Änderung des Arbeitsgesetzes 26. April 2023

Am 7. April 2023 sind die Änderungen zur Fernarbeit in Kraft getreten und bereits am 26. April wird eine weitere wichtige Änderung der Vorschriften des Arbeitsgesetzes in Kraft treten, die neue Rechte für Arbeitnehmer und neue Pflichten für Arbeitgeber einführt.

Was müssen Sie wissen und worauf müssen Sie sich vorbereiten?

Müssen Arbeitgeber im Zusammenhang mit den geplanten Änderungen etwas unternehmen?

Befristete Verträge - Pflicht zur Angabe des Kündigungsgrundes

Nach den neuen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, auch bei befristeten Verträgen den Grund anzugeben, der die Kündigung oder Beendigung des Vertrags rechtfertigt.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber nach dem neuen Wortlaut von Artikel 38 § 1 des Arbeitsgesetzes verpflichtet, im Falle der Kündigung eines befristeten Vertrages die betriebliche Gewerkschaftsorganisation, die den Arbeitnehmer vertritt, schriftlich zu benachrichtigen.
Es sollte auch erwähnt werden, dass im Falle eines Rechtsbehelfs des Arbeitnehmers gegen die Kündigung/Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags der Arbeitnehmer nicht mehr nur eine Entschädigung, sondern auch eine Wiedereinstellung vor Gericht verlangen kann.

Beschränkungen für den Abschluss von Verträgen auf Probezeit

Mit der Änderung wurden auch neue Beschränkungen für den Abschluss von Arbeitsverträgen auf Probezeit eingeführt. Bisher durften Arbeitsverträge auf Probezeit nicht für einen Zeitraum von mehr als drei Monaten abgeschlossen werden und sie durften auch nicht mehr als einmal mit demselben Arbeitgeber geschlossen werden (außer in Fällen, in denen der Arbeitnehmer eine andere Arbeit ausführen würde als im Rahmen des vorherigen Arbeitsvertrags auf Probezeit).
Mit den neuen Vorschriften werden in dieser Hinsicht zusätzliche Einschränkungen eingeführt.

Demnach darf ein Arbeitsvertrag auf Probezeit für einen Zeitraum abgeschlossen werden, der die folgenden Zeiträume nicht überschreiten wird:

- 1 Monat - bei der Absicht, einen befristeten Arbeitsvertrag für einen Zeitraum von weniger als 6 Monaten abzuschließen;

- 2 Monate - bei der Absicht, einen befristeten Arbeitsvertrag von mindestens 6 Monaten und weniger als 12 Monaten abzuschließen;
- 3 Monate - in anderen Fällen.

Der Zeitraum, für den die Parteien einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen wollen (gemäß dem neuen Artikel 29 §1 Punkt 6 Buchstabe b des Arbeitsgesetzes), muss im Vertrag für die Probezeit angegeben werden. Eine Verlängerung der vorgenannten Fristen ist einmalig (auf der Grundlage einer entsprechenden Vertragsbestimmung) möglich, jedoch höchstens um einen Monat und nur dann, wenn die Art der Arbeit dies rechtfertigt.

Die Parteien des Arbeitsvertrags können jedoch beschließen, den Vertrag um den Zeitraum des Urlaubs und andere entschuldigte Abwesenheiten des Arbeitnehmers von der Arbeit zu verlängern, wenn solche Abwesenheiten auftreten.

Verpflichtungen in Bezug auf Anträge von Arbeitnehmern auf bessere Arbeitsbedingungen

Nach dem neuen Artikel 29^3 §1 des Arbeitsgesetzes hat ein Arbeitnehmer, nachdem er mindestens sechs Monate lang, auch im Rahmen eines Probezeitvertrags, gearbeitet hat, das Recht, eine Beschäftigungsform mit besser vorhersehbaren oder sichereren Arbeitsbedingungen zu verlangen.

Weitere Bestimmungen verpflichten den Arbeitgeber, auf einen solchen Antrag innerhalb einer Frist von höchstens einem Monat schriftlich zu antworten, und gehen davon aus, dass der Arbeitgeber dem Antrag so weit wie möglich stattgeben sollte. Wird dem Antrag nicht stattgegeben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer über die Gründe der Ablehnung zu informieren. Ein Antrag auf Änderung der Arbeitsbedingungen kann kein legitimer Grund für die Kündigung des Arbeitsvertrags sein.

Arbeit für mehr als einen Arbeitgeber

Die neuen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes regeln auch die Frage, ob ein Arbeitnehmer für mehr als einen Arbeitgeber arbeiten kann.

Gemäß dem neu eingefügten Artikel 26^1 §1 des Arbeitsgesetzbuchs darf ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer nicht verbieten, gleichzeitig in einem Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber oder in einem Rechtsverhältnis zu stehen, das die Grundlage für die Erbringung von Arbeitsleistungen bildet aber kein Arbeitsverhältnis ist.

