

HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN (FAQ)

1. Kann die Erklärung über die Entsendung eines Arbeitnehmers in die Republik Polen durch einen Bevollmächtigten abgegeben werden?

Es gibt einen Hinweis auf die Vollmacht in dem Formular der Erklärung über die Entsendung eines Arbeitnehmers in das Hoheitsgebiet der Republik Polen. **Die Ernennung eines Bevollmächtigten ist nicht obligatorisch.** Der entsendende Arbeitgeber kann bestimmte Handlungen im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern in das Hoheitsgebiet der Republik Polen auch durch einen Bevollmächtigten vornehmen, **er kann z. B. eine Erklärung über die Entsendung des Arbeitnehmers in das Hoheitsgebiet Polens bei der Staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde einreichen.**

Um effektiv im Namen des ausländischen Arbeitgebers handeln zu können, sollte der Bevollmächtigte eine Vollmacht haben:

- zur Vornahme einer bestimmten Handlung im Namen des Vollmachtgebers, z. B. zur Abgabe einer Erklärung über die Entsendung eines Arbeitnehmers, oder
- zur Vertretung des Arbeitgebers vor polnischen staatlichen Behörden, einschließlich bei diesen Behörden Erklärungen abzugeben.

Darüber hinaus sollte gemäß Artikel 33 § 2 der Verwaltungsprozessordnung (k.p.a.) **die Vollmacht schriftlich, in Form eines elektronischen Dokuments oder zu Protokoll erteilt werden.** Für die Abgabe einer Erklärung über die Entsendung eines Arbeitnehmers in das Hoheitsgebiet der Republik Polen oder die Mitteilung einer Änderung der von der Erklärung erfassten Daten **ist in den Vorschriften keine besondere Form dieses Dokuments vorgesehen. Gemäß Artikel 33 § 1 der Verwaltungsprozessordnung (k.p.a.) kann eine Vollmacht nur einer natürlichen Person erteilt werden** (es ist also nicht möglich, einer Gesellschaft oder einer juristischen Person eine Vollmacht zu erteilen, bestimmte Tätigkeiten im Namen des entsendenden Arbeitgebers auszuführen).

Gemäß Artikel 33 § 3 der Verwaltungsprozessordnung ist der Bevollmächtigte verpflichtet, den Akten das Original oder eine amtlich beglaubigte Abschrift der Vollmacht beizufügen (z. B. eine von der verfahrensführenden Behörde beglaubigte Abschrift). Die Beauftragung eines Vertreters ist gebührenpflichtig.

Gemäß Artikel 1 Absatz 1 Punkt 2 *des Gesetzes vom 16. November 2006 über die Stempelgebühr (d.h. Gesetzblatt 2018, Pos. 1044, in der geänderten Fassung)* gilt diese Pflicht unter anderem für die Vorlage einer Urkunde über die Erteilung einer Vollmacht oder einer Prokura oder deren Abschrift, Auszug oder Kopie in einem Fall der öffentlichen Verwaltung oder in einem Gerichtsverfahren. Gemäß den Vorschriften von Artikel 12 Absatz 1 und Absatz 2 Punkt 2 des genannten Gesetzes ist die für Stempelgebühren zuständige Steuerbehörde der Gemeindevorsteher (Bürgermeister, Stadtoberhaupt). Für die Erhebung der Stempelsteuer auf die Hinterlegung eines Dokuments zur Ernennung eines

Bevollmächtigten ist die Steuerbehörde zuständig, die für den Ort zuständig ist, an dem das Dokument hinterlegt wird.

In Anbetracht der obigen Ausführungen sowie der Tatsache, dass die Absichtserklärung zur Bevollmächtigung zusammen mit der Vollmacht bei der Hauptarbeitsaufsichtsbehörde mit Sitz in der ul. Barska 28/30, 02-315 Warschau abzugeben ist, ist die Stempelgebühr auf das Bankkonto des Bezirksamtes Ochota der Hauptstadt Warschau einzuzahlen. Auf der Website des oben genannten Bezirksamtes ist die Kontonummer für die Zahlung von Stempelgebühren genannt: **95 10301508 0000 0005 5002 4055**.

Gemäß dem Anhang zum *Gesetz vom 16. November 2006 über die Stempelsteuer*, der die Liste der Stempelsteuergegenstände, die Steuersätze und die Ausnahmen von der Stempelsteuer enthält, beträgt die Gebühr für die Vorlage eines Dokuments über die Erteilung einer Vollmacht oder einer Bevollmächtigung sowie einer Kopie, eines Auszugs oder einer Abschrift – für jedes Verhältnis der Vollmacht (Bevollmächtigung) – 17 PLN.

Wenn also der entsendende Arbeitgeber bestimmte Tätigkeiten durch einen Bevollmächtigten ausführen möchte (z. B. eine Erklärung über die Entsendung eines Arbeitnehmers in das Hoheitsgebiet der Republik Polen abgeben), muss er zusammen mit der Erklärung der staatlichen Arbeitsaufsicht eine Vollmacht der im Namen des entsendenden Arbeitgebers handelnden Person vorgelegen, aus der hervorgeht, welchen Umfang die Vollmacht hat, zusammen mit dem Nachweis über die Zahlung der Gebühr für die Ernennung des Bevollmächtigten.

2. MUSS SICH EIN ARBEITNEHMER, DER ZUR VORÜBERGEHENDEN AUSFÜHRUNG EINER ARBEIT ENTSANDT WIRD, IN DER REPUBLIK POLEN EINER ÄRZTLICHEN VORSORGEUNTERSUCHUNG UNTERZIEHEN, UM SEINE ARBEITSFÄHIGKEIT FESTSTELLEN ZU LASSEN?

