

# Beschwerden, Anträge und Geltendmachung von Ansprüchen durch einen in Polen entsandten Arbeitnehmer

Wenn ein Arbeitgeber gegen das Arbeitsrecht verstößt, indem er beispielsweise fällige Löhne nicht zahlt, kann ein nach Polen entsandter Arbeitnehmer eine Beschwerde bei der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde (PIP) einreichen oder seine Rechte vor Gericht geltend machen.

- [Beschwerden bei der Staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde](#)
- [Anträge bei der Staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde](#)
- [Wie man eine Beschwerde einreicht oder einen Antrag stellt](#)
- [Ansprüche vor dem Gericht geltend machen](#)

## Beschwerden bei der Staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde

Gegenstand einer bei der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde (PIP) eingereichten Beschwerde können Verstöße **des entsendenden Arbeitgebers** gegen das Arbeitsrecht sein, einschließlich der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und der Vorschriften über die Rechtmäßigkeit der Beschäftigung.

**Bei einer Entsendung von bis zu 12 Monaten** kann sich ein Arbeitnehmer, der zur Arbeit nach Polen entsandt wird, beschweren, wenn der Arbeitgeber ihm keine Arbeitsbedingungen zur Verfügung stellt:

- Arbeitszeitnormen, Arbeitszeiten sowie tägliche und wöchentliche Ruhezeiten
- den Umfang des Jahresurlaubs
- Vergütung der Arbeit, einschließlich Überstunden
- Arbeitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz
- den Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub
- die Beschäftigung von Jugendlichen
- die Arbeit oder andere Erwerbstätigkeit des Kindes
- Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung bei 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

**mindestens so günstig** wie die, die sich aus dem polnischen Arbeitsgesetzbuch und anderen Vorschriften über die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer ergeben.

**Wichtig!** Der Zeitraum von 12 Monaten, in dem der entsendende Arbeitgeber sicherstellen muss, dass die oben genannten Bedingungen nicht ungünstiger sind als

nach polnischem Recht, **wird auf 18 Monate verlängert**, wenn der Arbeitgeber eine begründete Meldung bei der PIP einreicht.

Sehen Sie [wie man eine begründete Meldung bei der PIP einreicht](#).

**Im Falle einer langfristigen Entsendung – über 18 Monate** – kann ein Arbeitnehmer, der zur Arbeit nach Polen entsandt wird, eine **Beschwerde bei der PIP** einreichen, wenn der Arbeitgeber ihm nicht die gleichen Arbeitsbedingungen gewährt, wie sie einem Arbeitnehmer, der von dem Arbeitgeber in Polen beschäftigt wird, nach allgemein verbindlichen Bestimmungen des Arbeitsrechts garantiert werden, **mit Ausnahme** von Fragen in Bezug auf:

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

**Ein Zeitarbeiter, der nach Polen entsandt wird**, kann ebenfalls klagen gegen:

- **ein ausländisches Zeitarbeitsunternehmen** oder ein Personalleasingunternehmen, das die Person zur Arbeit für einen polnischen entleihenden Arbeitgeber entsandt hat
- **einen entleihenden Arbeitgeber in Polen**, der einen Zeitarbeitnehmer einsetzt, der ihm von einer ausländischen Zeitarbeitsfirma oder einem Personalleasingunternehmen überlassen wurde
- **ein ausländisches Zeitarbeitsunternehmen oder eine Personalvermittlungsagentur**, das bzw. die einen Arbeitnehmer entsandt hat, um für einen entleihenden Arbeitgeber in demselben oder einem anderen Mitgliedsstaat eine Arbeit zu verrichten, wenn dieser entleihende Arbeitgeber einen solchen Arbeitnehmer im Rahmen einer in Polen erbrachten Dienstleistung zur Arbeit nach Polen entsandt hat
- **einen ausländischen entleihenden Arbeitgeber**, der während der Erbringung einer Dienstleistung im Hoheitsgebiet Polens mit Hilfe von Zeitarbeitskräften, die ihm von einer Zeitarbeitsagentur oder einem Personalleasingunternehmen zugewiesen wurden, die Bestimmungen über die Zuweisung von Arbeit im Hoheitsgebiet Polens an Arbeitnehmer, die von der Zeitarbeitsagentur oder dem Personalleasingunternehmen eingestellt wurden, nicht einhält.

