

ARBEITSRECHT IN POLEN – WIE STELLT MAN EINEN ARBEITNEHMER IN POLEN EIN?

INHALTS- VERZEICHNIS

- 01** Einführung
- 02** Arbeitsvertrag - Vertragsarten
- 03** Kündigung des Arbeitsvertrages
- 04** Arbeitszeit
- 05** Vergütung
- 06** Sozialversicherungsbeiträge
- 07** Nicht betriebliche
Beschäftigungsformen

EINFÜHRUNG

Das grundlegende und das wichtigste Gesetz, das die Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regelt und die Bedingungen beschreibt, unter denen in der Republik Polen gearbeitet werden darf, ist das Gesetz vom 26. Juni 1974 – Arbeitsgesetzbuch (nachfolgend Arbeitsgesetzbuch genannt).

Bezüglich der Beschäftigung von Arbeitnehmern in Polen soll auch erwähnt werden, dass eine sehr beliebte Alternative zu der Beschäftigung in Anlehnung an die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs die Beschäftigungsformen im Rahmen zivilrechtlicher Verträge sind, die dem Arbeitsgesetzbuch nicht unterliegen: Dienstleistungsvertrag, Werkvertrag.

Diese Lösungen sind zweifellos vorteilhafter für den Auftraggeber, da sie die Anwendung der sich aus dem Arbeitsgesetzbuch ergebenden Vorschriften ausschließen, wie z. B. Urlaub, Abfindungen und andere Arbeitnehmerleistungen sowie Regelungen zur Arbeitszeit.

02 – ARBEITSVERTRAG – VERTRAGSARTEN

Eine der Arbeitsvertragsarten, von der im Gesetz vom 26. Juni 1974 – Arbeitsgesetzbuch (nachfolgend Arbeitsgesetzbuch) die Rede ist, ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Seine Bedeutung liegt in der Existenz einer dauerhaften rechtlichen Bindung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, die sich auch in den spezifischen Kündigungsvorschriften widerspiegelt. Neben einem unbefristeten Arbeitsvertrag sieht der Gesetzgeber auch befristete Arbeitsverträge vor, darunter:

- befristete Verträge
- Ersetzungsverträge
- Anstellungsverträge auf Probe

Zu beachten ist, dass der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen werden muss. Der Arbeitnehmer sollte einen schriftlichen Arbeitsvertrag oder eine schriftliche Bestätigung der Bedingungen des Arbeitsvertrags haben, bevor er mit der Arbeit beginnen darf. Auch die Änderung des Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform.

Anstellungsvertrag auf Probe

Der Anstellungsvertrag auf Probe hat einen besonderen Charakter – er dient nämlich der Beurteilung der Qualifikation und der Eignung des Arbeitnehmers für die Erbringung der Arbeit in seinem Betrieb durch den Arbeitgeber und gleichzeitig der Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei einem bestimmten Arbeitgeber durch den Arbeitnehmer. Ein Anstellungsvertrag auf Probe wird für einen Zeitraum von höchstens 3 Monaten abgeschlossen. Ein solcher Vertrag darf grundsätzlich nur einmal zwischen denselben Parteien geschlossen werden, wobei die Vorschriften diesbezüglich bestimmte Ausnahmen vorsehen (Art. 25 § 3 des Arbeitsgesetzbuchs), wonach eine erneute Probezeit mit demselben Arbeitnehmer möglich ist:

- 1) falls der Arbeitnehmer für eine andere Art von Arbeit beschäftigt werden soll
;
- 2) nach Ablauf von mindestens 3 Jahren ab dem Datum der Auflösung oder des Ablaufs des vorherigen Arbeitsvertrags, falls der Arbeitnehmer für die gleiche Art von Arbeit beschäftigt werden soll; in diesem Fall ist ein einmaliger erneuter Abschluss eines Anstellungsvertrags auf Probe zulässig.

02 – ARBEITSVERTRAG – VERTRAGSARTEN

Befristeter Arbeitsvertrag

Die Beschäftigungsdauer im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags und die Gesamtbeschäftigungsdauer im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen, die zwischen denselben Parteien geschlossen werden, darf 33 Monate nicht überschreiten, und es dürfen höchstens drei solche Verträge geschlossen werden.

Überschreitet die Beschäftigungsdauer bei einem Arbeitsvertrag oder bei befristeten Arbeitsverträgen 33 Monate oder wurden mehr als drei solche Verträge geschlossen, so wird der Arbeitnehmer ab dem Tag nach Ablauf der 33-monatigen Beschäftigungsdauer oder ab dem Tag des Abschlusses des vierten befristeten Arbeitsvertrags als unbefristet beschäftigt angesehen.

