



PARP
Grupa PFR



Centrum
Rozwoju MŚP

Delegowanie do UE, EOG i Szwajcarii

19 września 2023 r.

Marta Zięba-Szklarska

www.SwiatKadr.pl

Webinarium jest realizowane przez ośrodek Enterprise Europe Network działający przy Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

www.een.org.pl

Agenda

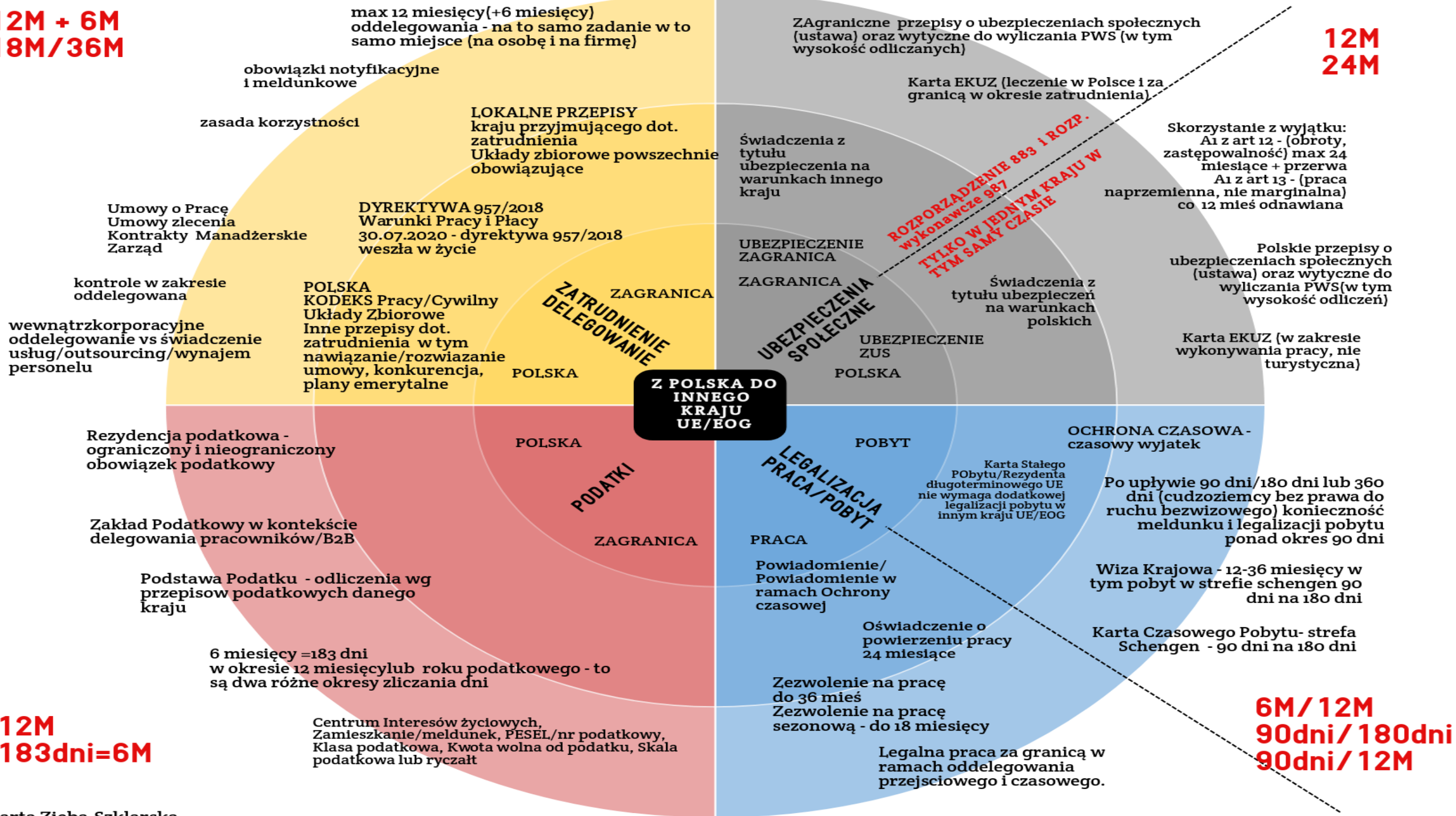
1. [Wstęp do mobilności w zatrudnieniu \(przepisy, ustawy, międzynarodowe umowy, wyroki, strony internetowe\).](#)
2. [Swoboda przepływu osób i usług \(UE\) i międzynarodowy przepływ osób i usług – UE, EOG a pozostałe kraje czyli jak zmienia się sytuacja w zależności od narodowości i miejsca zamieszkania/pobytu pracownika.](#)
3. [Rodzaje umów/kontraktów – od umów cywilno-prawnych do umów o pracę. Dokumentacja związana z zatrudnieniem \(badania lekarskie, BHP, język umowy, A1, EKUZ, ubezpieczenie komercyjne, oświadczenia itp.\).](#)
4. [Podstawowe zasady w międzynarodowej mobilności pracy - „Model Koła” i „Plastra Miodu”, czyli w zatrudnianiu wszystko jest ze sobą połączone choć wyglądać by mogło, że tak nie jest.](#)
 - a. [Modele zatrudnienia \(Obszar 1\) - obowiązki w zakresie pracy i płacy.](#)
 - b. [Ubezpieczenia społeczne \(Obszar 2\) – gdzie i jak ubezpieczyć pracownika.](#)
 - c. [Podatek od wynagrodzeń \(Obszar 3\) – gdzie i jak odprowadzić podatek od wynagrodzeń.](#)
 - d. [Legalizacja Pracy i Pobytu \(Obszar 4\) – czyli obowiązki pracodawcy legalizacyjne w danej formie i modelu zatrudnienia.](#)
5. [Legalizacja pracy i pobytu – delegowanie cudzoziemców.](#)
6. [Nagłe wypadki w międzynarodowym zatrudnieniu](#) - Jak podjąć decyzję co do zatrudnienia i rozliczenia pracownika, gdy procedury uniemożliwiają nam zastosowanie rozwiązania wynikającego z przepisów? Co zrobić, gdy sytuacja uległa zmianie w trakcie zatrudnienia lub od początku była inna tylko nie mieliśmy o niej wiedzy?

