

Die Kontrolle der Entsendung von Arbeitnehmern in das polnische Hoheitsgebiet

Informieren Sie sich darüber, worum es bei der Entsendungskontrolle geht, welche Befugnisse der Arbeitsinspektor hat und welche Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit der Entsendung als Straftaten betrachtet werden können.

- [Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtungen des Arbeitgebers](#)
- [Überprüfung des Arbeitnehmerstatus bei der Entsendung](#)
- [Fristen für Inspektionen](#)
- [Befugnisse des Arbeitsinspektors](#)
- [Verstöße gegen die Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern](#)
- [Verstöße, die im Zusammenhang mit der Nichtgewährung ordnungsgemäßer Arbeitsbedingungen stehen](#)
- [Verstöße gegen die Vorschriften über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern](#)
- [Verstöße die im Zusammenhang mit der illegalen Beschäftigung eines Ausländers stehen](#)

Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtungen des Arbeitgebers

[Die Staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde](#) (PIP) ist eine Institution, die zur Bekämpfung von Missbräuchen oder zur Reaktion auf Fälle illegaler Aktivitäten im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern eingerichtet wurde und die Prozesse der Entsendung von Arbeitnehmern auf polnischem Gebiet kontrolliert.

An dem von den Behörden der nationalen Arbeitsinspektion durchgeführten Kontrollverfahren ist **der Arbeitgeber beteiligt, der einen Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet Polens entsendet.**

In der Praxis wird sich der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer nach Polen entsendet, bei den Kontrollen durch eine von **ihm bevollmächtigte** Person vertreten lassen. Die Arbeitsaufsichtsbehörde kann ihre Daten bei dem Vermittler zwischen der PIP und dem entsendenden Arbeitgeber anfordern.

Die PIP-Kontrollen dienen dazu, zu überprüfen, ob ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer auf polnisches Gebiet entsendet:

- seinen Verpflichtungen nachgekommen ist, insbesondere in Bezug auf:
- die Abgabe einer Erklärung über die Entsendung des Arbeitnehmers nach Polen betrifft
- Meldung einer Änderung der Daten, die Gegenstand der Erklärung sind
- Benennung eines Vermittlers für die Kontakte zwischen der nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde und dem entsendenden Arbeitgeber

- die Aufbewahrung von Dokumenten im Zusammenhang mit der Beschäftigung des entsandten Arbeitnehmers in Polen
- Gewährleistung angemessener Beschäftigungsbedingungen für den entsandten Arbeitnehmer im Hoheitsgebiet Polens.

Lesen Sie [welche Pflichten ein Arbeitgeber hat, der einen Arbeitnehmer nach Polen entsendet](#).

Die Kontrolle kann auch in **Bezug auf den Arbeitgeber eines Entleihers durchgeführt werden, der einen Leiharbeitnehmer einsetzt**, der von einer Leiharbeitsfirma oder einem Personalleasingunternehmen in das Hoheitsgebiet Polens entsandt wurde, und umfasst die Überprüfung, ob der entleihende Arbeitgeber:

- dem entsendenden Arbeitgeber Informationen über die Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer zur Verfügung gestellt hat, die sich aus den geltenden Rechtsvorschriften und internen Dokumenten dieses entleihenden Arbeitgebers ergeben (z. B. Vorschriften, Satzungen, Vereinbarungen, Tarifverträge)
- den entsendenden Arbeitgeber über seine Absicht informiert hat, den an diesen Arbeitgeber entsandten Arbeitnehmer zur vorübergehenden Erbringung von Arbeitsleistungen in einen anderen Mitgliedstaat zu schicken.

Lesen Sie [welche Verpflichtungen der entleihende \(nutzende\) Arbeitgeber hat](#).

Überprüfung des Arbeitnehmerstatus bei der Entsendung

Die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde prüft die Korrektheit der Entsendung eines Arbeitnehmers in das polnische Hoheitsgebiet in Situationen, in denen Zweifel daran bestehen, **ob der Arbeitnehmer als entsandter Arbeitnehmer angesehen werden kann**.

