

ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN IN POLEN – WIE BEREITET MAN DEN PROZESS DER ENTSENDUNG DEUTSCHER ARBEITNEHMENDEN NACH POLEN RICHTIG VOR?

INHALTS- VERZEICHNIS

- 01** Einführung
- 02** Entsendung von Arbeitnehmenden nach Polen
- 03** Pflicht zur Meldung entsandter Arbeitnehmer bei der Nationalen Arbeitsinspektion
- 04** Steuerliche Aspekte und Sozialversicherung
- 05** Sonstige Pflichten

EINFÜHRUNG

Die Handelskooperation zwischen Polen und Deutschland entwickelt sich seit vielen Jahren kontinuierlich, nicht nur im Bereich des Warenaustauschs, sondern auch auf dem Gebiet der Dienstleistungen, und obwohl diese überwiegend von polnischen Dienstleistungsunternehmen erbracht werden, die auf dem deutschen Markt tätig werden, kann man die Präsenz deutscher Unternehmen, die Dienstleistungen erbringen und Arbeitnehmende nach Polen entsenden, immer häufiger bemerken.

Der Prozess der Entsendung von Arbeitnehmenden nach Polen wird, wie in anderen EU-Ländern, durch nationale Vorschriften geregelt, in denen die Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmenden im Rahmen der Leistungserbringung umgesetzt wurden. Im Jahr 2018 wurde die Richtlinie 96/71 in Bezug auf Bestimmungen bezüglich Arbeitsbedingungen und Entlohnung sowie die Einführung des Begriffs der sog. langfristigen Entsendung wesentlich überarbeitet. Die Mitgliedsländer waren verpflichtet, diese Änderungen bis zum 30. Juli 2020 einzuführen, in Polen traten die geänderten Vorschriften im September 2020 in Kraft.

Der Prozess der Entsendung der Arbeitnehmenden in die EU-Länder umfasst viele Elemente, beginnend mit der Erfüllung formeller Anforderungen, die meistens die Angabe (Anmeldung) beim zuständigen Amt von Informationen über Arbeitnehmer, die in ein bestimmtes Land zwecks Arbeiterbringung eingereist sind, Arbeitsbedingungen und Entlohnung betreffen, bis hin zu Steuerfragen und Sozialversicherung.

Bei der Entsendung von Arbeitnehmern nach Polen darf nicht vergessen werden, dass Aktivitäten in diesem Bereich noch vor Beginn der Dienstleistung eingeplant werden sollten, damit alle nach polnischem Recht erforderlichen Verpflichtungen erfüllt werden können.

02 – ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN NACH POLEN

Um über die Entsendung von Arbeitnehmern nach Polen sprechen zu können, müssen sowohl auf Seiten des Arbeitgebers, der den Arbeitnehmer zur Arbeit nach Polen entsendet, als auch auf Seiten des entsandten Arbeitnehmers selbst bestimmte Umstände vorliegen.

Gemäß den geltenden Vorschriften kann ein ausländischer Arbeitgeber, der seinen Sitz in einem anderen Mitgliedstaat hat und dort eine bedeutende wirtschaftliche Tätigkeit ausübt, von dem aus er einen Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit nach Polen entsendet, als **Arbeitgeber** betrachtet werden, **der einen Arbeitnehmer nach Polen entsendet:**

- im Zusammenhang mit der Erfüllung eines Vertrages, den dieser Arbeitgeber mit einem in Polen tätigen Wirtschaftsteilnehmer geschlossen hat
- in einer Niederlassung oder einem Unternehmen, das zu der Unternehmensgruppe gehört, der der Arbeitgeber angehört, und die in Polen tätig sind
- als Zeitarbeitsfirma oder Agentur, die Personal vermietet, die den Arbeitnehmer an den entleihenden Arbeitgeber in Polen weiterleitet.

