

Die Lage entsandter Arbeitnehmer in Polen aus arbeitsrechtlicher Sicht

Ludwik Florek

A. Die Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG in polnisches Recht	161
B. Persönlicher Anwendungsbereich des Art. 67 ¹ AGB im Lichte der Richtlinie 96/71/EG	162
C. Höchstentsendedauer	163
D. Unterschiedliche Rechtslage für EU- und Nicht-EU-Bürger	163
E. Rechtliche Ausgestaltung der Arbeitnehmerschutzhvorschriften	165
I. Zwingende Schutzhvorschriften trotz freier Rechtswahl	165
II. Durchsetzung und Verankerung des Arbeitnehmerschutzes	166
F. Umfang des Art. 67 ² § 1 AGB	167
G. Umsetzung des Gleichbehandlungsgebots aus der Richtlinie 96/71 in polnisches Recht	169
H. Aufgaben der Staatlichen Arbeitsinspektion	170
I. Rechtliche Bedingungen für Drittstaatsangehörige	170

A. Die Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG in polnisches Recht

Die Lage entsandter Arbeitnehmer in Polen wird vor allem vom polnischen Arbeitsgesetzbuch¹ (im Folgenden „AGB“) geregelt. Für einen Arbeitnehmer, der für eine bestimmte Zeit von seinem in der Europäischen Union ansässigen Arbeitgeber zur Verrichtung seiner Arbeit nach Polen entsandt wird finden gem. Art. 67¹ § 1 AGB die diesem § folgenden Vorschriften des nachfolgenden Unterabschnitts Anwendung. Dieser Unterabschnitt enthält die Pflicht zur Gewährleistung von Mindestbeschäftigungsbedingungen. Art. 67¹ § 2 AGB besagt, dass der in § 1 genannte Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer zur Arbeit in das Gebiet der Republik Polen

¹ Das Gesetz vom 26. Juni 1974 (Einheitlicher Text: Dziennik Ustaw (Gesetzblatt, im Folgenden „Dz. U.“) vom 1998, Nr. 21, Pos. 141 mit Änderungen).

- im Zusammenhang mit der Erfüllung eines Vertrages dieses Arbeitgebers mit einem ausländischen Rechtssubjekt,
- in eine ausländische Vertretung (Filiale) dieses Arbeitgebers,
- als Zeitarbeitsagentur (Leiharbeitnehmer),

entsendet, diesem Arbeitnehmer in den in Art. 67² AGB geregelten Bereichen Arbeitsbedingungen gewährleisten muss, die nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers von denjenigen abweichen, die sich aus den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches oder aus anderen Vorschriften ergeben, die die Rechte und Pflichten der polnischen Arbeitnehmer regeln.

Die Regelungen in Art. 67¹⁻³ AGB, die seit dem 1. Mai 2004 gelten, stellen die Umsetzung 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 Dienstleistungen² in polnisches Recht dar.

B. Persönlicher Anwendungsbereich des Art. 67¹ AGB im Lichte der Richtlinie 96/71/EG

Art. 67¹ AGB wiederholt zum großen Teil den Inhalt der Richtlinie. Daher sollte seine Auslegung auch unter Berücksichtigung eben jener Richtlinie erfolgen. Diese Richtlinie gilt für Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat, die im Rahmen der länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden (Art. 1 I Richtlinie 96/71).

Sie bezieht sich auf die folgenden Unternehmen:

- Unternehmen, die einen Arbeitnehmer in ihrem Namen und unter ihrer Leitung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats im Rahmen eines Vertrags entsenden, der zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem in diesem Mitgliedstaat tätigen Dienstleistungsempfänger geschlossen wurde, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht, oder
- Unternehmen, die einen Arbeitnehmer in eine Niederlassung oder ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht, oder
- Unternehmen, die als Leiharbeitsunternehmen handeln oder als einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen einen Arbeitnehmer in ein verwendetes Unternehmen entsenden, das seinen Sitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat oder dort seine Tätigkeit ausübt, sofern für die Dauer der Entsendung

2 ABl. Nr. L 18 vom 21.1.1997 S. 1-6.

ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitsunternehmen oder dem einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht.

