

Rechtsalert

Wie kann man sich auf die anstehenden Änderungen im Arbeitsrecht vorbereiten?

Änderungen im Arbeitsrecht 2022/2023

Entwürfe zur Novellierung des Arbeitsgesetzbuches

Die für 2022/2023 angekündigten **Änderungen des Arbeitsrechts** umfassen **mehrere Themenblöcke** und stammen aus zwei separaten Entwürfen der Gesetze.

Das Ziel des ersten ist es, **die Fernarbeit** in das Arbeitsgesetzbuch aufzunehmen, wobei diese die bisherigen Regelungen zur Tele- und Fernarbeit, die sich aus dem so genannten „Anti-Krisen-Schild“ ergeben, ersetzen soll, sowie die Rechtsgrundlagen für Arbeitgeber zu definieren, **präventive Kontrollen von Arbeitnehmern auf das Vorhandensein von Alkohol oder alkoholähnlich wirkenden Substanzen im Körper** durchführen zu können.

Mit dem zweiten Entwurf sollen die Vorschriften zweier EU-Richtlinien in die polnische Rechtsordnung implementiert werden: der Richtlinie 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates (EU) vom 20. Juni 2019 über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern und Pflegepersonen und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (die sogenannte **Work-Life-Balance-Richtlinie**) und der Richtlinie 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates (EU) vom 20. Juni 2019 **über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union**.

Fernarbeit vom Sejm verabschiedet

Gemäß dem vom Sejm **am 1. Dezember 2022** verabschiedeten Gesetz soll es sich bei der Fernarbeit um die **Verrichtung der Arbeit ganz oder teilweise an einem vom Arbeitnehmer angegebenen und mit dem Arbeitgeber jeweils vereinbarten Ort handeln, darunter am Wohnort des Arbeitnehmers**, insbesondere unter Verwendung von Fernkommunikationsmitteln.

Im Arbeitsgesetzbuch soll festgelegt werden, auf welche Weise die Fernarbeit im Unternehmen eingeführt werden soll, darunter auch die Fälle, in denen der Arbeitgeber dem Antrag des Arbeitnehmers auf Fernarbeit unbedingt stattgeben muss, aber auch Situationen, in denen der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, Fernarbeit anzuordnen.

Darüber hinaus werden Regelungen u.a. für die folgenden Punkte in Erwägung gezogen:

- die Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Fernarbeit;
- die Grundsätze für die Abrechnung von Fernarbeitskosten, darunter die Möglichkeit der Gewährung eines Äquivalents für die Fernarbeit;
- die Kontrolle des fernarbeitenden Mitarbeiters;
- die Grundsätze der Arbeitssicherheit und -Hygiene (poln. BHP) sowie die Fragen der Unfallgefahr bei der Fernarbeit; und
- sog. gelegentliche Fernarbeit.

Nüchternheitskontrolle der Arbeitnehmer – die Vorschriften sind bereits an den Senat übergeben

Das vom Sejm am **1. Dezember 2022** verabschiedete Gesetz sieht vor, dass die Arbeitgeber in begründeten Fällen, d.h. wenn es zum Schutz des Lebens und der Gesundheit von Arbeitnehmern oder anderen Personen oder zum Schutz von Eigentum erforderlich sein sollte, die Möglichkeit haben werden, eine **präventive Kontrolle** der Arbeitnehmer auf das **Vorhandensein von Alkohol oder alkoholähnlich wirkenden Substanzen in deren Körpern** durchzuführen. Die Nüchternheitskontrolle soll einen Test mit Hilfe von Methoden umfassen, die keinen Labortest erfordern und die darin bestehen, entweder die fehlende Anwesenheit von Alkohol im Organismus des Arbeitnehmers oder die Anwesenheit von Alkohol festzustellen - mit Hilfe eines Geräts, dessen Kalibrierung oder Eichung durch ein gültiges Dokument bestätigt wird.

Die neuen Grundsätze, die sich aus dem Gesetz ergeben, werden auch die folgenden Punkte normalisieren:

- Nichtzulassung zur Arbeitsaufnahme und die Grundsätze der Berechnung der Arbeitszeit des kontrollierten Arbeitnehmers;
- die Regelungen für die Verarbeitung von Daten und Ergebnissen der Kontrolle; und
- die Haftbarkeit des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers.

Die Work-Life-Balance-Richtlinie

Die Änderungen, die sich aus der Umsetzung der Richtlinie über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance) ergeben, werden sich auf die **Berechtigungen der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Elternschaft und der Kinderbetreuung** erstrecken und ihnen gleichzeitig Schutz vor ungleicher Behandlung im Arbeitsleben garantieren.