02 – ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN NACH POLEN

Ein entsandter Arbeitnehmer ist ein Arbeitnehmer, der in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums oder in der Schweiz beschäftigt ist und der vom entsendenden Arbeitgeber vorübergehend zur Arbeit nach Polen entsandt wird:

- zur Erfüllung des durch den entsendenden Arbeitgeber mit dem Auftragnehmer geschlossenen Vertrags (im Rahmen der durch diesen Arbeitgeber in Polen erbrachten Dienstleistungen), den er auf eigene Rechnung, durch seine Arbeitnehmer, die während der gesamten Arbeitszeit unter seiner Aufsicht im Ausland bleiben, erfüllt
- in einen Betrieb oder ein Unternehmen in Polen, die zu einer Unternehmensgruppe gehören, der auch das entsendende Unternehmen angehört

im Rahmen der Zeitarbeit:

- zugunsten des polnischen entleihenden Arbeitgebers oder
- im Rahmen der Dienstleistungen, die durch den ausländischen entleihenden Arbeitgeber für einen polnischen Auftragnehmer erbracht werden, die der entleihende Arbeitgeber in Polen unter Verwendung von Personen erbringt, die ihm durch eine Zeitarbeitsfirma oder einer Agentur, die Personal vermietet, deren Sitz sich im selben oder einem anderen Land der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums oder in der Schweiz befindet, zur Verfügung gestellt werden.

03 – PFLICHT ZUR MELDUNG ENTSANDTER ARBEITNEHMER BEI DER NATIONALEN ARBEITSINSPEKTION

(Państwowej Inspekcji Pracy, PIP)

Gemäß dem polnischen Gesetz vom 10. Juni 2016 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ist ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsendet, verpflichtet, die in Polen geltenden Arbeits- und Entgeltbedingungen einzuhalten, sowie spätestens am Tag des Beginns der Erbringung der Dienstleistung eine Erklärung bei der Nationalen Arbeitsinspektion abzugeben, die folgende Informationen enthält, die zur Durchführung einer Kontrolle der tatsächlichen Situation am Arbeitsplatz erforderlich sind:

- 1) Identifikationsdaten des Arbeitgebers, einschließlich:
 - a) Name,
 - b) Sitz (Adresse) sowie Telefonnummer und E-Mail-Adresse geschäftlicher Art, und im Falle eines Arbeitgebers, der eine natürliche Person ist – Wohnort (Adresse) sowie Telefonnummer und E-Mail-Adresse geschäftlicher Art,
 - c) Steueridentifikationsnummer (NIP) oder eine Identifikationsnummer, die im Mitgliedstaat des Sitzes des Arbeitgebers für Steuer- oder Versicherungszwecke vergeben wurde;
- 2) die geplante Zahl der in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsandten Arbeitnehmer, samt Angaben wie Vor- und Nachname, Geburtsdatum und Staatsangehörigkeit;
- 3) das voraussichtliche Anfangs- und Enddatum der Entsendung der Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet der Republik Polen;
- 4) Adressen der Arbeitsstätten der in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsandten Arbeitnehmer;
- 5) Art der Dienstleistungen, die die Entsendung von Arbeitnehmern in das Hoheitsgebiet der Republik Polen rechtfertigen;
- 6) Angaben über die Person, von der in Abs. 1 die Rede ist, einschließlich Vor- und Nachname, Aufenthaltsadresse sowie Telefonnummer und E-Mail-Adresse geschäftlicher Art;
- 7) Ort, an dem die Dokumente aufbewahrt werden

03 – PFLICHT ZUR MELDUNG ENTSANDTER ARBEITNEHMER BEI DER NATIONALEN ARBEITSINSPEKTION

(Państwowej Inspekcji Pracy, PIP)

Darüber hinaus ist der Dienstleister, der einen Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsendet, verpflichtet, während der Dauer der Entsendung in das Hoheitsgebiet der Republik Polen folgende Dokumente in Papierform oder in elektronischer Form aufzubewahren:

- 1) eine Kopie des mit dem in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsandten Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrags oder eines anderen gleichwertigen Dokuments, das die Beschäftigungsbedingungen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bescheinigt;
- 2) Dokumentation über die Arbeitszeit eines in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsandten Arbeitnehmers in Bezug auf Beginn und Ende der Arbeit sowie die Anzahl der am jeweiligen Tag geleisteten Arbeitsstunden oder deren Kopie;
- 3) Dokumente, die die Höhe der Vergütung des in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsandten Arbeitnehmers und die Höhe der gemäß geltendem Recht vorgenommenen Abzüge angeben, sowie Nachweise über die Bezahlung der Vergütung an den Arbeitnehmer oder Kopien davon.