Voraussetzung für die Anwendung der Richtlinie 96/71 ist des Weiteren das vorherige Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem entsandten Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber, der ihn zur Arbeit auf dem Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates entsendet. Hingegen spielt es keine Rolle, wie lange vorher das Arbeitsverhältnis, im Rahmen dessen der entsandte Arbeitnehmer seine Arbeit verrichtet, entsteht. Dies kann seit Langem bestehen oder sogar unmittelbar vor der Entsendung zur Arbeit im Ausland erfolgen.

C. Höchstentsendedauer

In Übereinstimmung mit Art. 2 Richtlinie 96/71 gilt als entsandter Arbeitnehmer jeder Arbeitnehmer, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet.

§ 1 der angesprochenen Regelung benutzt die Worte „Arbeitnehmer, der für eine bestimmte Zeit zu dieser Arbeit von einem Arbeitgeber entsandt wurde“, der seinen Sitz in einem anderen Staat hat. Weder die Richtlinie noch das Arbeitsgesetzbuch definieren, wie lang diese Zeitspanne sein soll. Folglich kann die Zeitspanne frei gewählt werden, wobei einzige Voraussetzung ist, dass irgendwann ein Ende vorgesehen ist. Demnach bezieht sich die Vorschrift nicht auf Arbeitnehmer, die dauerhaft nach Polen entsandt werden, z.B. Personen, die nach ihrer Auswanderung wieder zurück nach Polen kommen. Die Wortlautauslegung erlaubt es nicht einen anderen Standpunkt einzunehmen. Allerdings besteht die Gefahr, dass die Regelung umgangen wird.

Die Wendung „für eine bestimmte Zeit entsandt“ bezieht sich des Weiteren nicht auf die Art des Vertrages, der mit dem entsandten Arbeitnehmer geschlossen worden ist. Insbesondere schließt der Abschluss eines unbefristeten Vertrages nicht die Entsendung zur Arbeit auf dem Gebiet Polens für eine bestimmte Zeit im Sinne des Gesetzes aus.

D. Unterschiedliche Rechtslage für EU- und Nicht-EU-Bürger

Art. 67¹ § 1 spricht von Arbeitnehmern, die „zur Arbeit auf dem Hoheitsgebiet der Republik Polen entsandt“ wurden, ohne dies mit der Frage der Staatsbürgerschaft zu verbinden. In der Praxis wird dieser jedoch vor allem auf Ausländer Anwendung finden.

Er umfasst aber auch polnische Staatsbürger, die im Ausland angestellt sind und nach Polen entsandt werden.

Nicht aus der EU stammende Ausländer werden von den angesprochenen Regelungen unabhängig von den Bedingungen, unter denen sie die Arbeit auf dem Gebiet Polens aufnehmen, umfasst. Generell gesehen unterliegt die Beschäftigung von Ausländern gewissen Begrenzungen. Dies betrifft nicht: Personen mit Flüchtlingsstatus oder die einen temporären Schutz in Polen genießen, ferner Personen, die eine Niederlassungsberechtigung oder die Erlaubnis zu einem geduldeten Aufenthalt haben. Ein Ausländer bedarf einer Arbeitserlaubnis, die von dem Woiwoden erteilt wird, der für den Sitz des Arbeitgebers zuständig ist. Dieses Erfordernis ist unabhängig von der arbeitsrechtlichen Grundlage, aufgrund derer die Arbeit ausgeführt wird. Voraussetzung für die Erteilung der Arbeitserlaubnis ist die Erlangung eines entsprechenden Visums durch den Ausländer oder die Erlaubnis auf dem Gebiet Polens für einen bestimmten Zeitraum seinen Wohnsitz zu begründen. Die Arbeitserlaubnis wird für eine bestimmte Zeit für den jeweiligen Ausländer und seinen Arbeitgeber ausgegeben.³ Überdies gehört zu ihrem Inhalt auch die jeweilige Arbeitsstelle bzw. die Art der zu verrichtenden Arbeit.

