



Zlecenie w Szwajcarii

Pułapki i zagrożenia – na co powinni zwrócić szczególną uwagę polscy przedsiębiorcy

Zlecenie w Szwajcarii? Radość, że pozyskaliśmy nowego klienta z zagranicy niejednokrotnie kończy się rozczarowaniem i dodatkowymi kosztami przewyższającymi wartość przychodu ze zlecenia. Jak tego uniknąć i jak zabezpieczyć się przed pułapkami obcego systemu prawnego i podatkowego, podpowiadamy w niniejszym poradniku.

www.taacsolutions.pl

<https://www.linkedin.com/company/taac-solutions>

Spis tematów

1. Podstawy prawne świadczenia usług i oddelegowania do Szwajcarii
2. Do kogo nie stosuje się Umowy o swobodnym przepływie osób?
3. Podstawowe akty prawne dotyczące delegowania pracowników i procedury rejestracji w Szwajcarii
4. Jakie są minimalne warunki pracy i wynagrodzenia oraz jakie są wyjątki?
5. Co poza wynagrodzeniem musi płacić pracodawca oddelegowujący?
6. Wyjątki od minimalnych warunków wynagradzania i urlopu
7. Procedura rejestracji w ramach 90 dni swobody świadczenia usług
8. Jak należy rozumieć 8-dniowy termin poprzedzający rozpoczęcie pracy?
9. Oddelegowanie a nie podróż służbowa
10. Poziom wynagrodzenia i jego kalkulacja
11. Należności przysługujące pracownikom poza wynagrodzeniem
12. Sankcje
13. Podatkowe traktowanie wynagrodzeń i należności pracowniczych na tle przepisów obowiązujących w Polsce
14. Obowiązek uiszczenia podatku u źródła w Szwajcarii w przypadku zatrudnianych pracowników
15. Obowiązek wpłaty kaucji na rzecz organizacji związkowych
16. Obowiązek w podatku VAT na terytorium Szwajcarii
17. Wsparcie prawne i podatkowe TAAC Solutions



Podstawy prawne świadczenia usług i oddelegowania do Szwajcarii

Umowa o swobodnym przepływie osób zawarta pomiędzy Szwajcarią a Unią Europejską 21 czerwca 1999 r. [dalej: „**Umowa FZA**”] jest częścią tak zwanych umów dwustronnych I będących zbiorem 7 umów, które Szwajcaria zawarła z UE. Umowy te gwarantują, że UE i Szwajcaria mają dostęp do wzajemnych rynków, ponieważ Szwajcaria nie jest członkiem UE (rolnictwo, transport lądowy, lotnictwo cywilne, badania). Jedną z podstawowych zasad umowy o swobodnym przepływie osób jest to, że umawiające się strony nie mogą dyskryminować obywateli UE ze względu na ich narodowość. Dotyczy to nie tylko rynku pracy, ale także innych dziedzin życia codziennego. Obywatele UE/EFTA są równi obywatelom Szwajcarii przy wynajmie mieszkania, zawieraniu ubezpieczenia itp.

Od 1 czerwca 2002 r. Umowa obowiązuje członków „starych” państw członkowskich UE (UE-15) i państw EFTA. Po rozszerzeniu UE w dniu 1 maja 2004 r. protokół został uzupełniony w dniu 1 kwietnia 2006 r. Protokołem regulującym stopniowe wprowadzanie swobodnego przepływu osób wraz z dziesięcioma nowymi państwami członkowskimi UE (UE-8, Cypr i Malta stosowały od początku takie same zasady jak dla 15 „starych” państw członkowskich UE, dlatego tworzą one grupę UE-17). W dniu 8 lutego 2009 r. naród szwajcarski zatwierdził kontynuację Umowy FZA i protokołu II w sprawie rozszerzenia umowy o swobodnym przepływie osób na Rumunię i Bułgarię (UE-2). Protokół II wszedł w życie 1 czerwca 2009 r. Po ratyfikacji protokołu III pod koniec 2016 r. Umowa FZA została rozszerzona na Chorwację 1 stycznia 2017 r.

Od 1 czerwca 2007 r. obywatele „starych” państw UE, w tym Cypru i Malty (UE-17), a także państwa EFTA, korzystają z pełnej swobody przemieszczania się. Od 1 maja 2011 r. obywatele UE-8 korzystają również z pełnej swobody przemieszczania się, a dla obywateli Bułgarii i Rumunii ta sama zasada obowiązuje od 1 czerwca 2016 r.

