

Wie entsendet man Arbeitnehmer nach Polen wenn Dienstleistungen erbracht werden

Informieren Sie sich darüber, was Entsendung im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen ist, welche Regeln und Pflichten für entsendende Arbeitgeber gelten und wann ein Arbeitnehmer ein entsandter Arbeitnehmer ist.

- [Was bedeutet die Entsendung im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen](#)
- [Welche Kriterien muss ein Arbeitgeber erfüllen, der Arbeitnehmer nach Polen entsendet?](#)
- [Wer gilt als ein nach Polen entsandter Arbeitnehmer?](#)
- [Pflichten des Arbeitgebers bei der Entsendung von Arbeitnehmern nach Polen](#)
- [Wo erhalten Sie zusätzliche Informationen?](#)

Was bedeutet die Entsendung im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

Eine Entsendung liegt vor, wenn ein in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz ansässiges Unternehmen Dienstleistungen außerhalb dieses Landes erbringt und **seine Arbeitnehmer anweist, vorübergehend** an dem Ort, an dem diese Dienstleistungen erbracht werden, in einem anderen der vorgenannten Länder zu arbeiten:

- für die Erfüllung eines Vertrages, den das entsendende Unternehmen mit einem ausländischen Auftragnehmer geschlossen hat und den es auf eigene Rechnung durch seine Mitarbeiter unter seiner Leitung während der gesamten Dauer der Arbeit im Ausland ausführt
- an einer Niederlassung oder einem Unternehmen in einem anderen Mitgliedstaat, das Teil einer Unternehmensgruppe ist, zu der auch das entsendende Unternehmen gehört
- im Rahmen **der Zeitarbeit**:
- durch Vermittlung eines in einem Mitgliedstaat tätigen Leiharbeitsunternehmens oder einer Personalleasingagentur an einen entleihenden Arbeitgeber in einem anderen Mitgliedstaat, auch dann,
- wenn der entleihende Arbeitgeber, an den das Leiharbeitsunternehmen den Leiharbeiter vermittelt hat, eine Dienstleistung für ein Unternehmen in einem anderen Land erbringt und diesen Arbeitnehmer zur Erbringung von Arbeiten in diesem Land vermittelt (Leiharbeitsunternehmen in Land X – entleihender Arbeitgeber in Land X oder Y – Nutzer der Dienstleistung in Land Z).

Wichtig! Der entsandte Arbeitnehmer behält das Arbeitsverhältnis mit dem entsendenden Arbeitgeber **während des gesamten Entsendezeitraums bei und die Entsendung ist vorübergehend.**

Welche Kriterien muss ein Arbeitgeber erfüllen, der Arbeitnehmer nach Polen entsendet?

Nicht jede Einreise eines Arbeitnehmers aus einem anderen EU-Land nach Polen zur Erledigung einer bestimmten geschäftlichen Aufgabe wird als Entsendung im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen eingestuft.

Damit eine bestimmte Situation als Entsendung eines Arbeitnehmers in das polnische Hoheitsgebiet gilt, müssen **bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein die**, sowohl den ausländischen Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer betreffen, der zur Arbeitsleistung nach Polen entsandt wird.

Ein ausländischer Arbeitgeber **der seinen Sitz in einem anderen Mitgliedstaat hat und von dort aus einer wesentlichen Geschäftstätigkeit nachgeht**, kann als der Arbeitgeber angesehen werden, der den Arbeitnehmer nach Polen entsendet:

- im Zusammenhang mit der Erfüllung eines Vertrags, den dieser Arbeitgeber mit einer im Hoheitsgebiet Polens tätigen Einrichtung 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
- als Zeitarbeitsunternehmen oder Personalleasingunternehmen, das den Arbeitnehmer an den entleihenden Arbeitgeber in Polen vermittelt.