Dies gilt insbesondere für die Bestimmung:

- ob der entsendende Arbeitgeber tatsächlich **wesentliche Tätigkeiten im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats ausübt**, bei denen es sich nicht um rein interne Management- oder Verwaltungstätigkeiten handelt
- ob der in das polnische Hoheitsgebiet entsandte Arbeitnehmer nur vorübergehend in diesem Gebiet tätig ist.

Bei der Feststellung, ob diese Bedingungen erfüllt sind, berücksichtigt die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde eine große Zeitspanne und bewertet alle Umstände, die sie für erforderlich hält:

- (Umstände) die die Tätigkeit des entsendenden Arbeitgebers im Land seines eingetragenen Sitzes oder Wohnsitzes und, falls erforderlich, im Hoheitsgebiet Polens

- die Arbeit und die Situation des betreffenden entsandten Arbeitnehmers im Hoheitsgebiet Polens bezeichnen.

Bei der Überprüfung des **tatsächlichen Status des entsendenden Arbeitgebers** sind dies insbesondere folgende Umstände:

- der Ort, an dem der Gewerbetreibende niedergelassen ist, seine Verwaltungsdienste unterhält, Räumlichkeiten nutzt, der Gewerbesteuer und der Sozialversicherungspflicht unterliegt und, falls erforderlich, an dem er gemäß den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem der Gewerbetreibende niedergelassen ist, im Besitz eines entsprechenden Dokuments ist, das ihn zur Ausübung der betreffenden Tätigkeit berechtigt, oder an dem er 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 ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer nach Polen entsendet, mit seinen Arbeitnehmern schließt, sowie das Recht, das auf Verträge anwendbar ist, die mit Kunden des Arbeitgebers geschlossen werden
- der Ort, an dem der Gewerbetreibende eine wesentliche Geschäftstätigkeit ausübt und an dem er Verwaltungspersonal einsetzt
- die Zahl der ausgeführten Aufträge oder der im Niederlassungsmitgliedstaat des Gewerbetreibenden erzielte Umsatz.

Bei der **Überprüfung des tatsächlichen Status des entsandten Arbeitnehmers** sind dies insbesondere folgende Umstände:

- Ausübung von Arbeiten für eine begrenzte Zeit im Hoheitsgebiet Polens
- Datum des Entsendungsbeginns
- die Entsendung eines Arbeitnehmers in einen anderen Mitgliedstaat als den, in dem oder von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet
- die Rückkehr des Arbeitnehmers in den Mitgliedstaat, aus dem er entsandt wurde, oder die Erwartung, dass er nach Beendigung der Arbeiten oder Dienstleistungen, für die er entsandt wurde, in diesen Staat zurückkehrt
- Art der Arbeit
- die Bereitstellung von Transport, Unterkunft und Verpflegung für den Arbeitnehmer oder die Erstattung der Kosten und, falls diese bereitgestellt oder erstattet werden, die Art und Weise, in der dies geschieht, oder die Methode der Kostenerstattung
- Leistung der Arbeit in früheren Perioden an der gleichen Position durch den selben oder einen anderen Angestellten.

Wichtig! Das Nichtvorliegen eines oder mehrerer Umstände, die den entsendenden Arbeitgeber oder den entsandten Arbeitnehmer betreffen, bedeutet nicht, dass eine bestimmte Situation keine Entsendung eines Arbeitnehmers in das Hoheitsgebiet der Republik Polen darstellt. Die Bewertung dieser Umstände wird von der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde an den jeweiligen Einzelfall angepasst, wobei die Besonderheiten der jeweiligen Situation berücksichtigt werden.

Wenn die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde der Ansicht ist, dass ein Arbeitnehmer nicht als entsandter Arbeitnehmer angesehen werden kann, und **insbesondere, dass der Anschein der Entsendung in betrügerischer Absicht erweckt wurde:**

- kann der entsendende Arbeitgeber oder eine in seinem Namen handelnde Person mit einer Geldstrafe von 1.000 PLN bis 30.000 PLN bestraft werden
- Es gilt das Recht des Landes, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist. Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass für den Arbeitnehmer weniger günstige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten als für die nach Polen entsandten Arbeitnehmer.

Fristen für Inspektionen

Die Kontrolle des Prozesses der Entsendung eines Mitarbeiters nach Polen kann sowohl die aktuelle Situation, wenn die Entsendung während der PIP-Kontrolle stattfindet, als auch die abgeschlossene Entsendung betreffen. Die Kontrolle kann allerdings innerhalb von 2 Jahren nach Beendigung der Entsendung des Arbeitnehmers nach Polen durchgeführt werden.