In den letzten Jahren unterliegt die Arbeitspolitik einer weiteren Ausdifferenzierung in Bezug auf verschiedene Berufe. In Bezug auf einige Berufe verlangt das polnische Recht keine Arbeitserlaubnis mehr.⁴ In Bezug auf andere Berufe werden vereinfachte Verfahren angewandt, die darauf beruhen, dass gewisse Voraussetzungen im Verfahren zum Erhalt einer Erlaubnis in Bezug auf diesen Personenkreis entfallen.⁵

Die oben genannten Beschränkungen finden keine Anwendung auf Ausländer, die die Staatsbürgerschaft eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union besitzen. Ihre Beschäftigung findet ihre Grundlage in der Arbeitnehmerfreiheit, die in unmittelbar anwendbaren Regelungen, welche Vorrang vor den nationalen Regelungen beanspruchen, normiert wird, insbesondere in Art. 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union⁶ und der Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im

3 Vgl. auch *Florek, Labour Law*, in: *Frankowski* (Hrsg.), *Introduction to Polish Law*, 2005, S. 288-289.

4 Z. B. Studenten, Sportler, Lehrer von Fremdsprachen, vgl. Verordnung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik vom 30. August 2006 bzgl. der Berufsausübung durch Ausländer ohne die Notwendigkeit des Erhalts einer Arbeitserlaubnis (w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskiwania zezwolenia na pracę, Dz.U. Nr 156 Pos. 1116 mit Änderungen).

5 Dies betrifft zum Beispiel Personen, die zur Repräsentation des ausländischen Unternehmens in ihrer Abteilung oder Vertretung berechtigt sind oder Staatsbürger aus Weißrussland, Georgien, Moldawien, der Russischen Föderation oder der Ukraine, die Arbeiten in der Krankenpflege oder als Haushaltshilfe zugunsten von natürlichen Personen in ihrem Haushalt tätigen, bei denen man keine Beurteilung der Arbeitsmarktsituation vornimmt, vgl. http://www.paiz.gov.pl/prawo/zatrudnianie_cudzoziemcow_w_polsce.

6 ABl. Nr. L 141 vom 27.5.2011, S. 1-12.

Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG.⁷ Diese letzte statuiert das Recht der Familienangehörigen (insbesondere der Ehegatten und Kinder bis 21 Jahre) auf Beschäftigung unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft, wenn Ausländer, die aus der EU stammen, in Polen arbeiten, einer wirtschaftlichen Tätigkeit nachgehen oder von dem Aufenthaltsrecht aufgrund einer anderen Berechtigung Gebrauch machen.

E. Rechtliche Ausgestaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften

I. Zwingende Schutzvorschriften trotz freier Rechtswahl

Das Wesen der Richtlinie 96/71 liegt in der eventuellen Modifizierung des anzuwendenden Rechts, welches durch Regeln bestimmt wird, die in völkervertragsrechtlichen oder unionsrechtlichen Kollisionsnormen oder im jeweiligen internationalen Privatrecht, enthalten sind. Gem. Art. 8 I 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)⁸ unterliegt der Arbeitsvertrag dem von den Vertragsparteien in Einklang mit Art. 3 ROM-I gewählten Recht. Im Prinzip werden die nach Polen gesandten Arbeitnehmer aufgrund des ausländischen Rechts beschäftigt. Die Rechtswahl der Parteien darf jedoch nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch Bestimmungen gewährt wird, von denen nach dem Recht, das nach den Absätzen II, III und IV des vorliegenden Artikels mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre, nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf. Desgleichen würden die Regelungen der Richtlinie zwingenden Charakter aufweisen.⁹

Ähnlich schreibt Art. 67¹ § 2 AGB vor, dass ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer zur Arbeit in das Gebiet der Republik Polen entsendet, diesem Arbeitnehmer in den in Art. 67² AGB geregelten Bereichen Arbeitsbedingungen zu gewährleisten hat, die nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers von denjenigen abweichen, die sich aus den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches oder aus anderen Vorschriften, die die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer regeln, ergeben.

Art. 67¹ § 2 AGB schreibt den polnischen Arbeitsrechtsvorschriften, die die in Art. 3 I Richtlinie 96/71 genannten Beschäftigungsbedingungen regeln, den Charakter einer

⁷ ABl. Nr. L 204 vom 4.8.2007, S. 28.

⁸ ABl. Nr. L 177 vom 4.7.2008, S. 6-16.

