

Legal Alert

Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist nun auch im Arbeitsgesetzbuch vorgesehen



März 2016

Die Arbeitgeber in Polen stellen ihre Mitarbeiter von der Pflicht zur Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist relativ häufig frei. Bisher griffen sie auf diese Lösung zurück, selbst wenn diese in den geltenden Vorschriften gar nicht vorgesehen war. Diese Möglichkeit wurde manchmal in die Arbeitsverträge aufgenommen. Kraft einer Novelle des Arbeitsgesetzbuches, die am 22. Februar 2016 in Kraft getreten ist, wurde es um Artikel 36² ergänzt, mit dem die Freistellung der Mitarbeiter von der Pflicht zur Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist verankert wird.

Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung

Bis wurde davon ausgegangen (wenn auch nicht ohne Kontroversen), dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit dessen Einwilligung von der Pflicht zur Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist freistellen konnte. Manchmal haben die Arbeitgeber diese Möglichkeit bereits im Arbeitsvertrag ausbedungen und somit sich die Einwilligung des Arbeitnehmers von vornherein gesichert. Nun hat der Gesetzgeber alle Zweifel an der möglichen Handhabung dieser Freistellung ausgeräumt. Ab dem 22. Februar 2016 ist es laut Art. 36² des Arbeitsgesetzbuches den Arbeitgebern direkt möglich, einen Arbeitnehmer von der Pflicht der Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist freizustellen; mehr noch, dazu braucht es keiner Einwilligung des Arbeitnehmers mehr. Die Freistellung wurde zu einer Berechtigung des Arbeitgebers und es genügt nun, eine entsprechende Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer abzugeben. Keine Rolle mehr spielt auch, ob die Vertragskündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer ausgesprochen wird, welcher Vertrag überhaupt gekündigt wird und wie lange die Kündigungsfrist dauert. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer von der Pflicht zur Arbeitsleistung jederzeit während der Kündigungsfrist freistellen.

In der Praxis behielten sich die Arbeitgeber, die einen Arbeitnehmer von der Pflicht zur Arbeitsleistung freistellten, manchmal vor, diese Freistellung auszusetzen und den Mitarbeiter erneut zur weiteren Arbeitsleistung zu verpflichten. Die Rechtsprechung ließ diese Möglichkeit zu, allerdings bedurfte es dazu der Einwilligung des betroffenen Arbeitnehmers (Urteil des Obersten Gerichts – Kammer für Arbeit, Sozialversicherungen und Öffentliche Angelegenheiten vom 5. Juli 2005, Az.: I PK 176/04). Die neuen Vorschriften schweigen sich darüber aus. Allerdings werden Stimmen laut, dass der Arbeitgeber in der derzeitigen Rechtslage die Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung ohne Einwilligung des Arbeitnehmers widerrufen können, weil er auf diese Weise seine Leitungsbefugnisse wahrnehmen wird.

Vergütung bei Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung

Um die Freistellung der Arbeitnehmer von der Pflicht zur Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist rankten sich Kontroversen um die Höhe der Vergütung, auf die der Arbeitnehmer für diesen Zeitraum Anspruch hätte. Im Anschluss an die Novelle des Arbeitsgesetzbuchs wurde die Verordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik über die Festlegung der Vergütung in der Stillstandzeit sowie der Vergütung, auf deren Grundlage Entschädigungen, Abfindungen, Ausgleichszahlungen und sonstige Forderungen laut Arbeitsgesetzbuch ermittelt werden, vom 29. Mai 1996 (Dz.U. [poln. GBl.] Nr. 62, Pos. 289 in der jeweils aktuellen Fassung) geändert. Im § 5 Abs. 2 Ziff. 1 dieser Verordnung wurde vorgesehen, dass die Grundsätze, die bei der Berechnung der Vergütung für die Urlaubszeit Geltung haben, nun auch bei der Festlegung der Vergütungshöhe für

Kontakt

Für mehr Informationen kontaktieren Sie uns bitte:

Ewa Łachowska-Brol

Partner
T: 22 50 50 797
ewa.lachowska-brol@eversheds.pl

Kinga Jeziarska

Juristin
T: 22 50 50 741
kinga.jeziarska@eversheds.pl

eversheds.pl

Abonnieren Sie unseren Newsletter

und bekommen Informationen über wichtige Änderungen der Rechtsvorschriften und unsere Veranstaltungen regelmäßig zugesandt.

die Dauer der Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung aufgrund des Art. 36(2) Arbeitsgesetzbuch zur Anwendung kommen sollen.

Diese Lösung ist vom Standpunkt der Arbeitnehmer aus betrachtet günstig, und zwar besonderes jener, deren Vergütung variable Bestandteile, wie Prämie, Provision, Vergütung für Überstunden, mit umfasst. Bei der Berechnung dieser Vergütung muss der Arbeitgeber die gesamten Bezüge des betroffenen Arbeitnehmers in den vorangegangenen drei Monaten oder, wenn es zu starken Schwankungen bei der Höhe variabler Bestandteile kommt – sogar in den letzten 12 Monaten berücksichtigen. Praktisch bedeutet das, dass die Arbeitnehmer für die Freistellungsdauer von der Pflicht zur Arbeitsleistung eine Vergütung bekommen können, die höher als ihre monatliche Basisvergütung ist.