



DR. RATHENAU & KOLLEGEN

Rechtsanwaltskanzlei
Algarve · Portugal

Arbeitnehmerrecht in Portugal

von Rechtsanwalt (DE) und Advogado (PT) Dr. Alexander Rathenau



September 2010

Den Autor erreichen Sie unter anwalt@rathenau.com

Möchte man als Unternehmer Arbeitnehmer in Portugal beschäftigen, so stellt sich bald die Frage, welche rechtlichen Besonderheiten hierbei zu beachten sind. Auch jeder, der selber unselbständiger Arbeit nachgehen will, möchte wissen, welche Rechte ihm zustehen. Rechtsanwalt Dr. Rathenau weist auf die wichtigsten Arbeitnehmerrechte in Portugal hin und zeigt wichtige Unterschiede zur Rechtslage in Deutschland auf.

Das Arbeitsrecht ist in Portugal im „Código do Trabalho“, dem Arbeitsgesetzbuch geregelt. Anders als in Deutschland, wo das Arbeitsrecht nur lückenhaft und in vielen Einzelgesetzen geregelt ist, sind in Portugal alle wesentlichen Regelungen des Arbeitsrechts in einem Gesetzeswerk geregelt. Dies gibt den Vertragsparteien Rechtssicherheit, weil viele Einzelfragen detailliert durch das Gesetz geregelt sind, ohne dass es einer Klärung durch die Gerichte bedarf. Auch gibt es – wie in Deutschland – Kollektivvereinbarungen. Im Folgenden sollen die wichtigsten Arbeitnehmerrechte in Portugal aufgezeigt werden. Auf Besonderheiten wie Mutterschutz und Teilzeitarbeit kann im Rahmen dieser Darstellung nicht eingegangen werden.

a) Bezahlung (*salário*): In Portugal gilt – anders als in Deutschland – ein nationaler Mindestlohn (*salário mínimo nacional*). Dieser beträgt zurzeit 475,00 € und wird jährlich vom Regierung aktualisiert. Ungewohnt für Deutsche ist es, dass die Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf 14 Monatsgehälter haben. Die Arbeitnehmer müssen sowohl Urlaubs-, als auch Weihnachtsgeld erhalten. Das Weihnachtsgeld beträgt ein Monatsgehalt und wird bei Einstieg in den Betrieb während des Kalenderjahres anteilig ausgezahlt. Auch die Zeit des Urlaubs sowie Feiertage müssen vergütet werden. Für Nachtarbeit sind Zuschläge zu bezahlen.

b) Arbeitszeit (*duração de trabalho*): In Portugal gilt grundsätzlich eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche. Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Jedoch können durch Kollektivverträge oder in Einzelverträgen abweichende Durchschnittszeiten festgelegt werden. So kann in einem Kollektivvertrag festgelegt sein, dass es zu Arbeitszeiten bis zu 12 Stunden pro Tag oder 60 Stunden in der Woche kommen kann, wenn der Durchschnitt innerhalb von zwei Monaten 50 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Auch kann ein Zeitkontenmodell eingeführt werden bei dem 12 Stunden pro Tag oder 60 Stunden pro Woche gearbeitet werden,

wenn nicht mehr als 200 zusätzliche Arbeitsstunden pro Jahr geleistet werden. Länger als fünf Stunden am Stück darf nicht gearbeitet werden. Danach ist eine Pause von einer bis zwei Stunden verpflichtend. Eine gewisse Flexibilisierung kann nur durch eine Kollektivvereinbarung erreicht werden. Zwischen zwei Arbeitseinsätzen muss zudem grundsätzlich eine Zeit von mindestens 11 Stunden liegen. Mindestens an einem Tag in der Woche hat der Arbeitnehmer frei (*descanso semanal obrigatório*). Dieser Tag muss Sonntag sein, außer es liegt eine gesetzliche Ausnahmeregelung vor. In der Regel gewährt der Arbeitsvertrag auch noch einen weiteren freien Wochentag (*descanso semanal suplementar*).