Gleichzeitig darf es sich bei den Tätigkeiten des entsendenden Arbeitgebers in diesem Mitgliedstaat **nicht um reine Management- oder Verwaltungstätigkeiten mit internem Charakter handeln.**

Zu den Kriterien für die Beurteilung, ob ein Unternehmen tatsächlich bedeutende Tätigkeiten ausübt, die über rein interne Management- oder Verwaltungstätigkeiten hinausgehen, gehören insbesondere:

- der Ort, an dem das Unternehmen seinen Sitz und seine Verwaltung hat, Räumlichkeiten nutzt, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlt und gegebenenfalls zur Berufsausübung zugelassen oder bei Handelskammern oder Berufsverbänden eingetragen ist
- der Ort, an dem die entsandten Arbeitnehmer angeworben werden und von dem aus sie entsandt werden
- das Recht, das auf Verträge anwendbar ist, die das Unternehmen mit seinen Arbeitnehmern einerseits und mit seinen Kunden andererseits schließt
- der Ort, an dem das Unternehmen eine wesentliche Geschäftstätigkeit ausübt und an dem es Verwaltungspersonal beschäftigt
- die Zahl der ausgeführten Aufträge und/oder der im Niederlassungsmitgliedstaat erzielte Umsatz, wobei die besondere Situation von u. a. Neugründungen und kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu berücksichtigen ist.

Wichtig! Das Nichtvorliegen eines oder mehrerer der oben genannten Umstände bedeutet nicht, dass eine bestimmte Situation keine Entsendung eines Arbeitnehmers in das polnische Hoheitsgebiet darstellt. Die Bewertung dieser Umstände wird von der [\(Państwowa Inspekcja Pracy\) staatlichen](#)

[Arbeitsaufsichtsbehörde](#) von Fall zu Fall und unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Situation vorgenommen.

Lesen Sie [wie die Kontrolle der Korrektheit des Endsendevorgangs in Polen funktioniert und was sie betrifft](#).

Ein entsendender Arbeitgeber ist auch ein **ausländischer Arbeitsvermittler oder ein Personaldienstleister**, der einen Zeitarbeitnehmer an einen entleihenden Arbeitgeber in demselben oder einem anderen Mitgliedstaat entsandt hat, wenn dieser entleihende Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Rahmen seiner Dienstleistungen zur Ausführung von Arbeiten in Polen entsendet.

In einem solchen Fall trägt die Agentur die Verantwortung für den entsendenden Arbeitgeber.

Der entleihende Arbeitgeber, der einen Leiharbeitnehmer einsetzt, ist **seinerseits verpflichtet, das Leiharbeitsunternehmen mindestens 15 Arbeitstage vor der geplanten Überlassung über seine Absicht zu informieren, den Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung nach Polen zu entsenden**.

Lesen Sie [mehr über Leiharbeitnehmer, die von einer ausländischen Leiharbeitsfirma oder einem Personaldienstleister entsandt werden](#).

Wer gilt als ein nach Polen entsandter Arbeitnehmer?

Ein nach Polen entsandter Arbeitnehmer ist ein Arbeitnehmer der **in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, dem Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz beschäftigt ist und vom entsendenden Arbeitgeber vorübergehend zur Arbeit nach Polen geschickt wird:**

- **für die Erfüllung eines Vertrags**, den der entsendende Arbeitgeber mit dem Auftragnehmer (im Rahmen der von diesem Arbeitgeber in Polen erbrachten Dienstleistungen) geschlossen hat und den der Arbeitgeber auf eigene Rechnung durch seine Arbeitnehmer erfüllt, die während der gesamten Dauer der Arbeit im Ausland unter seiner Leitung bleiben
- an einen Betrieb oder ein Unternehmen in Polen, **das zu einer Unternehmensgruppe gehört**, zu der auch das entsendende Unternehmen gehört
- im Rahmen **der Zeitarbeit**:
- für einen polnischen Arbeitgeber, der Nutzer ist, oder
- im Rahmen von Dienstleistungen, die von einem ausländischen entleihenden Arbeitgeber für eine polnische Gegenpartei erbracht werden und die der entleihende Arbeitgeber in Polen mit Hilfe von Personen durchführt, die ihm von einer Zeitarbeitsfirma oder einem Personalleasingunternehmen mit Sitz in demselben oder einem anderen Land der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz vermittelt wurden.