Zu den wichtigsten Aspekten, die sich aus dem Gesetzentwurf ergeben, gehören u.a.:

- die Lösungen, die eine breitere Nutzung der flexiblen Arbeitsorganisation ermöglichen;
- die Änderungen im Bereich des Elternurlaubs und des Mutterschaftsgeldes;
- die neuen Grundsätze für die Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub;
- neue Pflegeurlaube und Freistellungen von der Arbeit bei dringenden Familienangelegenheiten.

Änderungen bezüglich der Arbeitsverträge

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union sind wesentliche Änderungen in Bezug auf die Probezeit- und befristete Arbeitsverträge geplant, wie z. B.:

- neue Grundsätze für den Abschluss von Verträgen auf Probezeit, zum Beispiel:
 - die Möglichkeit, den Vertrag um die Zeit des Urlaubs oder der entschuldigenden Abwesenheit zu verlängern,
 - die Dauer des Vertrages auf Probezeit von der Dauer des geplanten Zielvertrages abhängig machen zu können, d. h.:
 - 1 Monat, wenn beabsichtigt wird, einen befristeten Vertrag mit einer Laufzeit von weniger als 6 Monaten abzuschließen, und
 - 2 Monate, wenn beabsichtigt wird, einen Vertrag mit einer Laufzeit von mehr als 6 aber weniger als 12 Monaten abzuschließen;
- neue Bestimmungen zur Vertragskündigung in Form einer Pflicht, die Kündigung eines befristeten Vertrages zu begründen sowie auf den Antrag eines Arbeitnehmers, den Grund für die Kündigung des Vertrages auf Probezeit anzugeben;
- die Berechtigung des Arbeitnehmers, eine Änderung der Vertragsart zu beantragen, und die diesbezüglichen Pflichten des Arbeitgebers.

Welche Maßnahmen sind zu ergreifen?

Obwohl die gesetzgeberischen Arbeiten noch nicht abgeschlossen sind, sind wir der Meinung, dass es bereits jetzt empfehlenswert ist, sich auf die bevorstehenden Änderungen vorzubereiten.

Zu diesem Zweck empfiehlt es sich:

- den Prozess der Einführung der Fernarbeit im Unternehmen zu planen oder die derzeitigen Grundsätze im Bereich der Fernarbeit an die neuen Rechtsvorschriften anzupassen,
- mit der Ausarbeitung der entsprechenden Ordnung für die Fernarbeit beginnen oder diese an die neuen Vorschriften anzupassen,
- eine Schulung für die Arbeitnehmer über die angenommenen Grundsätze der Fernarbeit zu organisieren,
- die Arbeitnehmer auf die bevorstehenden Änderungen im Bereich der Nüchternheitskontrolle vorzubereiten,
- die Verabschiedung oder Aktualisierung unternehmensinterner Regelungen zu planen,
- die im Unternehmen verwendeten Dokumentvorlagen zu überprüfen, um sie an die neuen Anforderungen anzupassen, z. B. die Informationen über die Beschäftigungsbedingungen einzufügen.

Wann treten die Änderungen in Kraft?

Die erwähnten Gesetze sind Gegenstand der parlamentarischen Arbeit.

Dennoch wurde das Gesetz über Fernarbeit und Nüchternheitskontrollen **am 1. Dezember 2022** im Sejm verabschiedet. Wir gehen davon aus, dass **das Gesetzgebungsverfahren noch in diesem Jahr abgeschlossen sein wird**. Die Frist für das Inkrafttreten der neuen Vorschriften beträgt bezüglich **der Nüchternheit der Arbeitnehmer 14 Tage ab der Gesetzesverkündung**, und in Bezug auf **die Fernarbeit 2 Monate**. Es ist jedoch nicht ausgeschlossen, dass diese Frist im Laufe der parlamentarischen Arbeiten an dem Entwurf aufgrund von Anträgen der Arbeitgeber verlängert wird.

Der zweite Entwurf, der die EU-Richtlinien umsetzt, hat bislang noch nicht den Sejm erreicht. Gemäß den EU-Vorgaben **hätte die Novelle bis zum 2. August 2022 in Kraft treten müssen**. Diese Frist ist bereits verstrichen. Die Fortschritte bei dem Entwurf sind eher gering. Als wahrscheinlicher Termin für die Verabschiedung des Gesetzes wird die erste Hälfte des Jahres 2023 angegeben.

Wir stehen Ihnen zur Verfügung



Bogusław Kapłon

Partner | Co-Leiter der Praxis

E: boguslaw.kaplon@dzp.pl | T: +48 61 642 49 81 | M: +48 660 440 321



Agata Mierzwa

Partnerin | Co-Leiterin der Praxis

E: agata.mierzwa@dzp.pl | T: +48 22 557 76 64 | M: +48 504 260 694



Łukasz Górzny

Senior Associate

E: lukasz.gorzny@dzp.pl | T: +48 61 642 49 85 | M: +48 660 440 349



Paulina Janas

Senior Associate

E: paulina.janas@dzp.pl | T: +48 22 557 94 67 | M: +48 660 440 051