

Zivilrechtliche Verträge

Neben dem Angestelltenverhältnis, das durch das Arbeitsgesetzbuch geregelt wird, gibt es andere Formen der Beschäftigung, die auf dem polnischen Zivilgesetzbuch basieren und **zivilrechtliche Verträge** genannt werden. Diese Verträge geben mehr Spielraum zur Formulierung des Inhalts der rechtlichen Beziehung zwischen den Parteien, ohne jegliche Mindestgarantien, die aus dem Arbeitsgesetzbuch resultieren. Die Parteien können über Fragen wie Vergütung oder Arbeitszeit entscheiden, da diese Faktoren nicht durch das Zivilgesetzbuch geregelt werden. Die häufigsten Verträge nach dem Zivilgesetzbuch sind:

■ **Werkvertrag (umowa o dzieło)** – Diese Vertragsart wird auch Ergebnis-Vertrag genannt. Der Arbeitnehmer erhält eine definierte Aufgabe, die zur Erzielung bestimmter Ergebnisse ausgeführt werden muss. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Vergütung für die Umsetzung der Aufgaben nach den im Vertrag enthaltenen Bedingungen zu zahlen.

■ **Auftrag (umowa zlecenia)** – Basierend auf diesem Vertrag erhält der Arbeitnehmer definierte Aufgaben und Tätigkeiten übertragen, die für den Arbeitgeber erfüllt werden müssen. Der Arbeitnehmer erbringt die Arbeit selbst; es handelt sich um keine untergeordnete Tätigkeit oder Arbeit unter Aufsicht, was charakteristisch für einen Arbeitsvertrag ist. Der Vertrag erlischt automatisch mit Ablauf der Vertragsdauer oder wenn die Aufgabe oder Tätigkeit abgeschlossen wurde. Eine Vereinbarung über Beschäftigung kann in beiderseitigem Einverständnis der Parteien (zu jedem Zeitpunkt und ungeachtet dessen, um welche Art von Vertrag es sich handelt), von einer Partei nach vorheriger Ankündigung zum Ende einer präzisierten Kündigungsfrist) oder von einer Partei ohne vorherige Ankündigung (wenn ein schwerer Verstoß der anderen Partei vorliegt oder die Beschäftigung aus bestimmten Gründen nicht fortgesetzt werden kann) beendet werden. Die Kündigungsfrist hängt von der Art des zwischen den Parteien geschlossenen Vertrags und der tatsächlichen Beschäftigungsdauer ab. Bei der Auswahl des Vertrags, der Elemente des Beschäftigungsverhältnisses beinhaltet, kann dieser Vertrag nicht durch das Zivilrecht geregelt werden.

Im Allgemeinen (es gibt sehr viele Ausnahmen im polnischen Recht) müssen Ausländer **eine Arbeitsgenehmigung** einholen, um in Polen arbeiten zu können. Die Notwendigkeit, eine Arbeitsgenehmigung zu erlangen, betrifft Nicht- EU-Bürger, die in Polen angestellt werden sollen. Im Falle von Nicht-EU-Bürgern, die Vorstandsmitglieder von rechtlichen Körperschaften in Polen sind, sieht das polnische Recht Vereinfachungen vor. Im Einzelnen dürfen sie in Polen

in einem sechs Monate nicht überschreitenden Zeitraum innerhalb von 12 Monaten ohne Arbeitsgenehmigung arbeiten, nachdem sie ein entsprechendes Rechtsdokument erhalten haben, dass es dem Arbeitnehmer erlaubt, in Polen zu bleiben.

Aufgrund der jüngsten Änderungen der polnischen Vorschriften zur Legalisierung der Arbeit und des Aufenthalts von Ausländern in Polen ist das Verfahren zur Erlangung einer Arbeitsgenehmigung in Polen vereinfacht worden. Verschiedene Arten der Arbeitsgenehmigung sind eingeführt worden, aber es gibt keine „Zusage“ zur Erteilung der Arbeitsgenehmigung mehr. Eine Firma, die einen Ausländer einstellen will, erhält eine Arbeitsgenehmigung nach Einreichung des kompletten Antrags mit den erforderlichen Unterlagen. Mit der Arbeitsgenehmigung kann der Ausländer ein Visum erhalten, um die Arbeit aufzunehmen oder den zeitweisen Aufenthalt in Polen zu erlangen. Der letzte Schritt ist die Unterzeichnung eines Vertrags zwischen dem betreffenden Ausländer und dem Arbeitgeber gemäß den in der Arbeitsgenehmigung genannten Bedingungen. Es soll betont werden, dass das neue Gesetz hohe Strafen für die Beschäftigung von Ausländern ohne entsprechende Erlaubnisse vorsieht.

Quelle: Ratgeber für Investoren - Polen. Hinweise zur Führung der Geschäftstätigkeit. PAIIZ, JP Weber, 2015

[Drucken](#) [1] [PDF herunterladen](#) [2] [Download DOC](#) [3]

Source URL: <http://91.239.90.98/de/zivilrechtliche-vertraege>

Links

[1] <http://91.239.90.98/de/print/1440>

[2] <http://91.239.90.98/de/printpdf/1440>

[3] <http://91.239.90.98/de/print/1440?type=doc>