

● Polski i niemiecki rynek pracy / Polens und Deutschlands Arbeitsmarkt
● Pokolenie Y: kasa to nie wszystko / Generation Y: Geld ist nicht alles

www.ahk.pl
Wi

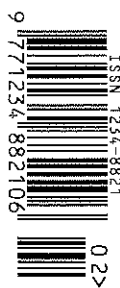
Wiadomości Gospodarcze
Wirtschaftsnachrichten



Cena 28 zł
(w tym 8% VAT)

02-03/2011

Niemcy otwierają drzwi
Deutschland öffnet seine Türen





Oddelegowanie polskich pracowników do wykonywania pracy w Niemczech

Entsendung von polnischen Arbeitnehmern zur Verrichtung Ihrer Tätigkeit nach Deutschland

Swoboda przepływu pracowników jest jedną z czterech uznanych w Europie swobód podstawowych. Od 01.05.2011 polscy pracownicy będą mogli pracować w Niemczech na takich samych warunkach jak obywatele Niemiec.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist eine der vier in Europa anerkannten Grundfreiheiten. Diese bedeutet für pol. Arbeitnehmer, dass sie ab dem 01.05.2011 unter den gleichen Bedingungen wie Inländer in Deutschland arbeiten können.

Z perspektywy niemieckiej szczególnie warte odnotowania są trzy modele zatrudnienia, tj. bezpośrednie zatrudnienie polskich pracowników, zatrudnianie polskich pracowników w ramach umów o dzieło oraz oczywiście wynajem pracowników tymczasowych. Nie ma jasnych wytycznych odnośnie delegowania pracowników, dlatego spróbujemy niniejszym krótko podsumować te kwestie w aspekcie przepisów prawa pracy, prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych.

I. Bezpośrednie zatrudnienie pracownika

Zgodnie z Umową o unikaniu podwójnego opodatkowania przychody z pracy uzyskiwane w Niemczech przez osobę osiadłą w Polsce są zgodnie z art. 15 ust. 1 24 2a tej Umowy opodatkowane w Niemczech. Ponadto w odniesieniu do zatrudnienia bezpośredniego istnieje obowiązek ubezpieczenia społecznego

Aus deutscher Sicht besonders berücksichtigungswert ist dabei die Direktbeschäftigung pol. Arbeitnehmer, die Beschäftigung pol. Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen und natürlich die Überlassung pol. Arbeitnehmer in der Zeitarbeit.

Da in dem Bereich der grenzüberschreitenden Entsendung im allgemeinen Chaos herrscht, wird in diesem Beitrag versucht, die Entsendung des pol. Personals nach Deutschland unter den Aspekten des Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht kurz zusammenzufassen.

I. Direktanstellung eines Grenzgängers

Nach dem Doppelbesteuerungsabkommen werden in Deutschland erzielte Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit einer in Polen ansässigen Person nach Art. 15 Abs. 1 24 2a DBA in Deutschland vollumfänglich besteuert. Darüber hinaus gilt für eine Direktbeschäftigung die Sozial-

versicherungspflicht am Beschäftigungsort. Danach ist entsprechend des Grundsatzes des Art. 11 Abs. 3 lit a der VO 883/04 in dem Staat, in dem die Person abhängig beschäftigt ist, die Sozialversicherungsabgaben zu entrichten, und zwar unabhängig davon, ob sie in einem anderen Mitgliedsstaat wohnt.

II. Entsendung des Arbeitnehmers im Rahmen eines Werkvertrages

Es besteht weiter die Möglichkeit einen pol. Arbeitnehmer im Rahmen eines Werkvertrages in Deutschland zu beschäftigen. In diesen Fällen unterliegen pol. Arbeitnehmer, unabhängig von deren Einsatzort, der Lohnbesteuerung in Polen. Dabei ist tunlichst zu beachten, dass sich der Arbeitnehmer des Werkdienstleisters nicht länger als 183 Tage innerhalb eines Steuerzeitraums von 12 Monaten, in der Bundesrepublik Deutschland aufhält.

w miejscu zatrudnienia. Zgodnie z zasadą art. 11 ust. 3 lit. a Rozporządzenia 883/04 składki na ubezpieczenie społeczne są płatne w tym państwie, w którym zatrudniony jest pracownik najemny, nawet jeżeli zamieszkuje on na terenie innego państwa członkowskiego.

II. Oddelegowanie pracownika w ramach umowy o dzieło

Poza tym istnieje możliwość zatrudnienia polskiego pracownika w ramach umowy o dzieło w Niemczech.

W takim przypadku, niezależnie od miejsca wykonywania pracy, wynagrodzenie polskich pracowników najemnych podlega opodatkowaniu w Polsce. Konieczne należy jednak pamiętać, że pracownik firmy zawierającej umowę o dzieło nie może przebywać w Republice Federalnej Niemiec dłużej niż 183 dni w jednym okresie rozliczeń podatkowych wynoszącym 12 miesięcy.

Składki na ubezpieczenie społeczne są również odprowadzane w miejscu faktycznej pracy.

Jednakże zgodnie z art. 28 ust. 1 Rozporządzenia delegowany pracownik może nadal podlegać obowiązkowi ubezpieczenia społecznego w państwie wysyłającym pod warunkiem, że oddelegowanie nie trwa dłużej niż 24 miesiące.