Chorwacja przystąpiła do Unii Europejskiej 1 lipca 2013 r. Rozszerzenie Umowy FZA na Chorwację zostało wynegocjowane w nowym protokole III. Od 1 stycznia 2017 r. Umowa FZA objęła również Chorwację. Od tego czasu do obywateli Chorwacji zastosowano specjalne przepisy przejściowe z ograniczeniami rynku pracy i maksymalną liczbą osób.

Jednak głównym celem Umowy FZA jest ułatwienie dostępu do rynku pracy. Dostęp do rynku pracy Szwajcarii był zawsze stopniowy, co oznacza, że nowe kraje członkowskie stają w obliczu ograniczeń w pierwszych latach po uzyskaniu członkostwa w UE i zawarciu umowy ze Szwajcarią.

Zgodnie z art. 5 Umowy FZA przedsiębiorca świadczący usługi (w tym spółki) ma prawo do świadczenia usług na terytorium Szwajcarii, których rzeczywisty okres trwania nie przekracza 90 dni w ciągu roku kalendarzowego. Po upływie tego okresu przedsiębiorca świadczący usługi ma obowiązek wystąpić o uzyskanie zezwolenia na pracę dla każdego oddelegowanego pracownika i jeżeli świadczy te usługi bez posiadania zezwolenia, robi to nielegalnie.

Art. 5 Umowy FZA przyznaje usługodawcy prawo wjazdu i pobytu na terytorium drugiej strony, pod warunkiem że:

- jest uprawniony do świadczenia usługi na podstawie ww. umowy lub umowy dwustronnej z danym państwem, lub
- jeżeli ww. warunki nie są spełnione, zezwolenie na świadczenie usługi zostało wydane przez właściwe organy zainteresowanej umawiającej się strony.

Osobom fizycznym, które są obywatelami państwa członkowskiego UE lub Szwajcarii i które wjeżdżają na terytorium Szwajcarii/państwa UE jedynie jako odbiorcy usługi, przyznaje się prawo wjazdu i pobytu.

Art. 17 Załącznika nr 1 do Umowy FZA zabrania ograniczania wjazdu i pobytu dla następujących kategorii osób:

- obywateli państw członkowskich UE, którzy są usługodawcami i mają siedzibę na terytorium umawiającej się strony innej niż strona odbiorcy usługi,
- pracowników usługodawcy, bez względu na narodowość, którzy są zintegrowani z normalnym rynkiem pracy jednej umawiającej się strony i oddelegowani na terytorium innej umawiającej się strony w celu świadczenia usługi.

W tym zakresie zalecamy ostrożność, gdyż cudzoziemcy z niektórych państw trzecich, mimo, iż zintegrowani z lokalnym rynkiem pracy poprzez posiadanie zezwolenia na pobyt oraz pracę, mogą nie spełniać warunków narzuconych przez Szwajcarię dotyczących okresu dotychczasowej integracji. Powyższe wiąże się ze szczególnymi przepisami UE dotyczącymi koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, których Szwajcaria nie akceptuje¹.

Do kogo nie stosuje się Umowy o swobodnym przepływie osób

- agencje pracy tymczasowej z siedzibą w UE nie mają prawa do bezpośredniego kontaktu poszukujących pracy z pracodawcami (Art.22 ust. 3 Załącznika I Umowy FZA),
- firmy z siedzibą w UE mogą delegować tylko własnych pracowników,
- usługi finansowe wymagają uprzedniej zgody szwajcarskiego organu (FINMA).

Podstawowe akty prawne dotyczące delegowania pracowników i procedury rejestracji w Szwajcarii

- 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.

Do kogo stosuje się ustawę o oddelegowaniu

Zgodnie z art. 1 ust. 1 EntsG określa minimalne warunki pracy i wynagrodzenia pracowników, których pracodawca z siedzibą za granicą oddelegowuje, aby w określonym okresie czasu:

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

1 ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) NR 1231/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. rozszerzające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo (Dz. Urz. UE z 29.12.2010 r. nr L 344/1/1)

Jakie są minimalne warunki pracy i wynagrodzenia oraz jakie są wyjątki?

