

Legal Alert

Neue Anti-Krisen-Vorschriften für Unternehmer und Arbeitnehmer

August 2009

Am 1. Juli 2009 hat der Sejm das Gesetz über die Milderung der Folgen der Wirtschaftskrise für Arbeitnehmer und Unternehmer verabschiedet. Die neuen Vorschriften sind am 22. August 2009 in Kraft getreten und werden bis zum 31. Dezember 2011 gelten. Es lohnt sich also, einen näheren Blick auf sie zu werfen.

Das Gesetz enthält zwei Gruppen von Vorschriften:

I. Vorschriften über Unternehmer mit vorübergehenden finanziellen Schwierigkeiten

Um den Status eines Unternehmers mit vorübergehenden finanziellen Schwierigkeiten zu besitzen, müssen insgesamt mehrere Voraussetzungen erfüllt sein.

Es muss ein Rückgang des als Verkauf verstandenen und nach Menge oder Wert ermittelten wirtschaftlichen Umsatzes um mindestens 25% im Laufe von drei aufeinanderfolgenden Monaten nach dem 1. Juli 2008 vorliegen (im Vergleich mit denselben drei Monaten im Zeitraum vom 1. Juli 2007 bis zum 30. Juni 2008).

Die Voraussetzungen für die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens sind nicht gegeben.

Es gibt grundsätzlich keine Rückstände bei der Erfüllung öffentlich-rechtlicher Verbindlichkeiten.

Grundsätzlich wurde keine öffentliche Hilfe aus Mitteln des Arbeitsfonds in Anspruch genommen.

Darüber hinaus muss der Unternehmer ein Sanierungsprogramm erarbeiten und diesem eine Bescheinigung über die Erfüllung der o.a. Bedingungen beifügen.

Ein Unternehmer mit vorübergehenden finanziellen Schwierigkeiten wird können:

mit Einverständnis der Gewerkschaften (oder der Arbeitnehmervertreter, wenn Gewerkschaften im jeweiligen Betrieb nicht vertreten sind) **einseitig die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers** (und damit auch das Gehalt) bis maximal zur Hälfte der Arbeitszeit für einen Zeitraum bis zu 6 Monaten (während der gesamten Geltungsdauer des Gesetzes) **kürzen**, ohne dass die Notwendigkeit besteht, dem Arbeitnehmer eine Änderungskündigung auszuhändigen.

mit schriftlichem Einverständnis des Mitarbeiters **Betriebsstillstand-Urlaub einführen**, und zwar insgesamt für einen Zeitraum von 6 Monaten. In dieser Zeit wird sich der Arbeitnehmer zur Arbeitsausführung bereithalten, seine Arbeitsleistung jedoch aus nicht den Arbeitnehmer betreffenden Gründen nicht erbringen. Der Betriebsstillstand-Urlaub ist eine dem schon im Arbeitsgesetzbuch geregelten Betriebsstillstand ähnliche Institution, die jedoch bisher bei vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Arbeitgebers nicht angewendet werden konnte. Während des Betriebsstillstand-Urlaubs wird der Arbeitnehmer ein Gehalt in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns, d.h. 1276 Zloty brutto im Jahr 2009 (im 2010 steigt dieser auf 1317 Zloty brutto) erhalten. Ein Teil des Gehalts, der der Höhe des Arbeitslosengelds entspricht, wird aus Mitteln des Arbeitsfonds entrichtet und der übrige Teil bis zur Höhe des Mindestlohns wird der Unternehmer zuschießen.

Unternehmer, die bei sich Betriebsstillstand-Urlaub einführen und die o.a. Bezuschussung aus dem Arbeitsfonds in Anspruch nehmen wollen, werden jedoch genau abwägen müssen, auf welche Arbeitnehmergruppen sie diese Lösung anwenden wollen. Diesen Arbeitnehmern wird man nämlich während des Bezugs der Leistung und noch während eines Zeitraums von 6 Monaten nach ihrer

Beendigung den **Arbeitsvertrag aus nicht den Arbeitnehmer betreffenden Gründen nicht kündigen** können.

II. Auf alle Unternehmer anwendbare Vorschriften

Die zweite Vorschriftengruppe, die auf alle Unternehmer unabhängig von ihrer wirtschaftlichen Lage, Größe oder Rechtsform Anwendung findet, bietet die Möglichkeit:

den **Abrechnungszeitraum** auf bis zu 12 Monaten **zu verlängern**,

flexible Zeiten für Arbeitsbeginn und -ende einführen sowie davon abzusehen, eine Arbeit als Überstunden zu qualifizieren, die erneut am selben Arbeitstag aufgenommen wird.

Die oben genannten Lösungen werden ausschließlich nach Einholung der Zustimmung der Gewerkschaften oder der Arbeitnehmervertreter, wenn Gewerkschaften im jeweiligen Betrieb nicht tätig sind, durch den Unternehmer Anwendung finden können. Darüber hinaus wird der Unternehmer im Falle einer Verlängerung des Abrechnungszeitraums den zuständigen Bezirksarbeitsinspektor informieren müssen.

Neue Bestimmungen bezüglich befristeter Arbeitsverträge

Die umstrittensten Regelungen betreffen befristete Arbeitsverträge. Gemäß dem Gesetz wird die Vorschrift des **Art. 25¹ Arbeitsgesetzbuch**, die die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge beschränkt, während der Geltung des neuen Gesetzes **ausgesetzt**. In der Praxis bedeutet das, dass man hintereinander mehr als zwei befristete Arbeitsverträge schließen können, ohne dass das Risiko besteht, dass der nächste Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt wird. Jedoch wurde die maximale **Laufzeit aufeinanderfolgender befristeter Verträge auf 24 Monate beschränkt**, es sei denn, dass zwischen den Verträgen eine mindestens dreimonatige Unterbrechung liegt. Der diese Fragestellung regelnde Art. 13 des Gesetzes ist unpräzise und kann in der Praxis zu vielen Problemen führen.

Ansprechpartnerin:

Agata Mierzwa

E-mail ►

+48 22 50 50 751

