Arbeitsrecht in Polen

Arbeitsrecht in Deutschland: Infos für Grenzgänger aus Deutschland, Polen und Tschechien

Bei der Aufnahme einer Arbeit im Nachbarland, entstehen viele Fragen. Zur Höhe des Lohns, aktuellen Mindestlöhnen, Gestaltung des Arbeitsvertrags, Kündigungsschutz etc. Es ist wichtig, dass Sie Ihre Rechte kennen und einfordern. Auf dieser Seite werden die wichtigsten Fragen **zu Deutschland** kurz und konkret beantwortet.

Wer ist Grenzgänger?

Ein Grenzgänger ist eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den sie in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich zurückkehrt (VO (EG) Nr. 883/ 2004). Im Folgenden wird nur auf die Beschäftigten – nicht auf die selbstständig Erwerbstätigen – eingegangen.

Hinweis: Neben dieser Definition des Grenzgängers gibt es in einigen bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen eine steuerrechtliche Definition des Grenzgängers bzw. Ausnahmeregelungen, dass Grenzgänger unter bestimmten Voraussetzungen im Wohnstaat steuerpflichtig sind. In den Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland, Polen und Tschechien gibt es diese Sonderregelungen jedoch nicht

Welches Arbeitsrecht gilt für Grenzgänger?

Für Grenzgänger gilt grundsätzlich das Arbeitsrecht des Landes, in dem sie arbeiten. Sie haben einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber im Arbeitsland, der den gesetzlichen Regelungen und Bestimmungen des Arbeitslandes sowie geltenden Tarifverträgen entsprechen muss.

Im Betrieb sind die Beschäftigten gleichgestellt. Die Staatsangehörigkeit, die Nationalität oder der Wohnort spielen beim Arbeitsrecht keine Rolle. Grenzgänger haben also dieselben Rechte und Pflichten im Betrieb wie einheimische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Da es zwischen den Ländern zahlreiche Unterschiede zum Schutz und zu den Rechten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gibt, ist es wichtig, dass Sie sich über die im Arbeitsland geltenden Regelungen informieren.

Hinweis: Gemäß VO (EG) 593/2008 kann auch vereinbart werden, dass ein anderes Arbeitsrecht als das des Arbeitslandes gilt. In diesem Fall müssen aber zwingende Rechtsvorschriften (z. B. Mindestlohn, Arbeitsschutzvorschriften usw.) des Arbeitslandes eingehalten werden.

- **Was sollte ein Arbeitsvertrag enthalten?**

Alle Angelegenheiten bezüglich des Arbeitsvertrages sind gesetzlich über das Arbeitsgesetzbuch (KP) geregelt. Nach dem Abschluss des Arbeitsvertrages mit einem polnischen Arbeitgeber gelten für den EU-Bürger prinzipiell polnische Arbeitsrechtsvorschriften.

Der Arbeitsvertrag soll schriftlich abgeschlossen werden und es sollen in ihm die Vertragsparteien, die Art

des Vertrages, das Abschlussdatum sowie die Arbeits- und Vergütungskonditionen festgesetzt werden, insbesondere:

- Art der Arbeit
- Ort der Arbeit
- Datum des Arbeitsbeginns
- Arbeitszeit
- Vergütung (entsprechend der Art der Tätigkeit)

Wurde der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen, soll der Arbeitgeber spätestens am Tag der Arbeitsaufnahme durch den Arbeitnehmer dem Arbeitnehmer die Vereinbarungen bezüglich der Vertragsart, der Vertragsparteien und der Vertragsbedingungen schriftlich bestätigen.