Befugnisse des Arbeitsinspektors

Im Rahmen der PIP - Inspektion hat der Arbeitsinspektor unter anderem das Recht:

- auf einen freien Zugang zu den Räumlichkeiten und Einrichtungen
- visuelle Inspektionen von Anlagen, Räumlichkeiten, Arbeitsplätzen, Maschinen und Ausrüstungen sowie des Ablaufs von Technologie- und Arbeitsprozessen durchzuführen
- von dem Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsendet, oder einer in seinem Namen handelnden Person Informationen, Dokumente oder Erklärungen zu Fragen der Entsendung von Arbeitnehmern in das Hoheitsgebiet der Republik Polen zu verlangen, einschließlich der Vorlage ihrer Übersetzung ins Polnische
- den entsandten Arbeitnehmer als Zeugen zu Umständen zu befragen, die sich auf die Ausführung der Arbeit im Hoheitsgebiet Polens beziehen
- die Identität des entsandten Arbeitnehmers zu überprüfen und dabei auch die Vorlage des entsprechenden Dokuments – Personalausweis, Reisepass – zu verlangen.

Wenn die Inspektion einen Ausländer betrifft, der von einem Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen Land als einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, dem Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz zur Arbeitsleistung nach Polen entsandt wird, kann der Inspektor auch überprüfen, ob er sich rechtmäßig im polnischen Hoheitsgebiet aufhält und ob er eine entsprechende Arbeitserlaubnis besitzt – falls eine solche erforderlich ist.

Lesen Sie [unter welchen Bedingungen ein Ausländer in Polen legal arbeiten kann](#).

Wichtig! Die Verweigerung der Vorlage von Dokumenten auf Verlangen eines Arbeitsinspektors oder die Weigerung, ihm Informationen oder Erklärungen zu

geben, ist eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldstrafe von 1.000 bis 30.000 PLN geahndet wird.

Bei der Feststellung von Verstößen gegen die geltenden Rechtsvorschriften ist der Arbeitsinspektor der PIP berechtigt, dem inspizierten Arbeitgeber (Anweisungen) zur Beseitigung der festgestellten Unregelmäßigkeiten zu erteilen:

- Entscheidungen – schriftlich oder mündlich
- Anträge im Prüfungsbericht
- mündliche Anweisungen an die kontrollierte Stelle.

Im Falle solcher Unregelmäßigkeiten, die nach geltendem Recht als Straftaten gelten, ist der Arbeitsinspektor zu Folgendem berechtigt:

- Einleitung eines Verfahrens gegen die für die Verstöße verantwortliche Person
- Verhängung eines Bußgeldes **im Rahmen eines Bußgeldverfahrens**
- Antrag auf Verhängung einer Strafe beim Strafgericht.

In den Fällen, in denen die Untergrenze der Strafandrohung höher ist als die Obergrenze der Geldstrafe, kann der Arbeitsinspektor einen Antrag auf Bestrafung des Täters einer solchen Straftat nur an das Gericht weiterleiten.

In begründeten Fällen kann der Arbeitsinspektor **unter Berücksichtigung der Umstände des Falles, des Ausmaßes des Verschuldens und der Einstellung des Täters:**

- sich auf eine Belehrung
- einen Hinweis
- Oder eine Verwarnung beschränken.

Wichtig! Im Rahmen **eines Verfahrens wegen einer begangenen Ordnungswidrigkeit oder einer vom Inspektionsverfahren getrennten Ordnungswidrigkeit** hat der **Arbeitsinspektor das Recht, Beweise aus Unterlagen** zu sammeln und eine Person als Zeuge oder als eine Person, die einer Ordnungswidrigkeit verdächtigt wird, zu befragen. Als Nachweis kann auch die Dokumentation einer früheren Inspektion sein.