Zgodnie z art. 2 EntsG pracodawca ma obowiązek zapewnić delegowanym pracownikom co najmniej 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.

Co poza wynagrodzeniem musi płacić pracodawca oddelegowujący?

Jeżeli szwajcarskie przepisy prawa przewidują obciążenia wynagrodzenia w związku z zabezpieczeniem roszczeń płacowych, takich jak święta, święta państwowe lub dodatki na dzieci, składki na fundusze kompensacyjne lub porównywalne instytucje poprzez powszechnie obowiązujące układy zbiorowe, postanowienia te mają również zastosowanie do pracodawców, którzy oddelegowują pracowników do Szwajcarii. Przepis ten nie ma zastosowania, jeżeli pracodawca udowodni, że wnosi wkład do takiego organu w swoim kraju zamieszkania przez ten sam okres.

Jeśli powszechnie uzgodniona zbiorowa umowa o pracę przewiduje obowiązkową składkę na koszty szkolenia, odpowiednie przepisy mają również zastosowanie do pracodawców, którzy wysyłają pracowników do Szwajcarii, jeżeli ich delegowanie trwa dłużej niż 90 dni.

Jeśli ogólnie wiążąca umowa o pracę przewiduje depozyt dla pracodawcy, odpowiednie przepisy mają również zastosowanie do pracodawców, którzy wysyłają pracowników do Szwajcarii.

Jeśli powszechnie uzgodniona zbiorowa umowa o pracę przewiduje możliwość nałożenia kary umownej przez wspólne organy, którym powierzono wykonanie umowy, odpowiednie przepisy w przypadku naruszenia minimalnych warunków pracy i wynagrodzenia stosuje się również do pracodawców, którzy wysyłają pracowników do Szwajcarii.

Odszkodowanie przyznane w związku z delegowaniem jest uważane za składnik wynagrodzenia, pod warunkiem że nie zastępuje faktycznie poniesionych wydatków, takich jak koszty podróży, posiłków i zakwaterowania.

Minimalne warunki pracy i wynagrodzenia muszą być przestrzegane przez cały czas trwania oddelegowania.

Dodatkowo, pracodawca ma obowiązek zapewnić delegowanym pracownikom zakwaterowanie, które spełnia normalne standardy higieny i komfortu. Koszty zakwaterowania i wyżywienia nie powinny przekraczać standardowych stawek dla danego obszaru.

Wyjątki od minimalnych warunków wynagradzania i urlopu

Zgodnie z art. 4 ust. 1 EntsG ustawa przewiduje wyjątki, w których minimalne warunki wynagrodzenia i urlopu nie są obowiązkowe. Są to:

- praca na małą skalę

Zgodnie z art. 3 ust. 1 EntsV 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.

Procedura rejestracji w ramach 90 dni swobody świadczenia usług

Usługi świadczone w ramach Umowy FZA w ramach 90 dni w roku kalendarzowym podlegają obowiązkowi rejestracji. Procedura rejestracji delegowanych pracowników jest realizowana zgodnie z przepisami EntsG i EntsV.

Przed rozpoczęciem delegowania pracowników w celu świadczenia usług, pracodawca ma obowiązek poinformować wyznaczone władze kantonalne na piśmie o niezbędnych danych, w szczególności należy podać:

- tożsamość i zarobki osób wysłanych do Szwajcarii,
- rodzaj działalności wykonywanej w Szwajcarii,
- miejsce, w którym wykonywana jest praca.

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, sprzętania i ochrony, jak również pracy wędrownych pracowników (w tym wędrownych handlarzy, sprzedawców od drzwi do drzwi, handlowców, kramarzy, cyrkowców i pracowników targów), pracowników branży erotycznej, gdzie rejestracja z 8-dniowym wyprzedzeniem jest zawsze obowiązkowa od pierwszego dnia pracy.

Te 8 dni jest jednak zawsze obliczane w odniesieniu do przedsiębiorstwa delegującego, a nie do poszczególnych pracowników, chyba że są zatrudnieni na własny rachunek, a ich zleceniodawca ma siedzibę w Szwajcarii. Przykład obliczenia 8 dni przedstawiamy poniżej:

„Cztery zlecenia serwisowe, z których każde trwa trzy dni, czyli dwanaście dni roboczych. Trzecia usługa i następujące usługi podlegają powiadomieniu. Uwaga: dotrzymanie terminu [osiem dni przed rozpoczęciem zadania] jest obowiązkowe”.

