

# KANCELARIA ADWOKACKA RECHTSANWALTSKANZLEI

DR JACEK FRANEK  
MAGISTER LEGUM EUROPAE

## Abschluss, Änderung, Übergang und Beendigung des Arbeitsvertrages im Vergleich zum deutschen Recht

Zeitschrift für Rechtsvergleichung - Oktober 2000

Nr: 5, Seite 161



### Polen: Abschluß, Änderung, Übergang und Beendigung des Arbeitsvertrages

von Jacek Franek M.L.E.

#### A. Anzuwendendes Recht

Gem. Art. 32 IPRG<sup>1</sup> können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis dem von ihnen gewählten Recht unterwerfen. Jedoch gilt das nicht für Arbeitsverträge zwischen polnischen Arbeitnehmern und den in Polen von ausländischen Firmen gegründeten Gesellschaften. Denn die letzteren sind, unabhängig von den internen nationalen Anteilsverhältnissen, Rechtssubjekte polnischen Rechts. Die Arbeitsverhältnisse zwischen einer solchen Gesellschaft und polnischen Arbeitnehmern unterliegen deshalb dem polnischen Arbeitsrecht: Eine vertragliche Rechtswahl deutschen Rechts ist in solchen Fällen wegen fehlender internationaler Berührung iSd Art. 32 iVm Art. 1 § 1 IPRG nicht möglich. Vielmehr ist die Anwendung polnischen Arbeitsrechts zwingend.

Im Zuge der Reform des politischen Systems hat auch das polnische Arbeitsrecht erhebliche Änderungen erfahren. Es trägt nicht mehr ausschließlich dem Arbeitnehmerschutz Rechnung, sondern bemüht sich um einen gerechten Ausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen. Im Vergleich zum deutschen Recht ist das polnische Arbeitsrecht insgesamt etwas arbeitgeberfreundlicher.

Das polnische Arbeitsrecht ist primär im AGB<sup>2</sup> geregelt. Eine ganze Reihe detaillierter Gesetze enthält allerdings zusätzliche Bestimmungen. Als Bestandteile des Arbeitsrechts gelten auch überbetriebliche und betriebliche Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen. Dies ist dabei großer Bedeutung, denn die Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrages dürfen für den Arbeitnehmer nicht ungünstiger sein als die Regelungen des Arbeitsrechts (ähnlich dem im deutschen Recht geltenden

tel.: + 48 22 622 95 96

fax: +48 22 622 12 85

mobile: +48 508 191 289

e-mail: jacek-franek@jacek-franek.com

Günstigkeitsprinzip). Verstößt eine einzelvertragliche Regelung gegen dieses Gebot, ist sie von Anfang an unwirksam. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die entsprechende Regelung des Arbeitsrechts (Art. 18 II iVm Art. 9 AGB).

## **B. Abschluß des Arbeitsvertrages**

### **I. Anbahnung des Arbeitsverhältnisses**

Der Arbeitgeber kann vom Bewerber die Vorlage von Dokumenten verlangen, die für das künftige Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind. Hierzu gehören Arbeitszeugnisse und Zeugnisse über den Erwerb beruflicher Qualifikationen. Auch der Personalfragebogen, der in der Regel Fragen zum Familienstand des Arbeitnehmers, zur Anzahl seiner Kinder, zu seiner Ausbildung, seinem beruflichen Werdegang und dem Ableisten der allgemeinen Wehrpflicht zum Gegenstand hat, ist vom Arbeitnehmer auszufüllen. Zur Frage, ob darüber hinausgehende Fragen zulässig und vom Stellenbewerber wahrheitsgemäß zu beantworten sind, existieren weder gesetzliche Regelungen noch eindeutige höchstrichterliche Rechtsprechung. Zu bejahen ist das wohl dann, wenn die Frage von grundlegender Bedeutung für das künftige Arbeitsverhältnis ist (z.B. Strafbarkeit wegen Verkehrsstraftaten bei einem Kraftfahrer).

Wie im deutschen Recht ist eine ausschließlich auf Geschlecht, Alter, körperlicher Behinderung, Rasse, Volkszugehörigkeit, Weltanschauung, Religion und Gewerkschaftszugehörigkeit beruhende Nichtanstellung eine unzulässige Diskriminierung (Art. 11 3 AGB).

Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich vor Arbeitsantritt einer medizinischen Untersuchung zur Feststellung der Geeignetheit für die auszuübende Tätigkeit zu unterziehen, Art. 229 AGB. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Ohne ein entsprechendes ärztliches Attest darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht tatsächlich beschäftigen.

Eine Pflicht des Arbeitgebers zur Rückerstattung der Aufwendungen des Arbeitnehmers für das Vorstellungsgespräch besteht nicht.

### **II. Pflicht zum Abschluß eines Arbeitsvertrages**

Dem Arbeitsrecht unterliegen nur Arbeitsverhältnisse. In der Praxis stellt sich damit die Frage nach der Abgrenzung zu anderen zivilrechtlichen Vertragsverhältnissen. Oft wird nämlich in Polen statt eines Arbeitsvertrages ein Agentur- oder Auftragsvertrag abgeschlossen und so versucht, die zwingenden Bestimmungen des Arbeitsrechts (beispielsweise die Dauer der Probezeit oder die Kündigungsfristen) zu umgehen. Dies ist jedoch unzulässig. Der Arbeitgeber, der statt eines an sich erforderlichen Arbeitsvertrages einen anderen zivilrechtlichen Vertrag abschließt, kann gem. Art. 281 AGB iVm Art. 1 OWIG mit einem Bußgeld bis zu PLN 5000,- (ca. DM 2500,-) belegt werden, das von staatlichen Arbeitsinspektoren verhängt wird, Art. 76a OWIG<sup>3</sup>. Darüber hinaus gilt ein solcher Vertrag unabhängig von seiner zivilrechtlichen Bezeichnung von Anfang an als Arbeitsvertrag (Art. 22 II AGB), so daß etwaige Umgehungsversuche nur so lange möglich sind, wie der Arbeitnehmer den Vertrag nicht beanstandet.

Zu den wesentlichsten Unterscheidungsmerkmalen des Arbeitsverhältnisses gehören - ähnlich wie im deutschen Recht - die Weisungsgebundenheit und die Eingliederung

tel.: + 48 22 622 95 96

fax: +48 22 622 12 85

mobile: +48 508 191 289

e-mail: jacek-franek@jacek-franek.com

des Arbeitnehmers in den Betrieb. Daher ist für einen staatlichen Arbeitsinspektor relativ leicht festzustellen, ob in der betreffenden Situation ein Arbeitsvertrag hätte abgeschlossen werden müssen. Regelmäßig wird er eine Klage auf Feststellung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsgericht erheben.

Nicht als Arbeitsvertrag zu qualifizieren ist ein Vertrag zwischen einer Ein-Mann-GmbH und ihrem Gesellschafter, in dem dieser z.B. als Geschäftsführer angestellt wird. Hierdurch soll die Möglichkeit eröffnet werden, den Gesellschafter in sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Fragen als Arbeitnehmer zu behandeln. Nach der Rechtsprechung sind jedoch Arbeitsverträge zwischen der Gesellschaft und ihrem einzigen Gesellschafter - auch unter Zwischenschaltung von Bevollmächtigten - unwirksam. Die polnischen Gerichte vertreten die Ansicht, daß Weisungsgebundenheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine zwingende Voraussetzung eines Arbeitsverhältnisses ist, die fehlt, wenn Arbeitgeber (der Vorstand der Gesellschaft) und Arbeitnehmer identisch sind.<sup>4</sup>

### **III. Die unterschiedlichen Arten der Arbeitsverträge im einzelnen**

Das polnische AGB kennt vier Arten von Arbeitsverträgen:

- Arbeitsverträge auf Probe,
- zeitlich befristete Arbeitsverträge,
- Arbeitsverträge für die Dauer einer bestimmten Tätigkeit,
- unbefristete Arbeitsverträge.

Das Institut des Vorvertrages ist im AGB zwar nicht vorgesehen, nach der Rechtsprechung jedoch auch im Rahmen des Arbeitsrechts zulässig.<sup>5</sup> Anwendung finden die Vorschriften der Art. 389, 390 ZGB.<sup>6</sup>

#### **1. Arbeitsverträge auf Probe**

Ein Arbeitsvertrag auf Probe kann gem. Art. 25 II AGB für die Dauer von höchstens 3 Monaten geschlossen werden. Auch der Abschluß mehrerer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge auf Probe ist zulässig, wobei die gesamte Probezeit aber insgesamt 3 Monate nicht überschreiten darf. Ein Arbeitsvertrag auf Probe darf jedem anderen - befristeten oder unbefristeten - Arbeitsvertrag vorgeschaltet werden. Arbeitsverträge auf Probe dürfen vor Ablauf der Probezeit gekündigt werden (Art. 30 II AGB), zu beachten sind jedoch Vorschriften über den Kündigungsschutz (vgl. E II).

#### **2. Zeitlich befristete Arbeitsverträge**

Der Abschluß zeitlich befristeter Verträge ist für die Fälle vorgesehen, in denen absehbar ist, daß die Arbeitskraft des Arbeitnehmers nur für bestimmte Zeit benötigt wird. An sich ist für die Befristung ein sachlicher Grund erforderlich. Ein solcher Grund ist jedoch in der Praxis schnell gefunden und dann wird versucht, nacheinander mehrere zeitlich befristete Arbeitsverträge mit demselben Arbeitnehmer abzuschließen. Dadurch sollen einige zwingende Bestimmungen des Arbeitsrechts, an erster Stelle der Kündigungsschutz, umgangen werden. Nach dem AGB gilt jedoch der dritte der in Folge abgeschlossenen zeitlich befristeten Arbeitsverträge als ein unbefristeter Vertrag, wenn zwischen den einzelnen Verträgen ein Zeitraum von weniger als einem Monat liegt (Art. 25<sup>1</sup> AGB). Arbeitsverträge auf Probe werden dabei nicht mitgerechnet.<sup>7</sup>

Voraussetzung für die Wirksamkeit eines zeitlich befristeten Arbeitsvertrages ist eine möglichst präzise Festlegung des Endes des Arbeitsverhältnisses (z.B. "bis zum 31.01.1999", "für die Dauer von drei Monaten", "bis zur Rückkehr der X aus dem Schwangerschaftsurlaub", "bis zur Abhaltung der ordentlichen Gesellschaftsversammlung für das Jahr 1999"). Wird das Ende des Arbeitsverhältnisses zu vage festgelegt, besteht die Gefahr, daß der Vertrag als ein zeitlich unbefristeter Arbeitsvertrag betrachtet wird.

Zwar gibt es - wie es nach § 1 I des deutschen BeschFG der Fall ist - im polnischem Arbeitsgesetzbuch keine Bestimmung, die die Dauer von zeitlich befristeten Verträgen begrenzen würde. Gleichwohl ist anzunehmen, daß ein für die Dauer von beispielsweise 5 Jahren geschlossener Vertrag mit Sinn und Zweck zeitlich befristeter Verträge nicht mehr vereinbar ist und daher als unbefristeter Arbeitsvertrag zu behandeln ist (Art. 18 § 2 iVm Art. 8 AGB).

Ein zeitlich befristeter Arbeitsvertrag endet automatisch mit Zeitablauf. Wird jedoch der Arbeitnehmer tatsächlich weiterbeschäftigt, ohne daß ihm eine neue Befristung bekannt gegeben wird, so gilt vom ersten Tag der Weiterbeschäftigung an ein neuer, diesmal unbefristeter Arbeitsvertrag als abgeschlossen.

Die ordentliche Kündigung eines zeitlich befristeten Arbeitsvertrages ist grundsätzlich nicht möglich. Es gibt jedoch Ausnahmen (s. E II 1). Eine von ihnen kann bereits bei der Vertragsgestaltung berücksichtigt werden: Nach Art. 33 AGB ist die ordentliche Kündigung eines zeitlich befristeten Arbeitsvertrages zulässig, wenn der Vertrag für einen Zeitraum von mehr als 6 Monaten abgeschlossen wurde und die Parteien darin die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung vereinbart haben (weitere Einzelheiten s. E II 1).