⁹ Vgl. Skoczyński, Prawo właściwe w międzynarodowych stosunkach pracy pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług (problematyka kolizyjnoprawna), Praca i Zabezpieczenie Społeczne Nr. 5 2004, S. 35 f.

zwingenden Norm für das Arbeitsverhältnis von entsandten Arbeitnehmern zu, deren Arbeitsverhältnisse grundsätzlich einem anderen Vertragsstatut unterliegen, häufig dem Recht des Staates, in dem die Arbeit verrichtet wird.¹⁰

Der Inhalt des Art. 67² § 1 AGB besagt nicht, dass lediglich die hier genannten Vorschriften, die die Beschäftigungsbedingungen regeln, im polnischen Recht als zwingende Normen gelten. In der polnischen Lehre ist auf die Frage, welche Normen des polnischen Arbeitsrechts als zwingende Normen anzusehen sind, bisher nicht näher eingegangen worden. Allerdings gab es in der Rechtsprechung bisher auch keinen Fall, in dem diese Frage hätte entschieden werden müssen. Die polnische Lehre steht auf dem Standpunkt, dass man bei Arbeitsbeziehungen durchaus mit der Wirkung von zwingenden Normen rechnen muss. Als Beispiele für solche Normen gelten: Vorschriften, die die Kündigungsmöglichkeiten bei Gewerkschaftsmitgliedern und anderen Arbeitnehmern, deren Arbeitsbeziehung unter besonderem Schutz steht, beschränken; Vorschriften, die das Mindestalter für den Eintritt in ein Arbeitsverhältnis beschreiben und Vorschriften, die sich mit der Sicherheit am Arbeitsplatz und der Arbeitshygiene beschäftigen.¹¹

II. Durchsetzung und Verankerung des Arbeitnehmerschutzes

Die Richtlinie regelt nicht eindeutig, wie die in ihr gewährten Bedingungen durchgesetzt werden können. Vielmehr sollen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass den Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretern für die Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen geeignete Verfahren zur Verfügung stehen (Art. 5 Richtlinie 96/71). Zur Durchsetzung des Rechts auf die in der Richtlinie genannten Beschäftigungsbedingungen kann in dem Mitgliedsstaat, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist oder war, gemäß den geltenden internationalen Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit Klage erhoben werden (Art. 6 Richtlinie 96/71).

Im polnischen Recht werden die Mindestbeschäftigtebedingungen eines entsandten Arbeitnehmers durch das Arbeitsgesetzbuch gewährleistet. Gemäß Art. 18 § 1 AGB dürfen Bestimmungen in Arbeitsverträgen von den Vorschriften des Arbeitsrechts nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abweichen. Der oben genannte Art. 67² AGB ist eine Vorschrift des Arbeitsrechts, welche bestimmte Mindestbedingungen garantiert. Sollten die vertraglichen Bedingungen für den Arbeitnehmer weniger günstig sein, so sind diese gem. Art. 18 § 2 AGB nichtig; an ihrer Stelle finden die entsprechenden Vorschriften des Arbeitsrechts Anwendung.

10 Vgl. ebd., S. 35; *Waż, Ochrona interesu pracownika w stosunkach pracy z elementem obcym. Wybrane zagadnienia kolizyjnoprawne*, Monitor Prawa Pracy Nr. 3 2009, S. 126-128; Florek, in: ders., *Kodeks pracy. Komentarz*, 2009, S. 382.

11 Vgl. *Pazdan, Prawo prywatne międzynarodowe*, 2001, S. 173.

Vertragliche Bestimmungen, die von den Vorschriften des Arbeitsrechts zum Nachteil des Arbeitnehmers abweichen, sind nichtig. Stattdessen werden die gesetzlichen Vorschriften angewandt. Dies bezieht sich nicht auf die Bestimmungen, die für den Arbeitnehmer günstiger sind, als diejenigen, die ihm durch die Art. 67¹ AGB und Art. 67² AGB zugestanden werden. Auf ähnliche Weise sieht auch die Richtlinie vor, dass günstigere Beschäftigungsbedingungen anwendbar sind (Art. 3 VII Richtlinie 97/71). Diese können aus dem Recht des Mitgliedsstaates, in dem das entsendende Unternehmen seinen Sitz hat, oder aus dem Recht eines dritten Staates, welches durch Rechtswahl der Vertragsparteien anzuwenden ist, stammen.

Das polnische Recht wird ebenfalls nicht angewandt, wenn die Beschäftigungsbedingungen des entsandten Arbeitnehmers zumindest genauso günstig sind, wie die in dem Mitgliedsstaat, in dem die Tätigkeit ausgeführt wird (in diesem Fall Polen). Dies wird bestätigt durch das Urteil des EuGH in der Rechtssache *Finalarte Sociedad* (C-69/98, 25. Oktober 2001). In diesem wird festgestellt, dass das Fehlen von vergleichbaren Voraussetzungen für die Gewährung von Urlaubsansprüchen gemäß den Regelungen des Mitgliedsstaates, in das der Arbeitnehmer entsandt wurde, im Vergleich mit dem Staat, aus dem er entsandt wurde, rechtswidrig ist; die Anwendung der Regelung des aufnehmenden Staates muss hierbei allerdings im Hinblick auf das verfolgte im Allgemeininteresse liegende Ziel verhältnismäßig sein.

