AUS DEM IUSTORIA-BLOG

# Kündigung vom Arbeitgeber erhalten: Was jetzt zu tun ist und was binnen zwei Monaten

> *Kündigung durch den Arbeitgeber: Grund und Zustellung prüfen, Ende des Arbeitsverhältnisses, wem eine Abfindung zusteht, bis wann zu klagen ist und wie man rechtzeitig Arbeitslosengeld beantragt.*

TEAM IUSTORIA

5. 11. 2026 · 10 min Lesezeit

Die Kündigung kommt meist im ungünstigsten Moment: am Freitagnachmittag, im Besprechungsraum mit der Personalabteilung und auf einem Blatt Papier, auf dem Sie „nur den Empfang bestätigen“ sollen. Die meisten denken in diesem Augenblick daran, wo sie eine neue Stelle finden. Rechtlich entscheiden aber ganz andere Dinge, und für manche davon läuft eine Frist von wenigen Tagen.

In der Kanzlei sehen wir zwei typische Fehler. Der erste ist die Unterschrift unter einen Aufhebungsvertrag (*dohoda o rozvázání pracovního poměru*), den der Arbeitgeber statt einer Kündigung anbietet: ohne ein Wort zum Grund und damit ohne Abfindung. Der zweite ist das Abwarten: Der Arbeitnehmer hält die Kündigung für ungerecht, „klärt das“ eine Weile mit der Firma, und wenn er zum Anwalt kommt, ist die Klagefrist schon abgelaufen.

Wir gehen durch, was Sie am Schriftstück prüfen sollten, wann das Arbeitsverhältnis endet, worauf Sie Anspruch haben, wie Sie die Kündigung anfechten und wann Sie zum Arbeitsamt gehen sollten.

## Was Sie am Schriftstück zuerst prüfen sollten

**Form und Zustellung.** Die Kündigung muss schriftlich sein, sonst ist sie unbeachtlich (§ 50 Abs. 1 des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs). Der Arbeitgeber stellt sie Ihnen zu eigenen Händen zu, und zwar durch Übergabe am Arbeitsplatz oder überall dort, wo er Sie antrifft, über die Datenbox (*datová schránka*, das staatliche elektronische Postfach für amtliche Zustellungen) oder per Post (§ 334a Abs. 1). Per Post darf er nur zustellen, wenn es am Arbeitsplatz nicht möglich ist. Per E-Mail nur dann, wenn Sie vorher in einer gesonderten schriftlichen Erklärung zugestimmt haben und die Kündigung mit einer anerkannten elektronischen Signatur unterzeichnet ist (§ 335).

Den Empfang können Sie ruhig bestätigen, damit erklären Sie sich nicht mit der Kündigung einverstanden. Die Annahme zu verweigern, hat keinen Sinn: Die Kündigung ist dann im Moment der Verweigerung zugestellt (§ 334a Abs. 2). Dasselbe gilt für die Post. Eine Sendung, die Sie nicht binnen 15 Tagen abholen, gilt nach dem Gesetz am letzten Tag dieser Frist als zugestellt (§ 336 Abs. 4). Eine Kündigung in der Datenbox ist mit der Anmeldung zugestellt, spätestens am zehnten Tag nach dem Eingang (§ 335a). Eine per E-Mail versandte Kündigung gilt spätestens am fünfzehnten Tag nach dem Eingang als zugestellt, auch wenn Sie den Empfang nicht bestätigen (§ 335 Abs. 2). Ausführlicher über die Zustellungsfiktion schreiben wir im Artikel „Ich habe den Brief nicht abgeholt, also ist er nicht angekommen.“. Notieren Sie sich den Tag der Zustellung. Von ihm aus wird alles andere berechnet.

**Der Grund.** Der Arbeitnehmer kann ohne Angabe von Gründen kündigen, der Arbeitgeber nicht. Er darf nur aus den in § 52 aufgezählten Gründen kündigen und muss den Grund in der Kündigung so beschreiben, dass er mit keinem anderen verwechselt werden kann. Nachträglich ändern darf er ihn nicht (§ 50 Abs. 2 und 4). Ein bloßes „wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes“ oder „wegen Pflichtverletzungen“ genügt in der Regel nicht. Bei Pflichtverletzungen soll die Kündigung beschreiben, was Sie wann verletzt haben.

