

Baza wiedzy: Delegowanie w Europie

Niemcy - umowa
o unikaniu podwójnego opodatkowania
między Polską a Niemcami
z dnia 14 maja 2003r.
(wyciąg dot. opodatkowania
pracowników delegowanych)

Brighton&Wood - European Employment
Lawyers & Advisors |
www.BrightonWood.com

ELYSIUM – kadry i płace
dla firm delegujących |
www.Elysium-Europe.eu

Umowa o unikaniu podwójnego opodatkowania

między Polską a Niemcami

z dnia 14 maja 2003r.

(wyciąg dot. opodatkowania pracowników delegowanych)

Art. 15 – zasady opodatkowania pracowników

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 stałą placówkę, którą pracodawca posiada w drugim Państwie.

(3) Postanowienia ustępu 2 niniejszego artykułu nie mają zastosowania do wynagrodzenia otrzymywanego przez osobę mającą miejsce zamieszkania 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.

Art. 24 – zasady unikania podwójnego opodatkowania

(1) W przypadku osoby mającej miejsce zamieszkania lub siedzibę w Republice Federalnej Niemiec, podatek będzie ustalany w następujący sposób:

a) Jeżeli nie mają zastosowania postanowienia w punkcie b), dochód uzyskiwany w Rzeczypospolitej Polskiej lub mienie położone w Rzeczypospolitej Polskiej, które zgodnie z niniejszą umową może podlegać opodatkowaniu w Rzeczypospolitej Polskiej, podlega wyłączeniu z podstawy wymiaru podatku niemieckiego.

W przypadku dochodu z dywidend, poprzednie postanowienia mają zastosowanie jedynie do takich dywidend, które są płacone spółce (nie włączając spółek osobowych) mającej siedzibę w Republice Federalnej Niemiec przez spółkę mającą siedzibę w Rzeczypospolitej Polskiej, w której co najmniej 10 procent kapitału jest bezpośrednio

własnością spółki niemieckiej, a które to dywidendy nie zostały odliczone przy obliczaniu zysków spółki wypłacającej dywidendy. Poprzednie zdanie nie ma zastosowania do dochodu z dywidend, wypłacanych przez spółkę mającą siedzibę w Rzeczypospolitej Polskiej, i która jest uprawniona do korzyści w zakresie podatku od dochodu na podstawie ustawy z dnia 20 października 1994 r. o specjalnych strefach ekonomicznych w Rzeczypospolitej Polskiej.

Dla celów podatków od majątku wyłączeniu z podstawy wymiaru podatku niemieckiego podlega również każdy udział, z którego dywidenda w przypadku wypłacenia byłaby wyłączona z podstawy opodatkowania zgodnie z postanowieniami zawartymi w poprzednich zdaniach.

b) Na poczet niemieckiego podatku od dochodu zalicza się, z uwzględnieniem postanowień niemieckiego prawa o zaliczaniu podatku zagranicznego, podatek polski zapłacony zgodnie z prawem polskim i zgodnie z postanowieniami niniejszej umowy od następujących rodzajów dochodu:

aa) dywidend, innych niż te, o których mowa w literze a) zdanie 2;

bb) dochodu, który może być opodatkowany w Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie artykułu 11 ustęp 2, artykułu 12 ustęp 2, artykułu 13 ustęp 2, artykułu 15 ustęp 3, artykułu 16 ustęp 1 i artykułu 17.

c) Zamiast postanowień litery a), mają zastosowanie postanowienia litery b) do dochodu w rozumieniu artykułów 7 i 10 oraz do majątku stanowiącego podstawę takiego dochodu, chyba że osoba mająca miejsce zamieszkania lub siedzibę w Republice Federalnej Niemiec dowiedzie, że wpływy brutto zakładu w roku obrachunkowym, w którym zysk został osiągnięty, lub wpływy brutto spółki mającej siedzibę w Rzeczypospolitej Polskiej w roku obrachunkowym, za który dywidendy zostały rozdzielone, osiągane są wyłącznie lub prawie wyłącznie z działalności objętej paragrafem 8 ustęp 1 pkt 1 do 6 Niemieckiej Ustawy o zasadach opodatkowania transakcji międzynarodowych („AuRensteuergesetz”) lub z udziałów objętych paragrafem 8 ustęp 2 tej ustawy; to samo ma zastosowanie do majątku nieruchomości służącego zakładowi (artykuł 6 ustęp 4) oraz do zysków z przeniesienia własności takiego majątku nieruchomości (artykuł 13 ustęp 11 oraz do majątku ruchomego stanowiącego majątek zakładowy zakładu (artykuł 13 ustęp 3).

d) Republika Federalna Niemiec zastrzega sobie prawo do wzięcia pod uwagę dochodu i majątku wyłączonego z opodatkowania niemieckiego na podstawie niniejszej umowy, przy ustalaniu stawki podatku od pozostałego dochodu i majątku.

