

ARBEITSRECHT IN POLEN

STAND: SEPTEMBER 2003

ZUSAMMENSTELLUNG:
Michael Neubauer

Internationales Gewerkschaftsinstitut des ÖGB



Arbeitsrecht in Polen

Die Grundlage für das polnische Arbeitsrecht bildet das Arbeitsgesetzbuch, das zuletzt 1996 grundlegend überarbeitet wurde. Darüber hinaus regeln mehr als 40 weitere Gesetze sowie dazugehörige Verordnungen die Arbeits- und Sozialbeziehungen in Polen.

1. Individuelles Arbeitsrecht

1.1 Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsverhältnis wird im Rahmen eines Anstellungsvertrags eingegangen. Dieser muss in Schriftform verfasst sein und die Art des Arbeitsvertrags, den Ort und die Art der zu leistenden Arbeit, den Arbeitsbeginn und die Grundlagen der Entlohnung beinhalten. Neben dem Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit gibt es noch weitere Vertragstypen: Vorläufiger Vertrag für eine Probezeit (max. 3 Monate), Befristeter Vertrag (wird nach dreimaliger Verlängerung automatisch zum Vertrag auf unbestimmte Zeit, wenn der Zeitabstand zwischen dem Abschluss der Verträge weniger als ein Monat beträgt), Werkvertrag, Provisionsvertrag und verschiedene Sonderformen.

Der Arbeitsvertrag endet nach Ablauf der vereinbarten Frist bzw. nach Erbringung der Leistung (Werkvertrag) oder mit Zustimmung der beiden Vertragsparteien. Bei der Kündigung eines/r ArbeitnehmerIn gelten abhängig von der Dauer der Beschäftigung Kündigungsfristen zwischen zwei Wochen und drei Monaten.

Gesetzlicher Kündigungsschutz besteht für ArbeitnehmerInnen, die in weniger als zwei Jahren das gesetzliche Pensionsalter erreichen, Schwangere, ArbeitnehmerInnen, die auf Urlaub oder im Krankenstand sind bzw. auf Weisung des/der ArbeitgeberIn vom Arbeitsplatz abwesend sind.

Die Höhe der vom/von der ArbeitgeberIn zu bezahlenden Abfindung ist abhängig von den gesamten Arbeitsjahren des/der ArbeitnehmerIn.

Eine fristlose Entlassung ist möglich, wenn der/die ArbeitnehmerIn die Arbeitspflichten in außergewöhnlichem Ausmaß verletzt, wenn der/die ArbeitnehmerIn eine Straftat begangen hat, die eine weitere Beschäftigung unmöglich macht bzw. dazu führt, dass der/die ArbeitnehmerIn ihre Berufsbefähigung

verliert und schließlich im Fall von langer Abwesenheit durch Krankheit (abhängig von der Dauer der Beschäftigung und Art der Erkrankung drei bzw. sechs Monate). Ein Dienstzeugnis muss in jedem Fall ausgestellt werden.

2. Arbeitszeit

2.1 Arbeitszeit

Die reguläre Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 40 Stunden bei einer Fünf-Tage-Woche. Überstunden sind zu Rettungseinsätzen sowie bei außergewöhnlichen betrieblichen Erfordernissen zulässig, wobei pro Tag nicht mehr als vier Überstunden geleistet werden dürfen, im Kalenderjahr nicht mehr als 150. Für Überstunden bekommt der/die ArbeitnehmerIn einen Zuschlag von 50% des Grundentgelts, für Arbeit an Samstagen und Sonntagen 100%.

2.2 Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt, abhängig von der Beschäftigungsdauer, 18 bis 26 Werktage pro Jahr. Auf diesen Anspruch kann nicht verzichtet werden, er kann auch nicht in Geld abgelöst werden.

3. Entlohnung

3.1 Allgemeine Grundlagen

Der Mindestlohn beträgt 800 Zloty (2003). Das Grundgehalt wird i.d.R. ein Mal im Monat in Übereinstimmung mit den am Arbeitsplatz üblichen Regelungen ausbezahlt. Wo kein Kollektivvertrag existiert, erlässt der/die ArbeitgeberIn in Betrieben mit mindestens zwanzig MitarbeiterInnen eine Lohnordnung, welche die Grundlage für den individuellen Arbeitsvertrag bildet. Besteht eine Betriebsgewerkschaft, ist die Lohnordnung mit dieser abzusprechen.

3.2 Kollektivverträge

Kollektivverträge können die Bedingungen der Arbeitsbeziehungen wie auch gegenseitige Verpflichtungen der vertragschließenden Parteien beinhalten. Rechte Dritter können durch Kollektivverträge nicht berührt werden.

