



Delegowanie pracowników do Szwajcarii w branży budowlanej

Aleksandra Serafin
prawnik, doradca podatkowy

Webinarium PAIH



Swoboda świadczenia usług do 90 dni w roku

Umowa między Konfederacją Szwajcarską a Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi w sprawie swobody przemieszczania się z dnia 21 czerwca 1999 r.



Powyżej 90 dni w roku

zezwolenie na pracę i pobyt



Podstawowe akty prawne - delegowanie

- Ustawa federalna z dnia 8 października 1999 r. o środkach towarzyszących dla pracowników i pracownic i kontroli płacy minimalnej przewidzianej w standardowych umowach o pracę, zwana w skrócie ustawą o oddelegowaniu (dalej: „**EntsG**”),
- Federalne rozporządzenie w sprawie pracowników oddelegowanych z dnia 21 maja 2003 r. (dalej: „**EntsV**”), stanowiące środki dla EntsG.



EntsG

Określa minimalne warunki pracy i wynagrodzenia pracowników, których pracodawca z siedzibą za granicą oddelegowuje, aby w określonym okresie czasu:

- wykonywali pracę w jego imieniu i pod jego nadzorem w ramach stosunku umownego między nim a beneficjentem,
- pracowali w oddziale lub firmie należącej do grupy firm pracodawcy.



Minimalne warunki

Pracodawca ma obowiązek zapewnić delegowanym pracownikom warunki pracy i wynagrodzenia wynikające z ustaw federalnych, rozporządzeń, ogólnych układów zbiorowych lub standardowych umów o pracę w rozumieniu art. 360a Prawa Zobowiązań [dalej: „**OR**”], które odnoszą się do następujących kwestii:

- minimalnego wynagrodzenia włącznie z bonusami,
- godzin pracy i okresów odpoczynku,
- minimalnego okresu urlopu,
- zdrowia, bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy,
- ochrony kobiet w ciąży, kobiet, które niedawno rodziły, dzieci i młodzieży,
- niedyskryminacji, w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet.



Prawo pracy

- Ogólnie obowiązujące przepisy prawa szwajcarskiego (m.in. Kodeks Zobowiązań),
- Federalne umowy zbiorowe,
- Kantonalne umowy zbiorowe,
- Standardowe umowy o pracę.



Wyjątki

Wyjątki, w których minimalne warunki wynagrodzenia i urlopu nie są obowiązkowe. Są to:

- praca na małą skalę
 - to praca, która nie przekracza 15 dni roboczych w roku kalendarzowym. Liczbę dni roboczych należy obliczyć jako iloczyn pracowników delegowanych i liczby dni, w których świadczą oni usługi w Szwajcarii.
- montaż lub instalacja początkowa, jeżeli praca trwa krócej niż osiem dni i stanowi element umowy dostawy, o ile spełnione są warunki, którym ten montaż lub instalacja początkowa powinny odpowiadać



Rejestracja / Meldeverfahren

Zgłaszamy:

- tożsamość i zarobki osób wysłanych do Szwajcarii wg obowiązującej ich stawki szwajcarskiej,
- rodzaj działalności wykonywanej w Szwajcarii,
- miejsce, w którym wykonywana jest praca,
- osobę kontaktową.



Rejestracja / Meldeverfahren

Procedura rejestracji jest obowiązkowa dla wszystkich prac, które przekraczają 8 dni w roku kalendarzowym.

Rejestracja nie jest wymagana w przypadku pracy trwającej nie dłużej niż 8 dni w roku kalendarzowym, z wyjątkiem:

- prac budowlanych,
- hotelarskich,
- sprzątania i ochrony,
- pracy wędrownych pracowników,
- pracowników branży erotycznej.



Rejestracja 8 dni przed rozpoczęciem pracy

Pracownik najemny powinien wyjechać do pracy z potwierdzeniem rejestracji oraz A1.



Oddelegowanie – nie podróż służbowa

Wysyłanie pracownika do Szwajcarii nawet na krótki okres czasu jest traktowane przez Szwajcarię jako oddelegowanie.