Ein entsandter Arbeitnehmer kann eine Person sein, die als Arbeitnehmer im Sinne der Vorschriften des polnischen Arbeitsgesetzbuchs qualifiziert werden kann, **d.h. eine Person, die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags, einer Ernennung,**

Auswahl, Nominierung oder eines kooperativen Arbeitsvertrags beschäftigt wird.

Infolgedessen gilt eine Person, die mit dem Unternehmen, das sie zur Arbeit nach Polen entsendet, durch ein anderes Rechtsverhältnis (z. B. einen Geschäftsführervertrag, einen zivilrechtlichen Vertrag) verbunden ist, **nicht als entsandter Arbeitnehmer im Hoheitsgebiet Polens**. Wenn jedoch die Art und Weise der Arbeitsleistung einer Person, die zur Ausführung einer bestimmten Aufgabe in das Gebiet Polens entsandt wird, **unabhängig von der Art der Vereinbarung zwischen ihr und dem ausländischen Unternehmen darauf hinweist**, dass wir es mit einem Arbeitnehmer im Sinne des polnischen Arbeitsgesetzes zu tun haben, und die Beziehung zwischen den Parteien die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses erfüllt, wird diese Person als ein in das Gebiet Polens entsandter Arbeitnehmer betrachtet. Das ausländische Unternehmen, das sie zur Arbeit nach Polen entsendet, muss alle Verpflichtungen erfüllen, die mit der Entsendung eines Arbeitnehmers in das polnische Hoheitsgebiet verbunden sind.

Die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde (PIP) prüft, ob es sich bei einem Arbeitnehmer um einen entsandten Arbeitnehmer handelt, und insbesondere, ob der Arbeitnehmer in Polen **seine Arbeit nur vorübergehend** verrichtet. Bei dieser Beurteilung berücksichtigt die PIP unter anderem den Zeitpunkt des Beginns der Entsendung, das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vor der Entsendung oder die Rückkehr des Arbeitnehmers zum entsendenden Arbeitgeber am Ende des Entsendezeitraums.

Wichtig! Das Nichtvorliegen eines oder mehrerer der oben genannten Umstände bedeutet nicht, dass eine bestimmte Situation keine Entsendung eines Arbeitnehmers in das polnische Hoheitsgebiet darstellt. Die Bewertung dieser Umstände erfolgt durch die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde und wird dem Einzelfall angepasst, wobei die Besonderheiten der Situation berücksichtigt werden.

Lesen Sie [wie die Kontrolle der Korrektheit des Entsendevorgangs in Polen funktioniert und was sie betrifft.](#)

Achtung! Wird bei einer Gesamtbeurteilung aufgrund einer Prüfung der Ordnungsmäßigkeit des Entsendungsvorgangs im Hoheitsgebiet Polens festgestellt, **dass der Anschein einer unrechtmäßigen Entsendung erweckt wurde, findet das geltende Recht Anwendung**. Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass für den Arbeitnehmer weniger günstige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten als für die nach Polen entsandten Arbeitnehmer. Die Anwendung des für ein Arbeitsverhältnis zwischen einer ausländischen Einrichtung und einem von ihr nach Polen entsandten Arbeitnehmer geltenden Rechts wird anhand der Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) und der darin enthaltenen Kollisionsnormen beurteilt.

