

Legal Alert

Was gibt's Neues im polnischen Arbeitsrecht?

Februar 2007

Die weit fortgeschrittenen Arbeiten des Sejm bezüglich der Novellierung des Gesetzes über die Staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde (poln. Państwowa Inspekcja Pracy - PIP) und anderer Gesetze führen zu einer erheblichen Erweiterung der Kompetenzen von Arbeitsinspektoren, zu höheren Strafen für Verstöße gegen Vorschriften durch Arbeitgeber sowie zur Einführung eingehender Regulierungen zur Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern.

Mehr Befugnisse für PIP-Inspektoren

Der Inspektor ist gemäß Gesetzentwurf nach wie vor nach der Vorlage seines Dienstausweises dazu befugt, die Einhaltung der Regelungen zur Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz (poln. bezpieczeństwo i higiena pracy - bhp) als auch zur Arbeitszeit zu kontrollieren. Bald kann er auch die Einhaltung der Regelungen zur Gesetzmäßigkeit der Beschäftigung, Ausübung anderer Erwerbstätigkeit und Arbeitsausübung durch Ausländer kontrollieren.

Höhere Strafen für die Verletzung der Vorschriften

Im Gesetzentwurf wird auch eine erhebliche Verschärfung der Strafen für Arbeitgeber vorgesehen, die gegen Vorschriften verstoßen. Die in Art. 281 – 283 des Arbeitsgesetzbuches enthaltenen Ordnungswidrigkeiten werden somit mit Bußgeld in Höhe von 1.000 bis 30.000 PLN bestraft. Der Höchstwert für das durch den Inspektor im Mandatsverfahren verhängte Bußgeld soll bei Arbeitgebern, die mindestens zwei Mal innerhalb von zwei Jahren bestraft worden sind, auf 2.000 PLN oder 5.000 PLN erhöht werden.

Zeitarbeitnehmer – bhp-Pflichten

Im Gesetzentwurf wird außerdem eine Änderung der Regelungen zu Zeitarbeitnehmern vorgesehen. Der Arbeitgeber/Nutzer kann den Umfang seiner bhp-Pflichten nicht mehr beliebig mit dem Zeitarbeitsunternehmen festsetzen. Vorgeschlagen wird nämlich, dass die wichtigsten Pflichten, wie z.B. Durchführung von bhp-Schulungen und Sicherstellung von Personenschutzmitteln ausschließlich dem Arbeitgeber/Nutzer obliegen.

Es verbleibt noch etwas Zeit, bis der Gesetzentwurf seine endgültige Form annimmt. Im Hinblick auf die allgemeine Tendenz zur Verschärfung der Arbeitgeberhaftung lohnt es sich, diese Zeit für Maßnahmen wie z. B. Durchführung einer internen Kontrolle bei der Firma und Einführung eventueller Anpassungen zu nutzen. Die Personen, die den Arbeitgeber vertreten, werden dann zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Regelungen einem niedrigeren Risiko ausgesetzt.

Ansprechpartnerin:



Ewa Łachowska-Brol
ewa.lachowska-brol@wierzbowski.pl
+48 22 50 50 797