

Waldemar Rzońca

Działalność polskich przedsiębiorstw w Niemczech

Aktualnie obowiązująca wersja niemiecko-polskiej umowy o zatrudnieniu polskich pracowników w RFN powstała w wyniku zmian dokonanych 8 grudnia 1990 roku w porozumieniu międzyrządowym z dnia 31 stycznia 1990. Pełny tekst porozumienia oraz wskazówki wykonawcze dla urzędów niemieckich zawarto między innymi w Dzienniku Służbowym Federalnego Instytutu Pracy (*Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit*, *Dienstblatt-Runderlaß* 73/91, z dnia 22 maja 1991). Porozumienie określa limity, warunki oraz tryb uzyskiwania zezwoleń na pracę w RFN dla polskich pracowników, realizujących w Niemczech umowy o dzieło zawarte między przedsiębiorstwami polskimi i niemieckimi.

W skali roku umowa dopuszcza zatrudnienie 21 670 pracowników z Polski, a w tym: do 10 000 w budownictwie oraz do 1000 monterów izolacyjnych. Niezależnie od powyższych liczb ustalono także następujące dodatkowe kontyngenty:

- 5000 pracowników w ramach umów o dzieło zawartych pomiędzy polskimi przedsiębiorstwami, a niemieckimi małymi i średnimi przedsiębiorstwami rzemiosła i przemysłu (jako przedsiębiorstwa małe i średnie uznano te, których roczny obrót nie przekracza 10 mln DM lub które zatrudniają mniej niż 65 osób),
- 500 pracowników pracujących w charakterze restauratorów,
- 8000 pracowników zatrudnionych w budownictwie, w latach 1991 – 1993.

Powyższe liczby są rozumiane jako średnie roczne. Jako pierwszy okres do obliczenia średniej rocznej przyjęto: 1 stycznia 1991 – 30 września 1992, a jako okresy następane – kolejne okresy obejmujące 12 miesięcy. Najwyższą liczbę zatrudnionych oblicza się w osobomiesiącach. Do zatrudnionych w danym

miesiącu wlicza się danego pracownika wtedy, gdy był on zatrudniony (jeszcze) 25 dnia tego miesiąca.

W umowie dopuszczono możliwość wprowadzenia zmian w wysokości ustalonych kontyngentów, z wyjątkiem liczb podanych w punktach 2 i 3. Celem ewentualnych zmian jest dostosowanie przyjętych limitów do rozwoju rynku pracy w RFN. I tak w przypadku poprawy sytuacji na niemieckim rynku pracy, limity obowiązujące w chwili wejścia w życie omawianej umowy zostaną zwiększone o 5%, za każdy 1% zmniejszenia się liczby bezrobotnych w ostatnich 12 miesiącach, natomiast w przypadku pogorszenia się sytuacji – limity te zostaną w takiej samej proporcji zmniejszone. Oceny bezrobotnych dokonuje się 30 czerwca danego roku i porównuje ją z liczbą bezrobotnych sprzed roku. Ewentualna zmiana kontyngentu następuje z dniem 1 października danego roku. Ustalone przez stronę niemiecką nowe limity są podawane do wiadomości strony polskiej do dnia 31 sierpnia danego roku.

Zgodnie z umową, zarówno strona polska, jak i niemiecka mają dbać o to, aby nie doszło do koncentracji regionalnej, ani też sektorowej w zatrudnieniu polskich pracowników w Niemczech.

W zakresie udzielania zezwoleń na pracę w RFN umowa dwustronna przewiduje następujące rozwiązania:

■ Zezwolenia będą wydawane wyłącznie na realizację tych umów o dzieło, które wymagają zatrudnienia pracowników posiadających kwalifikacje zawodowe.

■ Pracownicy bez kwalifikacji zawodowych uzyskują zezwolenie tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do realizacji prac objętych umową o dzieło.

■ Pracownik uzyska zezwolenie na pracę po spełnieniu następujących warunków:

● otrzymał pozwolenie na pobyt w Niemczech,

● przewidziane dla niego wynagrodzenie z tytułu pracy w RFN (włącznie z dodatkami z tytułu pracy za granicą) odpowiada wynagrodzeniu, jakie – zgodnie z układem zbiorowym (*Tarifvertrag*) – otrzymują w Niemczech pracownicy za wykonywanie takiej samej lub podobnej pracy,

● kopię umowy o dzieło wręczono właściwemu Krajowemu Urzędowi Zatrudnienia (*Landesarbeitsamt*).