Verstöße gegen die Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern

Einige Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit der Entsendung eines Arbeitnehmers in das polnische Hoheitsgebiet gelten als **Ordnungswidrigkeiten**, die mit einer Geldbuße **von 1.000 bis 30.000 PLN geahndet werden.**

Unregelmäßigkeiten auf der Seite des entsendenden Arbeitgebers

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet Polens entsendet, oder eine Person, die in seinem Namen handelt, wird mit einer Geldstrafe belegt, wenn:

- **er/sie folgenden Verpflichtungen nicht nachkommt:**
- Benennung einer Kontaktperson zwischen der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde und dem entsendenden Arbeitgeber
- Abgabe einer [Erklärung über die Entsendung des Arbeitnehmers in das Hoheitsgebiet Polens bei der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde spätestens am Tag der Leistungserbringung](#)
- rechtzeitige Mitteilung von Änderungen der in der Erklärung enthaltenen Informationen
- Aufbewahrung der Unterlagen über die Beschäftigung des entsandten Arbeitnehmers in Papier- oder elektronischer Form während der Dauer der Entsendung in das Gebiet der Republik Polen
- Bereitstellung von Dokumenten und deren Übersetzung in die polnische Sprache während der Entsendung eines Arbeitnehmers in das Hoheitsgebiet der Republik Polen auf Ersuchen der nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde
- Aushändigung von Dokumenten und deren Übersetzung ins Polnische auf Verlangen der nationalen Arbeitsinspektion innerhalb von 2 Jahren nach Beendigung der von dem entsandten Arbeitnehmer auf polnischem Staatsgebiet ausgeübten Tätigkeit
- Die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde wird feststellen, **dass der Arbeitnehmer nicht als entsandter Arbeitnehmer auf dem Gebiet Polens** betrachtet werden kann und dass es sich nicht um eine Entsendung handelt (z. B. wenn die Entsendung dazu genutzt wurde, das Gesetz zu umgehen und die zur Arbeit in Polen entsandte Person auf den polnischen Arbeitsmarkt zu bringen).

Unregelmäßigkeiten auf Seiten des entleihenden Arbeitgebers

Wenn ein Zeitarbeitsunternehmen oder eine Personalvermittlungsagentur einen Zeitarbeitnehmer zur Arbeit im Hoheitsgebiet Polens entsendet, wird der entleihende Arbeitgeber **mit einem Bußgeld** belegt, wenn er es versäumt, dem Unternehmen Informationen zu übermitteln über:

- die Bedingungen und Grundsätze der Ausübung der Zeitarbeit auf dem Gebiet Polens, die sich aus den allgemein verbindlichen Vorschriften ergeben, die auf der offiziellen Website über die Entsendung von Arbeitnehmern auf dem Gebiet Polens und über andere Bedingungen der Beschäftigung solcher Arbeitnehmer dargestellt werden, die sich aus den Bestimmungen von Tarifverträgen und anderen Kollektivvereinbarungen ergeben, die auf dem Gesetz, den Verordnungen und Satzungen beruhen, die die Rechte und Pflichten der Parteien des Arbeitsverhältnisses festlegen, und
- über die Unterbringungsbedingungen, wenn diese für Arbeitnehmer, die sich außerhalb ihres normalen Arbeitsortes aufhalten, im Rahmen von Tarifverträgen oder anderen Vereinbarungen auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und Satzungen, die die Rechte und Pflichten der Parteien des Arbeitsverhältnisses festlegen, vorgesehen sind
- über die Absicht, diesen Arbeitnehmer zur Arbeit in einen anderen Mitgliedstaat zu entsenden.

Wichtig! Ein entleihender Arbeitgeber, dem ein polnisches Leiharbeitsunternehmen einen Leiharbeitnehmer zugewiesen hat und der diesen Leiharbeitnehmer dann zur

Arbeit in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsendet, kann ebenfalls mit einer Geldstrafe belegt werden, wenn er dem Leiharbeitsunternehmen nicht mitteilt, dass er beabsichtigt, den Arbeitnehmer zur Arbeit in einem anderen Mitgliedstaat einzusetzen.

Verstöße im Zusammenhang mit der Nichtgewährung ordnungsgemäßer Arbeitsbedingungen

Eine gesonderte Kategorie bilden **die im Arbeitsgesetzbuch genannten** Vergehen im Zusammenhang mit der Nichtgewährung angemessener Arbeitsbedingungen für einen in das polnische Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmer, die mit **einer Geldstrafe von 1.000 bis 30.000 PLN** geahndet werden können.

