

MEILICKE HOFFMANN & PARTNER RECHTSANWÄLTE

Download von der Meilicke Hoffmann & Partner Webseite. © MEILICKE HOFFMANN & PARTNER 1999 - Alle Rechte vorbehalten

Das griechische Individualarbeitsrecht

Das griechische Individualarbeitsrecht hat große Ähnlichkeit mit dem deutschen Arbeitsrecht. Geregelt ist es in den Artikeln 648 - 680 AK (Astikos Kodikas, Bürgerliches Gesetzbuch), zahlreichen besonderen Gesetzen und durch Tarifverträge, allgemein verbindliche Regelungen (so. z.B. hinsichtlich Mehrarbeitszuschlägen, Länge der Arbeitszeit) und Betriebsvereinbarungen. Dabei ist zu betonen, daß der Einfluß der Tarifvertragsparteien sehr groß ist. Außerdem gilt in Griechenland das Recht der Europäischen Union.

Das griechische Arbeitsrecht ist stark von dem deutschen Arbeitsrecht beeinflusst. Der Arbeitsvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag ohne besondere Form. Eine Besonderheit stellt der Abschluß eines Arbeitsvertrages nach einem Einstellungstest dar. In einem solchen Verfahren kündigt der Arbeitgeber die Einstellung einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmern nach Durchführung eines Einstellungstestes an. Der Vertrag wird - i.d.R. ohne weiteres Zutun - mit dem erfolgreichsten Kandidaten geschlossen. Dieses Verfahren wird in der Wirtschaft (vor allem bei Banken) häufig durchgeführt. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer frei auswählen. Sonderregelungen gelten im Falle der Mißachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zwischen Männern und Frauen sowie im Falle der Einstellung von Schwerbehinderten und anderer in Sondergesetzen bestimmten Personen (z.B. Eltern von mehr als vier Kindern).

Früher war die private Arbeitsvermittlung unzulässig. Dies wurde mit dem Gesetz 2639/1998 geändert. Dieses Gesetz enthält auch zahlreiche Neuregelungen zur Teilzeitbeschäftigung und der Sozialversicherung von Hausangestellten.

Grundsätzlich wird der tariflich vorgesehene oder individualrechtlich vereinbarte Lohn als Gegenleistung für erbrachte Dienste bezahlt. Ohne Arbeitsleistung ist der Arbeitgeber zur Gehaltszahlung im Falle von Annahmeverzug, bei Schwangerschaft (insgesamt 16 Wochen), beim Erholungsurlaub (mind. 20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche) sowie Krankheit verpflichtet. Tarifvertraglich ist die Zahlung zahlreicher weiterer Beträge (z.B. Familienzuschlag, Urlaubsgeld, Zuschlag für mehrjährige Beschäftigung, Fahrgeld, u.s.w.) vorgesehen. Deshalb sagt das sogenannte Grundgehalt nicht viel über den tatsächlichen Lohn aus.

Der größte, besonders praxisrelevante, Unterschied zum deutschen Arbeitsrecht liegt im Kündigungsrecht. In Griechenland gibt es kein gesondertes Kündigungsschutzgesetz. Bis zur Vollendung des zweiten Monats der Beschäftigung ist keine Kündigungsfrist einzuhalten. Wie im deutschen Arbeitsrecht gibt es die ordentliche sowie die außerordentliche Kündigung. Im Kündigungsrecht wird nach Angestellten und Arbeitern unterschieden, wobei in der Literatur die Verfassungsmäßigkeit der Unterscheidung in Frage gestellt wird.

Für die Rechtmäßigkeit der ordentlichen Kündigung von Angestellten ist kein Grund erforderlich. Zunächst muß die Kündigungsfrist eingehalten werden: Besteht das Arbeitsverhältnis zwischen zwei Monaten und einem Jahr, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat, besteht es zwischen einem und vier Jahren, beträgt sie zwei Monate, ab einer Beschäftigungsdauer von 28 Jahren beträgt sie 24 Monate. Ohne Einhaltung der Frist ist die Kündigung absolut unwirksam. Für Arbeiter ist das Recht zur fristgemäßen Kündigung nicht vorgesehen. Die außerordentliche Kündigung - sowohl bei Arbeitern als auch bei Angestellten - beendet das Arbeitsverhältnis mit Zugang der Kündigung.

Für beide Kündigungsarten sind die Schriftform und die Zahlung einer Abfindung zwingend erforderlich. Die Kündigung ist unwirksam, wenn der Arbeitnehmer beweist, daß sie unredlich ist (Art. 281 AK). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb von acht Tagen die Kündigung dem Arbeitsamt anzuzeigen.