Je nach Grund unterscheidet sich auch, was der Arbeitgeber vorher tun musste:

- **organisatorische Gründe** (Auflösung oder Verlegung des Arbeitgebers oder eines Teils davon, Wegfall des Arbeitsplatzes, § 52 Buchst. a bis c) setzen eine echte Entscheidung über eine organisatorische Änderung

voraus;

- **unbefriedigende Arbeitsergebnisse** (§ 52 Buchst. f) setzen voraus, dass Sie in den letzten 12 Monaten schriftlich zu ihrer Behebung aufgefordert wurden und dafür eine angemessene Zeit hatten;
- **fortgesetzte weniger schwere Pflichtverletzungen** (§ 52 Buchst. g) setzen eine schriftliche Warnung vor der möglichen Kündigung in den letzten 6 Monaten voraus;
- eine Kündigung wegen Pflichtverletzung muss der Arbeitgeber binnen 3 Monaten ab dem Tag aussprechen, an dem er vom Grund erfahren hat, spätestens binnen 15 Monaten nach seiner Entstehung (§ 58 Abs. 1); bei besonders grober Verletzung der Verhaltensregeln für arbeitsunfähige Arbeitnehmer binnen 1 Monats, spätestens binnen 1 Jahres (§ 57 Abs. 1).

**Die Schutzzeit.** Der Arbeitgeber darf unter anderem einem Arbeitnehmer während einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, einer schwangeren Arbeitnehmerin und einem Elternteil im Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Elternurlaub nicht kündigen (§ 53 Abs. 1). Das Verbot hat Ausnahmen, typischerweise bei Auflösung des Arbeitgebers oder eines Teils davon und bei einer Kündigung wegen Pflichtverletzung. Wegen einer Pflichtverletzung, die keine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses (*okamžité zrušení pracovního poměru*) rechtfertigen würde, kann aber weder einer schwangeren Arbeitnehmerin noch einem Elternteil in einem dieser Urlaube gekündigt werden. Aus einem Grund, der eine fristlose Beendigung rechtfertigen würde, kann einer schwangeren Arbeitnehmerin gekündigt werden; einem Elternteil im Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub dagegen nicht, und ebenso wenig im Elternurlaub während der Zeit, in der die Mutter Mutterschaftsurlaub nehmen könnte (§ 54 Buchst. c und d). Maßgeblich ist der Stand am Tag der Zustellung. Werden Sie erst nach der Zustellung der Kündigung krank und würde die Kündigungsfrist während der Arbeitsunfähigkeit ablaufen, wird die Zeit der Arbeitsunfähigkeit nicht eingerechnet, und das Arbeitsverhältnis endet erst mit Ablauf des restlichen Teils der Kündigungsfrist nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit. Das gilt nicht, wenn Sie dem Arbeitgeber mitteilen, dass Sie auf der Verlängerung nicht bestehen (§ 53 Abs. 2). Dieselben Punkte aus Sicht des Arbeitgebers fasst unser Ratgeber zum Arbeitsrecht (auf Tschechisch) zusammen.

## Wann das Arbeitsverhältnis endet

Die Kündigungsfrist beginnt mit dem Tag, an dem Ihnen die Kündigung zugestellt wurde, und endet an dem Tag, der dieselbe Zahl trägt; gibt es diesen Tag im letzten Monat nicht, endet sie am letzten Tag des Monats (§ 51 Abs. 1). Sie beträgt mindestens 2 Monate. Bei einer Kündigung nach § 52 Buchst. f bis h, also wegen Nichterfüllung der Voraussetzungen oder Anforderungen einschließlich unbefriedigender Arbeitsergebnisse, wegen Pflichtverletzung und wegen besonders grober Verletzung der Verhaltensregeln für arbeitsunfähige Arbeitnehmer, genügt 1 Monat (§ 51 Abs. 2).

Eine Kündigung wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes, die am Dienstag, dem 10. November 2026, zugestellt wird, endet also am 10. Januar 2027. Eine am selben Tag zugestellte Kündigung wegen fortgesetzter Pflichtverletzungen endet am 10. Dezember 2026. Eine längere Kündigungsfrist kann vereinbart werden, aber nur schriftlich (§ 51 Abs. 3).

