



AUSGEWÄHLTE PROBLEME DES ARBEITSRECHTS

AUSTRIA BELGIUM BULGARIA CHINA CZECH REPUBLIC
GERMANY HUNGARY POLAND ROMANIA SLOVAKIA TURKEY

sdzlegal.pl

Das Anti-Krise-Gesetz tritt außer Kraft

Am 31. Dezember 2011 **tritt außer Kraft** Art. 13 des Gesetzes vom 1. Juli 2009 zur Minderung der Folgen des ökonomischen Krisen für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber – **das Anti-Krise-Gesetz**.

Laut Art. 13

„die Einstellung auf Grundlage von Arbeitsverträgen auf bestimmte Zeit sowie die Gesamtzeit der Einstellung auf Grundlage der nacheinander folgenden Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit zwischen denselben Parteien darf 24 Monate nicht überschreiten“.

Die Rechtsvorschrift findet keine Anwendung auf die vor dem 22. August 2009 abgeschlossen Arbeitsverträge, sofern die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erst nach dem 31. Dezember 2011 erfolgt. In diesem Fall wird der Arbeitsvertrag mit dem Ablauf der Zeit aufgelöst.

Das Anti-Krise-Gesetz tritt außer Kraft

Nach der Außerkraftsetzung vom Anti-Krise-Gesetz gilt die alte Regelung Art. 25¹ ArbGB:

„Der Abschluss eines weiteren Arbeitsvertrages auf bestimmte Zeit wird in seinen Rechtswirkungen dem Abschluss eines Arbeitsvertrages auf unbestimmte Zeit gleichgesetzt, wenn die Parteien zuvor zweimal einen Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit für nachfolgende Zeitperioden abgeschlossen haben und der Abstand zwischen der Auflösung des vorherigen Vertrages und dem Abschluss des nachfolgenden Vertrages einen Monat nicht überschritten hat“.

Das Anti-Krise-Gesetz tritt außer Kraft

Wichtig!

Der Gesetzgeber hat eine unpräzise Regelung getroffen. Der fragliche Artikel kann in der Weise ausgelegt werden: **laut Art. 25¹ § 1 ArbGB sind drei nacheinander folgende Arbeitsverträge, angefangen vom ersten Vertrag, der nach dem 31. Dezember 2011 abgeschlossen wurde, maßgeblich.** Sofern der Arbeitnehmer vor dem 31. Dezember 2011 schon zwei befristete Arbeitsverträge abgeschlossen hat, wird der dritte Vertrag in seinen Rechtswirkungen dem Abschluss eines Arbeitsvertrages auf unbestimmte Zeit nicht gleichgesetzt.

Abrechnungszeitraum – das Anti-Krise-Gesetz

In dem Zeitraum vom 22. August 2009 bis 31. Dezember 2011 können die Unternehmer in Übereinstimmung mit den allgemeinen Regeln der Sicherheit und Gesundheitsschutz **den Abrechnungszeitraum bis zu 12 Monaten verlängern.**

Der verlängerte Abrechnungszeitraum endet spätestens **am 31. Dezember 2011.**

Während der Geltung des Anti-Krise-Gesetzes, d.h. vom 22. August 2009 bis 31. Dezember 2011 ist die Verlängerung des Abrechnungszeitraums bis zu 12 Monaten auch im Falle von **Arbeitnehmern, die im System der gleichwertigen Arbeitszeit eingestellt sind**, zulässig.

Die Verlängerung des Abrechnungszeitraums bis zu 12 Monaten muss durch die **objektiven, technologischen Ursachen oder durch die Organisation der Arbeitszeit gerechtfertigt sein.**

Diese Verlängerung des Abrechnungszeitraums kann in jedem System der Arbeitszeit erfolgen, d.h. in:

- System der Basisarbeitszeit,
- System der gleichwertigen Arbeitszeit,
- System der aufgabenbezogenen Arbeitszeit,
- System der unterbrochenen Arbeitszeit,
- System der Wochenendearbeit,
- System der verkürzten Arbeitswoche.

Nach der Außerkraftsetzung vom Anti-Krise-Gesetz beträgt der maximale Abrechnungszeitraum 4 Monate (6 Monate in der Landwirtschaft und in der Tierzucht), Art. 129 ArbGB.

Mobbing

Mobbing bezeichnet ein pathologisches Verhalten, das häufig und systematisch am Arbeitsplatz betrieben wird. Mobbing charakterisiert die Wehrlosigkeit des Mobbing-Opfers gegenüber dem Mobber. Allein ein Gewaltakt stellt kein Wesen von Mobbing dar.