Der Gegenstand einer solchen Beschwerde eines Arbeitnehmers kann sein:

- Nichtgewährung der durch die polnischen Rechtsvorschriften über die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern garantierten Beschäftigungsbedingungen für den entsandten Zeitarbeitnehmer
- Nichtgewährung der Bedingungen für den entsandten Leiharbeitnehmer, die sich aus den Bestimmungen der Tarifverträge, Verordnungen und Satzungen ergeben, in denen die Rechte und Pflichten der Parteien des Arbeitsverhältnisses festgelegt sind, soweit sie auf inländische (polnische) Leiharbeitnehmer Anwendung finden

- Beauftragung von Arbeiten unter Verstoß gegen die polnischen Rechtsvorschriften über die Beschäftigung von Zeitarbeitern.

**Nicht vergessen!** Gegenstand einer Beschwerde, die von einem in Polen entsandten Arbeitnehmer bei der PIP eingereicht wird, kann auch sein:

- Verletzung der Rechtsordnung oder der Interessen der Beschwerdeführer durch die PIP oder seine Mitarbeiter
- Fahrlässigkeit oder unsachgemäße Ausführung von Aufgaben durch PIP-Organen oder deren Mitarbeiter
- langwierige oder bürokratische Bearbeitung der Fälle.

## Anträge bei der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde

Jeder hat das Recht, einen Antrag an die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde zu stellen, wenn er oder sie der Meinung ist, dass die Ausführung ihrer Aufgaben verbessert werden kann. Der Vorschlag kann insbesondere die Verbesserung der Organisation, die Stärkung der Rechtsstaatlichkeit, die Verbesserung der Arbeit und die Betrugsbekämpfung betreffen.

## Wie man eine Beschwerde einreicht oder einen Antrag stellt

Beschwerden und Anträge [können bei jeder PIP-Organisationseinheit eingereicht werden:](#)

- in schriftlicher Form
- per Fax
- elektronisch – ein elektronisches Beschwerde- oder Antragsformular ist verfügbar auf der Webseite [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)
- mündlich – die Person, die die Meldung erhält, fertigt ein Protokoll an, das von ihr und der Person, die die Beschwerde oder den Antrag gestellt hat, unterzeichnet wird.

Eine Beschwerde oder ein Antrag an die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde sollte die folgenden Informationen enthalten:

- den Namen des (Beschwerde-)Antragstellers
- Adresse (Postleitzahl, Ort, Straße, Haus- und Wohnungsnummer)
- den Gegenstand der Beschwerde oder des Antrags.

**Wichtig!** Enthält die Beschwerde nicht die oben genannten Daten, **wird sie nicht bearbeitet**. Die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde prüft keine anonymen Beschwerden (Beschwerden, die nicht Ihren Namen und Ihre Adresse enthalten). Für eine Beschwerde oder einen Antrag, der im Namen einer anderen Person gestellt wird, muss der Beschwerdeführer die schriftliche Ermächtigung der betreffenden Person vorlegen.

## Garantie der Anonymität

Die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde gewährleistet die Anonymität von Arbeitnehmern, die eine Beschwerde einreichen, es sei denn, sie geben ihre schriftliche Zustimmung zur Weitergabe der Information, dass eine Inspektion im Zusammenhang mit einer Beschwerde durchgeführt wird. In einigen Fällen kann der Beschwerdeführer darauf hingewiesen werden, dass die Beschwerde nicht untersucht wird, wenn er keine Informationen über die Folgeuntersuchung preisgibt.

## Verfahren und Fristen für die Bearbeitung von Beschwerden oder Anträgen

Beschwerden und Anträge werden unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb **eines Monats** nach ihrem Eingang, bearbeitet. In begründeten Fällen kann diese Frist auf zwei Monate verlängert werden.

In den meisten Fällen führt die Einreichung einer Beschwerde bei der PIP zur Einleitung eines Inspektionsverfahrens, das von den PIP-Behörden in Bezug auf die Einrichtung, auf die sich die Beschwerde bezieht, durchgeführt wird.

## Benachrichtigung über die Sachbearbeitung des Falles

Beschwerden und Anträge sind schriftlich zu bearbeiten. Zum Abschluss des Verfahrens wird der Beschwerdeführer darüber informiert, wie die Angelegenheit behandelt wurde. Die Benachrichtigung über die Bearbeitung einer auf elektronischem Wege eingereichten Beschwerde wird an die E-Mail-Adresse des Beschwerdeführers gerichtet, es sei denn, er hat etwas anderes angegeben.

**Achtung!** Die Einreichung einer Beschwerde bei der PIP schließt die Möglichkeit nicht aus, Ansprüche vor dem Arbeitsgericht geltend zu machen.

**Wichtig!** Wenn Sie sich vor der Einreichung einer Beschwerde oder eines Antrags über Ihre rechtliche Situation informieren möchten, können Sie sich an die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde wenden, die **kostenlose Rechtsberatung zum Arbeitsrecht** anbietet.

Sehen Sie [mehr über die Rechtsberatung durch die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde](#).