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer auf das Gebiet der Republik Polen entsendet, ist verpflichtet, dem zur Arbeit nach Polen entsandten Arbeitnehmer solche Beschäftigungsbedingungen zu gewähren, die nicht weniger günstig sind als die, die sich aus den Bestimmungen des *Arbeitsgesetzbuchs* und anderen Vorschriften über die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer ergeben. Die Mindestarbeitsbedingungen umfassen auch Fragen der Sicherheit und Arbeitshygiene im weitesten Sinne. Sie umfassen daher alle Bestimmungen von Abschnitt X *des Arbeitsgesetzbuchs* und die Durchführungsvorschriften (Verordnungen) für die Ausführung von Arbeiten unter Bedingungen, die sicher und frei von Gefahren in der Arbeitsumgebung sind. So sollten insbesondere die ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen von Arbeitnehmern, die zur Arbeit nach Polen entsandt werden, mindestens die Anforderungen erfüllen, die in den polnischen Vorschriften festgelegt sind, d. h. in *Abschnitt X des Arbeitsgesetzbuchs* und in der *Verordnung des Ministers für Gesundheit und soziale Wohlfahrt*

vom 30. Mai 1996 über die Durchführung von ärztlichen Untersuchungen bei Arbeitnehmern, den Umfang der Gesundheitsvorsorge bei Arbeitnehmern und die Ausstellung von ärztlichen Bescheinigungen zu den im Gesetzbuch vorgesehenen Zwecken.

In der Regel daher scheint es ausreichend, bei ärztlichen Untersuchungen für die nach Polen entsandten Arbeitnehmer, deren Umfang zumindest den Anforderungen des polnischen Rechts entspricht, wenn die genannten Arbeitnehmer im Besitz von Dokumenten sind, die bestätigen, dass die betreffenden ärztlichen Untersuchungen im Entsendestaat durchgeführt wurden. Die Vorschrift von Artikel 4 Absatz 1 des oben erwähnten *Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen* bezieht sich auf die Verpflichtung, Bedingungen (in Bezug auf Sicherheit und Arbeitshygiene am Arbeitsplatz) zu gewährleisten, die nicht weniger günstig sind als die, die nach polnischem Recht geltenden. Wenn im Entsendeland günstigere oder vergleichbare (gleich günstige) Bedingungen wie in Polen gelten, wird davon ausgegangen, dass die genannte gesetzliche Anforderung erfüllt ist. Für eine solche Auslegung spricht auch die Tatsache, dass die in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten geltenden Arbeitsschutzbestimmungen durch die Umsetzung von Richtlinien, die diesen Bereich regeln, harmonisiert sind, insbesondere durch die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit.

In jedem Fall ist es daher notwendig, den Umfang der Vorsorgeuntersuchungen und die Häufigkeit ihrer Durchführung im Entsendeland und im Land der Entsendung zu vergleichen. Die Beurteilung, ob die in einem anderen Land durchgeführten Vorsorgeuntersuchungen von Arbeitnehmern, die zur Arbeit auf das Gebiet der Republik Polen entsandt werden, den in den polnischen Vorschriften festgelegten Standards entsprechen, erfolgt in jedem Fall durch den Arbeitgeber. Wird festgestellt, dass die im Ausland durchgeführten medizinischen Untersuchungen nicht den Anforderungen entsprechen, die sich aus den polnischen Vorschriften ergeben– sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu entsprechenden Zusatzuntersuchungen schicken. Der wichtigste Grundsatz, der befolgt werden sollte, ist die Notwendigkeit, dem zur Arbeit in das Gebiet der Republik Polen entsandten Arbeitnehmer ein angemessenes Schutzniveau zu bieten, das durch die polnischen Vorschriften vorgesehen ist.

3. MUSS EIN ARBEITNEHMER, DER NACH POLEN ENTSANDT WIRD, IN SACHEN ARBEITSSICHERHEIT UND ARBEITSHYGIENE IN POLEN GESCHULT WERDEN?

Bei Schulungen zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz ist es wichtig, daran zu denken, dass es gemäß Artikel 237³ Absatz 1 *des Arbeitsgesetzbuchs* verboten ist, einem Arbeitnehmer zu erlauben, Gleichzeitig ist der Arbeitgeber verpflichtet, dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz

geschult wird, bevor er zur Arbeit zugelassen wird und dann für regelmäßige Schulungen in diesem Bereich sorgt – *Artikel 237³ Absatz 2 Satz 1, Arbeitsgesetzbuch*.

Die Verordnung des Ministers für Wirtschaft und Arbeit vom 27. Juli 2004 über die Ausbildung im Bereich der Sicherheit und der Arbeitshygiene am Arbeitsplatz (Gesetzesblatt 2004, Nr. 180, Pos. 1860 (in der geänderten Fassung) ergänzt die diesbezüglichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs und verpflichtet den Arbeitgeber, dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer eine der Art der ausgeübten Tätigkeit angemessene Unterweisung erhält, einschließlich der Erteilung von Informationen und Anweisungen in Bezug auf die Arbeitsstelle oder die ausgeübte Tätigkeit. Der Erhalt dieser Informationen ist durch die Unterschrift des Arbeitnehmers zu bestätigen. Gleichzeitig werden in den Bestimmungen der zitierten Verordnung die Ziele der Ausbildung genannt, nämlich:

- sich mit den Faktoren der Arbeitsumgebung, die die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit gefährden können, und mit den entsprechenden Vorbeugungsmaßnahmen und Präventivmaßnahmen vertraut machen;
- Kenntnis der Vorschriften und Grundsätze der Sicherheit und der Arbeitshygiene bei der Arbeit in dem Umfang, der für die Durchführung der Arbeit am Arbeitsplatz und an einem bestimmten Arbeitsplatz erforderlich ist, sowie der arbeitsbezogenen Pflichten und Verantwortlichkeiten im Bereich der Sicherheit am Arbeitsplatz;
- die Fähigkeit zu erwerben, für sich und andere sicher zu arbeiten, Notfälle zu bewältigen und verunglückten Personen zu helfen.

Die Verordnung legt auch fest, in welcher Form die Unterweisung in Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durchgeführt werden soll (erstmalig, regelmäßig). Die Erstausbildung umfasst: allgemeine und berufsspezifische Unterweisung. Gemäß § 9 der oben genannten Verordnung soll die allgemeine Unterweisung sicherstellen, dass die Auszubildenden mit den im *Arbeitsgesetzbuch*, in Tarifverträgen oder in Arbeitsordnungen, in Vorschriften und Grundsätzen der Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz, die für einen bestimmten Arbeitsplatz verbindlich sind, sowie mit Grundsätzen der Ersten Hilfe bei Unfällen vertraut gemacht werden. Die Unterweisung am Arbeitsplatz sollte sicherstellen, dass die Auszubildenden mit den Faktoren der Arbeitsumgebung an ihrem Arbeitsplatz und den berufsbedingten Gefahren ihrer Arbeit vertraut sind und wissen, wie sie sich vor den von diesen Faktoren ausgehenden Gefahren schützen und wie sie an diesen Arbeitsplätzen sicher arbeiten können. Die regelmäßige Schulung zielt darauf ab, die Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zu aktualisieren und zu festigen und die Teilnehmer mit neuen technischen und organisatorischen Lösungen in diesem Bereich vertraut zu machen. Die Unterweisung in Sicherheit und Arbeitshygiene am Arbeitsplatz sollte von befugten Personen nach geeigneten Programmen durchgeführt und ordnungsgemäß dokumentiert werden.