Die obigen Limits, die die Beschäftigung im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags oder befristeter Arbeitsverträge beschränken, gelten nicht für einen Vertrag, der geschlossen wurde:

- 1) um einen Arbeitnehmer während seiner entschuldigten Abwesenheit von der Arbeit zu vertreten,
- 2) um Gelegenheitsjobs oder Saisonarbeit zu leisten,
- 3) um Arbeit während der Amtszeit zu leisten,
- 4) wenn der Arbeitgeber seinerseits sachliche Gründe angibt – wenn deren Abschluss im Einzelfall der Befriedigung des tatsächlichen Bedarfs regelmäßiger Art dient und insoweit unter Berücksichtigung aller Umstände des Vertragsabschlusses erforderlich ist. In solchen Fällen ist es erforderlich, diesen Zweck oder die Umstände in dem Arbeitsvertrag zu benennen, d.h. Informationen über die Gründe, die den Abschluss eines solchen Vertrages sachlich rechtfertigen, darzustellen

02 – ARBEITSVERTRAG – VERTRAGSARTEN

Unbefristeter Arbeitsvertrag

Ein unbefristeter Vertrag setzt grundsätzlich das Bestehen eines dauerhaften Rechtsverhältnisses zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer voraus. In Anbetracht der spezifischen Vorschriften zur Kündigung dieser Art von Verträgen wird er von den Arbeitnehmern als der wünschenswerteste Vertrag angesehen, da er ihre Interessen am besten schützt. Einerseits gibt diese Art der Verträge dem Arbeitgeber eine Art Stabilität hinsichtlich des Personals, andererseits empfinden die Arbeitgeber die Auflösung der Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer als ein besonders belastendes und anspruchsvolles Verfahren.

Möglichkeiten, einen Arbeitsvertrag zu auflösen:

Sowohl der Abschluss eines Vertrags als auch seine Auflösung bedürfen der Erfüllung bestimmter Formerfordernisse, je nach Art des Vertrags bzw. des gegenseitigen Verhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber kann der Arbeitsvertrag auf mehrere Arten beendet werden:

- im gegenseitigen Einvernehmen,
- durch eine Erklärung einer der Vertragsparteien (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) unter Einhaltung sog. Kündigungsfrist,
- durch Erklärung einer der Parteien ohne Einhaltung der Kündigungsfrist.

Ein befristeter Arbeitsvertrag endet nach Ablauf des Zeitraums, für den er geschlossen wurde (obwohl er auch früher gekündigt werden kann).

Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen

Die Auflösung des Arbeitsvertrags im gegenseitigen Einvernehmen ist eine beidseitige Willenserklärung der Parteien des Arbeitsverhältnisses (des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers), die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu dem von den Parteien als Tag der Beendigung festgelegten Datum bewirkt. Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses unterliegt keinen Beschränkungen, mit Ausnahme des Erfordernisses, dass der Vertrag korrekterweise aufgelöst wird. Es ist nicht erforderlich, in der Erklärung der Parteien den Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses anzugeben oder diese Art der Auflösung (wenn der Arbeitgeber die Initiative ergreift) mit der Gewerkschaft zu konsultieren. Jeder der Arbeitsverträge kann im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst werden

03 – KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGES

Unbefristeter Arbeitsvertrag

Eine der Möglichkeiten, einen Arbeitsvertrag zu auflösen, ist die Abgabe einer Erklärung durch eine der Parteien unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Man kann einen unbefristeten, befristeten Arbeitsvertrag, einen Ersetzungsvertrag oder einen Anstellungsvertrag auf Probe kündigen. Für einige der genannten Vertragsarten sieht der Gesetzgeber abweichende Kündigungsfristen vor.

Die Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber ist eine einseitige Willenserklärung. Sowohl die Kündigung des Arbeitsvertrages als auch die Erklärung über die Auflösung des Arbeitsvertrages ohne Kündigung soll schriftlich erfolgen.

Auflösung des Anstellungsvertrags auf Probe

Ein Anstellungsvertrag auf Probe endet mit dem Ende des Zeitraums, für den er abgeschlossen wurde. Wie jeder andere Arbeitsvertrag kann auch er im gegenseitigen Einvernehmen gekündigt werden.