### **3. Verträge für die Dauer einer bestimmten Tätigkeit**

Von dieser Möglichkeit der Vertragsgestaltung wird dann Gebrauch gemacht, wenn sich der konkrete Termin für das Arbeitsende nicht bestimmen läßt. Verträge für die Dauer einer bestimmten Tätigkeit enden automatisch nach Abschluß der vereinbarten Tätigkeit. Durch eine ordentliche Kündigung dürfen sie grundsätzlich nicht aufgelöst werden. Vorgesehen sind jedoch gewisse Ausnahmen (s. E II 1).

### **4. Unbefristete Arbeitsverträge**

Unbefristete Verträge sind Verträge auf unbestimmte Zeit. Auf sie ist das Kündigungsschutzrecht vollumfänglich anzuwenden.

## **IV. Form des Arbeitsvertrages**

Arbeitsverträge sollen gem. Art. 29 I AGB in schriftlicher Form abgeschlossen werden. Doch sind auch mündlich abgeschlossene Arbeitsverträge rechtlich wirksam. Die Schriftform dient lediglich Beweis Zwecken und soll den Arbeitnehmer schützen. Nach Abschluß eines mündlichen Vertrages ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Art des Vertrages und seine Bedingungen innerhalb von sieben Tagen schriftlich zu fixieren und dem Arbeitnehmer zukommen zu lassen (Art. 29 III AGB). Bei Verstößen gegen diese Pflicht droht ein Bußgeld bis zu 5000,- PLN (Art. 281 Nr. 2 AGB).

Vom Arbeitsvertrag sind zwei Exemplare anzufertigen. Eines davon ist dem Arbeitnehmer auszuhändigen, das zweite ist in eine obligatorisch anzulegende Personalakte des Arbeitnehmers aufzunehmen. Das gleiche gilt für die schriftliche

tel.: + 48 22 622 95 96

fax: +48 22 622 12 85

mobile: +48 508 191 289

e-mail: jacek-franek@jacek-franek.com

Bestätigung eines mündlichen Vertrages gem. § 2 PersAktAO.<sup>8</sup>

## V. Inhalt des Arbeitsvertrages

Im Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer, eine bestimmte Arbeit für den Arbeitgeber unter dessen Leitung auszuführen, während sich der Arbeitgeber zur Beschäftigung des Arbeitnehmers gegen Vergütung verpflichtet.

Jeder Arbeitsvertrag soll gem. Art. 29 § 1 AGB folgende Bestimmungen enthalten:

- Parteien des Arbeitsvertrages:

als Arbeitnehmer darf jede Person beschäftigt werden, die das 15. Lebensjahr vollendet hat, wobei sie bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres besonderem Arbeitsschutz für Jugendliche unterliegt (Art. 22, 190, 191 AGB); Arbeitgeber ist gem. Art. 3 AGB jede natürliche oder juristische Person sowie jede Organisationseinheit ohne Rechtspersönlichkeit (z. B. eine GbR),

- Art des Vertrages:

gemäß den oben geschilderten Grundsätzen; bei fehlender Konkretisierung gilt der Vertrag als ein auf unbestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag,

- Art der Arbeit, die der Arbeitnehmer leisten soll:

sie kann durch Benennung oder Beschreibung der Stelle oder durch Aufzählung der zu leistenden Tätigkeiten erfolgen,

- Ort, an dem die Arbeit zu leisten ist:

der Arbeitsort muß nicht identisch mit dem Sitz des Arbeitgebers sein; der Arbeitsort kann ein fester oder ein wechselnder sein; die Ausübung der Arbeit an einem anderen Ort als den vertraglich vereinbarten Arbeitsort kann die Zahlung von Tagegeldern oder Trennungsschädigung nach sich ziehen

- Tag der Arbeitsaufnahme:

bei Fehlen einer diesbezüglichen Regelung gilt der Tag des Vertragsabschlusses als Tag des Arbeitsbeginns (Art. 26 AGB),

- Höhe der Vergütung:

sie kann durch Nennung eines Betrages oder durch Verweisung auf einen Tarifvertrag oder innerbetriebliche Vergütungsordnung erfolgen.

Zwingend notwendiger Inhalt des Arbeitsvertrages ist nur die Bezeichnung der durch den Arbeitnehmer zu leistenden Arbeit. Die übrigen oben aufgezählten Vertragsbestandteile können durch die Bezugnahme auf die Betriebsarbeitsordnung und die Vergütungsordnung bestimmt werden. Eine Betriebsarbeitsordnung und eine Vergütungsordnung muß sich jedes Unternehmen geben, das mindestens 5 Mitarbeiter beschäftigt (Art. 77<sup>2</sup>, 104 AGB). Von dieser Pflicht ist ein Unternehmen nur dann befreit, wenn die Mitarbeiter einem Tarifvertrag unterliegen, der diese Fragen regelt.

Neben diesen Bestimmungen können die Parteien auch andere Regelungen - wie z.B. Regelung der Benutzung von Firmenwagen bzw. der Entschädigung für Benutzung des Privatfahrzeuges oder Festlegung der Arbeitnehmergrundpflichten (s. dazu E III a (1)) - treffen.

Wettbewerbsverbot und Verbot der zusätzlichen Beschäftigung müssen dagegen in einem gesonderten Vertrag vereinbart werden, Art. 101<sup>1</sup> AGB.

Zu beachten ist, daß nach polnischem Arbeitsrecht die Überweisung der Vergütung auf das Bankkonto des Arbeitnehmers dessen schriftlicher Bewilligung bedarf (Art. 86 III AGB). Die Bewilligung sollte nach Möglichkeit schon im Arbeitsvertrag unter Nennung aller erforderlichen Bankangaben eingeholt werden.

Es soll noch einmal daran erinnert werden, daß die einzelnen Bestimmungen des

tel.: + 48 22 622 95 96

fax: +48 22 622 12 85

mobile: +48 508 191 289

e-mail: jacek-franek@jacek-franek.com

Arbeitsvertrages für den Arbeitnehmer nicht ungünstiger sein dürfen als die Regelungen des Arbeitsrechts. Anderenfalls ist eine solche Bestimmung von Anfang an unwirksam. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die entsprechende Regelung des Arbeitsrechts (Art. 18 II iVm Art. 9 AGB).

### **C. Änderungen des Arbeitsvertrages**

Auch im polnischen Recht können Arbeitsverträge im Wege einer einvernehmlichen Vertragsänderung oder durch eine Änderungskündigung geändert werden. Erforderlich ist dies bei Vertragsänderungen, die nicht mehr vom Direktionsrechts des Arbeitgebers gedeckt sind.

Eine befristete, d.h. zeitlich beschränkte Änderung des Arbeitsverhältnisses kann mit Hilfe der sogenannten betriebsinternen Versetzung vorgenommen werden.

#### **I. Einvernehmliche Vertragsänderung**

Eine einvernehmliche Vertragsänderung kann sowohl zugunsten als auch zuungunsten des Arbeitnehmers vereinbart werden. Sie unterliegt keinerlei Beschränkungen. Die Bestimmungen des geänderten Arbeitsvertrages dürfen allerdings für den Arbeitnehmer nicht ungünstiger sein als die gesetzlichen Regelungen des Arbeitsrechts.(Art. 18 II iVm Art. 9 AGB).

Vertragsänderungen sollten immer schriftlich vorgenommen werden. Nach polnischem Recht soll nämlich jede Änderung eines schriftlich abgeschlossenen Vertrages ebenfalls in Schriftform erfolgen (Art. 77 ZGB iVm Art. 300 AGB). Die Vertragsänderung bleibt aber auch im Falle der Nichtbeachtung der Form rechtlich wirksam. Anders ist dies nur dann, wenn im ursprünglich abgeschlossenen Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart wurde, daß alle Vertragsänderungen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedürfen (Art. 76 S. 2 ZGB iVm Art. 300 AGB).

#### **II. Änderungskündigung**

Art. 42 AGB gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag durch eine einseitige Willenserklärung zu ändern. Im Ergebnis gleicht diese Erklärung einer Kündigung, wenn der Arbeitnehmer den Änderungsvorschlag ablehnt: Dann endet das Arbeitsverhältnis nämlich mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist. Aus diesem Grunde werden gem. Art. 42 § 1 AGB die Vorschriften des AGB über den Kündigungsschutz, insbesondere die Regelung über das Erfordernis einer begründeten Kündigung sinngemäß auf die Änderungskündigung angewandt (Einzelheiten s. E II).

Die Änderungskündigung hat unbedingt schriftlich zu erfolgen. Sie muß den Grund für die Änderung und die neuen Arbeits- und Vergütungsbedingungen nennen sowie eine Rechtsmittelbelehrung enthalten. Vor Ausspruch der Änderungskündigung ist zwingend die Gewerkschaft zu konsultieren. (Art. 38 iVm 42 § 1 AGB).

Der Arbeitnehmer hat drei Möglichkeiten, auf die Änderungskündigung zu reagieren: Zum einen kann er sie ausdrücklich annehmen. In diesem Falle werden die alten Vertragsbedingungen automatisch durch die vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Bedingungen ersetzt. Die Änderung wird mit dem Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist wirksam.

Der Arbeitnehmer kann die Änderungskündigung aber auch ablehnen. Dann muß die Ablehnung spätestens bis zum Ablauf der Hälfte der gesetzlichen Kündigungsfrist

erklärt werden. Mit Ablauf der vollen Kündigungsfrist wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst. Die Änderungskündigung wirkt sich hier als eine Kündigung aus.

Der Arbeitnehmer hat aber auch die Möglichkeit, gar nicht zu reagieren, d.h. keine Erklärung abzugeben. Nach Ablauf der Hälfte der gesetzlichen Kündigungsfrist gilt die Änderungskündigung dann als angenommen. Die Ablehnung der Änderungskündigung ist damit ausgeschlossen.

Unabhängig davon kann der Arbeitnehmer gegen die Änderungskündigung nach den allgemeinen Vorschriften Klage vor dem Arbeitsgericht erheben. Es gelten die Vorschriften über den allgemeinen Kündigungsschutz bei der ordentlichen Kündigung, Art. 45 § 1 iVm Art. 42 § 1 AGB<sup>9</sup>. Die Klage hat Erfolg, wenn die Änderungskündigung unbegründet war (Einzelheiten s. E II 5 b).

### **III. Betriebsinterne Versetzung**

Gem. Art. 42 § 4 AGB kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch ohne formelle Änderung des Arbeitsvertrages, durch bloße Ausübung seines Direktionsrechts, eine andere als die vereinbarte Arbeit zuweisen. Es handelt sich hier um eine gesetzliche Durchbrechung der allgemeinen Regel, daß der Kernbereich der im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers entzogen ist. Im deutschen Recht ist eine vergleichbare Regelung nicht vorhanden.

Die betriebsinterne Versetzung bedarf keiner bestimmten Form.<sup>10</sup> Sie ist auf insgesamt drei Monate im Kalenderjahr beschränkt und vom Vorliegen der Voraussetzungen des Art. 42 § 4 AGB abhängig. Die Zuweisung einer anderen Arbeit darf danach nur dann erfolgen, wenn:

- ein besonderer betrieblicher Bedarf besteht,
- die Vergütung nicht herabgesetzt wird und
- die andere Arbeit den Qualifikationen des Arbeitnehmers entspricht.

Die betriebsinterne Versetzung kann auch während der Kündigungsfrist erfolgen.

Der Arbeitnehmer kann die betriebsinterne Versetzung gerichtlich beanstanden. Er ist auch berechtigt, die Arbeit niederzulegen. Im Falle unbegründeter Arbeitsniederlegung muß er allerdings mit einer fristlosen Kündigung wegen Verletzung der Arbeitnehmergrundpflichten rechnen, Art. 52 AGB.<sup>11</sup>

### **D. Übergang von Arbeitsverhältnissen bei Betriebsübernahme**

Im Falle eines Betriebsüberganges gehen die Arbeitsverträge kraft Gesetzes auf den neuen Arbeitgeber über (Art. 23 1 AGB), d.h. der neue Arbeitgeber muß alle bisherigen Mitarbeiter des Betriebes übernehmen. Der Abschluß neuer Arbeitsverträge mit ihnen ist nicht erforderlich.