Eine ordnungsgemäße Bewertung der Erfüllung dieser Verpflichtungen erfordert einen Vergleich der geltenden Vorschriften, die im Land des entsendenden Arbeitgebers gelten, mit

den vorgenannten Vorschriften des polnischen Rechts. Der Arbeitsinspektor ist berechtigt, die in seinem Heimatland diesbezüglich geführte Dokumentation zu prüfen. Unabhängig von einer solchen Beurteilung ist es nach Ansicht der Abteilung Arbeitsrecht (Rechtmäßigkeit der Beschäftigung) unter Berücksichtigung des Ziels der Fortbildung, das darin besteht, den Schutz des Arbeitnehmers vor Gefahren, die mit dem Arbeitsprozess verbunden sind, an dem Ort, an dem er seine Arbeit verrichtet, einschließlich des Erwerbs praktischer Fähigkeiten zur Ausführung der Arbeit durch den Arbeitnehmer am Arbeitsplatz auf sichere Weise zu gewährleisten, nicht möglich, die Erstausbildung in Form einer Einweisung außerhalb des Arbeitsplatzes eines in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsandten Arbeitnehmers durchzuführen. Die Unterweisung am Arbeitsplatz umfasst das Vertrautmachen der Mitarbeiter mit dem technologischen Prozess, den verwendeten Maschinen und Geräten sowie mit den Grundsätzen für das Verhalten im Falle einer Gefahr. Der Arbeitsort ist nicht nur der Arbeitsplatz, sondern auch seine Umgebung. Es ist nicht möglich, identische Arbeitsbedingungen zu schaffen – z. B. im entsendenden Unternehmen und im Unternehmen, zu dem der Arbeitnehmer entsandt wird. Dies rechtfertigt **die Notwendigkeit, die berufliche Schulung am Arbeitsplatz im Entsendungsland, d. h. in Polen, durchzuführen. Die Dokumentation der durchgeführten Schulung sollte den Anforderungen des polnischen Arbeitsrechts entsprechen, muss aber nicht dem in den geltenden nationalen Vorschriften festgelegten Muster entsprechen.**

4. WELCHE PFLICHTEN HAT DER ENTSENDENDE ARBEITGEBER? (DIE KONTAKTPERSON, DIE PERSON, DIE DEN ENTSENDENDEN ARBEITGEBER BEI DER KONTROLLE VERTRITT, DIE PERSON, DIE IM NAMEN DES ENTSENDENDEN ARBEITGEBERS HANDELT)?

Der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsendet, muss eine Person benennen, die befugt ist, als Vermittler mit der Staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde zu handeln und zur Übermittlung von Dokumenten oder Mitteilungen verpflichtet ist. Das Gesetz erfordert, dass eine solche Person während des Entsendezeitraums ihren Wohnsitz in der Republik Polen hat. Das Gesetz **enthält keine** zusätzlichen Anforderungen an die Person des „Vermittlers“ bei den Kontakten zwischen den PIP-Behörden und dem entsendenden Unternehmen. **Es kann sich also auch um einen der entsandten Arbeitnehmer handeln.** Sie erfordert auch keine besondere Form der Ermächtigung. Die Daten dieser Person, einschließlich ihres Vornamens, Nachnamens, ihrer Wohnanschrift, Telefonnummer und E-Mail-Adresse müssen in einer Erklärung über die Entsendung von Arbeitnehmern enthalten sein, die der Staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde spätestens am Tag der Aufnahme der Dienstleistung auf dem Gebiet der Republik Polen vorgelegt werden. Das entsendende Unternehmen ist verpflichtet, der staatlichen

Arbeitsaufsichtsbehörde jede Änderung der Daten dieser Person mitzuteilen, und zwar spätestens innerhalb von 7 Arbeitstagen nach Eintritt dieser Änderung. Es ist davon auszugehen, dass die Person, die im Inhalt der Entsendungserklärung als Vermittler zwischen dem entsendenden Arbeitgeber und der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde angegeben ist, von dem ausländischen Unternehmen zur Erfüllung dieser Aufgabe ermächtigt wurde. Darüber hinaus muss der Ansprechpartner des Arbeitgebers, der den Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsendet, der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde **auf deren Ersuchen unverzüglich** die Daten der Person mitteilen, die vom entsendenden Arbeitgeber bevollmächtigt wurde, ihn bei Kontrollen der Arbeitsaufsichtsbehörde zu vertreten, einschließlich Vor- und Nachname, Wohnanschrift, Telefonnummer und geschäftliche E-Mail-Adresse. Auf begründete Anfrage der staatlichen Arbeitsinspektion im Zusammenhang mit einer Inspektion sollte diese Person im Hoheitsgebiet der Republik Polen verfügbar sein. Im Zusammenhang mit der Inspektion hat der Arbeitsinspektor der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde das Recht, Zugang zu einem Dokument zu verlangen, das bestätigt, dass eine Person vom entsendenden Arbeitgeber bevollmächtigt wurde, ihn während der Inspektion zu vertreten.

Das Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen bezieht sich nicht auf den Umfang der Befugnisse eines „Vermittlers“. Er fungiert als „Verbindungsperson“ zwischen dem Arbeitsinspektor und dem entsendenden Unternehmen, über die ein Antrag auf Erteilung von Informationen, die dem entsendenden Unternehmen noch zur Verfügung stehen (in der Phase vor der Inspektion), sowie eine Anfrage zur Benennung einer Person gestellt werden kann, die das ausländische Unternehmen bei der PIP-Inspektion vertritt (für den Fall, dass eine PIP-Inspektion für notwendig erachtet wird, um bestimmte Feststellungen zu treffen). Insbesondere ist der Vermittler, der mit der PIP in Kontakt steht, nicht berechtigt, an den vom Arbeitsinspektor durchgeführten Inspektionsverfahren teilzunehmen (es sei denn, er wurde gleichzeitig als eine Person benannt, die befugt ist, den entsendenden Arbeitgeber vor den Inspektionsorganen im Rahmen einer gesonderten Ermächtigung zu vertreten), und er ist kein Adressat der vom Arbeitsinspektor erlassenen rechtlichen Maßnahmen (Anordnungen, Schlussfolgerungen im Bescheid usw.).

