

# Delegowanie

Brighton &amp; Wood

październik 2010



## DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW DO NIEMIEC TERAZ I PO 01.05.2011 R.

### JAK DELEGOWAĆ? JAK NIE DELEGOWAĆ? JAK ZARABIAĆ NA RYNKU NIEMIECKIM?



**TOMASZ MAJOR, PARTNER ZARZĄDZAJĄCY W KANCELARII BRIGHTON & WOOD (TMAJOR@BRIGHTONWOOD.NET, TEL.: +48 510 126 903) BURZY MITY I WSKAZUJE KIERUNKI ROZWOJU RYNKU NIEMIECKIEGO DLA POLSKICH FIRM**

*Redakcja Delegowanie: Słyszy się o niskich cenach za usługi, o masowych kontrolach, kontrahentach zwlekających z płatnościami? Czy rynek niemiecki jest atrakcyjny dla polskich firm?*

Tomasz Major: Nasza kancelaria obsługuje na rynku niemieckim rocznie ok. 60-80 polskich firm. Są to firmy, które dobrze zarabiają. Pewna grupa naszych kluczowych Mandantów zarabia na rynku niemieckim miesięcznie ok. 2000 do 3000 euro/pracownika. Trudno tu mówić o tym, że rynek nie jest atrakcyjny. Rynek niemiecki się zmienia, rynek ten ulegnie poważnym zmianom w przyszłym roku. Dobrze zarządzana firma śledzi te zmiany. Nasi Mandanci są od wielu miesięcy przygotowani na nadchodzące zmiany. Kontrole zdarzają się wszędzie. Nasza kancelaria obsługuje firmy delegujące pracowników do niemal wszystkich krajów europejskich oraz do wielu krajów pozaeuropejskich. Nie uważam, że w Niemczech kontrole są częstsze lub bardziej agresywne. Mam wrażenie, że w ostatnich latach niemieccy doradcy polskich firm (kancelarie prawne, podatkowe) oraz organizacje zrzeszające polskie firmy snują i ciągle powtarzają opowieści o tych samych kilku spektakularnych kontrolach, które się źle zakończyły. Na kanwie strachu próbują zdobyć klientów, członków. My takich praktyk nie akceptujemy. Nasi Mandanci są kontrolowani, ale nie zdarzyły się nigdy aresztowania, szkany. Jeżeli urząd jest innego zdania niż my i nasi Mandanci to spotykamy się w sądzie, który rozstrzyga w sposób niezawisły. Naszych Mandantów szanujemy, nie straszymy. Nie jest moją intencją sianie zgrozy także i w tym wywiadzie na łamach Delegowania. Zachęcam do działania na rynku niemieckim. Jest on w porównaniu z innymi rynkami w wielu sferach mniej regulowany. Spokojne prowadzenie tam działalności przynosi firmom w dalszym ciągu dobre zyski.

*Jaka jest Pańskim zdaniem idealna formuła działalności na rynku niemieckim?*

Nie ma idealnej, uniwersalnej formuły. Każda firma, każda branża rządzi się swoją specyfiką. Mogę tylko powiedzieć jedno: Nie jest prawdą, że warto zawsze mieć w Niemczech oddział lub biuro. Tą „prawdę” głosi do dzisiaj wielu niemieckich doradców prawnych i podatkowych polskich firm. Podyktowane jest to wyłącznie chęcią obsługi na rynku niemieckim takiej jednostki polskiej firmy. Swego czasu, około roku 2000 powstał swoisty kartel i zmo-wa doradców prawnych i podatkowych na rynku niemieckim. Do dzisiaj przekonują oni firmy do ogromnej mitręgi organizacyjnej i prawnej związanej z otwieraniem oddziałów, biur i konstytuowaniem zakładów podatkowych. Wiele firm właśnie przez niemieckich doradców prawnych i podatkowych przestała być rentowna po 2004 r. Ja uważam, że jeżeli tylko stan faktyczny i kontraktowy nie wymusza ukonstytuowania w Niemczech zakładu podatkowego, nie należy tego czynić.

*Kiedy powstaje zakład podatkowy w Niemczech?*

Mówi o tym polsko-niemiecka konwencja o unikaniu podwójnego opodatkowania w swym artykule piątym. Beata Pawłowska pisze na ten temat w tymże wydaniu Delegowania.

*Inne mity?*

W Niemczech panuje od lat powszechne przekonanie, że taniej jest dla firmy płacić podatki od wynagrodzeń w Niemczech. To twierdzenie oparte jest na założeniu, że roczny zwrot podatku idzie do firmy, co jest bardzo dyskusyjne z punktu widzenia niemieckich przepisów. Na łamach tego wydania Delegowania



Szanowni Państwo!

01.05.2011 to data ważna z punktu widzenia rynku niemieckiego. Po raz pierwszy w historii polski pracownik

będzie mógł podjąć zatrudnienie w niemieckiej firmie. Po raz pierwszy polska agencja zatrudnienia będzie mogła odelegować do niemieckiego kontrahenta zrekrutowany przez siebie personel. Co przyniesie 01.05.2011 dla firm działających już na rynku niemieckim? Jakie konstrukcje delegowania zastosować na rynku niemieckim? Jak kalkulować na rynku niemieckim? Na te wszystkie pytania pomoże dać odpowiedź październikowe wydanie Miesięcznika Delegowanie. Autorzy przedstawiają w nim konkretne kalkulacje, omawiają obowiązujące przepisy. Szczególnie polecam wywiad z Tomaszem Majorem, który bez zbędnej ideologii mówi jak jest i jak będzie. Burzy przy tym stereotypy, które spowodowały, że po 2004 r. wiele firm polskich działających na rynku niemieckim przestało być rentownych.

Zyczę udanej lektury

**Anna Krasucka**  
Dyrektor Generalna IPP  
Anna.Krasucka@ipp.org.pl

zamieszczona została tabelka, z której wynika, że w żadnym wypadku nie kalkuluje się odprowadzanie podatku od wynagrodzeń w Niemczech. Zarabiają na tym wyłącznie niemieckie biura podatkowe, naliczające dla polskich firm ten podatek oraz ubiegające się na koniec każdego roku o zwrot podatku dla pracowników polskich firm. Chłodna kalkulacja wskazuje na zasadność odprowadzania wszystkich należności publicznoprawnych w Polsce. Z tym jednak zastrzeżeniem, że pozwala na to art. 5 i art. 15 polsko-niemieckiej konwencji o unikaniu podwójnego opodatkowania. Beata Pawłowska zamieściła w tym wydaniu dwa eseje na ten temat.

*Jak ułożyć zatem działalność w Niemczech tak, by była optymalna i zyskowa?*

Przede wszystkim nie słuchać niemieckich doradców prawnych i podatkowych obsługujących polskie firmy. Od lat panuje między nimi konsens, by doradzać polskim firmom zakładanie w Niemczech biur, oddziałów. Oni następnie

>>>

>>>

te jednostki obsługują, tworzą dla nich problemy, które muszą rozwiązywać. Polski właściciel lub zarząd firmy musi działać racjonalnie. Należy chłodno analizować przepisy podatkowe i tylko na ich podstawie podejmować decyzje. Nie należy słuchać pracowników zatrudnionych w istniejących oddziałach i biurach niemieckich. Są oni bardzo często osobiście zainteresowani istnieniem takiej jednostki.

Większość naszych Mandantów, którzy świetnie zarabiają w Niemczech, nie posiada tam żadnych jednostek, deleguje pracowników na okresy do 183 dni i wszystkie podatki oraz składki odprowadza w Polsce. Bardzo często działa w Niemczech poprzez kilkanaście podmiotów. Częste kontrole potwierdzają poprawność tych konstatacji.

Obsługujemy także firmy posiadające w Niemczech biura, oddziały i inne jednostki organizacyjne. Utrzymywane są one jednak tylko wtedy, gdy przepisy imperatywnie mówią, że tak należy działać.

#### Co przyniesie 2011 rok?

Polski pracownik będzie mógł po 01.05.2011 podjąć pracę bezpośrednio w niemieckiej firmie. Polski pracodawca będzie dla niego jednak w dalszym ciągu finansowo bardziej interesujący (zob. tabela z kalkulacjami wynagrodzeń przygotowana przez Beatę Pawłowską). Będzie on mógł znaleźć zatrudnienie w polskiej lub niemieckiej agencji zatrudnienia. Wbrew temu jednak, co twierdzą niemieccy doradcy polskich firm, taka forma zatrudnienia nie będzie korzystna ani dla pracownika ani dla pracodawcy. Naszym Mandantom działającym już na rynku niemieckim odradzamy robienie nerwowych ruchów, występowanie o niepotrzebne zezwolenia.

*Kto powinien zatem wystąpić o zezwolenie na użyczenie personelu do Niemiec?*

Bezwzględnie polskie agencje pracy lub firmy chcące rozszerzyć swoją dotychczasową ofertę (umowy o dzieło) o transgraniczną pracę tymczasową.

#### Co konkretnie przyniesie 01.05.2011 roku?

Wzrost konkurencji na rynku niemieckim, odpływ niewykwalifikowanych lub słabo wykwalifikowanych pracowników z Polski i realny wzrost wynagrodzeń w Polsce w zawodach niewymagających dużych kwalifikacji.

*Dziękuję za rozmowę!*

## Zakład podatkowy w rozumieniu Umowy polsko-niemieckiej

PRZYGOTOWANO W KANCELARII  
BRIGHTON&WOOD NA PODSTAWIE KSIĄŻKI:

BEATA PAWŁOWSKA, TOMASZ MAJOR  
„ZAKŁADY PODATKOWE POLSKICH FIRM ZA GRANICĄ  
ORAZ ZASADA 183 DNI”, WYD. ATPO, WARSZAWA 2010



### PODSTAWA PRAWNA:

**Art. 5 Umowy między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Federalną Niemiec w sprawie unikania podwójnego opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i od majątku z dnia 14 maja 2003 r.**

#### Zakład

- (1) W rozumieniu niniejszej umowy określenie „zakład” oznacza stałą placówkę, przez którą całkowicie lub częściowo prowadzona jest działalność przedsiębiorstwa.
- (2) Określenie „zakład” obejmuje w szczególności:
  - a) miejsce zarządu,
  - b) filię,
  - c) biuro,
  - d) fabrykę,
  - e) warsztat i
  - f) kopalnię, źródło ropy naftowej lub gazu ziemnego, kamieniołom albo inne miejsce wydobycia zasobów naturalnych.
- (3) Plac budowy lub prace budowlane albo instalacyjne stanowią zakład tylko wtedy, jeżeli trwają one dłużej niż dwanaście miesięcy.
- (4) Bez względu na poprzednie postanowienia tego artykułu, określenie „zakład” nie obejmuje:
  - a) użytkowania placówek, które służą wyłącznie do składowania, wystawiania lub dostarczania dóbr lub towarów należących do przedsiębiorstwa;
  - b) utrzymywania zapasów dóbr lub towarów należących do przedsiębiorstwa wyłącznie w celu składowania, wystawiania lub dostarczania;
  - c) utrzymywania zapasów dóbr lub towarów należących do przedsiębiorstwa wyłącznie w celu obróbki lub przerobu przez inne przedsiębiorstwo;
  - d) utrzymywania stałej placówki wyłącznie w celu zakupu dóbr lub towarów albo zbierania informacji dla przedsiębiorstwa;
  - e) utrzymywania stałej placówki wyłącznie w celu prowadzenia dla przedsiębiorstwa jakiegokolwiek innej działalności o charakterze przygotowawczym lub pomocniczym;
  - f) utrzymywania stałej placówki wyłącznie w celu prowadzenia któregośkolwiek rodzaju działalności, o których mowa pod literami od a) do e), pod warunkiem jednak, że całkowita działalność stałej placówki, wynikająca z takiego połączenia rodzajów działalności, ma charakter przygotowawczy lub pomocniczy.