Sowohl die Kündigung als auch die Änderungskündigung dürfen nur nach allgemeinen Regeln erfolgen (s. E II). Betriebsübernahme als solche kommt hierbei als Kündigungsgrund nicht in Betracht.

Betriebsübergang ist jede Vermögensverfügung, die einen tatsächlichen Zugriff auf den Betrieb verschafft<sup>12</sup>. Die Vermögensverfügung kann sowohl auf einem einseitigen als auch auf einem zweiseitigen Rechtsgeschäft oder - insoweit anders als nach § 613a BGB - auf anderen Rechtsvorgängen beruhen. Damit fallen unter den Begriff der Betriebsübernahme nicht nur Unternehmenskäufe, sondern beispielsweise auch der Abschluß eines Pachtvertrages über den Betrieb, der Betriebserwerb im Wege der Erbfolge<sup>13</sup> oder die Privatisierung eines Staatsbetriebes. Mit dem Argument des Schutzcharakters des Art. 23<sup>1</sup> AGB verneint die Rechtsprechung, daß Veräußerer und

Erwerber des Betriebes eine Betriebsübernahme angestrebt haben müssen. Die Rechtsprechung läßt vielmehr den faktischen Betriebsübergang genügen. Ebensovienig erforderlich ist, daß nach Betriebsübergang die gleiche Wirtschaftstätigkeit im Betrieb ausgeübt wird.<sup>15</sup>

Art. 23<sup>1</sup> AGB greift aber nicht nur dann ein, wenn der gesamte Betrieb übergeht. Vielmehr reicht schon der Übergang eines Teiles des Betriebes aus. Der Begriff des Betriebsteiles wird sehr weit ausgelegt. Darunter wird jede organisatorisch ausgesonderte Einheit des Unternehmens verstanden.<sup>16</sup>

Der bisherige Arbeitgeber ist gem. Art. 23<sup>1</sup> § 2 AGB verpflichtet, die Arbeitnehmer über den beabsichtigten Betriebsübergang schriftlich zu informieren. Diese Benachrichtigung hat unverzüglich nach der Einigung zwischen dem Veräußerer und dem Erwerber zu erfolgen.

Während der neue Arbeitgeber zwingend in die Rechte und Pflichten des bisherigen Arbeitgebers eintritt, können die Arbeitnehmer unter Einhaltung einer Sieben-Tage-Frist kündigen. Die Kündigung muß jedoch innerhalb eines Monats nach Erhalt der schriftlichen Benachrichtigung über den Betriebsübergang erklärt werden. Eine spätere Kündigung ist ausgeschlossen. Nicht geregelt sind die Rechtsfolgen einer fehlenden oder formwidrigen Benachrichtigung über die Betriebsübernahme. Es scheint, daß dies nicht zu Lasten des Arbeitnehmers gehen kann und die Monatsfrist automatisch bis zur erfolgten Benachrichtigung verlängert wird.

Die Abgabe der Benachrichtigung gehört zwar zu den Pflichten des alten Arbeitgebers, die Folgen der Kündigung des Arbeitsvertrages nach Ablauf der Monatsfrist trifft jedoch den neuen Arbeitgeber. Daher sollte im Betriebsübernahmevertrag sollte daher eindeutig die Haftung für die Verletzung dieser Pflicht geregelt werden.

## **E. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf wegen seines Charakters als Dauerschuldverhältnis eines bestimmten Grundes. Das polnische Recht sieht folgende Beendigungstatbestände vor: Aufhebungsvertrag, ordentliche und außerordentliche Kündigung sowie Zweckerfüllung bei befristeten Arbeitsverträgen. Darüber hinaus gibt es einige spezielle Tatbestände, die zum Erlöschen des Arbeitsverhältnisses führen.

### **I. Aufhebungsvertrag**

Der Aufhebungsvertrag kommt durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen zustande. Unklar ist, ob hier die Vorschriften des ZGB über Willensmängel bei der Abgabe von Willenserklärungen anwendbar sind (Art. 82 - 88 ZGB iVm Art. 300 AGB). Während die ältere Rechtsprechung und die Lehre<sup>17</sup> dies bejahten, sollen nach einer neueren Entscheidung die Vorschriften des ZGB nicht herangezogen werden dürfen.<sup>18</sup> Bedeutsam ist vor allem eine Entscheidung der älteren Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes, wonach ein mit einer schwangeren Arbeitnehmerin geschlossener Aufhebungsvertrag wegen Irrtums unwirksam ist, wenn dieser nicht bewußt war, daß sie durch den Abschluß des Aufhebungsvertrages auf den Mutterschutz verzichtet.<sup>19</sup>

Darüber hinaus darf der Aufhebungsvertrag nicht gegen die sogenannten Grundsätze des gesellschaftlichen Zusammenlebens verstoßen: Der Oberste Gerichtshof hat entschieden, daß eine Klausel im Arbeitsvertrag, wonach jede Vertragspartei jederzeit zur Aufhebung des Vertrages durch eine einseitige Erklärung ohne Angabe von



Gründen berechtigt ist, unwirksam ist.<sup>20</sup>

Ein Aufhebungsvertrag kann unabhängig von der Form des dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegenden Vertrages geschlossen werden. Die Auflösung des Arbeitsvertrages erfolgt zu dem im Aufhebungsvertrag vereinbarten Termin, unabhängig von Kündigungsfristen und -terminen. Die Schutzbestimmungen des AGB, beispielsweise zugunsten von Müttern oder Gewerkschaftsfunktionären, greifen nicht ein.

Der Aufhebungsvertrag kann zu jedem beliebigen Zeitpunkt geschlossen werden, sogar während laufender Kündigungsfrist nach einer erfolgten Kündigung. Der Arbeitsvertrag gilt in diesem Falle weiterhin als durch Kündigung aufgelöst, was beispielsweise für die Berechnung der Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers bedeutsam sein kann<sup>21</sup>.

Der Aufhebungsvertrag bedarf keiner Form, kann also auch mündlich oder sogar konkludent abgeschlossen werden (Art. 30 § 3 AGB e contrario).<sup>22</sup> Das gilt selbstverständlich dann nicht, wenn sich die Parteien im Vertrag die sogenannte Schriftform zur Vermeidung der Wirksamkeit vorbehalten haben.<sup>23</sup>

## **II. Ordentliche Kündigung**

Jede ordentliche Kündigung muß einer ganzen Reihe von gesetzlichen Voraussetzungen genügen. Dazu gehören Anforderungen an die Zulässigkeit von ordentlichen Kündigungen, die Form, den Zugang der Kündigungserklärung, die Kündigungsfristen und an den Kündigungsschutz. Eine Kündigung, die diesen Erfordernissen nicht standhält, ist unwirksam. Ihre Unwirksamkeit kann aber nur vom Arbeitsgericht auf eine Klage des Arbeitnehmers hin festgestellt werden.

### **1. Begriff und Voraussetzungen**

Die ordentliche Kündigung ist eine einseitige empfangs- und formbedürftige Willenserklärung mit dem Inhalt, daß das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer bestimmten Frist beendet sein soll, Art. 32 iVm Art. 30 AGB.

Im deutschen Recht ist die Kündigungserklärung nicht widerruflich und kann nur durch einen Vertrag (§ 305 BGB) mit dem Kündigungsempfänger wieder beseitigt werden. Die polnische Rechtsprechung erreicht das gleiche Ergebnis mit einer anderen Begründung: der Widerruf der Kündigung ist unter der Voraussetzung zulässig, daß der Kündigungsempfänger dem Widerruf zustimmt.<sup>24</sup>

Die ordentliche Kündigung ist nicht bei jedem Arbeitsverhältnis uneingeschränkt zulässig. Ob sie ausgesprochen werden darf, hängt von der Art des Arbeitsvertrages ab.

Uneingeschränkt zulässig ist die ordentliche Kündigung bei unbefristeten Verträgen und bei Verträgen auf Probe, Art. 32 § 2 AGB.

Zeitlich befristete Verträge dürfen nur in zwei Fällen durch ordentliche Kündigung aufgelöst werden: Gem Art. 33 AGB dann, wenn der Vertrag für einen Zeitraum von mehr als 6 Monaten abgeschlossen wurde und (!) die Parteien die Zulässigkeit einer ordentlichen Kündigung vertraglich vereinbart haben. Die Vereinbarung über das Kündigungsrecht kann entweder im Arbeitsvertrag selbst festgelegt werden oder durch eine spätere Vertragsergänzung zustande kommen.<sup>25</sup> Die ordentliche Kündigung ist dann jederzeit, auch vor Ablauf von 6 Monaten, zulässig.<sup>26</sup>

Die ordentliche Kündigung zeitlich befristeter Verträge ist auch dann möglich, wenn in der Person des Arbeitgebers bestimmte Gründe gegeben sind. Gem. Art. 41 1 § 2 AGB ist das bei Konkurs oder Liquidation des Arbeitgebers sowie beim Vorliegen der

Voraussetzungen des BetrSonderEntG (s. E II 7) der Fall. Die 6-monatige Mindestdauer des Vertrages nach Art. 33 AGB ist hier nicht Voraussetzung. Verträge für die Dauer einer bestimmten Tätigkeit dürfen im Wege einer ordentlichen Kündigung nur unter den im letzten Absatz geschilderten Voraussetzungen des Art. 41<sup>1</sup> § 2 AGB aufgelöst werden.

## 2. Form

Anders als im deutschen Recht ist die Kündigungserklärung im polnischen Recht formbedürftig, Art. 30 § 3 - § 5 AGB. Art. 30 § 3 AGB ordnet für die Kündigungserklärung Schriftform an, wobei an die Kündigungserklärung des Arbeitgebers höhere Formanforderungen gestellt werden als an die des Arbeitnehmers. Die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigungserklärung muß gem. Art. 30 § 5 AGB eine Belehrung über die dem Arbeitnehmer zustehenden Rechtsmittel enthalten. Bei Kündigung eines unbefristeten Vertrages muß der Arbeitgeber gem. Art. 30 § 4 AGB einen konkreten Kündigungsgrund nennen und den ihm zugrundeliegenden Sachverhalt schildern. Floskelhafte Redewendungen oder die bloße Wiedergabe des Gesetzeswortlauts genügen dieser Anforderung nicht.

Die Nichteinhaltung der Form führt jedoch nicht automatisch zur Unwirksamkeit der Kündigung. Die Vorschriften des AGB über die Form der Kündigungserklärung zeichnen sich durch eine Flexibilität aus. Die Folgen der Nichteinhaltung der Form hängen davon ab, welche der Parteien die formwidrige Kündigung ausgesprochen hat, des weiteren von der Art des Formerfordernisses und von der Art des Arbeitsvertrages.

Kündigt der Arbeitnehmer ohne Einhaltung der Form, bleibt die Kündigungserklärung wirksam.

Kündigt der Arbeitgeber ohne Einhaltung der Schriftform und ohne Nennung des Kündigungsgrundes, ist die Kündigung unwirksam. Darüber kann aber nur das Arbeitsgericht nach Erhebung der Klage durch den Arbeitnehmer entscheiden. Wurde einem auf unbestimmte Zeit beschäftigten Arbeitnehmer gekündigt, entscheidet das Gericht über die Weiterbeschäftigung (vor Ablauf der Kündigungsfrist) bzw. Wiedereinstellung (nach Ablauf der Kündigungsfrist) oder über die Entschädigung (Art. 45 § 1 AGB). Bei allen anderen Arbeitsvertragsarten (Arbeitsverträge auf Probe, zeitlich befristete Arbeitsverträge und Arbeitsverträge für die Dauer einer bestimmten Tätigkeit) hat der Arbeitnehmer nur einen Anspruch auf Entschädigung (Art. 50 § 1 und § 3 AGB).