Kollektivverträge können von repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen auf betrieblicher oder überbetrieblicher Ebene abgeschlossen werden. Allerdings haben KVs auf Unternehmensebene eine wesentlich größere Bedeutung als Branchen-KVs. Viele Betriebs-KVs beschränken sich allerdings auf die Regelung der Lohnpolitik und geben ansonsten nur die gesetzlichen Bestimmungen wieder.

4. Soziales

4.1 Krankheit

Die Beiträge zur Krankenversicherung, die für die Auszahlung von Geldleistungen zuständig ist, betragen 2,45% des Einkommens und wird zur Gänze vom/von der ArbeitnehmerIn getragen, jene zur allgemeinen Gesundheitsversicherung, die Behandlungs- und Pflegeleistungen abdeckt, betragen 8%.

In den ersten 33 Tagen der Krankheit erfolgt die Lohnfortzahlung durch den/die ArbeitgeberIn, danach durch die Krankenversicherung. Voraussetzung ist, dass der/die ArbeitnehmerIn seit mindestens 30 Tagen sozialversichert ist. Für den ersten Krankheitstag wird kein Lohn bezahlt (Ausnahme: Arbeitsunfall oder Schwangerschaft). Bis zum 90. Krankheitstag beträgt das Krankengeld 80% des Einkommens, im Fall einer Schwangerschaft oder eines Arbeitswegunfalls 100%. Krankengeld wird für sechs Monate ausbezahlt.

4.2 Arbeitslosigkeit

Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung betragen 2,45 % der Beitragsgrundlage, dazu kommen noch öffentliche Zuschüsse. Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosengeld ist eine Beschäftigung von 365 Tagen in den letzten 18 Monaten. 2003 beträgt das Arbeitslosengeld 498,20 Zloty/Monat. Bei einer Versicherungsdauer von mehr als 20 Jahren erhöht sich der Anspruch um 20%. Arbeitslosengeld wird sechs Monate lang ausbezahlt, in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit zwölf oder 18 Monate. Die Verwaltung obliegt den Kreisarbeitsämtern.

4.3 Mutterschutz

Das Mutterschaftsgeld beträgt 100% des bisherigen Entgelts. ArbeitnehmerInnen haben Anrecht auf 16 Wochen Mutterschaftsurlaub bei der ersten Geburt und 18 bei weiteren Geburten, bei Mehrlingsgeburten 26 Wochen. Vier Wochen davon sollten vor dem wahrscheinlichen Geburtstermin genommen werden.

4.4 Pensionierung

1998 wurde die Einführung eines Drei-Säulen-Modells beschlossen:

- ?? Streng beitragsorientierte Sozialversicherungspension
- ?? Offener Pensionsfonds
- ?? Freiwillige, individuelle Vorsorgemaßnahmen

Der Beitrag beträgt insgesamt 19,52%, wovon ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen jeweils die Hälfte bezahlen. Dieses Modell gilt für alle ab 1969 geborenen Personen verpflichtend, alle von 1949-1968 geborene können wählen, alle davor geborenen fallen in das alte System.

Frauen können demnach ihre Alterspension mit 60 Jahren antreten, wenn sie mindestens 20 Versicherungsjahre vorweisen können, Männer mit 65 Jahren bei 25 Versicherungsjahren. Bei Arbeitsunfähigkeit ist eine vorzeitige Alterspension nach mindestens 30 (Männer) bzw. 25 Versicherungsjahren (Frauen) vorgesehen.

Nach dem alten System beträgt die Pensionshöhe 24% des Durchschnittsentgelts nach Abzug der Beiträge, zusätzlich gibt es Steigerungsbeträge, die von der Versicherungsdauer abhängen.

Im neuen System werden in der ersten Säule die valorisierten Beiträge mit der durchschnittlichen Lebenserwartung dividiert und daraus die monatliche Pension berechnet. Die Pension aus der zweiten Säule ergibt sich aus der Höhe des angesammelten Kapitals.

4.5 Gesundheitsschutz im Betrieb und Arbeitsinspektorat

Es existieren staatliche Arbeitsinspektorate. In den Betrieben wählen die ArbeitnehmerInnen alle vier Jahre ArbeitssicherheitsinspektorInnen, welche die Sicherheit im Betrieb kontrollieren. Die Betriebsgewerkschaft kann im Fall von Verletzungen der Sicherheitsvorschriften MitarbeiterInnen von ihrem Arbeitsplatz

abziehen oder die Produktion stoppen. Arbeitsinspektoren haben das Recht, wenn notwendig Arbeitsplätze zu sperren.

