

Mitarbeitereinstellung

Das polnische Recht beschreibt und regelt verschiedene Möglichkeiten zur Einstellung. Die wichtigste Rechtsform für die Einstellung ist das Angestelltenverhältnis, das durch das Polnische Arbeitsgesetzbuch (Kodeks Pracy) vom 26. Juni 1974 geregelt wird. Das Angestelltenverhältnis ist mit dem System der Garantien und Rechte der Arbeitnehmer verbunden. Gemäß Arbeitsgesetzbuch hat der Arbeitnehmer rechtlichen Anspruch auf:

- Vergütung seiner Arbeit laut Festlegung im Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Vergütung regelmäßig zu zahlen. Der Arbeitnehmer muss mindestens den Mindestlohn erhalten, der in 2016 1 850,00 PLN brutto für eine Vollzeitstelle beträgt.
- Inanspruchnahme seines Urlaubs. Der Arbeitnehmer hat das Recht auf einen Jahresurlaub, dessen Dauer von der Dauer seiner Berufstätigkeit abhängt; allgemein hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf 20 oder 26 Tage bezahlten Jahresurlaub. Der Arbeitnehmer darf nicht auf seinen Urlaub verzichten, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Gegenwert des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs zu vergüten,
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall,
- geregelte Arbeitszeiten,
- besonderen Schutz bestimmter Arbeitnehmergruppen,
- Regelung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Das Arbeitsgesetzbuch sieht verschiedene Formen des Arbeitsvertrags vor:

- Probezeit. Diese Form eines Vertrags kann zwischen dem jeweiligen Arbeitnehmer und dem jeweiligen Arbeitgeber nur einmalig geschlossen werden. Sein Zweck ist es zu prüfen, ob der Arbeitnehmer in der Lage ist, seine Aufgaben über einen längeren Zeitraum zu erfüllen. Die Probezeit darf drei Monate nicht überschreiten,
- befristete Dauer. Dieser Vertrag wird durch ein bestimmtes Datum befristet. Das Gesetz sieht keine maximale Dauer einer solchen Vereinbarung vor, aber die Vertragsbedingungen müssen angemessen sein. Trotzdem ist die Zahl der befristeten Verträge, die mit einem Arbeitnehmer abgeschlossen werden können, beschränkt. Gemäß polnischem Recht muss auf zwei befristete Arbeitsverträge ein unbefristeter Arbeitsvertrag folgen,
- unbefristete Dauer,
- für die Dauer der Abwesenheit eines anderen Arbeitnehmers.

Ab 22. Februar 2016 sind in das Polnische Arbeitsgesetzbuch wesentliche Änderungen in Bezug auf befristete Arbeitsverträge eingetragen worden. Die maximale Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags beträgt ab dem 22. Februar 2016 33 Monate. Bei den Kündigungsfristen gibt es keine Differenzierung zwischen unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen, sie sind für beide Arten von Arbeitsverträgen gleich. Die Kündigungsfrist beträgt 2 Wochen bis 3 Monate und ist von der Beschäftigungsduer im Unternehmen abhängig. Anzumerken ist, dass Parteien eines Arbeitsvertrags nur drei Mal einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen können. Der vierte befristete Arbeitsvertrag, der mit dem gleichen Arbeitgeber abgeschlossen wird, wird als unbefristeter Vertrag angesehen.

Ein Arbeitsvertrag muss Vertragspartner, Arbeitszeiten, finanzielle Bedingungen, Arbeitserbringungsart und -ort definieren und in Schriftform abgefasst werden. Neben dem Arbeitsvertrag muss ein Arbeitnehmer binnen sieben Tagen nach Arbeitsbeginn vom Arbeitgeber eine schriftliche Information bezüglich seiner Einstellung erhalten. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeit zu den im Arbeitsvertrag präzisierten Zeiten auszuüben, die Anweisungen der Vorgesetzten auszuführen und im Interesse des Arbeitgebers zu handeln.

Quelle: Ratgeber für Investoren - Polen. Hinweise zur Führung der Geschäftstätigkeit. PAIiZ, JP Weber, 2015

[Drucken](#) [1] [PDF herunterladen](#) [2] [Download DOC](#) [3]

Source URL: <http://91.239.90.98/de/mitarbeitereinstellung>

Links

- [1] <http://91.239.90.98/de/print/1439>
- [2] <http://91.239.90.98/de/printpdf/1439>
- [3] <http://91.239.90.98/de/print/1439?type=doc>