- (5) Jeżeli osoba, z wyjątkiem niezależnego przedstawiciela w rozumieniu ustępu 6, działa w imieniu przedsiębiorstwa oraz posiada i zyczajowo wykonuje pełnomocnictwo do zawierania umów w Umawiającym się Państwie w imieniu przedsiębiorstwa, to uważa się, że przedsiębiorstwo to, bez względu na postanowienia ustępów 1 i 2 niniejszego artykułu, posiada zakład w tym Państwie w zakresie prowadzenia każdego rodzaju działalności, który osoba ta podejmuje dla przedsiębiorstwa, chyba że czynności wykonywane przez tę osobę ograniczają się do rodzajów działalności, wymienionych w ustępie 4, które gdyby były wykonywane za pośrednictwem stałej placówki nie powodowałyby uznania tej placówki za zakład na podstawie postanowień tego ustępu.
- (6) Nie uważa się, że przedsiębiorstwo posiada zakład w Umawiającym się Państwie tylko z tego powodu, że prowadzi ono w tym Państwie działalność poprzez maklera, komisanta albo innego niezależnego przedstawiciela pod warunkiem, że takie osoby działają w ramach swojej zwykłej działalności.
- (7) Fakt, że spółka mająca siedzibę w Umawiającym się Państwie kontroluje lub jest kontrolowana przez spółkę, która ma siedzibę w drugim Umawiającym się Państwie albo która prowadzi działalność w tym drugim Państwie (przez posiadany tam zakład albo w inny sposób), nie wystarczy, aby którąkolwiek z tych spółek uważać za zakład drugiej spółki.

### OGÓLNE UWAGI

Kluczową kwestią zarówno dla określenia miejsca opodatkowania pracowników delegowanych, jak i samej firmy transferującej ich za granicę jest istnienie tzw. zakładu podatkowego. Jego funkcjonowanie w danym kraju powoduje, że odprowadzamy tam podatek dochodowy od osób prawnych (CIT), jak i podatek za zatrudnionych tam pracowników (PIT), niezależnie od czasu, na jaki pracownicy są oddelegowani do drugiego kraju.

Postaramy się wyjaśnić szczegółowo czym jest zakład podatkowy i jakie konsekwencje wiąże się z tym dla pracodawcy.

Zakładem podatkowym, w rozumieniu Umowy jest stała placówka, przez którą całkowicie lub częściowo prowadzona jest działalność gospodarcza przedsiębiorstwa.

Określenie „zakład” obejmuje w szczególności:

- siedzibę zarządu,
- filię,
- biuro,
- fabrykę,
- warsztat,
- kopalnię, źródło ropy naftowej lub gazu, ka-

## Brighton & Wood

We understand the cross border employment

Hard work. Sound judgment. Intellectual curiosity. In a good advisor in cross-border business, these qualities are all essential. But they're not enough. At Brighton&Wood we expect passion too.



mieniołom albo każde inne miejsce wydobycia zasobów naturalnych.

Plac budowy, prace budowlane lub instalacyjne stanowią zakład tylko wtedy, jeżeli trwają dłużej niż dwanaście miesięcy.

Umowa definiuje określenie „zakład” jako placówkę, przez którą przedsiębiorstwo prowadzi całkowicie lub częściowo działalność. Definicja zawiera następujące warunki:

- istnienie „placówki działalności gospodarczej”, tj. pomieszczeń, a w pewnych okolicznościach maszyn i urządzeń;
- taka placówka musi mieć charakter stały, tzn. musi być utworzona w określonym miejscu, z pewnym stopniem trwałości;
- prowadzenie działalności przedsiębiorstwa za pośrednictwem tej stałej placówki; oznacza to, że - osoby, które w taki lub inny sposób są zależne od przedsiębiorstwa, prowadzą działalność przedsiębiorstwa w państwie, w którym stała placówka jest położona.

Można też spotkać pogląd, iż zakład musi mieć charakter produkcyjny, tzn. powinien przyczynić się do zysków przedsiębiorstwa. To stanowisko nie ma jednak odzwierciedlenia w obecnej definicji. Przyjmuje się za oczywiste, że w ramach dobrze zorganizowanego przedsiębiorstwa każdy jego element przyczynia się do jego wydajności jako całości.

Określenie „placówka” obejmuje każde pomieszczenie, środki lub urządzenia wykorzystywane do prowadzenia działalności przedsiębiorstwa, niezależnie od tego, czy są wykorzystywane wyłącznie w tym celu. Placówka - jako miejsce działalności gospodarczej - może istnieć również wtedy, gdy nie ma żadnych pomieszczeń lub gdy nie są one wymagane do prowadzenia działalności przedsiębiorstwa - wystarczy posiadanie pewnej przestrzeni do własnej dyspozycji. Nie ma znaczenia, czy przedsiębiorstwo jest właścicielem czy najemcą lokalu, środków lub urządzeń, czy dysponuje nimi w inny sposób. Tak więc placówką może być miejsce na targu lub stanowisko w składzie celnym (tj. miejsce do składowania podlegających ocenie towarów). Placówka może być usytuowana w pomieszczeniach innego przedsiębiorstwa, na przykład wówczas gdy przedsiębiorstwo zagraniczne dysponuje stale pomieszczeniem (lub jego częścią) należącym do innego przedsiębiorstwa.

Nie wymaga się także, aby przedsiębiorstwo posiadało formalne prawo do dysponowania taką placówką. Nie jest wymagane formalne prawo do użytkowania miejsca, aby przedsiębiorstwo mogło stanowić zakład, lecz zwykła obecność przedsiębiorstwa w konkretnym miejscu niekoniecznie oznacza, że to miejsce jest do dyspozycji przedsiębiorstwa.

Określenie „za pośrednictwem” należy interpretować w szerokim sensie, mającym zastosowanie do każdej sytuacji, w której działalność gospodarcza jest prowadzona w konkretnym pomieszczeniu czy przestrzeni pozostającej w tym celu do dyspozycji przedsiębiorstwa. Zgodnie z definicją placówka musi być „stała”. Musi więc istnieć więź między placówką



a określonym punktem geograficznym. Nie ma znaczenia, jak długo przedsiębiorstwo prowadzi działalność w drugim państwie.

Z faktu, iż placówka musi być stała, wynika, że zakład może istnieć tylko wówczas, gdy placówka ma określony stopień trwałości, tzn. nie ma charakteru wyłącznie tymczasowego. Placówka może stanowić zakład nawet wówczas, gdy w rzeczywistości istnieje przez krótki okres, jeśli ze względu na szczególny rodzaj działalności jest prowadzona tylko przez bardzo krótki okres. Czasami trudno ustalić, czy tak właśnie jest.

Czasowe przerwy w działalności nie powodują, że zakład przestaje istnieć. Podobnie, jeżeli konkretna placówka jest użytkowana tylko przez krótki okres, lecz to użytkowanie powtarza się regularnie przez długi okres, to nie można uważać, że taka placówka ma czysto tymczasowy charakter.

Aby placówka mogła stać się zakładem, przedsiębiorstwo musi prowadzić własną działalność całkowicie lub częściowo za jej pośrednictwem. Działalność placówki nie musi mieć charakteru produkcyjnego. Co więcej, jej działalność nie musi być obowiązkowo trwała, co oznacza, że mogą istnieć przerwy między poszczególnymi operacjami; jej operacje muszą jednak mieć regularny charakter.

Jeżeli przedsiębiorstwo wykorzystuje stałą placówkę położoną w drugim państwie do wypożyczenia lub dzierżawienia osobom trzecim majątku ruchomego - jak urządzenia przemysłowe, handlowe lub naukowe, budynki lub dobra niematerialne, patenty, technologie produkcji i inne - to taka działalność nadaje stałej placówce charakter zakładu. Taka sama sytuacja zachodzi, gdy za pośrednictwem stałej placówki stawia się kapitał do dyspozycji osobom trzecim. Jeżeli przedsiębiorstwo wydzierżawia przedsiębiorstwu drugiego państwa środki, urządzenia przemysłowe, handlowe lub naukowe, budynki lub dobra niematerialne bez utrzymywania w tym celu w drugim państwie stałej placówki, to wydzierżawione urządzenia, budynki lub dobra niematerialne nie stanowią zakładu wynajemcy, pod warunkiem jednak, że kontrakt ogranicza się wyłącznie do wydzierżawienia wyżej wymienionych urządzeń. Ma to również miejsce w przypadku, gdy oddający w dzierżawę po zainstalowaniu urządzeń dostarcza personel w celu ich uruchomienia, pod warunkiem jednak, że obowiązki personelu ograniczają się do uruchomienia i utrzymania urządzeń, a kierownictwo, odpowiedzialność i kontrola należą do obowiązkowo biorącego w dzierżawę. Jeżeli jednak personel ma szersze zadania, na przykład udział w podejmowaniu decyzji w sprawie pracy, dla której urządzenia są wykorzystywane,

lub jeżeli personel zarządza, obsługuje, nadzoruje i utrzymuje urządzenia na odpowiedzialność i pod kontrolą oddającego w dzierżawę, to jego działalność może wychodzić poza zwykłe oddawanie w dzierżawę urządzeń i może stanowić oddzielną jego działalność jako przedsiębiorstwa. Można wówczas uważać, że istnieje zakład, pod warunkiem spełnienia kryterium trwałości.

Dzierżawienie kontenerów jest przypadkiem dzierżawienia urządzenia przemysłowego lub handlowego, które posiada cechy szczególne. Warunki, w jakich przedsiębiorstwa zajmujące się wydzierżawianiem kontenerów mogą być traktowane jako posiadające zakład w danych państwach.

Działalność przedsiębiorstwa jest prowadzona głównie przez przedsiębiorcę lub osoby zatrudnione przez przedsiębiorstwo na podstawie płatnego stosunku pracy. Personel obejmuje pracowników i inne osoby otrzymujące instrukcje z przedsiębiorstwa (osoby zależne). Pełnomocnictwa takiego personelu w jego stosunkach z osobami trzecimi nie mają znaczenia. Nie ma również znaczenia, czy osoba zależna jest upoważniona do zawierania kontraktów, jeżeli sama jest zatrudniona w stałej placówce. Zakład może też istnieć, jeżeli działalność przedsiębiorstwa jest prowadzona głównie za pomocą urządzeń automatycznych, a działalność personelu jest ograniczona do montażu, eksploatacji, kontroli i obsługi takich urządzeń.

Zakład powstaje, gdy przedsiębiorstwo podejmuje działalność za pośrednictwem stałej placówki. Następuje to już w momencie, gdy przedsiębiorstwo przygotowuje działalność gospodarczą w miejscu, które może być wykorzystywane w sposób trwały. Okres organizowania placówki przez przedsiębiorstwo nie powinien być jednak brany pod uwagę, pod warunkiem, że działalność ta różni się zasadniczo od działalności, której ta placówka ma służyć trwale.

Zakład przestaje istnieć w przypadku likwidacji placówki lub wstrzymania jej działalności, gdy wszelkie czynności związane z dotychczasową działalnością zakładu zostają wstrzymane (likwidacja bieżących operacji handlowych, konserwacja i naprawa urządzeń). Jednakże czasowa przerwa w działalności nie może być utożsamiana z zamknięciem. Jeżeli placówka jest wydzierżawiona innemu przedsiębiorstwu, to będzie ona służyć do prowadzenia działalności przez to właśnie przedsiębiorstwo, a nie przez oddającego w dzierżawę; w zasadzie zakład wynajemcy przestaje wówczas istnieć, chyba że prowadzi on w dalszym ciągu działalność gospodarczą za pośrednictwem innej stałej placówki.

## NAJNOWSZE PUBLIKACJE IPP

Z szacunków Izby Pracodawców Polskich wynika, że w roku 2009 polskie przedsiębiorstwa zatrudniły w UE ponad 200.000 pracowników w ramach realizacji usług na rzecz swych kontrahentów.