4 obszary delegowania

1. ZATRUDNIENIE – dotyczy wszystkich aspektów związanych z zatrudnieniem, prawa i obowiązki po stronie firmy delegującej, jak również po stronie osób delegowanych.
2. UBEZPIECZENIE – ustalenie miejsca obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych (kraj) i zastosowania się w UE/EOG do przepisów o koordynacji ubezpieczeń społecznych a po za UE/EOG międzynarodowych zasad w zakresie ubezpieczeń w tym dodatkowych ubezpieczeń komercyjnych (NNW, transport, leczenie itp.) w okresie oddelegowania.
3. PODATKI – ustalenie miejsca opodatkowania wynagrodzenia
4. LEGALIZACJA PRACY I POBYTU - spełnienie wymogów legalności pracy i pobytu w danym kraju z podziałem na obywateli Polski, obywateli UE/EOG i Szwajcarii oraz obywateli krajów trzecich

12M + 6M
18M/36M

12M
24M



6M/12M
90dni/180dni
90dni/12M

[Powrót do agendy](#)

Swoboda...

- Przepływu osób.
- Przepływu usług.

Rodzaje usług

Podwykonawstwo/Usługi:

- Podwykonawstwo pełne.
- Outsourcing procesów/zadań.

Wynajem pracowników:

- Wynajem terminowy specjalistów i ekip.
- Wynajem tymczasowy (Agencja Zatrudnienia).
- Outsourcing personalny.
- „Agencja Outsourcingowa”.

Obowiązki firm świadczących usługi

Obowiązki rejestracyjne firmy:

- Zapisanie się do rejestru działalności np. Holandia (KvK).
- Uzyskanie dokumentów do rozliczeń podatkowych np. Niemcy (freistellung – budowlana branża, Zwolnienie z podatku od wynagrodzeń lub odprowadzanie podatku od wynagrodzeń - steuernummer).
- Związki zawodowe - można ale nie trzeba (np. Szwecja, Norwegia, Dania).

Uzyskanie certyfikatu:

- Agencji zatrudnienia – np. Niemcy, Belgia.
- Uzyskanie certyfikatu NEN – Holandia.
- Uzyskanie licencji na świadczenie usług.

Rodzaje umów

Praca najemna:

- Umowa o pracę.
- Umowa o pracę tymczasową.

Umowy cywilno-prawne:

- Umowa zlecenia.
- Umowa o dzieło.

Działalność wykonywana na własny rachunek.

Obowiązki firm w zakresie delegowania osób

- Notyfikacja – Niemcy (zollamt), Belgia (Limosa), Francja (Sipsi), Holandia (podstedworkers) itp.
- Obowiązki meldunku/zgłoszenia pobytu (14, 30, 90 dni) i miejsca (gmina, urząd pracy, urząd ds. cudzoziemców).
- Uzyskanie dokumentów do rozliczeń podatkowych np. Niemcy (St-ID), Holandia (BSN).
- Rozliczanie Urlopu – kasy Urlopowe – Niemcy (Soka Bau), Austria (Bulak), Holandia (Vacantien uren/geld), Francja (Conge de paye), Belgia (Pdok/opoc).
- BHP – ogólne , stanowiskowe.
- Badania lekarskie.

Różnica...

- Podróż służbowa.
- Delegowanie.

Główna różnica (oprócz charakteru pracy czynności) to **BRAK ZMIANY** lub **ZMIANA** miejsca wykonywania pracy w umowie (polecenie wyjazdu służbowego vs aneks/porozumienie do umowy).

Podróż służbowa

Podróżą służbową jest wykonywanie zadania służbowego określonego przez pracodawcę poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub stałe miejsce pracy pracownika, w terminie i miejscu określonym w poleceniu wyjazdu służbowego. Taka definicja podróży służbowej wynika z art. 775 § 1 K.p. Podróż służbowa charakteryzuje się tym, że jest odbywana:

- poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy,
- na polecenie pracodawcy (najlepiej dokument polecenia wyjazdu służbowego),
- w celu wykonania określonego przez pracodawcę zadania (najlepiej różnego od standardowych obowiązków wykonywanych w siedzibie pracodawcy).

Podróż służbowa

Z interpretacji przepisu art. 775 § 1 K.p. wynika wprost, że podróż służbowa ma charakter incydentalny dla pracownika.

Potwierdzał to również Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów z dnia 19 listopada 2008 r. (sygn. akt II PZP 11/08, OSNP 2009/13-14/166). Wskazał w niej na tymczasowy i krótkotrwały charakter podróży służbowej, która ma stanowić coś wyjątkowego w całokształcie obowiązków danego pracownika i sprowadzać się do wykonania określonego przez pracodawcę zadania.

Celem podróży służbowej jest dotarcie do miejsca wykonywania zadania zleconego przez pracodawcę, które znajduje się poza wynikającym z umowy o pracę miejscem stałego świadczenia pracy. Nie jest jej celem stałe wykonywanie pracy w tej miejscowości, lecz jedynie czasowe wykonanie zleconego zadania służbowego. Zadanie to musi być przy tym skonkretyzowane przez pracodawcę i nie może mieć charakteru generalnego.