Wir unterscheiden zwischen zwei Gruppen vom Mobbing-Verhalten:

- Aktives Mobbing,
- Passives Mobbing.

Aktives Mobbing: bedeutet die Belastung des Arbeitnehmers mit unverhältnismäßiger Haftung wobei dem Arbeitnehmer die Befugnis zur Entscheidungsfindung eingeschränkt wird. Aus diesem Grund empfindet der Arbeitnehmer eine Bedrohung.

Passives Mobbing: bedeutet wiederholbare Missachtung des Arbeitnehmers z.B. infolge fehlender Anweisungen.

Mobbing

Laut Art. 94³ §2 ArbGB bedeutet Mobbing:

Handlungen oder Verhaltensweisen, die einen Arbeitnehmer betreffen oder die gegen einen Arbeitnehmer gerichtet sind und die in einem hartnäckigen und dauerhaften Quälen oder Erschrecken eines Arbeitnehmers bestehen, die bei diesem eine herabgesetzte Bewertung seiner beruflichen Geeignetheit hervorrufen, oder die Erniedrigung des Arbeitnehmers oder dessen Preisgabe der Lächerlichkeit, dessen Isolierung oder dessen Entfernung aus dem Kreis der Mitarbeiter verursachen oder zum Ziel haben.

Mobbing – Entgegenwirken

Das Arbeitsrecht verpflichtet den Arbeitgeber Mobbing entgegenzuwirken.

Jeder Arbeitgeber soll:

- Informationen über die Merkmale der psychischen Gewalt verbreiten,
- einen angemessenen Stil der Leitung und Organisationskultur fördern,
- nach besserer Kommunikation zwischen dem Leitungspersonal und Arbeitnehmern streben,
- entsprechende Werte fördern und die Organisationskultur bilden,
- Konsultationen zwischen dem Leitungspersonal und Arbeitnehmern organisieren,
- das Risiko der aktiven Gewaltanwendung durch den Arbeitnehmer einschätzen,
- der psychischen Gewalt entgegenwirken, d.h. diese Aspekte der Organisationskultur fördern, die eindeutig psychische Quälerei und andere strafbare Verhalten verbieten,
- Leitungspersonal im Bereich der Streitbeilegung entsprechend schulen lassen,
- geschädigte Personen über die zustehenden Verteidigungsmöglichkeiten informieren,
- die Situation im Betrieb ständig überprüfen, d.h. ob alle Fälle der möglichen Gewaltanwendung oder Mobbing-Verhalten angemeldet und festgehalten werden,
- Informationen über Institutionen und zuständigen Personen, die die Arbeitnehmer beraten und unterstützen können, sammeln und weiter leiten.

Überstunden des Leitungspersonals

Laut Art. 151⁴ § 1 ArbGB

„die Arbeitnehmer, die im Namen des Arbeitgebers den Betrieb leiten sowie Leiter der abgesonderten Organisationseinheiten leisten ihre Arbeit bei Bedarf außerhalb der normalen Arbeitszeiten ohne das Recht auf eine Vergütung und einen Zuschlag aufgrund einer Arbeit im Zeitrahmen der Überstunden“.

Für die Überstunden steht diesem Arbeitnehmer zu:

- kein Recht auf Vergütung,
- kein Recht auf Zuschlag für die Mehrarbeit.

Der Zuschlag für die Überstunden wird in dem Fall in der **erhöhten Vergütung** oder zusätzlicher Vergütung beinhaltet.

Überstunden des Leitungspersonals

Die Bestimmung „**bei Bedarf**“ soll eng ausgelegt werden:

- die Mehrarbeit ist in den **vom Normalfall abweichenden Umständen** erlaubt. **Ständige Leistung der Überstunden** (aus organisatorischen Gründen des Arbeitgebers) **berechtigt** den Arbeitnehmer **zur Geltendmachung des Anspruchs auf den Zuschlag für die Mehrarbeit**,
- der Arbeitnehmer, der im Namen des Arbeitgebers den Betrieb leitet, **ist nicht zur ständigen Leistung der Arbeit über den geltenden Ausmaß verpflichtet**, soweit der Ausmaß aus dem fehlerhaft bestimmten Umfang der Aufgaben oder fehlerhafter Arbeitsorganisation folgt.

Überstunden des Leitungspersonals

Laut ArbGB ist der Arbeitnehmer, der die Überstunden leistet, berechtigt geltend zu machen:

- **eine entsprechende Vergütung** für die gewidmete Zeit,
- **Funktionszuschlag**, soweit der Zuschlag im Tarifvertrag oder in der Arbeitsordnung vorgesehen ist,
- Auszahlung des Zuschlags in Höhe von **100 % der Vergütung** für die Mehrarbeit am Sonntag oder anderen Feiertag.