Grundsätzlich werden von Gewerkschaftsseite (Solidarność) die Standards als zufriedenstellend erachtet, allerdings sind die Strafen für Verstöße zu gering.

Ein Schwerpunkt liegt auf vorbeugenden Maßnahmen, jedeR Beschäftigte wird Vorsorgeuntersuchungen unterzogen. Die Kosten dafür trägt der/die ArbeitgeberIn.

5. Gewerkschaften im Betrieb

5.1 Allgemeine Grundlagen

Gegründet wird eine Betriebsgewerkschaft durch die Annahme einer Resolution durch mindestens zehn Beschäftigte. Eine Betriebsgewerkschaft muss bei Gericht registriert werden. Die Repräsentation der Beschäftigten gegenüber dem/der ArbeitgeberIn erfolgt durch die Leitung der Betriebsgewerkschaft („Betriebskommission“). Die Zahl der Mitglieder der Betriebskommission wird durch das Statut festgelegt. Abhängig von der Zahl der Gewerkschaftsmitglieder haben die Mitglieder der Betriebskommission ein Recht auf Freistellungen. Bis 150 Mitglieder ist eine GewerkschafterIn teilweise freigestellt, zwischen 150 und 500 Mitgliedern ist eineR vollkommen freigestellt, bis 1.000 zwei, danach für jeweils 1.000 Mitglieder einE zusätzlicheR. Die Mitglieder der Betriebskommission werden auf vier Jahre von den Gewerkschaftsmitgliedern gewählt. Die Befugnisse der Betriebskommission hängen ab vom Organisationsgrad des Betriebs, der Betriebsgröße, der Rechtsform des Betriebs und der Herkunft des investierten Kapitals (in- oder ausländisch) ab. Der/die ArbeitgeberIn muss Informationen, die für die Gewerkschaftsarbeit notwendig sind, besonders Daten über Arbeitsbedingungen und Bezahlung, aber auch über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, zur Verfügung stellen. Mitbestimmen kann die Betriebskommission bei Entlassungen oder Kündigungen. Für Regeln am Arbeitsplatz, Bezahlung und den Sozialfonds, für den Urlaubsplan und die Lohnauszahlung schließt die Betriebsgewerkschaft mit dem/der ArbeitgeberIn ein Abkommen.

Als repräsentative Betriebsgewerkschaft, die kollektivvertragsfähig ist, gilt eine Organisation, die

- ?? eine organisatorische Einheit der größten überbetrieblichen Gewerkschaftsorganisation ist und

- ?? mindestens 10% der ArbeitnehmerInnen im Betrieb organisiert.
- ?? Falls keine der o.g. Bedingungen erfüllt wird, gilt jene Gewerkschaft als repräsentativ, die die größte Anzahl der ArbeitnehmerInnen organisiert.

5.4 Streiks

Mit Ausnahme von lebensnotwendigen Diensten haben die Gewerkschaften das Recht zu streiken. Bei einer Abstimmung muss eine Mehrheit für den Streik stimmen, die Abstimmungsbeteiligung muss mindestens 50 % betragen. Die Einsetzung eines Schiedsgerichts kann erfolgen, wenn sich beide Streitparteien darauf einigen. Während eines Streiks erhalten ArbeitnehmerInnen keinen Lohn, die Sozialversicherung bleibt aber aufrecht.

6. Ausländerbeschäftigung

Um als Ausländer in Polen arbeiten zu können, ist ein Visum mit Arbeitsbewilligung oder eine Aufenthaltsbewilligung notwendig. Ein Visum mit Arbeitsbewilligung kann für maximal zwölf Monate erteilt werden, wenn der/die DirektorIn des zuständigen Arbeitsamtes eine Arbeitsbewilligung erteilt hat. Eine befristete Aufenthaltsbewilligung kann erteilt werden, wenn die Erfüllung bestimmter Voraussetzungen, wie die Erteilung einer Arbeitsbewilligung oder die berufliche Tätigkeit in Polen nachgewiesen wird. Voraussetzung für die Erteilung einer unbefristeten Aufenthaltsbewilligung sind familiäre oder wirtschaftliche Beziehungen zu Polen, ein ständiger Wohnsitz in Polen und ein mindestens dreijähriger Aufenthalt in Polen.

Wir danken Joanna Posmyk für die freundliche Unterstützung bei der Erstellung dieser Broschüre.

Mehr Informationen zu den Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa sind im Skriptum

IG2

Walter Sauer, Martina Krichmayr

Die Erweiterung der europäischen Union aus gewerkschaftlicher Sicht

zu finden.

Zu bestellen beim ÖGB, Referat für Bildung, Freizeit und Kultur:

01/534 44-444

margarita.skalla@oegb.or.at