

Internationale Personalarbeit

Rahmenbedingungen für die



Steffen Braun,
Rechtsanwalt und Partner in der Kanzlei
Braun Paschke, Warschau, mit Schwerpunkt
in der Investitionsberatung im polnischen
und europäischen Recht.

Nach über vier Jahren Mitgliedschaft der Republik Polen in der Europäischen Union (EU) ist das Interesse an Investitionen in Polen weiterhin ungebrochen. Vor allem mittelständische Unternehmen entdecken das Land für sich. Ein maßgebliches Argument ist im Vergleich zu den anderen osteuropäischen Mitgliedsstaaten der EU die Größe des Markts mit seinen ca. 38 Millionen Einwohnern. Der in Polen tätige Unternehmer kommt allerdings nicht drum herum, sich mit dem polnischen Arbeitsrecht zu beschäftigen.

1 Der polnische Arbeitsvertrag

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich nach polnischem Recht im Arbeitsvertrag,

- persönlich
- eine bestimmte Arbeitsleistung
- zugunsten des Arbeitgebers
- unter dessen Leitung sowie
- an dem ihm vorgegebenen Ort und
- in der ihm bestimmten Zeit

zu erbringen. Der Arbeitgeber seinerseits hat den Mitarbeiter gegen Entgelt zu beschäftigen.

Das Erbringen einer bestimmten Arbeitsleistung kann darüber hinaus auch Gegenstand eines zivilrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses sein. Hier ist der Arbeitsvertrag vor allem vom Werkvertrag sowie vom Auftragsvertrag abzugrenzen. Die Unterscheidung zwischen diesen beiden Beschäftigungsformen hat insbesondere große Bedeutung bei der Feststellung, welche Rechte dem Verpflichteten aus dem jeweiligen Vertrag zustehen.

Beispiel

Nur der Arbeitnehmer, der aufgrund eines Arbeitsvertrags tätig wird, hat z.B. das Recht auf Urlaub, Mutterschutz und Kündigungsschutz.

Darüber hinaus kann der Unternehmer einen Vertrag über die Zusammenarbeit abschließen. Hier ist zu beachten, dass der Betreffende eine selbstständige Tätigkeit ausübt, die sowohl in das Gewerbeverzeichnis

als auch dem Finanzamt sowie der Sozialversicherungsanstalt ZUS mitzuteilen ist. Bei der Gestaltung des Vertrags ist besonderer Wert darauf zu legen, dass das Finanzamt die auf der Grundlage dieses Vertrags erbrachten Tätigkeiten durch den selbstständigen Mitarbeiter auch als Wirtschaftstätigkeit i.S.d. steuerrechtlichen Vorschriften anerkennt. Deshalb sollten die Parteien im Vertrag alles vermeiden, was dem entgegenstehen könnte, vgl. **Übersicht 1**.

Übersicht 1

- Keine Wirtschaftstätigkeit i.S.d. steuerrechtlichen Vorschriften liegt vor, wenn
- › der Unternehmer die Verantwortung gegenüber Dritten trägt, dass der Vertrag erfüllt wird,
 - › er die Leitung über die vertraglich zu erbringenden Tätigkeiten hat,
 - › er bestimmt, wo und wann die Arbeiten auszuführen sind und
 - › nicht der „selbstständige“ Mitarbeiter, sondern der Unternehmer das wirtschaftliche Risiko trägt, das mit der Ausübung der Tätigkeit verbunden ist.

2 Probearbeitsverträge

Bei einem Arbeitsvertrag auf Probe darf die Probezeit drei Monate nicht überschreiten. Sowohl die Verlängerung als auch der erneute Abschluss eines Probearbeitsverhältnisses sind verboten. Bestimmungen in Arbeitsverträgen, die eine längere als die gesetzlich zulässige Probezeit vorsehen, sind automatisch nichtig und werden durch die entsprechende gesetzliche Regelung ersetzt. Die Parteien können den Probearbeitsvertrag fristgemäß kündigen. Zu den Kündigungsfristen vgl. **Übersicht 2**.

Übersicht 2

Kündigungsfristen bei Probearbeitsverträgen

Probezeit	Kündigungsfrist
weniger als 2 Wochen	3 Arbeitstage
2 Wochen bis 3 Monate	1 Woche
3 Monate	2 Wochen

3 Befristete und unbefristete Arbeitsverträge

Möglich ist es auch, einen Arbeitsvertrag zu befristen. Der Gesetzgeber hat im Arbeitsgesetzbuch allerdings nicht ausdrücklich festgelegt, für welchen Zeitraum. Aus der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs geht jedoch hervor, dass die Parteien die Laufzeit nicht beliebig wählen dürfen. Die in der Praxis häufig dargestellte Meinung, ein befristeter Arbeitsvertrag könne ohne Probleme für einen Zeitraum von zwei Jahren abgeschlossen werden, findet in der Rechtsprechung keine Grundlage.