Pflichten des Arbeitgebers bei der Entsendung von Arbeitnehmern nach Polen

Beschäftigungsbedingungen während der 12 Monate der Entsendung

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in das Gebiet Polens **für 12 Monate** entsendet, ist verpflichtet, dem entsandten Arbeitnehmer **für die Dauer der zwölfmonatigen Entsendung Beschäftigungsbedingungen zu gewähren, die nicht weniger günstig sind als die in Polen geltenden** und zwar innerhalb des Mindestumfangs, der sich aus dem Arbeitsgesetzbuch und anderen Vorschriften über die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ergibt, was Folgendes umfasst:

- [Arbeitszeitnormen und Dauer der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten](#)
- [Umfang des Jahresurlaubs](#)
- [Arbeitsvergütung](#)
- [Sicherheit am Arbeitsplatz und Arbeitshygiene](#)
- [Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen](#) und [während des Mutterschutzes](#)
- [Beschäftigung von Jugendlichen](#)
- [die Beschäftigung oder andere Erwerbstätigkeit des Kindes](#)
- [den Grundsatz der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung im Bereich der Beschäftigung](#)
- [Ansprüche auf Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit einer Dienstreise vom Arbeitsort im polnischen Hoheitsgebiet, an den der Arbeitnehmer entsandt wurde, zu einem anderen Arbeitsort im oder außerhalb des polnischen Hoheitsgebiets.](#)

Der Zeitraum von 12 Monaten, in dem der entsendende Arbeitgeber den entsandten Arbeitnehmern die Bedingungen gewähren muss, auf die polnische Arbeitnehmer mindestens Anspruch haben, **kann auf 18 Monate verlängert werden**. Voraussetzung ist, dass die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde durch eine begründete Mitteilung informiert wird.

Lesen Sie [wie Sie bei der PIP eine begründete Meldung über die Verlängerung der Geltungsdauer der Mindestbeschäftigungsbedingungen für einen entsandten Arbeitnehmer in Polen einreichen](#).

Wichtig! Der Arbeitnehmer, der entsandt wird, um vorübergehend eine Arbeit in Polen zu verrichten, hat Anspruch auf eine Vergütung für die Arbeit, einschließlich aller ihrer Bestandteile, während des Zeitraums der Entsendung auf dem Gebiet Polens **nach denselben Grundsätzen wie ein Arbeitnehmer, der von einem polnischen Arbeitgeber nach den allgemein geltenden Bestimmungen beschäftigt wird**. Dies gilt auch für die Überstundenvergütung.

Beim Vergleich des vom entsendenden Arbeitgeber an den entsandten Arbeitnehmer gezahlten Arbeitsentgelts mit dem nach polnischem Recht zu zahlenden Arbeitsentgelt wird **das gesamte Bruttoarbeitsentgelt** verglichen und nicht einzelne Lohnbestandteile. Der Teil der Entsendungszulage, der keine Erstattung der tatsächlich im Zusammenhang mit der Entsendung entstandenen Kosten darstellt, wie z. B. Reise-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten, ist in den Lohn einzubeziehen. Für den Fall, dass das auf das Arbeitsverhältnis des in das polnische

Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmers anwendbare Recht den Teil der Entsendungszulage, der die Erstattung der tatsächlich im Zusammenhang mit der Entsendung entstandenen Kosten darstellt, nicht festlegt, gilt die gesamte Zulage als Erstattung dieser Kosten.

In Polen gibt es keine Tarifverträge, die als allgemein gültig für das ganze Land oder für einen bestimmten Sektor gelten. Tarifverträge werden auf Unternehmensebene (mit einem bestimmten Arbeitgeber) und auf überbetrieblicher Ebene (für mehrere Arbeitgeber) abgeschlossen und sind für die Vertragsparteien verbindlich. Das polnische Tarifverhandlungssystem sieht keine unternehmensübergreifenden Vereinbarungen vor, die für alle Arbeitgeber gesetzlich verbindlich sind. Wenn in einer bestimmten Branche ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde, ist er nur für die Unternehmen verbindlich, die sich daran beteiligen. Arbeitgeber, die nicht unter eine Vereinbarung fallen, können nicht verpflichtet werden, ihren Arbeitnehmern dieselben Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu gewähren wie Arbeitnehmern in einem vergleichbaren Unternehmen, in dem eine solche Vereinbarung gilt.