Gwałtowny wzrost ilości członków IPP oraz liczba firm, które korzystają z informacji IPP na temat transgranicznych usług oraz transgranicznego zatrudnienia pracowników (w 2009 r. z pomocy IPP skorzystało

ponad 1200 firm!) powoduje, że do podstawowych priorytetów działalności IPP zaliczyć należy rzetelne informowanie firm o regulacjach obowiązujących w tym zakresie w Polsce i za granicą.

Aby temu sprostać Izba Pracodawców Polskich zleciła grupie ekspertów opracowanie praktycznych publikacji przeznaczonych dla kierowników firm delegujących pracowników za granicę.



Niniejsza publikacja,

„Zakłady podatkowe polskich firm za granicą oraz zasada 183 dni - Praktyczny komentarz dla przedsiębiorcy” jest kontynuacją dzieła wydanego cztery lata temu, które cieszyło się ogromną popularnością wśród firm delegujących pracowników za granicę. Po raz pierwszy dokonano rzetelnej i wszechstronnej analizy wszystkich aspektów powstawania i funkcjonowania za granicą zakładów podatkowych polskich firm

oraz zasady 183 dni, która, jak się okazuje, przez wiele firm jest nieprawidłowo stosowana. Ta książka ma za zadanie przybliżyć obowiązujące przepisy i pokazać ogromne zagrożenia, jakie wiążą się z nieprawidłowym wyborem systemu zatrudnienia pracowników delegowanych. Publikacja zawiera ponadto orzecznictwo sądów rozstrzygających w sprawach podatkowych, wyjaśnienia polskich i zagranicznych urzędów skarbowych, a także przepisy konwencji modelowej OECD oraz wszystkich konwencji o unikaniu podwójnego opodatkowania, które opatrzone zostały wnikliwym komentarzem.

Lektura tej publikacji jest nieodzowna dla osób prowadzących w firmach działy eksportu usług oraz dział finansowy. Pomoże z całą pewnością odnaleźć się w gąszczu skomplikowanych i trudnych przepisów oraz zmieniającej się ich interpretacji.

format: 125x195  
ilość stron: 242  
oprawa: miękka



Niniejsza publikacja,

„Oddelegowanie - delegacja. Podstawa wymiaru składek oraz podstawa opodatkowania pracowników delegowanych za granicę przez polskie przedsiębiorstwa” jest kontynuacją dzieła wydanego cztery lata temu, które cieszyło się ogromną popularnością wśród firm delegujących pracowników za granicę. Po raz pierwszy dokonano rzetelnej i wszechstronnej analizy modeli delegowania pracowników za

granice. Ta książka ma za zadanie przybliżyć obowiązujące przepisy i pokazać ogromne zagrożenia, jakie wiążą się z nieprawidłowym wyborem systemu zatrudnienia pracowników delegowanych. Publikacja zawiera ponadto całokształt orzecznictwa polskich sądów, wyjaśnienia urzędów skarbowych oraz ZUS, a także przepisy, które opatrzone zostały wnikliwym komentarzem.

Lektura tej publikacji jest nieodzowna dla osób prowadzących w firmach działy eksportu usług, dział księgowości oraz kadr i płac. Pomoże z całą pewnością odnaleźć się w gąszczu skomplikowanych i trudnych przepisów oraz zmieniającej się ich interpretacji.

format: 125x195  
ilość stron: 176  
oprawa: miękka



Niniejsza publikacja,

„Ubezpieczenia społeczne pracowników delegowanych” jest pierwszym obszernym komentarzem do nowych przepisów wspólnotowych dotyczących zabezpieczenia społecznego.

Od 1 maja 2010 roku wszystkich eksporterów usług czeka rewolucja w przepisach dotyczących ubezpieczeń społecznych pracowników kierowanych do pracy za granicę.

Ta książka ma za zadanie przybliżyć nowe przepisy i odnaleźć zagrożenia, jakie kryją w sobie nowe regulacje.

Publikacja zawiera ponadto całokształt orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości odnoszącego się wprawdzie do dotychczasowych przepisów, ale aktualnego także na gruncie nowych zasad, wprowadzonych Rozporządzeniem 883/2004.

Orzecznictwo oraz przepisy opatrzone zostały wnikliwym komentarzem.

Lektura tej publikacji jest nieodzowna dla osób planujących bądź prowadzących w firmach działy eksportu usług oraz HR. Pomoże z całą pewnością odnaleźć się w gąszczu skomplikowanych i trudnych przepisów

format: 125x195  
ilość stron: 204  
oprawa: miękka



Niniejsza publikacja,

„Transgraniczna praca tymczasowa” zawiera zbiór praktycznych opracowań na temat prawnych aspektów pracy tymczasowej. Jest wznowieniem książki wydanej w 2006 roku, której nakład został całkowicie wyczerpany.

Autorzy omawiają takie istotne tematy, jak: prawo pracy (czas pracy, systemy zatrudnienia pracowników tymczasowych), zatrudnienie pracowników tymczasowych w ramach stosunków cywilnoprawnych, kwestie ubezpieczeń społecznych pracowników tymczasowych oraz ich opodatkowania, czy także aktualne zagadnienia związane z otwarciem kolejnych rynków pracy w UE.

Publikacja zawiera zbiór przepisów regulujących pracę tymczasową w Polsce oraz wzory istotnych formularzy.

Lektura tej publikacji jest nieodzowna osobom prowadzącym działy księgowości oraz kadr i płac w agencjach pracy tymczasowej. Pomoże z całą pewnością odnaleźć się w gąszczu skomplikowanych, niejednoznacznych i trudnych przepisów dotyczących pracy tymczasowej.

Autorami książek są Beata Pawłowska i Tomasz Major, wybitni praktycy od wielu lat zajmujący się problematyką eksportową. Autorzy ponad 100 publikacji książkowych i artykułów na temat transgranicznego zatrudnienia pracowników.



Niniejsza publikacja,

„Zatrudnienie cudzoziemców w Polsce - praktyczny poradnik dla firm” jest wznowieniem całkowicie wyczerpanego nakładu książki o tym samym tytule, która ukazała się w 2007r.

Książka zawiera zbiór praktycznych opracowań prawnych na temat zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. Autorzy omawiają w niej tak istotne tematy jak: modele zatrudnienia cudzoziemców w Polsce, aspekty podatkowe i ubezpieczeniowe zatrudnienia cudzoziemców. W publikacji poświęcono także sporo miejsca na omówienie zasad legalizacji cudzoziemców w Polsce, możliwości ich dalszego zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej.

Książka zawiera wyciąg z aktualnych przepisów prawnych regulujących najważniejsze zagadnienia związane z zatrudnianiem cudzoziemców, jak również wzory niezbędnych formularzy.

Lektura tej publikacji jest nieodzowna dla osób prowadzących działy księgowości oraz HR w firmach będących częścią zagranicznych koncernów. Pomoże z całą pewnością odnaleźć się w gąszczu skomplikowanych, niejednoznacznych i trudnych przepisów podatkowych oraz ubezpieczeniowych, a także związanych z uzyskiwaniem zezwoleń na pracę.



Niniejsza publikacja,

„Prawo pracy w praktyce eksportowej - praktyczny poradnik dla firm” jest wznowieniem publikacji o tym samym tytule wydanej w 2006r. Pozycja cieszyła się dużą popularnością wśród praktyków - eksporterów usług.

Podobnie jak poprzednia, także i ta książka zawiera zbiór praktycznych opracowań na temat prawno-pracowniczych aspektów eksportu usług i transgranicznego zatrudnienia pracowników.

Autorzy omawiają takie ważne dla firm delegujących pracowników tematy, jak: czas pracy w praktyce eksportowej, nadgodziny w praktyce eksportowej, minimalne wynagrodzenie, urlopy i wiele innych. Publikacja zawiera ponadto omówienie trudnych zagadnień dotyczących wyboru właściwego prawa pracy w przypadku transgranicznego zatrudnienia pracowników, tzw. norm wymuszających zastosowanie, które wzbudzają wiele kontrowersji wśród pracodawców, a także kwestie związane z sądownictwem pracy w tzw. sytuacji transgranicznych.

Lektura tej publikacji jest nieodzowna przede wszystkim dla osób prowadzących działy kadr i płac w firmach eksportujących usługi za granicę i delegujących pracowników. Pomoże z całą pewnością odnaleźć się w gąszczu skomplikowanych, niejednoznacznych i trudnych przepisów prawa pracy.

## ZAMÓWIENIA:

Izba Pracodawców Polskich: [ipp@ipp.org.pl](mailto:ipp@ipp.org.pl), [www.ipp.org.pl](http://www.ipp.org.pl)

# Opodatkowanie dochodów pracowników na podstawie Umowy polsko-niemieckiej

PRZYGOTOWANO W KANCELARII BRIGHTON & WOOD NA PODSTAWIE KSIĄŻKI:  
BEATA PAWŁOWSKA, TOMASZ MAJOR „ZAKŁADY PODATKOWE POLSKICH FIRM ZA GRANICĄ  
ORAZ ZASADA 183 DNI”, WYD. ATPO, WARSZAWA 2010



## PODSTAWA PRAWNA:

Artykuł 15 Umowy między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Federalną Niemiec w sprawie unikania podwójnego opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i od majątku z dnia 14 maja 2003 r.

### Praca najemna

- (1) Z zastrzeżeniem postanowień artykułów 16, 17, 18 i 19 uposażenia, płace i podobne wynagrodzenia, które osoba mająca miejsce zamieszkania w Umawiającym się Państwie otrzymuje z pracy najemnej, podlegają opodatkowaniu tylko w tym Państwie, chyba że praca najemna wykonywana jest w drugim Umawiającym się Państwie. Jeżeli praca jest tak wykonywana, to otrzymywane za nią wynagrodzenie może być opodatkowane w tym drugim Państwie.
- (2) Bez względu na postanowienia ustępu 1 niniejszego artykułu wynagrodzenie, jakie osoba mająca miejsce zamieszkania w Umawiającym się Państwie otrzymuje z pracy najemnej, wykonywanej w drugim Umawiającym się Państwie, podlega opodatkowaniu tylko w pierwszym Państwie, jeżeli:
  - a) odbiorca przebywa w drugim Państwie przez okres lub okresy nieprzekraczające łącznie 183 dni podczas dwunastomiesięcznego okresu, rozpoczynającego się lub kończącego w danym roku podatkowym, i
  - b) wynagrodzenie jest wypłacane przez pracodawcę lub w imieniu pracodawcy, który nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby w drugim Państwie, i
  - c) wynagrodzenie nie jest ponoszone przez zakład lub stację placówkę, którą pracodawca posiada w drugim Państwie.
- (3) Postanowienia ustępu 2 niniejszego artykułu nie mają zastosowania do wynagrodzenia otrzymanego przez osobę mającą miejsce zamieszka-

nia w Umawiającym się Państwie, zwaną w tym ustępie „pracownikiem”, oraz wypłacanego przez lub w imieniu pracodawcy, który nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby w drugim Umawiającym się Państwie, jeżeli praca ta wykonywana jest w tym drugim Państwie, i jeżeli:

- a) pracownik wykonuje w ramach pracy najemnej również usługi na rzecz osoby innej niż pracodawca, która kontroluje bezpośrednio lub pośrednio sposób wykonania tych usług, i
  - b) pracodawca nie ponosi odpowiedzialności lub ryzyka za skutki pracy wykonanej przez pracownika.
- (4) Bez względu na poprzednie postanowienia niniejszego artykułu, wynagrodzenie otrzymywane z pracy najemnej, wykonywanej na pokładzie statku morskiego lub statku powietrznego eksploatowanego w transporcie międzynarodowym albo na pokładzie statku eksploatowanego w żegludze śródlądowej, może być opodatkowane w tym Umawiającym się Państwie, w którym znajduje się miejsce faktycznego zarządu przedsiębiorstwa.