Die Erbringung von Arbeitsleistungen für einen anderen Arbeitgeber kann keinen gerechtfertigten Grund für die Kündigung des Arbeitsvertrags darstellen.

Diese Beschränkungen gelten jedoch nicht, soweit der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer ein gesondertes Wettbewerbsverbot vereinbart (das zu seiner Wirksamkeit der Schriftform bedarf).

Zusätzlicher Urlaub

Nach der geänderten Gesetzgebung haben Arbeitnehmer ab dem 26. April dieses Jahres das Recht auf weiteren Urlaub:

- Pflegeurlaub - 5 Tage für die Pflege eines Familienmitglieds. Dieser Anspruch besteht für Arbeitnehmer, die aus schwerwiegenden medizinischen Gründen ein Familienmitglied (Sohn, Tochter, Vater, Mutter, Ehepartner, Ehepartnerin) oder eine Person im gemeinsamen Haushalt pflegen müssen. Der Pflegeurlaub wird auf die Beschäftigungszeit angerechnet, der Arbeitnehmer erhält jedoch keine Vergütung.

- Urlaub aus Gründen höherer Gewalt - 2 Tage. Die Arbeitnehmer können ihn in Anspruch nehmen, wenn ein Notfall vorliegt oder sie den Arbeitsplatz sofort verlassen müssen. Für die Dauer des Urlaubs haben die Arbeitnehmer Anspruch auf eine Vergütung von bis zu 50 % ihres Gehalts, das wie Urlaubsgeld berechnet wird.

Vorteile für Arbeitnehmer - Eltern

Nach den neuen Rechtsvorschriften ist das Recht auf Elternurlaub für den Vater nicht mehr an die Bedingung geknüpft, dass die Mutter des Kindes zum Zeitpunkt der Geburt in einem Beschäftigungsverhältnis (Versicherung) steht. Außerdem wird ein nicht übertragbarer Teil des Elternurlaubs eingeführt, der für jeden Elternteil maximal 9 Wochen beträgt.

Ein Arbeitnehmer-Elternteil, der ein Kind unter 8 Jahren erzieht, kann flexible Arbeitsregelungen beantragen, d. h. Hybrid- oder Fernarbeit oder eine Verringerung der Arbeitszeit. Der Antrag muss mindestens 21 Tage vor dem geplanten Beginn der flexiblen Arbeitsregelung gestellt werden.

KONTAKT

Wenn Sie Fragen zu den neuen Vorschriften und Änderungen des Arbeitsgesetzes haben, wenden Sie sich bitte an unsere Experten.

Joanna Jędrzejewska
Senior Associate
joanna.jedrzejewska@bakertilly.pl

Natalia Kochańska
Associate
natalia.kochanska@bakertilly.pl

ÜBER UNS

Baker Tilly Legal Poland ist eine Anwaltskanzlei, die sich auf die Betreuung von Unternehmern in allen wichtigen Bereichen ihres Geschäfts konzentriert.

Das Team der Kanzlei besteht aus Anwälten mit langjähriger internationaler Transaktions- und Beratungserfahrung.

Baker Tilly Legal Poland wurde im Legal 500 Europe, Middle East & Africa 2023 als eine der besten Anwaltskanzleien eingestuft und in einer ihrer Hauptspezialisierungen, dem Immobilienrecht, ausgezeichnet.

Als Mitglied der TPA Poland Beratungsgruppe und unabhängiges Mitglied von Baker Tilly International, einem globalen Netzwerk, das umfassende Beratungsdienstleistungen anbietet, kombiniert Baker Tilly Legal Poland die Vorteile eines integrierten "One-Stop-Shop"-Services mit der Expertise einer traditionellen Anwaltskanzlei und der Reichweite einer internationalen Beratungsgruppe.

UNSERE BÜROS

Baker Tilly Legal Poland

Büro in Warschau
Przyokopowa 33
01-208 Warschau, Polen
tel: +48 22 647 99 00
email: legal@bakertilly.pl

Büro in Posen:
Młyńska 12
61-730 Posen, Polen
tel: +48 61 630 05 00

Grzegorz Gajda
LL.M.
Managing Partner
Rechtsanwalt PL
grzegorz.gajda@bakertilly.pl

Dieses Dokument wurde nur zu Informationszwecken erstellt und ist allgemeiner Natur. Wir empfehlen jedes Mal, bevor Sie auf der Grundlage der präsentierten Informationen Maßnahmen ergreifen, eine verbindliche Meinung von Experten von Baker Tilly Legal Poland und/oder TPA Poland und/oder Baker Tilly TPA einzuholen.

Baker Tilly TPA, TPA Poland und Baker Tilly Legal Poland sind Handelsnamen von TPA Sp. z o. o. sp.k. und Baker Tilly Gajda Legal Sp.k. Beide Unternehmen sind Mitglieder des globalen Netzwerks von Baker Tilly International Ltd, in dem jedes Mitgliedsunternehmen eine separate und unabhängige Rechtspersönlichkeit hat.

bakertilly
LEGAL POLAND