Der deutsche Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsendet, ist verpflichtet, auf Aufforderung der Nationalen Arbeitsinspektion die oben genannten Dokumente während der Entsendung zur Verfügung zu stellen und sie spätestens innerhalb von fünf Werktagen ab Eingang der Anfrage in die polnische Sprache zu übersetzen.

03 – PFLICHT ZUR MELDUNG ENTSANDTER ARBEITNEHMER BEI DER NATIONALEN ARBEITSINSPEKTION

(Państwowej Inspekcji Pracy, PIP)

Die Angabe (Anmeldung) der entsandten Arbeitnehmer soll erfolgen:

- elektronisch – in diesem Fall ist es notwendig, ein vertrauenswürdigen Profil zu haben. Diesbezüglich wird empfohlen, einen Bevollmächtigten in Polen zu ernennen, der ein Vertrauensprofil hat.
- per Einschreiben mit Rückschein an die Adresse der Nationalen Arbeitsinspektion:
PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY
ul. Barska 28/30
02-315 Warszawa
- persönlich – bei der Nationalen Arbeitsinspektion:
PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY
ul. Barska 28/30
02-315 Warszawa

Es ist zu beachten, dass im Falle der fehlenden Anmeldung bei der Nationalen Arbeitsinspektion spätestens am Tag der Aufnahme der Arbeit in Polen durch den entsandten Arbeitnehmer, der ausländische Arbeitgeber mit einer Geldstrafe von 1.000 PLN bis 30.000 PLN belegt werden kann.

04 - STEUERLICHE ASPEKTE UND SOZIALVERSICHERUNG

Generell sind Personen, die in Polen arbeiten, verpflichtet, Einkommenssteuervorauszahlungen und Sozialversicherungsbeiträge zu leisten. Diese Verpflichtung kann jedoch unter bestimmten Bedingungen, insbesondere bei Arbeitnehmern, die aus anderen Ländern nach Polen entsandt werden, eingeschränkt werden. Diese Einschränkung spiegelt sich in den Bestimmungen internationaler Abkommen wider. Bei den nach Polen entsandten Arbeitnehmern deutscher Unternehmen sind folgende Regulierungen von entscheidender Bedeutung:

- Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates (EG) Nr. 883/2004 vom 29.04.2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (Amtsblatt EU L 166 von 2004 und seine Durchführungsverordnung
- Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Polen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen 14.05.2003.

04 - STEUERLICHE ASPEKTE UND SOZIALVERSICHERUNG

Sozialversicherung

In Übereinstimmung mit den in der EU geltenden Regulierungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, ABl. L 166, 30/ 04/2004, sowie Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, Amtsblatt L284 /1, 30.10.2009) **ist eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung ausübt, in diesem Land sozialversicherungspflichtig - Arbeitsortprinzip - lex loci laboris** (Art. 11 Abs. 3a der Verordnung 883/2004).

Es gibt jedoch einige Ausnahmen von dieser Regel, wie zum Beispiel:

Bei vorübergehender Beschäftigung in einem anderen EU-Land. Danach kann man maximal 24 Monate die Versicherung des Landes, in dem sich der Firmensitz befindet, in Anspruch nehmen. Denn gemäß Art. 12 Abs. 1 der oben genannten Verordnung, eine Person, die als Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers arbeitet, der dort normalerweise seine Tätigkeit ausübt, und die durch diesen Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um für diesen eine Arbeit dort zu verrichten, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit 24 Monate nicht überschreitet und die Person nicht entsandt wird, um eine andere Person zu ersetzen.

Mit anderen Worten, wird ein Arbeitnehmer eines deutschen Unternehmens nach Polen entsandt, hat er während dieser Zeit das Recht, die Sozialversicherung in Deutschland fortzusetzen. Die Bestätigung darüber, dass der Entsendete der Sozialversicherungspflicht **dieses Landes, in welchem der Arbeitgeber seinen Sitz hat**, unterliegt, ist ein Dokument, das die einschlägigen Rechtsvorschriften in Bezug auf die Sozialversicherung bescheinigt - Bescheinigung A1.