Przedmiotem opodatkowania, którego dotyczy wymieniony artykuł jest praca świadczona osobiście przez osoby fizyczne (pracowników). Należy zaznaczyć, że przepis ten dotyczy jedynie pracy mającej charakter zależny (praca najemna). Przepis ten nie będzie miał więc zastosowania do wszelkiego rodzaju pracy zarobkowej związanej z prowadzeniem działalności gospodarczej przez osobę fizyczną.

Zasadniczo jako miejsce wykonywania pracy uznaje się to miejsce, w którym dana osoba przebywa, kiedy wykonuje pracę, za którą przysługuje jej wynagrodzenie. Zgodnie z omawianym przepisem, pensje, płace i inne podobne wynagrodzenia, jakie rezydent określonego państwa uzyskuje za pracę najemną, podlegają

opodatkowaniu tylko w tym państwie, chyba że praca wykonywana jest w drugim Umawiającym się Państwie. Oznacza to, że mimo tego, iż wynagrodzenie trafi w efekcie do państwa siedziby danej osoby, to i tak będzie opodatkowane w państwie, gdzie zostało wypracowane.

Zasada taka jest wyjątkiem od reguły, iż dochód podlega opodatkowaniu w państwie siedziby danego podmiotu. Jest więc jednym ze sposobów uniknięcia podwójnego opodatkowania.

Jako wyjątek od powyższej zasady, zgodnie z którą dochód z pracy opodatkowany jest na terenie państwa, w którym pracę wykonywano. Umowa przewiduje sytuacje, gdy:

- osoba przebywa w państwie innym niż państwo miejsca zamieszkania przez okres lub okresy nieprzekraczające łącznie 183 dni podczas każdego dwunastomiesięcznego okresu rozpoczynającego się lub kończącego w danym roku podatkowym, i
- wynagrodzenie jest wypłacane przez pracodawcę lub w imieniu pracodawcy, który nie jest rezydentem państwa wykonywania pracy, i
- wynagrodzenie nie jest ponoszone przez zakład, który pracodawca posiada w państwie, w którym praca jest wykonywana.

Przy stosowaniu tego wyjątku wszystkie warunki muszą być spełnione jednocześnie. W przeciwnym przypadku wynagrodzenie zostanie opodatkowane w kraju, gdzie praca była wykonywana.

[www.ATPO.pl](http://www.ATPO.pl)  
nowoczesne rozwiązania HR

*we understand  
the cross-border employment*

**globalemployment**

### Legal Services

Brighton & Wood - Global Employment Solutions/Legal ([www.BrightonWood.net](http://www.BrightonWood.net)) - Many multilingual Polish and Foreign experts work together locally in teams to provide an all-round consulting and forensic service covering all legal matters, especially the cross-border employment.

### Setting up a service company in Poland

We set up service companies in Poland for its foreign customers, which provide cross-border services by sending Polish workers abroad. We provide complex services for such service companies - from running the office, through payroll and accountancy to financial settlements with the employees.

### Consultancy services on sending employees abroad

We provide consultancy on cross-border export of services. The services provided by ATPO - Global Employment Solutions ([www.ATPO.pl](http://www.ATPO.pl)) ensure safety in the case of inspection or disputes with officials or workers.

### Cross-Border -Employment-Audit

We offer to companies sending workers abroad the validity review of procedures, documentation and contracts. We offer also an audit of risk assessment in the area of the companies' activities. To foreign companies which hire Polish companies to supply staff, we offer the examination of procedures, documentation and contracts used by Polish partners. Such services are provided ad hoc and in the form of constant supervision. The services provided by us ensure safety in the case of inspection or disputes with officials or workers.

### Administration services related to sending workers abroad

We offer a wide range of office and administration services connected with sending workers abroad and running economic activities in Poland.

- E-101
- management services

### Payroll

Experienced staff prepare Polish and foreign payrolls, in compliance with Polish and foreign regulations and in accordance with the customers' expectations.

### Accountancy

Experienced staff keep accounts of companies in Poland, in Polish, English, German and French, in compliance with Polish and foreign regulations and in accordance with the customers' expectations.

### E101 forms

Experienced staff apply to the proper institutions for the validation of E101 forms, in compliance with Polish and foreign regulations and in accordance with the customers' expectations.

### Worker documentation

We deliver all documentation required in the process of sending Polish workers abroad. The documentation is handed over to the customers. On the customer's order, we implement this documentation in their companies.

Our services are provided in English, German, French and Polish.

### BEATA PAWŁOWSKA

Partner  
Dep. of Advanced Payroll Solutions

ATPO - Global Employment Solutions  
PL - 00-685 Warszawa, ul. Poznańska 21 lok. 48  
Tel.: + 48 (22) 621 85 16, Mobile: + 48 506 477 913, Fax: + 48 (22) 621 98 21  
Email: [BPawlowska@ATPO.pl](mailto:BPawlowska@ATPO.pl)  
[www.GlobaEmployment.eu](http://www.GlobaEmployment.eu)



## Izba Pracodawców Polskich

- największa organizacja zrzeszająca firmy delegujące pracowników za granicę

**Izba Pracodawców Polskich** zrzesza polskich przedsiębiorców - eksporterów, świadczących usługi na terenie Unii Europejskiej. Są wśród nich liczne agencje pracy tymczasowej, użyczające polskich pracowników tymczasowych zagranicznym kontrahentom. Izba Pracodawców Polskich monitoruje rynek usług w UE oraz wspiera firmy świadczące transgraniczne usługi, między innymi poprzez udzielanie im informacji. Do grona członków IPP dołączają zagraniczne agencje pośrednictwa pracy oraz zagraniczne firmy przemysłowe korzystające z usług polskich przedsiębiorców.

Izba Pracodawców Polskich jest związkiem pracodawców działającym na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców.

Izba Pracodawców Polskich jest zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w Rejestrze stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz publicznych zakładów opieki zdrowotnej pod nr 0000176568.

Izba Pracodawców Polskich powstała w lecie 2003 roku z inicjatywy firm delegujących pracowników do Niemiec. Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej w maju 2004 r. Izba Pracodawców Polskich rozszerzyła działalność na inne kraje Unii Europejskiej oraz na kraje pozaunijne.

Izba Pracodawców Polskich jest nieprzerwanie od roku 2006 największą organizacją polską zrzeszającą firmy zajmujące się transgranicznym zatrudnieniem pracowników.

W roku 2009 z usług i wsparcia Izby Pracodawców Polskich skorzystało ponad 1000 firm delegujących pracowników za granicę.

Izba Pracodawców Polskich przystąpiła w 2004 r. do CEA-PME, największej europejskiej konfederacji zrzeszającej związki pracodawców.

Izba Pracodawców Polskich jest organizacją apolityczną, korzystającą w kraju i za granicą, a także w instytucjach Unii Europejskiej ze wsparcia parlamentarzystów różnych opcji politycznych oraz lobbystów.

Od 2010 roku przy Izbie Pracodawców Polskich działa **Stały Sąd Arbitrażowy** ([www.ipp.org.pl/saipp](http://www.ipp.org.pl/saipp)) rozpatrujący spory pomiędzy firmami. Jest on alternatywą dla długich i kosztownych procesów przed sądami powszechnymi. Pomaga sprawnie, tanio i skutecznie wyegzekwować należności od krajowych i zagranicznych kontrahentów zalegających z płatnościami.

Powołany przez Izbę Pracodawców Polskich **Instytut Zatrudnienia Transgranicznego** ([www.izt.org.pl](http://www.izt.org.pl)) jest placówką naukowo-badawczą podejmującą problemy prawne, podatkowe, ubezpieczeniowe oraz społeczne zatrudnienia transgranicznego pracowników w sposób interdyscyplinarny. Badania prowadzone przez Instytut są prekursorskie i w wielu sferach jedyne w skali kraju. Instytut sporządza ekspertyzy na potrzeby postępowań sądowych prowadzonych w kraju i za granicą - na zlecenie sądów powszechnych, stron i pełnomocników sporów sądowych.

Siedzibą Izby Pracodawców Polskich jest Warszawa.

W ośmiu krajach europejskich Izba posiada **stałe przedstawicielstwa** odpowiedzialne za kontakty z władzami krajów, w których działają członkowie IPP oraz z zagranicznymi organizacjami partnerskimi.

### Władze IPP:

**Anna Krasucka** – Dyrektor Generalna IPP

[Anna.Krasucka@ipp.org.pl](mailto:Anna.Krasucka@ipp.org.pl)

Anna Krasucka odpowiedzialna jest za funkcjonowanie biura zarządu IPP oraz za działalność krajową IPP.

**Jerzy Golbik** – Przewodniczący Rady Przedsiębiorców przy IPP

[JGolbik@ipp.org.pl](mailto:JGolbik@ipp.org.pl)

Jerzy Golbik jest przewodniczącym ciała doradczego przy zarządzie IPP, wraz z Prezesem IPP kreuje politykę zagraniczną związku.

**Dr Joanna Bzdok** – Przewodnicząca Rady Naukowej przy IPP,  
Dyrektor Instytutu Zatrudnienia Transgranicznego

[JBzdok@ipp.org.pl](mailto:JBzdok@ipp.org.pl)

Dr Joanna Bzdok koordynuje współpracę z zagranicznymi instytucjami w zakresie wymiany informacji o regulacjach obowiązujących za granicą, nadzoruje zagraniczne biura IPP.

**Tomasz Major** – Prezes IPP

[TMajor@ipp.org.pl](mailto:TMajor@ipp.org.pl)

Tomasz Major odpowiada za politykę IPP wobec władz polskich i zagranicznych, reprezentuje IPP w kontaktach z zagranicznymi partnerami.

### Kontakt:

#### Siedziba IPP

Izba Pracodawców Polskich  
PL - 00-666 Warszawa  
ul. Noakowskiego 10 lok. 8a

#### Biuro Zarządu IPP:

Izba Pracodawców Polskich  
– Biuro Zarządu  
PL - 00-685 Warszawa  
ul. Poznańska 21 lok. 48  
Tel.: +48 (22) 621 85 16  
Fax.: +48 (22) 621 98 21

[www.ipp.org.pl](http://www.ipp.org.pl)  
[zarzad@ipp.org.pl](mailto:zarzad@ipp.org.pl)

#### Biura zagraniczne IPP:

- Monachium (D)
- Düsseldorf (D)
- Lugano (CH)
- Zürich (CH)
- Sofia (BG)
- Lwów (UA)
- Czerniowce (UA)
- Bukareszt (RO)

# Ubezpieczenie społeczne pracowników delegowanych do Niemiec



PRZYGOTOWANO NA PODSTAWIE KSIĄŻKI: BEATA PAWŁOWSKA, TOMASZ MAJOR  
„UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH”,  
NOWE PRZEPISY OBOWIĄZUJĄCE OD 2010 ROKU, WYD. ATPO, WARSZAWA 2010

**BEATA PAWŁOWSKA**

BPawłowska@atpo.pl

Partner, Dep. ADVANCED EMPLOYMENT SOLUTIONS, KANCELARIA BRIGHTON & WOOD, WARSZAWA



Od 1 maja 2010r. obowiązują nowe przepisy regulujące system zabezpieczenia społecznego pracowników delegowanych na terenie Unii Europejskiej. Są to przepisy:

- Rozporządzenia PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (WE) NR 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego,
- Rozporządzenia PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (WE) NR 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania Rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego,
- Decyzji Komisji Administracyjnej ds. Zabezpieczenia Społecznego Nr A2 z 12 czerwca 2009r. dotyczącej wykładni art. 12 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników delegowanych i osób wykonujących pracę na własny rachunek, tymczasowo pracujących poza państwem właściwym.