Unabhängig davon haben die Parteien auch die Möglichkeit, ihn zu kündigen. Die Kündigungsfrist beträgt:

- 3 Arbeitstage, wenn der Vertrag zwei Wochen nicht überschreitet,
- 1 Woche, wenn er länger als zwei Wochen läuft,
- 2 Wochen, wenn er länger als drei Monate läuft.

Die Kündigung des Arbeitsvertrags sollte eine Belehrung über die dem Arbeitnehmer zustehenden Rechtsmittel enthalten. Sie sollte auch die Frist enthalten, innerhalb derer ein Rechtsbehelf eingelegt werden kann, und das Gericht, bei dem er einzureichen ist. Das Fehlen der Belehrung kann die Grundlage für die Wiederherstellung der Beschwerdefrist sein.

03 – KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGES

Kündigungsfrist für den befristeten und unbefristeten Arbeitsvertrag

Seit 22. Februar 2016 kann sowohl ein befristeter Arbeitsvertrag als auch ein unbefristeter Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer mit der gesetzlichen Kündigungsfrist, deren Dauer in beiden Fällen gleich und abhängig von der Zeit der Beschäftigung beim jeweiligen Arbeitgeber ist (Art. 36 § 1 des Arbeitsgesetzbuchs), gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist für einen unbefristeten und einen befristeten Arbeitsvertrag beträgt:

- 2 Wochen, wenn der Arbeitnehmer weniger als 6 Monate beschäftigt war,
- 1 Monat, wenn er mindestens 6 Monate beschäftigt war,
- 3 Monate, wenn er mindestens 3 Jahre beschäftigt war.

Bei einer mindestens zweiwöchigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung zur Arbeitssuche unter Beibehaltung des Entgeltanspruchs. Diese Freistellung beträgt:

- 2 Werktage – bei einer zweiwöchigen und einmonatigen Kündigungsfrist,
- 3 Werktage – bei der dreimonatigen Kündigungsfrist

Besonders hervorzuheben ist das Verfahren zur Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber. Ein charakteristisches Merkmal dieser Art von Verträgen ist, dass die Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber den Grund, der die Beendigung des Vertrags rechtfertigt, enthalten sollte.

Der in der Kündigung des Arbeitsvertrags angegebene Grund soll echt und konkret sein. Nach der Rechtsprechung ist die Angabe eines unechten Grundes gleichbedeutend mit dessen Fehlen und führt zu einer Verletzung der Bestimmungen über die Kündigung von Verträgen.

03 – KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGES

Fristlose Kündigung (sofort)

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer fristlos kündigen, und zwar sowohl durch Verschulden des Arbeitnehmers (sog. disziplinarische Kündigung) als auch ohne Verschulden des Arbeitnehmers. Die Auflösung des Arbeitsvertrags wegen Verschuldens des Arbeitnehmers kann aus folgendem Grund erfolgen:

- schwere Verletzung grundlegender Arbeitnehmerpflichten (z. B. Alkoholkonsum am Arbeitsplatz, unentschuldigtes Verlassen der Arbeit, Ablehnung, einer Anweisung Folge zu leisten),
- Begehen einer Straftat während der Laufzeit des Arbeitsverhältnisses, wenn diese offenkundig ist oder rechtskräftig festgestellt wurde,
- schuldhafter Verlust der zur Ausübung der Tätigkeit erforderlichen Befugnisse.

Eine fristlose Kündigung ohne Verschulden des Arbeitnehmers ist zulässig, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung aus folgenden Gründen nicht erbringen kann:

- krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Monaten, wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber weniger als 6 Monate beschäftigt war,
- Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Krankheit, die länger als die Gesamtdauer des Bezuges von Arbeitsentgelt, Sozialgeld und Rehabilitationsgeld für die ersten 3 Monate nach den im Arbeitsgesetzbuch und in gesonderten Vorschriften festgelegten Grundsätzen dauert, wenn der Arbeitnehmer bei einem bestimmten Arbeitgeber mindestens 6 Monate lang beschäftigt war oder die Arbeitsunfähigkeit wurde durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit verursacht wurde,
- aus anderen als die oben genannten Gründe entschuldigte Abwesenheit, die länger als 1 Monat dauert.