Stąd konieczne jest spełnienie przez firmę warunków wymaganych przez regulacje dotyczące oddelegowania, w tym m.in. zapewnienie minimalnych warunków pracy i płacy wymaganych przez przepisy szwajcarskie dla osoby na porównywalnym stanowisku, o porównywalnym stażu pracy i doświadczeniu.



Wynagrodzenie

- Płaca minimalna lub porównywalna, wyrażona w stosunku do normalnego czasu pracy i zgodnie z uzyskanymi kwalifikacjami,
- Obowiązkowe podwyżki minimalnych i efektywnych wynagrodzeń,
- Obowiązkowe dodatki za nadgodziny, pracę na akord, zmianę, noc, niedzielę i święta państwowe, jak również uciążliwą pracę,
- Proporcjonalna opłata urlopową,
- Proporcjonalna trzynasta miesięczna pensja,
- Płatne święta i dni odpoczynku,
- Kontynuacja wynagrodzenia w przypadku niezawinionego odsunięcia pracownika od pracy,
- Wynagrodzenie w przypadku niewykonania zobowiązania przez pracodawcę.



Co poza wynagrodzeniem?

- Zwrot wydatków za przejazd, zakwaterowanie i wyżywienie
albo
- Diety określone ryczałtowo (z reguły śniadanie, obiad, kolacja + nocleg) z umowy zbiorowej lub wytycznych SECO



Główny wykonawca

Ponosi odpowiedzialność za nieprzestrzeganie płacy minimalnej netto i warunków pracy przez podwykonawców,

chyba, że,

zwolnił się z tej odpowiedzialności i wiarygodnie udokumentuje (dokumentami i pokwitowaniami), że dołożył należytej staranności w celu zapewnienia przestrzegania warunków pracy i płacy.

Dlatego przedsiębiorco - uważaj, co podpisujesz!



Samozatrudniony

Osoba, która pracuje pod własnym nazwiskiem na własny rachunek, ma samodzielne stanowisko i ponosi własne ryzyko ekonomiczne.

Cechy:

- Dokonywanie znaczących inwestycji
- Działanie pod własnym nazwiskiem i na własny rachunek
- Posiadanie własnej siedziby gospodarczej
- Ponoszenie kosztów i ryzyka straty
- Zatrudnianie personelu
- Dowolne określenie sposobu wykonywania pracy; nie podleganie żadnym instrukcjom
- Równość z osobą, która wydała rozkaz
- Samodzielne ustalanie czasu pracy
- Praca dla kilku klientów



Samozatrudniony

- A1
- Kopia umowy z klientem
lub
- potwierdzenie zamówienia przez klienta
- Potwierdzenie rejestracji lub zezwolenie



Pracownik najemny

Osoba, która wykonuje pracę na podległym stanowisku przez czas określony lub nieokreślony, nie ponosząc przy tym ryzyka ekonomicznego.

Cechy:

- Brak znaczących inwestycji
- Brak znaczących uprawnień decyzyjnych w sprawach inwestycyjnych i kadrowych
- Działając w cudzym imieniu i na cudzy rachunek
- Obowiązek stosowania się do poleceń (osobistych, organizacyjnych i czasowych); Istnienie stosunku podporządkowania
- Przestrzeganie harmonogramu pracy, godzin pracy i obowiązkowej obecności
- Przydział miejsca pracy
- Stała praca u tego samego pracodawcy
- Zapewnienie przez pracodawcę sprzętu lub materiałów do pracy
- Wynagrodzenie okresowe: wynagrodzenie miesięczne, stawka godzinowa itp.



Kaucja

- pokrywa wszelkie koszty kontroli i postępowania, opłaty egzekucyjne czy kary umowne poniesione w związku z naruszeniem warunków układu zbiorowego pracy.
- pracodawcy delegujący pracownika do Szwajcarii muszą wpłacić kaucję, jeżeli wymaga tego odpowiednia powszechnie obowiązująca umowa zbiorowa.
- Wysokość poręczenia uzależniona jest od łącznej wartości wykonanej pracy w danym roku kalendarzowym.
- Kaucja nie jest wymagana w przypadku prac o wartości mniejszej niż 2000 CHF. Maksymalna kwota kaucji wynosi 10 000 CHF.
- Kwoty kaucji różnią się w zależności od powszechnie obowiązującej umowy zbiorowej o pracę.
- Obsługą kaucji zajmuje się szwajcarska centrala ZKVS.