Fehlt in der Kündigungserklärung des Arbeitgebers lediglich die Rechtsmittelbelehrung, hat das nur zur Folge, daß bei der Überschreitung der Rechtsmittelfrist durch den Arbeitnehmer die Wiedereinstellung in den vorigen Stand nach Art. 265 AGB gewährt werden kann.<sup>27</sup>

## 3. Zugang

Mit dem Zugang beim Erklärungsempfänger wird die Kündigungserklärung wirksam und ab diesem Zeitpunkt beginnt die Kündigungsfrist zu laufen.

Das Kündigungsschreiben ist zugegangen, wenn es den Adressaten derart erreicht, daß er die tatsächliche Möglichkeit hat, von seinem Inhalt Kenntnis zu nehmen, Art. 61 ZGB iVm Art. 300 AGB.<sup>28</sup> Die tatsächliche Möglichkeit der Kenntnisnahme und damit der Zugang wird von der Rechtsprechung fingiert, wenn der Arbeitnehmer die Annahme des Kündigungsschreibens verweigert oder den bei der Post hinterlegten

Brief nicht abholt.<sup>29</sup>

Verneint wird der Zugang dagegen dann, wenn die Kündigungserklärung an den ersten Wohnsitz des Arbeitnehmers geschickt wurde, obwohl dem Arbeitgeber bekannt war, daß der Arbeitnehmer vorübergehend in einem anderen Ort wohnt.<sup>30</sup>

Trotz der Ähnlichkeit der Definitionen des Zugangs im deutschen und im polnischen Recht gelangt der Oberste Gerichtshof mit der letztgenannten Entscheidung zu einem anderen Ergebnis als das deutsche BAG: Nach dessen auf Urlaubsabwesenheit bezogener Rechtsprechung ist die Kündigungserklärung auch dann zugegangen, wenn die Abwesenheit des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber bekannt war.<sup>31</sup>

Abschließend ist anzumerken, daß sich in Polen die Frage des Zugangs der Kündigungserklärung während des Urlaubs nur bei einer außerordentlichen Kündigung stellt. Eine ordentliche Kündigung während des Urlaubs ist ohnehin unzulässig (Art. 41 AGB).

#### **4. Kündigungsfristen**

Die Vorschriften des AGB über die Dauer der Kündigungsfristen sind zwingendes Recht, von dem einzelvertraglich nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf. Eine solche für den Arbeitnehmer ungünstige Abweichung ist beispielsweise in der Verkürzung seiner Kündigungsfristen zu sehen, die damit unzulässig ist. (Das polnische Recht ist hier strenger als § 622 V BGB). Dagegen ist die Verkürzung der Fristen bei einer durch den Arbeitnehmer auszusprechenden Kündigung - wie im deutschen Recht - zulässig. Das gleiche gilt für die Verlängerung der Kündigungsfristen für beide Vertragsparteien.<sup>32</sup> Eine dem § 622 VI BGB vergleichbare Regelung ist im polnischen Recht nicht vorhanden.

Kündigungsfristen können auch tarifvertraglich geregelt und - anders als beim Einzelvertrag - beliebig modifiziert werden. Das Verbot des Art. 240 § 2 AGB, zwingende Vorschriften des Arbeitsrechts abzuändern, erfaßt nur die sogenannten absolut zwingenden Vorschriften.<sup>33</sup> Das sind solche, bei denen eine Abweichung weder zuungunsten noch zugunsten des Arbeitnehmers zulässig ist. Damit sind die Vorschriften über Kündigungsfristen von dem Verbot des Art. 240 § 2 AGB nicht erfaßt. Eine vom Ergebnis her ähnliche Bestimmung gilt auch in Deutschland, § 622 IV S. 1 BGB.

##### **a. Fristen**

Die Länge der Kündigungsfristen hängt von der Form des Arbeitsvertrages einerseits und von der Beschäftigungsdauer bei dem Arbeitgeber andererseits ab.

Als Beschäftigungsdauer wird nach der Novelle des AGB im Jahr 1996 nur die Dauer der Beschäftigung beim derzeitigen Arbeitgeber berücksichtigt, es sei denn, es hat eine Betriebsübernahme stattgefunden oder es handelt sich um eine sonstige Rechtsnachfolge, Art. 36 § 1 1 AGB. Diese Regelung dürfte wohl der des § 622 II S. 1 BGB entsprechen. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer - aber nur bei unbefristeten Verträgen - wird die Kündigungsfrist miteingerechnet.<sup>34</sup>

Die Kündigungsfristen im einzelnen:

Verträge auf Probe, Art. 34 AGB:

- 3 Arbeitstage, wenn die Probezeit nicht länger als 2 Wochen ist
- 1 Woche bei einer Probezeit von mehr als 2 Wochen
- 3 Wochen bei einer Probezeit von mehr als 3 Monate

Zeitlich befristete Verträge und Verträge für die Dauer einer bestimmten Tätigkeit, Art. 41<sup>1</sup> § 2 AGB und Art. 5 V BetrSonderEntG:

- 2 Wochen (unabhängig von der Beschäftigungsdauer, aber nur unter den in Ziff. E II

1 geschilderten Voraussetzungen),  
unbefristete Verträge, Art. 36 AGB:

- 2 Wochen bei einer Beschäftigungsdauer von nicht mehr als 6 Monaten,
- 1 Monat bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 6 Monaten,
- 3 Monate bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 3 Jahren.

(Die dreimonatige Kündigungsfrist kann auf einen Monat verkürzt werden, wenn die Kündigung infolge des Konkurses, der Liquidation oder des Stellenabbaus iSd BetrSonderEntlG erfolgte. Für die übrigen Monate erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe des geschuldeten Arbeitslohnes, Art. 36 1 AGB).

#### b. Kündigungstermine

Die Kündigungstermine werden grundsätzlich durch die Bestimmung des letzten Tages der Kündigungsfrist festgelegt. Nach Art. 30 § 2<sup>1</sup> AGB endet eine in Wochen zu berechnende Kündigungsfrist samstags und eine in Monaten zu berechnende Kündigungsfrist am letzten Tag des Kalendermonats. Die Berechnung des Termins ist im Ergebnis identisch mit der Berechnung im deutschen Arbeitsrecht.

Ausnahmsweise wird der Ablauf der dreitägigen Kündigungsfrist bei Arbeitsverträgen auf Probe nach den Vorschriften des ZGB berechnet, Art. 110 ff ZGB iVm Art. 300 AGB. Hier gelten die auch im deutschen Recht gültigen Grundsätze der Zivilkomputation: der Ereignistag wird nicht einberechnet, der letzte Tag der Frist wird eingerechnet.

## 5. Allgemeiner Kündigungsschutz

Dem allgemeinen Kündigungsschutz wird im polnischem Arbeitsrecht auf zweierlei Weise Rechnung getragen. Zum einen muß der Arbeitgeber vor der Kündigung ein Anhörungsverfahren durchführen. Zum anderen muß die Kündigung begründet (gerechtfertigt) sein.

Die Vorschriften über den allgemeinen Kündigungsschutz betreffen nur Arbeitnehmer, die auf unbestimmte Zeit beschäftigt sind (Art. 38, 45 AGB). Mindestvoraussetzungen für das Eingreifen des Kündigungsschutzes (z.B. Mindestarbeitnehmerzahl im Betrieb oder eine bestimmte Beschäftigungsdauer) wie dies in §§ 1, 23 des deutschen KSchG festgelegt, gibt es im polnischen Recht nicht.

Der allgemeine Kündigungsschutz wird teilweise eingeschränkt, wenn die Kündigung nach den Grundsätzen des BetrSonderEntG<sup>35</sup> erfolgt (s. E III 7).

#### a. Anhörungsverfahren

Die in Art. 38 AGB vorgesehene Pflicht zur Anhörung der Gewerkschaft obliegt dem Arbeitgeber dann, wenn einem auf unbestimmte Zeit beschäftigten Arbeitnehmer gekündigt werden soll. Die Anhörungspflicht entfällt gem. Art. 411 AGB im Falle des Konkurses oder der Liquidation des Betriebes sowie bei Entlassungen nach dem BetrSonderEntG (s. E III 7).

Bevor der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen darf, muß er darüber die den Arbeitnehmer vertretende betriebliche Gewerkschaft unter Angabe des Kündigungsgrundes schriftlich benachrichtigen, Art. 38 § 1 AGB. Die Angabe des Kündigungsgrundes ist wichtig, da neue Kündigungsgründe eine erneute Konsultation der Gewerkschaft erforderlich machen. Nach Art. 38 § 1 AGB vertritt die betriebliche Gewerkschaft den Arbeitnehmer dann, wenn er deren Mitglied ist oder, falls der Arbeitnehmer der Gewerkschaft nicht angehört, wenn sie sich bereit erklärt, seine Rechte wahrzunehmen. Empfehlenswert ist es daher, gleich bei Einstellung des Arbeitnehmers bei der Gewerkschaft anzufragen, ob sie seine Interessen vertritt. Beantwortet die Gewerkschaft diese Anfrage nicht innerhalb von fünf Tagen, ist der

Arbeitgeber zukünftig nicht verpflichtet, sie zu konsultieren (Art. 30 II<sup>1</sup> GewerKG<sup>36</sup>). Zwar kann sich die Gewerkschaft auch nach Invollzugsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Vertretung der Interessen des Arbeitnehmers entscheiden, dies muß sie dem Arbeitgeber jedoch von sich aus mitteilen.

Kommt die betriebliche Gewerkschaft zu der Ansicht, daß die Kündigung nicht begründet ist, kann sie unter Angabe von Gründen der Kündigung schriftlich widersprechen. Der Widerspruch muß innerhalb von fünf Tagen nach Erhalt der Benachrichtigung des Arbeitgebers erfolgen (Art. 38 § 2 AGB).

Akzeptiert der Arbeitgeber die von der betrieblichen Gewerkschaft geltend gemachten Gründe nicht, ist er gem. Art. 38 § 3 AGB verpflichtet, die Landesgewerkschaft von der geplanten Kündigung zu unterrichten. Diese kann dem Arbeitgeber wiederum innerhalb von fünf Tagen ihre Stellungnahme vorlegen.

Nach Erhalt der Stellungnahme der Landesgewerkschaft bzw. dem ergebnislosen Verstreichen der 5-Tage-Frist entscheidet der Arbeitgeber über die Kündigung. An die Stellungnahme der Landesgewerkschaft ist er dabei nicht gebunden (Art. 38 § 5 AGB).

#### b. Kündigungsgründe

Gem. Art. 45 AGB muß die Kündigung auf einen Kündigungsgrund beruhen, der sie als gerechtfertigt erscheinen läßt. Ist sie das nicht, kann das Arbeitsgericht die Kündigung für unwirksam erklären oder dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zusprechen. Die Höhe der Entschädigung beträgt den Gegenwert des Lohnes für die Zeit zwischen zwei Wochen und drei Monaten. Die Klage des Arbeitnehmers muß gem. Art. 264 § 1 AGB innerhalb von sieben Tagen nach Zustellung der Kündigungserklärung erhoben werden. Erhebt der Arbeitnehmer keine Klage innerhalb der Frist, kann er seine Einwendungen gegen die Kündigung nicht mehr geltend machen. Bei einer unverschuldeten Versäumung der Frist gewährt Art. 265 AGB die Wiedereinsetzug in den vorigen Stand.

Wann eine Kündigung begründet ist, wird im AGB nicht definiert, sondern der Rechtsprechung überlassen. Diese unterscheidet zwischen Kündigungsgründen, die in der Person des Arbeitgebers liegen und Kündigungsgründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen. Einige Grundprinzipien gelten für beide.