Der „Vermittler“ haftet nicht für die Nichteinhaltung anderer Verpflichtungen, die sich aus dem Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern ergeben. Er haftet auch nicht dafür, dass er den entsandten Arbeitnehmern keine ungünstigeren als die nach polnischem Recht vorgesehenen Arbeitsbedingungen bietet (in dem in Artikel 4 Absatz 2, Artikel 4b und Artikel 4d des Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen genannten Umfang), was nach polnischem Recht als Verstoß gegen die Rechte von Personen gilt, die eine bezahlte Arbeit verrichten (u. a. in Artikel 282 Absatz 1 Punkt 1 und 2, Artikel 283 des *Arbeitsgesetzbuchs*). Die Haftung eines „Vermittlers“ bei

Kontakten mit der PIP kann sich auf die Behinderung oder Verhinderung der Inspektionstätigkeit der Arbeitsaufsichtsbehörde beziehen, indem er die Funktion eines Vermittlers nicht erfüllt (Nichtweiterleitung des Ersuchens des Arbeitsinspektors an die entsendende Stelle, Nichtbereitstellung der Daten der Person, die den entsendenden Arbeitgeber bei der Inspektion vertritt, usw.), wodurch er sich unter dem Straftatbestand der in Artikel 283 Absatz 2 Punkt 8 *des Arbeitsgesetzbuchs*, und kann in extremen Fällen zu einer Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden wegen des Verdachts einer Straftat nach Artikel 225 Absatz 2 des Strafgesetzbuches führen, die mit einer Freiheitsstrafe von bis zu 3 Jahren geahndet werden kann.

Das Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen gilt auch für Arbeitgeber aus so genannten Drittstaaten, die ihre Arbeitnehmer zur vorübergehenden Erbringung von Dienstleistungen nach Polen entsenden. Artikel 26 dieses Gesetzes legt fest, dass seine Vorschriften auf diese Gruppe von Arbeitgebern entsprechend anwendbar sind, vorbehaltlich (d. h. unter Berücksichtigung) der Bestimmungen von Artikel 88 Absatz 1 Punkte 3 und 4, Artikel 88c Absatz 6 Punkte 2 und 3 und Absatz 9 *des Gesetzes vom 20. April 2004 über die Beschäftigungsförderung und Arbeitsmarktinstitutionen* und Artikel 139a Absatz 3 *des Gesetzes vom 12. Dezember 2013 über Ausländer*. Das Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern **entbindet daher nicht von der Verpflichtung**, die Bestimmungen über die Rechtmäßigkeit des Aufenthalts und der Arbeit von Ausländern im Hoheitsgebiet der Republik Polen einzuhalten.

Ein ausländischer Arbeitgeber, der entsendet, ist verpflichtet, eine im Hoheitsgebiet der Republik Polen ansässige Person zu benennen, die über Dokumente verfügt, die die Erfüllung der dem entsendenden Unternehmen auferlegten Pflichten bestätigen, im Namen des Arbeitgebers handelt und befugt ist, ihn unter anderem vor den in Artikel 88f Absatz 3 *des Gesetzes über die Förderung der Beschäftigung und der Arbeitsmarktinstitutionen* genannten Behörden, einschließlich der Organe der staatlichen Arbeitsinspektion, zu vertreten (Artikel 88c Absatz 6 Punkt 3 des vorgenannten Gesetzes).

Somit ist davon auszugehen, dass ein Arbeitgeber aus einem Drittland, der verpflichtet ist eine solche Person zu benennen, nicht verpflichtet ist, einen Vermittler oder eine vom entsendenden Arbeitgeber bevollmächtigte Person zu benennen, der bzw. die ihn bei der Inspektion durch die Arbeitsaufsichtsbehörde vertritt, d. h. Personen im Sinne von Artikel 24 Absätze 1 und 2 *des Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen*, da er gemäß den Bestimmungen des Gesetzes *über die Förderung der Beschäftigung und der Arbeitsmarktinstitutionen und Arbeitsmarktinstitutionen* eine Person benennen muss, die in seinem Namen handelt – gemäß Artikel 88c Absatz 3 Punkt 3 des genannten Gesetzes. Das Formular der Erklärung über die Entsendung eines Arbeitnehmers auf das Gebiet der Republik Polen enthält die Angabe dieser Person mit dem

Hinweis, dass es für einen Unternehmer gilt, der einen Arbeitnehmer zur Arbeit in Polen entsendet, der seinen Sitz in einem so genannten Drittland hat.

5. WELCHE PFLICHTEN HAT DER ENTSENDENDE ARBEITGEBER? (VOM ENTSENDENDEN ARBEITGEBER BENÖTIGTE DOKUMENTE)?

Der entsendende Arbeitgeber ist verpflichtet, auf dem polnischen Staatsgebiet die folgenden Dokumente über den Arbeitnehmer aufzubewahren, der zur vorübergehenden Arbeitsleistung in unser Land entsandt wurde, d.h.

- eine Kopie des Arbeitsvertrags *des entsandten Arbeitnehmers* der auf dem Hoheitsgebiet der Republik Polen ausgestellt ist, oder ein anderes gleichwertiges Dokument, das die Arbeitsbedingungen im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses belegt;
- Unterlagen über die Arbeitszeit des in das Gebiet der Republik Polen *entsandten Arbeitnehmers* hinsichtlich des Beginns und des Endes der Arbeit sowie der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden an einem bestimmten Tag oder eine Kopie davon;
- Unterlagen, aus denen die Höhe des Arbeitsentgelts des in das Hoheitsgebiet der Republik Polen *entsandten Arbeitnehmers* hervorgeht, zusammen mit dem Betrag der gemäß dem einschlägigen Gesetz vorgenommenen Abzüge, sowie der Nachweis über die Auszahlung des *Arbeitsentgelts* an den Arbeitnehmer oder eine Kopie davon.