Jak należy rozumieć 8-dniowy termin poprzedzający rozpoczęcie pracy?

Firma IT wysłała pracownika do Szwajcarii na 8-dniowe oddelegowanie. Zarówno dla firmy jak i dla pracownika są to pierwsze usługi pracy w Szwajcarii na bieżący rok kalendarzowy. W takiej sytuacji nie ma potrzeby składania formularza rejestracyjnego (8 dni wolnych od zgłoszenia).

Począwszy od tego punktu, wszyscy inni pracownicy, których firma chce wysłać do Szwajcarii, podlegają obowiązkowi zgłoszenia. Formularz rejestracyjny należy zatem złożyć nie później niż 8 dni przed wysłaniem pracowników. Ta sama zasada obowiązuje nawet wtedy, gdy nowi pracownicy nigdy wcześniej nie pracowali w Szwajcarii.

Oddelegowanie a 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 i o porównywalnym stażu pracy i doświadczeniu.

Podsumowując, obowiązkiem pracodawcy oddelegowującego pracownika do Szwajcarii jest dokonanie zgłoszenia rejestracyjnego, przekazanie pracownikowi potwierdzenia zgłoszenia rejestracyjnego przez organy szwajcarskie oraz zapewnienie pracownikowi wynagrodzenia minimalnego lub porównywalnego z warunkami szwajcarskimi, pokrycia kosztów diet (lub wyżywienia i zakwaterowania) oraz podróży.

Poziom wynagrodzenia i jego kalkulacja

Jak wynika z przepisów cytowanej ustawy EntSG pracodawcy muszą zagwarantować oddelegowanym pracownikom minimalne wynagrodzenie obejmujące dodatki. Zapisy te uszczegóławiają przepisy rozporządzenia EntSV, zgodnie z którym przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia obejmują przepisy prawa federalnego, rozporządzenia Rady Federalnej, powszechnie obowiązujące układy zbiorowe i standardowe umowy o pracę w rozumieniu art. 360a szwajcarskiego kodeksu zobowiązań (OR), które odnoszą się do następujących treści :

- płaca minimalna, 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 (art. 324a szwajcarskiego kodeksu zobowiązań),
- wynagrodzenie w przypadku niewykonania zobowiązania przez pracodawcę (art. 324 szwajcarskiego kodeksu zobowiązań).

Przepisy obowiązujące na terytorium Szwajcarii obejmują powszechnie obowiązujące układy zbiorowe. W części przypadków oddelegowań, to właśnie na ich podstawie ustalone zostanie wynagrodzenie za pracę w Szwajcarii. Dotyczy to np. branży stolarskiej, metalurgicznej, gastronomicznej. Należy pamiętać, iż w chwili obecnej na terytorium Szwajcarii obowiązuje kilkadziesiąt umów zbiorowych. Zawierane są dla określonej branży i obowiązują na określonym terytorium. W każdym przypadku jest zatem niezbędne zweryfikowanie, czy dla danej kategorii oddelegowywanych pracowników nie został przewidziany układ zbiorowy. Po ustaleniu, czy dla danej kategorii pracowników danej branży istnieje układ zbiorowy, należy zweryfikować poziom godzinowej stawki wynagrodzenia dla każdego pracownika, obligatoryjnych elementów dodatkowych wpływających na tę stawkę oraz innych minimalnych warunków zatrudnienia (np. liczby godzin pracy, sposobu wynagradzania godzin nadliczbowych, dodatków za pracę poza stałym miejscem zatrudnienia, liczby dni urlopu, itp.).

Należności przysługujące pracownikom poza wynagrodzeniem

W trakcie dokonywania rejestracji pracodawca potwierdza, iż ma obowiązek zapewnienia pracownikowi poza wynagrodzeniem minimalnym, również zwrotu wydatków za przelot/dojazd, zakwaterowanie oraz wyżywienie. W przypadku, gdy dla danej kategorii pracowników i branży na terenie danego kantonu istnieje układ zbiorowy, wówczas z jego regulacji wynika zazwyczaj wysokość diet, jakie pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi. Jeżeli pracownik nie podlega pod żaden układ zbiorowy wówczas pracodawca ma obowiązek wypłacić mu albo zryczałtowane diety (na śniadanie, obiad, kolację i nocleg) albo udokumentować pokrycie kosztów śniadania, obiadu, kolacji i noclegu. Wysokość stawek ryczałtowych określają wytyczne SECO.