(2) W przypadku osoby mającej miejsce zamieszkania lub siedzibę w Rzeczypospolitej Polskiej, podwójnego opodatkowania unikać się będzie w następujący sposób:

a) Jeżeli osoba mająca miejsce zamieszkania lub siedzibę w Rzeczypospolitej Polskiej osiąga dochód lub posiada majątek, który zgodnie z postanowieniami niniejszej umowy może być opodatkowany w Republice Federalnej Niemiec, wówczas Rzeczpospolita Polska zwolni z uwzględnieniem postanowień litery b) taki dochód lub majątek od opodatkowania. Rzeczpospolita Polska może przy obliczaniu kwoty podatku od pozostałego dochodu lub majątku tej osoby zastosować stawkę podatkową, która byłaby zastosowana, gdyby dochód lub majątek zwolniony od opodatkowania nie podlegał takiemu zwolnieniu.

b) Jeżeli osoba mająca miejsce zamieszkania lub siedzibę w Rzeczypospolitej Polskiej osiąga części dochodu, które zgodnie z postanowieniami artykułów 10, 11 i 12 mogą być opodatkowane w Republice Federalnej Niemiec, wówczas Rzeczpospolita Polska zezwoli na odliczenie od podatku dochodowego tej osoby kwoty równej podatkowi dochodowemu zapłaconemu w Republice Federalnej Niemiec. Jednakże takie odliczenie nie może przekroczyć tej części podatku, jaka została obliczona przed dokonaniem odliczenia i który odpowiada tej części dochodu, która została osiągnięta w Republice Federalnej Niemiec.

(3) Zamiast postanowień ustępu 1 litera a) lub ustępu 2 litera a) niniejszego artykułu mają zastosowanie zależnie od przypadku postanowienia ustępu 1 litera b) lub ustępu 2 litera b) niniejszego artykułu, jeżeli:

a) w Umawiających się Państwach dochód lub majątek objęty jest odmiennymi postanowieniami umowy lub jest przypisany odmiennym osobom (z wyjątkiem osób w rozumieniu artykułu 9), a ta różnica stanowisk nie może być uregulowana zgodnie z procedurą przewidzianą w artykule 26 ustęp 3, i jeżeli w wyniku tych rozbieżności

stanowisk dany dochód lub majątek mógłby być nieopodatkowany lub mógłby być opodatkowany według niższej stawki, lub

b) po przeprowadzeniu właściwych konsultacji i z zastrzeżeniem ograniczeń wynikających z wewnętrznego ustawodawstwa Umawiające się Państwo notyfikuje drugiemu Umawiającemu się Państwu w drodze dyplomatycznej, że zamierza zastosować postanowienia ustępu 1 litera W lub ustępu 2 litera b) niniejszego artykułu do innych rodzajów dochodu. Notyfikacja będzie miała zastosowanie od pierwszego dnia roku kalendarzowego następującego po roku, w którym została dokonana, i po spełnieniu wszystkich wymogów prawa Państwa przekazującego notyfikację niezbędnych dla jej wejścia w życie.

Kadry i płace dla firm delegujących ELYSIUM.

ELYSIUM zapewnia firmom delegującym pełne wsparcie w zakresie prawidłowego naliczania płac dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę.

- ✓ ELYSIUM – to jedyny system płacowy uwzględniający zmiany w przepisach o delegowaniu
- ✓ ELYSIUM umożliwia firmie samodzielne i elastyczne dopasowanie zasad wyliczeń oraz dokumentów generowanych przez system płacowy
- ✓ ELYSIUM liczy płace zgodnie z przepisami polskimi oraz zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ✓ ELYSIUM pozwala na elastyczność w konfigurowaniu zasad rozliczania płac na nowych rynkach z uwzględnieniem różnych składników wynagrodzeń
- ✓ ELYSIUM generuje dokumenty miesięczne we wszystkich językach UE i zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ✓ ELYSIUM zawiera różne moduły optymalizacyjne zgodne z regulacjami państw przyjmujących
- ✓ ELYSIUM dostosowany jest do nowych przepisów o delegowaniu, które weszły w życie w 2020 r.
- ✓ ELYSIUM nalicza płace uwzględniając wszystkie składniki wynagrodzeń i dodatki obowiązujące w państwach, do których delegowani są pracownicy
- ✓ ELYSIUM jako jedyny system płacowy w Europie korzysta z permanentnego wsparcia Kancelarii Brighton&Wood: www.BrightonWood.com
- ✓ Dokumentację oraz pełną obsługę użytkowników ELYSIUM w postępowaniach kontrolnych w Europie zapewnia Kancelaria Brighton&Wood: www.BrightonWood.com



ELYSIUM

www.elysium-europe.eu

KANCELARIA BRIGHTON&WOOD zapewnia firmom delegującym:

- ✓ legalne i zyskowe modele delegowania za granicę,
- ✓ optymalizację kosztów związanych z delegowaniem,
- ✓ sprawdzoną w wielu postępowaniach kontrolnych i sądowych dokumentację dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę,
- ✓ dokumentację kontraktową,
- ✓ konsultacje na temat prawidłowego i zyskowego delegowania pracowników za granicę,
- ✓ dostęp do wiedzy na temat regulacji w państwach, do których delegowani są pracownicy,
- ✓ dostęp do regulacji państw przyjmujących w zakresie stawek minimalnych, czasu pracy, dodatków i innych przepisów, do których stosowania zobligowani są polscy przedsiębiorcy,
- ✓ audyty dla firm delegujących w zakresie prawidłowości i opłacalności delegowania,
- ✓ audyty dla kontrahentów n/t poprawności delegowania przez polską firmę,
- ✓ certyfikację w zakresie zgodności z normą [CBE-2020 [Cross-Border Employment] Construction, Infrastructure & Energy]

Brighton & Wood

European Employment Lawyers & Advisors

www.BrightonWood.com

Brighton & Wood