

## Arbeitsrecht

Die Covid-19-Pandemie hat zu vorübergehenden Änderungen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht geführt. Kündigungen sind in Portugal an strenge Formvorschriften gebunden.

Von Caroline Cöster Domingues (AHK Portugal)

- ▶ [Rechtsgrundlagen](#)
- ▶ [Vertragsabschluss](#)
- ▶ [Rechte und Pflichten der Vertragsparteien](#)
- ▶ [Vertragsbeendigung](#)

### Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

---

**Vergütung:** freie Vereinbarung möglich

---

**Mindestlohn 2020:** 635 Euro bei 14 Monatszahlungen; circa 740 Euro bezogen auf 12 Monate

---

**Arbeitsstunden pro Woche:** 39/40

---

**Regelarbeitstage pro Woche:** Montag bis Freitag

---

**Zulässige Überstunden:** 2 pro Tag

---

**Bezahlte Feiertage:** 14

---

**Bezahlte Urlaubstage:** 22

---

**Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen (13. und/oder 14. Gehalt):** Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe je eines Monatsgehalts

---

**Tage mit bezahltem Arbeitsausfall:** (von der Sozialversicherung bezahlt) maximal 3 Jahre

---

**Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit:** keine\*)

---


**Probezeit:** von der Position abhängig

---

Quelle: AHK Portugal

\*) ab dem vierten Tag hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld von der Sozialversicherung; die Sozialversicherung zahlt gestaffelt nach Dauer der Arbeitsunfähigkeit folgende Prozentsätze des Lohns als Krankengeld: bis 30 Tage: 55 Prozent; zwischen 31 und 90 Tagen 60 Prozent; zwischen 91 und 365 Tagen 70 Prozent; über 365 Tage: 75 Prozent. Die Arbeitnehmer sind demzufolge die ersten drei Krankheitstage ohne Einkommen. Aus diesem Grund zahlen viele Arbeitgeber während der ersten drei Krankheitstage (was die überwiegende Zahl der Krankheitsfälle ausmacht) das Gehalt weiter und ab dem vierten Krankheitstag die Differenz zwischen Krankengeld und Gehalt. Insgesamt ist die Zah-

lung von 14 Monatsgehältern gesetzlich vorgeschrieben. Tarifverträge sehen ferner die Zahlung eines Essenszuschusses vor. Viele Arbeitgeber zahlen diesen Zuschuss auch freiwillig ohne tarifvertragliche Pflicht, da dieser bis zu einer gewissen Höhe steuer- und sozialabgabenfrei für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist.

Durch die COVID-19-Pandemie kam es zu mehreren vorübergehenden und sich schnell ändernden legislativen und behördlichen Maßnahmen im Bereich des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts. Die jeweils aktuell gültigen gesetzlichen Änderungen sind unter folgendem offiziellen Link abrufbar: <https://dre.pt/web/en/home> 

### Rechtsgrundlagen

Die Basis des Arbeitsrechts ist der Código do Trabalho (Arbeitsgesetzbuch), wie er am 17. Februar 2009 in seiner Neufassung in Kraft trat. Er fußt auf dem tiefgreifenden Reformwerk vom 1. Dezember 2003 mit entsprechenden Änderungen und Anpassungen.

Unterstützungsleistungen für Erwerbslose haben sich durch die Arbeitsreform 2012 verschlechtert. So wurde die Arbeitslosenunterstützung grundsätzlich reduziert, wobei diese Reduzierung vom Alter des Arbeitslosen und den Beitragszeiten zur Sozialversicherung abhängt.

### Vertragsabschluss

Der schriftliche Vertragsabschluss ist üblich. Bei einem normalen, unbefristeten Arbeitsverhältnis hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine schriftliche Fixierung der wesentlichen Vertragsbedingungen. Befristete Arbeitsverträge müssen in jedem Fall schriftlich geschlossen werden. Wird ein befristeter Arbeitsvertrag mündlich abgeschlossen, liegt rechtlich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor.

Mit dem Gesetz Nummer 93/2019 vom 4. September 2019 sind einige wesentliche Änderungen betreffend befristete Arbeitsverträge eingeführt worden, die nach dem 1. Oktober 2019 abgeschlossen werden. Das portugiesische Arbeitsrecht unterscheidet zwischen zwei Arten von befristeten Verträgen, zeitlich bestimmte (Datum des Beginns und der Beendigung sind genau geregelt) und zeitlich unbestimmten (das Ende ist an ein Ereignis geknüpft, beispielsweise Beendigung eines Projekts).