Sankcje

Z dniem 1 kwietnia 2017 r. wprowadzono zmiany dotyczące wysokości sankcji za naruszenie warunków ustawy o oddelegowaniu.

Zgromadzenie Federalne Konfederacji Szwajcarskiej uznało, że sankcje za naruszenie płacy minimalnej i warunków pracy do 5.000 franków szwajcarskich (CHF) są zbyt mało skuteczne. Wraz ze wzrostem pułapu sankcji administracyjnych z dniem 1 kwietnia 2017 r. wdrożenie płacy minimalnej i warunków pracy jest bardziej skuteczne poprzez ich odstraszący efekt. Firmy wysyłające, które naruszają szwajcarskie regulacje dotyczące minimalnych warunków pracy i płacy mogą być obciążone sankcją administracyjną. Ponadto osoby popełniające określone wykroczenia lub przestępstwa podlegają również sankcjom karnym.

Poniżej podajemy przykłady niektórych sankcji:

Sankcje	Czyn
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)	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

nakładanie kosztów kontroli w całości lub w części na firmę	
Sankcje karne	
grzywna pieniężna do 40.000 CHF	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	sprzeciw wobec kontroli lub uniemożliwiający kontrolę właściwego organu
grzywna pieniężna do 40.000 CHF	nie stosowanie się do zakazu prawomocnej klauzuli blokady usług
grzywna pieniężna do 1.000.000 CHF	systematycznie i w sposób przynoszący zysk łamanie przepisu art. 2 EntsG gwarantującego minimalne warunki pracy i płacy

Podatkowe traktowanie wynagrodzeń i należności pracowniczych na tle przepisów obowiązujących w Polsce

Z faktem oddelegowania pracownika i wykonywania przez niego pracy na terytorium innego państwa wiążą się określone konsekwencje podatkowe. O ile są spełnione warunki wynikające z art. 15 ust. 2 Konwencji między Rzeczpospolitą Polską a Konfederacją Szwajcarską w sprawie unikania podwójnego opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku, sporządzonej w Bernie (dalej: „**UPO**”), tj.:

- 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
- wynagrodzenia są wypłacane przez pracodawcę lub w imieniu pracodawcy, który nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby w drugim Państwie, oraz
- wynagrodzenia nie są ponoszone przez zakład lub stałą placówkę, którą pracodawca posiada w drugim Państwie.

wynagrodzenia wypłacane przez polskiego pracodawcę polskim pracownikom za pracę na terytorium Szwajcarii mogą podlegać opodatkowaniu w Polsce.

Należy przy tym pamiętać, iż ww. zapisy podlegają wykładni w duchu pracodawcy ekonomicznego, o którym mowa w Komentarzu do Konwencji Modelowej OECD. Z punktu widzenia podatkowego, wynagrodzenie wypłacane pracownikowi po spełnieniu przesłanek z art. 15 ust. 2 UPO będzie w takim przypadku podlegać opodatkowaniu w Polsce. W razie niespełnienia przesłanek z art. 15 ust. 2 UPO lub zaistnienia tzw. pracodawcy ekonomicznego po stronie szwajcarskiego odbiorcy usług, wynagrodzenia będą podlegać opodatkowaniu w Szwajcarii od pierwszego dnia pracy.

Z przepisów szwajcarskich wynika obowiązek wypłaty diet i zwrotu kosztów. Jednakże nie są to diety z tytułu podróży służbowej w rozumieniu art. 77.5 ustawy Kodeks Pracy i jako takie nie podlegają zwolnieniu z opodatkowania oraz zwolnieniu z ZUS przewidzianemu dla diet i należności z tytułu podróży służbowej. Postawione pracownikowi do dyspozycji świadczenia stanowią dla pracownika przychód opodatkowany, który w Polsce jedynie w części może być potraktowany jako zwolniony z PIT oraz ZUS.

Jednocześnie w myśl przepisów szwajcarskich w Szwajcarii może powstać obowiązek podatkowy w podatku u źródła z tytułu wypłaty wynagrodzeń.