F. Umfang des Art. 67² § 1 AGB

Art. 67² § 1 AGB betrifft die folgenden Beschäftigungsbedingungen für alle Arbeitnehmer:

- die Normen und das Ausmaß der Arbeitszeit sowie die täglichen und wöchentlichen Erholungszeiträume,
- das Ausmaß des Erholungsurlaubs,
- das Mindestentgelt für die Arbeit, das aufgrund gesonderter Vorschriften bestimmt wird,
- die Höhe des Zuschlags für die Überstundenarbeit,
- die Arbeitssicherheit und -hygiene,
- die Rechte der Arbeitnehmer in ihrer Eigenschaft als Eltern,
- die Beschäftigung der Jugendlichen und die Ausübung einer Arbeit oder anderer Erwerbstätigkeiten durch ein Kind,
- das Verbot von Diskriminierung bei der Beschäftigung,
- die Ausübung von Arbeit in Übereinstimmung mit den Vorschriften über die Zeitarbeit.

Eine Einschränkung wird hierbei in § 2 vorgesehen. Die Vorschriften finden keine Anwendung, wenn ein Arbeitnehmer auf der jeweiligen Arbeitsstelle in Übereinstim-

mung mit seiner Berufsqualifikationen in einem Zeitraum, der über 8 Tage im Jahr nicht hinausgeht, vorbereitende Montage- oder Installationsarbeiten außerhalb der Baubranche verrichtet.

Die oben genannte Vorschrift basiert auf der Richtlinie 96/71, die dem entsandten Arbeitnehmer gewisse Beschäftigungsbedingungen, die in dem Mitgliedsstaat gelten, in das der Arbeitnehmer entsendet wird, zusichert. Die Vorschrift hat ihre praktische Bedeutung im europäischen Recht vor allem in Bezug auf den Lohn. Aus der Natur der Sache heraus ist die Lohnhöhe in den einzelnen Ländern unterschiedlich hoch und entscheidet im höchsten Maße über die Kosten der Arbeit. Die restlichen Bedingungen unterliegen einer Harmonisierung im Rahmen der europäischen Zusammenarbeit. Zugunsten deutscher Arbeitnehmer können Unterschiede im aufnehmenden Staat (Polen) im Rahmen der Rechte, die aus der Stellung als Eltern erwachsen (insbesondere Mutter-schutz¹²), bestehen.

Das Diskriminierungsverbot bei der Beschäftigung kann auf zweierlei Weise verstanden werden. Zum einen bezieht es sich auf die Fälle, die in europäischen Richtlinien angesprochen werden (Geschlecht, Alter, Behinderung, Rasse oder die ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung). Auf Grundlage der genannten Vorschrift sind unstreitig auch die entsandten Arbeitnehmer von einem solchen Verbot umfasst. Zum anderen fällt hierunter die Gleichbehandlung ohne Rücksicht auf die Staatsbürgerschaft. Alle legal in Polen beschäftigten Arbeitnehmer, darunter auch Ausländer, sollten gleich behandelt werden. Dies bezieht sich nicht auf den Zugang zum polnischen Arbeitsmarkt, wo bestimmte Beschränkungen gelten können. Allerdings müssen diese Beschränkungen in Einklang mit EU-Recht sein, wobei dieses einige Ausnahmen vorsieht, so zum Beispiel im Hinblick auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung (Art. 45 IV AEUV).

Aus Art. 67¹ § 2 AGB (ähnlich auch die Richtlinie) kann man entnehmen, dass Zeitarbeitsagenturen ihre Leiharbeitnehmer auch zur Arbeit ins Ausland entsenden können. In einem solchen Fall sind die Zeitarbeitsagenturen aufgrund von Art. 67¹ § 1 Nr. 9 AGB verpflichtet den verliehenen Arbeitnehmern keine schlechteren Bedingungen zu gewährleisten als diejenigen, die für Arbeitnehmer in dem Mitgliedsstaat gelten, in dem sie ihre Arbeit verrichten sollen. Dies gilt, obwohl die durch eine Zeitarbeitsagentur entsandten Leiharbeitnehmer ja gar nicht mit dem ausländischen Subjekt, für das sie letztendlich arbeiten, in ein Arbeitsverhältnis eintreten.