In diesem Fall **haftet der Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer zur Arbeit nach Polen entsendet, für diese Verstöße auf derselben Grundlage wie der polnische Arbeitgeber.**

Bei diesen Verstößen kann es sich um folgende handeln:

- Verstoß gegen die Arbeitszeitvorschriften oder die Bestimmungen über die Rechte der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Elternschaft (z. B. in Bezug auf Schwangere und Mutterschaft) und die Beschäftigung jugendlicher Arbeitnehmer
- Nichtzahlung des Arbeitsentgelts oder einer anderen Leistung, auf die der Arbeitnehmer oder ein Familienangehöriger des Arbeitnehmers Anspruch hat, innerhalb der vorgeschriebenen Frist
- ungerechtfertigte Kürzung dieses Gehalts oder dieser Leistung oder ungerechtfertigter Abzug
- Nichtgewährung des dem Arbeitnehmer zustehenden Jahresurlaubs oder ungerechtfertigte Kürzung des Urlaubsanspruchs
- Nichteinhaltung von Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorschriften bei der Arbeit.

Verstöße gegen die Vorschriften über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern

Im Falle von **Leiharbeit** kann ein Verstoß darin bestehen, einen Leiharbeitnehmer anzuweisen, eine Arbeit auszuführen:

- die besonders gefährlich ist
- am Arbeitsplatz des Arbeitnehmers des entleihenden Arbeitgebers während der Zeit, in der dieser Arbeitnehmer streikt
- derselben Art wie die eines Arbeitnehmers des entleihenden Arbeitgebers, mit dem das Arbeitsverhältnis aus nicht arbeitnehmerbezogenen Gründen innerhalb der letzten drei Monate vor dem voraussichtlichen Datum des Beginns der befristeten Arbeit durch den befristeten Arbeitnehmer beendet wurde, wenn diese Arbeiten in einer Organisationseinheit des entleihenden Arbeitgebers in der Gemeinde verrichtet würden, in der sich die

Organisationseinheit befindet oder befand, in der der entlassene Arbeitnehmer beschäftigt war

- die vorschreibt, dass ein Wachmann mit einer Kampfwanne oder einem Gegenstand bewaffnet sein muss, der dazu bestimmt ist, Personen durch elektrische Energie kampfunfähig zu machen, und für dessen Besitz eine Genehmigung erforderlich ist
- für einen entleihenden Arbeitgeber innerhalb eines Zeitraums von 36 aufeinanderfolgenden Monaten insgesamt mehr als 18 Monate lang
- für einen einzigen entleihenden Arbeitgeber während eines Zeitraums von mehr als 36 Monaten, wenn der Leiharbeiter dauerhaft Leiharbeit leistet, die Aufgaben umfasst, die in die Zuständigkeit eines abwesenden Arbeitnehmers fallen, der von dem betreffenden entleihenden Arbeitgeber beschäftigt wird.

Eine rechtswidrige Handlung liegt auch dann vor, wenn der **entleihende Arbeitgeber** oder eine in seinem Auftrag handelnde Person:

- keine sicheren und hygienischen Arbeitsbedingungen für den Leiharbeiter an dem für die Ausführung der Leiharbeit vorgesehenen Ort gewährleistet oder den Arbeitsplatz des Leiharbeiters nicht mit Maschinen und anderen technischen Geräten ausstattet, die den Anforderungen der Konformitätsbewertung entsprechen
- die mit dem privaten Arbeitsvermittler schriftlich vereinbarten Verpflichtungen des Arbeitgebers nicht erfüllt, darunter:
- dem Leiharbeiter keine Arbeitskleidung, kein Schuhwerk und keine persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellt
- dem Leiharbeiter keine vorsorglichen Getränke und Mahlzeiten zur Verfügung stellt
- nicht dafür sorgt, dass der Leiharbeiter vor der Zulassung zur Arbeit eine Unterweisung in Sicherheit und Gesundheitsschutz erhält und regelmäßig geschult wird
- nicht sicherstellt, dass die Umstände und Ursachen des Arbeitsunfalls, den der Leiharbeiter erlitten hat, zeitnah ermittelt werden
- den Leiharbeiter nicht über die mit der Arbeit verbundenen beruflichen Risiken und die Grundsätze des Schutzes vor Risiken informiert
- andere mit dem privaten Arbeitsvermittler vereinbarte Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Ausübung der Leiharbeit durch den Leiharbeiter nicht erfüllt
- die Arbeitskraft des Zeitarbeitnehmers in Anspruch nimmt, indem er ihn mit der Ausführung von Arbeiten betraut:
- besonders gefährlichen Arbeiten
- am Arbeitsplatz des Arbeitnehmers des entleihenden Arbeitgebers während der Zeit, in der dieser Arbeitnehmer streikt
- derselben Art wie die eines Arbeitnehmers des entleihenden Arbeitgebers, mit dem das Arbeitsverhältnis aus nicht arbeitnehmerbezogenen Gründen innerhalb der letzten drei Monate vor dem voraussichtlichen Datum des Beginns der befristeten Arbeit durch den befristeten Arbeitnehmer beendet wurde, wenn diese Arbeiten in einer Organisationseinheit des entleihenden Arbeitgebers in der Gemeinde verrichtet würden, in der sich die