Obowiązek uiszczenia podatku u źródła w Szwajcarii w przypadku oddelegowanych pracowników

Zgodnie z art. 91 DGB (Ustawa federalna o bezpośrednim podatku z dnia 14 grudnia 1990 r.) każdy, kto nie ma rezydencji podatkowej lub pobytu w Szwajcarii, a przez krótki okres czasu wykonuje pracę na terytorium Szwajcarii lub jest zatrudniony jako pracownik przygraniczny lub tygodniowy rezydent najemny (Wochenaufenthalter) podlega podatkowi u źródła od swoich zarobków.

Zgodnie z informacjami organów podatkowych w Zurichu odnoszącej się do pracowników oddelegowanych podatkowi u źródła na terytorium Szwajcarii podlega wynagrodzenie pracowników oddelegowanych do pracy na terytorium Szwajcarii, jeżeli można stwierdzić, iż w Szwajcarii zaistniał tzw. 'ekonomiczny pracodawca", nawet jeżeli wynagrodzenie stale jest wypłacane z zagranicy. W praktyce zgodnie z informacjami organów podatkowych można mówić o powstaniu obowiązku podatkowego w podatku u źródła w Szwajcarii, jeżeli zlecenie/praca trwa dłużej niż 3 miesiące. Jeżeli od początku oddelegowania wiadomo, iż potrwa ono dłużej aniżeli 3 miesiące wówczas wynagrodzenie podlega obowiązkowi podatku u źródła od 1 dnia oddelegowania. Jeżeli początkowo zlecenie nie powinno przekraczać 3 miesięcy, ale ma ono powtarzalny charakter, wówczas również można mówić o powstaniu obowiązku w podatku u źródła w Szwajcarii.

Ponadto zgodnie z QVO II (rozporządzenie w sprawie podatku u źródła dla nierezydentów i szwajcarskich rezydentów z dnia 2 lutego 1994 r.) osoby fizyczne lub prawne mające miejsce zamieszkania za granicą podlegają podatkowi u źródła w Szwajcarii, jeżeli:

- jako artysta, sportowiec lub mówca otrzymują wynagrodzenie za wydarzenie w Szwajcarii,
- jako członek administracji lub kierownictwa osoby prawnej mającej miejsce zamieszkania w Szwajcarii, otrzymuje wynagrodzenia z tytułu pełnienia swojej funkcji, świadczenia w naturze, wynagrodzenia za posiedzenia lub tantiemy,
- otrzymują emerytury, renty lub świadczenia kapitałowe z funduszy emerytalnych z siedzibą w Szwajcarii,
- otrzymują odsetki zabezpieczone hipotekami w Szwajcarii.

Podstawą opodatkowania są wynagrodzenia brutto i wszelkie inne świadczenie otrzymywane przez ww. osoby. Podstawa opodatkowania oraz wysokość stawki podatku różnią się w zależności od rodzaju otrzymywanego świadczenia. Dłużnik usług podlegających opodatkowaniu (organizator, osoba prawna, fundusz emerytalny, dłużnik odsetkowy) ma obowiązek uregulować należny podatek u źródła w gminnym urzędzie podatkowym właściwym dla siedziby organizatora, osoby prawnej lub funduszu emerytalnego lub w miejscu położenia nieruchomości.

Każdy przypadek oddelegowania czy osiągnięcia przychodów w Szwajcarii należy zatem traktować indywidualnie oraz weryfikować, czy może on spowodować zaistnienie obowiązku podatkowego na terytorium Szwajcarii.

ZUS-owskie traktowanie otrzymanych wynagrodzeń i świadczeń dodatkowych

Umowa FZA reguluje kwestie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Strony umowy zobowiązały się do koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego na zasadzie wzajemności w oparciu o wymienione regulacje unijne, z zastrzeżeniami Szwajcarii i poszczególnych państw członkowskich co do zakresu obowiązywania przepisów. Podstawę koordynacji stanowi unijne

Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

W praktyce akceptacja przez Szwajcarię ww. postanowień w zakresie koordynacji zabezpieczenia społecznego oznacza prawo do podlegania przez pracownika lub osobę samozatrudnioną ustawodawstwu państwa siedziby lub miejsca zamieszkania w przypadku, gdy dana osoba świadcząca pracę otrzymała zaświadczenie o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osoby uprawnionej – A1, potwierdzające jej uprawnienie. Przypominamy o ograniczeniach wynikających z przepisów UE, niezaakceptowanych przez Szwajcarię.²

W przypadku spełnienia warunków zaistnienia oddelegowania, potwierdzonych zaświadczeniem o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osoby uprawnionej – A1, potwierdzające uprawnienie pracownika do objęcia systemem ubezpieczeń społecznych w Polsce, wynagrodzenie za pracę wykonywaną w Szwajcarii będzie podlegało „ozusowaniu” w Polsce.