Bis zum Ende der Kündigungsfrist besteht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten fort. Nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen, weil Sie „sowieso gehen“, ist unentschuldigtes Fehlen, und Sie riskieren damit eine fristlose Beendigung wegen Pflichtverletzung. Wollen Sie früher gehen, etwa wegen einer neuen Stelle, brauchen Sie dafür eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

Bei der fristlosen Beendigung und der Beendigung in der Probezeit gibt es keine Kündigungsfrist. Die Beendigung in der Probezeit braucht keinen Grund, und das Arbeitsverhältnis endet mit dem Tag der Zustellung, sofern darin kein späterer Tag angegeben ist (§ 66). Der Arbeitgeber darf sie aber nicht in den ersten 14 Tagen der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers erklären. Auch diese Beendigungsarten können vor Gericht in derselben Frist angefochten werden wie eine Kündigung.

## Worauf Sie beim Ausscheiden Anspruch haben

**Die Abfindung** (*odstupné*) steht Ihnen bei einer Kündigung aus organisatorischen Gründen nach § 52 Buchst. a bis c oder bei einem Aufhebungsvertrag aus denselben Gründen zu. Sie beträgt mindestens das Einfache des durchschnittlichen Monatsverdienstes, wenn das Arbeitsverhältnis weniger als ein Jahr gedauert hat, das Zweifache bei einer Dauer von einem bis zwei Jahren und das Dreifache bei einer Dauer von mindestens zwei Jahren (§ 67 Abs. 1). In die Dauer wird auch ein früheres Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber eingerechnet, wenn zwischen beiden nicht mehr als 6 Monate lagen (§ 67 Abs. 2). Ein Arbeitnehmer, der drei Jahre lang mit einem Durchschnittsverdienst von 42.000 CZK im Unternehmen gearbeitet hat, hat Anspruch auf mindestens 126.000 CZK. Das Gesetz legt nur ein Minimum fest, mehr kann ein Kollektivvertrag, eine interne Vorschrift oder der Arbeitsvertrag vorsehen.

Bei Erreichen der höchstzulässigen Exposition (§ 52 Buchst. e) beträgt die Abfindung das Zwölffache (§ 67 Abs. 3). Bei einer Kündigung aus gesundheitlichen Gründen (§ 52 Buchst. d) steht keine Abfindung zu. Ist die Ursache aber ein Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit, steht eine einmalige Entschädigung in Höhe des Zwölffachen des durchschnittlichen Monatsverdienstes zu (§ 271ca). Bei einer Kündigung wegen der Arbeitsergebnisse oder wegen Pflichtverletzung gibt es überhaupt keine Abfindung.

Die Abfindung wird nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses am nächsten Zahltag ausgezahlt, sofern Sie nicht schriftlich etwas anderes vereinbaren (§ 67 Abs. 5).

Außerdem haben Sie Anspruch:

- auf den Lohn für den letzten Monat am Tag des Ausscheidens, wenn Sie darum bitten und die Lohnabrechnung es technisch zulässt (§ 141 Abs. 5);
- auf Abgeltung des nicht genommenen Urlaubs (§ 222 Abs. 2);
- auf eine Arbeitsbescheinigung und auf Verlangen auch auf eine gesonderte Bescheinigung über den Durchschnittsverdienst für das Arbeitsamt (§ 313). Was darin stehen muss, beschreibt unser Ratgeber zur Arbeitsbescheinigung (auf Tschechisch).

## Wenn Sie die Kündigung für unwirksam halten

Eine unwirksame Kündigung beseitigt niemand für Sie. Sie müssen zwei Dinge tun: schriftlich mitteilen, dass Sie auf Ihrer Weiterbeschäftigung bestehen, und rechtzeitig Klage erheben.

**Schriftliche Mitteilung, dass Sie auf Ihrer Weiterbeschäftigung bestehen.** Das Arbeitsverhältnis besteht dann fort, und der Arbeitgeber schuldet Ihnen Lohnersatz in Höhe des Durchschnittsverdienstes, allerdings erst **ab dem Tag, an dem Sie ihm das mitgeteilt haben**, bis er Sie wieder arbeiten lässt oder das Arbeitsverhältnis wirksam endet (§ 69 Abs. 1). Sie können die Mitteilung gleich nach der Zustellung der Kündigung schicken. Das Gesetz sieht dafür keine Frist vor, der Lohnersatz steht aber erst ab dem Tag zu, an dem die Mitteilung dem Arbeitgeber zugeht. Schicken Sie sie deshalb so, dass er sie spätestens am letzten Tag der Kündigungsfrist hat. Es genügt ein kurzer Brief, der auf die Kündigung verweist und festhält, dass Sie sie für unwirksam halten und darauf bestehen, dass der Arbeitgeber Sie weiter beschäftigt. Stellen Sie ihn so zu, dass Sie das Datum belegen können.