VAT

- Rejestracja do VAT w Szwajcarii jest obligatoryjna, gdy roczny obrót przedsiębiorcy (tzw. światowy) przekracza 100 000 CHF.



Sankcje administracyjne

- 5.000 CHF - brak zagwarantowania zakwaterowania i wyżywienia.
- 5.000 CHF - brak rejestracji online, rozpoczęcie pracy wcześniej niż 8 dni po rejestracji online).
- 30.000 CHF lub zakaz oferowania usług w Szwajcarii przez okres od 1 do 5 lat (klauzula blokady usług) lub łączne sankcje w szczególnie poważnych przypadkach brak gwarancji minimalnych warunków pracy i wynagrodzenia zgodnie z art. 2 EntsG.
- 30.000 CHF w stosunku do pracodawców w Szwajcarii, którzy naruszają przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia w normalnej umowie o pracę zgodnie z art. 360a OR.
- Zakaz oferowania usług w Szwajcarii przez okres od 1 do 5 lat (klauzula blokady usług).
- Naruszenie obowiązku dostarczenia informacji lub świadomego dostarczenia fałszywych informacji lub odmowy udzielenia informacji lub nieutrzymania blokady serwisowej na terytorium Szwajcarii, utrudnianie lub uniemożliwienie kontroli właściwego organu, niezapłacenie środków administracyjnych.
- Nałożenie kosztów kontroli w całości lub w części na firmę.



Sankcje karne

- Grzywna pieniężna do 40.000 CHF za naruszenie obowiązku dostarczenia informacji lub świadomego dostarczenia nieprawdziwych informacji lub odmowy udzielenia informacji lub za niezachowanie przerwy w oferowaniu usług na terytorium Szwajcarii.
- Grzywna pieniężna do 40.000 CHF za sprzeciw wobec kontroli lub uniemożliwiający kontrolę właściwego organu.
- Grzywna pieniężna do 40.000 CHF za nie stosowanie się do zakazu prawomocnej klauzuli blokady usług.
- Grzywna pieniężna do 1.000.000 CHF za systematycznie i w sposób przynoszący zysk łamanie przepisu art. 2 EntsG gwarantującego minimalne warunki pracy i płacy.



Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego

Zasada ogólna dotycząca ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych to

lex loci laboris

Wyjątek: m.in. oddelegowanie



Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego

- ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego
- ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego
- DECYZJA NR A2 z dnia 12 czerwca 2009 r. dotycząca 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



Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego

- A1
- EKUZ



Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego

- Decyzja A2

Prowadzenie samodzielnej działalności ocenia się na podstawie wymogów takich jak:

- Korzystanie z powierzchni biurowej
- Posiadanie legitymacji zawodowej
- VAT
- Izba handlowa
- Organizacja zawodowa
- Co najmniej 2 miesiące prowadzenia działalności

Niezależnie ilość kontrahentów



Unikanie podwójnego opodatkowania

Artykuł 15 Praca najemna

1. Z uwzględnieniem postanowień artykułów 16, 18 i 19 pensje, płace i inne podobne wynagrodzenia, które osoba mająca miejsce zamieszkania w Umawiającym się Państwie osiąga z pracy najemnej, podlegają opodatkowaniu tylko w tym Państwie, chyba że praca wykonywana jest w drugim Umawiającym się Państwie. Jeżeli praca jest tam wykonywana, to osiągnięte za nią wynagrodzenie może być opodatkowane w tym drugim Państwie.