Diese Dokumente werden im Hoheitsgebiet Polens entweder in Papierform oder in elektronischer Form aufbewahrt. Gleichzeitig sieht das Gesetz keine zusätzlichen Anforderungen an den Ort der Aufbewahrung vor, insbesondere müssen sie nicht an einem Ort aufbewahrt werden, an dem Arbeitsleistung des nach Polen entsandten Arbeitnehmers erfolgt. Wichtig ist nur, dass sie sich während des Entsendezeitraums auf dem Hoheitsgebiet unseres Landes befinden und dass sie auf Verlangen des Arbeitsinspektors – ausgestellt im Zusammenhang mit der durchgeführten Inspektion – dem Inspektor (zusammen mit einer Übersetzung – falls der Inspektor dies verlangt) spätestens innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Erhalt eines solchen Verlangens zugestellt werden.

Bitte beachten Sie, dass **die Verpflichtung zur Aufbewahrung von Dokumenten in Polen nur in Fällen gilt, in denen die Entsendung noch nicht abgeschlossen ist.** Am Ende des Entsendezeitraums müssen sich die genannten Dokumente nicht in Polen befinden. Der Arbeitsinspektor, der das Recht hat, die Korrektheit des Entsendungsvorgangs zu kontrollieren, kann aber auch innerhalb von zwei Jahren nach Beendigung der Kontrolle die Vorlage der oben genannten Unterlagen verlangen auch zu dem Zeitpunkt, in dem die zuvor nach Polen entsandten Arbeitnehmer nicht mehr in unserem Land verbleiben und der Entsendevorgang abgeschlossen ist. In dieser Situation hat der Gesetzgeber beschlossen, dass die Übergabe dieser Dokumente an den Inspektor spätestens innerhalb von 15

Arbeitstagen nach Eingang des Antrags erfolgen muss. Auch in diesem Fall kann das Ersuchen des Arbeitsinspektors auch eine Aufforderung zur Übersetzung bestimmter Dokumente ins Polnische beinhalten. Das Gesetz schreibt nicht vor, dass die Übersetzung von Dokumenten, die sich sowohl auf den Zeitraum der laufenden Entsendung als auch auf den Zeitraum der beendeten Entsendung beziehen, von einem vereidigten Übersetzer gemacht werden muss.

Bei der Kontrolle ist der Arbeitsinspektor berechtigt, von dem Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer entsendet, oder der von ihm bevollmächtigten Person, die ihn bei der Kontrolle vertritt, auch andere Dokumente im Zusammenhang mit der Entsendung des Arbeitnehmers in das Hoheitsgebiet der Republik Polen zu verlangen als diejenigen, die in Polen aufbewahrt werden müssen und die es ihm ermöglichen, zu beurteilen, ob der Prozess der Entsendung des Arbeitnehmers zur Arbeit in Polen korrekt und gemäß den gesetzlichen Bestimmungen durchgeführt wird.

6. GIBT ES SITUATIONEN, IN DENEN DIE VORLAGE EINER ERKLÄRUNG BEI DER STAATLICHEN ARBEITSAUFSICHTSBEHÖRDE ÜBER DIE ENTSENDUNG EINES ARBEITNEHMERS IN DAS HOHEITSGEBIET DER REPUBLIK POLEN NICHT ERFORDERLICH IST?

Gemäß Artikel 24 Absatz 3 des *Gesetzes vom 10. Juni 2016 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen* ist ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsendet, verpflichtet, die Staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde über die Tatsache der Entsendung eines Arbeitnehmers zur vorübergehenden Erbringung von Arbeitsleistungen in Polen zu informieren, indem er eine Erklärung über die Entsendung des Arbeitnehmers in das Hoheitsgebiet der Republik Polen übermittelt.

Die Erklärung sollte die folgenden Informationen enthalten.

- **die Angaben zum entsendenden Arbeitgeber** (Name, Firmensitz (Anschrift), Telefonnummer und E-Mail-Adresse des Unternehmens, oder, wenn es sich bei dem Arbeitgeber um eine natürliche Person handelt, den Wohnsitz (Anschrift) sowie die geschäftliche Telefonnummer und E-Mail-Adresse, die Steueridentifikationsnummer (NIP) oder die im Mitgliedstaat der Niederlassung des Arbeitgebers für Steuer- oder Versicherungszwecke erhaltene Identifikationsnummer),
- **die voraussichtliche Zahl der in das polnische Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmer** sowie Daten wie Name, Geburtsdatum und Staatsangehörigkeit,
- **das voraussichtliche Datum des Beginns und der Beendigung** der Entsendung von Arbeitnehmern im Hoheitsgebiet der Republik Polen,
- **die Arbeitsortadressen** der in das polnische Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmer;

- **die Art der Dienstleistungen**, die die Entsendung von Arbeitnehmern in das polnische Hoheitsgebiet rechtfertigen,
- **die Personalien der Kontaktperson**, die sich im Namen des entsendenden Arbeitgebers an die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde wendet, einschließlich Name, Anschrift, Telefonnummer und geschäftliche E-Mail-Adresse,
- **den Ort der Aufbewahrung der** in Artikel 25 Absatz 1 des genannten Gesetzes genannten Dokumente in Polen.

Wird ein Arbeitnehmer **von einem ausländischen Zeitarbeitsunternehmen oder einer Personalvermittlungsagentur** an einen entleihenden Arbeitgeber entsandt, muss die Erklärung auch die Angaben zu diesem Unternehmens enthalten:

- Bezeichnung,
- Wohnsitz (Anschrift) sowie Telefonnummer und E-Mail-Adresse des Unternehmens und, wenn der Arbeitgeber eine natürliche Person ist, Wohnsitz (Anschrift) sowie Telefonnummer und E-Mail-Adresse des Unternehmens,
- Steueridentifikationsnummer (NIP) oder erhaltene Identifikationsnummer im Mitgliedstaat der steuerlichen oder versicherungsrechtlichen Niederlassung des Arbeitgebers.

Dies gilt auch für einen entleihenden Arbeitgeber aus einem anderen Mitgliedstaat, der einen Arbeitnehmer, der ihm zuvor von einer Zeitarbeitsfirma oder einem Personaldienstleister zugewiesen wurde, vorübergehend zur Arbeit in Polen einsetzt.