■ Zezwolenie na pracę jest wydawane na okres przewidywanego czasu realizacji umowy o dzieło, na ogół jednak nie dłużej niż na 2 lata. Jeżeli realizacja umowy trwa powyżej dwóch lat, to zezwolenie przedłuża się, jednak o nie więcej niż 6 miesięcy. W szczególnych przypadkach – jeżeli z góry wiadomo, że realizacja umowy trwać będzie dłużej niż 2 lata – może zostać wydane zezwolenie na okres dłuższy, jednak nie przekraczający 3 lat. Wyjątek stanowią pracownicy wykonujący pracę kierowniczą oraz administracyjną, którzy mogą uzyskać zezwolenie na pracę na okres do 4 lat.

■ Zezwolenie na pracę jest wydawane w celu wykonania konkretnej umowy o dzieło. Może ono obejmować większą liczbę jednocześnie realizowanych umów.

■ Polski pracownik, który był zatrudniony w Niemczech w ramach realizowanej tam umowy o dzieło i jest przewidywany do zatrudnienia w ramach nowej umowy, może uzyskać zezwolenie na pracę wtedy, gdy okres pomiędzy wyjazdem z Niemiec oraz ponownym wjazdem w celu realizacji nowej umowy jest nie krótszy niż całkowity czas ważności ostatniego zezwolenia na pobyt w Niemczech. Okres, o którym mowa w poprzednim zdaniu wynosi co najwyżej dwa lata. Jeżeli dany pracow-

nik był zatrudniony w Niemczech przed wyjazdem z tego kraju przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy, to okres karencji wynosi 3 miesiące.

W porozumieniu niemiecko-polskim uzgodniono następującą procedurę udzielania zezwoleń na pracę w Niemczech. Po uzyskaniu przez polskie przedsiębiorstwo kontyngentu w polskim Ministerstwie Współpracy Gospodarczej z Zagranicą (w ramach limitów ustalonych w niniejszej umowie) oraz po zagwarantowaniu danemu pracownikowi pozwolenia na pracę w Niemczech przez Federalny Instytut Pracy (*Bundesanstalt für Arbeit*), pracownik otrzymuje niemiecką wizę pobytową na okres 3 miesięcy. Wiza wydawana jest przez niemieckie przedstawicielstwa w Polsce (ambasada, konsul). Natomiast pozwolenie na pracę wydawane jest po przyjeździe do Niemiec, w odpowiednim Urzędzie Zatrudnienia (*Arbeitsamt*). Formalności niezbędne do uzyskania pozwolenia może załatwić – w imieniu swoich pracowników – zatrudniające ich polskie przedsiębiorstwo.

Omawiane niemiecko-polskie porozumienie rządowe zostało podpisane na czas nieograniczony. Każda ze stron ma prawo do pisemnego wypowiedzenia tego porozumienia, na 6 miesięcy przed końcem danego roku kalendarzowego. W takim przypadku porozumienie traci moc z końcem roku. Udzielone wcześniej zezwolenia na pracę pozostają w mocy.

Do realizacji omawianej umowy upoważnieni są: ze strony RFN – minister pracy i porządku publicznego (*Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung*) oraz ze strony Polski – minister pracy i polityki socjalnej.

Zainteresowanie polskich przedsiębiorstw pracą w RFN na podstawie umów o dzieło, zezwalających na zatrudnienie polskich pracowników jest ogromne. Wynika ono głównie z niekorzystnej i pogarszającej się sytuacji na polskim rynku pracy oraz z możliwości realizowania w RFN kontraktów korzystniejszych finansowo, niż kontrakty krajowe.

W wielu przypadkach, ogromny zapał polskich firm do pracy w RFN poważnie maleje już na etapie załatwiania spraw formalnych związanych z umową oraz z uzyskaniem niezbędnych zezwoleń. Wynika to głównie z niezajomości, przez polskie przedsiębiorstwa, procedury załatwiania tych spraw oraz z niezajomości lub z niewystarczającej znajomości przepisów niemieckiego prawa o działalności gospodarczej.

Powyższe uwagi dotyczą przede wszystkim przedsiębiorstw, które po raz pierwszy podejmują działalność w RFN. Koszty wielokrotnych wyjazdów do Niemiec, w celu załatwienia spraw formalnych, są znaczne, a możliwości uzyskania niezbędnych informacji od innych polskich przedsiębiorstw, posiadających w tym zakresie doświadczenia – są prawie żadne. Niechęć do udzielania takich informacji jest uzasadniona kosztami poniesionymi na ich zdobycie oraz stosunkowo dużą konkurencją.

