

Hilfsmassnahmen für Arbeitgeber

I. Hintergrund

Aufgrund der aktuellen Situation mit Covid-19 sind Arbeitgeber gezwungen, Maßnahmen zu ergreifen, um Verluste auf ein Minimum zu beschränken. Sie können dabei die Lösungen nutzen, die das Arbeitsgesetzbuch ihnen bereits bietet. Auch mit dem verabschiedeten **Hilfsprogramm für die Wirtschaft** (sog. „**Anti-Krisen-Schutzschild**“) sollen die Auswirkungen der Krise verringert werden.

II. Rechtliche Möglichkeiten zur Reduzierung von Vergütung und Arbeitszeit

In Krisenzeiten sind aus Sicht der Arbeitgeber jene Lösungen besonders wichtig, die es ihnen ermöglichen, die Arbeitszeit oder die Vergütung der Arbeitnehmer zu verkürzen. Nach polnischem Recht kann die Reduzierung von Vergütung und/ oder Arbeitszeit aufgrund folgender Maßnahmen erfolgen:

- **Krisenvereinbarungen** – Vereinbarungen über die Anwendung weniger günstiger Beschäftigungsbedingungen als jene aus den abgeschlossenen Arbeitsverträgen. Aufgrund dieser Vereinbarung können die vertraglichen Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer aufgrund der schlechten finanziellen Lage des Arbeitgebers z. B. durch Verkürzung der Arbeitszeit, Gehaltskürzung, ganz oder teilweise geändert werden.
- **Abschluss einer Vereinbarung über die Aussetzung der Anwendung der Vergütungsvorschriften** – normalerweise, wenn der Arbeitgeber die Vergütungsbedingungen eines Arbeitnehmers zu seinem Nachteil ändern will, muss er ihm die geltenden Arbeits- und Gehaltsbedingungen gemäß Artikel 42 Abs. 1 – 3 des Arbeitsgesetzbuches kündigen. Abschluss dieser Vereinbarung bedeutet, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, dieses Vorgehen zu beachten.

Diese oben beschriebenen zwei Vereinbarungen **bedürfen nicht der individuellen Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers**. Sie sind mit den Gewerkschaften bzw. Arbeitnehmervertretern abzuschließen.

- **Änderung der Beschäftigungsbedingungen einzelner Mitarbeiter** durch Abschluss individueller Vereinbarungen mit Mitarbeitern oder Benachrichtigung der Mitarbeiter über Änderungen (sog. Änderungskündigung) – eine Änderung der Beschäftigungsbedingungen auf dieser Grundlage macht es erforderlich, die **individuelle Zustimmung jedes Mitarbeiters einzuholen**. Die Änderungskündigung erfordert dasselbe Verfahren wie die Kündigung des Arbeitsvertrags (bspw. Schriftformerfordernis und Rücksprache mit der Gewerkschaft).

III. Ausfallzeit – Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall

Wenn der Betrieb geschlossen ist oder der Arbeitgeber keine Arbeit für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern hat (z. B. aufgrund fehlender Komponenten oder Aufträge), muss er eine **Vergütung für Ausfallzeit** zahlen. Die Ausfallzeit ist eine Situation, in der der **Arbeitnehmer, trotz Bereitschaft seinerseits**, aus wirtschaftlichen – nicht in seiner Person liegenden Gründen – **keine Arbeitsleistung erbringt**.

In einer solchen Situation hat der **Arbeitnehmer Anspruch auf eine Vergütung**:

- aus seinem **Arbeitsvertrag** resultierend, bestimmt durch den **Stunden- oder Monatssatz**,
- wenn der Arbeitnehmer **keinen festen Vergütungssatz** hat und Akkord- oder Provisionsvergütung erhält – hat der Arbeitnehmer Anspruch auf **60% der Vergütung**.

In jedem Fall darf diese **Vergütung nicht niedriger als die Höhe des Mindestlohns** sein.

IV. Finanzielle Hilfe bei Umsatzrückgang; Zahlungsbedingungen

Das polnische Parlament hat das als „**Anti-Krisen-Schutzschild**“ bezeichnete **Hilfspaket** verabschiedet. Das Sondergesetz ist in Kraft getreten, so dass die Unternehmer Anträge auf die Finanzhilfe zum Schutz der Arbeitsplätze stellen können.

Um **finanzielle Unterstützung** zu bekommen, muss der **Umsatzrückgang ein bestimmtes Mindestmaß** betragen:

- **mindestens 15%**, berechnet als **Verhältnis des Gesamtumsatzes in zwei aufeinander folgenden Kalendermonaten**, die nach dem 1. Januar 2020 und vor dem Tag der Antragstellung fallen, zum **Gesamtumsatz in den entsprechenden zwei aufeinander folgenden Kalendermonaten des Vorjahres**; oder
- **mindestens 25%**, berechnet als **Verhältnis des Gesamtumsatzes eines beliebig ausgewählten Kalendermonats**, der nach dem 1. Januar 2020 und vor dem Tag der Antragstellung fällt, zu dem **Gesamtumsatz des Vormonats**.

Unter den oben genannten Voraussetzungen kann der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Entgelt beantragen:

- im Falle **wirtschaftlicher Ausfallzeiten** – bis zu **50% des Mindestlohns**,
- im Falle einer **Verkürzung der Arbeitszeit** – bis zur Hälfte der Vergütung bei Arbeitszeitverkürzung, jedoch **höchstens 40% des durchschnittlichen monatlichen Entgeltes**.

Der Unternehmer kann diese Leistungen für einen Zeitraum von **bis zu 3 Monaten** beziehen.

Darüber hinaus darf der Arbeitgeber bei einem **wirtschaftlichen Stillstand das Entgelt um höchstens 50% kürzen**; die Untergrenze bildet dabei der Mindestlohn. Der Arbeitgeber, dessen wirtschaftliche Umsätze wegen COVID-19 rückläufig sind, dürfen die **Arbeitszeiten um 20%, höchstens aber auf 50% der Vollzeit kürzen**.

V. Allgemeine Informationen zum Personenverkehr und zum Grenzübertritt

Im Zeitraum vom **25. März 2020 bis zum 11. April 2020** wurden **Einschränkungen des Personenverkehrs** im Hoheitsgebiet der Republik Polen eingeführt. Ausgang ist grundsätzlich nur in folgenden Situationen erlaubt:

- Ausübung beruflicher Tätigkeiten oder Geschäftsaufgaben;
- Befriedigung der notwendigen Bedürfnisse in Bezug auf aktuelle Angelegenheiten des Alltags;
- Freiwilligenarbeit, um den Auswirkungen von COVID-19 entgegenzuwirken;
- Vornahme religiöser Handlungen oder Teilnahme an Messen und anderen religiösen Veranstaltungen.

Darüber hinaus wurde Ausländern für die Dauer der Epidemie die Einreise nach Polen vorübergehend untersagt. Das Einreiseverbot gilt nicht für Ehepartner und Kinder polnischer Staatsbürger, Personen mit der sog. Polen-Karte, Personen, die das Recht auf dauerhaften oder vorübergehenden Aufenthalt in Polen oder eine Arbeitserlaubnis haben.

Unsere Experten der **COVID-19-Unit SDZLEGAL Schindhelm** stehen Ihnen in diesem Zusammenhang gerne beratend zur Seite.

Katarzyna Gospodarowicz



Katarzyna Gospodarowicz

Rechtsanwältin / Partnerin

Wrocław (Hauptsitz)

T +48 71 3265140

F +48 71 3265141

katarzyna.gospodarowicz@sdzlegal.pl