aufheben.<sup>11</sup> Das bezieht sich sowohl auf die befristete, als auch auf die unbefristete Arbeitsverhältnisse<sup>12</sup>. Die Aufhebung kann bald oder in einem späteren Zeitpunkt in Kraft treten.<sup>13</sup>

Obwohl sich das Gesetz darum ausdrücklich nicht handelt, muss die Vereinbarung als erforderliches Inhaltliches den – auf Willkür beruhenden und bestimmten - Willen der beiden Parteien enthalten. Die Vereinbarung muss eindeutig, unmissverständlich sein! Daneben kann das Abkommen auch weitere Fragen ordnen (wie z. B. Schadenersatzanspruch).

Da der Arbeitnehmer mit einer obengenannten Vereinbarung auf einen deutlichen Schutz verzichtet, muss der Gerichtshof bei einem Rechtsstreit mit einer besonderen Aufmerksamkeit den auf Willkür beruhenden und bestimmten Willen des Arbeitnehmers analysieren.<sup>14</sup> Manchmal ist es auch schwer festzustellen, ob es sich um eine Irreführung, widerrechtliche Bedrohung oder Pressure handelt. Diese Sachen können auch eine ungebührliche „Vereinbarung“ abzwängen. Andererseits, wenn der Arbeitnehmer seine Lage und

---

<sup>10</sup> Ausführlicher: Radnay, József: *Munkajog*. Budapest 2003. 218-220. p.

<sup>11</sup> Arany – Cséffán – Dabis: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata irattákkal*. Szeged, 1992. 151. p.  
Román, László: *Munkajog (Elméleti alapvetés)* Budapest, 1989. 315. p.

<sup>12</sup> Mt. 87. § (1) a., 88. § (1)

<sup>13</sup> Kiss, György: *Munkajog*. Budapest, 2005.

<sup>14</sup> Kiss Gy. – Berke Gy. – Bankó Z.: *Bevezetés a munkajogba*, Pécs 2007. 129. p.

Möglichkeiten bei den Verhandlungen schlecht abgeschätzt hat, kann eine Klage und ein eventuelles Verfahren aus seinem Aspekt nicht mehr erfolgreich sein.

Die Vereinbarung – wie alle mit dem Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zusammenhängenden Äußerungen - muss zu Papier gebracht werden. Die Zeitpunkt der Aufhebung darf nicht fehlen, andersfalls wendet das Arbeitsgericht die Folgen der widerrechtlichen Aufhebung an.

## **Die Kündigung**

*Die positiv rechtliche Regelung der Kündigung (Enthebung/Entlastung, Entsagung/Verzicht):*  
In diesem Teil meiner Arbeit handle ich die „normale“, mit Kündigungszeit zustande kommende einseitige Aufhebung an. Der Name dieser Aufhebungsform ist Kündigung oder(=) ordentliche Kündigung. Man muss diese Art der Aufhebung von der außerordentlichen Kündigung unterscheiden.<sup>15</sup> Die außerordentliche Kündigung reagiert immer auf grob vertragsbrüchige Attitüde. Die Terminologie des geltenden ungarischen Arbeitsrechtes hat bei Beamten und Angestellten im staatlichen/öffentlichen Dienst andere Kunstwörter – Enthebung und Verzicht eingeführt.

*Die generelle (für beide Parteien maßgebende) Voraussetzungen der Kündigung:*

Die Regeln der Kündigung dienen vorwiegend den Schutz der Interessen des Arbeitnehmers. Da es aber ein zweipoliges Verhältnis ist, gibt es auch gemeinsame, für beide Parteien maßgebende Voraussetzungen. Und zwar die der anderen Partei rechtskräftig zur Kenntnis gebrachte, schriftliche Kündigung und die Ableistung der Kündigungsfrist.<sup>16</sup>

*Die Kündigungserklärung:*

Das auf unbestimmte Zeit entstehende Arbeitsverhältnis kann von dem Arbeitnehmer und auch von dem Arbeitgeber gekündigt werden. Das wichtigste Zubehör ist eine rechtskräftige Kündigungsäußerung bei der Kündigung. Die Kündigungsäußerung ist rechtskräftig, wenn die schriftliche Aussage von der anderen Partei empfangt wird. Es gibt keine inhaltliche Voraussetzungen! Zur Kündigung seitens Arbeitgeber muss auch eine Begründung gehören.