„Podróż służbowa” – zleceniobiorcy

Z poziomu umowy i kodeksu cywilnego ma ona inny charakter i nazwę oraz nie występuje tzw. polecenie służbowe wyjazdu, ale w ramach wykonywania umowy, w celu wykonania umowy lub zadania, powodująca konieczność wyjazdu w dodatkowe miejsce na jakiś czas i otrzymania zwrotu kosztów stosuje się podobne zasady co przy podróży służbowej pracownika.

Art. 77 (5) par 1 Kodeksu pracy dotyczy jedynie pracowników.

Możliwość odbycia „podróży służbowej” osób współpracujących na kontrakcie lub umowie cywilno-prawnej określone są w kodeksie cywilnym:

Art. 353 (1) Strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść ani cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

Art. 742 Dający zlecenie powinien zwrócić przyjmującemu zlecenie wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia, wraz z odsetkami ustawowymi. Powinien zwolnić przyjmującego zlecenie, od zobowiązań które ten w powyższym celu zaciągnął w imieniu własnym.

Art. 750 Do umów o świadczeniu usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Delegowanie

Delegowanie określone jest dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71 z dnia 16.12.1996 r, dyrektywą wdrożeniową Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15.05.2014 w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71 (w zakresie delegowania należy również rozpatrywać przepisy kraju delegowania i przestrzegania lokalnych zasad zatrudniania) oraz rewizją dyrektywy 957/2018, która weszła w życie od 30.07.2020 r. (obowiązuje od 30.07.2018).

Zasadniczą różnicą pomiędzy podróżą służbową a oddelegowaniem, która definiuje daną formę świadczenia pracy, oprócz jej charakteru, jest miejsce świadczenia pracy – przy delegowaniu w umowie miejsce pracy/zlecenia, przejściowo, wskazane jest w innym kraju (państwie przyjmującym).

Za „Przewodnik po delegowaniu UE”:

Przepisy UE dotyczące delegowania pracowników zapewniają ochronę pracownikom delegowanym w czasie trwania delegowania w związku ze swobodą świadczenia usług transgranicznych, poprzez ustanowienie bezwzględnie obowiązujących przepisów dotyczących warunków pracy oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, które muszą być przestrzegane.

Podróż służbowa vs Delegowanie w rozliczeniu

Podróż służbowa:

- Lista płac - tylko składniki wynagrodzenia wynikające z umowy.
- Dokument rozliczenia podróży służbowej – diety, zakwaterowanie, transport, "kilometrówka", zwrot kosztów - nie jest dokumentem Listy Płac, jest dokumentem Księgowym.

Delegowanie:

- Lista Płac - wszystkie rozliczenia wynikające z warunków pracy i płacy.

Podróż Służbowa vs Delegowanie

RÓŻNICA ODNOSI SIĘ DO...

1. Ustalania warunków pracy i płacy.
2. Naliczania składek na ubezpieczenia społeczne (w Polsce i/lub za granicą).
3. Naliczania zaliczki na podatek dochodowy od wynagrodzeń (w Polsce i/lub za granicą).
4. Obowiązków notyfikacyjnych.
5. Kwestii legalizacyjnych (praca i pobyt).

Delegowanie – 12 miesięcy + 6 miesięcy

Co to oznacza

1. W to samo miejsce na to samo stanowisko.
2. Konieczność zawiadomienia właściwego urzędu danego kraju o przedłużeniu delegowania ponad 12 miesięcy, o maksymalnie 6 miesięcy.
3. Korzystanie z prawa do zapewnienia minimalnych warunków pracy i płacy.
4. Przekroczenie okresu oddelegowania nie kończy oddelegowania, a wskazuje na konieczność zastosowania zasady Equal Pay.

Warunki pracy i płacy, a delegowanie

Państwa Członkowskie zapewniają, bez względu na to, jakie prawo ma zastosowanie do danego stosunku pracy, by przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1 dyrektywy 957/2018, gwarantowały, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, stosowanie warunków zatrudnienia obejmujących następujące zagadnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, określane są przez:

przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, i/lub umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z ust. 8 dyrektywy 957/2018.

Warunki pracy i płacy, a delegowanie

- Maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku.
- Minimalny wymiar płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego.
- Wynagrodzenie wraz ze stawką za godziny nadliczbowe.
- Warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej.
- Zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy; środki ochronne w zakresie warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet bezpośrednio po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży.
- Równe traktowanie kobiet i mężczyzn, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji.
- Warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę, pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy.
- Stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych → *ma zastosowanie wyłącznie do wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania ponoszonych przez pracowników delegowanych, jeżeli wymaga się od nich podróży do i z ich normalnego miejsca pracy w Państwie Członkowskim, na terytorium którego zostali delegowani, lub jeżeli zostali czasowo wysłani przez swojego pracodawcę z tego normalnego miejsca pracy do innego miejsca pracy.*

Warunki pracy i płacy, a delegowanie

Gdy rzeczywisty okres przekracza 12 miesięcy, państwa członkowskie zapewniają, bez względu na to, które prawo stosuje się do stosunku pracy, aby przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1 dyrektywy 957/2018, gwarantowały, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, poza warunkami zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, także stosowanie **wszelkich mających zastosowanie warunków zatrudnienia**, które w państwie członkowskim, gdzie wykonywana jest praca określone są przez:

- a. przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne i / lub
- b. w drodze układów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, które zostały uznane za mające powszechne zastosowanie lub w inny sposób stosowane zgodnie z art. 3 ust. 8 dyrektywy 957/2018.