#### (1) Allgemeine Kündigungsprinzipien

Aufgrund des Diskriminierungsverbots nach Art. 11<sup>3</sup> AGB kann Kündigungsgrund nie das Geschlecht, das Alter, eine körperliche Behinderung, die Rasse, die Volkszugehörigkeit, eine Weltanschauung, die Religion oder die Gewerkschaftszugehörigkeit sein. Es ist unzulässig, die Kündigung auf einen dieser Gründe zu stützen.<sup>37</sup>

Der Kündigungsgrund muß konkret formuliert sein. Floskelhafte Redewendungen (z.B. Vertrauensverlust) sind ebensowenig ausreichend wie die Wiederholung des Gesetzeswortlauts (z.B. Verletzung von Arbeitnehmerpflichten), soweit keine konkreten tatsächlichen Umstände angegeben werden.<sup>38</sup>

Der Kündigungsgrund muß vor der Unterrichtung der betrieblichen Gewerkschaft vorliegen. Ist die Benachrichtigung nicht erforderlich oder nicht möglich (s. E III 5 a), muß der Kündigungsgrund zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung vorliegen.<sup>39</sup>

Das Verhältnismäßigkeitsprinzip ist im polnischen Recht nicht zu beachten. Daher muß der Kündigung grundsätzlich weder eine Abmahnung, noch eine Versetzung des Arbeitnehmers noch eine Änderungskündigung vorausgehen. Die wenigen Ausnahmen von dieser Regel beruhen nicht auf dem Verhältnismäßigkeitsprinzip.

#### (2) Kündigungsgründe in der Person des Arbeitgebers

tel.: + 48 22 622 95 96

fax: +48 22 622 12 85

mobile: +48 508 191 289

e-mail: jacek-franek@jacek-franek.com

Der Kündigungsgrund in der Person des Arbeitgebers entspricht der betriebsbedingten Kündigung im deutschen Recht. Eine hier bekannte Unterscheidung zwischen inner- und außerbetrieblichen Ursachen findet nicht statt. Dagegen wird zwischen dem Beschäftigtenabbau und der Auflösung des Arbeitsplatzes differenziert.

Beide Maßnahmen sind freie Unternehmerentscheidungen und unterliegen nicht der Kontrolle des Gerichts. Doch - ähnlich wie in Deutschland<sup>40</sup> - prüfen die Gerichte, ob die Maßnahme nur zum Schein erfolgt und lediglich als Vorwand für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses dient.<sup>41</sup>

#### (a) Beschäftigtenabbau

Im Falle des Beschäftigtenabbaus hat der Arbeitgeber eine Auswahl zwischen nach beruflichen Qualifikationen vergleichbaren Arbeitnehmern zu treffen. Zu kündigen ist dem Arbeitnehmer, der bei dem Vergleich das schlechteste Ergebnis erzielt. Grundlage des Vergleichs sind berufliche Kriterien (Gewissenhaftigkeit und Sorgfalt bei der Erfüllung der Arbeitnehmerpflichten, Dauer der Betriebszugehörigkeit) sowie quasi-berufliche Kriterien, die die Auflösung des Arbeitsverhältnisses für einen bestimmten Arbeitnehmer als weniger einschneidend erscheinen lassen (diese liegen beispielsweise dann vor, wenn der Arbeitnehmer in eine Frührente gehen kann oder einen anderen erlernten Beruf hat, der es ihm ermöglicht, schnell eine neue Arbeitsstelle zu finden).<sup>42</sup> Die Berücksichtigung außerberuflicher Kriterien, die in Deutschland im Rahmen der Sozialauswahl erfolgt, gibt es im polnischen Recht nur in Ausnahmefällen im Rahmen des Art. 8 AGB (Grundsätze des gesellschaftlichen Zusammenlebens). Neben den familiären und persönlichen Verhältnissen sind dann aber - anders als im deutschen Recht - auch die Vermögensverhältnisse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Allerdings sind in der Rechtsprechung keine klaren Anhaltspunkte dafür erkennbar, wann ein solcher Ausnahmefall vorliegt und soziale Gesichtspunkte herangezogen werden sollen.<sup>43</sup> Fest steht nur, daß sich auf Art. 8 AGB ausschließlich derjenige Arbeitnehmer berufen kann, der selbst nicht gegen die Grundsätze des gesellschaftlichen Zusammenlebens verstoßen hat, also derjenige, der seine Arbeitnehmerpflichten tadellos erfüllt hat.<sup>44</sup>

#### (b) Auflösung des Arbeitsplatzes

Dagegen ist bei der zweiten Art der betriebsbedingten Kündigung, der Auflösung des Arbeitsplatzes, keine Auswahl zwischen den Arbeitnehmern zu treffen. Es findet eine Umstrukturierung des Betriebes statt, in deren Folge der konkrete Arbeitsplatz wegfällt.<sup>45</sup> Dem Arbeitnehmer, der bisher an dem aufzulösendem Arbeitsplatz beschäftigt war, kann daher ohne weiteres gekündigt werden, wenn die in Art. 8 AGB verankerten Grundsätze des gesellschaftlichen Zusammenlebens nicht entgegenstehen (s. oben). Dabei ist es nicht erforderlich, daß dem Arbeitnehmer ein anderer Arbeitsplatz angeboten wird.<sup>46</sup>

### (3) Kündigungsgründe in der Person des Arbeitnehmers

Es wird zwischen verhaltensbedingten und personenbedingten Kündigungsgründen unterschieden.

#### (a) personenbedingte Kündigung

Bei der personenbedingten Kündigung handelt es sich um Gründe, die die Nützlichkeit des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber mindern oder aufheben. Sie liegen zwar in der Sphäre des Arbeitnehmers, können von ihm jedoch nicht beeinflußt werden. Als ausreichende Gründe hat die Rechtsprechung beispielsweise anerkannt: wiederholte (unverschuldete) Abwesenheit, die zur Störung des Betriebsablaufs führt, unverschuldeter Verlust von beruflichen Berechtigungen, Gesundheitsverlust, der es dem Arbeitnehmer unmöglich macht, die bisherige Funktion auszuüben, niedrige

Leistung aufgrund mangelnder Erfahrung.<sup>47</sup>

Bei der personenbedingten Kündigung findet im Rahmen des Art. 8 AGB eine Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitgebers und den Interessen des Arbeitnehmers statt. Hierbei sind auf Arbeitgeberseite Art und Wichtigkeit des Kündigungsgrundes und auf Arbeitnehmerseite außerberufliche Kriterien zu berücksichtigen.<sup>48</sup> In der höchstrichterlichen Rechtsprechung gibt es allerdings sehr wenige Fälle, in denen die Interessen des Arbeitnehmers überwiegen.<sup>49</sup> Dies beruht nicht zuletzt daran, daß Voraussetzung für die Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers ist, daß er bisher seine Arbeitnehmerpflichten gewissenhaft und sorgfältig erfüllt hat.

(b) verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist begründet, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitnehmerpflichten nicht gehörig erfüllt. Nach Art. 100 § 1 AGB ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Arbeit gewissenhaft und sorgfältig zu verrichten sowie sich den die Arbeit betreffenden Weisungen des Arbeitgebers zu fügen. Art. 100 § 2 AGB enthält einen nicht abschließenden Katalog der Arbeitnehmerpflichten. Hervorzuheben sind insbesondere die Pflichten zur Beachtung der Arbeitszeit, zur Einhaltung der Betriebsordnung, zum Schutz des Betriebsvermögens, zur Einhaltung der Grundsätze des gesellschaftlichen Zusammenlebens und die Geheimhaltungspflicht. Weitere Arbeitnehmerpflichten können auch tarif- oder einzelvertraglich vereinbart werden.

Bei der verhaltensbedingten Kündigung differenziert die Rechtsprechung zwischen geringfügigen und groben Verletzungen der Arbeitnehmerpflichten. Die Einordnung ist unter Berücksichtigung der Gesamtumstände vorzunehmen. So kann eine einmalige unentschuldigte Verspätung als grobe Verletzung anzusehen sein, wenn sie den Arbeitsablauf beeinträchtigt.

Die Rechtsprechung unterscheidet weiterhin zwischen verschuldeten und unverschuldeten Pflichtverletzungen.

Irrelevant ist diese Unterscheidung allerdings bei einem groben Verstoß gegen Arbeitnehmerpflichten. Hier ist es gleichgültig, ob die Pflichtverletzung verschuldet oder unverschuldet war. Die Kündigung ist in jedem Falle begründet. Das gleiche gilt für mehrmalige geringfügige Verstöße.

Dagegen darf bei einem einmaligen geringfügigen und verschuldeten Verstoß gegen Arbeitnehmerpflichten in der Regel nicht gekündigt werden, es sei denn daß besondere Umstände hinzukommen. Bei einem einmaligen geringfügigen und unverschuldeten Verstoß darf überhaupt nicht gekündigt werden.<sup>50</sup>

Anders als im deutschen Recht ist eine Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung nach polnischem Arbeitsrecht nicht erforderlich. Zu beachten ist jedoch, daß die Kündigung nur innerhalb einer angemessenen Frist nach dem Pflichtverstoß erfolgen darf. Die Länge dieser Frist läßt sich nicht pauschal bestimmen. Sie hängt von den Umständen des Einzelfalles, insbesondere von der Wichtigkeit des Verstoßes ab. Als Anhaltspunkt kann der Grundsatz dienen, der es verbietet, den Arbeitnehmer im Unklaren zu lassen.<sup>51</sup>

## **6. Besonderer Kündigungsschutz**

Der besondere Kündigungsschutz betrifft zwei Personengruppen: Arbeitnehmer, die wegen besonderer persönlicher oder familiärer Gründe schutzwürdig sind und Arbeitnehmer, die bestimmte betriebliche oder politische Ämter inne haben. Erstere werden durch Kündigungsverbote geschützt. Bei Arbeitnehmern der zweiten Gruppe

ist die Zustimmung der Gremien erforderlich, denen der Arbeitnehmer angehört.

a. Kündigungsverbote aus besonderen persönlichen oder familiären Gründen

Gem. Art. 41 1. HS AGB darf das Arbeitsverhältnis während des Urlaubs des Arbeitnehmers nicht gekündigt werden. Als Urlaub im Sinne dieser Vorschrift gilt jeder dem Arbeitnehmer gewährte Urlaub, also der Erholungsurlaub, der Erziehungsurlaub, der Sonderurlaub und der unbezahlte Urlaub.

Gem. Art. 41 2. HS AGB darf das Arbeitsverhältnis auch während anderweitig bedingter entschuldigter Abwesenheit des Arbeitnehmers nicht gekündigt werden. Das Kündigungsverbot besteht aber nicht unbeschränkt, sondern nur für die Dauer bestimmter Schutzfristen. Diese sind in Art. 53 § 1 und Art. 66 § 1 AGB genannt und betragen zwischen einem und sechs Monaten. Bei einer darüber hinausgehenden Abwesenheit des Arbeitnehmers ist eine außerordentliche Kündigung zulässig. (vgl. auch E III 3 a (2)).

Gem. Art. 39 AGB ist die Kündigung ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Jahren das Rentenalter erreichen wird. Das Verbot gilt aber nur dann, wenn der Arbeitnehmer nach Ablauf der zwei Jahre einen Anspruch auf reguläre Altersrente hat. Bei einem Anspruch auf Frührente greift das Verbot nicht ein.<sup>52</sup>

Gem. Art. 177 AGB darf einer Arbeitnehmerin weder während der Schwangerschaft noch während des Mutterschaftsurlaubs gekündigt werden. Art. 177 AGB ist aber nicht nur ein Kündigungsverbot, sondern darüberhinaus ein umfassendes Verbot der Auflösung des Arbeitsvertrages während der Schwangerschaft. Dies kommt der Arbeitnehmerin zugute, die erst nach dem Zugang der Kündigung, aber vor Ablauf der Kündigungsfrist, schwanger geworden ist.

Ein dem Art. 177 AGB nachgebildetes umfassendes Verbot gilt nach § 4 des ErzUVO<sup>53</sup> während des Erziehungsurlaubs, den sowohl Frauen als auch Männer in Anspruch nehmen können.

Ein eingeschränktes Kündigungsverbot besteht für jugendliche Auszubildende unter 18 Jahren. Gem. Art. 196 AGB darf ihnen nur in bestimmten abschließend aufgezählten Fällen gekündigt werden.

Gem. Art. 118 AllgPfVertG<sup>54</sup> darf einem Wehrpflichtigen ab dem Zeitpunkt der Zustellung des Einberufungsbescheids nicht gekündigt werden.