Bezüglich der Abfindung ist ergänzend darauf hinzuweisen, daß diese dem Arbeitnehmer bereits in dem Kündigungsschreiben angeboten werden muß. Sie ist, unabhängig von dem Grund der Beendigung, zu zahlen. Sie ist grundsätzlich in einer Summe zu zahlen; es sei denn, sie beträgt mehr als sechs Monatsgehälter. In diesem Fall ist eine Ratenzahlung in der gesetzlich vorgesehenen Form möglich. Die Höhe der Abfindung bestimmt sich nach der Art der Kündigung: bei einer außerordentlichen Kündigung eines Angestellten berechnet sich die Höhe nach der Länge der Kündigungsfrist, d.h., wäre das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von vier Monaten ordentlich kündbar, so beträgt sie vier Monatsgehälter. Bei

MEILICKE HOFFMANN & PARTNER RECHTSANWÄLTE

Download von der Meilicke Hoffmann & Partner Webseite. © MEILICKE HOFFMANN & PARTNER 1999 - Alle Rechte vorbehalten

Arbeitern und Hausangestellten richtet sich die Höhe nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, so ist z.B. bei einer Betriebszugehörigkeit von zwei Monaten bis zu einem Jahr eine Summe in Höhe von fünf Tageslöhnen zu zahlen, bei einer Betriebszugehörigkeit von bis zu zwei Jahren eine Summe von sieben Tageslöhnen, bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zehn Jahren eine Summe in Höhe von 52 Tageslöhnen, bei einer Zugehörigkeit von 15 Jahren 78 Tageslöhne und höchstens 91 Tageslöhne bei 20 Jahren Betriebszugehörigkeit. Im Falle einer ordentlichen Kündigung beträgt die Abfindung die Hälfte der Summe, die im Falle einer außerordentlichen Kündigung hätte bezahlt werden müssen. Allerdings sehen die Gesetze auch Höchstbeträge vor. Ein Anspruch auf Abfindung besteht nicht, wenn die außerordentliche Kündigung aufgrund einer Straftat erfolgte oder wenn die Forderung nach Zahlung einer Abfindung mißbräuchlich ist, wie im Falle eines Umzugs des Arbeitnehmers in eine andere Stadt, bei Wechsel seiner Stelle, bei Betriebsstillegung oder bei Vorliegen höherer Gewalt. Eine niedrigere Abfindung (50 oder 40%) ist zu zahlen, wenn im Falle höherer Gewalt der Arbeitgeber für dieses Risiko versichert ist und wenn der Arbeitnehmer bei Erreichen des Rentenalters freiwillig geht.

Schließlich ist die Kündigung unwirksam, wenn sie unredlich ist, wobei die dieser unbestimmte Rechtsbegriff von den Gerichten ausgelegt wird. Auch im griechischen Recht gilt das Ultima-Ratio-Prinzip. Es wird jedoch in der Lehre klargestellt, daß dieses Merkmal nicht so eng wie im deutschen Recht ausgelegt wird, da das griechische Recht kein explizites Kündigungsschutzrecht kennt. Grundsätzlich ist die Kündigung ohne Grund möglich. Die Kündigung ist dann wirksam, wenn die Gründe in der Person des Arbeitnehmers liegen, so z.B. Schlechtleistung, Leistungsverweigerung, aus Gesundheitsgründen, bei Vertrauensverlust, u.s.w.. An dieser Stelle sei auf Artikel 14 § 4 Gesetz 1264/1982 hingewiesen, der das Kündigungsverbot im Falle einer wirksamen Ausführung von Gewerkschaftsrechten regelt. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ist zu beachten, daß der Arbeitgeber ein Recht zur Betriebsumstrukturierung hat. Allerdings kann hier die Unwirksamkeit aufgrund von Sittenwidrigkeit der Auswahl des zu Kündigenden erfolgen. Die Auswahl erfolgt zuerst nach der Qualifikation der Arbeitnehmer. Soziale Gesichtspunkte (z.B. Alter, Qualifikation, Ort der Beschäftigung, Vermittelbarkeit, Familienstand, Beschäftigungszeit) spielen erst eine Rolle, wenn sich der Arbeitgeber zwischen mehreren gleich qualifizierten Arbeitnehmern entscheiden muß. Eine betriebsbedingte Kündigung scheidet aus, wenn der betroffene Arbeitnehmer auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden kann.

Der Arbeitnehmer kann innerhalb von drei Monaten gegen die Kündigung vor dem Zivilgericht Klage einreichen, wobei die Klage nicht verfristet ist, wenn der Arbeitnehmer ohne Verschulden die Frist verstreichen läßt oder die Einhaltung der Frist durch den Arbeitgeber vereitelt wird. Die Klage auf Zahlung der Abfindung ist binnen sechs Monaten ab dem Zeitpunkt zu erheben, zu dem die Abfindung geschuldet wird (Gesetz 3198/1955). Allein der Umstand, daß der Arbeitnehmer die Abfindung tatsächlich erhält, macht die Kündigung nicht wirksam. Allerdings darf der Arbeitnehmer nicht sowohl die Zahlung der Abfindung als auch des Annahmeverzugslohnes verlangen. Im Falle der Unwirksamkeit der Kündigung wird das Arbeitsverhältnis fortgesetzt. Der Arbeitgeber befindet sich im Annahmeverzug und ist zur Zahlung des Gehaltes verpflichtet, ohne daß es einer Mahnung bedarf.

Besondere Regelungen gelten für Massenkündigungen, wobei auch diesbezüglich das EU-Recht Geltung hat. Das Gesetz 1387/1983 sieht zahlreiche Regelungen vor. Kündigungsverbote gelten im Falle von Schwangerschaften, Schwerbehinderungen, Wehrdienstleistenden, Gewerkschaftsmitgliedern sowie Arbeitnehmern im Sinne des Artikel 14 § 5 Gesetz 1264/1982 (z.B. Betriebsratsmitglieder, Gewerkschaftssekretäre). In diesen Fällen sind besondere Kündigungsmöglichkeiten vorgesehen.

4.1.5.4ii