Z wyjątkiem:

- procedur, formalności i warunków zawierania i rozwiązywania umów;
- klauzul o zakazie konkurencji,
- uzupełniających programów emerytalnych.

Warunki pracy i płacy, a delegowanie

Do celów niniejszej dyrektywy pojęcie wynagrodzenia jest określane zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany, i oznacza wszystkie elementy składowe wynagrodzenia obowiązkowe na mocy krajowych przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, lub na mocy umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, które zostały uznane w tym Państwie Członkowskim za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z ust. 8 dyrektywy 957/2018.

Składniki, których nie można uwzględniać w ramach płacy minimalnej, to dodatki i dopłaty, których wypłata wymaga:

- więcej pracy w jednostce czasu (premia akordowa),
- ponadprzeciętnych jakościowo wyników pracy (premia jakościowa), praca w określonym czasie (np. praca w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta lub praca w nocy);
- pracy w trudnych lub niebezpiecznych warunkach (np. dodatek z tytułu brudzącej pracy, dodatek za pracę niebezpieczną).

Dodatki właściwe delegowaniu należy uważać za część płacy minimalnej, o ile nie są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania.

Warunki pracy i płacy, a delegowanie

- Płaca minimalna (niektóre branże - konieczność zastosowania stawek z układu zbiorowego dla branży lub pracy tymczasowej) + dopełnienia (diety, zwroty kosztów, dopełnienia do stawki zagranicznej lub do ustalonego netto).
- Zasadę korzystności też trzeba brać pod uwagę.
- Czas pracy – godziny normalne, nadgodziny, noc, dni wolne (ilości godzin, stawki, zeitkonto).
- Dni urlopu – ilość dni, kasy urlopowe (Francja, Niemcy), dodatki urlopowe (Holandia, Belgia).
- Notyfikacja.

W wielu krajach nie można stosować potrąceń lub są limity potrąceń z wynagrodzeń (wszystko w granicach rozsądku i warunków rynkowych).

Listy Płac przygotowywane są w języku polskim wg polskiego wzoru – jeżeli korzystamy z zagranicznych naliczeń są one załącznikiem do Listy Płac (kilka języków na liście płac lub dodatkowe raporty).

Podatki i ubezpieczenia

1. Ubezpieczenie w PL + Podatek w PL.
2. Ubezpieczenie w PL + Podatek ZAGR.
3. Ubezpieczenie ZAGR + Podatek w PL.
4. Ubezpieczenie ZAGR + Podatek ZAGR.

Składki ubezpieczeniowe

Pracownik/Zleceniobiorca - musi być ubezpieczony w państwowym systemie ubezpieczeń (Uwaga w Niemczech na komercyjne ubezpieczenia nie spełniające wymogów UE i koordynacji).

Ubezpieczenie (zgodnie z zasadami koordynacji przepisów o ubezpieczeniach społecznych) jest w jednym miejscu i dąży do zachowania ciągłości.

A1 wydana przez Polskę dla cudzoziemca przejściowo oddelegowanego do pracy, w innym kraju w celu wykonania usług – nie obowiązuje w każdym kraju (np. EOG i Dania).

Składki ubezpieczeniowe- formularze A1

- Formularze A1 – świadectwo podlegania w zakresie systemu zabezpieczenia społecznego danego kraju.
- Osoba w podróży służbowej nadal pozostaje ubezpieczona w kraju stałego miejsca wykonywania pracy (często miejsca zamieszkania i siedziby pracodawcy) – i nie ma potrzeby występowania o poświadczenie formularza A1, ale...
- Osoba delegowana w okresie oddelegowania powinna posiadać poświadczony formularz A1, zaświadczający o miejscu podlegania pod system zabezpieczenia społecznego.
- Jeżeli zgodnie z ustawą osoba spełnia warunki do poświadczenia formularza A1 dla danego kraju to o formularz nie ma konieczności występować na dzień wyjazdu, można tego dokonać potem, chyba że warunkiem rozpoczęcia kontraktu jest posiadanie takiego formularza.

Składki ubezpieczeniowe – formularze A1 art. 12

- Maksymalnie na 24 miesiące (dla danego pracodawcy/miejsca w danym kraju).
- Występuje się na konkretny okres, konkretny wyjazd w danym kraju.
- Bezpośrednio przed oddelegowaniem osoba musi podlegać pod polski system zabezpieczenia społecznego przez minimum 30 dni.
- Firma musi prowadzić znaczną działalność na terenie Polski – 25% obrotu w Polsce (dodatkowe wskaźniki to zatrudnienie i ilość kontraktów) – wskaźniki liczy się z okresu 12 miesięcy (tabela na bieżąco, polski przychód pośredni – liczy się miejsce powstania przychodu, nie NIP).
- Uwaga na „zastępowalność” – osoba nie może być oddelegowana w miejsce osoby, której upłynął okres oddelegowania (zakładka, czasowe projekty i kontrakty, choroba) – LICZY SIĘ CEL.
- Skracanie lub wydłużanie okresu delegowania nie jest konieczne.

Składki ubezpieczeniowe – formularze A1 art. 13

- Dla osób wykonujących prace, w więcej niż jednym kraju (np. Niemcy-Polska-Niemcy, Niemcy-Holandia-Niemcy, Niemcy-Polska-Belgia).
- A1 z art. 13 dyrektywy 883/2004 wydaje się na max 12 miesięcy (brak limitu kolejnych A1) - Okres w A1 liczy się od dnia oddelegowania po za Polskę).
- Znaczna część pracy wykonywana na terenie jednego kraju (np. Polska), ale nie mniejsza niż tzw. „praca marginalna” 5% czasu pracy) – wymogi ewidencyjne, sposób wyliczenia.
- 30 dniowy okres podlegania pod polski system zabezpieczenia społecznego (cudzoziemiec - jako pobyt, miejsce zamieszkania).
- „Zastępowalność” – nie podlega tu badaniu.
- Znaczna działalność w Polsce – nie podlega badaniu, ale powinien być obrót w Polsce.
- Skracanie lub wydłużanie okresu delegowania – konieczne i wymagane przez ZUS.
- Miejsce składania wniosku o poświadczenie formularza A1 (siedziba firmy, miejsce zamieszkania osoby delegowanej).