Gem. Art. 126 AllgPfVertG darf auch der Ehefrau eines Wehrpflichtigen nicht gekündigt werden.

b. Zustimmungserfordernis wegen Ausübung eines bestimmte Amtes

Arbeitnehmern, die bestimmte Funktionen im Betrieb oder politische Ämter inne haben, kann nur dann gekündigt werden, wenn die Zustimmung des Gremiums, dem der Arbeitnehmer angehört, vorliegt. Der Zustimmungsvorbehalt betrifft folgende Funktionen:

- Mitglied des Vorstandes oder der Revisionskommission der betrieblichen Gewerkschaft,
- Mitglied des Betriebsrates,
- ehrenamtlicher Arbeitsinspektor,
- Mitglied des Aufsichtsrates einer Gesellschaft, die im Zuge der Privatisierung eines Staatsbetriebes entstanden ist,
- Mitglied des Gemeinderates
- Sejm-Abgeordnete

## **7. Einschränkungen des Kündigungsschutzes bei Beschäftigtenabbau nach BetrSonderEntG**

tel.: + 48 22 622 95 96

fax: +48 22 622 12 85

mobile: +48 508 191 289

e-mail: jacek-franek@jacek-franek.com



Im Zuge der Wirtschaftsreform wurde im Jahr 1989 das Gesetz über Sonderegulungen bei der Entlassung von Arbeitnehmern aus betriebsbedingten Gründen (BetrSonderEntG) verabschiedet, das den Kündigungsschutz im Falle des Beschäftigtenabbaus teilweise einschränkt.

Das BetrSonderEntG greift nur dann ein, wenn ein Beschäftigtenabbau ohne Neueinstellungen durchgeführt wird.<sup>55</sup> Art. 1 I BetrSonderEntG enthält einen Katalog von Tatbeständen, auf denen der betriebsbedingte Beschäftigtenabbau zulässigerweise beruhen kann. Sie sind aber so weit gefaßt, daß sie in der Praxis regelmäßig erfüllt sein werden. Nach Art. 1 I BetrSonderEntG ist der Beschäftigtenabbau aus wirtschaftlichen, organisatorischen, technologischen und ökologischen Gründen sowie zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und der Fabrikationsabläufe zulässig.

Das BetrSonderEntG differenziert zwischen Massentlassungen und Einzelentlassungen. Je nach Art der Entlassung ist der Kündigungsschutz unterschiedlich ausgestaltet. Massentlassungen liegen gem. Art. 1 I BetrSonderEntG dann vor, wenn einmalig oder innerhalb von drei Monaten mindestens 10% der Belegschaft eines Betriebes mit bis zu 1000 Arbeitnehmern oder mindestens 100 Personen in Betrieben mit über 1000 Arbeitnehmern gekündigt wird. Sind diese Werte nicht erreicht, handelt es sich um Einzelentlassungen (Art.10 I BetrSonderEntG).

Sowohl im Falle von Massentlassungen als auch bei Einzelentlassungen sind die unter E II 4 a, b genannten Kündigungsfristen zu beachten.

In beiden Fällen hat der Arbeitgeber gem. Art. 8 BetrSonderEntG eine Abfindung zu zahlen, deren Höhe sich nach der Gesamtbeschäftigungsdauer richtet: sie beträgt ein Monatseinkommen bei einer Gesamtbeschäftigungsdauer bis zu zehn Jahren, zwei Monatseinkommen bei einer Gesamtbeschäftigungsdauer zwischen 10 und 20 Jahren und drei Monatseinkommen bei einer Gesamtbeschäftigungsdauer über 20 Jahre.

Stellt der Arbeitgeber innerhalb eines Jahres nach der Entlassung erneut Arbeitnehmer ein, hat der entlassene Arbeitnehmer gem. Art. 12 BetrSonderEntG einen Anspruch auf bevorzugte Wiedereinstellung.<sup>56</sup>

#### a. Massentlassungen

Im Falle von Massentlassungen muß vor der Kündigung ein bestimmtes Verfahren nach Art. 2, 3 und 4 BetrSonderEntG eingehalten werden. Mindestens 45 Tage vor der geplanten Kündigung muß der Arbeitgeber die betriebliche Gewerkschaft und das Arbeitsamt darüber informieren. Spätestens 30 Tage nach Benachrichtigung der betrieblichen Gewerkschaft muß der Arbeitgeber mit ihr eine Vereinbarung über die Durchführung der Entlassungen treffen. Darin sind insbesondere die Kriterien zur Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer und der Zeitplan der Kündigungen zu regeln. Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande oder gibt es in dem Betrieb keine Gewerkschaft, hat der Arbeitgeber einen eigenen Plan über die Durchführung der Entlassungen bekannt zu geben. Dabei soll er die Stellungnahmen der Gewerkschaft bzw. der Belegschaft berücksichtigen.

Bei Massentlassungen entfällt die Anhörung der Gewerkschaft nach Art. 38 AGB, es sei denn daß die oben genannte Vereinbarung nicht zustande gekommen ist. Unklar ist allerdings, ob die Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer gerichtlich überprüft werden kann. Zu verneinen ist das wohl, wenn mit der Gewerkschaft eine Vereinbarung über die Durchführung der Kündigungen getroffen wurde, da darin die Auswahlkriterien festzulegen sind. Liegt eine solche Vereinbarung nicht vor, ist die gerichtliche Kontrolle möglicherweise zulässig, da der Arbeitgeber die Stellungnahmen der Gewerkschaft bzw. Belegschaft lediglich berücksichtigen soll

(und nicht muß).

Der besondere Kündigungsschutz wird bei Massenentlassungen teilweise beschränkt. Bestehen bleibt zwar das Kündigungsverbot nach Art. 41 AGB (Unzulässigkeit der Kündigung während des Urlaubs oder anderweitig bedingter entschuldigter Abwesenheit). Eingeschränkt wird der besondere Kündigungsschutz aber bei Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und des Mutterschaftsurlaubs, für Mitglieder der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation, für ehrenamtliche Arbeitsinspektoren, für Wehrdienstleistende und für Personen, die in zwei Jahren die Rentenalter erreichen. Ihnen gegenüber ist eine Änderungskündigung (s. C II) zulässig.

Der besondere Kündigungsschutz für die übrigen Berechtigten (s. E II 6) entfällt.

#### b. Einzelentlassungen

Bei Einzelentlassungen wird lediglich der besondere Kündigungsschutz eingeschränkt: Der Arbeitgeber muß, wenn er die Kündigung von besonders geschützten Arbeitnehmern (s.E II 6) plant, die betriebliche Gewerkschaft unterrichten. Widerspricht diese nicht innerhalb von 14 Tagen nach dem Erhalt der Benachrichtigung, kann der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen (Art. 10 III BetrSonderEntG). Hat die betriebliche Gewerkschaft dagegen der Kündigung widersprochen, kann der Arbeitgeber eine Änderungskündigung (C II) aussprechen.

Der allgemeine Kündigungsschutz wird nicht eingeschränkt. Die Anhörung der Gewerkschaft nach Art. 38 AGB ist durchzuführen. Darüber hinaus muß die Kündigung nach den unter E II 5 b geschilderten Grundsätzen begründet sein.<sup>57</sup>

### **III. Außerordentliche Kündigung**

#### **1. Begriff**

Die außerordentliche Kündigung ist eine einseitige empfangs- und formbedürftige Willenserklärung mit dem Inhalt, daß das Arbeitsverhältnis mit Zugang der Kündigung (fristlos) beendet sein soll, Art. 30 § 2 Ziff. 3 AGB.

Durch eine außerordentliche Kündigung kann jeder Arbeitsvertrag (unbefristete Arbeitsverträge, zeitlich befristete Arbeitsverträge, Arbeitsverträge auf Probe und Arbeitsverträge für die Dauer einer bestimmten Tätigkeit) aufgelöst werden.

#### **2. Form und Zugang**

Vorbehaltlich einiger Besonderheiten gelten auch hier obige Ausführungen zur ordentlichen Kündigung.

Abweichend sind lediglich die Rechtsfolgen der Nichteinhaltung der Form geregelt: bei Formverstößen hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Wiedereinstellung oder Entschädigung (Art. 56 § 1 AGB). Bei zeitlich befristeten Arbeitsverträgen und Arbeitsverträgen für die Dauer einer bestimmten Tätigkeit steht dem Arbeitnehmer allerdings nur eine Entschädigung zu, wenn die vereinbarte Frist zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung bereits abgelaufen oder ist bald abläuft (Art. 59 AGB).

#### **3. Kündigungsgründe**

Die außerordentliche Kündigung darf nur dann ausgesprochen werden, wenn einer der in Art. 52, 53 AGB katalogartig aufgezählten Kündigungsgründe eingreift. Das

polnische Recht begnügt sich nämlich nicht mit einer generalklauselartigen Formulierung wie § 626 BGB ( wichtiger Grund ), sondern nennt abschließend einer Reihe von Gründen, bei deren Vorliegen die Kündigung zulässig ist. Der Vorteil dieser detaillierten Regelung für den Arbeitgeber ist, daß bei Vorliegen eines Kündigungsgrundes keine weiteren Voraussetzungen, wie die Abmahnung oder die Einhaltung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes, zu beachten sind. Einzelfälle, die nicht unter anderen Kündigungsgründe der Art. 52, 53 AGB fallen, können meist unter Art. 52 § 1 Nr. 1 AGB subsumiert werden, der (insoweit § 626 BGB ähnlich) generalklauselartig gefaßt ist: schwere Verletzung der Arbeitnehmergrundpflichten .

Der Arbeitnehmer, dem rechtswidrig gekündigt wurde, hat einen Anspruch auf Wiedereinstellung oder Entschädigung. Die Entschädigung entspricht der Höhe des Lohnes, der dem Arbeitnehmer für die Zeit bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zustünde (Art. 58 AGB). Die Klage ist innerhalb von 14 Tagen nach Zugang des Kündigungsschreibens zu erheben (Art. 264 § 2 AGB).

Zu erwähnen ist an dieser Stelle, daß sich der Arbeitgeber im Prozeß vor dem Arbeitsgericht nur auf die von ihm im Kündigungsschreiben angegebenen Gründe stützen kann. Eine rechtswidrige Kündigung kann also nicht durch Nachschieben von weiteren Kündigungsgründen im Prozeß geheilt werden.<sup>58</sup>

Die Voraussetzungen der Kündigungsgründe des AGB unterscheiden sich je nach dem, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer die Kündigung ausspricht.

#### a. Arbeitgeberkündigung

Nach der Systematik des AGB sind die Gründe, die den Arbeitgeber zur Kündigung berechtigen, entweder auf verschuldetes oder auf unverschuldetes Verhalten des Arbeitnehmers zurückzuführen.

Eine Abmahnung ist nicht erforderlich.<sup>59</sup> Das ist ein Unterschied zum deutschen Recht, das beim steuerbaren Verhalten des Arbeitnehmers grundsätzlich eine Abmahnung verlangt.<sup>60</sup>

#### (1) verschuldensabhängige Kündigungsgründe

Das AGB enthält in Art. 52 § 1 einen abschließenden Katalog der verschuldensabhängigen Kündigungsgründe:

- schwere Verletzung einer Arbeitnehmergrundpflicht,
- Begehung einer Straftat (auch außerhalb der Arbeitsstätte oder der Arbeitszeit), die eine weitere Beschäftigung des Arbeitnehmers an seinem bisherigen Arbeitsplatz unzumutbar macht (z.B. Lagerhalter begeht Diebstahl). Voraussetzung ist, daß die Straftatbegehung nachweisbar oder durch ein rechtskräftiges Urteil festgestellt worden ist,
- verschuldeter Verlust einer Berechtigung, die zur Ausführung der Arbeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz unentbehrlich ist (z.B. Führerscheinentzug wegen Trunkenheit im Verkehr bei einem Kraftfahrer).