## ODDELEGOWANIE PRACOWNIKÓW

Zgodnie z art. 12 ust. 1 Rozporządzenia 883/2004 osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w Państwie Członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego Państwa Członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego Państwa Członkowskiego, pod warunkiem, że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną osobę.

Rozporządzenie 883/2004 stanowi, że pracownicy podlegają ubezpieczeniom społecznym w tym kraju, w którym faktycznie pracują. Jest to tzw. zasada miejsca pracy, wskazana w art. 11 ust. 2 Rozporządzenia 883/2004.

Decydujące znaczenie ma więc miejsce, gdzie pracownicy faktycznie świadczą pracę, niezależnie od ich miejsca zamieszkania oraz siedziby pracodawcy, który ich zatrudnia.

Od tej zasady, w prawie wspólnotowym przewidziano wyjątek m.in. dla pracowników delegowanych.

Na mocy art. 12 ust. 1 Rozporządzenia 883/2004 pracownicy oddelegowani przez przedsiębiorstwo, w którym są zwykle zatrudnieni i przez które zostali skierowani do wykonywania pracy na terytorium innego państwa członkowskiego, podlegają nadal ustawodawstwu państwa, z którego zostali oddelegowani pod warunkiem, że przewidywany okres wyko-

nywania tej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że nie zostali on skierowani w miejsce innej osoby, której okres skierowania upłynął.

Oznacza to, że w stosunku do delegowanego pracownika w dalszym ciągu miałyby zastosowanie przepisy ubezpieczeniowe kraju wysyłającego, pomimo tego, że wykonuje on pracę w innym państwie (wyjątek od zasady miejsca pracy).

Dokumentem potwierdzającym ten fakt jest obecnie formularz A1, który jest wystawiany przez instytucję ubezpieczeniową.

Formularz ten jest dowodem na objęcie pracowników delegowanych ubezpieczeniami społecznymi państwa delegującego w okresie przejściowego zatrudnienia za granicą.

Jeśli pracownik takiego formularza nie posiada, co do zasady powinien być ubezpieczony za granicą - w miejscu swojej przejściowej pracy.

Przepis art. 12 Rozporządzenia 883/2004 interpretowany jest przez Decyzję Komisji Administracyjnej ds. Zabezpieczenia Społecznego Nr A2.

Zawiera ona przede wszystkim definicję pracownika delegowanego - jest to osoba, która jest wysłana przez swojego pracodawcę do innego państwa członkowskiego, w sytuacji, gdy nadal istnieje bezpośredni związek pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Istnienie tego związku opiera się na takich kryteriach jak: odpowiedzialność za rekrutację, umowa o pracę, odpowiedzialność za wynagrodzenie, zwolnienie pracownika z pracy, określenie rodzaju pracy.

Dodatkowo zawiera zastrzeżenie, że o pracowniku delegowanym możemy mówić, pod warunkiem, że podlega on ustawodawstwu państwa, z którego jest delegowany nie mniej niż 1 miesiąc bezpośrednio przed oddelegowaniem za granicę.

Poza kryteriami odnoszącymi się do pracowników delegowanych wskazane wyżej akty prawne wymagają, aby także przedsiębiorstwo delegujące spełniało określone kryteria. Głównie chodzi o to, by prowadziło ono w kraju, w którym ma siedzibę tzw. znaczącą działalność gospodarczą.

## ZNACZĄCA DZIAŁALNOŚĆ

Formularz A1 wydawany jest pracownikom delegowanym tylko w przypadku czasowego oddelegowania przez przedsiębiorstwo zwykle działające w kraju wysyłającym.

Rozporządzenie Wykonawcze 987/2009 w art. 14 ust. 2 stanowi, że do celów stoso-

wania art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego sformułowanie „który normalnie tam prowadzi swą działalność” odnosi się do pracodawcy zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym, na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, z uwzględnieniem wszystkich kryteriów charakteryzujących działalność prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo. Odnośne kryteria muszą zostać dopasowane do specyficznych cech każdego pracodawcy i do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności.

Owe kryteria wymienia Decyzja nr A2. Należą do nich:

- miejsce siedziby i zarządu,
- liczba pracowników, którzy nie są delegowani do pracy za granicę,
- liczba umów realizowanych w Polsce i za granicą, miejsce, w którym zawierana jest większość umów z klientami,
- prawo, któremu podlegają te umowy,
- obrót osiągnięty w odpowiednim przedziale czasu w wysyłającym państwie oraz państwie przejściowego zatrudnienia.

Co istotne nie jest to katalog zamknięty. Instytucja wystawiająca formularz A1 może brać pod uwagę jeszcze inne warunki.

Każdy przedsiębiorca delegujący ubiegający się o formularze dla swoich pracowników jest oceniany przez instytucję ubezpieczeniową z uwzględnieniem tych właśnie kryteriów. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na to, że Rozporządzenie Wykonawcze nakazuje brać pod uwagę specyficzne cechy każdego pracodawcy i rzeczywisty charakter prowadzonej działalności.

Trzeba powiedzieć, iż firma która zajmuje się jedynie udostępnianiem pracowników zagranicznym użytkownikom, a w kraju delegującym prowadzi znikomą działalność, często czysto zarządczą, nie uzyska dla swoich pracowników formularzy A1.

## PRACA W WIĘCEJ NIŻ JEDNYM KRAJU JEDNOCZEŚNIE

Jest to kolejny, po delegowaniu, ważny wyjątek od ogólnej zasady mówiącej o ubezpieczeniu w miejscu pracy.

Dotyczy to takiego przypadku, gdy osoba świadczy jednocześnie swoją pracę w więcej niż jednym państwie.

Ustawodawca wspólnotowy przewidział tu dwa możliwe łączniki: miejsce zamieszkania pracownika lub miejsce, gdzie siedzibę ma

>>>

>>>

przedsiębiorstwo zatrudniające danego pracownika.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 Rozporządzenia 883/2004 osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub w kilku Państwach Członkowskich podlega:

- ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje znaczną część pracy w tym Państwie Członkowskim lub jeżeli jest zatrudniona przez różne przedsiębiorstwa lub przez różnych pracodawców, którzy mają siedzibę lub miejsce wykonywania działalności w różnych Państwach Członkowskich lub
- ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności zatrudniającego ją przedsiębiorstwa lub pracodawcy, jeżeli osoba ta nie wykonuje znacznej części swej pracy w Państwie Członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania.

Przepisy Rozporządzenia Wykonawczego 987/2009 wprowadzają niezbędne definicje stosowania art. 13 ust. 1.

I tak, osoba, która „normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub w kilku państwach członkowskich”, oznacza w szczególności osobę, która:

- wykonując nadal pracę w jednym państwie członkowskim, **równocześnie** wykonuje odrębną pracę w jednym lub kilku innych państwach członkowskich, niezależnie od czasu trwania ani charakteru tej odrębnej pracy;
- w sposób ciągły wykonuje **na zmianę** kilka rodzajów pracy, z wyjątkiem pracy o charakterze marginalnym, w dwóch lub więcej państwach członkowskich, niezależnie od częstotliwości takiej zamiany czy też jej regularnego charakteru.

Według nowego Rozporządzenia, rozstrzygające znaczenie ma czas trwania pracy w jednym lub więcej Państwach Członkowskich (bez względu na to, czy ma ona charakter stały, incydentalny czy tymczasowy). W tym celu nakazuje się instytucjom ubezpieczeniowym przeprowadzenie ogólnej oceny wszystkich istotnych okoliczności obejmujących w szczególności - w przypadku osoby wykonującej pracę najemną - miejsce pracy określone w umowie o pracę.

Zamysłem ustawodawcy unijnego „znaczna część pracy najemnej” wykonywana w państwie członkowskim oznacza znaczną pod względem ilościowym część pracy najemnej w tym państwie członkowskim, przy czym nie musi to być koniecznie największa część tej pracy.

W celu określenia, czy znaczna część pracy jest wykonywana w danym państwie członkowskim, należy uwzględnić w przypadku pracy najemnej - czas pracy lub wynagrodzenie.

Przy czym, w ramach ogólnej oceny, spełnienie powyższych kryteriów w proporcji mniejszej niż 25 % tych kryteriów wskazuje, że znaczna część pracy nie jest wykonywana w danym państwie członkowskim.

Instytucje ubezpieczeniowe będą uwzględniać przy tym sytuację, jaka prawdopodobnie może mieć miejsce podczas kolejnych 12 miesięcy kalendarzowych.

Warto dodać, że w Rozporządzeniu Wykonawczym 987/2009 wprowadzono jeszcze jedną, dość skomplikowaną procedurę admini-

stracyjną, chodzi o tzw. tymczasowe określenie ustawodawstwa właściwego.

## TYMCZASOWE USTAWODAWSTWO

Służy ono właśnie do realizacji art. 13 ust. Rozporządzenia 883/2004.

Ustalenie tymczasowego ustawodawstwa rozpoczyna się od tego, że osoba, która wykonuje pracę w dwóch lub więcej państwach członkowskich informuje o tym instytucję wyznaczoną przez właściwą władzę państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania.

Następnie, instytucja ta niezwłocznie ustala ustawodawstwo mające zastosowanie do zainteresowanego, uwzględniając oczywiście zapisy w art. 13 Rozporządzenia 883/2004 oraz 14 Rozporządzenia Wykonawczego.

Takie wstępne określenie ustawodawstwa mającego zastosowanie ma charakter tymczasowy. Instytucja ta informuje wyznaczone instytucje każdego państwa członkowskiego, w którym wykonywana jest praca, o swoim tymczasowym określeniu.

Tymczasowe określenie ustawodawstwa, staje się ostateczne w terminie dwóch miesięcy od momentu poinformowania o nim instytucji wyznaczonych przez właściwe władze zainteresowanych państw członkowskich.

Gdyby się zdarzyło, że przynajmniej jedna z zainteresowanych instytucji przed upływem tego dwumiesięcznego terminu poinformuje o niemożności zaakceptowania określenia właściwego ustawodawstwa lub o swojej odmiennej opinii w tej kwestii, procedura nabiera dalszego biegu.

Wtedy, z uwagi na brak pewności co do określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa, niezbędne jest nawiązanie wzajemnych kontaktów przez instytucje lub władze dwóch lub więcej państw członkowskich oraz zawarcie stosownego porozumienia określającego właściwe ustawodawstwo.

W przypadku rozbieżności opinii między tymi instytucjami lub właściwymi władzami i braku porozumienia, sprawa może zostać przedstawiiona Komisji Administracyjnej, która w terminie 6 miesięcy „stara się pogodzić rozbieżne opinie” (art. 6 Rozporządzenia 987/2009).

## UREGULOWANIE WYJĄTKOWE

Nowe przepisy nie przewidują możliwości przedłużenia oddelegowania poza zakładane 24 miesiące.

Jest to jedynie możliwe na zasadzie wyjątku opisanego w art. 16 Rozporządzenia 883/2004.

Zgodnie z art. 16 Rozporządzenia 883/2004, dwa lub kilka Państw Członkowskich lub organy wyznaczone przez te władze mogą przewidzieć, za wspólnym porozumieniem, w interesie niektórych osób lub niektórych grup osób, wyjątki od przepisów art. 11 do 15.

Zapis art. 16 nowego Rozporządzenia 883/2004 pozwala więc uniknąć negatywnych konsekwencji dość sztywnego systemu norm kolizyjnych zapisanych w Tytule II Rozporządzenia 883/2004, m.in. właśnie dotyczących okresu delegowania.

Warunkiem jest, aby porozumienie wyjątkowe miało na względzie interes ubezpieczonego, w imieniu którego jest zawierane.