Zu diesem Zweck soll der deutsche Arbeitgeber für die Zeit der Beschäftigung in Polen die Ausstellung der oben genannten Bescheinigung bei dem für den Arbeitnehmer zuständigen Sozialversicherungsträger beantragen.

04 - STEUERLICHE ASPEKTE UND SOZIALVERSICHERUNG

Steuerpflicht - Einkommensteuer

Hinsichtlich der Einkommensteuer ist es zu beachten, dass sich bei grenzüberschreitender Dienstleistungserbringung in Polen und der damit verbundenen Entsendung von Arbeitnehmern die Frage stellen kann, **in welchem Land die an diese Arbeitnehmer gezahlten Vergütungen der Besteuerung unterliegen und welche Folgen dies für die Tätigkeit eines bestimmten Unternehmens (Arbeitgeber) hat.**

Bei der Beantwortung dieser Frage ist auf die Regelungen *des polnischen Einkommensteuergesetzes (UDPOF), des deutschen Einkommensteuergesetzes (EStG) und die Bestimmungen des deutsch-polnischen Doppelbesteuerungsabkommens - Vereinbarung vom 14. Mai 2003 - zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Polen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung bei Steuern vom Einkommen und vom Vermögen (DBA) hinzuweisen.*

04 – STEUERLICHE ASPEKTE UND SOZIALVERSICHERUNG

Beschränkte und unbeschränkte Steuerpflicht

Je nach der Art der Steuerpflicht, die einem bestimmten Wirtschaftsteilnehmer auferlegt wird, kann der Umfang der Besteuerung seines Einkommens vollständig oder begrenzt sein. Gemäß Art. 3 Abs. 1 des UDPOF unterliegen natürliche Personen, wenn sie ihren Wohnsitz in Polen haben, der Besteuerung mit ihren gesamten Einkünften (Einnahmen), unabhängig vom Ort ihrer Einkunftsquellen (unbeschränkte Steuerpflicht). Die unbeschränkte Steuerpflicht beruht auf dem Gebietsansässigkeitsprinzip. Mit anderen Worten, natürliche Personen mit Wohnsitz in Polen sind unbeschränkt steuerpflichtig. Eine im Hoheitsgebiet der Republik Polen ansässige Person ist eine natürliche Person, die:

1. einen Mittelpunkt der persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen in dem Hoheitsgebiet der Republik Polen hat (Mittelpunkt der Lebensinteressen) oder
2. sich länger als 183 Tage in einem Steuerjahr in dem Hoheitsgebiet der Republik Polen aufhält (§ 1a).

In einem solchen Fall (unbeschränkte Steuerpflicht) werden alle Einkünfte einer solchen Person in Polen besteuert, unabhängig davon, wo sie erzielt wurden – in Polen oder im Ausland – (Wohnsitzprinzip).

Der unbeschränkten Steuerpflicht sollte ein anderer Grundsatz, nämlich die beschränkte Steuerpflicht, gegenübergestellt werden, wonach der polnischen Einkommensteuer nur die tatsächlich in Polen erzielten Einkünfte von Personen, die nicht in Polen ansässig sind, unterliegen. Gemäß Art. 3 Abs. 2a UDPOF unterliegen natürliche Personen, wenn sie keinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet der Republik Polen haben, der Steuerpflicht nur mit den im Hoheitsgebiet der Republik Polen erzielten Einkünften (Einnahmen) (beschränkte Steuerpflicht). In Bezug auf die Einkünfte (Einnahmen), die unter die beschränkte Steuerpflicht fallen, listet die UOPOF in Artikel 3 Absatz 2b ihre Arten auf und nennt unter anderem Einkünfte aus Arbeit, die auf dem Gebiet der Republik Polen auf der Grundlage eines Dienstverhältnisses, eines Arbeitsverhältnisses, einer Vertragsarbeit und eines kooperativen Arbeitsverhältnisses geleistet wird, unabhängig vom Ort der Zahlung der Vergütung.

Bei den in diesem Artikel aufgeführten Einkunftsquellen (Einnahmequellen) handelt es sich nicht um eine abgeschlossene Aufzählung, was durch die in der Vorschrift verwendete Formulierung „insbesondere“ angedeutet wird.