Während die beiden letztgenannten Kündigungsgründe klare Voraussetzungen aufweisen und daher keine besonderen Schwierigkeiten bereiten, sind bei dem erstgenannten Kündigungsgrund einige Punkte zu beachten:

Die außerordentliche Kündigung ist nicht bei jeder Verletzung von Arbeitnehmerpflichten zulässig, sondern nur bei der Verletzung einer Arbeitnehmergrundpflicht. Letztere sind im AGB aber weder benannt noch definiert. Nur eine einzige Arbeitnehmerpflicht, die Pflicht zur Beachtung der Vorschriften des Arbeitsschutzes, wird im Gesetz als eine Arbeitnehmergrundpflicht bezeichnet (Art. 211 AGB). Die in Art. 100 AGB aufgezählten Arbeitnehmerpflichten (s. E II 5 b (3)) sind dagegen keine Grundpflichten.

Ob die Pflicht, gegen die der Arbeitnehmer verstoßen hat, zu seinen Grundpflichten gehört, bemißt sich daher nach den Umständen des Einzelfalles. Bei der Einordnung der Pflicht ist insbesondere ist die Art der Arbeit und der Grad der Selbständigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Die Rechtsprechung hat folgende Kasuistik entwickelt, die hier - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - wiedergegeben werden soll:

- Ordnungs- und Ruhestörungen am Arbeitsplatz,<sup>61</sup>
- Beeinträchtigung der Interessen oder des Vermögens des Arbeitgebers,<sup>62</sup>
- Arbeitsantritt in alkoholisierten Zustand oder Alkoholkonsum während der Arbeit,<sup>63</sup>
- unentschuldigte Abwesenheit,<sup>64</sup>
- Ablehnung, Arbeitgeberanweisungen auszuführen.<sup>65</sup>

Darüber hinaus ist es möglich, in Tarifverträgen, in der Betriebsordnung oder im Arbeitsvertrag näher zu bestimmen, welche Arbeitnehmerpflichten als Grundpflichten anzusehen sind.

Weitere Voraussetzung neben der Verletzung einer Arbeitnehmergrundpflicht ist, daß es sich um einen schweren Verstoß handelt. Das AGB trifft allerdings keine Aussage darüber, welche Verstöße als "schwer" anzusehen sind. Nach der Literatur und Rechtsprechung kann die Schwere des Verstoßes auf subjektiven Gesichtspunkten (Verschulden des Arbeitnehmers) oder objektiven Gesichtspunkten (Schädigung des Arbeitgebers) beruhen. Unklar ist allerdings, ob sie kumulativ oder nur alternativ vorliegen müssen.<sup>67</sup> Bezüglich der subjektiven Merkmale hat die Rechtsprechung die untere Verschuldensgrenze bisher nicht festgelegt. Es wurde lediglich festgestellt, daß der Verstoß auf jeden Fall dann ein schwerer ist, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig begangen wurde. Bei der objektiven Betrachtung wird darauf abgestellt, ob die Interessen des Arbeitgebers durch ein Verhalten des Arbeitnehmers - objektiv - ernsthaft beeinträchtigt wurden. Von der Rechtsprechung sind allerdings keine Kriterien entwickelt worden, die die "Ernsthaftigkeit" der Beeinträchtigung konkretisieren. In jedem Fall ist das Ausmaß des Schadens zu berücksichtigen. Darüber hinaus hat die Rechtsprechung die Figur des "Dauertatbestandes" entwickelt, wonach mehrere an sich geringfügige Übertretungen durch ihre Häufigkeit die Interessen des Arbeitgebers ernsthaft verletzen. So ist beispielsweise eine einmalige Verspätung bei Arbeitsantritt an sich nicht geeignet, einen groben Verstoß gegen Arbeitnehmergrundpflichten zu begründen. Wiederholen sich jedoch die Verspätungen regelmäßig, beeinträchtigen sie ernsthaft die Interessen des Arbeitgebers und werden zu einem groben Verstoß gegen Grundpflichten.

#### (2) verschuldensunabhängige Kündigungsgründe

Ohne Verschulden des Arbeitnehmers (entschuldigte Abwesenheit) kann der Arbeitgeber gem. Art. 53 AGB den Vertrag in folgenden Fällen fristlos kündigen:

- bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, die
  - \* bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 6 Monaten länger als 3 Monate dauert,
  - \* bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten länger dauert als dem Arbeitnehmer Ansprüche auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber (35 Tage, Art. 92 AGB) und gegen die Sozialversicherungsanstalt ZUS (grundsätzlich höchstens 6 Monate) zustehen,
  - \* unabhängig von der Betriebszugehörigkeit, auf einen Betriebsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist, ebenfalls für die Dauer des Bestehens der Entgeltfortzahlungsansprüche gegen den Arbeitgeber und die ZUS,

- bei anderweitig bedingten entschuldigten Abwesenheit des Arbeitnehmers, die länger als 1 Monat dauert.

Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist gem. Art. 53 § 4 iVm Art. 36 § 1<sup>1</sup> AGB die Dauer der Beschäftigung beim vorherigen Arbeitgeber miteinzurechnen, wenn eine Betriebsübernahme oder eine gesetzliche Rechtsnachfolge erfolgt ist.

Im Unterschied zum deutschen Recht ist in bezug auf die Abwesenheit weder eine negative Zukunftsprognose noch die Bejahung erheblicher Beeinträchtigung betrieblicher Interessen noch eine Interessenabwägung erforderlich. Beim Überschreiten der Fristen des Art. 53 AGB kann sofort eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden. Dafür ist bis zum Ablauf dieser Fristen eine außerordentliche Kündigung nicht möglich. Auch eine ordentliche Kündigung ist, wegen des Kündigungsverbotes nach Art. 41 2. HS AGB, nicht zulässig (s. E II 6 a.).

### (3) Kündigungsschutz

Bei der außerordentlichen Kündigung muß der Arbeitgeber folgendes beachten: Zunächst ist er an bestimmte Erklärungsfristen für den Ausspruch der Kündigung gebunden. Darüber hinaus ist die Anhörung der Gewerkschaft erforderlich. Schließlich ist im Rahmen des besonderen Kündigungsschutzes in einigen Fällen nicht nur die Anhörung, sondern sogar die Zustimmung der Gewerkschaft notwendig.

#### (a) Erklärungsfristen

Die Erklärungsfristen sind unterschiedlich ausgestaltet je nachdem, ob aus verschuldensabhängigen oder -unabhängigen Gründen gekündigt wird.

Die Kündigung aus vom Arbeitnehmer verschuldeten Gründen (Art. 52 AGB) kann nur bis zum Ablauf eines Monats nachdem der Arbeitgeber Kenntnis von den für die Kündigung relevanten Tatsachen erlangt, erfolgen (Art. 52 § 2 AGB). Nach Ablauf dieser Frist ist die Kündigung unzulässig.

Kenntnis von den kündigungsrelevanten Tatsachen hat der Arbeitgeber in dem Zeitpunkt erlangt, in dem er sich eine begründete Meinung über das beanstandete Verhalten des Arbeitnehmers bilden konnte. Unter Umständen ist dazu eine betriebsinterne Sachverhaltsaufklärung notwendig. Diese ist unverzüglich nach der Verdachtsentstehung einzuleiten und zügig durchzuführen. Die Ein-Monats-Frist beginnt dann mit Abschluß der Sachverhaltsaufklärung zu laufen. Im Falle des Eingreifens eines "Dauertatbestandes" (s. E III 3 a (1)) läuft die Frist ab dem letzten, die Kündigung begründenden, Vorfall.<sup>70</sup>

Bei der Frage, wer Kenntnis erlangt haben muß, ist auf den Arbeitgeber selbst oder auf die in Art. 3 1 AGB genannten Personen abzustellen.

Bei der Kündigung aus verschuldensunabhängigen Gründen (Art. 53 AGB) gilt die Ein-Monat-Frist nicht. Der Arbeitgeber darf allerdings gem. Art. 53 § 3 AGB dem Arbeitnehmer nicht mehr kündigen, wenn dieser sich wieder arbeitsfähig meldet.

#### (b) Anhörung der Gewerkschaft

Die Pflicht zur Anhörung der Gewerkschaft besteht sowohl bei der Kündigung aus verschuldensabhängigen als auch bei der Kündigung aus verschuldensunabhängigen Gründen, Art. 52 § 3, 53 § 4 AGB.

Anders als bei der ordentlichen Kündigung (s. E II 5 a) gilt bei der außerordentlichen Kündigung ein vereinfachtes Verfahren:

Bevor der Arbeitgeber die Kündigung ausspricht, muß er die den Arbeitnehmer vertretende betriebliche Gewerkschaft unter Angabe des Kündigungsgrundes schriftlich in Kenntnis setzen. Kommt die betriebliche Gewerkschaft zu der Ansicht, daß die Kündigung unbegründet ist, kann sie dies dem Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen nach dem sie seine Benachrichtigung erhielt, mitteilen. Nach dem Erhalt der gewerkschaftlichen Stellungnahme oder dem ergebnislosen Verstreichen der

Drei-Tage-Frist entscheidet der Arbeitgeber über die Kündigung. An die Stellungnahme der betrieblichen Gewerkschaft ist er dabei nicht gebunden.

#### (c) Besonderer Kündigungsschutz

Bei einigen Arbeitnehmergruppen ist die Zustimmung der betrieblichen Gewerkschaft erforderlich, wenn aus verschuldensabhängigen Gründen (Art. 52 AGB) gekündigt werden soll. Dies betrifft:

- ehrenamtliche Arbeitsinspektoren,
- Mitglieder des Vorstandes oder der Revisionskommission der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation,
- Arbeitnehmerinnen, die schwanger oder im Mutterschaftsurlaub sind.

Besonderer Kündigungsschutz bei Kündigungen aus verschuldensunabhängigen Gründen (Art. 53 AGB) besteht nicht.

#### b. Arbeitnehmerkündigung

Eine außerordentliche Kündigung seitens des Arbeitnehmers ist gem. Art. 55 AGB in zwei Fällen begründet:

- wenn ein Arzt gesundheitsschädliche Auswirkungen der Arbeit auf den Arbeitnehmer feststellt und der Arbeitgeber ihn nicht innerhalb der vom Arzt genannten Frist auf einen Arbeitsplatz versetzt, seiner beruflichen Qualifikation entspricht und seine Gesundheit nicht beeinträchtigt,
- bei einem schweren Verstoß gegen Arbeitgebergrundpflichten

Nach der Rechtsprechung ist die Kündigung jedoch auch dann wirksam, wenn die vom Arbeitnehmer genannten Gründe nicht vorliegen.<sup>71</sup> Relevant ist die Frage der Begründetheit der Kündigung daher nur unter dem Gesichtspunkt einer Entschädigungspflicht des Arbeitnehmers nach Art. 61<sup>1</sup> AGB.

Die Kündigungserklärung muß innerhalb eines Monats nachdem der Arbeitnehmer Kenntnis von den kündigungsrelevanten Tatsachen erlangt, erfolgen. Zwar ist grundsätzlich die Schriftform einzuhalten. Jedoch zieht die Nichteinhaltung der Form keine Folgen nach sich.

### **IV. Beendigung von befristeten Arbeitsverträgen**

Arbeitsverträge auf Probe und Arbeitsverträge auf Zeit enden mit Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer. Unter bestimmten Voraussetzungen können sie auch vorzeitig durch eine ordentliche (s. E II 1, 5) oder außerordentliche (s. E III 3) Kündigung aufgelöst werden. Den Parteien des Arbeitsvertrages bleibt es daneben unbenommen, diesen durch einen Aufhebungsvertrag zu beenden.

Arbeitsverträge für die Dauer einer bestimmten Tätigkeit enden mit der Beendigung der vereinbarten Arbeit. Auch hier ist unter bestimmten Voraussetzungen eine vorzeitige ordentliche (s. E II 1, 5) oder außerordentliche (s. E III 3) Kündigung sowie ein Aufhebungsvertrag (s. E I) möglich.