Übersteigt der Zeitraum, für den Ihnen der Lohnersatz zusteht, 6 Monate, kann das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers den Lohnersatz für die weitere Zeit angemessen herabsetzen. Es berücksichtigt dabei, ob und wie viel Sie in der Zwischenzeit anderswo verdient haben, aber auch, warum Sie keine Arbeit aufgenommen haben (§ 69 Abs. 2). Eine neue Stelle bringt Sie also nicht um den Anspruch, und Untätigkeit hilft Ihnen nicht.

**Klage binnen zwei Monaten.** Die Unwirksamkeit einer Kündigung, einer fristlosen Beendigung, einer Beendigung in der Probezeit und eines Aufhebungsvertrags kann spätestens binnen 2 Monaten ab dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis enden sollte, gerichtlich geltend gemacht werden (§ 72). Es handelt sich um eine Ausschlussfrist: Mit ihrem Ablauf erlischt das Recht, und die Kündigung gilt, auch wenn sie voller Mängel wäre. Das Gericht berücksichtigt das von Amts wegen, auch wenn der Arbeitgeber es nicht einwendet.

Die Klagefrist ist materiellrechtlich, die Klage muss dem Gericht also spätestens am letzten Tag der Frist zugehen. Sie an diesem Tag bei der Post aufzugeben, genügt nicht. Der Oberste Gerichtshof hat das wiederholt ausgesprochen, zuletzt im Urteil vom 10. Dezember 2024, Az. 21 Cdo 565/2024 (Rn. 16). Bei einer Kündigung, deren Kündigungsfrist am 10. Januar 2027 endete, ist der letzte Tag der 10. März 2027. Fällt der letzte Tag der Frist auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, endet die Frist am nächsten Werktag (§ 607 des tschechischen Bürgerlichen Gesetzbuchs); das Ende der Kündigungsfrist verschiebt sich dadurch aber nicht. Reichen Sie über die Datenbox oder persönlich bei der Eingangsstelle des Gerichts ein, und zwar mit einigen Tagen Puffer.
Ein bloßes „Wir verhandeln noch“ verlängert die Frist nicht. Gehemmt wird sie unter anderem dadurch, dass Sie mit dem Arbeitgeber vereinbart haben, den Streit außergerichtlich beilegen zu wollen; diese Vereinbarung kann auch formlos sein, aus ihr muss aber der Wille beider Seiten klar hervorgehen. Die Frist läuft weiter, sobald eine Seite ausdrücklich ablehnt, die Verhandlungen fortzusetzen; bleiben zu diesem Zeitpunkt weniger als 5 Tage, endet sie frühestens nach 10 Tagen (§ 332 des Arbeitsgesetzbuchs). So hat es der Oberste Gerichtshof im Urteil vom 10. Dezember 2024, Az. 21 Cdo 565/2024 (Rn. 21 und 22), ausgelegt. Eine solche Vereinbarung nachträglich zu beweisen, ist allerdings unsicher. Führen die Verhandlungen zu nichts und rückt das Fristende näher, erheben Sie Klage; verhandeln lässt sich auch während des Verfahrens.

Und wenn Sie gar nicht in die Firma zurückwollen? Teilen Sie nicht mit, dass Sie auf Ihrer Weiterbeschäftigung bestehen, gilt das Arbeitsverhältnis als mit Ablauf der Kündigungsfrist einvernehmlich beendet. Bei einer unwirksamen fristlosen Beendigung oder Beendigung in der Probezeit steht Ihnen dann Lohnersatz für die Dauer der Kündigungsfrist zu (§ 69 Abs. 3). Die Unwirksamkeit muss aber auch dann ein Gericht auf eine rechtzeitige Klage hin feststellen.

## Aufhebungsvertrag statt Kündigung: wann unterschreiben und wann nicht

Arbeitgeber schlagen oft einen Aufhebungsvertrag vor. Das Arbeitsverhältnis endet dann an dem Tag, den Sie vereinbaren, ohne Kündigungsfrist (§ 49). Für den Arbeitnehmer kann das eine gute Lösung sein, etwa wenn er schon eine neue Stelle hat. Die Sache hat aber drei Haken.

