



Neuigkeiten im polnischen Arbeitsrecht 2026

Webinar, 7 Mai 2026

Dr. jur. Joanna Krawczyk LL.M. • Radca prawny • Associated Partner

INTRO • • • • •

Umfassende Reform der Staatlichen Arbeitsinspektion (PIP)

- › Inkrafttreten: 8. Juli 2026
- › zur Bekämpfung von Scheinselbständigkeit auf Grund von zivilrechtlichen Verträgen (auch B2B)
- › Grundsätze der Scheinselbständigkeit (Art. 22¹ polnArbGB) bleiben gleich
- › Nicht betroffen: Verträge beendet vor Inkrafttreten der Gesetzesnovelle
- › Erhöhung von Ordnungsbußgelder (2000-60.000 PLN)
- › Sog. verbindliche Auskunft für 40 PLN
- › Fernkontrollen von PIP
- › Verbindung der EDV-Systeme von ZUS und PIP
- › **Umwandlungsbescheide bzgl. Vertragsart** (Rechtsweg), gemeinsamer Parteienwille (sofern zulässig) zu berücksichtigen
- › Keine automatische Rückwirkung bzgl. Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen, Urlaub usw.
- › Schonfrist – 12 Monate für freiwillige einvernehmliche Vertragsanpassung (ohne Bußgeld)
- › **Empfohlene Maßnahmen:**
 - Durchsicht & Anpassung der Vertragsverhältnisse (Vertragspraxis!)
 - Beendigung vor Inkrafttreten des Gesetzes

Neue Regeln zur Berechnung der „Beschäftigungsdauer“, von der bestimmte Arbeitnehmerrechte abhängen

- › Einfluss auf Kündigungsfristen – vorherige hausinterne B2B-Verträge oder Aufträge verlängern ggf. die Kündigungsfrist (mit Betriebszugehörigkeit gleichgesetzt)
- › Einfluss auf Urlaubsanspruch & Jubiläumsprämien – alle vorherige Beschäftigungsarten zu berücksichtigen sowie eigene Wirtschaftstätigkeit & Pausen, Aufträge, Dienstleistungsverträge, öffentlicher Dienst
- › Inkrafttreten: 1. Mai 2026
- › Nachweise von ZUS, ausländische Nachweise etc. zu berücksichtigen
- › **Empfohlene Maßnahmen:** Durchsicht & Anpassung
 - Arbeitsordnung
 - Vergütungsordnung
 - Regelung über betrieblichen Sozialfonds

Neue Anti-Mobbing-Regelungen

- › Stand der Gesetzgebungsarbeiten: in Parlamentskommission nach 1. Lesung der Gesetzesvorlage am 25. März 2026
- › Vereinfachte Mobbing-Definition – nachhaltige Arbeitnehmerbelästigung, ohne Einschüchterungswirkung, auch fahrlässig
- › Ab 9 Arbeitnehmer obligatorische Antimobbingregelungen in Unternehmen statt allg. Pflicht der Vorbeugung, Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretern
- › Klage nach wie vor gegen Arbeitgeber, nicht gegen den Mobber, aber: Arbeitgeberregress gegen Mobber
- › Erhöhung der minimalen Schadensersatzansprüche wegen Mobbing (von 1 Mindestlohn auf 6)
- › 6 Monate ab Inkrafttreten für Anpassung/Erlass der Antimobbingregelungen im Unternehmen

Umsetzung der EU-Transparenzrichtlinie in Polen (equal pay)

- **I - Teilumsetzung 2025/2026:** Genderneutrale Stellenanzeigen und Pflicht, Gehaltsspanne spätestens vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages mitzuteilen, Verbot von Fragen nach bisherigem Lohn
- **II - Teilumsetzung bzgl. Gender Gap:** laufende Gesetzungsarbeiten in der Regierung, Gesetzesentwurf vom 12.2025 nach Konsultationen seit Ende März
- Geplantes Inkrafttreten: 7. Juni 2026 (nicht mehr realistisch)
- **Arbeitgeber mit mehr als 100 Mitarbeiter:**
 - jährliche Gender Gap Berichte & Konsultationen mit Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretern**
 - bei Überprüfung der Gründe für die Rechtfertigung der Lohnlücke gem. objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien
 - bei Überprüfung, ob der Arbeitgeber innerhalb von 6 Monaten nach Einreichung des Berichts wirksame Maßnahmen gegen die ungerechtfertigte Gehaltslücke ergriffen hat
 - bei Durchführung der sog. gemeinsamen Gehaltsbewertung (bei Lohnlücke von mind. 5%)
 - bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Behebung der Lohnlücke nach der o.g. gemeinsamen Gehaltsbewertung

Umsetzung der EU-Transparenzrichtlinie in Polen - Fortsetzung

Informationspflichten des Arbeitgebers:

- › Arbeitnehmern ist Zugang zu Informationen bzgl. Kriterien für Festlegung von Gehältern, des Gehaltsniveaus und der Gehaltserhöhungen zu gewähren
- › Dem Arbeitnehmer sind Informationen zu seinem Gehaltsniveau zu gewähren sowie zum durchschnittlichen Gehalt nach Geschlecht für Kategorien von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit leisten
- › Jedes Jahr bis 31. März sind Arbeitnehmer zu informieren, dass sie o.g. Anträge stellen dürfen
- › Jedes Jahr bis 31. März sind Arbeitnehmer (+ Gewerkschaften, wenn aktiv) über geschlechtsspezifische Lohnlücke nach Kategorien des Vorjahres zu informieren
- › Auf Wunsch wird dem Arbeitnehmer (und der Gewerkschaft, wenn im Unternehmen aktiv) Information über die Lohnlücke der letzten 4 Jahre (sofern verfügbar) bereitzustellen.
- › O.g. Subjekte dürfen zusätzliche Erklärungen zum Bericht über Lohnlücke verlangen
- › Wenn die sog. gemeinsame Gehaltsbewertung in Absprache mit Arbeitnehmervertretern/Gewerkschaften durchgeführt wird (d.h. wenn Lohnlücke 5% übersteigt + keine objektive, geschlechts-neutrale Rechtfertigung dafür besteht + in 6 Monaten keine Abhilfemittel eingeführt – d.h. wenn Arbeitnehmervertreter/ Gewerkschaften in Konsultationen nicht zustimmen, dass diese Kriterien und Abhilfen ausreichend sind), wird der Arbeitgeber verpflichtet, Informationen aus der gemeinsamen Gehaltsbewertung an Arbeitnehmer, Gewerkschaften bzw. Arbeitnehmervertreter zu liefern

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!