### **V. Erlöschen des Arbeitsverhältnisses durch Gesetz**

Gesetzliche Erlöschenstatbestände sind:

- Tod des Arbeitnehmers (Art. 63<sup>1</sup> AGB),
- Tod des Arbeitgebers, es sei denn daß der Betrieb im Rahmen des Art. 231<sup>1</sup> AGB übernommen wird (Art. 63<sup>2</sup> AGB),
- 3-monatige Abwesenheit des Arbeitnehmers wegen Untersuchungshaft (Art. 66 AGB),
- Arbeitnehmer meldet sich nach dem Ableisten des Militärdienstes nicht beim

Arbeitgeber zurück (Art. 122 § 1 AllgPFVertG).

Die Parteien des Arbeitsvertrages können die Rechtsfolgen bei Vorliegen eines der oben aufgezählten Tatbestände nicht verhindern. Das Arbeitsverhältnis erlischt unabhängig von ihrem Willen.

<sup>1</sup>Gesetz über das Internationale Privatrecht v. 17.11.1965 (Dz.U. 65.46.290 mit späteren Änderungen)

<sup>2</sup>Arbeitsgesetzbuch v. 26.6.1974 (Dz.U. 74.24.141 mit späteren Änderungen);

<sup>3</sup>Ordnungswidrigkeitengesetz v. 20.5.1971 (Dz.U. 71.12.114 mit späteren Änderungen);

<sup>4</sup>(Ent. des SN II UKN 37/96, OSNAP 97/17/320, ständige Rsp.)

<sup>5</sup>(Beschluß des SN v. 22.06.1977, I PZP 5/77, OSPIKA 78/5/98, Ent. des SN v. 03.10.1979, I PRN 128/79, OSPIKA 80/12/220)

<sup>6</sup>Zivilgesetzbuch v. 23.4.1964 (Dz.U. 64.16.93 mit späteren Änderungen)

<sup>7</sup>vgl. Muszalski/Patulski A./Patulski W./Nałęcz, Orłowski, Kodeks pracy z komentarzem, 3. Aufl. Gdańsk 1997, Art. 25 1

<sup>8</sup>Anordnung des Arbeitsministers über die Personalakten des Arbeitnehmers v. 28.5.1996, Dz.U. 96.62.286);

<sup>9</sup>vgl. Ent. des SN v. 17.02.1998, I PKN 502/97, OSNAP 99/2/49; Ent. des SN v. 23.05.1997, I PKN 187/97, OSNAP 98/9/265

<sup>10</sup>Ent. SN v. 13.3.1979 I PRN 18/79, nicht veröffentlicht

<sup>11</sup>Ent. des SN v. 26.09.1978, I PRN 43/78, OSNC 79/3/60

<sup>12</sup>Beschluß des SN v. 07.06.1994, I PZP 20/94, OSNAP 94/9/141

<sup>13</sup>wenn der Betrieb tatsächlich fortgeführt wird, Art. 63 2 AGB, s. auch E V

<sup>14</sup>Ent. des SN v. 29.08.1995, I PRN 38/95, OSNAP 96/6/83

<sup>15</sup>Ent. des SN v. 03.06.1998, I PKN 159/98, OSNAP 99/11/363

<sup>16</sup>Salwa Kodeks pracy Komentarz, 2. Aufl. Bydgoszcz 1997, Art. 23 1 Anm. 4

<sup>17</sup>Salwa (FN 15) Art. 30 Anm. 1

<sup>18</sup>s.apel. v. 15.01 1998, III APa 80/97, Apel. W-wa 1999/1/1

<sup>19</sup>Ent. des SN v. 07.05.1958, II CR 700/57, OSPIKA 1958/308

<sup>20</sup>Ent. des SN v. 15.04.1994, I PZP 14/94, OSNAP 94/3/40; Ent. des SN v. 02.10.1990, I PR 279/90, nicht veröffentlicht

<sup>21</sup>Ent. des SN v. 30.07.1981, I PR, 63/81, OSNC 82/1/18; Salwa (FN 14) Art. 30 Anm. 2

<sup>22</sup>Ent. des SN v. 13.5.1977, I PRN 104/77, nicht veröffentlicht; Ent. des SN v. 20.8.1997, I PKN 315/97, OSNAP 98/14/27

<sup>23</sup>Ent. des SN v. 05.09.1997, I PKN 250/97, OSNAP 98/11/330

<sup>24</sup>Ent. des SN v. 17. 11.1989, II SA 1177/89, ONSA 89/2/95; Beschluß des SN v. 23.10.1986, III PZP 62/86, OSNC 97/10/156

<sup>25</sup>Beschluß des SN v. 14.06.1994, I PZP 26/94, OSNAP 14/8/126

<sup>26</sup>Beschluß des SN v. 07.09.1994, I PZP 35/94, OSNAP 94/11/173

<sup>27</sup>vgl. Ent. des SN v. 12.01.1998, I PKN 468/97, OSNAP 98/23/679

<sup>28</sup>Beschluß des SN v 06.10.1998, III ZP 31/98, OSNAP 99/3/80

<sup>29</sup>Ent. des SN v. 16.03.1995, I PRN 2/95, OSNAP 95/18/229; Ent. des SN v. 11.12.1996, I PKN 36/96, OSNAP 97/14/251

<sup>30</sup>Ent. des SN v. 19.10.1976, I PR 125/76, nicht veröffentlicht

<sup>31</sup>BAG, NJW 1988, 875

<sup>32</sup>Beschluß des SN v. 09.11.1994, I PZP 46/94, OSNAP 95/7/87

<sup>33</sup>Muszalski u.a.(FN 6), Art.240 S. 367; Salwa (FN 15) Art. 240 Anm. 2

<sup>34</sup>Beschluß des SN v. 04.04.1979, I PZP 33/78, OSNC 79/10/188

- <sup>35</sup>Gesetz über Sonderregelungen bei der Entlassung von Arbeitnehmern aus betriebsbedingten Gründen v. 28.12.89 (Dz.U. 90.4.19 mit späteren Änderungen)
- <sup>36</sup>Gesetz über Gewerkschaften v. 23.5.1991 (Dz.U. 91.55.234 mit späteren Änderungen)
- <sup>37</sup>Salwa (FN 15) Art. 11 3
- <sup>38</sup>Kammerbeschuß SN v. 27.06.1985, III PZP 10/85, OSNC 85/11/164, These XI
- <sup>39</sup>Kammerbeschuß SN v. 27.06.1985, III PZP 10/85, OSNC 85/11/164, These XII
- <sup>40</sup>vgl. BAG NJW 1991, 587 m.w.N.
- <sup>41</sup>Kammerbeschuß SN v. 27.06.1985, III PZP 10/85, OSNC 85/11/164, These IX, XI; Ent. des SN v. 27.11.1997, I PKN 401/97, OSNAP 98/18/542; Ent. des SN v. 15.12.1982, I PRN 130/82, OSNC 83/8/121
- <sup>42</sup>Kammerbeschuß SN v. 27.06.1985, III PZP 10/85, OSNC 85/11/164, These IX
- <sup>43</sup>vgl. Kammerbeschuß SN v. 27.06.1985, III PZP 10/85, OSNC 85/11/164, These II; Ent. des SN v. 29.12.1982, I PRN 140/82, PiZS 83/7/66; Ent. des SN v. 18.04.1997, I PKN 101/97, OSNAP 98/4/115; Ent. des SN v. 08.02.1977, I PRN 17/77, PiZS 78/5/70
- <sup>44</sup>Kammerbeschuß SN v. 27.06.1985, III PZP 10/85, OSNC 85/11/164, These III
- <sup>45</sup>Kammerbeschuß SN v. 27.06.1985, III PZP 10/85, OSNC 85/11/164, These IX
- <sup>46</sup>Kammerbeschuß SN v. 27.06.1985, III PZP 10/85, OSNC 85/11/164, These X
- <sup>47</sup>Ent. des SN v. 02.12.1997, I PKN 422/97, OSNAP 98/20/600; Ent. des SN v. 26.07.1985, I PR 70/85, OSNC 86/4/63; Ent. des SN v. 28.02.1979, I PRN 14/79, nicht veröffentlicht; Ent. des SN v. 17.02.1998, I PKN 502/97, OSNAP 99/2/49
- <sup>48</sup>Kammerbeschuß SN v. 27.06.1985, III PZP 10/85, OSNC 85/11/164, These VIII
- <sup>49</sup>Ent. des SN v. 02.10.1996, I PRN 69/96, OSNAP 97/10/163; Ent. des SN v. 29.12.1982, I PRN 140/82, PiZS 83/7/66; Ent. des SN v. 01.10.1998, I PKN 363/98, OSNAP-wkf. 98/3/8; bejaht wird das Überwiegen des Arbeitnehmers in Ent. des SN v. 28.10.1998, I PKN 398/98, Pr.Pracy 99/2/33
- <sup>50</sup>Kammerbeschuß SN v. 27.06.1985, III PZP 10/85, OSNC 85/11/164, These VIII
- <sup>51</sup>Kammerbeschuß SN v. 27.06.1985, III PZP 10/85, OSNC 85/11/164, These XIII
- <sup>52</sup>Beschluß des SN v. 12.05.1976, I PZP 14/76, OSNC 76/11/242
- <sup>53</sup>VO des Ministerrates v. 28.05.1996 über den Erziehungsurlaub (Dz. U. 96.60.277)
- <sup>54</sup>Gesetz über die allgemeine Pflicht zur Verteidigung der Republik Polen v. 21.11.1967 (Dz. U. 92.4.16 mit späteren Änderungen)
- <sup>55</sup>vgl. Ent. des SN v. 19.03.1997, II UKN 46/97, OSNAP 98/1/25
- <sup>56</sup>Beschluß des SN v. 22.01.1994, I PZP 2/94, OSNAP 94/1/5
- <sup>57</sup>Ent. des SN v. 16.05.1997, I PKN 161/97, OSNAP 98/8/237
- <sup>58</sup>Ent. des SN v. 03.09.1980, I PRN 86/80, nicht veröffentlicht
- <sup>59</sup>Ent. des SN v. 19.05.1997, I PKN 172/97, OSNAP 98/8/242
- <sup>60</sup>BAG NZA 97,1281
- <sup>61</sup>z.B. Ent. des SN v. 11.06.1997, I PKN 202/97, OSNAP 98/10/297
- <sup>62</sup>z.B. Ent. des SN v. 23.09.1997, I PKN 274/97, OSNAP 98/13/396; Ent. des SN v. 14.05.1998, I PKN 113/98, OSNAP 99/9/307, Wettbewerbsverstoß
- <sup>63</sup>Ent. des SN v. 20.11.1996, I PKN 14/96, OSNAP 97/12/218; Ent. des SN v. 23.07.1987, I RN 36/87, OSNC 89/2/32
- <sup>64</sup>z.B. Ent. des SN v. 28.09.1981, I PRN 57/81, nicht veröffentlicht; Ent. des SN v. 17.12.1980, I PRN 136/80, nicht veröffentlicht
- <sup>65</sup>z.B. Ent. des SN v. 12.06.1997, I PKN 211/97, OSNAP 98/11/383; Ent. des SN v. 16.12.1987, I PRN 68/97, OSNC 89/10/164
- <sup>66</sup>vgl. Muszalski u.a.(FN 6) , Art. 52 S. 91; Salwa (FN 15) Art. 52 Anm. 2; Ent. des SN v. 01.01.1997, I PKN 300/97, OSNAP 98/14/242; Ent. des SN v. 13.03.1997, I PKN 38/97, OSNAP 98/3/72; Ent. des SN v. 20.03.1979, I PRN 23/97, OSNC 79/10/198



<sup>67</sup>Ent. des SN v. 26.08.1993, APr 79/93, nicht veröffentlicht

<sup>68</sup>Ent. des SN v. 28.10.1976, I PRN 74/76, OSNC 77/5-6/100

<sup>69</sup>Ent. des SN v. 26.03.1998, I PKN 5/98, OSNAP 99/6/201

<sup>70</sup>Ent. des SN v. 19.12.1997, I PKN 443/97, OSNAP 98/21/631; Ent. des SN v. 11.06.1997, I PKN 202/97, OSNAP 98/10/297

<sup>71</sup>Ent. des SN v. 04.03.1998, I PKN 614/98