



Informationen über die Beschäftigungsbedingungen

Im Zusammenhang mit der Novelle des Arbeitsgesetzbuchs und einer weiteren Änderung, die am 26. April in Kraft tritt und unter anderem die Arbeitsbedingungen betrifft, stellen wir im Folgenden die wichtigsten diesbezüglichen Vorschriften vor.

Nach der Rechtslage zum Tag der Erstellung dieses Alerts muss der Arbeitgeber gemäß § 29 des Arbeitsgesetzbuchs den neu eingestellten Arbeitnehmer innerhalb von 7 Tagen nach Abschluss des Arbeitsvertrags informieren über:

- die für den Arbeitnehmer geltenden Normen für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit;
- die Häufigkeit der Zahlung der Arbeitsvergütung;
- den Umfang des Jahresurlaubs, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat;
- die Dauer der für den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers geltenden Kündigungsfrist;
- den Tarifvertrag, dem der Arbeitnehmer unterliegt;

Wenn der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, eine Arbeitsordnung aufzustellen (und ein Arbeitgeber mit mindestens 50 Arbeitnehmern ist dazu verpflichtet), muss der Arbeitgeber zusätzlich informieren über:

- Nachtzeit;
- den Ort, das Datum und die Zeit der Zahlung der Vergütung;
- die Art und Weise, wie die Arbeitnehmer ihre Ankunft und Anwesenheit am Arbeitsplatz bestätigen und ihr Fernbleiben von der Arbeit begründen müssen.

Gesetzesänderung - weitere Informationen

Nach dem Wortlaut des Art. 1 Ziff. 6 b) des Gesetzes zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches und einiger anderer Gesetze vom 9. März (im Folgenden: "ArGb"), hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in Papierform oder elektronisch mindestens zu informieren über:

- die für den Arbeitnehmer geltenden Normen für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit;
- die für den Arbeitnehmer geltenden täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten,
- die Ruhepausen, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat,

- die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat;
- die Regelungen über Überstunden und deren Ausgleich;
- bei der Schichtarbeit - die Regeln für den Wechsel von einer Schicht zur anderen;
- bei mehreren Arbeitsorten - die Regeln für den Wechsel zwischen den Arbeitsorten;
- andere als die im Arbeitsvertrag vereinbarten Bestandteile der Vergütung und der Geld- oder Sachleistungen des Arbeitnehmers;
- die Höhe des bezahlten Urlaubs, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, insbesondere des Jahresurlaubs, oder, falls dieser zu dem Zeitpunkt, zu dem diese Informationen dem Arbeitnehmer mitgeteilt werden, nicht bestimmt werden kann, die Regeln für seine Festsetzung und Gewährung;
- die geltenden Grundsätze für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, einschließlich der formalen Anforderungen, der Länge der Kündigungsfristen und der Frist für die Anrufung eines Arbeitsgerichts, oder, falls die Länge der Kündigungsfristen zum Zeitpunkt der Unterrichtung des Arbeitnehmers nicht bestimmt werden kann, wie diese Fristen festgelegt werden;
- das Recht des Arbeitnehmers auf Fortbildung, wenn der Arbeitgeber diese anbietet, insbesondere die allgemeine Fortbildungspolitik des Arbeitgebers;
- den Tarifvertrag oder eine andere tarifliche Vereinbarung, dem der Arbeitnehmer unterliegt, und, falls eine tarifliche Vereinbarung außerhalb des Arbeitsplatzes von gemeinsamen Einrichtungen oder Institutionen abgeschlossen wird, die Bezeichnung dieser Einrichtungen oder Institutionen;
- sofern der Arbeitgeber keine Arbeitsordnung festgelegt hat - Datum, Ort, Uhrzeit und Häufigkeit der Zahlung des Arbeitsentgelts, Nachtzeit und die vom Arbeitgeber festgelegte Methode, mit der die Arbeitnehmer ihre Ankunft und Anwesenheit am Arbeitsplatz bestätigen und ihr Fernbleiben von der Arbeit begründen müssen.

Die Frist für die Bereitstellung dieser Informationen bleibt unverändert, d. h. sie beträgt **7 Tage**, die Frist läuft jedoch ab dem Datum, an dem der Arbeitnehmer zur Arbeit zugelassen wird. Die 7-Tage-Frist wird also ab dem ersten Tag gerechnet, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeit aufgenommen hat, und nicht wie bisher ab dem Datum des Arbeitsvertrags.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer innerhalb von **30 Tagen nach Aufnahme der Arbeit** den Namen des Sozialversicherungsträgers mitzuteilen, an den die Sozialversicherungsbeiträge für das Arbeitsverhältnis abgeführt werden, und ihn über den **vom Arbeitgeber gewährten Sozialversicherungsschutz zu informieren; dies gilt nicht für den Fall, in dem der Arbeitnehmer den Sozialversicherungsträger wählt.**

Darüber hinaus informiert der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über:

- die neue Anschrift seines eingetragenen Sitzes oder seine neue Wohnanschrift im Falle eines Arbeitgebers, bei dem es sich um eine natürliche Person ohne eigene Rechtspersönlichkeit handelt, innerhalb von 7 Tagen nach der Änderung der Anschrift; und

- über die in den Informationen über die Beschäftigungsbedingungen genannten **Änderungen der Beschäftigungsbedingungen** sowie über die Einbeziehung des Arbeitnehmers in einen Tarifvertrag oder eine sonstige tarifliche Vereinbarung unverzüglich, spätestens jedoch an dem Tag, an dem die neuen Beschäftigungsbedingungen auf den Arbeitnehmer Anwendung finden oder der Arbeitnehmer in einen Tarifvertrag oder eine sonstige tarifliche Vereinbarung einbezogen wird (dies gilt nicht, wenn die Änderung der Beschäftigungsbedingungen auf eine Änderung des Arbeitsrechts oder des Sozialversicherungsrechts zurückzuführen ist und auf diese Regelungen in den Informationen für den Arbeitnehmer hingewiesen worden ist).

Welche Maßnahmen sollte der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Gesetzesänderung ergreifen?

Jeder Arbeitgeber sollte den Inhalt der am Arbeitsplatz verwendeten Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen überprüfen. Ihr Inhalt sollte an die Veränderungen angepasst werden.

Es empfiehlt sich auch, eine Vorlage für die "ergänzenden" Informationen zu den Beschäftigungsbedingungen zu erstellen. Gemäß Art. 22 des Änderungsgesetzes ist der Arbeitgeber bei Arbeitsverträgen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes in Kraft sind, verpflichtet, auf Antrag des Arbeitnehmers die Informationen, die zuvor nicht in den Informationen über die Arbeitsbedingungen enthalten waren, innerhalb von drei Monaten ab dem Datum des Antrags zu ergänzen.

Folgen

Nach den Bestimmungen des Gesetzes wird mit einer **Geldstrafe von 1.000 bis 30.000 PLN** bestraft, wer es unter grobem Verstoß gegen Art. 29 § 3, 3[2] und 3[3] und Art. 29[1] § 2 und 4 unterlässt, einen Arbeitnehmer rechtzeitig über die Bedingungen seiner Anstellung zu informieren.

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 Unternehmen 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.

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.

www.bakertilly.pl

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.

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