---

<sup>15</sup> Kündigung und ordentliche Kündigung sind also Synonyme, die außerordentliche Kündigung steht immer mit dem Attribut.

<sup>16</sup> Ferencz, Jácint: A felmondási idő jogi természetéről. In.: *Munkaiügyi Tanácsadó*, Budapest 2008/3. 7. p.

Die mündliche Begründung, oder wenn die Begründung nicht gleichzeitig ist (also später) machen die Kündigung ungültig.

#### *Die Kündigungsfrist:*

Die Einhaltung der Kündigungsfrist ist eine generelle, also für beide Parteien maßgebende Voraussetzung. Die Rolle dieser Regelung ist, dass sich die gegenseitige Partei auf die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses einrichten kann: der Arbeitnehmer soll einen neuen Job suchen und der Arbeitgeber braucht neuen Arbeitskraft. Das ungarische Arbeitsgesetzbuch (Mt.) bestimmt nur einen Minimum- und einen Maximumzeitraum. Die weitere Regelung ist die Vereinbarung der Parteien oder der Kollektivvertrag.

Laut Mt. ist die Minimalfrist mindestens 30 Tage. Die minimale Kündigungsfrist ist auch von der bei dem Arbeitgeber verbrachten Zeit abhängig. Nach zwanzig Jahren ist diese Minimalfrist 90 Tage<sup>17</sup>. Die Parteien können auch in längerer Kündigungsfrist vereinbaren, aber es kann nicht länger als ein Jahr sein<sup>18</sup>.

#### *Extraregelung für Arbeitgeber:*

Das Gesetz stellt neben den für beide Parteien magebenden Bedingungen weitere Voraussetzungen bei einer Kündigung seitens Arbeitgeber. Der Zweck dieser Regelung ist der Schutz des Rechtes des Arbeitnehmers zur Arbeit (und die Sicherung der Stelle), neben der Beachtung der wirtschaftlichen-geschäftlichen Interesse des Arbeitgebers. Die sich überbietenden Interessen soll das Gesetz mit den Extraregeln abgleichen – gegen die eigenmächtigen Attitüde.

Die Regeln sind folgenderweise zusammenzufassen:

- Die Kündigung seitens Arbeitgeber muss immer schriftlich begründet sein, außer Rentner<sup>19</sup>,
- Der Kündigung seitens Arbeitgebers entgegen gelten in bestimmten Fällen Grenzen,
- Die Kündigungsfrist bei der Kündigung seitens Arbeitgeber hat eine spezielle Lage,
- Bei Kündigung seitens Arbeitgebers kommt meistens ein Entlassungsgeld zu.

#### *Inhaltliche Bedingungen der Begründung der Kündigung seitens Arbeitgeber<sup>20</sup>:*

---

<sup>17</sup> Bei Angestellten und Beamten im öffentlichen Dienst ist diese Regelung auch zisellierter.

<sup>18</sup> Mt. 92. §

<sup>19</sup> Mt. 89. § (2) und (6), Mt. 87/A. §

Das Mt. definiert die konkreten Anlässe der Kündigung nicht, aber die Möglichkeiten des Arbeitgebers sind stark begrenzt. Der Beweggrund der Kündigung kann nur

- mit den Fähigkeiten der Arbeitnehmer,
- mit dem Verhalt in Beziehung der Arbeit beziehungsweise
- mit der Tätigkeit der Arbeitgeber zusammenhängender Ursache sein.<sup>21</sup>

So ist es gesichert, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nur im Fall Kündigen kann, wenn es seine Funktion wirklich verloren hat. Die Kündigung seitens Arbeitgeber ist gestützt, wenn der Anlaß vier Voraussetzungen entspricht:

- klar,
- der Realität entspricht,
- folgerichtig,
- und im Rahmen der bestimmungsgemäßen Rechtspraxis bleibt.<sup>22</sup>

Die Begründung und der Anlaß ist klar, wenn davon der Arbeitnehmer die **konkreten** Gründe und Umstände erfahren kann, die die Kündigung verursacht haben.<sup>23</sup> Der Voraussetzung der klaren Begründung entsprechen die Anlässe nicht, wenn sie gemeinplätzig sind (z. B.: „er entspricht nicht den Anforderungen“ oder „unfähig“).

Der Arbeitgeber muss beweisen, dass die Anlässe der Wahrheit entsprechen. Die Tatsachen, die die Kündigung verursacht haben, müssen in dem Zeitpunkt der Kündigung bestehen. Widerrechtlich ist also die Kündigung, wenn die Tatsachen oder Umstände konkret, klar sind, der Wahrheit entsprechen ( zum B.: Umstrukturierung des Betriebes oder der Arbeitnehmer renteberechtigt wird), aber nur später, nicht in dem Zeitpunkt der Kündigung. Bei dem Beweis der Wahrheit der Ursachen sind nur die in der Kündigung aufgezählten Anlässe von Bedeutung. Bezieht sich der Arbeitgeber in der Kündigung nur auf Umstrukturierung, hat es keine Bedeutung, dass er es nicht, aber die ständige Alkoholisierung des Angestellten auch vor dem Arbeitsgericht bestätigen kann. In diesem Fall ist die Kündigung unwirksam.

---

<sup>20</sup> Bei allen Arbeitnehmern anzuwenden, bis auf Angestellten und Beamten im öffentlichen Dienst. Bei denen gibt es viel strengere, taxative Voraussetzungen.

<sup>21</sup> Pál L. – Radnay J. - Tallián B.: *Munkajogi kézikönyv*. Budapest 2007. 139. p.

<sup>22</sup> MK 95.

<sup>23</sup> (Red.) Lehoczkyné K. Cs.: *A magyar munkajog I*. Budapest, 2001

Bei einem Streitfall muss der Arbeitgeber auch die Folgerichtigkeit der Kündigung beweisen. Das bedeutet, dass die Tatsachen, die Anlässe, die in der schriftlichen Begründung stehen, sollten die Kündigung verursachen (und verursachen können)! Sie müssen also in einem ursächlichem Zusammenhang stehen.

Die Anforderung des bestimmungsgemäßen Rechtspraxis bedeutet, wenn die Kündigung nicht auf seinem Zweck angewendet ist<sup>24</sup> (zum Beispiel aus Rache, Moleste etc.).

### **Die speziellen Grenzen der Kündigungrecht seitens Arbeitgeber**

Das ungarische Arbeitsgesetzbuch ergänzt in bestimmten Fällen den allgemeinen Schutz mit weiteren Garantien – mit speziellen Grenzen der Kündigung und mit Kündigungsverbot. Die Kündigungsverbote bedeuten absoluten, aber nur zeitlichen Schutz. Die Kündigungsgrenzen bedeuten aber relativen Anstand, also die Kündigung ist von etwas abhängig.

Kündigungsverbote laut des Mt.:

- Erwerbsunfähigkeit durch Krankheit
- Krankengeldberechtigten wegen der Krankheit des Kindes, bzw. diejenige, die unbezahlten Urlaub wegen Pflege einer nahen Angehörigen bekamen
- Schwangerschaft und drei Monaten nach der Entbindung
- Liniensoldaten nach dem Erhalt des Einberufungsbefehls

Das Verbot bedeutet nicht, dass die Kündigung untersagt ist, aber die Kündigungsfrist beginnt nicht, solange das Verbot dauert.