- **Gibt es eine Probezeit?**

Gemäß Art. 25 § 2 KP kann dem Arbeitsverhältnis ein Vertrag auf Probezeit vorausgehen, der jedoch 3 Monate nicht überschreiten darf. Ein erneuter Abschluss eines Arbeitsvertrages auf Probezeit ist möglich, wenn der Arbeitnehmer zur Ausübung einer anderen Arbeitsart beschäftigt werden soll oder wenn seit der Auflösung bzw. dem Erlöschen des letzten Arbeitsvertrages mindestens 3 Jahre abgelaufen sind. Möglich ist auch eine ausnahmsweise Verlängerung des Probearbeitsverhältnisses während der Schwangerschaft (Art. 177 § 3 KP). Im Unterschied zum deutschen und tschechischen Arbeitsrecht, das die Vereinbarung einer Probezeit in einem normalen Arbeitsvertrag zulässt, handelt es sich beim Probearbeitsvertrag im Sinne des KP um einen selbständigen Vertrag. Bei Übernahme in ein weiteres Arbeitsverhältnis muss ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

- **Kann ein Arbeitsvertrag befristet werden?**

Befristete Verträge werden auf eine bestimmte Zeit geschlossen. Das Arbeitsgesetzbuch beschränkt die Anzahl und die Gesamtlaufzeit von solchen Verträgen, die mit ein und demselben Arbeitnehmer geschlossen werden können. Die gesamte Laufzeit der Befristung darf maximal 33 Monate betragen und die Zahl der befristeten Arbeitsverträge darf bei maximal drei liegen.

Wird zwischen den Parteien während der Laufzeit eines befristeten Vertrages eine längere Dauer der Arbeitsleistung auf Grundlage dieses Vertrages vereinbart, so gilt der Vertrag ab dem dem Tag seiner ursprünglichen Auflösung folgenden Tag als ein neuer Arbeitsvertrag. Dauert die Befristung länger als 33 Monate bzw. wird der vierte Arbeitsvertrag geschlossen, ist der Arbeitnehmer automatisch mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag beschäftigt. Ausgenommen von der Regelung 33 Monate und 3 Befristungen sind befristete Arbeitsverträge, die zur Vertretung eines entschuldigt abwesenden Arbeitnehmers, zur Ausübung einer Gelegenheits- bzw. Saisonarbeit, zur Arbeitsausübung während einer Amtszeit geschlossen wurden oder wenn der Abschluss der Befriedigung eines tatsächlichen periodischen Bedarfs dient und unverzichtbar ist oder wenn aufseiten des Arbeitgebers objektive Ursachen vorliegen, die allerdings der Arbeitsinspektion zu melden sind.

- **Wie ist die Höhe des Lohns/Gehalts geregelt?**

Die Vergütung soll so festgelegt werden, dass sie der Art der ausgeführten Arbeit und den Qualifikationen, die zu deren Ausführung notwendig sind, entspricht und die Menge und Qualität der geleisteten Arbeit berücksichtigt. Die Festlegung der Vergütungskonditionen erfolgt aufgrund von betrieblichen Tarifverträgen und betriebsübergreifenden Tarifverträgen (abgeschlossen durch Arbeitgeber, bei denen Betriebsgewerkschaften eingesetzt sind), Vergütungsordnungen (bei Arbeitgebern, die zumindest 50 Mitarbeiter beschäftigen, die von keinem betrieblichen oder betriebsübergreifenden Tarifvertrag erfasst sind) und Arbeitsverträgen.

Die Auszahlung des Arbeitsentgelts erfolgt in der Regel entsprechend der geleisteten Arbeitszeiteinheit als Stundensatz, Tagessatz oder Monatssatz. Bei Anwendung des Akkordsystems wird der geleistete Arbeitsertrag vergütet. Das Arbeitsentgelt wird mindestens einmal monatlich zu einem festen, im Voraus bestimmten Termin ausgezahlt. Zum Zwecke des Lohnschutzes enthält das polnische Arbeitsgesetzbuch eine Vorschrift, laut derer der Arbeitnehmer auf das Recht auf Arbeitsentgelt weder verzichten noch dieses Recht auf eine andere Person übertragen kann.

In Polen gilt ein gesetzlich verankerter Mindestlohn. Er liegt 2019 bei 2.250 PLN brutto pro Monat für einen vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter. Für diejenigen, die ihre Arbeit aufgrund eines zivilrechtlichen Vertrages leisten, gilt ein Mindestlohn von 14,70 PLN brutto pro Stunde.