## Ansprüche vor dem Gericht geltend machen

### Wo können Sie einen Antrag stellen?

Nach polnischem Recht kann eine Klage in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten bei dem Gericht erhoben werden, das **für den Wohnsitz oder den Sitz des Arbeitgebers** zuständig ist, oder bei dem Gericht, das für den Ort zuständig ist, an dem die **Arbeit ausgeführt wird, wurde oder werden sollte**.

Wenn Sie ein ausländischer Arbeitgeber mit Wohnsitz in einem EU-Mitgliedstaat sind, können Sie von einem Arbeitnehmer verklagt werden:

- vor den Gerichten des Mitgliedstaats, in dem Sie Ihren Wohnsitz haben
- in einem anderen Mitgliedstaat:
- vor dem Gericht des Ortes, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat
- wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit nicht gewöhnlich in ein und demselben Land verrichtet oder verrichtet hat, vor dem Gericht des Ortes, an dem sich der Betrieb befindet oder befand, der den Arbeitnehmer eingestellt hat.

Für den entsandten Arbeitnehmer bedeutet dies, dass er eine Klage gegen den entsendenden Arbeitgeber nicht nur vor dem für den Wohnort (Sitz) des entsendenden Arbeitgebers zuständigen Arbeitsgericht, sondern auch vor dem Arbeitsgericht in Polen einreichen kann. Das polnische Arbeitsgericht ist auch dann zuständig, wenn der entleihende Arbeitgeber (polnisch oder ausländisch) der Beklagte ist und der Streitgegenstand ein konkreter Anspruch des entsandten Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Ausübung der Zeitarbeit im Hoheitsgebiet Polens ist.

## Wie man eine Klage einreicht

Musterklagen vor dem Arbeitsgericht sind auf den Websites des Amtes oder Bezirksgerichte (Gericht der 2. Instanz) zu finden (Kundenservice).

Ein Arbeitnehmer, der Klage erhebt, oder eine Partei, die ein Rechtsmittel beim Arbeits- und Sozialgericht einlegt, ist **von der Zahlung der Gerichtskosten befreit**.

Eine Ausnahme bilden die Fälle, in denen der Wert des Streitgegenstandes **50.000 PLN** übersteigt. In einem solchen Fall wird sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer eine Gebühr in Höhe von 5 % des Wertes des Streitgegenstandes oder des Wertes des Beschwerdegegenstandes aller anrechenbaren Schriften, jedoch nicht mehr als 200.000 PLN, berechnet.

## Arten von Klagen

Arbeitnehmer, die in einen Mitgliedstaat der Europäischen Union entsandt werden, können das Recht auf **faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beanspruchen**.

Hier finden Sie [Weitere Informationen zu den ordnungsgemäßen Beschäftigungsbedingungen](#).

**Wichtig!** Im Falle einer Klage wegen nicht gezahlten Lohns an einen Arbeitnehmer, der zur **Ausführung von Arbeiten im Zusammenhang mit Bauarbeiten oder der Instandhaltung eines Gebäudes in Polen** entsandt wurde, kann die Klage des Arbeitnehmers eingereicht werden:

- gegen den entsendenden Arbeitgeber

- gegen einen polnischen Auftragnehmer, der Empfänger der Dienstleistung ist, die unter bestimmten Umständen gesamtschuldnerisch haften.

Sehen Sie [mehr über die gesamtschuldnerische Haftung](#).

## Verjährung von Forderungen (Ansprüchen)

In der Regel verjähren die Ansprüche eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber nach 3 Jahren ab dem Zeitpunkt, an dem der Anspruch fällig wurde. Die Fälligkeit eines Anspruchs richtet sich nach dem Zeitpunkt, zu dem der Berechtigte die Leistung hätte verlangen können, d. h. dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber verpflichtet war, sie dem Arbeitnehmer zu erbringen.

- [Entsendung](#)
- [Die Pflichten des Arbeitgebers](#)
- [Rechte der Arbeitnehmer](#)
- [Streitfall](#)

## Rechtsgrundlage

- Artikel 5, 6 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 13 Absatz 1 Punkt 4 [des Gesetzes vom 10. Juni 2016 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen](#).
- Artikel 12, 44 Absatz 3 [des Gesetzes vom 13. April 2007 über die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde](#).
- Artikel 221–247 [des Gesetzes vom 14. Juni 1960, Arbeitsgesetzbuch](#).
- Artikel 291, Absatz 1 [des Gesetzes vom 26. Juni 1974, Arbeitsgesetzbuch](#).
- Artikel 20, 21, 23 [der Verordnung \(EU\) Nr. 1215/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2012 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen](#).



Translated with the support  
of the European Labour Authority