Die Erklärung ist spätestens am Tag des Beginns der Leistungserbringung auf dem Gebiet Polens bei der nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde einzureichen, was wir als den ersten Tag der Arbeitsleistung des entsandten Arbeitnehmers in Polen interpretieren. Die Erklärung sollte schriftlich in polnischer oder englischer Sprache auf Papier oder in elektronischer Form abgegeben werden. Wird das oben genannte Dokument in elektronischer Form eingereicht, muss die Erklärung unter Verwendung eines vertrauenswürdigen Profils oder einer qualifizierten elektronischen Signatur an die PIP übermittelt werden (die Übermittlung der Erklärung z. B. in PDF-Form als Anhang zu einer E-Mail entspricht nicht den Anforderungen des Gesetzes und wird nicht anerkannt). Der Versand des oben genannten Dokuments (sowohl in Papier- als auch in elektronischer Form) erfolgt über die offizielle polnische Website mit Informationen über die Entsendung von Arbeitnehmern, die im Informationsservice für Unternehmer www.biznes.gov.pl/delegowanie, unter geführt wird:

https://www.biznes.gov.pl/pl/firma/pracownicy-w-firmie/chce-delegowac-pracownika/proc_1328-oswiadczenie-o-delegowaniu-pracownika

Das Gesetz sieht keine Ausnahmen von der Verpflichtung zur Abgabe einer Erklärung bei der Entsendung eines Arbeitnehmers in das Hoheitsgebiet der Republik Polen vor. Jeder Fall der Entsendung eines Arbeitnehmers auf das Gebiet der Republik Polen erfordert die Benachrichtigung der Staatlichen Arbeitsinspektion über dieses Ereignis durch Vorlage einer

Erklärung über die Entsendung eines Arbeitnehmers auf das Gebiet der Republik Polen. Die Verpflichtung zur Abgabe einer Erklärung über die Entsendung eines Arbeitnehmers in das Hoheitsgebiet der Republik Polen wird durch den Zeitraum, für den der Arbeitnehmer zur Arbeit nach Polen entsandt wurde, nicht berührt (Artikel 5 *des Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen* enthält nur Ausnahmen in Bezug auf das Fehlen einer Verpflichtung zur Gewährleistung bestimmter Arbeitsbedingungen für einen Arbeitnehmer, der zur Arbeit nach Polen entsandt wurde, im Falle einer Entsendung für einen Zeitraum von nicht mehr als acht Tagen innerhalb eines Jahres, beginnend mit dem Tag der Aufnahme der Arbeit an einem bestimmten Arbeitsplatz, um vorbereitende Montage- oder Installationsarbeiten durchzuführen, die in der Vereinbarung vorgesehen sind, die der entsendende Arbeitgeber mit einem Unternehmen geschlossen hat, das eine Tätigkeit auf dem Hoheitsgebiet der Republik Polen ausübt und darüber hinaus nur, wenn die Durchführung dieser Arbeiten für die Verwendung der gelieferten Produkte erforderlich ist) oder auf die **Art der ausgeführten Arbeiten**.

Selbst die kurzfristige Ankunft eines Arbeitnehmers in Polen, um im Rahmen einer Entsendung im Zusammenhang mit der Erbringung von Dienstleistungen durch seinen Heimatgeber in unserem Land eine Arbeit zu verrichten, erfordert also die Erfüllung dieser Verpflichtung (sowie anderer Verpflichtungen, die in Kapitel 5 *des Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen aufgeführt sind*). Gleichzeitig ist zu betonen, dass die Verpflichtung, der nationalen Arbeitsinspektion eine Erklärung über die Entsendung eines Arbeitnehmers in das Hoheitsgebiet der Republik Polen vorzulegen, nur für die Fälle gilt, in denen ein Arbeitnehmer zur Erbringung von Arbeitsleistungen nach Polen entsandt wird, was als Entsendung im Sinne der Bestimmungen *des Gesetzes vom 10. Juni 2016 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen* und der *Richtlinie (EG) Nr. 96/71 des Europäischen Parlaments und des Rates* (in der Fassung der *Richtlinie 2018/957*) qualifiziert werden kann.

Das polnische *Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen*, gemäß der *Richtlinie 96/71/EG* über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, regelt die folgenden Situationen, in denen Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zur Arbeit nach Polen entsendet:

- im Zusammenhang mit der Erfüllung eines Vertrags, den dieser Arbeitgeber mit einer in Polen tätigen Unternehmen geschlossen hat,
- in einer Zweigstelle oder einem Unternehmen, das zu der Unternehmensgruppe gehört, zu der der Arbeitgeber gehört, und das auf dem Gebiet Polens tätig ist,
- zur vorübergehenden Arbeit für einen polnischen entleihenden Arbeitgeber in das Hoheitsgebiet Polens, auch durch die Überweisung eines ausländischen entleihenden Arbeitgebers zur Arbeit in Polen als Teil der von diesem Arbeitgeber für eine polnische Einrichtung erbrachten Dienstleistungen.

Es ist daher zu berücksichtigen, dass nicht jede Ankunft eines Arbeitnehmers zur Erfüllung einer bestimmten Aufgabe in Polen als Entsendung im Sinne der oben genannten Verordnungen zu qualifizieren ist.

In dem von der Europäischen Kommission herausgegebenen praktischen Leitfaden über die Entsendung von Arbeitnehmern wird ausgeführt, dass Arbeitnehmer, die vorübergehend zur Arbeit in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, jedoch nicht im Rahmen der von ihrem Arbeitgeber erbrachten Dienstleistungen, keine entsandten Arbeitnehmer sind. Dies gilt zum Beispiel für Mitarbeiter, die auf Geschäftsreisen sind (wo keine Dienstleistung erbracht wird), bei deren Teilnahme an Konferenzen, Tagungen, Messen, Schulungen usw. Diese Arbeitnehmer fallen nicht unter die Entsenderichtlinien und die in Artikel 9 der *Richtlinie 2014/67/EU* und den auf ihrer Grundlage erlassenen nationalen Rechtsvorschriften und festgelegten Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen, die nicht auf sie anwendbar sind.