Składki ubezpieczeniowe – formularze A1 praca zdalna

- Zakład Ubezpieczeń Społecznych przystąpił w lipcu 2023 r. do **Porozumienia ramowego w sprawie stosowania art. 16 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w przypadkach zwyczajowej telepracy zagranicznej**.
- Porozumienie umożliwiające **zastosowanie do pracownika ustawodawstwa państwa siedziby pracodawcy** (polskiego) w sytuacji, gdy pracownik wykonuje zwyczajowo **pracę zdalną** (nazwaną w porozumieniu „telepracą transgraniczną” ang. *cross-border telework*) ze swojego miejsca zamieszkania **za granicą, w innym państwie członkowskim**, przy zachowaniu cyfrowego połączenia ze środowiskiem pracodawcy/ klienta/ interesariusza.
- Porozumienie dotyczy osób, zwyczajowo pracujących w różnych państwach członkowskich (a więc w kontekście art. 13 rozporządzenia nr 883/2004), wykonujących w państwie swojego zamieszkania w takiej formie co najmniej 25%, ale poniżej 50% całkowitego czasu pracy.
- Dla zastosowania Porozumienia, pracownik musi wykonywać pracę zdalną w powyższym wymiarze czasowym z **innego państwa, które przystąpiło do porozumienia** (a więc np. z Niemiec, Francji, Austrii czy Niderlandów); wykonywanie pracy zdalnej np. z Włoch, czy innych państw, które nie przystąpiły do Porozumienia, nie będzie „się liczyć”. Wtedy obowiązują zasady zwykłe dla A1 z art. 13.

Składki ubezpieczeniowe – formularze A1 praca zdalna

Porozumienie nie obejmuje osób:

- normalnie wykonujących w państwie swojego zamieszkania aktywność inną niż praca zdalna (np. jednocześnie pracujących tam w sposób stacjonarny), lub
- normalnie wykonujących aktywność w państwie innym niż państwo zamieszkania i państwo siedziby (tj. gdy w grę wchodzi jeszcze inne państwo), lub wykonujących działalność na własny rachunek.

W wyniku zastosowania Porozumienia, może zostać poświadczona A1. Aby to się stało, najpierw należy wystąpić (przez PUE ZUS lub w formie papierowej) na formularzu US-36 do ZUS Kielce. Po stwierdzeniu, że wniosek spełnia warunki przewidziane w Porozumieniu i po otrzymaniu informacji w tym zakresie od ZUS Kielce – wypełnić należy wniosek US-34 przez PUE ZUS (wniosek będzie obsługiwany przez Oddział właściwy dla siedziby pracodawcy).

Składki ubezpieczeniowe – formularze A1

Poświadczenie A1/E101 – jest wiążące dla właściwej instytucji i sądów państwa członkowskiego do którego pracownicy zostali delegowani, do momentu

COFNIĘCIA LUB STWIERDZENIA

jego nieważności przez

WŁADZE PAŃSTWA CZŁONKOWSKIEGO KTÓRE GO WYDAŁY

Wyrok TSUE C-2/05 Rijksdienst voor SOCIALE ZEKERHEID PRZECIWKO HERBOSCH KIERE NV

Składki ubezpieczeniowe – podstawa wymiaru składki – Polska

DELEGACJA SŁUŻBOWA

Wynagrodzenie brutto z umowy = podstawa wymiaru składek.

Diety za każdy dzień pobytu - zwolnione są ze składek.

DELEGOWANIE

Wartość wynagrodzenia brutto (miesiąc) – (dieta z tytułu podróży służbowej dla danego kraju x ilość dni pobytu) = PODSTAWA WYMIARU SKŁADEK (ale nie mniej niż 6935 PLN w roku 2023, chyba że wynagrodzenie brutto jest niższe niż od kwoty 6935 PLN w roku 2023) .

Podatki

- **ZAKŁAD PODATKOWY**
- **CENTRUM INTERESÓW ŻYCIOWYCH/ EKONOMICZNYCH/ GOSPODARCZYCH**
- **CERTYFIKAT REZYDENCJI PODATKOWEJ**
- **OGRANICZONY OBOWIĄZEK PODATKOWY**
- **NIEOGRANICZONY OBOWIĄZEK PODATKOWY**

Podatki – Zakład Podatkowy

- Zanim zdecydujemy o kolejnych krokach związanych z działaniem na terenie innego kraju należy uważnie przypatrzyć się czy nie posiadamy zakładu podatkowego na terenie innego kraju, który determinuje dalsze kroki w rozliczaniu pracowników lub współpracowników.
- Zazwyczaj zakład jest definiowany w art. 5 dwustronnych umów o unikaniu podwójnego opodatkowania, opartych na Modelowej Konwencji OECD. Definicja ta stanowi, że zakładem jest stała placówka, przez którą całkowicie lub częściowo prowadzona jest działalność przedsiębiorstwa. Określenie zakład obejmuje w szczególności siedzibę zarządu, filię, biuro, zakład fabryczny, warsztat, kopalnię, źródło ropy naftowej lub gazu, kamieniołom albo każde inne miejsce wydobywania zasobów naturalnych. Należy dodać, że wyliczenie to jest jedynie przykładowe i nie tworzy zamkniętego katalogu. Ponadto za zakład może zostać uznany plac budowy, prace budowlane lub instalacyjne, lecz stanowią one zakład tylko wtedy, gdy trwają one dłużej niż ustalony przez umawiające się strony okres.