Pewną, niekiedy dosyć znaczną, pomoc można uzyskać w niemieckich Krajowych Urzędach Zatrudnienia (*Landesarbeitsämter*). Niektóre z nich przygotowały bowiem dla zainteresowanych dosyć wyczerpujące informacje na piśmie, określające tryb postępowania przy staraniu się o pozwolenie na pobyt oraz na pracę w RFN przy realizacji umów o dzieło. Przykładem może być Krajowy Urząd Zatrudnienia w Saarbrücken. Inne urzędy, które nie przygotowały informacji pisemnych, udzielają takich informacji ustnie, po uprzednim uzgodnieniu terminu spotkania. Poniżej omówiono kolejne kroki, które musi wykonać polskie przedsiębiorstwo oraz warunki, które musi spełnić, aby – siłami polskich pracowników – mogło realizować umowę o dzieło w Niemczech.

Krok 1 – Zawarcie umowy o dzieło z niemieckim przedsiębiorstwem.

Partnerami umowy nie mogą być osoby prywatne ani przedsiębiorstwa z obcych sobie branż. Umowa musi odpowiadać kryteriom umowy o dzieło, określonym w Kodeksie Cywilnym (par. 631-651). Istotą

umowy o dzieło jest samodzielne wykonanie dającego się z góry wyodrębnić oddzielnego dzieła. W szczególności, podpisana umowa nie może mieć cech przekazania polskich pracowników niemieckiemu przedsiębiorstwu (*Arbeitnehmerüberlassung*).

W umowie musi być podany dokładny wykaz robót do wykonania (*Leistungsverzeichnis*), wraz z danymi dotyczącymi np. liczby sztuk, ceny jednostkowej, adresu lub opisu miejsca budowy. Jeżeli podpisana umowa ma charakter ramowy, to odpowiedni wykaz robót do wykonania musi zostać do niej dołączony w momencie złożenia całości dokumentacji w Krajowym Urzędzie Zatrudnienia (*Landesarbeitsamt*).

Omawiając zawieranie umów o dzieło należy także zwrócić uwagę na fakt, że niektórzy spośród niemieckich partnerów żądają – przed rozpoczęciem prac – wpłacenia przez polskie przedsiębiorstwo kaucji gwarancyjnej, w razie niewywiązania się z umowy. W niektórych przypadkach wysokość tej kaucji stanowi dla przedsiębiorstwa na tyle duże obciążenie, że są one zmuszone do rezygnacji z umowy.

Krok 2 – uzyskanie kontyngentu na realizację zawartej umowy o dzieło.

Kontyngent jest przydzielany przez polskie Ministerstwo Współpracy Gospodarczej z Zagranicą, przy uwzględnieniu limitów ustalonych w niemiecko-polskiej umowie. Jego wysokość wyrażana jest w osobomiesiącach, z podziałem na wyróżnione okresy.

Krok 3 – zgłoszenie działalności polskiego przedsiębiorstwa na terenie RFN.

Zgodnie z par. 14 Ustawy Przemysłowej, podjęcie każdej stacjonarnej działalności gospodarczej w RFN musi zostać zgłoszone odpowiednim władzom. Niektóre Krajowe Urzędy Zatrudnienia (np. w Saarbrücken) nie wymagają pełnego zgłoszenia (w sensie wypełnienia odpowiednich formularzy), lecz żądają jedynie potwierdzenia (stempel, podpis na umowie o dzieło), że odpowiednie władze zostały poinformowane

o działalności na ich terenie polskiego przedsiębiorstwa, realizującego umowę o dzieło.

W przypadku przedsiębiorstw, które mają już w Niemczech niesamodzielną oddział (*unselbständige Zweigniederlassung*), działalność należy zgłosić władzom tej miejscowości, która jest siedzibą oddziału, natomiast w przypadku przedsiębiorstw nie mających własnego oddziału – władzom tej miejscowości, w której będzie realizowana umowa o dzieło. Przyjęcie zgłoszenia przez odpowiednie władze nie upoważnia jeszcze do podjęcia działalności gospodarczej w RFN, jeśli nie dopełniono pozostałych formalności, a w szczególności, jeżeli nie uzyskano niezbędnych zezwoleń (np. na pracę lub na prowadzenie działalności rzemieślniczej). Zgodnie z prawem niemieckim (Ustawa o Rzemiośle), budownictwo w zdecydowanej większości przypadków zaliczane jest do rzemiosła.