Rozporządzenie Wykonawcze 987/2009 postuluje, aby wniosek pracodawcy lub ubezpieczonego o zastosowanie wyjątków od przepisów art. 11–15 Rozporządzenia składany był, w miarę możliwości z wyprzedzeniem, do właściwej władzy lub organu wyznaczonego przez władzę tego państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo ma być zastosowane na wniosek pracownika lub zainteresowanego (art. 18 Rozporządzenia 987/2009).

## KALKULACJA KOSZTÓW PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH DO NIEMIEC

Beata Pawłowska, Partner w Kancelarii Brighton&Wood, Dyrektor Departamentu Advanced Payroll Solutions, BPawłowska@brightonwood.net, + 48 506 477 912

Przygotowano na podstawie książek: Beata Pawłowska, Tomasz Major „Zakłady podatkowe polskich firm za granicą oraz zasada 183 dni”, wyd. ATPO Warszawa 2010 oraz Beata Pawłowska, Tomasz Major „Delegacja-Oddelegowanie”, wyd. ATPO Warszawa 2010

Poniższa kalkulacja jest kalkulacją od oczekiwanego przez pracownika wynagrodzenia netto do całkowitych kosztów zatrudnienia pracownika						
Netto dla pracownika	€ 653,86	€ 806,81	€ 970,86	€ 1 216,56	€ 1 462,50	€ 1 980,51
koszt pracodawcy przy założeniu, że: ubezpieczenia społeczne w Polsce, podatek od wynagrodzeń w Polsce (najważniejsze założenia: w Niemczech nie ma zakładu podatkowego, pracownik nie przebywa w Niemczech dłużej niż 183 dni w okresie 12 miesięcy, pracownicy nie są uczyniani niemieckiemu kontrahentowi i posiadają ważne formularze E101/A1)	€ 945,60	€ 1 145,61	€ 1 345,61	€ 1 645,61	€ 1 945,61	€ 2 728,95
koszt pracodawcy przy założeniu, że: ubezpieczenia społeczne w Polsce, podatek od wynagrodzeń w Niemczech (pracownicy posiadają ważne formularze E101/A1)	€ 999,33	€ 1 213,33	€ 1 443,41	€ 1 810,03	€ 2 187,46	€ 3 149,78
koszt pracodawcy przy założeniu, że: ubezpieczenia społeczne w Niemczech podatek od wynagrodzeń w Niemczech (sytuacja, w której pracownik jest delegowany bez formularza E101/A1 lub też w której zatrudniony jest u niemieckiego pracodawcy)	€ 1 002,38	€ 1 269,85	€ 1 592,93	€ 2 168,83	€ 2 740,29	€ 4 031,31

Kancelaria Brighton&Wood dokonuje dla swoich Mandantów szczegółowych wyliczeń prognozowanych wynagrodzeń i kosztów pracodawcy dla poszczególnych form delegowania. Powyższe wyliczenia są przykładowymi symulacjami i nie mogą być podstawą podejmowania biznesowych decyzji.

## INSTYTUT ZATRUDNIENIA TRANSGRANICZNEGO

Instytut Zatrudnienia Transgranicznego - [www.izt.org.pl](http://www.izt.org.pl) jest placówką naukowo-badawczą podejmującą problemy prawne, podatkowe, ubezpieczeniowe oraz społeczne zatrudnienia transgranicznego pracowników w sposób interdyscyplinarny.

Badania prowadzone przez Instytut są prekursorskie i w wielu sferach jedyne w skali kraju.

Do najważniejszych obszarów badawczych Instytutu Zatrudnienia Transgranicznego - [www.izt.org.pl](http://www.izt.org.pl) zaliczyć należy:

- analizy polskiego prawodawstwa i orzecznictwa oraz praktyki urzędów w zakresie stosowania prawa,
- analizy prawodawstwa państw członkowskich UE,
- analizy orzecznictwa oraz praktyki urzędów państw członkowskich UE w zakresie stosowania przepisów regulujących status pracowników delegowanych,
- analizy w zakresie prawa wspólnotowego oraz orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości,

Instytut Zatrudnienia Transgranicznego - [www.izt.org.pl](http://www.izt.org.pl):

- sporządza ekspertyzy na potrzeby postępowań sądowych prowadzonych w kraju i za granicą - na zlecenie sądów powszechnych, stron i pełnomocników stron sporów sądowych,
- przygotowuje projekty aktów prawnych regulujących status pracowników delegowanych za granicę,
- przygotowuje publikacje na temat zatrudnienia transgranicznego,
- prowadzi działalność szkoleniową w zakresie objętym problematyką badawczą.



Kontakt:

Instytut Zatrudnienia Transgranicznego  
PL - 00-685 Warszawa  
ul. Poznańska 21 lok. 48  
Tel.: + 48 (22) 621 85 16  
Fax: + 48 (22) 621 98 21  
[www.izt.org.pl](http://www.izt.org.pl)  
[instytut@izt.org.pl](mailto:instytut@izt.org.pl)

## Brighton & Wood



Działająca w strukturze ATPO-Global Employment Solutions ([www.globalemployment.eu](http://www.globalemployment.eu))

### Kancelaria Brighton&Wood

świadczy specjalistyczne usługi doradztwa prawnego, podatkowego, księgowości, płac oraz usługi outsourcingowe dla firm delegujących polskich pracowników do pracy za granicą oraz dla firm zatrudniających w Polsce cudzoziemców oraz jest to jedyna na rynku niszowa kancelaria doradcza zajmująca się wyłącznie transgranicznym zatrudnieniem.

W kancelarii wyodrębnione są:

- dział doradztwa prawnego podatkowego w zakresie delegowania pracowników za granicę
- dział wspierający firmy przy kontrolach prowadzonych przez ZUS, PIP, UKS oraz zagraniczne instytucje kontrolne
- dział zaawansowanych rozwiązań w zakresie księgowości płac
- dwa działy procesowe reprezentujące firmy w sporach sądowych
- dział E101/A1 i innych zagadnień związanych z ZUS

Najbardziej cenione przez klientów Brighton&Wood usługi to:

- sporządzanie dokumentacji dla pracowników delegowanych chroniącej firmę przed roszczeniami pracowniczymi oraz przed zarzutami stawianymi przez zagraniczne instytucje kontrolne,
- przygotowywanie strategii działania na poszczególnych rynkach zagranicznych,
- uzyskiwanie formularzy E101/A1 oraz prowadzenie z ZUS sporów zmierzających do uchylecia niekorzystnych dla firm decyzji w zakresie E101/A1,
- korygowanie nieprawidłowych rozliczeń z pracownikami delegowanymi, z ZUS oraz z fiskusem,
- sporządzanie umów z zagranicznymi kontrahentami - zgodnych z prawodawstwem kraju, do którego delegowani są pracownicy oraz zapewniających skuteczną windykację należności,
- obsługa w zakresie kontroli prowadzonych przez ZUS, PIP, UKS oraz zagraniczne instytucje kontrolne,
- uzyskiwanie od zagranicznych instytucji wiążących interpretacji na temat sytuacji prawno-podatkowej oraz ubezpieczeniowej polskiej firmy delegującej pracowników za granicę,
- reprezentowanie przed sądami w sporach z pracownikami, z ZUS oraz z dłużnikami krajowym i zagranicznymi,
- działalność lobbingsowa w kraju, za granicą oraz w instytucjach europejskich.

Prawnicy Brighton&Wood są autorami ponad 200 publikacji na temat transgranicznego zatrudnienia, w tym pierwszych jedynych komentarzy do europejskich przepisów ubezpieczeniowych oraz nowych europejskich przepisów o prawie pracy.

Zespół Brighton&Wood składa się nie tylko z utalentowanych i bardzo doświadczonych prawników procesowych, ale także z młodych i bardzo wykwalifikowanych współpracowników, którzy jeszcze niedawno pełnili funkcje w urzędach kontrolujących polskie firmy (PIP, ZUS, administracja skarbową). Szanują oni siebie i z pasją wykonują swoją pracę dla firm, są rejonami najlepszej znajomości procedur, zwyczajów i praktyk, ale i wiedzy na temat patologii urzędniczej.

Każdy klient traktowany jest przez Brighton&Wood indywidualnie, ponieważ celem Kancelarii jest prowadzenie ciekawych spraw, wygrywanie głośnych sporów, wpływanie na kreowanie rynku transgranicznego zatrudnienia. Stałymi klientami Brighton&Wood są firmy prowadzone przez ciekawych ludzi, spośród których wielu stało się naszymi dobrymi przyjaciółmi. Dla nich, w szczególnych sytuacjach, prawnicy Brighton&Wood są do dyspozycji 24h na dobę i 7 dni w tygodniu.

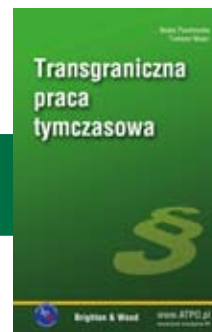
Z usług Kancelarii Brighton&Wood skorzystało w latach 2008-2009 ponad 120 firm wysyłających pracowników za granicę.

### TOMASZ MAJOR

Managing Partner, Dep. of Cross-Border Employment  
Brighton & Wood, PL - 00-685 Warszawa, ul. Poznańska 21 lok. 48  
Tel.: + 48 (22) 621 85 16, Mobile: + 48 510 126 903, Fax: + 48 (22) 621 98 21  
Email: [TMajor@BrightonWood.net](mailto:TMajor@BrightonWood.net), [www.BrightonWood.net](http://www.BrightonWood.net)  
Brighton & Wood is a Member of ATPO - Global Employment Solutions  
([www.atpo.pl](http://www.atpo.pl)) - Law-Payroll-Bookkeeping-Risk Management

## Wynajem pracowników tymczasowych do pracy w Niemczech

PRZYGOTOWANO NA PODSTAWIE KSIĄŻKI: BEATA PAWŁOWSKA, TOMASZ MAJOR  
„TRANSGRANICZNE ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH”,  
WYD. ATPO, WARSZAWA 2010



Według niemieckiej ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (AÜG) z pracą tymczasową mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca wynajmuje pracownika osobie trzeciej zarobkowo w celu świadczenia przez niego pracy. Wymaga więc ona bezwzględnie udziału trzech osób: wynajmującego (agencja pracy tymczasowej), pracownika użyczonego (pracownik tymczasowy) oraz najemcy (pracodawca użytkownik). Z tymi trzema podmiotami związane są trzy rodzaje stosunków prawnych, którymi zajmujemy się poniżej: stosunek prawny między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, między agencją a pracodawcą użytkownikiem oraz między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem. Najpierw jednak naświetlimy przesłanki prawne pracy tymczasowej w prawie niemieckim.

### Pozwolenie na wynajem pracowników

Praca tymczasowa wymaga w Niemczech pozwolenia. Organem odpowiedzialnym za wydawanie pozwoleń jest Dyrekcja Regionalna, będąca jednostką Federalnej Agencji Pracy, której właściwość regionalna rozciąga się zazwyczaj w granicach danego landu. Po złożeniu wniosku o udzielenie pozwolenia na wynajem pracowników, urząd sprawdza w pierwszym rzędzie wiarygodność wnioskodawcy. Negatywny wpływ może mieć tutaj np. fakt figurowania w rejestrze karnym. Również wcześniejsze upadłości czy problemy z odprowadzaniem składek do zakładu ubezpieczeń społecznych utrudniają procedurę udzielenia pozwolenia. Urząd weryfikuje również, czy wnioskodawca posiada podstawową wiedzę z zakresu prawa pracy, zabezpieczeń społecznych oraz podatków. Wymagane jest również posiadanie minimalnie zorganizowanego biura. Ponadto należy wykazać płynność finansową w postaci środków w wysokości 10.000 euro.