Podatki – Rezydencja Podatkowa

Ogólna zasada stanowi, że osoba fizyczna podlega opodatkowaniu od wszystkich dochodów osiągniętych na terenie naszego kraju, jak również poza nim, jeśli:

- przebywa na terytorium Rzeczypospolitej dłużej niż 183 dni w roku, albo
- posiada na terenie Polski centrum swych interesów osobistych lub gospodarczych.

Wynika z tego, że wystąpienie tylko jednej z powyżej wymienionych przesłanek oznacza nieograniczone podleganie polskiemu podatkowi dochodowemu od osób fizycznych.

Wniosek jest więc prosty - zamieszkanie poza Polską - nie wystarczy by uniknąć płacenia podatków, ponieważ oprócz zmiany miejsca zamieszkania, podatnik musi także „utracić” w Polsce swoje centrum interesów osobistych lub gospodarczych.

Podatki – Rezydencja Podatkowa

W praktyce utarło się takie oto rozumienie tychże pojęć:

- przez „**centrum interesów osobistych**” należy rozumieć wszelkie powiązania rodzinne, tzn. ognisko domowe, aktywność społeczną, polityczną, kulturalną, obywatelską, przynależność do organizacji/klubów, uprawianie hobby itp.,
- przez „**centrum interesów gospodarczych**” należy zaś rozumieć miejsce prowadzenia działalności zarobkowej, źródła dochodów, posiadane inwestycje, majątek nieruchomy i ruchomy, polisy ubezpieczeniowe, zaciągnięte kredyty, konta bankowe.

Może się także zdarzyć, iż jedna osoba będzie miał rezydencję podatkową w dwóch państwach jednocześnie, np. w sytuacji gdy podatnik, mający miejsce zamieszkania w Polsce, będzie jednocześnie przebywał we Francji ponad 183 dni. W sytuacji takiego „konfliktu rezydencji” należy odwołać się do właściwej umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania zawartej przez Polskę z danym krajem. Umowy takie zawierają dodatkowe kryteria (tzw. tie-breaker rules), na podstawie których ustala się „ostateczną” rezydencję podatkową takiej osoby.

Podatki – Rezydencja Podatkowa

Jeżeli żadne z kryteriów określonych w Konwencji nie doprowadzi do rozstrzygnięcia konfliktu podwójnej rezydencji, wówczas właściwe władze obu krajów, rozstrzygną sprawę w drodze wzajemnego porozumienia.

Ustalenie kraju rezydencji podatkowej jest bardzo istotne. Wymaga jednak czasami bardzo dokładnej analizy, zaznajomienia się z umową międzynarodową, w zakresie unikania podwójnego opodatkowania i jej zrozumienia. Umowy nie są takie same, choć zawierają podobne elementy.

Poszczególne umowy różnią się między sobą:

- okresem wyliczania 183 dni,
- obowiązkami w stosunku do pracowników wynajmowanych,
- zasadami opodatkowania i rozliczania podatku.

UWAGA – delegowanie w ramach Agencji Pracy Tymczasowej skutkuje odprowadzaniem podatku, w drugim kraju, od pierwszego dnia.

Podatki

Wyjątkiem od podstawowych reguł rozliczania podatku od wynagrodzeń są:

- oddelegowanie pracownika do innego kraju w celu wykonania pracy,
- delegacja służbowa

W przypadku skorzystania z tych rozwiązań stosujemy do właściwych obliczeń wartość diet (na podstawie rozporządzenie).

Dieta generalnie przysługuje z tytułu zapewnienia wyżywienia.

Kwestie zakwaterowania i transportu są odrębnie rozliczane.

W pierwszym przypadku (oddelegowanie do pracy) podstawa opodatkowania może być dodatkowo pomniejszona o 30% diety, za każdy dzień pobytu.

W drugim przypadku (delegacja służbowa) podstawa opodatkowania nie ulega obniżeniu, tak jak przy oddelegowaniu, natomiast pracodawca wypłaca dietę z tytułu podróży służbowej za każdy dzień pobytu. Ta wypłacona dieta nie podlega opodatkowaniu.

Legalizacja pracy i pobytu

Obywatele UE/EOG i Szwajcarii w ramach swobody przemieszczania się osób i świadczenia usług – nie mają obowiązków związanych z legalizacją pracy i pobytu, w kraju wykonywania pracy (nie mylić z obowiązkami meldunkowymi).

W przypadku cudzoziemców, posiadających legalizacje pracy i pobytu w jednym kraju członkowskim, mogą być przejściowo oddelegowani do wykonania pracy w innym kraju członkowskim w celu wykonania usług (nie mylić z obowiązkami meldunkowymi).

UWAGA - na dodatkowe formalności pobytowe w niektórych krajach, długość pobytu w strefie Schengen.

Delegowanie cudzoziemców w ramach Agencji Pracy Tymczasowej wymaga legalizacji pracy i pobytu, w kraju przyjmującym.

Dokumenty legalizacji pracy i pobytu wydłużane w danym kraju na mocy specustaw - Covid, Wojna - nie uprawniają do przekraczania granic (dokumenty muszą mieć ważną datę obowiązywania).