c) Mehrarbeit (*trabalho suplementar*): Die Zahl der Überstunden, die geleistet werden dürfen, sind begrenzt. Es sind nur zwei Stunden pro Tag erlaubt. Am den regulären arbeitsfreien Tagen oder Feiertagen können die Überstunden sich auf acht Stunden erhöhen, je nachdem, was im Arbeitsvertrag als reguläre Arbeitszeit vereinbart wurde. Wie viele Überstunden pro Jahr gearbeitet werden dürfen, ist von der Größe des Unternehmens abhängig. In einem Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten dürfen 175 Überstunden geleistet werden, in größeren Unternehmen nur 150 Stunden pro Jahr. Bei Vereinbarung durch einen Kollektivvertrag kann die Zahl auf bis zu 200 Stunden pro Jahr erhöht werden. Die Überstunden sind zu vergüten. Für die erste Überstunde ist ein Aufschlag von 50 % zum Stundenlohn zu zahlen. Für jede weitere Überstunde beträgt der Aufschlag 75 %. An dem Ruhetag oder an Feiertagen beträgt der Überstundenzuschlag 100 %. Zudem ist für geleistete Überstunden ein Freizeitausgleich zu gewähren. Dieser beträgt für zusätzliche Arbeit an regulären Arbeitstagen, Feiertagen und dem zusätzlichen wöchentlichen freien Tag 25 % der Überstunden. Die Freizeit ist ebenfalls zu vergüten. Für Arbeit am obligatorischen freien Tag hat ein vollständiger bezahlter Ausgleich in den nächsten drei Tagen nach der zusätzlichen Arbeit erfolgen.

d) Faltas justificadas: Während in Deutschland nicht umfassend geregelt ist, bei welchen Vorkommnissen der Arbeitnehmer erlaubt der Arbeit fernbleiben kann, enthält der „Código do Trabalho“ eine ausführliche Auflistung hiervon. Diese Tage bezeichnet man als „falta justificada“, d.h. als ein gerechtfertigtes Fernbleiben. So stehen einem bei Heirat 15 Tage bezahlte Freizeit zu. Auch kennt Portugal das Recht eines Elternteils sich um ein krankes Kind zu kümmern. Hierbei sind die Regelungen noch großzügiger als in Deutschland. Die genauen Zeiten lassen sich dem Gesetz entnehmen. In der Regel sind faltas justificadas zu vergüten. Dies gilt z.B. aber nicht bei Krankheit oder einen Arbeitsunfall, wenn die sozialen Sicherungsnetze einspringen.

e) Urlaub (*férias*): Der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Urlaub beträgt 22 Tage pro Jahr. In den weiteren Jahren erhöht sich der Anspruch auf bis zu 25 Tage pro Jahr, wenn nur einer bzw. zwei halbe Tage als „falta justificada“ in Anspruch genommen wurden. Der Urlaub ist in dem Jahr zu nehmen, in dem er erworben wurde. Es kann jedoch vertraglich vereinbart werden, dass der Urlaub auch noch bis zum 30. April des Folgejahres genommen werden kann. Tritt der Arbeitnehmer während des Kalenderjahres in das Arbeitsverhältnis ein, so stehen ihm pro Monat zwei Tage Urlaub zu, maximal 20 Tage. Den Anspruch erhält er nach sechs Monaten. Endet das Kalenderjahr vor dem Ablauf dieser Frist, so kann der Urlaub bis zum 30. Juni des Folgejahres in Anspruch genommen werden. Der Arbeitgeber hat auch die Möglichkeit Betriebsferien zu vereinbaren, z.B. in einem

Zeitraum bis zu fünfzehn Tagen am Stück zwischen dem 1. Mai und dem 31. Oktober und seine Arbeitnehmer verpflichten sich den Urlaub in dieser Zeit zu nehmen.

f) Keine Lohnfortzahlung: Es handelt sich bei Krankheit zwar um eine gerechtfertigte Abwesenheit des Arbeitnehmers. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber ist – anders als in Deutschland – jedoch nicht zu gewähren. Vielmehr zahlt hier die Sozialversicherung, jedoch nur einen Teil des vertraglich mit dem Arbeitgeber vereinbarten Lohns.

Bei dem Abschluss von Arbeitsverträgen sollte darauf geachtet werden, dass die Arbeitnehmerrechte gewährt werden. In Europa hat keine Rechtsvereinheitlichung im Arbeitsrecht stattgefunden. Portugiesisches Arbeitsrecht weicht in einigen wichtigen Punkten vom deutschen Arbeitsrecht ab. Stellen Sie bereits vor dem Vertragsschluss die richtigen Weichen. Lassen Sie sich vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages von einem Rechtsanwalt beraten!

Kontaktdaten der Kanzlei:

Dr. Rathenau und Kollegen
Kanzlei für Immobilien- und Steuerrecht
Rua António Crisógno dos Santos, 29, Bl. 3, Escr. B, D, E
8600-678 Lagos
Portugal
Tel: (00351) 282 780 270
Fax: (00351) 282 780 279
Web: www.anwalt-portugal.de
Email: anwalt@rathenau.com