Agencja pracy tymczasowej jest również zobowiązana do zapewnienia pracownikowi tymczasowemu w czasie pracy u pracodawcy użytkownika takich samych warunków pracy, jakie przysługują pracownikowi tego pracodawcy zatrudnionemu na porównywalnym stanowisku („zasada równego traktowania”). Jednocześnie ustawodawca umożliwił agencjom pracy tymczasowej uchylenie się od tego obowiązku na niekorzyść pracownika za pomocą układu zbiorowego pracy tymczasowej (klauzula otwarta). Ta bardzo kontrowersyjna prawnie regulacja ustawowa, przeciwko której wniesiono nawet skargę konstytucyjną z powodu domniemanego naruszenia wolności zawierania umów zbiorowych, doprowadziła do zasadniczego przewrotu warunków ramowych pracy tymczasowej wynikających z prawa pracy. W przeszłości układy zbiorowe pracy w tej branży stanowiły rzadki wyjątek, jednakże w 2003 r. powstało kilka federalnych układów

zbiorowych pracy oraz liczne układy firmowe (grupowe).

Interesujące nas tutaj skutki na płaszczyźnie prawa działalności gospodarczej są bardzo proste: Agencja pracy tymczasowej musi zapewnić stosowanie układu zbiorowego pracy tymczasowej, umieszczając w umowie o pracę stosowną informację, albo też musi wykazać, że respektuje zasadę równego traktowania. Szacunkowo można stwierdzić, iż układy zbiorowe stosowane są niemalże w stu procentach, wnioskodawca musi więc z reguły po prostu wskazać interesujący go układ zbiorowy pracy tymczasowej.

Na początek udziela się pozwolenia na okres jednego roku. Na wniosek może ono być przedłużane każdorazowo o kolejny rok a po trzech latach pracy tymczasowej staje się pozwoleniem na czas nieokreślony.

### Stosunki prawne między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym

Pracownicy tymczasowi i agencje pracy tymczasowej zawierają umowę o pracę, zawierając tym samym stosunek pracy ze wszystkimi prawami i obowiązkami powszechnie obowiązującymi dla obu stron. Pracownik ma prawo do kontynuacji wypłaty wynagrodzenia w przypadku choroby, do wynagrodzenia za pracę w dni świąteczne, do urlopu, który w zależności od układu zbiorowego może znacznie wykraczać poza minimalny wymiar określony ustawowo. Niemieckie układy zbiorowe pracy iGZ i BZA określają nawet dodatek urlopowy oraz dodatek z tytułu Świąt Bożego Narodzenia. Ochrona przed wypowiedzeniem jest taka, jak w przypadku każdego innego stosunku pracy. Stosunek pracy tymczasowej określany jest w Niemczech często jako „niepewny”, co sugeruje istnienie pewnej sytuacji krytycznej, która de facto jednak z prawnego punktu widzenia nie występuje. Jediną różnicą wobec standardowego stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do świadczenia pracy na rzecz różnych klientów i zgodnie z poleceniami kadry kierowniczej danego przedsiębiorstwa. Praca tymczasowa oznacza więc częściowe przeniesienie prawa wydawania poleceń z pracodawcy (agencji) na pracodawcę użytkownika. Poza tą różnicą pracodawca zachowuje wszystkie pozostałe prawa i obowiązki wynikające z jego pozycji; wypłaca pracownikowi wynagrodzenie, przyznaje urlop, w razie konieczności udziela upomnień lub rozwiązuje stosunek pracy w drodze wypowiedzenia. Podczas zawierania umowy o pracę agencja pracy jest zobowiązana do przekazania pracownikowi „Informatora dla Pracowników Tymczasowych” opracowanego przez Federalną Agencję Pracy. Informator ten zawiera opis istotnych praw pracownika tymczasowego.

### Oznaczenie czasu trwania umów o pracę tymczasową

Zgodnie z obowiązującą w Niemczech zasadą ponoszenia pełnego ryzyka zatrudnienia przez pracodawcę stosunek pracy nie wygasa wraz z zakończeniem okresu wynajęcia pracownika. Agencja pracy tymczasowej dla własnego dobra będzie się wówczas starała o znalezienie innego przedsiębiorstwa, które mogłoby zatrudnić takiego pracownika tymczasowego. Dlatego też analizując określenie „praca tymczasowa” można stwierdzić, iż nie stanowi ono optymalnego doboru słów. Sugeruje ono immanentne ograniczenie czasowe stosunku pracy, które statystycznie rzecz biorąc nie zdarza się częściej niż w innych stosunkach pracy. Zgodnie z niemiecką ustawą o pracy tymczasowej i umowach o pracę na czas określony odnośnie pracy tymczasowej obowiązują takie same zasady ograniczeń czasowych jakie obowiązują w innych stosunkach pracy.

### Wynagrodzenie

Zasada pracy tymczasowej określa, iż pracownik tymczasowy ma prawo do wynagrodzenia również wtedy, gdy nie zostanie on wynajęty. Ustawodawca, uważając tę zasadę za niezwykle ważną, zobowiązuje pracodawcę do ustalenia w umowie o pracę wysokości wynagrodzenia za okres, w którym pracownik nie zostanie wynajęty.

### Regulacje zawarte w układach zbiorowych pracy

Jak już wspomniano roszczenia pracownika tymczasowego związane z wynagrodzeniem niemalże w stu procentach opierają się na regulacjach zawartych w układach zbiorowych pracy. W ponad 50 procent wszystkich stosunków pracy tymczasowej w Niemczech stosuje się regulacje zawarte w układach zbiorowych iGZ/DGB oraz BZA/DGB. Oprócz tych układów zbiorowych podpisanych z Konfederacją Niemieckich Związków Zawodowych (DGB), istnieją jeszcze układy zbiorowe zawierane po części przez przedsiębiorstwa a po części przez stowarzyszenia z Konfederacją Chrześcijańską Związków Zawodowych, utworzoną na potrzeby pracy tymczasowej. Najważniejszy z nich to układ zbiorowy pracy zawarty ze Stowarzyszeniem Pracodawców AMP.

### Zasada równego traktowania („equal pay”, „equal treatment”)

Zgodnie z tą zasadą pracownikowi przysługują takie warunki pracy, łącznie z wynagrodzeniem, na jakich zatrudniony jest w danym przedsiębiorstwie pracownik na porównywalnym stanowisku. Prawo do wynagrodzenia obejmuje

również dodatki, prowizje, udziały w zyskach, świadczenia rzeczowe (np.: samochód służbowy). Do istotnych warunków pracy należą takie kwestie jak: wymiar czasu pracy, nadgodziny, przerwy, czas odpoczynku, praca w nocy, płatny urlop i dni wolne od pracy. W praktyce wcale nie jest wyjątkiem, iż pracownik tymczasowy, wykonujący daną pracę, otrzymuje takie same lub bardzo zbliżone warunki. Stosuje się wówczas układ zbiorowy dotyczący pracy tymczasowej, uzgadniając – na okres wykonania danej pracy w przedsiębiorstwie pracodawcy użytkownika – zapłatę wyrównawczą, w celu osiągnięcia poziomu wynagrodzenia zbliżonego do płacy wykraczającej poza tą ustaloną w układzie zbiorowym.

### Czas pracy

Umowy o pracę tymczasową przewidują z reguły czas pracy w okresach miesięcznych, odpowiadający w ujęciu tygodniowym 35 godzinom pracy. Ustalony w ten sposób czas pracy stanowi podstawę do wyliczenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz dodatków z tytułu takiej pracy. Ponieważ jednak czas pracy w przedsiębiorstwie pracodawcy użytkownika różni się od czasu pracy agencji i może się jeszcze dodatkowo zmienić w przypadku przejścia do innego pracodawcy użytkownika, pracownik tymczasowy zobowiązany jest dopasować się do regulacji obowiązujących w danym przedsiębiorstwie. Z tego tytułu 35-godzinny tydzień pracy określony układach zbiorowych pracy tymczasowej jest raczej uzgodnieniem teoretycznym aniżeli rzeczywistym odzwierciedleniem czasu pracy. Rozłożenie czasu pracy, tj. rozkład godzin pracy w ciągu dnia oraz w tygodniu, zależy również od regulacji w przedsiębiorstwie pracodawcy użytkownika. Układy zbiorowe pracy dla pracowników tymczasowych zapewniają tym samym elastyczność, jakiej oczekuje się właśnie od pracy tymczasowej.

### Wypowiedzenie stosunku pracy pracownikowi tymczasowemu

Pracownicy tymczasowi w Niemczech podlegają ustawie o ochronie przed wypowiedzeniem (KSchG) tak samo jak pracownicy zatrudnieni w standardowych stosunkach pracy. Ponadto istnieje orzecznictwo Federalnego Sądu Pracy utrudniające w znacznym stopniu zwolnienia z pracy z powodów leżących po stronie przedsiębiorstwa. Niezbędne jest wykazanie długoterminowego braku zleceń, który jednak nie zachodzi w przypadku jednorazowej odmowy ze strony klienta. W branży pracy tymczasowej niezwykle trudno jest o niezawodną prognozę na przyszłość. Fakt, iż agencja pracy tymczasowej boryka się z takimi trudnościami, nie oznacza dla pracownika tymczasowego wypowiedzenia, w przypadku rezygnacji pracodawcy użytkownika z usług agencji.

### Stosunki prawne między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem

Podstawą prawną stosunków między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem jest umowa wynajmu pracowników.

Umowa ta powinna zawierać jako minimum oświadczenie agencji pracy tymczasowej, iż posiada pozwolenie na wynajem pracowników, planowany zakres obowiązków pracownika w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika oraz niezbędne do tego kwalifikacje. Umowa wynajmu pracowników powinna być zawarta w formie pisemnej pod rygorem nieważności i – jeżeli nie jest możliwe zamieszczenie na niej podpisu elektronicznego – musi być podpisana odrębnie przez obie strony.

### Główne obowiązki

Agencja zobowiązuje się oddać do dyspozycji w określonym miejscu i czasie zdolnego do wykonywania pracy i gotowego do jej wykonania pracownika tymczasowego o wymaganych kwalifikacjach. Z tego powodu mówi się tutaj również o umowie o dostarczenie pracownika; agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana jedynie oddać pracownika do dyspozycji a nie wykonać konkretną usługę czy dzieło. Dlatego też pracodawca użytkownik nie może odmówić wypłaty wynagrodzenia z powodu nie uzyskania określonego wyniku pracy. Pracodawca użytkownik wypłaca wynagrodzenie agencji. Nie dokonuje on żadnych płatności na rzecz pracownika tymczasowego. W wielu przypadkach wynagrodzenie ustala się w umowach ramowych i często jest ono określone długoterminowo.

### Odpowiedzialność agencji pracy tymczasowej

Ponieważ agencja pracy tymczasowej ma za zadanie jedynie oddać do dyspozycji chętnego do pracy pracownika o określonych kwalifikacjach, w określonym czasie i miejscu w celu wykonania określonej pracy, jej odpowiedzialność może ograniczyć się tylko do tych kwestii. Dlatego też agencja pracy tymczasowej odpowiada np. wówczas, gdy pracownik tymczasowy wbrew ustaleniom nie posiada określonych kwalifikacji. Pracodawca użytkownik może w takim wypadku odesłać pracownika agencji, może domagać się natychmiastowego zastępstwa oraz odszkodowania z tytułu szkód powstałych w wyniku opóźnienia. Obowiązek wypłaty odszkodowania powstałby również wówczas, gdyby pracownik tymczasowy spowodował szkodę w przedsiębiorstwie pracodawcy użytkownika a szkoda wiązałaby się z brakiem kwalifikacji ze strony pracownika. Poszczególne przesłanki zawinięcia przy wyborze nie są jasne, gdyż orzecznictwo do tej pory rzadko zajmowało się tego typu przypadkami. Niejasne pozostaje np., czy agencja pracy tymczasowej musi zawsze przedkładać zaświadczenie o niekaralności pracownika, zanim rozpocznie on daną pracę. W przeszłości sądy poszczególnych instancji wydawały w tej kwestii orzeczenia twierdzące.