03 - KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGES

Kündigungsschutz

Gemäß den arbeitsrechtlichen Bestimmungen, ist es dem Arbeitgeber untersagt, bestimmten Arbeitnehmern zu kündigen und teilweise auch den Arbeitsvertrag fristlos zu kündigen. Der Kündigungsschutz gilt für Arbeitnehmer, die sich in einer bestimmten Situation befinden oder einer bestimmten Gruppe angehören, darunter:

- Arbeitnehmer im Erholungsurlaub, Mutterschaftsurlaub, in der Elternzeit, im unbezahlten Urlaub,
- Arbeitnehmer, die aufgrund eines ärztlichen Attests nicht arbeiten,
- Arbeitnehmer, die sich im Vorruhestandalter befinden, d. h. wenn sie nicht mehr als vier Jahre haben, um einen Anspruch auf die Altersrente zu erwerben, wenn die Beschäftigungszeit es ihnen ermöglicht, bei Erreichen dieses Alters einen Anspruch auf die Altersrente zu erwerben,
- schwangere Arbeitnehmerinnen

Folgen einer rechtswidrigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

Ein Arbeitnehmer, der der Meinung ist, dass die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags ungerechtfertigt ist oder die Bestimmungen über die Kündigung von Verträgen verletzt, kann vor Gericht Folgendes einklagen:

- Unwirksamkeit der Kündigung des Arbeitsvertrages, wenn sich der Arbeitnehmer in der Kündigungsfrist befindet,
- Wiedereinstellung, wenn der Vertrag bereits aufgelöst wurde oder
- Zahlung einer Entschädigung wegen Verstoßes gegen die Bestimmungen über die Kündigung von Verträgen.

04 - ARBEITSZEIT

Grundlegende Arbeitszeitnormen gelten für alle Arbeitnehmer, für die keine besonderen Normen gelten. Der grundlegende Arbeitszeitumfang beträgt 8 Stunden pro Tag (Tagesnorm) und 40 Stunden in einer durchschnittlich fünftägigen Arbeitswoche (Wochennorm) im angenommenen Abrechnungszeitraum, der 4 Monate nicht überschreitet.

Das Arbeitsgesetzbuch sieht jedoch Ausnahmen von dieser Regel vor, z. B. bei Arbeiten, die produktionstechnisch nicht ausgesetzt werden können (sog. Dauerarbeit), ist eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit möglich.

Überstunden sind Arbeiten, die über die für den Arbeitnehmer geltenden Arbeitszeitnormen hinaus geleistet werden. Überstunden sind in folgenden Situationen erlaubt:

- die Notwendigkeit, eine Rettungsaktion durchzuführen, um Leben oder Gesundheit von Menschen, Sachwerte oder Umwelt zu schützen oder eine Störung zu beseitigen,
- besondere Bedürfnisse des Arbeitgebers.

Die Anzahl der Überstunden darf 150 Stunden im Kalenderjahr pro Arbeitnehmer nicht überschreiten, es sei denn, der Tarifvertrag, die beim jeweiligen Arbeitgeber geltende Arbeitsordnung oder der Arbeitsvertrag sehen etwas anderes vor.

Die wöchentliche Arbeitszeit einschließlich der Überstunden darf in dem vom Arbeitgeber festgelegten Abrechnungszeitraum durchschnittlich 48 Stunden nicht überschreiten.

04 – ARBEITSZEIT

Für Überstunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das Arbeitsentgelt und einen Überstundenzuschlag in folgender Höhe:

- 100 % des Arbeitsentgelts für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, die für den Arbeitnehmer nach dem für ihn geltenden Arbeitszeitmodell keine Arbeitstage sind, sowie an einem dem Arbeitnehmer für die Arbeit am Sonntag oder an einem gesetzlichen Feiertag gewährten freien Tag, gemäß geltendem Arbeitszeitmodell;
- 50 % des Arbeitsentgelts für Überstunden, die auf einen anderen als der oben genannte Tag fallen;
- 100 % des Entgelts für jede geleistete Überstunde bei Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeitnorm in dem vereinbarten Abrechnungszeitraum, es sei denn, die Überschreitung dieser Norm resultiert aus Überstunden, für die der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Überstundenzuschlag hat.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden in jedem 24-Stunden-Zeitraum und von mindestens 35 Stunden in jeder Woche.

04 – ARBEITSZEIT

Erholungsurlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen jährlichen, ununterbrochenen, bezahlten Erholungsurlaub. Ein Arbeitnehmer, der zum ersten Mal eine Arbeit aufnimmt, erwirbt in dem Kalenderjahr, in dem er seine Arbeit aufgenommen hat, Anspruch auf Urlaub am Ende jedes Arbeitsmonats – in Höhe von 1/12 des Urlaubs, auf den er nach einjähriger Tätigkeit Anspruch hat. Der Arbeitnehmer erwirbt den Anspruch auf Folgeurlaub in jedem folgenden Kalenderjahr.