Legalizacja pracy i pobytu – delegowanie cudzoziemców

Zgodnie z Dyrektywą 96/71/WE – ARTYKUŁ 1 ust. 1 oraz 957/2018

Niniejszą dyrektywę stosuje się do przedsiębiorstw prowadzących działalność w Państwie Członkowskim, które w ramach świadczenia usług po za jego granicami delegują pracowników zgodnie z ust. 3 na terytorium innego Państwa Członkowskiego.

Brak w Dyrektywie wymogu posiadania przez pracownika delegowanego obywatelstwa kraju UE. Natomiast z innych względów liczy się posiadanie miejsca zamieszkania w Polsce.

Legalizacja pracy i pobytu – delegowanie cudzoziemców

Zgodnie z Dyrektywą 96/71/WE – ARTYKUŁ 1 ust 3 (a,b,c) oraz 957/2018 - Niniejsze dyrektywy stosuje się wówczas gdy przedsiębiorstwo wymienione w ust 1. podejmuje następujące środki, wybiegające poza granice państwowe:

- a. Delegują pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium Państwa Członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w danym Państwie Członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu oddelegowania, lub
- b. Delegują pracownika do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terenie Państwa Członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania, lub
- c. Jako przedsiębiorca pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel wynajmuje pracownika przedsiębiorstwu, prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium Państwa Członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą a pracownikiem.

Legalizacja pracy i pobytu – delegowanie cudzoziemców

KRYTERIA „VANDER ELST”:

- pracownik przebywa legalnie na terenie państwa członkowskiego,
- pracownik posiada legalizację pracy na terenie państwa członkowskiego,
- pracownik posiada ważną umowę o pracę,
- pracownik został oddelegowany do drugiego Państwa Członkowskiego w ramach świadczenia usług przez pracodawcę.

Nie mylić z wizą VANDER ELST (zbieżność nazw). Kryteria nie odnoszą się tylko do rynku niemieckiego, to już ogólne zasady odnoszące się do kwestii delegowania cudzoziemców.

Delegowanie cudzoziemców nie może być usługą samą w sobie, to tylko czasowe i przejściowe delegowanie w ramach zatrudnienia w Polskim podmiocie i w celu wykonania usługi za granicą.

Legalizacja pracy i pobytu – delegowanie cudzoziemców

Legalizacja pracy:

- powiadomienie,
- oświadczenie o powierzeniu pracy,
- zezwolenie na pracę (w tym dostęp do rynku pracy, praca sezonowa).

Legalizacja pobytu:

- wiza SCHENGEN pobyt krótkoterminowy – do 90 dni w ciągu 180 dni,
- wiza krajowa pobyt długoterminowy – powyżej 90 dni w Polsce i do 90 dni w innym Państwie Członkowskim,
- Karta Pobytu Czasowego lub Stałego,
- ruch bezwizowy (do 90 dni w ciągu 180 dni),
- ochrona czasowa (w związku z wojną) + PESEL UKRS i DIIA.

Paszport Biometryczny

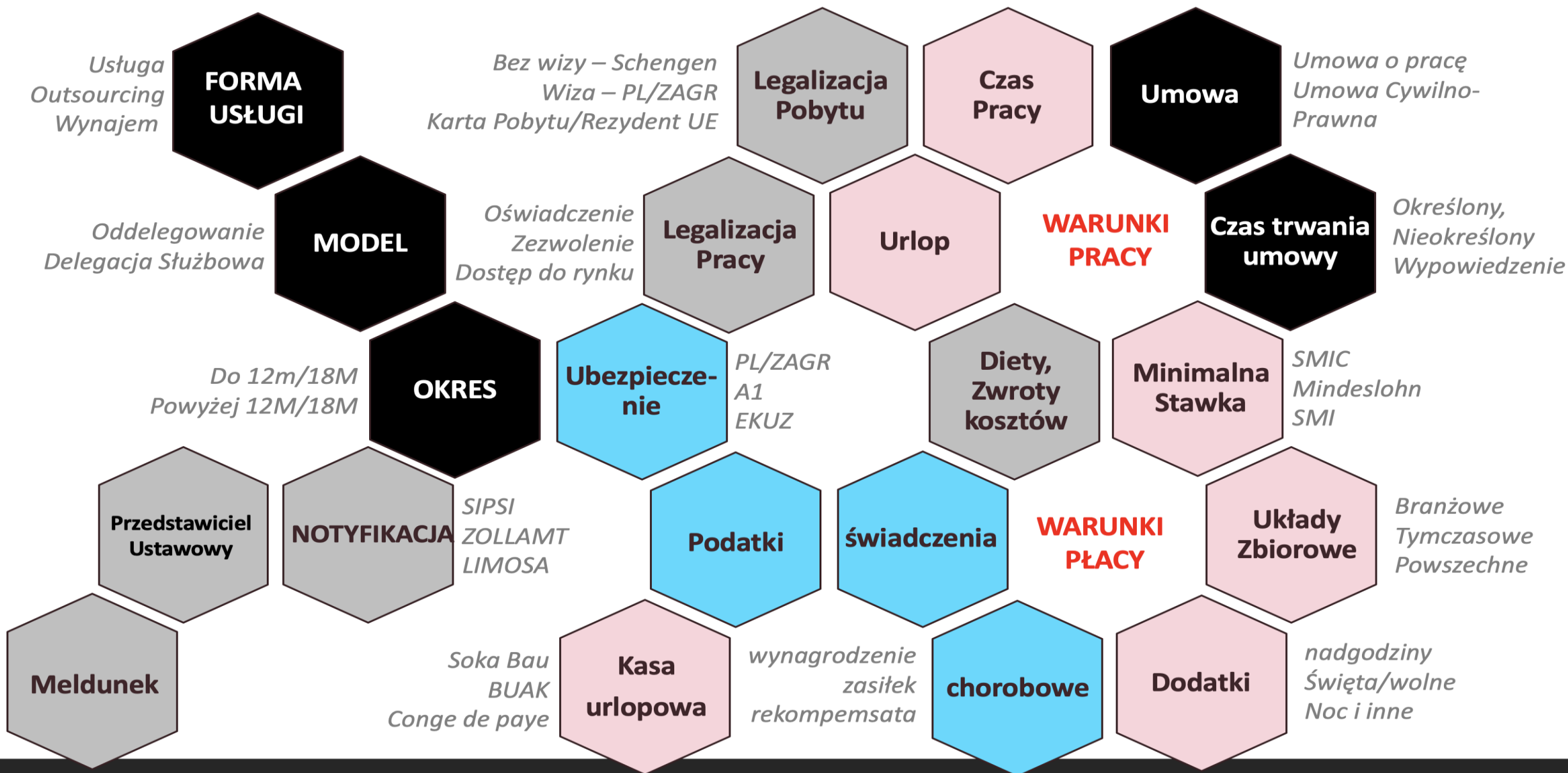
Kontrole i nagłe wypadki w międzynarodowym zatrudnieniu

