

Legal Alert

Neue Regelungen zu befristeten Arbeitsverträgen. Der Senat hat einen Entwurf zur Novelle des Arbeitsgesetzbuchs erabschiedet



Juli 2015

Am 24. Juli 2015 hat die zweite Parlamentskammer, der Senat, einen Entwurf zur Novelle des Arbeitsgesetzbuchs unter anderem im Hinblick auf die befristeten Arbeitsverträge verabschiedet. Der Novellentwurf, der in unserem Blog kodeksWpracy.pl bereits besprochen worden ist, wurde vom Senat ohne Änderungen angenommen. Das Gesetz muss nun vom Staatspräsidenten unterzeichnet werden.

Mit der Novelle sollen die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches dahingehend geändert werden, dass die Anzahl der Arbeitsvertragsarten auf drei reduziert wird: unbefristeter, befristeter und auf Probezeit geschlossener Arbeitsvertrag.

Die wichtigsten Änderungen beziehen sich auf den befristeten Arbeitsvertrag. Gemäß den neuen Vorschriften werden mit dem einen und demselben Mitarbeiter höchstens drei befristete Arbeitsverträge geschlossen werden dürfen, wobei deren Gesamtzeitdauer 33 Monate nicht überschreiten darf. Wird ein vierter befristeter Arbeitsvertrag geschlossen bzw. übersteigt die Beschäftigungsdauer aufgrund dieses Vertrages oder solcher Verträge 33 Monate, gilt der betroffene Mitarbeiter kraft Gesetzes als auf unbestimmte Zeit eingestellt. Abgeschafft wird die bisher geltende Regelung, wonach eine Unterbrechung in der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat „den Zähler auf null stellt“ und mit dem gleichen Mitarbeiter weitere befristete Arbeitsverträge geschlossen werden dürfen.

Neue Vorschriften lassen allerdings von der geschilderten Regel „3/33“ Ausnahmen zu. Diese Regelung greift nämlich unter anderem nicht ein, wenn Verträge zur Vertretung eines Mitarbeiters geschlossen worden sind und wenn der Arbeitgeber objektive Gründe, die er zu vertreten hat, nennt, die eine längere befristete Beschäftigungsdauer des jeweiligen Mitarbeiters rechtfertigen. Im zuletzt genannten Fall muss der Arbeitgeber dem zuständigen Bezirksarbeitsinspektor den Abschluss eines solchen Vertrages anzeigen. Der Wortlaut des Arbeitsvertrages, der unter den vorgenannten besonderen Fällen geschlossen wird, wird in einem Bezug zum Zweck bzw. zu den Umständen, die die Geltung der Ausnahmeregelung begründen, stehen müssen.

Mit der Novelle werden einheitliche Kündigungsfristen für befristete wie unbefristete Arbeitsverträge und somit die Möglichkeit, den befristeten Arbeitsvertrag ungeachtet dessen Geltungsdauer zu kündigen, einführen.

Wie wirkt sich die Novelle auf bereits geltende befristete Arbeitsverträge aus?

Neue Kündigungsgrundsätze finden auf befristete Arbeitsverträge Anwendung, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Novelle Bestand haben und für einen längeren Zeitraum als sechs Monate mit der Möglichkeit einer vorzeitigen Kündigung geschlossen worden sind.

Die Übergangsvorschriften sehen in Bezug auf die Regel „3/33“ vor, dass neue Grundsätze auf Verträge Anwendung finden sollen, die zum Inkrafttreten der Änderungen unter dem Vorbehalt Bestand hatten, dass die Geltungsdauer der bereits bestehenden befristeten Arbeitsverträge vom Tag an gerechnet wird, an dem die Novelle in Kraft tritt. Durch die Änderung der Vorschriften werden die befristeten Arbeitsverträge, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens neuer Vorschriften bereits länger als 33 Monate gegolten hatten, nicht automatisch in unbefristete Verträge umgewandelt.

Kontakt

Für mehr Informationen kontaktieren Sie uns bitte:

Paweł Lasota

Jurist

T: +48 22 50 50 798

pawel.lasota
@eversheds.pl

eversheds.pl

Mit den neuen Vorschriften wird der „Zähler“ weiterer befristeter Verträge, die zwischen gleichen Vertragspartnern geschlossen worden sind, nicht auf null gesetzt. Besteht zum Tag des Inkrafttretens der Novelle ein zweiter Vertrag, kann mit dem gleichen Mitarbeiter nur noch ein einziger weiterer befristeter Arbeitsvertrag unter der Auflage geschlossen werden, dass die gesamte Geltungsdauer beider Verträge, gerechnet ab dem Inkrafttreten neuer Regelungen, nicht 33 Monate überschreiten darf.

Laut Entwurf sollen die Vorschriften über die befristeten Arbeitsverträge nach Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe in Kraft treten.