Laut des Mt. § 89 Abs. (7) kann der Arbeitgeber nur in einem *vornehmlich begründeten* Fall in den fünf Jahren vor der renteberechtigung kündigen. Die vornehmliche Begründung ist ein genereller Regel in diesem Zeitraum. Bei Angestellten und Beamten im öffentlichen Dienst gibt es auch noch weitere Kündigungsgrenzen.

Die ungarische Kündigungrecht kennt auch die Institution der vom Beitrag abhängiger Kündigung. Der Zweck der Regelung ist der Schutz der Arbeitnehmer, die wegen ihrer Position oft mit den Arbeitgeber in Kollision kommen. Der Arbeitgeber braucht das vorherige Einverständnis des oberen Gewerkschaftsorgan, wenn er das Arbeitsverhältnis eines gewählten Gewerkschaftsfunktionären kündigen will. Der Schutz dauert in der Zeit, während

---

<sup>24</sup> Petrovics, Zoltán: *Munkajog*. Budapest, 2006. 83. p.



der Arbeitnehmer die Funktion versorgt, und wenn es mindestens sechs Monaten lang dauert, dann noch ein Jahr lang nach dem Vergang.

## **Die Ableistung der Kündigungsfrist und das Entlassungsgeld**

### *Die Freistellung von Arbeitspflicht:*

Während der Kündigungsfrist besteht noch das Arbeitsverhältnis, und beide Parteien müssen den davon ergebenden Verpflichtungen nachkommen. Aber in dem Fall, wenn es sich um eine Kündigung seitens Arbeitgeber handelt, muss unbedingt eine Freizeitszeit dem Arbeitnehmer gesichert werden, um neue Arbeitsstelle suchen zu können. Dieser Zeitraum beträgt die Hälfte der Kündigungsfrist und die Hälfte der Freistellung muss nach dem Wunsch des Arbeitnehmers ausgegeben werden. Die Freistellung darf natürlich auch länger dauern<sup>25,26</sup>. Während der Freistellung bekommt der Arbeitnehmer seinen vorherigen Durchschnittsverdienst.<sup>27</sup>

### *Entlassungsgeld im Mt.:*

Das Entlassungsgeld ist eine Kompensation gegen die Nachteile der Kündigung. Es ist nicht nur deswegen zu bezahlen, weil der Arbeitnehmer in eine unsichere Lage kommt, sondern auch, weil der Arbeitnehmer seine auf den bei dem Arbeitgeber verbrachten Jahren basierenden Rechte verliert. Dementsprechend ist das Entlassungsgeld eine einmalige Auszahlung, die von zwei Umständen abhängt.

- Von der Art der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses,
- von den bei dem Arbeitgeber verbrachten Jahren.

Laut dem Mt. bekommt der Arbeitnehmer ein Entlassungsgeld, wenn sein – mindestens seit drei Jahren bestehendes – Arbeitsverhältnis wegen

- 1) Kündigung seitens Arbeitgebers,
- 2) fristlosen Kündigung seitens Arbeitnehmers,
- 3) der Auflösung ohne Rechtsnachfolger des Arbeitgebers

erlischt.

---

<sup>25</sup> Cogentia claudicans

<sup>26</sup> Mt. 93. §

<sup>27</sup> Petrovics, Zoltán: Felmondási idő – mértékek, kezdet és vég, felmentés a munkavégzés alól. In: *Humán Saldo* Budapest, 2006/6. 244. p.

Die Höhe des Entlassungsgeldes beträgt das Durchschnittslohn von einem Monat bis sechs Monaten. Die größte Summe bekommt man mindestens nach fünfundzwanzig Jahren<sup>28</sup>. Laut des Mt.<sup>29</sup> erhöht sich das Entlassungsgeld mit drei Monaten Durchschnittsverdienst, wenn die Kündigung oder die Auflösung des Arbeitgebers in den fünf Jahren vor Renteberechtigung des Arbeitnehmers passiert.

