Änderungen im polnischen Arbeitsrecht ab 1. Januar 2021

Date 28 Dez 2020 / **Category** HR & Personalabrechnung Alerts Polen

Am 1. Januar 2021 werden u.a. folgende Änderungen im Arbeitsrecht in Kraft treten. Dazu gehören vor allem:

1. Erhöhung des Mindestlohns

Der **monatliche Mindestlohn** im Rahmen von Arbeitsverträgen für 2021 beträgt **2.800,00PLN brutto**.

2. Erhöhung des Mindeststundenlohns für Arbeitnehmer, die auf der Grundlage von Dienstleistungsverträgen arbeiten

Der Mindeststundenlohn im Rahmen des Dienstleistungsvertrags beträgt **18,30PLN brutto**. Bei Verträgen mit monatlichen Beträgen ergibt sich daraus die Verpflichtung, Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten der Mitarbeiter zu führen.

3. Urlaubsgeld

Unternehmen die zum 01.01.2021 weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigen (in Vollzeitäquivalenten) sind zur Auszahlung vom Urlaubsgeld verpflichtet. Sie können jedoch bis zum **31.01.2021** auf diese Verpflichtung verzichten, oder den Betrag reduzieren, indem sie die Mitarbeiter bis zum oben genannten Termin schriftlich hierüber informieren.

Die Höhe des Urlaubsgeldes beträgt im Jahr 2021 **1.550,26PLN brutto (Vollzeitäquivalent)**. Die Leistung erhält einmal im Jahr jeder Mitarbeiter unter der Voraussetzung, dass mindestens einer seiner Urlaube wenigstens 14 aufeinander folgende Kalendertage ununterbrochen an einem Stück umfasste.

4. Betrieblicher Sozialfonds (ZFŚS)

Unternehmen die zum 01.01.2021 50 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, sind zur Einrichtung eines **Betrieblichen Sozialfonds (ZFŚS)** verpflichtet. Das Unternehmen kann jedoch auf die Einrichtung eines Betrieblichen Sozialfonds verzichten, indem es diese Information in der Arbeitsordnung veröffentlicht, und die Arbeitnehmer darüber informiert. Wir möchten Sie daran erinnern, dass die Änderungen in der Arbeitsordnung innerhalb von 14 Tagen nach ihrer Einführung in Kraft treten. Die Höhe der Einzahlungsverpflichtung in Bezug auf den ZFŚS im Jahr 2021 beträgt **1.550,26PLN brutto** je Vollzeitäquivalent.

---

5. Registrierung von Werkverträgen bei der Sozialversicherungsanstalt

Ab 01.01.2021 ist der Arbeitgeber verpflichtet, die ZUS über den Abschluss eines Werkvertrags zu informieren. Es wird auch erwartet, dass es bald zu verstärkten Kontrollen von Werkverträgen durch die polnische Sozialversicherungsanstalt (ZUS) kommen kann. Das Thema haben wir Ihnen hier noch etwas ausführlicher beschrieben: LINK.

---

6. Gesetzlich arbeitsfreie Tage im Jahr 2021

1. Januar 2021 (Freitag) – Neujahr;

6. Januar 2021 (Mittwoch) – Heilige Drei Könige;

4. April 2021 (Sonntag) – Ostern;

5. April 2021 (Montag) – Ostermontag;

1. Mai 2021 (Samstag) – Tag der Arbeit;

3. Mai 2021 (Montag) – Tag der Verfassung der Repuplik Polen vom 3. Mai;

23. Mai 2021 (Sonntag) – Pfingsten;

3. Juni 2021 (Donnerstag) – Fronleichnam;

15. August 2021 (Sonntag) – Mariä Himmelfahrt;

1. November 2021 (Montag) – Allerheiligen;

11. November 2021 (Donnerstag) – Nationaler Tag der Unabhängigkeit Polens;

25. Dezember 2021 (Samstag) – Weihnachten;

26. Dezember 2021 (Sonntag) – 2. Weihnachtstag.

Wir möchten Sie daran erinnern, dass nach den geltenden Vorschriften der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer für jeden Feiertag, der auf einen Samstag fällt, **einen anderen freien Tag zu gewähren – bis zum Ablauf des gewählten Abrechnungszeitraumes**.

Wenn Sie weitere Fragen haben, oder zusätzliche Informationen benötigen, wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner oder nutzen Sie das Kontaktformular auf unserer **getsix®** Website.

Verwandte Themen:

Ab dem 1. Januar 2021 gilt eine neue Auskunftspflicht über die abgeschlossenen Werkverträge gegenüber die polnische ZUS

***

*Dieser Newsletter ist eine unverbindliche Information und dient allgemeinen Informationszwecken. Die bereitgestellten Informationen stellen keine Rechts-, Steuer- oder Unternehmensberatung dar und ersetzen keine individuelle Beratung. Alle Angaben in diesem Newsletter erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr für die Richtigkeit, Aktualität oder Vollständigkeit der Informationen. Die Informationen in diesem Newsletter sind als alleinige Handlungsgrundlage nicht geeignet und können eine konkrete Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Die Haftung der Autoren oder **getsix®** ist ausgeschlossen. Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen. Durch das Abonnement dieses Rundschreibens entsteht kein Mandatsverhältnis. Der Inhalt dieser Publikation ist geistiges Eigentum von **getsix®** oder den Partnerunternehmen und urheberrechtlich geschützt. Nutzer dieser Informationen dürfen die Inhalte des Newsletters ausschließlich für ihre eigenen Zwecke herunterladen, ausdrucken und kopieren.*