Obowiązek wpłaty kaucji na rzecz organizacji związkowych

Firmy zagraniczne wysyłające pracowników do Szwajcarii, podlegające ogólnie wiążącej umowie zbiorowej pracy (GAV), podlegają kaucji na rzecz organizacji związkowej w celu zabezpieczenia należności wynikających z GAV. Nie każda branża objęta GAV jest zobowiązana do uiszczenia kaucji. Przed wysłaniem pracownika należy zweryfikować obowiązek uiszczenia kaucji.

Wysokości kaucji w zależności od wartości zlecenia wynosi od 5000 CHF do 20 000 CHF.

Obowiązek w podatku VAT na terytorium Szwajcarii

Kilkunastoletnia przynależność Polski do Unii Europejskiej oraz możliwość zastosowania reguły odwrotnego obciążenia (reverse charge), przenoszącego obowiązek podatkowy w podatku VAT na odbiorcę usługi będącego podatnikiem podatku od wartości dodanej sprawiła, iż polscy przedsiębiorcy zapominają, iż Szwajcaria nie jest członkiem UE objętym wspólnym systemem VAT. Sprawia to, iż nie badają, czy świadczone przez nich usługi podlegają opodatkowaniu VAT w Szwajcarii. Tymczasem Szwajcaria od 2018 r. wprowadziła obowiązek podatkowy dla zagranicznych podatników świadczących usługi na terytorium Szwajcarii, których obrót w roku (tzw. obrót światowy, czyli niezależnie od miejsca jego wygenerowania), przekracza 100.000 CHF.

Od 1 stycznia 2024 r. stawki podatku VAT w Szwajcarii wynoszą:

- 8,1% (stawka podstawowa),
- 3,8% (stawka specjalna na usługi zakwaterowania),
- 2,6% (stawka obniżona).

Świadczenie usług na terytorium Szwajcarii wymaga zatem każdorazowego zbadania, czy podmiot nie podlega obowiązkowi rejestracji do VAT w Szwajcarii oraz obowiązkowi naliczania podatku VAT wg obowiązującej w tym kraju stawki.

Wsparcie prawne i podatkowe

TAAC Solutions wspiera Państwa m.in. w zakresie:

2. ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) NR 1231/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. rozszerzające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo (Dz. Urz. UE z 29.12.2010 r. nr L 344/1/1)

- dokonywania zgłoszeń online wysyłanych pracowników,
- ustalania minimalnych lub porównywalnych wynagrodzeń dla wyjeżdżających pracowników w oparciu o GAV oraz wytyczne szwajcarskich organów administracji,
- rejestracji do VAT oraz rozliczania VAT na terytorium Szwajcarii,
- ustalenia, czy oddelegowanie spowoduje obowiązek w podatku u źródła
- obsługi procesu kontroli oraz kontaktu z organami kontrolującymi,
- doradztwa w zakresie procesu oddelegowania pracowników.

Stan prawny na dzień 20 stycznia 2025 r.

Niniejszy dokument nie stanowi porady prawnej. Informacje przekazane Państwu w niniejszym poradniku stanowią ogólną informację dotyczącą niektórych, wybranych kwestii prawno-podatkowych związanych z oddelegowaniem na terytorium Szwajcarii. TAAC Solutions nie ponosi odpowiedzialności za skutki samodzielnego skorzystania z niniejszej informacji.



TAAC Solutions Sp. z o.o.

ul. Goplańska 6a

02-954 Warszawa

www.taacsolutions.pl

T: +48 22 412 85 12

E: aleksandra.serafin@taacsolutions.pl

Polsko-Szwajcarska Izba Gospodarcza

Al. Niepodległości 18

02-653 Warszawa

www.swisschamber.pl

T: +48 22 322 76 25

E: swisschamber@swisschamber.pl