

Legal Alert

Telearbeit. Neue Form der Arbeitsverrichtung

October 2007

Am 24. August 2007 verabschiedete das polnische Parlament (Sejm) eine Novelle des Arbeitsgesetzbuches über die Beschäftigung der Arbeitnehmer in Form von Telearbeit. Vorschriften über die Telearbeit¹ traten am 15. Oktober 2007 in Kraft. Sie rufen allerdings zahlreiche Zweifel hervor und sind lückenhaft. Eine Auslegung telearbeitsrechtlicher Vorschriften kann den Unternehmern Probleme bereiten.

Was ist Telearbeit?

Als **Telearbeit** gilt gemäß den neuen Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs **eine Arbeit, die regelmäßig außerhalb der Gebäude des Arbeitgebers unter Nutzung von IT-Kommunikationsmitteln verrichtet wird.** Diese Arbeitsform kann von jedem Arbeitgeber, und -nehmer in Anspruch genommen werden, wenn dies nur in der jeweiligen Funktion machbar ist. Ein Wechsel auf diese Beschäftigungsform ist jederzeit möglich. Erfolgt der Wechsel innerhalb eines bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, kann jede Partei in vereinfachter Form in einer Frist von 3 Monaten nach Beginn der Telearbeit zu den bisherigen Bedingungen der Arbeitsverrichtung zurückkehren.

Notwendig sind Übereinkunft...

Vor der Einführung der Telearbeit muss der Arbeitgeber mit Arbeitnehmervertretern Bedingungen der Telearbeitsverrichtung im Unternehmen vereinbaren.

Sind im Unternehmen Gewerkschaften vorhanden, muss die Übereinkunft mit der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation getroffen werden; wird keine Übereinkunft erzielt, legt der

Arbeitgeber selbständig die Rahmenbedingungen für die Verrichtung der Telearbeit in einer Arbeitsordnung unter Berücksichtigung von Abmachungen, die im Zuge des Abstimmungsverfahrens getroffen worden sind, fest.

Gibt es im jeweiligen Unternehmen keine Gewerkschaften, sind Konsultationen mit Arbeitnehmervertretern, die gemäß den im jeweiligen Unternehmen geltenden Vorschriften gewählt worden sind, notwendig.

Wurde im Unternehmen ein Betriebsrat gebildet, ergibt sich die Mitteilungs- und Konsultationspflicht zur Telearbeit aus den Vorschriften des Gesetzes über Arbeitnehmerbenachrichtigung und -konsultierung².

Die Voraussetzung einer gesetzmäßigen Anwendung der Telearbeit ist die Durchführung notwendiger Konsultationen.

...und Vertrag

Einzelne Bedingungen der Verrichtung der Telearbeit sind in einem Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Telearbeitnehmer festzulegen. Gemäß dem Arbeitsgesetzbuch sind in diesem Vertrag unter anderem folgende Aspekte zu regeln:

- Formen der Kontaktaufnahme mit dem Arbeitnehmer
- Bereitstellung der Geräte des Arbeitgebers bzw. Nutzung eigener Geräte des Arbeitnehmers zur Arbeitsverrichtung
- Prüfung der Arbeitsverrichtung des Telearbeitnehmers durch den Arbeitgeber.



Arbeitgeber haben auch für detaillierte Lösung anderer Fragen im Zusammenhang etwa mit Arbeitszeit, Überstundenarbeit bzw. Arbeitsschutz zu sorgen. Sind solche Bestimmungen im Vertrag nicht enthalten, kann dies die Position des Arbeitgebers in Zukunft in einem etwaigen Streit vor dem Arbeitsgericht schwächen.

Arbeitgeberpflichten

Neben allgemeinen Pflichten laut dem Arbeitsgesetzbuch wurden auf den Arbeitgeber weitere Verpflichtungen auferlegt, wie:

- Regelung von Schutz der Personaldaten, die an den Telearbeitnehmer weitergeleitet werden
- Beistellung von Geräten und Abschluss von Versicherungen; Übernahme der Aufbaukosten von Geräten
- Sicherstellung von technischem Support an Arbeitnehmer.

Sollt das Beschäftigungsverhältnis von Anfang an die Form von Telearbeit haben, erweitert sich gemäß dem Arbeitsgesetzbuch auch der Umfang an zusätzlichen Informationen.

Ansprechpartnerin:



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

¹ Abschnitt IIb „Beschäftigung von Arbeitnehmern in Form von Telearbeit“, Art. 67⁵ – 67¹⁷ Arbeitsgesetzbuch.

² Gesetz vom 7. April 2006 (Dz.U. [poln. GBl.] Nr. 79/2006, Pos. 550).