Wichtig!

Die zusätzliche Vergütung oder Zuschlag kann auch ein Leiter erhalten, der die Arbeit am Sonntag oder am Feiertag geleistet hat, **sofern er keinen anderen zusätzlichen Feiertag aufgrund dieser Arbeit erhalten hat.**

Urlaub

Laut den geltenden Rechtsvorschriften ist **der Urlaub bis Ende des ersten Jahresquartals, d.h. bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres in Anspruch zu nehmen.**

Die Verabschiedung des neuen Gesetzes zur Verringerung von manchen Verpflichtungen der Bürgen und Unternehmer hat zur Folge, dass **der Urlaub bis zum 30. September zu verwenden wird.**

Die längere Zeit zur Inanspruchnahme des ausstehenden Urlaubs ermöglicht dem Arbeitgeber **bessere Arbeitsorganisation** und dem Arbeitnehmer günstige Organisation der Erholung.

Arbeitszeugnis

Im Falle der Auflösung oder des Erlöschens des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer **unverzüglich** (d.h. innerhalb von 7 Tagen) ein Arbeitszeugnis auszustellen.

Aufgrund der Novelle des Arbeitsgesetzbuchs wird der Arbeitgeber von der **Ausstellung der Arbeitszeugnisse, wenn er den Arbeitnehmer noch einmal einstellen will, freigestellt.**

Laut den Rechtsvorschriften, wird der Arbeitnehmer aufgrund:

- Arbeitsvertrags auf Probe,
- Arbeitsvertrags auf bestimmte Zeit,
- Arbeitsvertrags für die Zeit der Ausführung einer bestimmten Arbeit,

eingestellt, so muss der Arbeitgeber das Arbeitszeugnis, das **die innerhalb von 24 Monaten beendeten Beschäftigungsperioden umfasst, ausstellen.** Es sei denn, dass der Arbeitnehmer selbst vom Arbeitgeber nach der Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrags die Ausstellung des Arbeitszeugnis fordert.

Arbeitszeugnis

Rechtsbehelfsbelehrung:

Das Arbeitszeugnis soll eine Rechtsbehelfsbelehrung beinhalten, dass der Arbeitnehmer innerhalb von 7 Tagen nach Empfang des Arbeitszeugnisses bei dem Arbeitgeber die Berichtigung des Zeugnisses beantragen kann. Sollte der Arbeitgeber dem Antrag nicht zustimmen, so kann der Arbeitnehmer bei dem Arbeitsgericht die Berichtigung beantragen. Fehlende Belehrung hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht einen Antrag auf die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand stellen kann.

Anspruch auf Schadensersatz:

Dem Arbeitnehmer steht ein Anspruch auf Ersatz des durch den Arbeitgeber verursachten Schadens zu, der infolge einer nicht fristgerechten Aushändigung oder infolge eines fehlerhaft ausgestellten Arbeitszeugnisses entstanden ist. Entschädigung steht in Höhe der Vergütung für die Zeit der dadurch bedingten Arbeitslosigkeit zu, nicht länger jedoch als für 6 Wochen.

Zwangsvollstreckung der Vergütung

Zwangsvollstreckung der Vergütung kann durch den den Gerichtsvollzieher oder durch den Arbeitgeber durchgeführt werden.

Zwangsvollstreckung durch den Gerichtsvollzieher

- Der Arbeitgeber unterliegt der Informationspflicht über die Höhe der Vergütung und Einnahmen des Arbeitnehmers sowie über eventuelle Hindernisse der Zwangsvollstreckung. Der Arbeitgeber ist zur Abgabe der Erklärung binnen 7 Tagen, berechnet ab der Aufforderung des Gerichtsvollziehers verpflichtet.
- Der Arbeitgeber soll dem Gerichtsvollzieher und den Gläubigern über jede Änderung der Umstände berichten.
- Jeder Verstoß gegen diese Verpflichtung wird mit 500 PLN Geldstrafe bestraft.

Zwangsvollstreckung durch den Arbeitgeber

Von der Arbeitsvergütung werden nach dem Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und der Vorauszahlung auf die Einkommensteuer nur folgende Forderungen abgezogen:

- Beträge, die kraft Vollstreckungstitel für die Befriedigung von Unterhaltszahlungen vollstreckt werden,
- Beträge, die kraft Vollstreckungstitel für die Befriedigung anderer Forderungen als Unterhaltszahlungen vollstreckt werden,
- die dem Arbeitnehmer gewährten Anzahlungen und Geldstrafen.