12 Vgl. *Małyszek*, Polnisches Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, 2009, S. 173 ff.

G. Umsetzung des Gleichbehandlungsgebots aus der Richtlinie 96/71 in polnisches Recht

Gem. Art. 3 der Richtlinie 96/71 werden – unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht – den entsandten Arbeitnehmern die Beschäftigungsbedingungen gewährleistet, die in dem Mitgliedsstaat gelten, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird. Die Richtlinie sieht hierbei die Möglichkeit vor, die Bedingungen durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder durch für allgemein verbindliche erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche, festzuschreiben.

In Polen sind die Beschäftigungsbedingungen, von denen in Art. 67² § 1 AGB die Rede ist, hauptsächlich in gesetzlichen Vorschriften enthalten. Deren eventuelle Modifizierung durch Tarifverträge würde sich grundsätzlich nicht auf nach Polen entsandte Arbeitnehmer beziehen, es sei denn, es würde ein im Sinne der Richtlinie für allgemein verbindlich erklärter Tarifvertrag geschlossen oder es würde eine Erweiterung des Anwendungsbereiches eines Tarifvertrages im Sinne von Art. 241¹⁸§1 AGB¹³ mit ähnlicher Wirkung stattfinden.

Die allgemeine Verbindlichkeit eines Tarifvertrages würde jedoch nur diejenigen Arbeitgeber umfassen, die auf dem Hoheitsgebiet Polens auch eine Arbeitsstätte haben¹⁴. In der Praxis kann es also zu der Situation kommen, dass man entsandten Arbeitnehmern weniger günstige Beschäftigungsbedingungen gewährt als diejenigen, die in dem Tarifvertrag festgeschrieben sind.

Die tariflichen Vorschriften können jedoch im Fall der Leiharbeiter angewandt werden. Gem. Art. 5 der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit¹⁵ haben die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer während der Dauer ihrer Überlassung an ein entliehendes Unternehmen mindestens denjenigen zu entsprechen, die für sie gelten würden, wenn sie von dem entliehenden Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären. Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen werden sehr oft in polnischen Betriebstarifverträgen geregelt.

13 Nach dieser Vorschrift kann auf den gemeinsamen Antrag einer Arbeitgeberorganisation und überbetrieblicher Gewerkschaftsorganisationen, die einen betriebsübergreifenden Tarifvertrag geschlossen haben, der für Arbeitsangelegenheiten zuständige Minister - wenn ein wichtiges öffentliches Interesse dies erfordert - im Wege einer Verordnung die Anwendung dieses Tarifvertrages im Ganzen oder zum Teil auf Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der keinem betriebsübergreifenden Tarifvertrag beigetreten ist und der die gleiche oder eine ähnliche wirtschaftliche Tätigkeit wie die von diesem Tarifvertrag umfassten Arbeitgeber ausübt, die aufgrund von gesonderten Vorschriften über die Klassifizierung wirtschaftlicher Tätigkeiten festgelegt wurde, nach Rücksprache mit diesem Arbeitgeber oder mit einer von ihm benannten Arbeitgeberorganisation und mit der Betriebsgewerkschaft, sofern eine solche bei dem Arbeitgeber tätig ist, diesen Tarifvertrag erweitern.

14 Vgl. Skoczyński, Praca i Zabezpieczenie Społeczne Nr. 5 2004 (Fußn. 9), S. 39.

15 ABl. Nr. L 327 vom 5.12.2008 S. 9-14.

Die Rechtsfolgen der Verletzung von Regelungen bezüglich der Arbeitsbedingungen erfassen individuelle Ansprüche eines Arbeitnehmers. In dieser Hinsicht ist das polnische Gericht zuständig (Art. 1103⁴ § 2 der polnischen ZPO¹⁶). Es besteht auch die Haftung eines Arbeitgebers für Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte. Insbesondere kann ein Arbeitgeber einer Geldstrafe von 1 000 PLN bis zu 30 000 PLN unterliegen (Art. 281-283 AGB).