Organisationseinheit befindet oder befand, in der der entlassene Arbeitnehmer beschäftigt war

- die vorschreibt, dass ein Wachmann mit einer Kampfmaschine oder einem Gegenstand bewaffnet sein muss, der dazu bestimmt ist, Personen durch elektrische Energie kampfunfähig zu machen, und für dessen Besitz eine Genehmigung erforderlich ist
- denselben Leiharbeiter während eines Zeitraums von 36 aufeinanderfolgenden Monaten länger als insgesamt 18 Monate einsetzt
- länger als 36 Monate in einem Leiharbeitsverhältnis gestanden hat, wenn der Leiharbeiter dauerhaft Leiharbeit verrichtet, die Aufgaben umfasst, die in die Zuständigkeit eines abwesenden Arbeitnehmers fallen, der bei diesem entleihenden Arbeitgeber beschäftigt ist
- keine Aufzeichnungen über die Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers in dem Umfang und gemäß den für Arbeitnehmer geltenden Vorschriften führt
- verhindert, dass der Leiharbeiter seinen Jahresurlaub nehmen kann.

Verstöße im Zusammenhang mit der illegalen Beschäftigung eines Ausländers

Eine gesonderte Kategorie von Straftaten bezieht sich auf die illegale Arbeit **eines Ausländers im polnischen Hoheitsgebiet**. Dies kann der Fall sein, wenn ein Ausländer aus einem so genannten Drittland zur Arbeit nach Polen entsandt wird:

- **und keinen Aufenthaltstitel hat, der ihn berechtigt**, sich legal im polnischen Hoheitsgebiet aufzuhalten oder zu arbeiten
- und in Situationen, in **denen eine entsprechende Arbeitserlaubnis erforderlich ist**, ohne diese Arbeitserlaubnis arbeitet (im Falle eines solchen Arbeitnehmers, der zur Arbeit nach Polen entsandt wird, handelt es sich meistens um eine Erlaubnis vom Typ C, D oder E).

In solchen Fällen liegt die Verantwortung für die illegale Beschäftigung eines Ausländers sowohl bei dem beschäftigenden Unternehmen (Sanktion für illegale Beschäftigung) als auch bei dem Ausländer selbst (für illegale Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet Polens), und die Höhe der Geldstrafe hängt von der Art des festgestellten Verstoßes ab.

- [Entsendung](#)
- [Die Pflichten des Arbeitgebers](#)

Rechtsgrundlage

- Artikel 14, 15, 27, 28a, 28b Absatz 2 [des Gesetzes vom 10. Juni 2016 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen](#).
- Artikel 281 § 1 Punkt 5, 282 § 1 und 2, 283 [des Gesetzes vom 26. Juni 1974, Arbeitsgesetzbuch](#).
- Artikel 27, 27a, 27b [des Gesetzes vom 9. Juli 2003 über die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern](#).

- [Artikel 120 des Gesetzes vom 20. April 2004 über die Beschäftigungsförderung und die Arbeitsmarkteinrichtungen.](#)
- [Gesetz vom 13. April 2007 über die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde.](#)



Translated with the support
of the European Labour Authority