Erstens steht eine Abfindung nur aus einem Aufhebungsvertrag zu, der aus organisatorischen Gründen nach § 52 Buchst. a bis c oder wegen Erreichens der höchstzulässigen Exposition geschlossen wurde (§ 67 Abs. 1 und 3). Ohne Angabe des Grundes lässt sich der Anspruch nur schwer nachweisen. Ist der Grund tatsächlich der Wegfall des Arbeitsplatzes, bestehen Sie darauf, dass er im Vertrag steht. Zweitens gilt das Kündigungsverbot in der Schutzzeit für den Aufhebungsvertrag nicht; ein kranker Arbeitnehmer oder eine schwangere Arbeitnehmerin verliert mit der Unterschrift also den Schutz, den er oder sie bei einer Kündigung hätte. Drittens lässt sich der Aufhebungsvertrag nicht einseitig zurücknehmen. Anfechten kann man ihn nur wegen Unwirksamkeit, und zwar in derselben Zweimonatsfrist (§ 72).

Sie müssen nichts sofort unterschreiben; nehmen Sie den Entwurf mit nach Hause und lassen Sie ihn prüfen. Bessere Bedingungen, etwa eine höhere Abfindung, lassen sich gerade jetzt verhandeln, solange dem Arbeitgeber an einem schnellen und ruhigen Abgang liegt. Ausführlicher schreiben wir über den Aufhebungsvertrag in unserem Ratgeber zu diesem Thema (auf Tschechisch).

## Arbeitsamt und Arbeitslosengeld

Haben Sie nicht schon ab dem ersten Tag nach dem Ende eine neue Stelle, melden Sie sich beim Arbeitsamt als arbeitssuchend und beantragen Sie gleich Arbeitslosengeld. Wer es spätestens binnen 3 Arbeitstagen nach dem Ende der Beschäftigung beantragt, erhält es ab dem Tag nach dem Ende (§ 42 Abs. 4 des tschechischen Beschäftigungsgesetzes). Wer später beantragt, erhält es erst ab dem Tag der Antragstellung (§ 42 Abs. 1).

Der Anspruch entsteht, wenn Sie in den letzten 2 Jahren mindestens 12 Monate Rentenversicherungszeit durch eine Beschäftigung oder eine andere Erwerbstätigkeit erworben haben (§ 39 Abs. 1 und § 41 Abs. 1). Das Arbeitslosengeld wird 5 Monate lang gezahlt, über 52 Jahren 8 Monate und über 57 Jahren 11 Monate (§ 43 Abs. 1). Bis 52 Jahre beträgt es in den ersten 2 Monaten 80 %, in den nächsten 2 Monaten 50 % und für den Rest der Zeit 40 % des durchschnittlichen monatlichen Nettoverdienstes; über 52 Jahren gelten 80 % für die ersten 3 Monate und 50 % für die nächsten 3 Monate. Das Arbeitslosengeld beträgt höchstens das 0,8-Fache des Durchschnittslohns in der Volkswirtschaft (§ 50 Abs. 3 und 6).

Auf die Höhe des Arbeitslosengeldes hat es keinen Einfluss, ob das Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder durch Aufhebungsvertrag geendet hat. Keinen Anspruch hat nur, wem der Arbeitgeber in den letzten 6 Monaten wegen einer besonders groben Pflichtverletzung das Arbeitsverhältnis beendet hat (§ 39 Abs. 2). Entscheidet das Gericht später, dass diese Beendigung unwirksam war, gewährt das Arbeitsamt das Arbeitslosengeld nachträglich und zahlt es nach (§ 54 Abs. 1). Die Abfindung beeinflusst weder den Anspruch auf Arbeitslosengeld noch dessen Beginn. Arbeitslosengeld können Sie auch während eines Rechtsstreits über die Unwirksamkeit der Kündigung beziehen. Entscheidet das Gericht, dass die Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis fortbesteht, müssen Sie es zurückzahlen; der Arbeitgeber zahlt Ihnen für diese Zeit Lohnersatz (§ 56 Abs. 1 Buchst. a des Beschäftigungsgesetzes).

Notieren Sie sich noch am selben Tag, wann Ihnen die Kündigung zugestellt wurde, und berechnen Sie zwei Daten: das Ende der Kündigungsfrist und, zwei Monate später, den letzten Tag für die Klage.
Sie wollen die Kündigung anfechten? Teilen Sie dem Arbeitgeber sofort schriftlich mit, dass Sie auf Ihrer Weiterbeschäftigung bestehen. Lohnersatz steht Ihnen erst ab dieser Mitteilung zu.
Unterschreiben Sie einen Aufhebungsvertrag nicht an Ort und Stelle. Ist der Grund der Wegfall des Arbeitsplatzes oder die Auflösung eines Unternehmensteils, bestehen Sie darauf, dass das im Vertrag steht; sonst lässt sich die Abfindung nur schwer durchsetzen.