### **Die fristlose Kündigung<sup>30</sup>**

Bei der fristlosen Kündigung kündigt eine der Parteien ohne Kündigungsfrist in der Zeitpunkt der Mitteilung der Kündigung. Diese Weise der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses lehnt die Beachtung der Interessen ab, die vom Kündigungssystem in Schutz beteiligt werden. Mit der fristlosen Kündigung ist nicht nur das unbefristete, sondern auch das befristete Arbeitsverhältnis zu kündigen. Diese Möglichkeit besteht nur in ausnehmenden Fällen. Zwei Umstände können zu dieser Lösung führen:

- grob vertragsbrüchiges Verhalten, und
- wenn das Rechtsverhältnis noch nicht endgültig bzw. gültig ist<sup>31</sup>.

Die fristlose Kündigung ist eine einseitige, schriftliche Äußerung, zur gegenseitigen Partei adressiert. Es beinhaltet den Absicht der fristlosen Kündigung und die Begründung. Wenn diese Äußerung den Rechtsnormen entspricht, tritt die Kündigung fristlos in Kraft. Es gibt zwei Tatbestände, die eine fristlose Kündigung nachziehen können:

Wenn die andere Partei

- seine von dem Arbeitsverhältnis folgende Verpflichtung durch vorsätzliches oder schwerwiegend fahrlässiges Verhalten in bedeutender Maße bricht, oder
- ansonsten solches Verhalten erzeugt, was die weitere Erhaltung des Arbeitsverhältnisses nicht ermöglicht.<sup>32</sup>

Wenn z. B.: der Arbeitnehmer stiehlt, Alkoholisiert, verursacht große Schaden, kann der erste Fall in Kraft treten. Der zweite Satzteil bedeutet eine elastische Fallgruppe. Das zurückbezogene Verhalten kann nicht nur das Arbeitsverhalten bedeuten. Wer in einer führenden Stelle angestellt ist, muss auch im Privatleben höheren Anforderungen entsprechen.

---

<sup>28</sup> Mt. 95. § (4)

<sup>29</sup> Mt. 95. § (5)

<sup>30</sup> Ausführlicher: Radnay, József: *A munkaviszony megszüntetésének egyes rendszerei*. In: Liber Amicorum, Studia di Stephano Kertész dedicata. Budapest, 2004. 269-282. p.

<sup>31</sup> z. B.: Probezeit oder ungültigkeit

<sup>32</sup> Mt. 96. § (1)

Der Kollektivvertrag oder der Arbeitsvertrag kann weitere Verhalten bestimmen, die zu einer fristlosen Kündigung seitens Arbeitgeber führen.

### **Bibliographie**

- [1] Arany, Jánosné – Cséffán, József – Dabis, Erzsébet: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata iratmintákkal*. Szeged, 1992.
- [2] Ferencz, Jácint: A felmondási idő jogi természete. In.: *Munkaügyi Tanácsadó*, Budapest 2008/3..
- [3] Kiss, György: *Munkajog*. Budapest, 2005.
- [4] Kiss, György – Berke, Gyula – Bankó, Zoltán: *Bevezetés a munkajogba*, Pécs 2007.
- [5] (Red.) Lehoczky, K. Cs.: *A magyar munkajog I*. Budapest, 2001
- [6] Miholics, Tivadar: *Munkajog*. Budapest: 1987.
- [7] Pál, Lajos – Radnay, József – Tallián, Blanka: *Munkajogi kézikönyv*. Budapest 2007.
- [8] Petrovics, Zoltán: *Munkajog*. Budapest, 2006.
- [9] Petrovics, Zoltán: Felmondási idő – mértékek, kezdet és vég, felmentés a munkavégzés alól. In: *Humán Saldo* 2006/6.
- [10] Radnay, József: *Munkajog*. Budapest 2003.
- [11] Radnay, József: *A munkaviszony megszüntetésének egyes rendszerei*. In: *Liber Amicorum, Studia di Stephano Kertész dedicata*. Budapest, 2004.
- [12] Román, László: *Munkajog (Elméleti alapvetés)* Budapest, 1989.

### **Contact - email:**

*dr.ferencz@vipmail.hu*