Bei den häufig anzutreffenden zeitlich bestimmten befristeten Verträgen beträgt die maximale Dauer inklusive Verlängerungen nun zwei statt drei Jahre. Der Vertrag darf bis zu dreimal verlängert werden, wobei die Gesamtdauer der Verlängerungen die Dauer der ersten Vertragslaufzeit nicht überschreiten darf.

Die maximale Laufzeit des zeitlich unbestimmten befristeten Arbeitsvertrags wird von sechs auf vier Jahre verkürzt.

Die Befristung mit der Begründung, dass es sich um einen Berufsanfänger oder einen Langzeitarbeitslosen handelt, ist nicht mehr zulässig. Im Gegenzug wurde bei unbefristeten Arbeitsverträgen für beide Gruppen eine Probezeit von 180 Tagen eingeführt.

Seit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes am 1. Oktober 2019 dürfen keine individuellen Arbeitszeitkonten mehr vereinbart werden. Bei Neueinstellungen sind die neuen Regelungen bezüglich der Gruppen-Arbeitszeitkonten zu berücksichtigen.

### Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

In den Arbeitsverträgen werden die Hauptpflichten beider Parteien festgehalten. Die Parteien müssen weiter Neben- und Fürsorgepflichten beachten. So hat der Arbeitgeber beispielsweise eine Fürsorgepflicht in Bezug auf den Gesundheitsschutz des Mitarbeiters an seinem Arbeitsplatz. Vom Arbeitnehmer dagegen wird ein pfleglicher Umgang mit den zu bearbeitenden Materialien und den eingesetzten Maschinen erwartet, sowie Kollegialität gegenüber den anderen Mitarbeitern.

Der Arbeitgeber muss Gewerkschaften in seinem Betrieb zulassen. Die Gründung von Betriebsräten ist von der jeweiligen Mitarbeiterzahl des Unternehmens abhängig. Bestimmte Formen der Mitbestimmung und Arbeitnehmervertretung über Betriebsräte sind erlaubt. Eine gerichtlich durchsetzbare Mitbestimmung gibt es in Portugal nicht, lediglich besteht ein Mitwirkungsrecht.

Dem Gesetz zufolge muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer für Weiterbildungsmaßnahmen von 40 Stunden pro Jahr freistellen.

### Vertragsbeendigung

Die in Deutschland bekannte ordentliche Kündigung mit Fristsetzung gibt es in Portugal nicht. Es bestehen nur zwei Arten der Kündigung, die zu einem Ausscheiden des Mitarbeiters führen: verhaltensbedingte Kündigung und betriebsbedingte Kündigung (Kündigung aus betrieblichen, strukturellen und technologischen Gründen). In beiden Fällen muss eine tragfähige Begründung zugrunde gelegt werden.

Alle Kündigungen sind an strenge Formvorschriften gebunden. Generell wird versucht Kündigungen zu vermeiden, weil die Durchführung schwierig ist und in der Regel eine Kündigungsschutzklage nach sich zieht, also oft viel Zeit in Anspruch nimmt. Aus diesem Grund ist eine gegenseitige Übereinkunft zu bevorzugen. Die gesetzlichen Abfindungsansprüche richten sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Sie lag grundsätzlich bei 30 Tage Gehalt pro geleistetem Arbeitsjahr. Bei späteren Einstellungsdaten ist es durch die Gesetzesreformen zu deutlichen Einschnitten gekommen. Seit dem 1. November 2011 hat der Gesetzgeber die Abfindung in Schritten auf die heute geltenden 12 Tage Gehalt pro geleistetem Arbeitsjahr gekürzt.

Liegt eine gegenseitige Übereinkunft vor, verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld - es sei denn, es handele sich um den Wegfall des Arbeitsplatzes oder um einen Fall kollektiver Entlassung. Durch die Reformen haben sich die Sozialversicherungsleistungen und die Steuerfreiheit bei den Abfindungszahlungen für die Arbeitnehmer verschlechtert.

Dieser Beitrag gehört zu:

[Portugals Arbeitsmarkt bleibt in der Coronakrise relativ robust](#)

### Mehr zu:

Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht  
Wirtschaftsumfeld

---

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2021 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.