Es ist zu bedenken, dass der Begriff Geschäftsreise nicht auf europäischer Ebene definiert ist. Wenn ein Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Geschäftsreise nach Polen entsandt wurde, die Bedingungen erfüllt, um als ein auf dem Gebiet Polens entsandter Arbeitnehmer zu gelten (d.h. er wird unter den in der *Richtlinie 96/71/EG* und im *Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen genannten Bedingungen zur Arbeit auf dem Gebiet Polens entsandt*), werden einem ausländischen Arbeitgeber, der ihn zur Ausführung der genannten Aufgabe auf dem Gebiet Polens entsendet, die in den Bestimmungen des Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen genannten Verpflichtungen auferlegt, unabhängig von der Art und Weise, wie dieser Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Arbeit auf dem Gebiet Polens entsendet. Insbesondere kann ein ausländischer Arbeitgeber die rechtliche Konstruktion einer Geschäftsreise nicht dazu nutzen, die Bestimmungen über die Entsendung von Arbeitnehmern und die Verpflichtungen nach polnischem Recht zu umgehen.

7. IST ES ERFORDERLICH, DER STAATLICHEN ARBEITSAUFSICHTSBEHÖRDE EINE ÄNDERUNG DER DATEN, DIE IN DER ERKLÄRUNG ÜBER DIE ENTSENDUNG EINES ARBEITNEHMERS IN DAS HOHEITSGEBIET DER REPUBLIK POLEN ENTHALTEN SIND, MITZUTEILEN, WENN DIESE ÄNDERUNG VOR DEM ZEITPUNKT DES ERLASSES EINER SOLCHEN VERPFLICHTUNG EINGETRETEN IST?

Die Vorschrift des Artikels 24 Absatz 5 des Gesetzes vom 10. Juni 2016 über die Entsendung von Arbeitnehmern im *Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen* in der Fassung der in Kraft getretenen Änderung vom 4. September 2020 sieht vor, dass ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in das Gebiet der Republik Polen entsendet, der

Staatlichen Arbeitsinspektion jede Änderung der Angaben über den Arbeitnehmer in der Meldung gemäß Artikel 24 Absätze 3 und 4 des Gesetzes innerhalb von 7 Arbeitstagen ab dem Datum, an dem die genannten Änderungen eintreten, mitteilt. Im Vergleich zum früheren Wortlaut dieser Bestimmung wurde die Verpflichtung des ausländischen Arbeitgebers, die Informationen über die Entsendung eines Arbeitnehmers in das Hoheitsgebiet der Republik Polen zu aktualisieren, auf alle Umstände ausgedehnt, die in der PIP vorgelegten Dokument erfasst sind. Die Notwendigkeit, die PIP über die Änderung zu informieren, bezieht sich unter anderem auch auf die Situation, in der das ausländische Unternehmen im Rahmen desselben mit dem polnischen Auftragsnehmer geschlossenen Vertrags einen anderen als den in der Entsendungserklärung angegebenen Arbeitnehmer zur vorübergehenden Ausführung von Arbeiten in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsendet, z. B. im Rahmen eines Personalaustauschs oder einer Personalergänzung, oder wenn sich der voraussichtliche Zeitpunkt des Beginns oder der Beendigung der Entsendung ändert. Gleichzeitig sieht die Bestimmung von Artikel 7 Absatz 1 des *Gesetzes vom 24. Juli 2020 zur Änderung des Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und einiger anderer Gesetze* vor, dass für die Entsendung eines Arbeitnehmers in die Republik Polen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes andauert, die Bestimmungen des *Gesetzes vom 10. Juni 2016 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen* in der Fassung dieses Gesetzes (d.h. des Änderungsgesetzes) Anwendung findet.

Die Verpflichtung, jede Änderung der in der Erklärung enthaltenen Daten zu melden, gilt für Situationen, die ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der vorgenannten Änderung eintreten, d.h. ab dem 4. September 2020. Nur in einem solchen Fall kann ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsendet, die ihm auferlegte Verpflichtung erfüllen, eine entsprechende Mitteilung innerhalb der vorgeschriebenen Frist von sieben Arbeitstagen ab dem Zeitpunkt des Eintretens der oben genannten Änderung zu machen. Eine andere Annahme würde bedeuten, dass wir es mit einer Rückwirkung der Vorschrift zu tun haben und mit der Verpflichtung eines Arbeitgebers, der einen Arbeitnehmer zur Arbeit nach Polen entsendet, rückwirkend Änderungen zu melden, die zuvor nicht gemeldet werden mussten, und das in einer Situation, in der die 7-tägige Frist für eine solche Meldung bereits verstrichen ist, was, wie es scheint, nicht in der Absicht des Gesetzgebers lag.

Nur durch eine solche Auslegung der genannten Vorschrift ist es möglich, das Versäumnis eines Arbeitgebers, der einen Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsendet, eine Änderung der von der Erklärung erfassten Daten mitzuteilen oder eine solche Mitteilung zu übermitteln, wegen einer Überschreitung der vorgeschriebenen Frist zu sanktionieren, was einen Verstoß nach Artikel 27 Absatz 1 Punkt 3 des *Gesetzes vom 10. Juni 2016 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von*

Dienstleistungen darstellt. Daher besteht in dem Fall, in dem der Austausch oder die Ergänzung des entsandten Personals im Rahmen derselben Dienstleistung, die für einen polnischen *Auftragnehmer erbracht wird*, vor dem Inkrafttreten der Bestimmungen des geänderten Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen stattgefunden hat, nach Ansicht der Staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde keine Verpflichtung, dieses Ereignis der PIP im Rahmen des Verfahrens zur Meldung einer Änderung der Daten, die unter die in Artikel 24 Absatz 3 des Gesetzes genannte Erklärung fallen, zu melden. Wenn ab dem 4. September 2020 (Inkrafttreten der Änderung) eine Änderung des Entsendezeitraums im Vergleich zu dem zuvor in der Anmeldung angegebenen Zeitraum eingetreten ist, z. B. wenn der Entsendezeitraum im Vergleich zu dem Datum, das zuvor in der Erklärung als voraussichtliches Datum der Beendigung der Entsendung angegeben war, verlängert oder verkürzt wurde, ist es erforderlich, diese Änderung mitzuteilen, indem der Staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde eine Mitteilung über die Änderung der in der Erklärung enthaltenen Daten vorgelegt wird.

8. MUSS DER ARBEITGEBER, DER EINEN ARBEITNEHMER NACH POLEN ENTSENDET, DIE KOSTEN FÜR DIENSTREISEN WÄHREND DER ENTSENDUNG ÜBERNEHMEN?