- Kontrole – zakres, prawa i obowiązki.
- Urząd Skarbowy w Polsce.
- Urząd Skarbowy w danym państwie.
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych (instytucja zagraniczna kontroluje poprzez nasz ZUS).
- Państwowa Inspekcja Pracy oraz instytucje kontrolujące danego kraju oraz European Labour Authority.

Podsumowanie

Przed rozpoczęciem świadczenia usług w danym kraju należy zapoznać się z następującymi kwestiami:

- W jakich formach można świadczyć usługi i na jakich zasadach - wynajem, podwykonawstwo oraz ewentualne zgłoszenia, licencje, certyfikaty, gwarancje finansowe, ubezpieczenia.
- Jakie formy zatrudnienia/współpracy są w danym kraju akceptowane?
- Jakie obowiązują warunki pracy i płacy – minimalne wynagrodzenie, umowy taryfowe, co jest składnikiem wynagrodzenia, nadgodziny, dodatki, kwestie urlopu i świadczeń dodatkowych, dodatkowe obowiązki np. kasy urlopowe lub zdrowotne.
- Obowiązki notyfikacyjne – ewidencja i zgłoszenie osób wykonujących pracę np. Zollamt (Niemcy), Limosa (Belgia), Inspection De Travail (Francja).
- Obowiązki meldunkowe.
- Kwestie podatkowe i zabezpieczenia społecznego – współpraca z lokalnymi biurami i biurami rozliczającymi w Polsce.
- Specyficzne kwestie dla określonej branży.
- Przyjęte zasady na danym rynku.
- Obowiązki sprawozdawcze i kontrolne.



Akty prawne Unii Europejskiej i umowy międzynarodowe związane z tematem webinarium:

- Dyrektywa 957/2018 zmieniająca dyrektywę 96/71/WE (oraz dyrektywa sankcyjna/wdrożeniowa).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i rozporządzenie wykonawcze (WE) 987/09 ze zmianami (WE) 988/2009 oraz decyzja A1 i A2.
- Rozporządzenie RZYM1.
- Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.
- Ustawy implementujące dyrektywę 957/2018 w danym kraju oraz lokalne przepisy o warunkach pracy i płacy np. equal pay, mindeslohn, SMIC, etc.
- Międzynarodowa umowa o unikaniu podwójnego opodatkowania ([UPO - podatki.gov.pl](https://podatki.gov.pl) oraz [Sygnatariusze Konwencji MLI](#)).
- Międzynarodowe umowy (z krajami trzecimi) w zakresie systemów zabezpieczenia społecznego i ich koordynacji ([Umowy kraje trzecie -ZUS.pl](#)).
- Porozumienia ramowego w sprawie stosowania art. 16 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w przypadkach zwyczajowej telepracy zagranicznej ([Lista Państw-Stron Porozumienia](#)).

Akty prawne krajowe związane z tematem webinarium:

- Kodeks Pracy (ze zmianami w tym w zakresie uregulowania pracy zdalnej).
- Kodeks Cywilny.
- Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych (dodatkowo praktyczny przewodnik ZUS – wytyczne w zakresie poświadczania formularzy A1).
- Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.
- Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ordynacja podatkowa.
- Ustawa o cudzoziemcach (z uwzględnieniem zmian).
- Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej.
- Ustawa/Rozporządzenia o ochronie danych osobowych.
- Rozporządzenia i inne przepisy bezpośrednio związane z powyższymi aktami.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

Akty prawne krajowe związane z tematem webinarium:

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 w sprawie szczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, emerytalne i rentowe,
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22.08.2016 r (obowiązuje od 01.10.2016) zmieniające rozporządzenie z dnia 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Inne:

- Praktyczny poradnik ZUS – [link](#).
- Poradnik o delegowaniu UE (po dyrektywie rewizyjnej) – [link](#).
- Jednolite strony internetowe państw przyjmujących – [link](#).
- Strony internetowe ZUS, Państwowej Inspekcji Pracy i Ministerstw, European Labour Authority oraz lokalnych instytucji kraju przyjmującego.
- Powszechne układy zbiorowe, umowy taryfowe krajów oddelegowania.



PARP
Grupa PFR



Centrum
Rozwoju MŚP

Dziękujemy za udział!

Webinarium jest realizowane przez ośrodek **Enterprise Europe Network** działający przy Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości – www.een.org.pl

Marta Zięba-Szklarska
ekspert ds. transgranicznego zatrudnienia
www.SwiatKadr.pl