Pfändungsfreigrenze

Der Abzug darf in folgenden Grenzen vorgenommen werden:

- im Falle der Vollstreckung von Unterhaltsleistungen - bis zur Höhe **von drei Fünfteln** der Vergütung,
- im Falle der Vollstreckung anderer Forderungen oder des Abzugs von Vorauszahlungen **bis zur Hälfte** der Vergütung.

Von der Aufrechnung ist eine Summe in Höhe:

- **des Mindestlohns für Arbeit**, der aufgrund gesonderter Vorschriften festgesetzt wird und der dem Arbeitnehmer, der im vollen Ausmaß der Arbeitszeit beschäftigt ist, nach dem Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und der Einkommensteuer - bei Aufrechnung der kraft Vollstreckungstiteln zur Deckung von anderen Verbindlichkeiten als denjenigen der Unterhaltszahlungen vollstreckten Summen, zusteht,
- **von 75 %** des Mindestlohns - bei Aufrechnung der dem Arbeitnehmer in Geld gewährten Vorschüsse,
- **von 90 %** des Mindestlohns - bei Aufrechnung der Geldstrafen, befreit.

Mindestlohn

Die gesetzliche Höhe des Mindestlohns wird jährlich bestimmt. Laut § 2 der Verordnung über die Höhe des Mindestlohns wird **im 2012** der Mindestlohn **1.500,00 PLN Brutto** betragen. Die Verordnung tritt in Kraft am 01.01.2012.

Im Art. 6 Abs. 2 des Gesetzes über den Mindestlohn ist eine Ausnahme vom Grundsatz, dass die Vergütung nicht niedriger als die Höhe des Mindestlohns sein kann, vorgesehen. Laut dieser Rechtsvorschrift kann der Arbeitnehmer **80 % des Mindestlohns** während des ersten Jahres der Einstellung erhalten.

Danke
für Ihre Aufmerksamkeit !!!

KONTAKT



Konrad Schampera

Rechtsanwalt

Managing Partner

Rechtsanwaltskanzlei Schampera, Dubis,
Zajac I Wspólnicy sp.k

Plac Solny 16
50-062 Wrocław / POLAND

Tel. +48 71 32651-40

Fax +48 71 32651-41

konrad.schampera@sdzlegal.pl

AUSTRIA

GRAZ

SCWP SCHINDHELM

Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
graz@scwp.com

LINZ

SCWP SCHINDHELM

Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
linz@scwp.com

WELS

SCWP SCHINDHELM

Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
wels@scwp.com

WIEN

SCWP SCHINDHELM

Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
wien@scwp.com

BELGIUM

BRÜSSEL

SCWP SCHINDHELM

Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
brussels@scwp.com

BULGARIA

BURGAS

NOBLEX SCHINDHELM

NOBLEX Ltd. - Law & Business Consulting
bourgas@noblexgroup.com

SOFIA

NOBLEX SCHINDHELM

NOBLEX Ltd. - Law & Business Consulting
sofia@noblexgroup.com

CHINA

SHANGHAI

SCHINDHELM

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
shanghai@schindhelm.com

CZECH REPUBLIC

PILSEN

SCWP SCHINDHELM

Saxinger, Chalupsky & Partner v.o.s
advokátní kancelář
plzen@scwp.com

PRAG

SCWP SCHINDHELM

Saxinger, Chalupsky & Partner v.o.s
advokátní kancelář
praha@scwp.com

GERMANY

HANNOVER

SCHINDHELM

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
hannover@schindhelm.com

OSNABRÜCK

SCHINDHELM

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
osnabrueck@schindhelm.com

HUNGARY

BUDAPEST

SCWP SCHINDHELM

Zimányi & Fakó Rechtsanwälte
budapest@scwp.hu

POLAND

BRESLAU

SDZLEGAL SCHINDHELM

Kancelaria Prawna Schampera, Dubis,
Zając I Wspólnicy sp.k.
wroclaw@sdzlegal.pl

WARSCHAU

SDZLEGAL SCHINDHELM

Kancelaria Prawna Schampera, Dubis,
Zając I Wspólnicy sp.k.
warszawa@sdzlegal.pl

ROMANIA

BUKAREST

SCHINDHELM

Schindhelm & Asociatii S.C.A.
bukarest@schindhelm.com

SLOVAKIA

BRATISLAVA

SCWP SCHINDHELM

Saxinger, Chalupsky & Partner s.r.o.
bratislava@schindhelm.com

TURKEY

ISTANBUL

SCHINDHELM

Dr. Dogan & Koyuncu Rechtsanwälte
istanbul@schindhelm.com

1811 LÄNDER
18 STANDORTE
150 JURISTEN
1000
MÖGLICHKEITEN