

Legal Alert

Novelle des Arbeitsgesetzbuchs: längere Abrechnungszeiträume und gleitende Arbeitszeit

August 2013

Am 1. August 2013 unterschrieb der polnische Staatspräsident das Gesetz vom 12. Juli 2013 über die Änderung des Gesetzes „Arbeitsgesetzbuch“ und des Gesetzes über die Gewerkschaften. Die wichtigsten Änderungen betreffen die Verlängerung des Abrechnungszeitraums sogar bis zu 12 Monaten und die Einführung der sog. gleitenden Arbeitszeit. Dadurch wird die Arbeitszeit der Arbeitnehmer flexibler gestaltet und längerfristig geplant werden können. Ein Arbeitgeber, der den Abrechnungszeitraum verlängern will, sollte die Bestimmungen der Arbeitsordnung oder die Bekanntmachungen über die Dauer der zugrundeliegenden Abrechnungszeiträume entsprechend modifizieren.

- **Verlängerung des Abrechnungszeitraums**

Die durchschnittliche Tages- und Wochennormzeit ändern sich nicht und werden nach wie vor 8 bzw. 40 Stunden innerhalb einer 5-tägigen Arbeitswoche betragen. Die Arbeitgeber erhalten dagegen die Möglichkeit, den Abrechnungszeitraum bis auf 12 Monate in jedem Arbeitszeitsystem zu verlängern, wenn dies durch objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Gründe gerechtfertigt sein wird. Diese Lösung kommt besonders jenen Arbeitgebern zugute, deren Dienstleistungen und Produktionsprozesse saisonbedingt sind.

Der im Gesetz genannte Zeitraum von 12 Monaten stellt lediglich die Obergrenze dar. Die Arbeitgeber können – müssen aber nicht – dieses Limit ausschöpfen. Der Abrechnungszeitraum kann z.B. auf 8 Monate verlängert werden.

- **Gleitende Arbeitszeit und Arbeitszeitverteilung**

Durch die entsprechende Anwendung der Bestimmungen über die Arbeitszeitverteilung führt der Gesetzgeber Regelungen zur gleitenden Arbeitszeit ein.

Der Arbeitgeber wird nun verpflichtet sein, dem Arbeitnehmer eine Mitteilung über dessen Arbeitszeitverteilung mindestens eine Woche vor Arbeitsbeginn im Zeitraum, für den die jeweilige Arbeitszeitverteilung ausgearbeitet wurde, (schriftlich oder elektronisch) zukommen zu lassen. Die Arbeitszeitverteilung darf nicht kürzer als der zugrundeliegende Abrechnungszeitraum ausfallen, sollte aber zumindest einen Monat umfassen.

Das Gesetz definiert auch Situationen, in denen der Arbeitgeber nicht verpflichtet sein wird, die Arbeitszeitverteilung zu erstellen. Dies trifft beispielsweise dann ein, wenn die Arbeitszeitverteilung eines Arbeitnehmers durch gesetzliche Vorschriften oder durch den Arbeitsvertrag geregelt wird.

Die gleitende Arbeitszeit ermöglicht dem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer unterschiedliche Uhrzeiten für den Arbeitsbeginn werktags zu definieren; so kann ein Arbeitnehmer beispielsweise dienstags seine Arbeit um 9.00 Uhr beginnen und mittwochs – um 10.30 Uhr. Eine noch flexiblere Lösung ist, wenn vom Arbeitgeber eine Zeitspanne definiert wird, in der der Arbeitnehmer seine Arbeit beginnen soll. Gleichzeitig stellen Arbeitsstunden, die am gleichen Arbeitstag anfallen (unter Berücksichtigung der Tagesruhezeit), keine Überstunden dar. Bei der Anwendung modifizierter



Regelungen darf nicht vergessen werden, dass sie das Recht des Arbeitnehmers auf Erholung (am Tag wie innerhalb einer Woche, d.h. jeweils 11 bzw. 35 Stunden ununterbrochener Ruhe) nicht verletzen dürfen.

Mit der Einführung der gleitenden Arbeitszeit verabschiedete der Gesetzgeber auch Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer. Danach sollte ein Arbeitnehmer, der im jeweiligen Monat aufgrund der vom Arbeitgeber definierten Arbeitszeitverteilung von der Arbeitsleistung freigestellt ist, eine Vergütung erhalten, die nicht niedriger als der Arbeitsmindestlohn sein darf (2013: 1.600 PLN brutto). Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist die Vergütung anteilig zur Arbeitszeitdauer zu berechnen.

- **Wie sind der verlängerte Abrechnungszeitraum und die gleitende Arbeitszeit umzusetzen?**

Der Arbeitgeber kann den Abrechnungszeitraum verlängern und die gleitende Arbeitszeit im Tarifvertrag oder in Abstimmung mit den Betriebsgewerkschaften einführen. Ist es nicht möglich, sich mit allen Gewerkschaftsorganisationen über den Inhalt der Vereinbarung zu einigen, stimmt der Arbeitgeber den Wortlaut der Vereinbarung mit den gemäß Artikel 24125a Arbeitsgesetzbuch repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen ab. Sind im jeweiligen Unternehmen keine Betriebsgewerkschaften tätig, schließt der Arbeitgeber Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretern, die auf die beim jeweiligen Arbeitgeber geltende Art und Weise gewählt werden, ab.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem zuständigen Bezirksarbeitsinspektor eine Vereinbarungskopie innerhalb von 5 Werktagen nach Abschluss zukommen zu lassen.

Durch die Einführung des verlängerten Abrechnungszeitraums wird die Anwendung von Vorschriften, die bestimmte Arbeitnehmergruppen (z.B. Schwangere) schützen sollen, nicht außer Kraft gesetzt.

Laut gesetzlichen Übergangsvorschriften laufen die derzeit geltenden Abrechnungszeiträume mit dem Ende der Periode, für die sie eingeführt worden sind, aus.

Durch die Einführung des verlängerten Abrechnungszeitraums wird es notwendig werden, die Bestimmungen der Arbeitsordnung bzw. die Bekanntmachungen über die Dauer der beim jeweiligen Arbeitgeber zugrundeliegenden Abrechnungszeiträume entsprechend zu ändern. Aus diesem Grunde kann schon jetzt mit der Änderung der internen Regelungen begonnen werden, damit nach dem Auslaufen derzeit geltender Abrechnungszeiträume die verlängerten Abrechnungszeiträume gelten können.

Das Gesetz tritt 14 Tage nach der Bekanntmachung im Gesetzblatt Dziennik Ustaw in Kraft.



Michał Balicki
+48 22 50 50 762
E-mail ►