2. Bez względu na postanowienia ustępu 1 wynagrodzenia, jakie osoba mająca miejsce zamieszkania w Umawiającym się Państwie osiąga z pracy najemnej, wykonywanej w drugim Umawiającym się Państwie, podlegają opodatkowaniu tylko w pierwszym Państwie, jeżeli:

- a) odbiorca wynagrodzenia przebywa w drugim Państwie przez okres lub okresy nieprzekraczające łącznie 183 dni w każdym dwunastomiesięcznym okresie rozpoczynającym się lub kończącym w danym roku podatkowym, oraz
- b) wynagrodzenia są wypłacane przez pracodawcę lub w imieniu pracodawcy, który nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby w drugim Państwie, oraz
- c) wynagrodzenia nie są ponoszone przez zakład lub stałą placówkę, którą pracodawca posiada w drugim Państwie.

3. Bez względu na poprzednie postanowienia niniejszego artykułu, wynagrodzenie uzyskiwane przez osobę z tytułu pracy najemnej wykonywanej na pokładzie statku, samolotu eksploatowanego w komunikacji międzynarodowej lub na pokładzie barki wykorzystywanej w transporcie na wodach śródlądowych może podlegać opodatkowaniu w tym Umawiającym się Państwie, w którym znajduje się miejsce rzeczywistego zarządu przedsiębiorstwa.



Unikanie podwójnego opodatkowania

Artykuł 16 Wynagrodzenia dyrektorów

Wynagrodzenia i inne podobne należności, które osoba mająca miejsce zamieszkania w Umawiającym się Państwie otrzymuje z tytułu członkostwa w radzie zarządzającej spółki, mającej siedzibę w drugim Umawiającym się Państwie, mogą być opodatkowane w tym drugim Państwie.



Unikanie podwójnego opodatkowania

Artykuł 23 Konwencji:

Postanowienia o unikaniu podwójnego opodatkowania.

1. W przypadku Polski podwójnego opodatkowania unikać się będzie w sposób następujący:

a) jeżeli osoba mająca miejsce zamieszkania lub siedzibę w Polsce osiąga dochód lub posiada majątek, który zgodnie z postanowieniami niniejszej konwencji może być opodatkowany w Szwajcarii, to Polska zwolni, z uwzględnieniem postanowień wymienionych pod literą b), taki dochód lub majątek od opodatkowania, z tym jednak że przy obliczaniu podatku od pozostałego dochodu lub majątku tej osoby może zastosować stawkę podatkową, która byłaby zastosowana, gdyby dochód lub majątek zwolniony od opodatkowania w powyższy sposób nie był tak właśnie zwolniony od opodatkowania, (...)

Inaczej: dywidendy, należności licencyjne czy odsetki



Unikanie podwójnego opodatkowania

Zakład podatkowy:

stała placówka,

przez którą

całkowicie albo częściowo prowadzona jest działalność przedsiębiorstwa.



Unikanie podwójnego opodatkowania

Zakład podatkowy to w szczególności:

- miejsce zarządu,
- filia,
- biuro,
- zakład fabryczny,
- warsztat,
- kopalnia, źródło ropy naftowej lub gazu, kamieniołom albo inne miejsce wydobywania zasobów naturalnych.
- **Budowa, montaż lub instalacja tylko wtedy, gdy okres ich prowadzenia trwa dłużej niż dwanaście miesięcy.**



Unikanie podwójnego opodatkowania

Nie stanowi zakładu:

- użytkowane placówki, które służą wyłącznie do składowania, wystawiania albo wydawania dóbr lub towarów należących do przedsiębiorstwa;
- utrzymywanie zapasów dóbr albo towarów przedsiębiorstwa wyłącznie dla składowania, wystawiania lub wydawania;
- utrzymywanie zapasów dóbr albo towarów należących do przedsiębiorstwa wyłącznie w celu obróbki lub przerobu przez inne przedsiębiorstwo;
- stałe placówki utrzymywane wyłącznie w celu zakupu dóbr lub towarów albo w celu zbierania informacji dla przedsiębiorstwa;
- stałe placówki utrzymywane wyłącznie dla celów reklamy, dla dostarczania informacji, prowadzenia badań naukowych albo wykonywania podobnej działalności mającej przygotowawczy lub pomocniczy charakter;
- prowadzenie przez przedsiębiorstwo Umawiającego się Państwa placówki montażowej w drugim Umawiającym się Państwie w związku z dokonywaną przez to przedsiębiorstwo dostawą maszyn lub urządzeń dla drugiego Umawiającego się Państwa;
- utrzymywanie stałej placówki wyłącznie w celu wykonywania jakiegokolwiek połączenia rodzajów działalności wymienionych powyżej, jednak pod warunkiem, że całkowita działalność tej placówki, wynikająca z takiego połączenia rodzajów działalności, ma przygotowawczy lub pomocniczy charakter.