Die Urlaubsdauer beträgt:

- 20 Tage – wenn der Arbeitnehmer weniger als 10 Jahre beschäftigt ist,
- 26 Tage – wenn der Arbeitnehmer mehr als 10 Jahre beschäftigt ist.

Die Dauer der Beschäftigung, von der die Urlaubsdauer abhängt, schließt je nach Art der Schule die Zeit des Schulbesuchs ein; z. B. für den Abschluss:

- einer Berufsschule – Dauer der Ausbildung, jedoch nicht mehr als 3 Jahre,
- einer Berufsfachschule – Dauer der Ausbildung jedoch nicht mehr als 5 Jahre,
- einer allgemeinbildenden höheren Schule – 4 Jahre,
- einer weiterführenden Schule – 6 Jahre,
- einer Hochschule – 8 Jahre.

Diese Zeiten werden nicht addiert.

05 - VERGÜTUNG

In Polen gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn für Vollzeitbeschäftigte und einen Mindeststundensatz für Personen, die im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags arbeiten.

Die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2022 wurde durch die Verordnung des Ministerrates vom 15. September 2021 über die Höhe der Mindestvergütung für Arbeit und die Höhe des Mindeststundensatzes im Jahr 2022 festgelegt.

Demnach: seit dem 1. Januar 2022 beträgt der gesetzliche Mindestlohn für Vollzeitbeschäftigung 3.010 PLN brutto und der Stundensatz 19,70 PLN brutto. Im Jahr 2023 wird der Mindestlohn in zwei Stufen erhöht. Ab dem 1. Januar wird das niedrigste Entgelt 3.490 PLN und ab dem 1. Juli 3.600 PLN betragen.

06 – SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Die Beschäftigung eines Arbeitnehmers ist auch mit der Notwendigkeit verbunden, Sozialversicherungsbeiträge bezahlen zu müssen verbunden, diese Verpflichtung betrifft sowohl den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer:

BEITRAG	HÖHE	DER ARBEITGEBER FÜHRT DEN BEITRAG FÜR DEN ARBEITNEHMER AB (VOM ARBEITNEHMER FINANZIERT)	VOM ARBEITGEBER FINANZIERT
Krankenversicherung	9%	9%	-
Rentenversicherung (Erwerbsunfähigkeit)	8%	1,5%	6,5%
Unfallversicherung*	1,93%	-	1,93%
Lohnfortzahlungsversicherung	2,45%	2,45%	-
Rentenversicherung (Altersrente)	19,52%	9,76%	9,76%

*Der Beitrag zur Unfallversicherung richtet sich nach dem Grad der Berufsgefährdung und kann im Einzelfall höher ausfallen. Der Regelsatz beträgt 1,93 %.

07 – NICHT BETRIEBLICHE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

In Polen wird die Arbeit sehr häufig in Anlehnung an zivilrechtliche Verträge geleistet (Auftragsvertrag, Dienstleistungsvertrag, Werkvertrag und Geschäftsbesorgungsvertrag).

Personen, die in Anlehnung an solche Verträge arbeiten, genießen in der Regel keine Arbeitnehmerrechte wie bei einem Arbeitsvertrag und können z. B. Urlaub oder andere Arbeitnehmerleistungen nicht in Anspruch nehmen. Die Zahl der abgeschlossenen Verträge unterliegt keinen Einschränkungen.

Ein wesentliches Merkmal der zivilrechtlichen Verträge ist das Fehlen einer unmittelbaren Unterordnung des Auftragnehmers oder des Auftragsempfängers gegenüber dem Auftraggeber/Besteller. Bei einem Dienstleistungsvertrag in Polen beträgt der Mindeststundensatz derzeit 19,70 PLN brutto, ab dem 1. Januar 2023 wird er 22,80 PLN und ab dem 1. Juli 23,50 PLN betragen.

KONTAKTE

Service- und Beratungszentrum Strausberg

Garzauer Chaussee 1a; 15344 Strausberg

Tel: +49 (0) 3341 335 3721

E-Mail: sbc@stic.de

Żak Legal Support Office,

Büroadresse: 71-637 Szczecin ul. Firlika 19 Raum 117

Tel.: + 48 661 106 850, [www: www.zakoffice.pl](http://www.zakoffice.pl)

E-Mail: kontakt@zakoffice.pl