Przedsiębiorstwa realizujące budowy muszą zatem spełnić wymagania rzemiosła określone w niemieckiej Ustawie o Rzemiośle. Na ogół jednak nie są one w stanie tego uczynić, o czym dobrze wiedzą Niemieckie Izby Rzemieślnicze. W takiej sytuacji Izby przyjmują przeważnie jedną z dwóch następujących postaw:

- nie przeszkadzają polskiemu przedsiębiorstwu w realizacji umowy o dzieło w RFN, jeżeli jest to pierwsza umowa danego przedsiębiorstwa, natomiast w przypadku dalszych umów – z pełną konsekwencją egzekwują wymogi Ustawy o Rzemiośle (a w szczególności warunków wpisania do rejestru rzemieślniczego), włącznie ze stosowaniem przewidzianych kar (Izba Rzemieślnicza w Hannoverze),
- żądają spełnienia wszystkich wymogów Ustawy o Rzemiośle bez względu na to, którą z kolei umowę o dzieło realizuje dane przedsiębiorstwo (Izba Rzemieślnicza w Kaiserslautern).

Można przypuszczać, że przyjęcie drugiej postawy wynika nie tyle z chęci konsekwentnego przestrzegania prawa, co z tendencji do wyeliminowania z niemieckiego rynku konkurencyjnych (bo tańszych) przedsiębiorstw polskich.

Krok 4 – zgłoszenie działalności polskiego przedsiębiorstwa w odpowiednim urzędzie finansowym.

Na ogół Krajowy Urząd Zatrudnienia nie wymaga pełnego zgłoszenia przedsiębiorstwa, lecz jedynie poświadczenia (stempel, podpis na umowie o dzieło) urzędu finansowego, że został on powiadomiony o realizacji umowy o dzieło.

Krok 5 – uzyskanie decyzji Krajowego Urzędu Zatrudnienia o dopuszczeniu umowy o dzieło do realizacji.

Przedsiębiorstwo polskie wypełnia „oświadczenie dotyczące umowy o dzieło” (*Erklärung zum Werkvertrag*) oraz imienną listę pracowników przewidzianych do zatrudnienia w RFN i przekazuje całość dokumentacji dotyczącej umowy (kroki 1-4) właściwemu Krajowemu Urzędowi Zatrudnienia. Do końca 1992 r. za właściwy uznawano ten urząd, w którego okręgu polskie przedsiębiorstwo miało niesamodzielną oddział, a w przypadku braku takiego oddziału – urząd, w którego okręgu dokonano zgłoszenia działalności przedsiębiorstwa (krok 3). Urząd Zatrudnienia określony jako „właściwy” dla danego przedsiębiorstwa przy realizacji pierwszej umowy o dzieło, jest także „właściwym” dla tego przedsiębiorstwa przy realizacji każdej następnej umowy, na obszarze całych Niemiec. Według informacji uzyskanych w Urzędzie Zatrudnienia w Saarbrücken, od stycznia 1993 r. wszystkie polskie przedsiębiorstwa muszą składać dokumentację w jednym Urzędzie Zatrudnienia, a mianowicie w Düsseldorfie (stamtąd dokumentacja jest przekazywana do Duisburgu). Decyzja ta ma na celu ułatwienie stronie niemieckiej pełnego kontrolowania liczby wydanych zezwoleń na pracę i niedopuszczenie do przekroczenia kontyngentów ustalonych w umowie międzyrządowej.

W oświadczeniu dotyczącym umowy o dzieło (*Erklärung zum Werkvertrag*), przedsiębiorstwo polskie musi między innymi podać średnie miesięczne wynagrodzenie, które będą otrzymywać polscy pracownicy pracujący w RFN. Wynagrodzenie to nie może być niższe,

wynagrodzenie niemieckich pracowników, wykonujących taką samą lub podobną pracę. Punktem wyjścia porównań są stawki określone w niemieckich układach zbiorowych (*Tariflöhne*). W lipcu 1992 r. minimalne łączne wynagrodzenie robotnika zatrudnionego w budownictwie (wraz ze wszystkimi dodatkami: napoje, noclegi itp.) nie mogło być niższe niż 3000 DM. Nieprzestrzeganie tego warunku jest jednym z częstszych powodów odrzucania umów o dzieło przez Krajowe Urzędy Zatrudnienia.