Wichtig! Die Bestimmungen über die Mindestarbeitsbedingungen, die ein entsendender Arbeitgeber einem entsandten Arbeitnehmer für einen Zeitraum von bis zu 12 Monaten nach der Entsendung zur Arbeit in Polen gewähren muss, **gelten nicht für einen Arbeitgeber, bei dem es sich um ein Zeitarbeitsunternehmen handelt, oder eine Personalverleihfirma**, die einen Zeitarbeiter überlässt an:

- einen entleihenden Arbeitgeber in Polen
- einen Arbeitgeber/Verwender im Hoheitsgebiet desselben oder eines anderen Mitgliedstaates, der diesen Arbeitnehmer dann vorübergehend zur Arbeit in das Hoheitsgebiet Polens entsendet (als Teil der für eine polnische Einrichtung erbrachten Dienstleistungen).

Die Beschäftigungsbedingungen, die einem nach Polen entsandten Zeitarbeiter garantiert werden, **sollten nicht weniger günstig sein als die der inländischen Zeitarbeiter**. Die Arbeitsbedingungen eines Zeitarbeitnehmers, der in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsandt wird, richten sich nach den allgemein geltenden Bestimmungen für die Ausführung von Zeitarbeit. Einem Zeitarbeiter, der zur Arbeit nach Polen entsandt wird, sollten auch die Arbeitsbedingungen, die sich aus (betrieblichen oder überbetrieblichen) Tarifverträgen, anderen Tarifverträgen auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und Satzungen ergeben, in denen die Rechte und Pflichten der Parteien des Arbeitsverhältnisses festgelegt sind, die nicht allgemeinverbindlich sind, zu denselben Bedingungen gewährt werden, wie sie inländischen Zeitarbeitnehmern garantiert werden. Dazu gehören unter anderem die Entgelt- und Unterbringungsbedingungen für Arbeitnehmer, die weit von ihrem normalen Arbeitsort entfernt sind.

Lesen Sie [mehr über Leiharbeiter, die von einer ausländischen Leiharbeitsfirma oder einem Personaldienstleister entsandt werden.](#)

Wichtig! Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in das polnische Hoheitsgebiet entsendet, **um vorbereitende Montage- oder Installationsarbeiten an einer bestimmten Stelle für einen Zeitraum von höchstens acht Tagen** innerhalb eines Jahres ab dem Datum des Beginns der Arbeiten an dieser Stelle durchzuführen, die

für die Verwendung der gelieferten Produkte erforderlich sind, braucht folgende Arbeitsbedingungen für diese Arbeiten nicht zu erfüllen:

- den Umfang des Jahresurlaubs
- die Arbeitsvergütung.

Dies befreit ihn jedoch nicht von der Verpflichtung, andere Arbeitsvertragsbedingungen zu schaffen, die nicht von der Dauer der Entsendung abhängen.

Darüber hinaus gilt diese Ausnahme nicht für Arbeitnehmer, die während eines Zeitraums von nicht mehr als acht Tagen pro Jahr, beginnend mit dem Datum des Arbeitsantritts in der entsprechenden Position, Arbeiten im Zusammenhang mit dem Bau oder der Instandhaltung eines Gebäudes ausführen, einschließlich insbesondere Aushub-, Erd-, Montage- und Demontearbeiten von vorgefertigten Elementen, Ausbau oder Installation, Renovierung, Demontage, Abriss, Instandhaltung, Maler- und Reinigungsarbeiten.

Beschäftigungsbedingungen für eine Entsendung von mehr als 12 Monaten

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer **der für einen Zeitraum von mehr als 12 Monaten in das Hoheitsgebiet Polens entsendet**, ist verpflichtet, dem entsandten Arbeitnehmer Beschäftigungsbedingungen zu gewähren, die nicht weniger günstig sind als die für polnische Arbeitgeber geltenden Bedingungen gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs und anderer Vorschriften, die die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer regeln, mit Ausnahme von:

- Regelungen und Verfahren für den Abschluss und die Auflösung von Arbeitsverträgen
- die Grundsätze und Modalitäten der Anwendung von Wettbewerbsverboten
- betriebliche Altersversorgungssysteme und betriebliche Kapitalpläne.