### Przejście pracownika tymczasowego do pracodawcy użytkownika

Jeżeli pracownik tymczasowy wyrazi życzenie przejścia do pracodawcy użytkownika, agencja pracy tymczasowej musi zaakceptować ten stan rzeczy. Prawo nie dopuszcza możliwości zakazania pracodawcy użytkownikowi zatrudnienia pracownika. Wyraźnie dopuszcza

się jednak ustalenie prowizji za pośrednictwo, płatnej w przypadku, gdyby pracownik zdecydował się na przejście do pracodawcy użytkownika w określonym terminie. Takie uzgodnienie nie może być jednak pomyślane w ten sposób, aby stanowiło faktyczną przeszkodę dla pracownika, który chce zmienić pracodawcę. Zaleca się zachowawcze ustalenie wysokości prowizji, gdyż w przeciwnym razie sąd może ją uznać za niezgodną z prawem. Ustawa nie zabrania natomiast ustalenia zakazu konkurencji po podpisaniu umowy, który dotyczyłby przejścia do innej agencji pracy tymczasowej.

### Ubezpieczenie wypadkowe

Agencje pracy tymczasowej zrzeszone są w branżowej organizacji administracyjnej (Verwaltungs-Berufsgenossenschaft - VBG), pełniąc funkcję zakładu ubezpieczeń w zakresie obowiązkowego ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków przy pracy. Jeżeli pracownik tymczasowy dozna wypadku w miejscu pracy, agencja pracy tymczasowej informuje o tym fakcie VBG. W przeważających przypadkach pracownik posiada obowiązek zgłoszenia. VBG jest zobowiązana do wypłaty świadczeń po upływie okresu kontynuacji wypłaty wynagrodzenia lub w przypadku rehabilitacji. Agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik są zobowiązani do zapobiegania wypadkom. Agencja pracy tymczasowej powinna poinformować pracownika o zasadach bezpieczeństwa. W jej gestii leży również przeprowadzenie i sfinansowanie ewentualnych badań prewencyjnych. Wydaje ona również regularnie wyposażenie służące zapewnieniu bezpieczeństwa. Ponadto agencja pracy tymczasowej odpowiada za przyuczenie pracownika do pracy z daną maszyną i kontroluje przestrzeganie przepisów dotyczących zapobiegania wypadkom.

### Nielegalny wynajem pracowników

Zachodzi on wtedy, gdy przedsiębiorca wynajmuje pracowników bez pozwolenia na taką działalność. W takim przypadku zgodnie z ustawą tworzy się stosunek pracy między pracodawcą użytkownikiem a pracownikiem (tymczasowym). Umowa między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym jak również umowa wynajmu stają się nieskuteczne. W praktyce nie zdarza się jednak zazwyczaj, aby przedsiębiorstwo występowało na rynku jako agencja pracy tymczasowej nie posiadając pozwolenia. Niebezpieczeństwem wynika najczęściej z faktu wykonywania działalności w ramach rzekomej umowy o dzieło, która jednak taką umową nie jest, gdyż w rzeczywistości pracodawca użytkownik wykonuje prawo wydawania poleceń wobec pracownika „przedsiębiorstwa świadczącego dzieło”. W takim przypadku mamy jednak do czynienia z ukrytym wynajmem pracowników. Ponieważ przedsiębiorstwo wykonujące dzieło nie jest firmą świadczącą usługi w sektorze zatrudnienia, może się zdarzyć, iż nie posiada ona stosownego pozwolenia i naraża się na poważne skutki prawne wynikające z prawa cywilnego i prawa działalności gospodarczej (wykroczenie zagrożone grzywną do 25.000 euro dla wynajmującego i najemcy).

## Zezwolenie niemieckich władz na użyczenie personelu w Niemczech

W dniu 01.05.2011 r. Niemcy otworzą swój rynek pracy dla Polaków. Oznacza to ogromną szansę dla polskich agencji pracy tymczasowej. Po raz pierwszy w historii agencje te będą mogły legalnie delegować do Niemiec pracowników tymczasowych. Jednym z warunków legalnego prowadzenia biznesu na terenie naszych zachodnich sąsiadów będzie uzyskanie stosownego zezwolenia. Z uwagi na to, że procedura trwa w praktyce od 3 do 6 miesięcy, już teraz rekomenduję firmom ubieganie się o to zezwolenie. W przyszłym roku kolejka polskich firm wnoszących o zezwolenie na pewno spowoduje wydłużenie i skomplikowanie procedur. Pragnę także zarekomendować firmom działającym aktualnie na terenie Niemiec, a których biznes polega wyłącznie na dostarczaniu personelu niemieckim kontrahentom, wystąpienie o takie zezwolenie już teraz. Pozwoli ono uniknąć postawienia zarzutu użyczenia personelu bez zezwolenia.

Aby uzyskać zezwolenie należy przedłożyć w szczególności następujące dokumenty:

1. Aktuelle Abschrift des Unternehmerregisters beim Landesgerichtsregister (Krajowy Rejestr Sądowy).
2. Nachweis über ein Zertifikat von dem zuständigen Wojewodschaftsarbeitsamt gemäß § 18 i des Gesetzes über die Förderung der Beschäftigung und die Institute des Arbeitsmarktes (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach pracy).
3. Kopie der Gründungsurkunde der Gesellschaft mit beschränkter Haftung.
4. Auskunft (Zapytanie o udzielenie informacji o Osobie) aus dem Zentralstrafregister (Krajowy Rejestr Karny) des Justizministeriums für die Antragstellerin/den Antragsteller oder - bei anderen als natürlichen Personen - für die Vertreter nach Gesetz/Satzung/Gesellschaftsvertrag sowie für Niederlassungsleiter.
5. Auskunft (Zapytanie o udzielenie informacji o Podmiocie Zbiorowym) aus der Strafkartei von Gesamtunternehmern des Zentralstrafregisters des Justizministeriums bei juristischen Personen oder Personenvereinigungen.
6. Bescheinigung des zuständigen Finanzamtes, ob Steuerrückstände vorliegen.
7. Einverständniserklärung für das Einholen von Auskünften beim Finanzamt Oranienburg (Firmenname A bis M) oder Cottbus (Firmenname N bis Z).
8. Bescheinigung der Sozialversicherungsanstalt (Zakład Ubezpieczeń Społecznych – ZUS), ob Beitragsrückstände bestehen.
9. Aktuelle Liquiditätsnachweise: z. B. Kreditbestätigung oder Auszüge aller Geschäftskonten oder betriebswirtschaftliche Auswertung (hinsichtlich der Bonität müssen mindestens 2.000.- € pro Leiharbeiter, mindestens jedoch 10.000.- € liquide Mittel nachgewiesen werden).
10. Muster eines Leiharbeitsvertrages - bzw. eines Arbeitsvertrages mit Zusatzvereinbarung für Leiharbeiter - gemäß § 11 AÜG.
11. Muster eines Überlassungsvertrages gemäß § 12 AÜG.



### Konieczna procedura dla polskich firm!

**dr Joanna Bzdok, Dyrektor Instytutu Zatrudnienia Transgranicznego**  
([www.izt.org.pl](http://www.izt.org.pl))

Pełną listę dokumentów otrzymacie Państwo w Instytucie Zatrudnienia Transgranicznego, który przygotowuje dla polskich firm wnioski i załączniki o uzyskanie zezwolenia niemieckich władz oraz uwierzytelnia dokumenty sporządzone w języku polskim. Kontakt:

**Instytut Zatrudnienia Transgranicznego**  
ul. Poznańska 21/48  
PL - 00-685 Warszawa  
Tel.: + 48 22 621 85 16  
Fax: + 48 22 621 98 21  
[www.izt.org.pl](http://www.izt.org.pl)  
[instytut@izt.org.pl](mailto:instytut@izt.org.pl)

Profesjonalną obsługę prawną, podatkową oraz księgową polskich agencji zatrudnienia na terenie Niemiec świadczy Kancelaria Brighton&Wood: Brighton & Wood, ul. Poznańska 21/48 Tomasz Major Managing Partner Tel.: + 48 22 621 85 16, Mobile: + 48 510 126 903 Fax: + 48 22 621 98 21 Email: [TMajor@BrightonWood.net](mailto:TMajor@BrightonWood.net) [www.BrightonWood.net](http://www.BrightonWood.net)

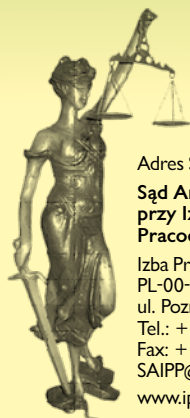
## SĄD ARBITRAŻOWY przy Izbie Pracodawców Polskich w Warszawie

Sąd Arbitrażowy przy Izbie Pracodawców Polskich powołany uchwałą Zarządu z 30.04.2010 r. - to nowoczesna instytucja o randze międzynarodowej i regionalnej, służąca szybkiemu rozwiązywaniu sporów majątkowych i korporacyjnych. Dla przedsiębiorców oznacza uzyskiwanie szybkich orzeczeń rozstrzygających spory oraz obniżenie kosztów działalności gospodarczej. Powołanie Sądu Arbitrażowego przy Izbie Pracodawców Polskich podąża za silnymi światowymi trendami coraz bardziej powszechnego korzystania z alternatywnych i polubownych dróg oraz środków rozwiązywania sporów, na podstawie prawa modelowego UNCITRAL i konwencji nowojorskiej z 1958 r.

Wyrok Sądu Arbitrażowego przy Izbie Pracodawców Polskich jest tytułem egzekucyjnym, który po nadaniu przez sąd państwowy klauzuli wykonalności nadaje się do egzekucji, podobnie jak wyrok sądu państwowego. Wyrok Sądu Arbitrażowego przy Izbie Pracodawców Polskich dzięki konwencji międzynarodowym (głównie konwencji nowojorskiej z 1958 r.) jest wykonalny obecnie w ponad 140 krajach świata.

**Prezes Sądu Arbitrażowego**  
przy Izbie Pracodawców Polskich:

**dr Joanna Bzdok**  
([SAIPP@ipp.org.pl](mailto:SAIPP@ipp.org.pl))



Adres Sądu:  
**Sąd Arbitrażowy przy Izbie Pracodawców Polskich**  
Izba Pracodawców Polskich  
PL-00-685 Warszawa  
ul. Poznańska 21 lok. 48  
Tel.: + 48 (22) 621 85 16  
Fax: + 48 (22) 621 98 21  
[SAIPP@ipp.org.pl](mailto:SAIPP@ipp.org.pl)  
[www.ipp.org.pl/SAIPP](http://www.ipp.org.pl/SAIPP)

Modelowa klauzula arbitrażowa:

*Wszelkie spory wynikające z niniejszej umowy lub powstające w związku z nią będą rozstrzygane przez Sąd Arbitrażowy przy Izbie Pracodawców Polskich w Warszawie stosownie do Regulaminu tego Sądu obowiązującego w dacie wniesienia pozwu.*

*All disputes arising out of or in connection with this contract shall be settled by the Court of Arbitration at the Chamber of Polish Employers in Warsaw pursuant to the Rules of this Court binding on the date of filing the statement of claim.*

*Tous différends découlant du présent contrat ou en relation avec celui-ci seront tranchés par la Cour d'Arbitrage près de la Chambre des Employeurs Polonaise suivant le Règlement de cette Cour en vigueur à la date de soumission de la demande d'arbitrage.*

*Alle aus oder in Zusammenhang mit diesem Vertrag sich ergebenden Streitigkeiten werden nach der an dem Tag der Einleitung der Schiedsklage gültigen Schiedsgerichtsordnung des Schiedsgerichts bei der Polnischen Arbeitgeberkammer in Warschau entschieden.*