

ADREM

NR 1
MIESIĘCZNIK

BIULETYN INFORMACYJNY KANCELARII ADWOKACKIEJ JOANNA TORBÉ I PARTNERZY

TEMAT NUMERU

DELEGOWANIE DO FRANCJI BEZ CARTE BTP NIELEGALNE



NAJ CENNIJSZA JEST INFORMACJA

Szanowni Państwo,

z największą przyjemnością oddaję w Państwa ręce pierwszy numer miesięcznika przygotowanego przez naszą Kancelarię.

Wielość przepisów, szybka i nie zawsze dobra legislacja zarówno w polskich przepisach, jak i w aktach wspólnotowych oraz zmieniające się orzecznictwo powodują, że coraz trudniej jest dokonać właściwego wyboru i przyjąć odpowiednie rozwiązania dla własnego biznesu - takie, które będą bezpieczne lub w sposób maksymalny będą minimalizować ryzyka prawne. Za wybory te bowiem ostatecznie zawsze odpowiedzialność ponosi przedsiębiorca.

Mamy nadzieję, że znajdą Państwo w naszym miesięczniku coś dla siebie - przydatną informację, pomysł lub zwykłą ciekawostkę.

Warto pamiętać, że nie istnieje jedno prawidłowe rozwiązanie - ale prawidłowy wybór ścieżki postępowania gwarantuje dojście do celu. Punktem wyjścia do jej obrania jest jednak rzetelna informacja.



DELEGOWANIE DO FRANCJI BEZ CARTE BTP NIELEGALNE

Autor:

Ewelina Kozłowska, radca prawny

Gospodarka europejska poddawana jest coraz większej regulacji nie tylko na szczeblu unijnym, ale i krajowym.

Przykładem państwa wprowadzającego coraz więcej restrykcji prawno-administracyjnych na tym polu, obok Niemiec czy Belgii, jest Francja.

Carte BTP dla delegowanych z sektora budowlanego

W tym roku ważną zmianą dla pracodawców delegujących pracowników sektora budowlanego do Francji jest wprowadzenie dowodu (karty) tożsamości zawodowej (*une carte professionnelle pour lutter contre le travail illégal, Carte BTP*). Dokument ma stanowić narzędzie kontroli, mające przede wszystkim przeciwdziałać nielegalnemu zatrudnieniu w budownictwie, które

dotyczy głównie pracowników delegowanych. Karty będą wydawane przez kasy urlopowe (Caisse du réseau Congés Intempéries BTP). Karta tożsamości zawodowej, według pomysłodawców nowych regulacji, ma być jednym z instrumentów przeznaczonych do skutecznego zwalczania nielegalnej pracy i nieuczciwej konkurencji w życiu społecznym.

Wprowadzenie tego instrumentu stanowi swoistą odpowiedź na zgłaszane już od dawna postulaty Fe-

deracji Budownictwa, która walczy z nielegalną pracą i chce ograniczenia konkurencji ze strony pracowników rumuńskich, polskich i portugalskich, którzy ich zdaniem są średnio o 25-30% tańsi, nawet gdy pracują legalnie. Pracownicy mają być w posiadaniu karty od momentu podjęcia pracy, co wprowadzi nowe formalności i może stać się przyczyną opóźnień w rozpoczęciu pracy, gdyż dokument ma być wydawany osobom, które nie przebywają jeszcze we Francji.

Kim są pracownicy zobligowani do posiadania Karty BTP?

Zobowiązani do posiadania karty będą pracownicy, którzy nawet sporadycznie, okazjonalnie lub pomocniczo wykonują roboty budowlane lub roboty publiczne. Z obowiązku posiadania karty zwolnieni są pracownicy, którzy nigdy nie przebywają na terenie budowy. Z obowiązku tego mogą być także zwolnieni, nawet jeśli regularnie przebywają na terenie budowy:

- pracownicy działów handlowych i działów wsparcia przedsiębiorstwa (zarządzanie płacami, zarządzanie ryzykiem, konserwacja, pracownicy działu ochrony, działu zamówień, działu inwentaryzacji itd.), nawet jeśli są oni na stałe obecni na miejscu budowy, pod warunkiem że nie wykonują sporadycznie, okazjonalnie lub pomocniczo robót budowlanych lub robót publicznych;
- pracownicy niepracujący fizycznie i nienadzorujący bezpośrednio pracy na terenie budowy;
- praktykanci, z tym że ich opiekunowie powinni mieć możliwość przedstawienia jakiegokolwiek dokumentu poświadczającego status praktykanta w wypadku kontroli;
- pracownicy zajmujący się porządkowaniem i sprzątnięciem terenu budowy, jeśli wykonują czynności po upływie terminu realizacji projektu budowlanego;
- pracownicy, którzy przebywają na terenie budowy, a którzy są: architektami, geodetami, koordynatorami w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz kierownikami samochodów dostawczych.

JAK WYGLĄDA KARTA?

Dokument ma mieć postać karty kredytowej wyposażonej w kod QR (elektroniczny chip).

Karta tożsamości zawodowej powinna zawierać następujące dane:

- imię i nazwisko oraz płeć pracownika;
- zdjęcie pracownika;
- nazwę firmy lub imię i nazwisko pracodawcy;
- logo firmy, jeśli firma sobie tego życzy;
- numer SIREN (9-cyfrowy numer identyfikacji biznesowej, dla przedsiębiorstw zarejestrowanych na terenie Francji);
- numer karty oraz datę jej wystawienia;
- współrzędne UCF CIBTP (Union des Caisses de France Congés Intempéries BTP, to jest kasy urlopowej, jako organu wydającego dokument);
- datę rozpoczęcia i zakończenia pracy na terenie Republiki Francuskiej;
- kod kreskowy umożliwiający sprawdzenie ważności karty, jak i informacji na niej zawartych tylko i wyłącznie przez organy kontrolne.

Dla pracowników zatrudnionych u pracodawców mających status agencji pracy tymczasowej z siedzibą we Francji karta zawiera także oznaczenie: „pracownik tymczasowy, zatrudniony przez APT”. W przypadku pracowników oddelegowanych przez spółki z siedzibą poza granicami Francji karta zawiera odpowiednio zapis: „pracownik oddelegowany” lub „pracownik tymczasowo oddelegowany przez APT”.



Jak spełnić nowy obowiązek?

Proces ubiegania się o kartę jest w pełni zdematerializowany, dlatego pozyskać można ją wyłącznie przez internet. Aby zamówić kartę, pracodawca musi najpierw utworzyć konto na stronie Cartebtp.fr. Otwarcie konta jest równoznaczne z podaniem danych osoby upoważnionej przez pracodawcę do zgłaszania w jej imieniu pracowników i dokonywania opłat za wyrobienie karty. Nie ma przeszkód, aby wyznaczyć osobę trzecią do zarządzania kartami BTP, upoważniając ją do otworzenia konta administratora. Przebieg procedury ubiegania się o kartę związany jest z tym, czy pracodawca ma siedzibę we Francji, czy też posiada siedzibę poza terytorium Francji, a także od statusu pracodawcy (np. od tego, czy pracodawca jest agencją pracy tymczasowej z siedzibą we Francji). Pracodawcy mający siedzibę na terenie Francji muszą wystąpić o kartę w momencie zatrudnienia nowego pracownika. W przypadku agencji

pracy tymczasowej z siedzibą we Francji obowiązek ten powstaje przed rozpoczęciem zlecenia przez pracownika, o ile nie posiadał on już wcześniej takiej karty. W przypadku pracodawców mających siedzibę poza terytorium Francji obowiązek powstaje po dokonaniu zgłoszenia delegowania pracowników, których to dotyczy, ale nie później niż przed datą rozpoczęcia okresu oddelegowania.

Ważność karty

W przypadku pracowników zatrudnionych przez pracodawców z siedzibą na terenie Francji karta jest ważna do końca trwania umowy o pracę (umowa na czas określony lub umowa na czas nieokreślony) lub do końca ostatniej umowy w sytuacji, kiedy mamy do czynienia z następującymi po sobie przedłużeniami umów (bez przerwy między jedną a drugą). W przypadku pracowników zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej z siedzibą we Francji karta jest ważna przez pięć lat od

momentu jej wydania, zaś w przypadku podmiotów mających siedzibę poza terytorium Francji – od początku do końca okresu oddelegowania.