Das bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, der für mehr als 12 Monate zur Arbeit nach Polen entsandt wurde, **in Bezug auf die Arbeitsbedingungen genauso behandelt werden muss wie ein Arbeitnehmer, der von einem polnischen Arbeitgeber nach den allgemein geltenden Rechtsvorschriften beschäftigt wird**, und dass der entsendende Arbeitgeber weitgehend an die polnischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen gebunden ist, mit den drei oben genannten Ausnahmen.

Lesen Sie [welche Bedingungen für die Beschäftigung von Arbeitnehmern auf dem Gebiet der Republik Polen gelten](#), einschließlich [der Regelungen zu Gesundheitsschutz und Arbeitshygiene](#).

Wichtig! Wenn der entsendende Arbeitgeber eine begründete Meldung bei der nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde eingereicht hat, beginnt die Frist, in der er das allgemein geltende polnische Arbeitsrecht fast vollständig anwenden muss, nach diesen 18 Monaten.

Formelle Verpflichtungen

Jeder entsendende Arbeitgeber muss neben der Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen (abhängig von der Dauer der Entsendung und der Einhaltung der Anforderung, eine begründete Mitteilung zu machen):

- der staatlichen Arbeitsinspektion **eine Erklärung über die Entsendung eines Arbeitnehmers auf das Gebiet Polens vorlegen** – spätestens am Tag des Beginns der Leistungserbringung in Polen (am Tag der Arbeitsaufnahme durch den entsandten Arbeitnehmer auf dem Gebiet Polens)

Lesen Sie, [wie man eine Erklärung über die Entsendung eines Arbeitnehmers in das Gebiet Polens einreicht](#).

- die nationale Arbeitsaufsichtsbehörde über jede Änderung der in dieser Erklärung enthaltenen Daten informieren

Lesen Sie, [wie eine Mitteilung über die Änderung der in der Erklärung über die Entsendung eines Arbeitnehmers in das Hoheitsgebiet der Republik Polen enthaltenen Daten einzureichen ist](#).

- eine Person bestimmen, **die als Vermittler zwischen dem entsendenden Arbeitgeber und der nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde fungiert** und sich während der Entsendung in Polen aufhält
- auf Anfrage der nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde die Daten **einer Person mitteilen, die vom Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer nach Polen entsendet, bevollmächtigt wurde, ihn während der** von der nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde durchgeführten Inspektion zu vertreten (Name, Nachname, Wohnanschrift, Telefonnummer und geschäftliche E-Mail-Adresse).

Wichtig! Auf begründeten Antrag der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde sollte die zur Vertretung des entsendenden Arbeitgebers bevollmächtigte Person während der von der PIP durchgeführten Inspektion im polnischen Hoheitsgebiet verfügbar sein.

Achtung! Die Verpflichtung, eine Person zu bestimmen, die als Vermittler bei den Kontakten zwischen dem Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer entsendet, und – auf Ersuchen der PIP – einer vom Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer nach Polen entsendet, bevollmächtigten Person, die ihn während der Inspektion vertritt, **gilt nicht für Arbeitgeber aus den so genannten Drittländern, die Arbeitnehmer nach Polen entsenden**. Diese Gruppe von entsendenden Unternehmen ist verpflichtet, eine Person zu benennen, die im Namen des entsendenden Arbeitgebers handelt und ihn u. a. vor den zuständigen Stellen der PIP vertritt.

Lesen Sie [mehr über die Regeln für die Entsendung von Arbeitnehmern aus Drittländern](#).