Unikanie podwójnego opodatkowania

Zakład powstanie, gdy:

w CH w imieniu przedsiębiorstwa działa osoba

i posiada pełnomocnictwo do zawierania umów w imieniu przedsiębiorstwa

i pełnomocnictwo to zwykle wykonuje

Wyjątek: niezależny przedstawiciel działający w ramach swojej działalności, spółka kontrolowana lub kontrolująca



Unikanie podwójnego opodatkowania

Zyski zakładu opodatkowane są państwie, w którym się ukonstytuował.

W każdym Umawiającym się Państwie należy przypisać zakładowi takie zyski, jakie mógłby on osiągnąć, gdyby wykonywał taką samą lub podobną działalność w takich samych lub podobnych warunkach jako samodzielne przedsiębiorstwo i był całkowicie niezależny w stosunkach z przedsiębiorstwem, którego jest zakładem

Dopuszcza się potrącenie nakładów ponoszonych dla zakładu włącznie z kosztami zarządzania i ogólnymi kosztami administracyjnymi, niezależnie od tego, czy powstały w tym Państwie, w którym leży zakład, czy gdzie indziej



Unikanie podwójnego opodatkowania

Sprawdzamy, czy Szwajcaria nie ratyfikowała

Multilateral Convention to Implement Tax Treaty Related Measures to Prevent Base Erosion and Profit Shifting (MLI)

zmieniającej dwustronną umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania



Ze wszystkim sobie poradzisz...

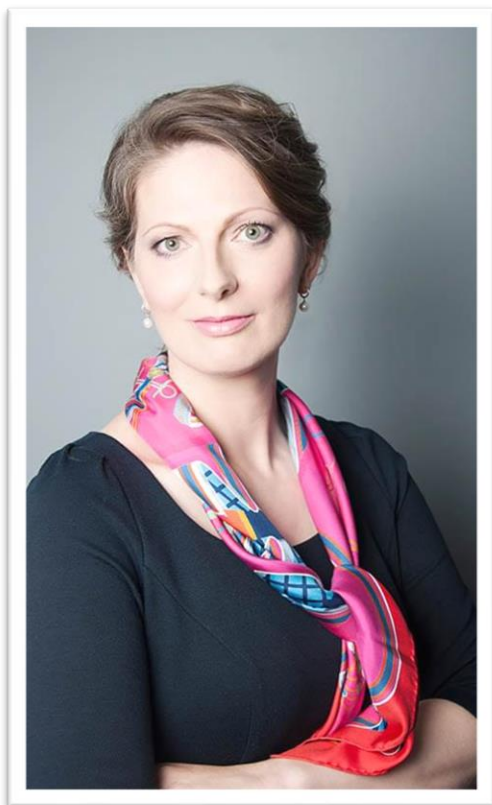
gdy masz przewodnika

w gąszczu regulacji ;-)



Zanim zaczniesz biznes....

Poproś o wsparcie i kalkulację Twoich kosztów ;-)



Aleksandra Serafin
prawnik, doradca podatkowy

TAAC Solutions Sp. z o.o.

Spółka Doradztwa Podatkowego

Prezes Zarządu, wspólnik

aleksandra.serafin@taacsolutions.pl

T: 0048 696 423 820

www.taacsolutions.pl

Intergest Polska Sp. z o.o. Sp.k.

Członek Zarządu, wspólnik

aleksandra.serafin@intergest.com

T: 0048 696 423 820

www.intergest.com