04 – STEUERLICHE ASPEKTE UND SOZIALVERSICHERUNG

Beschränkte und unbeschränkte Steuerpflicht

Bei der Vorschrift des deutschen Einkommensteuergesetzes (EStG) gemäß § 1 Abs. 1 sind natürliche Personen unbeschränkt steuerpflichtig, wenn sie ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben (steuerliche Ansässigkeit).

Nach § 8 der deutschen Abgabenordnung hat eine Person ihren Wohnsitz an dem Ort, an dem sie eine Wohnung besitzt, mit der Maßgabe, dass es Umstände gibt, die darauf hindeuten, dass sie die Wohnung behalten und nutzen wird. Als gewöhnlicher Aufenthaltsort ist wiederum der Ort zu verstehen, an dem sich eine bestimmte Person aufhält, mit der Maßgabe, dass es Umstände gibt, die darauf hindeuten, dass sie sich an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet nicht nur vorübergehend, d. h. weniger als ein halbes Jahr, aufhält (§ 9 Abgabenordnung). Diese Bestimmung ist analog zum polnischen Begriff des Mittelpunkts der Lebensinteressen zu verstehen.

Steueransässige sind grundsätzlich mit allen in- und ausländischen Einkünften steuerpflichtig. Bei beschränkter Steuerpflicht gemäß § 1 Abs. 4 EStG sind die Einkünfte natürlicher Personen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt nicht in Deutschland haben, steuerpflichtig. Der Katalog der steuerpflichtigen Einkünfte wurde in § 49 EstG definiert.

Im Zusammenhang mit der Bestimmung des Ortes (Landes) der Besteuerung von Entgelten, die an deutsche Arbeitnehmer gezahlt werden, die vorübergehend in Polen ihre Arbeit leisten, ist es wichtig, die steuerliche Ansässigkeit korrekt zu bestimmen.

Ein polnischer oder ein deutscher Steueransässiger ist, gemäß den vorstehenden Vorschriften, eine Person, die gemäß diesen Vorschriften im jeweiligen Land unbeschränkt steuerpflichtig ist.

04 – STEUERLICHE ASPEKTE UND SOZIALVERSICHERUNG

Beschränkte und unbeschränkte Steuerpflicht

Unter bestimmten Umständen kann es vorkommen, dass eine Person sowohl nach den Bestimmungen des einen als auch des anderen Landes als ansässig gilt (z. B. das Kriterium des Wohnsitzes in einem Land und das Kriterium des vorübergehenden Aufenthalts und der Erzielung von Einkommen im anderen Land).

Um daher eindeutig festzulegen, in welchem Land das Entgelt eines entsandten Arbeitnehmers der Besteuerung unterliegt, sollte auf die Bestimmungen internationaler Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung verwiesen werden. Denn gemäß Art. 4a UPDOF, gelten die Bestimmungen von Art. 3 Abs. 1, 1a, 2a und 2b vorbehaltlich der Doppelbesteuerungsabkommen, denen die Republik Polen beigetreten ist. In diesem Fall handelt es sich um das Abkommen vom 14. Mai 2003 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Polen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung bei den Steuern vom Einkommen und vom Vermögen (UPO). Gemäß Art. 15 Abs. 1 dieses Abkommens können vorbehaltlich der Bestimmungen der Artikel 16, 17, 18 und 19 Vergütungen, Löhne und Gehälter und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person aus nichtselbständiger Arbeit bezieht, nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die nichtselbständige Arbeit wird in dem anderen Vertragsstaat ausgeübt. Wird die nichtselbständige Arbeit so ausgeübt, so kann die daraus erzielte Vergütung im anderen Staat besteuert werden. Die Ausdrücke „Vertragsstaat“ und „der andere Vertragsstaat“ bedeuten jeweils Polen oder Deutschland.

04 – STEUERLICHE ASPEKTE UND SOZIALVERSICHERUNG

Beschränkte und unbeschränkte Steuerpflicht

Eine Ausnahme von dieser Regel wurde in Art. 15 Abs. 2 UPO genannt.