- Beschäftigungsbezogene Dokumente in Papier- oder elektronischer Form sind aufzubewahren – **während des Zeitraums der Entsendung eines Arbeitnehmers in das polnische Hoheitsgebiet** einschließlich:
- eine Kopie des Arbeitsvertrags des in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsandten Arbeitnehmers oder ein anderes gleichwertiges Dokument, aus dem die Arbeitsbedingungen des bestehenden Arbeitsverhältnisses hervorgehen

- Unterlagen – im Original oder in Kopie – über die Arbeitszeit des in das Gebiet der Republik Polen entsandten Arbeitnehmers, aus denen die Anfangs- und Endzeiten sowie die Anzahl der an einem bestimmten Tag geleisteten Arbeitsstunden hervorgehen
- Unterlagen – im Original oder in Kopie –, aus denen die Höhe des Arbeitsentgelts des in das Gebiet der Republik Polen entsandten Arbeitnehmers hervorgeht und die eine einfache Identifizierung der einzelnen Bestandteile ermöglichen, sowie die Höhe der nach geltendem Recht vorgenommenen Abzüge sowie der Nachweis der Auszahlung dieses Arbeitsentgelts an den Arbeitnehmer

Die Unterlagen **müssen nicht an dem Ort aufbewahrt werden, an dem der entsandte Arbeitnehmer seine Arbeit verrichtet**. Es ist wichtig, dass sie sich in Polen befinden und dass der Ort, an dem sie gelagert werden, in der Erklärung über die Entsendung des Arbeitnehmers nach Polen angegeben ist.

- die Unterlagen über die Beschäftigung des entsandten Arbeitnehmers auf Verlangen der nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde innerhalb eines **Zeitraums** von:
- **5 Arbeitstagen** ab dem Tag des Eingangs eines solchen Antrags, wenn der Antrag während der Entsendung des Arbeitnehmers in das Hoheitsgebiet der Republik Polen gestellt wurde
- **15 Arbeitstagen** nach Eingang eines solchen Antrags, wenn der Antrag innerhalb von 2 Jahren nach Beendigung der Arbeitsleistung des entsandten Arbeitnehmers auf dem Gebiet der Republik Polen gestellt wird.

Der Antrag an die PIP kann auch eine Übersetzung dieser Dokumente ins Polnische enthalten.

Wo erhalten Sie zusätzliche Informationen?

Die grundlegende Informationsquelle für die Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern ist das Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und [die Kontaktstelle biznes.gov.pl](http://biznes.gov.pl)

Für die Information über die Arbeitsbedingungen und deren Geltungsbereich für einen in das polnische Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmer sind folgende Stellen zuständig **Staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde**.

Die Person, die bei der Staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde mit der Erteilung von Auskünften über die Entsendung von Arbeitnehmern auf dem Gebiet der Republik Polen beauftragt ist, ist:

Dariusz Górski,
Abteilung Arbeitsrecht (Rechtmäßigkeit der Beschäftigung)
Allgemeine Arbeitsaufsichtsbehörde
ul. Barska 28/30
02-315 Warszawa

- Tel. + 48 22 111 35 28
- Fax. + 48 22 391 82 14
- E-mail: kancelaria@gjp.pip.gov.pl

Lesen Sie auch [die Antworten auf die am häufigsten gestellten Fragen](#).



Rechtsgrundlage

- Artikel 1, 2 und 3 [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](#).
- Artikel 4 [der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung \(EU\) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mithilfe des Binnenmarktinformationssystems \(„IMI-Verordnung“\)](#)
- Artikel 1 Punkt 1 Buchstabe c und Punkt 2 Buchstaben a und b [der Richtlinie 2018/957 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](#).
- Artikel 3 Punkte 4, 6, 4, 4a, Absätze 1, 4b, 5, 14, Absatz 4 und 6, 24-25 des [Gesetzes vom 10. Juni 2016 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen](#).
- Artikel 2 des [Gesetzes vom 26. Juni 1974. Arbeitsgesetzbuch](#).
- Artikel 3, 8 und 9 [VERORDNUNG \(EG\) Nr. 593/2008 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht \(Rom I\)](#).