Po otrzymaniu całości dokumentacji Krajowy Urząd Zatrudnienia sprawdza następujące fakty:

- czy zawarta umowa jest rzeczywiste – zgodnie z przepisami Kodeksu Cywilnego – umową o dzieło, czy też umową o przekazaniu polskich pracowników do pracy w RFN,
- czy przy realizacji umowy będą zatrudnieni specjaliści pracujący w polskim przedsiębiorstwie,
- czy warunki pracy oraz płacy polskich pracowników nie będą gorsze od warunków przewidzianych dla pracowników niemieckich,
- czy przedsiębiorstwo polskie uzyskało kontyngent z Ministerstwa Współpracy Gospodarczej z Zagranicą.

Po rozpatrzeniu całości dokumentacji Krajowy Urząd Zatrudnienia (*Landesarbeitsamt*) podejmuje decyzję o dopuszczeniu lub niedopuszczeniu danej umowy do realizacji i w przypadku pozytywnym informuje o tym odpowiedni Urząd Zatrudnienia (*Arbeitsamt*). Czas potrzebny na rozpatrzenie dokumentacji wynosi średnio kilka tygodni (3-7) i zależy od liczby wniosków złożonych w danym okresie.

Krok 6 – uzyskanie promesy zezwolenia na prace w RFN dla polskich pracowników.

Po wydaniu pozytywnej decyzji przez Krajowy Urząd Zatrudnienia, polskie przedsiębiorstwo dostarcza imienną listę pracowników właściwemu Urzędowi Zatrudnienia (*Arbeitsamt*), który sprawdza, czy poszczególne osoby nie przekroczyły dopuszczalnych okresów zatrudnienia w Niemczech i udziela promesy pozwolenia na pracę.

Krok 7 — uzyskanie wiz na okres 3 miesięcy.

Lista imienna z potwierdzoną przez Urząd Zatrudnienia promesą zezwolenia na pracę, jest dla niemieckich przedstawicielstw (ambasada, konsulat) podstawą do wydania polskiemu pracownikowi wizy pobytowej na okres 3 miesięcy. Wizy uzyskuje się w Polsce.

Krok 8 — uzyskanie zezwolenia na pracę.

Zezwolenie na pracę wydawane jest po wjeździe do Niemiec, w tym urzędzie zatrudnienia, który wydał promesę zezwolenia. Zezwolenie wydawane jest na okres nie dłuższy niż okres ważności wizy (3 miesiące). Jeżeli umowa o dzieło przewiduje zatrudnienie na okres przekraczający 3 miesiące, to zarówno przedłużenie wizy, jak i przedłużenie pozwolenia na pracę załatwia się w okresie późniejszym w Niemczech.

Polska nie jest jedynym krajem, z którym Republika Federalna Niemiec podpisała dwustronne porozumienie o zatrudnianiu obcokrajowców w Niemczech na podstawie umów o dzieło. Do innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej należą: Bułgaria, kraje byłej Jugosławii, Rumunia, Czechy i Słowacja oraz Węgry. Łącznie najwięcej umów o dzieło realizowanych jest w budownictwie. 30 czerwca 1992 roku całkowity kontyngent na wszystkie kraje Europy Środkowo-Wschodniej wynosił 100 000 osób, z czego w budownictwie pracowało 68 300 osób. Stanowi to 5,8% całego zatrudnienia w niemieckim budownictwie. Jak twierdzi prasa niemiecka, tak duże zatrudnienie pracowników z Europy Środkowo-Wschodniej w tej gałęzi gospodarki ma istotny wpływ na dużą liczbę bezrobotnych oraz pracujących w niepełnym wymiarze czasu. Na koniec czerwca 1992 r. liczba bezrobotnych w dziale budownictwa wynosiła w Niemczech 97 311 osób, natomiast liczba zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (*Kurzarbeitern*) — 41 814. Drugą, negatywną dla Niemiec konsekwencją zawierania omawianych umów jest zmniejszenie się wpływów z tytułu ustawowych ubezpieczeń społecznych oraz wpływów do kasy socjalnej Niemieckiego Związku Budownictwa. Według obliczeń Centralnego Związku