Dementsprechend, ungeachtet der Bestimmungen des Absatzes 1 dieses Artikels, kann eine Vergütung, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat ausgeübte nichtselbständige Arbeit bezieht, nur in dem zuerst genannten Staat besteuert werden, wenn:

- a) der Empfänger sich in dem anderen Staat für einen Zeitraum oder Zeiträume aufhält, die insgesamt 183 Tage in jedem Zwölfmonatszeitraum, der in dem betreffenden Steuerjahr beginnt oder endet, nicht überschreiten, und
- b) die Vergütung durch den Arbeitgeber oder im Namen des Arbeitgebers gezahlt wird, der nicht in dem anderen Staat ansässig ist,
- c) die Vergütung nicht von einer Betriebsstätte oder Niederlassung getragen wird, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.

Die Nichterfüllung einer dieser Voraussetzungen führt dazu, dass das Arbeitsentgelt der Besteuerung nach Art. 15 Abs. 1 des Abkommens unterliegt, d. h. im Land der Arbeitsleistung (in Polen) und im Land des Wohnsitzes des Steuerpflichtigen (in diesem Fall in Deutschland) unter Anwendung der geeigneten Methode zur Vermeidung der Doppelbesteuerung, in diesem Fall die Methode Ausgrenzung mit Progression.

04 – STEUERLICHE ASPEKTE UND SOZIALVERSICHERUNG

Beschränkte und unbeschränkte Steuerpflicht

Eine Ausnahme von dieser Regel wurde in Art. 15 Abs. 2 UPO genannt.

Dementsprechend, ungeachtet der Bestimmungen des Absatzes 1 dieses Artikels, kann eine Vergütung, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat ausgeübte nichtselbständige Arbeit bezieht, nur in dem zuerst genannten Staat besteuert werden, wenn:

- a) der Empfänger sich in dem anderen Staat für einen Zeitraum oder Zeiträume aufhält, die insgesamt 183 Tage in jedem Zwölfmonatszeitraum, der in dem betreffenden Steuerjahr beginnt oder endet, nicht überschreiten, und
- b) die Vergütung durch den Arbeitgeber oder im Namen des Arbeitgebers gezahlt wird, der nicht in dem anderen Staat ansässig ist,
- c) die Vergütung nicht von einer Betriebsstätte oder Niederlassung getragen wird, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.

Die Nichterfüllung einer dieser Voraussetzungen führt dazu, dass das Arbeitsentgelt der Besteuerung nach Art. 15 Abs. 1 des Abkommens unterliegt, d. h. im Land der Arbeitsleistung (in Polen) und im Land des Wohnsitzes des Steuerpflichtigen (in diesem Fall in Deutschland) unter Anwendung der geeigneten Methode zur Vermeidung der Doppelbesteuerung, in diesem Fall die Methode Ausgrenzung mit Progression.

Einkommensteuervorauszahlungen und Sozialversicherungsbeiträge

Dabei ist es zu beachten, dass die Einkommensteuervorauszahlungspflicht in Deutschland nicht mit der Sozialversicherungspflicht gleichzusetzen ist. Grundsätzlich können Unternehmen, deren Arbeitnehmer in anderen Mitgliedstaaten beschäftigt sind, weiterhin Sozialversicherungsbeiträge im Land des Sitzes des Unternehmens auf der Grundlage der sog A1-Bescheinigung, die in einem bestimmten EU-Land ausgestellt wurde, entrichten.

05 – SONSTIGE PFLICHTEN

Der deutsche Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in einem Zeitraum von 12 Monaten nach Polen entsendet, ist verpflichtet, dem entsandten Arbeitnehmer Arbeitsbedingungen zu gewähren, die nicht weniger günstig sind als die in Polen geltenden Bedingungen, soweit sich dies aus dem Arbeitsgesetzbuch und aus anderen Vorschriften über die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergibt, darunter:

- Normen und Arbeitszeit sowie tägliche und wöchentliche Ruhezeiten
- die Länge des Urlaubs
- Vergütung für die Arbeit
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen und während des Mutterschaftsurlaubs
- Beschäftigung jüngerer Menschen
- Arbeitsausübung oder Ausübung sonstiger Erwerbstätigkeit durch ein Kind
- Grundsatz der Gleichbehandlung und das Diskriminierungsverbot bei der Beschäftigung
- Geldmittel zur Deckung der Kosten einer Dienstreise von der Arbeitsstätte in Polen, zu der der Arbeitnehmer entsandt wurde, zu einer anderen Arbeitsstätte in oder außerhalb Polens.

