

Legal Alert

Änderungen im Arbeitsgesetzbuch ab 1. Januar 2017

Januar 2017

Mit dem Gesetz zur Änderung einiger Gesetze zur Verbesserung des rechtlichen Unternehmerumfelds vom 16. Dezember 2016 (Dz. U. [poln. GBl.] aus dem Jahr 2016, Pos. 2255) wird eine Reihe von Änderungen im Arbeitsrecht eingeführt. Diese sind am 1. Januar 2017 in Kraft getreten.

Längere Frist für Einspruchseinlegung gegen Kündigung

Das Gesetz vereinheitlicht und streckt die Fristen für die Einspruchseinlegung gegen die Erklärung des Arbeitgebers über die Vertragsauflösung bzw. über die Einstellungsverweigerung. Bis dahin betrug diese Fristen 7 Tage bei einer Kündigung bzw. 14 Tage bei einer fristlosen Auflösung des Arbeitsvertrages.

Nach der Novelle beläuft sich die Frist für den Einspruch auf 21 Tage jeweils ab der Zustellung des Kündigungsschreibens bzw. der Benachrichtigung über die fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages oder über die Einstellungsverweigerung.

Zu beachten sind die Übergangsbestimmungen, die bei der fristlosen Kündigung bzw. Auflösung des Arbeitsvertrages in den letzten Tagen von Dezember 2016 von Bedeutung sein können. Lief die bisherige kürzere Frist für die Einspruchslegung in einem solchen Fall am 1. Januar 2017 aus, wurde sie nun entsprechend auf 21 Tage verlängert.

Arbeitsordnung obligatorisch für Arbeitgeber mit mindestens 50 Mitarbeitern

Ab 1. Januar 2017 sind Arbeitgeber mit mindestens 50 Mitarbeitern verpflichtet, Arbeits- und Vergütungsordnungen einzuführen, sofern die Mitarbeiter diesbezüglich nicht unter einen Tarifvertrag fallen.

Bis dahin galt diese Pflicht für Arbeitgeber, die mindestens 20 Mitarbeiter beschäftigten. Nach der Novelle der Vorschriften kann ein Arbeitgeber, der mindestens 20, aber weniger als 50 Mitarbeiter beschäftigt, entsprechende Arbeits- und Vergütungsordnungen einführen. Er ist dazu aber verpflichtet, wenn die betriebliche Gewerkschaftsorganisation es verlangt.

Analoge Regeln gelten für die Verpflichtung, einen betrieblichen Sozialleistungsfonds einzurichten. Arbeitgeber, die mindestens 50 Mitarbeiter als Vollzeitäquivalent nach dem Stand zum 1. Januar des jeweiligen Jahres beschäftigen, sind verpflichtet, den vorgenannten Fonds zu bilden. Arbeitgeber, die mindestens 20, aber weniger als 50 Mitarbeiter als Vollzeitäquivalent beschäftigen, müssen den Fonds zwingend einrichten, wenn dies von der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation verlangt wird.

Ausstellung von Arbeitszeugnissen

Ab 1. Januar 2017 ist der Arbeitgeber nicht mehr verpflichtet, einem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis auszustellen, wenn er mit diesem Arbeitnehmer ein weiteres Arbeitsverhältnis innerhalb von 7 Tagen ab der Auflösung bzw. dem Erlöschen des



Kontakt

Ewa Łachowska-Brol
Partner
T: +48 22 50 50 797
ewa.lachowska-brol@eversheds.pl

Kinga Jezierska
Juristin
T: +48 22 50 50 741
kinga.jezierska@eversheds.pl

Lesen Sie unsere Blogs

Kodeks w pracy
EuroZamówienia
IP w sieci
Przepis na energetykę
PrawoMówni
Lepsza taktyka

Abonnieren Sie unseren Newsletter

und bekommen Informationen über wichtige Änderungen der Rechtsvorschriften und unsere Veranstaltungen regelmäßig zugesandt.

Folgen Sie uns auf Social Media

LinkedIn
Twitter
Facebook

eversheds.pl

vorangegangenen zu schließen gedenkt. Aufgehoben wurde auch die Pflicht, Arbeitszeugnisse für beendete Dienstzeiten, die auf der Grundlage von auf Probe bzw. befristet geschlossenen Arbeitsverträgen beim jeweiligen Arbeitgeber absolviert wurden, nach Ablauf von 24 Monaten der Beschäftigung auszustellen. Die Übergangsbestimmungen verpflichten dagegen die Arbeitgeber, den Arbeitnehmern, die am 1. Januar 2017 auf der Grundlage eines weiteren auf Probe bzw. befristet geschlossenen Arbeitsvertrags beim jeweiligen Arbeitgeber beschäftigt gewesen sind, Arbeitszeugnisse für bis zum 1. Januar 2017 ausgelaufenen Dienstzeiten auszustellen, für die bisher kein Arbeitszeugnis ausgestellt worden ist. Die Frist für die Erfüllung dieser Pflicht läuft am 30. Juni 2017 aus.

Ab 1. Januar 2017 gilt ein neues Musterarbeitszeugnis, das kraft der Verordnung des Ministers für Familie, Arbeit und Sozialpolitik über das Arbeitszeugnis vom 30. Dezember 2016 (Dz.U. [poln. GBl.] aus dem Jahr 2016, Pos. 2292) eingeführt wurde.

Vereinbarungen über materielle Mitverantwortung

Das gegenständliche Gesetz macht zur unabdingbaren Auflage, dass die Vereinbarungen über die materielle Mitverantwortung für anvertraute Sachwerte zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedürfen. Diese Änderung gilt nicht für Verträge, die vor dem 1. Januar 2017 geschlossen wurden. Diese Verträge bleiben gültig, selbst wenn sie ohne Einhaltung der Schriftform geschlossen worden sind.