Die Bestimmungen *der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen* haben den Katalog der Arbeitsbedingungen dahingehend erweitert, dass ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines Landes entsendet, diesem Arbeitnehmer die Kosten für Verpflegung und Unterkunft erstatten muss, wenn er sich aus beruflichen Gründen weit von seinem Wohnort entfernt, aufgrund allgemein geltender Rechtsvorschriften (u. a. allgemeinverbindlich erklärter Tarifverträge (Schiedssprüche)), einschließlich der Vergütungssätze.

Im polnischen Gesetz vom *10. Juni 2016 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen* spiegelt sich die oben genannte Bestimmung in der geänderten Regelung von Artikel 4 Absatz 2 wider, die unter den Arbeitsbedingungen, die ein ausländischer Entsende-Arbeitgeber einem zur Arbeit nach Polen entsandten Arbeitnehmer zu gewähren hat, auch Abgaben zur Deckung von Kosten im Zusammenhang mit einer Dienstreise vom Arbeitsort auf dem Gebiet der Republik Polen, an den der Arbeitnehmer entsandt wird, zu einem anderen Arbeitsort innerhalb oder außerhalb des Gebiets der Republik Polen umfasst.

Das bedeutet, dass in einer Situation, in der ein an einen bestimmten Arbeitsort auf dem Gebiet der Republik Polen entsandter Arbeitnehmer eine Dienstreise zu einem anderen Arbeitsort in Polen oder im Ausland unternimmt, der entsendende Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer die mit der genannten Reise verbundenen Kosten nach Grundsätzen zu

erstatten, die nicht ungünstiger sind als die, die sich aus den allgemein geltenden Bestimmungen ergeben, d.h. auf der Grundlage von Artikel 77⁵ des Arbeitsgesetzbuchs und *der Verordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik vom 29. Januar 2013 über die Beträge, die einem Arbeitnehmer, der in einer staatlichen oder kommunalen Einheit des Haushaltsbereichs beschäftigt ist, für Dienstreisen zustehen.*

Das Handeln des Arbeitgebers, der die Situation des Arbeitnehmers in dieser Hinsicht günstiger gestaltet, als sie sich aus den vorgenannten gesetzlichen Regelungen ergibt, etwa auf der Grundlage einschlägiger Vorschriften oder betriebsinterner Regelungen (Verordnungen, Satzungen, Tarifverträge usw.), die im Entsendestaat gelten, verstößt nicht gegen zwingende gesetzliche Bestimmungen. Dies ergibt sich aus Artikel 3 Absatz 7 der *Richtlinie 96/71/EG*, wonach im Falle der Entsendung eines Arbeitnehmers zur vorübergehenden Verrichtung einer Arbeit in das Hoheitsgebiet des Aufnahmestaates günstigere Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen als die in den Rechtsvorschriften des Aufnahmestaates garantierten nicht entgegenstehen.

9. ENTSENDUNG EINES ARBEITNEHMERS NACH POLEN UND DIENSTREISEN. MÜSSEN DIE VERPFLICHTUNGEN EINES ARBEITGEBERS, DER EINEN ARBEITNEHMER IN DAS GEBIET DER REPUBLIK POLEN ENTSENDET, ERFÜLLT WERDEN, WENN DER ARBEITNEHMER ZUR REISE NACH POLEN AUFGEFORDERT WIRD?

Die vorübergehende Entsendung in das Hoheitsgebiet eines anderen Landes zum Zwecke der Erbringung von Dienstleistungen ist nicht mit einer Auslandsdienstreise zu verwechseln. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um zwei getrennte Einrichtungen, die sich auf den Transfer eines Arbeitnehmers außerhalb seines ständigen Arbeitsortes beziehen und nur unter bestimmten Bedingungen nebeneinander bestehen können.

In Anbetracht der Bestimmungen der *Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen*, ist ein entsandter Arbeitnehmer ein Arbeitnehmer (im Sinne der Rechtsvorschriften des Aufnahmestaates), der **für einen begrenzten Zeitraum** seine Arbeit im Gebiet eines anderen Mitgliedstaates als dem, in dem er gewöhnlich arbeitet, verrichtet.

Für den entsandten Arbeitnehmer, der gemäß Artikel 3 der *Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen*, vorübergehend eine Tätigkeit im Ausland ausübt, müssen bestimmte Arbeitsbedingungen gelten, die nicht weniger günstig sind als die, die sich aus den allgemein geltenden Rechtsvorschriften (einschließlich Tarifverträgen oder Schiedssprüchen, die für allgemein anwendbar erklärt wurden) im Entsendungsland ergeben.

In dem von der Europäischen Kommission herausgegebenen praktischen Leitfaden für die Entsendung von Arbeitnehmern heißt es, dass Arbeitnehmer, die vorübergehend zur Arbeit in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, jedoch nicht im Rahmen der von ihrem Arbeitgeber erbrachten Dienstleistungen, keine entsandten Arbeitnehmer sind. Dies gilt zum Beispiel für Mitarbeiter, die auf Geschäftsreisen sind (wo keine Dienstleistung erbracht wird), bei deren Teilnahme an Konferenzen, Tagungen, Messen, Schulungen usw. Diese Arbeitnehmer fallen nicht unter die Entsenderichtlinien und die in Artikel 9 der *Richtlinie 2014/67/EU* und den auf ihrer Grundlage erlassenen nationalen Rechtsvorschriften und festgelegten Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen, die nicht auf sie anwendbar sind.

Auf EU-Ebene ist der Begriff „Dienstreisen“ nicht definiert, so dass es den Mitgliedstaaten überlassen bleibt, ob und wie sie solche Fälle regeln. Je nach den internen Vorschriften der einzelnen Mitgliedstaaten kann eine Entsendung eine Geschäftsreise darstellen oder nicht. In einem solchen Fall ist der Sachverhalt u. a. anhand der Definition des Begriffs „Geschäftsreise“ in den Rechtsvorschriften des Entsendestaats zu beurteilen. Gleichzeitig ist zu betonen, dass wir in jedem Fall, in dem die „Voraussetzungen für eine Entsendung“ erfüllt sind, die Entsendung des Arbeitnehmers zur Arbeit in Polen als solche betrachten, unabhängig davon, auf welche Weise der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber zur Ausführung dieser Arbeit angewiesen wurde.



Translated with the support
of the European Labour Authority