Budownictwa Niemieckiego (*Zentralverband des Deutschen Baugewerbes*) sytuacja przedstawiała się następująco: w 1992 roku średni roczny dochód robotnika zatrudnionego w budownictwie w zachodniej części Niemiec wynosił około 49 000 DM, natomiast obowiązująca ustawowo stawka ubezpieczeń społecznych — 43,6%. Jeden robotnik wniósł zatem do kasy ubezpieczeń społecznych 21 364 DM. Uwzględniając całkowitą liczbę obcokrajowców zatrudnionych na podstawie umów o dzieło (68 300 osób), straty w tej kasie wyniosły około 1459,2 mln DM. Natomiast wydatki z powodu zwiększonej liczby bezrobotnych oraz zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu — zwiększyły się. Następną, ujemną dla Niemiec (w skali całego państwa) konsekwencją omawianych umów dwustronnych jest fakt zaniżania cen kontraktów przez przedsiębiorstwa zagraniczne, w tym także polskie. Przedsiębiorstwa polskie mogą sobie np. pozwolić na obniżenie ceny o około 20-40% w stosunku do cen oferowanych przez przedsiębiorstwa niemieckie. Wynika to przede wszystkim z zadowolenia się mniejszym zyskiem, niż zyski przedsiębiorstw niemieckich (mierzone w markach), a w wielu przypadkach także ze znacznie mniejszych bezwzględnych kosztów ubezpieczeń społecznych oraz niższych podatków. Zaniżanie cen przez przedsiębiorstwa z Europy Środkowo-Wschodniej sprawia, że nawet dobrze dotychczas funkcjonujące (wydajnie pracujące) niemieckie przedsiębiorstwa budowlane zaczynają nie wytrzymywać z nimi konkurencji.

Kolejnym powodem do niezadowolenia strony niemieckiej z dotychczasowej realizacji omawianej umowy dwustronnej z Polską jest fakt, że strona polska nie dotrzymała ustalonych w umowie limitów zatrudnienia i przekroczyła je do sierpnia 1992 r. o kilkadziesiąt procent. Konsekwencją tego było całkowite wstrzymanie przez stronę niemiecką w sierpniu 1992 r. wydawania zezwoleń na rozpoczęcie realizacji nowych umów o dzieło w budownictwie i utrzymanie tej decyzji w mocy do dzisiaj, co stało się przyczyną wielu kłopotów niejednej firmy polskiej, a także niemieckiej.

Jak stwierdził prawnik z Izby Rze-

mieślniczej w Hanowerze, umowa dwustronna z Polską ma dla Niemiec przede wszystkim charakter polityczny, a jej głównym celem jest niesienie pomocy, głównie technicznej, przedsiębiorstwu polskiemu, poprzez stworzenie im możliwości zapoznania się z nowoczesnymi technologiami stosowanymi w praktyce gospodarczej RFN, głównie w budownictwie. Z punktu widzenia gospodarczego, skutki realizacji tej umowy są dla RFN negatywne, co wyjaśniono powyżej.

Najbardziej zadowolone z międzynarodowych umów dwustronnych są w Niemczech przedsiębiorstwa zatrudniające partnerów z Europy Środkowo-Wschodniej w charakterze podnajemców. W takiej sytuacji, przedsiębiorstwo niemieckie udostępnia na ogół podnajemcy swoje wyposażenie techniczne (maszyny, urządzenia), podnajemca natomiast dostarcza taniej — jak na niemieckie warunki — siły roboczej. Różnica wartości kontraktów zawartych pomiędzy niemieckim inwestorem i niemieckim głównym wykonawcą, a głównym wykonawcą i podnajemcą polskim jest na ogół wystarczająco duża, aby główny wykonawca mógł na niej nieźle zarobić i to w dodatku niewielkim wysiłkiem (udostępniając jedynie sprzęt i ewentualnie materiały).

Polskim przedsiębiorstwu omawiana umowa stwarza zarówno szansę praktycznego poznania nowoczesnych technologii, jak i szansę realizacji interesujących finansowo kontraktów. Ponadto pozwala ona na wstępne zbadanie niemieckiego rynku oraz na wstępne zapoznanie się polskich przedsiębiorstw z niemieckim prawem gospodarczym, przed ewentualnym wejściem na ten rynek, już nie tylko jako podnajemcy realizującego umowę o dzieło, lecz jako pełnoprawnego partnera przedsiębiorstw niemieckich.

Polskie przedsiębiorstwa, które raz przebrnęły przez dość długą i kłopotliwą drogę, od podpisania umowy o dzieło począwszy, poprzez uzyskanie niezbędnych zezwoleń, a na realizacji umowy skończywszy, są na ogół zadowolone i — jeśli tylko mają możliwość — podpisują i realizują następne umowy.

Waldemar Rzońca

Autor — dr inż. jest pracownikiem naukowym Instytutu Organizacji i Zarządzania Politechniki Wrocławskiej.