05 – SONSTIGE PFLICHTEN

Langfristige Entsendung

Entsendet ein deutscher Arbeitgeber einen Arbeitnehmer für einen Zeitraum von mehr als 12 Monaten nach Polen, ist er verpflichtet, dem entsandten Arbeitnehmer Arbeitsbedingungen zu gewähren, die nicht ungünstiger sind als diejenigen, die für polnische Arbeitgeber gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs und den anderen geltenden Vorschriften, die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer regeln, gelten, mit Ausnahme von:

- Regeln und Verfahren für den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverträgen
- Regeln und Verfahren für die Anwendung von Wettbewerbsverboten
- Arbeitnehmervorsorgepläne und Arbeitnehmerkapitalpläne

Das Obige bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, der für mehr als 12 Monate zur Arbeit in das Hoheitsgebiet Polens entsandt wurde, soll hinsichtlich Arbeitsbedingungen zu den gleichen Bedingungen behandelt werden wie ein Arbeitnehmer, der bei einem polnischen Arbeitgeber, aufgrund allgemein geltender Vorschriften beschäftigt ist, und der entsendende Arbeitgeber unterliegt weitgehend den polnischen arbeitsrechtlichen Vorschriften, mit den drei oben genannten Ausnahmen.

Der Zeitraum von 12 Monaten der Entsendung, in dem der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer nach Polen entsendet, die polnischen Arbeitsbedingungen eingeschränkt anwenden darf, kann auf 18 Monate verlängert werden. Voraussetzung für eine solche Verlängerung ist eine entsprechend begründete Anzeige bei der Nationalen Arbeitsinspektion.

05 – SONSTIGE PFLICHTEN

Die Pflichten der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Polen entsenden, umfassen auch die Notwendigkeit:

- der Angabe der Person, die bei den Kontakten zwischen dem entsendenden Arbeitgeber und der Nationalen Arbeitsinspektion vermittelt und sich während der Entsendung des Arbeitnehmers zur Arbeit nach Polen in Polen aufhält
- der Bereitstellung – auf Verlangen der Nationalen Arbeitsinspektion – der Daten der Person, die vom Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsendet, bevollmächtigt wurde, ihn bei einer von der Nationalen Arbeitsinspektion durchgeführten Kontrolle zu vertreten (Vorname, Nachname, Adresse, unter der sich die Person aufhält, Telefonnummer und geschäftliche E-Mail-Adresse).
- der Angabe der Person, die bei den Kontakten zwischen dem entsendenden Arbeitgeber und der Nationalen Arbeitsinspektion vermittelt und sich während der Entsendung des Arbeitnehmers zur Arbeit nach Polen in Polen aufhält
- der Übergabe auf Verlangen der Nationalen Arbeitsinspektion der Daten der Person, die vom Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet der Republik Polen entsendet, bevollmächtigt wurde, ihn bei einer von der Nationalen Arbeitsinspektion durchgeführten Kontrolle zu vertreten (Vorname, Nachname, Adresse, unter der sich die Person aufhält, Telefonnummer und geschäftliche E-Mail-Adresse).

Ein deutsches Unternehmen, das Arbeitnehmer nach Polen entsendet, sollte neben formalen Fragen die sich ändernden Arbeits- und Vergütungsbedingungen in Polen sorgfältig analysieren, damit der gesamte Prozess der Erbringung der Leistungen in Übereinstimmung mit dem in Polen geltenden Recht durchgeführt wird.

KONTAKTE

Service- und Beratungszentrum Strausberg

Garzauer Chaussee 1 a; 15344 Strausberg

Tel: +49 (0) 3341 335 3721

E-Mail: sbc@stic.de

Żak Legal Support Office,

Büroadresse: 71-637 Szczecin ul. Firlika 19 Raum 117

Tel.: + 48 661 106 850, [www: www.zakoffice.pl](http://www.zakoffice.pl)

E-Mail: kontakt@zakoffice.pl