## Überblick

| Frage | Antwort | Vorschrift |
|---|---|---|
| Aus welchem Grund der Arbeitgeber kündigen darf | Nur aus den im Gesetz aufgezählten Gründen, in der Kündigung mit Tatsachen beschrieben | § 50 Abs. 2 und 4, § 52 des Arbeitsgesetzbuchs |
| Wann die Kündigungsfrist beginnt und wie lang sie ist | Mit dem Tag der Zustellung; mindestens 2 Monate, bei Gründen nach § 52 Buchst. f bis h mindestens 1 Monat | § 51 des Arbeitsgesetzbuchs |
| Kündigung während einer Krankschreibung oder Schwangerschaft | Verboten, mit Ausnahmen (Auflösung des Arbeitgebers, Pflichtverletzung; bei Schwangeren und Eltern im Urlaub enger) | §§ 53 und 54 des Arbeitsgesetzbuchs |
| Abfindung | Bei organisatorischen Gründen das Ein- bis Dreifache des durchschnittlichen Monatsverdienstes, je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses | § 67 des Arbeitsgesetzbuchs |
| Lohnersatz bei unwirksamer Kündigung | Ab der schriftlichen Mitteilung, dass Sie auf Ihrer Weiterbeschäftigung bestehen | § 69 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuchs |
| Frist für die Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit | 2 Monate ab dem vorgesehenen Ende; die Klage muss dem Gericht spätestens am letzten Tag zugehen | § 72 des Arbeitsgesetzbuchs; 21 Cdo 565/2024 |
| Ab wann Arbeitslosengeld gezahlt wird | Ab dem Tag nach dem Ende, wenn Sie binnen 3 Arbeitstagen beantragen; sonst ab dem Tag der Antragstellung | § 42 des Beschäftigungsgesetzes |

**Sie haben eine Kündigung oder den Entwurf eines Aufhebungsvertrags erhalten und wissen nicht, ob das Bestand hat?** Schicken Sie uns die Kündigung, den Arbeitsvertrag und das Zustelldatum. Wir sagen Ihnen, ob sich die Kündigung anfechten lässt, worauf Sie Anspruch haben und bis wann Sie handeln müssen. Arbeitnehmer wie Arbeitgeber vertreten wir im Rahmen unserer Spezialisierung auf das Arbeitsrecht. Schreiben Sie uns.

## Fazit

Das Gesetz schützt Arbeitnehmer recht gut, allerdings nur diejenigen, die sich schriftlich und rechtzeitig melden. Kommen Sie mit einer Kündigung, an der Sie zweifeln, deshalb in den ersten Tagen zu uns, nicht erst in der letzten Woche der Zweimonatsfrist.

## Quellen

- Gesetz Nr. 262/2006 Slg., Arbeitsgesetzbuch, §§ 49 bis 54, § 57, § 58, § 66, § 67, § 69, § 72, § 141, § 222, § 271ca, § 313, § 332, §§ 334a bis 336 (Fassung ab 1. November 2026).
- Gesetz Nr. 435/2004 Slg. über die Beschäftigung, § 39, §§ 41 bis 43, § 50, § 54 und § 56 (Fassung ab 1. Juli 2026).
- Gesetz Nr. 89/2012 Slg., Bürgerliches Gesetzbuch, § 605, § 607 und § 647.
- Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 12. Juni 2018, Az. 21 Cdo 343/2018.
- Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 10. Dezember 2024, Az. 21 Cdo 565/2024.

Dieser Artikel dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung. Er beruht auf der Rechtslage zum Tag der Veröffentlichung; ob eine konkrete Kündigung wirksam ist, hängt von ihrem genauen Wortlaut, dem Grund und der Art der Zustellung ab.

*Kündigung vom Arbeitgeber erhalten: Was jetzt zu tun ist und was binnen zwei Monaten*

Team IUSTORIA · Veröffentlicht 5. 11. 2026

https://www.iustoria.cz/de/blog/kuendigung-vom-arbeitgeber-erhalten-was-jetzt-zu-tun-ist/

Der Text ist urheberrechtlich geschützt. Die unveränderte Weitergabe des gesamten Dokuments ist willkommen; die Übernahme von Teilen in andere Texte nur mit Quellenangabe. © IUSTORIA, advokátní kancelář, s.r.o.