H. Aufgaben der Staatlichen Arbeitsinspektion

Die Zusammenarbeit zwischen den Behörden der Mitgliedsstaaten der EU, die für die Überwachung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zuständig sind, gehört zu den Aufgaben der Staatlichen Arbeitsinspektion (Panstwowa Inspekcja Pracy¹⁷). In deren Aufgabenbereich fällt unter anderem die Information über minimale Arbeitsbedingungen in Polen und in anderen Ländern (in die polnische Arbeiter geschickt werden können).¹⁸ Darüber hinaus informiert sie über festgestellte Verstöße gegenüber Arbeitnehmern, die durch ihre Arbeitgeber, die ihren Sitz in einem anderen Mitgliedstaat haben, für bestimmte Zeit auf das Gebiet der Republik Polen entsandt wurden und kann Hinweise auf das zuständige Überwachungsorgan geben, welches aufgrund seines Tätigkeitsbereiches die geforderten Auskünfte geben kann¹⁹.

I. Rechtliche Bedingungen für Drittstaatsangehörige

Gem. Art. 67³ AGB finden die oben genannten Vorschriften entsprechende Anwendung, wenn ein Arbeitnehmer zur Arbeit in das Gebiet der Republik Polen durch einen Arbeitgeber entsandt wird, der seinen Sitz in einem Staat hat, der kein Mitglied der Europäischen Union ist. Mittelbar folgt dies auch aus Art. 1 IV Richtlinie 96/71, wonach Unternehmen mit Sitz in einem Nichtmitgliedstaat keine günstigere Behandlung zuteilwerden darf als Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat. Dies verhindert ebenfalls deren Streben nach Konkurrenzfähigkeit durch eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen (im Wege des Sozialdumpings). In der Praxis dürfen also alle Arbeitnehmer, die ihre Arbeit in Polen verrichten, keine schlechteren als die in Art. 67² genannten Arbeitsbedingungen haben.

16 Gesetz vom 17. November 1964 (Dz. U. Nr. 43, Pos. 296 mit Änderungen).

17 Vgl. Małyszek (Fußn. 12), S. 197.

18 Art. 10 Abschnitt 1 Pkt 14a des Gesetzes über die Staatliche Arbeitsinspektion vom 13. April 2007 (Dz. U. Nr 89, Pos. 589 mit Änderungen).

19 Art. 10 Abschnitt 1 Pkt 14b und c des oben zitierten Gesetzes.

Während in Bezug auf die Mitgliedsstaaten der EU die Verpflichtungen aus der Richtlinie und den hier genannten Vorschriften eine gegenseitige Wirkung haben werden, so werden diese im Verhältnis zu Drittstaaten häufig einen einseitigen Charakter haben. Die polnischen Arbeitgeber werden nicht verpflichtet, die auf dem Territorium eines Drittstaates geltenden Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten.

In einem solchen Fall können auch Schwierigkeiten bei der Durchsetzung der Verpflichtungen entstehen, wenn der jeweilige Staat nicht Vertragspartei des Übereinkommens über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (geschlossen in Lugano am 16.09.1988) ist. Die Verpflichtungen der Arbeitgeber, die sich aus Art. 67¹⁻² AGB ergeben, sind auch detaillierter ausgestaltet als dies bei einigen der internationalen Abkommen, die Polen abgeschlossen hat, der Fall ist. Dies bezieht sich insbesondere auf die folgenden:

- Vertrag zwischen der Regierung der Republik Polen und der Regierung der Ukraine über die gegenseitige Beschäftigung von Arbeitnehmern, erstellt am 16. Februar 1994 in Warschau,
- Vertrag zwischen der Regierung der Republik Polen und der Regierung der Russischen Föderation über die Grundsätze der Beschäftigung polnischer Staatsbürger auf dem Territorium der Russischen Föderation und russischer Staatsbürger auf dem Territorium der Republik Polen vom 15. März 1994,
- Vertrag zwischen der Regierung der Republik Polen und der Regierung der Republik Weißrussland über die gegenseitige Beschäftigung von Arbeitnehmern vom 27. September 1995.

In Bezug auf Arbeitnehmer, die eine Arbeit in Polen annehmen, wurde in diesen Verträgen festgehalten, dass sowohl die Lohnhöhe als auch andere Arbeitsbedingungen der Spezialisten im Einklang mit der Gesetzgebung des Entsendestaates festgelegt werden und dabei nicht schlechter sein dürfen, als sie polnischen Arbeitnehmern zustehen, die ähnliche Tätigkeiten verrichten.