W tym celu wymagane jest zaświadczenie A1/E101 Polskiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Ten formularz stanowi dowód, że delegowany pracownik nadal podlega przepisom z zakresu ubezpieczeń społecznych państwa wysyłającego. Zaświadczenie to jest wydawane wyłącznie pod warunkiem, że przedsiębiorstwo delegujące prowadzi w swoim kraju istotną działalność gospodarczą. Działalność gospodarcza wykonywana w Polsce jest wówczas uważana za istotną, gdy w odniesieniu do obrotów obejmuje ona co najmniej 25%

ogólnej liczby pracowników. Przy czym odsetek 25% nie jest wiążący i w praktyce może zostać, uwzględniając specyficzną działalność przedsiębiorstwa, obniżony.

III. Wynajem pracowników z Polski

Ostatnią wartą wymienienia opcją jest możliwość „wypożyczenia” pracowników przez niemieckie przedsiębiorstwo od polskiej agencji pracy tymczasowej. W takim przypadku „wypożyczany” polski pracownik zawiera umowę o pracę z polską agencją pracy tymczasowej, ale faktycznie pracuje w Niemczech. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na dyskryminację „wypożyczania” pracowników w Umowie o unikaniu podwójnego opodatkowania, a konkretnie na artykuł 15 ust. 2. Artykuł ten uchyla regulacje dot. 183 dni w przypadku transgranicznego wynajmu pracowników, w związku z czym podatek dochodowy pracownika „wypożyczanego” jest natychmiast wymagalny w Niemczech. W odróżnieniu od tej regulacji jest jednak możliwe, aby „wypożyczany” pracownik po spełnieniu warunków Rozporządzenia 883/04 nadal podlegał obowiązkowi ubezpieczenia społecznego w Polsce. W podsumowaniu można zatem stwierdzić, że stosowanie polskiego prawa ubezpieczeń społecznych i polskich przepisów podatkowych może po 01.05.2011 r. prowadzić do konkretnej oszczędności na każdym delegowanym polskim pracowniku w wysokości przynajmniej 200,00 Euro. Warunkiem koniecznym jest jednak prawidłowe przestrzeganie przepisów o unikaniu podwójnego opodatkowania oraz Rozporządzenia 883/04. Dzięki temu zawarcie umowy o świadczenie usług lub o dzieło z polskim przedsiębiorstwem może stanowić dla wielu firm niemieckich korzystną alternatywę i szansę skutecznego zminimalizowania braku specjalistów.

Die Sozialabgaben werden ebenfalls am Beschäftigungsort abgeführt.

Jedoch kann nach Art. 28 Abs. 1 der VO der entsandte Arbeitnehmer unter der Voraussetzung, dass die Entsendung nicht länger als 24 Monate andauert, weiterhin den Sozialversicherungspflichten im Entsendungsstaat unterstellt werden.

Für diese Ausnahme ist die A1/E101-Bescheinigung seitens des pol. Sozialversicherungsträgers ZUS zwingend. Dieses Formular ist der Beweis dafür, dass der entsandte Arbeitnehmer weiterhin den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Entsendungsstaates unterliegt.

Diese Bescheinigung wird nur unter der Voraussetzung erteilt, dass das entsendende Unternehmen im Entsendestaat nennenswert geschäftstätig ist. Eine nennenswerte Geschäftstätigkeit wird dann in Polen ausgeübt, wenn das pol. Geschäft, gemessen an dem Umsatz, mindestens 25% der Arbeitnehmerzahl umfasst. Dabei ist die Zahl von 25% nicht bindend und kann im Einzelfall durch eine Gesamtschau sämtlicher Tätigkeiten in der Praxis nach unten korrigiert werden.

III. Arbeitnehmerüberlassung aus Polen

Die letzte nennenswerte Alternative ist, dass eine pol. Zeitarbeitsfirma seinen Leiharbeiter in einen deutschen Entleihbetrieb verleiht. In diesem Fall hat der pol. Leiharbeiter seinen Arbeitsvertrag mit dem pol. Zeitarbeitsunternehmen abgeschlossen, übt aber seine tatsächliche Tätigkeit in Deutschland aus. Dabei ist jedoch auf die



Radosław Niecko

Advokat / Rechtsanwalt
Wykładowca Wyższej Szkoły Prawa
i Ekonomii w Berlinie
Lehrbeauftragter an der Hochschule
für Wirtschaft und Recht Berlin

Diskriminierung der Arbeitsüberlassung im DBA, namentlich dem Artikel 15 Abs. 2, zu verweisen. Dieser setzt die 183-Tage-Regelung bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung außer Kraft, so dass die Lohnsteuer des Leiharbeiters sofort in Deutschland fällig wird. Dahingegen ist es jedoch möglich, dass der Leiharbeiter weiterhin unter den Voraussetzungen der VO 883/04 in Polen sozialbeitragspflichtig bleibt.

Zusammenfassend kann man daher feststellen, dass die Anwendung des pol. Sozialversicherungsrecht sowie die Anwendung der polnischen Steuervorschriften nach dem 01.05.2011 für den entsandten pol. Arbeitnehmer zu einer konkreten Einsparung von mindestens 200,00 Euro führen könnten. Voraussetzung hierfür ist freilich, dass die Vorschriften des DBA und VO 883/04 richtig angewandt worden sind. Folgerichtig kann die Einschaltung eines pol. Dienst- oder Werkleistungsunternehmens in vielen deutschen Betrieben eine Alternative und Chance bedeuten, den Fachkräftemangel kostengünstig abzufedern.

GOLDENSTEIN & PARTNER
RECHTSANWÄLTE STEUERBERATER