Dla każdego przypadku oddelegowania konieczne jest pozyskanie nowej karty. Jest to dość klarowne w sytuacji dłuższych okresów oddelegowania, ale problem może powstać w przypadku pracowników, którzy są oddelegowani kilka razy w miesiącu na krótkie okresy, wynoszące od kilku do kilkunastu dni, takich jak np. monterzy. Jeśli praktyką stanie się ubieganie się o kartę przy każdym pobycie takiego pracownika na terenie Republiki Francuskiej, może się to okazać zbyt dużym obciążeniem finansowym dla pracodawcy.

Płatny obowiązek

Wysokość opłaty za wyrobienie karty wynosi 10,80 euro. Opłata ta jest uiszczana przez pracodawcę (lub w stosownych przypadkach przez pracodawcę użytkownika) w

momencie składania wniosku o wydanie dokumentu. Bez uiszczenia opłaty nie jest możliwe zatwierdzenie wniosku o wydanie karty. Opłata za wyrobienie karty jest taka sama bez względu na rodzaj przedsiębiorstwa i miejsce (kraj) jego siedziby, status pracownika oraz liczbę kart. Po dokonaniu opłaty dla każdego pracownika, dla którego złożono wniosek o kartę BTP, firma otrzyma zaświadczenie imienne (dokument PDF), które należy wydrukować i przekazać pracownikowi w celu okazania w przypadku kontroli. Dokument ten jest ważny przez 72 godziny od momentu przekazania kart BTP firmie.

Płatność ma formę wyłącznie bezgotówkową. Można jej dokonać na dwa sposoby: albo kartą kredytową za pośrednictwem bezpiecznego modułu płatności, albo przelewem bankowym. Wysokość opłaty została obliczona tak, że ma ona obejmować jak najdokładniej wszelkie koszty związane z produkcją karty. Koszty te obejmują nie tylko produkcję i wysyłkę kart, ale także

utrzymanie systemu informatycznego, zarządzania administracyjnego i finansowego związanego z procedurą ubiegania się o kartę i wyrobienia jej. Drukowanie kart odbywać się będzie na północy Francji, we Flers-en-Escrebieux.

Posiadacz karty musi okazać ją w trakcie kontroli

Według artykułu R8294-5 francuskiego kodeksu pracy, posiadacze karty zawodowej BTP lub atestacji tymczasowej są zobowiązani do jej bezzwłocznego okazania na każdą prośbę służb kontroli wyznaczonych przez artykuł L8271-1-2.

W przypadku stwierdzenia mankamentu dotyczącego obowiązku deklaracji, jeżeli kontrola jest przeprowadzana przez urzędnika inspekcji pracy, urzędnik ten przekazuje do dyrektora regionalnego DIRECCTE (*directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi*) raport, na podstawie którego dyrektor może postanowić o nałożeniu kary

grzywny administracyjnej. Ponad 150 inspektorów pracy ma być odpowiedzialnych za monitorowanie posiadania przez delegowanych pracowników budowlanych dowodu (karty) tożsamości zawodowej. W przypadku naruszenia tego wymogu pracodawca będzie skazany na grzywnę w wysokości 2000 euro i 4000 euro w sytuacji recydywy.

SIPSI od stycznia 2017 r.

Wprowadzenie kart jest kolejnym nowym obowiązkiem wdrożonym w tym roku wobec pracodawców delegujących pracowników do Francji. Warto przypomnieć, że od 1 stycznia 2017 roku weszły w życie zmiany dotyczące zasad sposobu delegowania pracowników mobilnych na terytorium Francji. Zmiany te są następstwem postanowień dekretu wykonawczego 2016-1044 z dnia 29 lipca 2016 roku w sprawie transmisji cyfrowej zgłoszeń i zaświadczeń o delegowaniu pracowników oraz w sprawie upoważnienia do przetwarzania danych osobowych



w nich zawartych, który wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2017 roku (Dz.- U. Republiki Francuskiej nr 0177 z 31 lipca 2016 r., poz. 19). Normuje on zagadnienia związane z cyfrowym przesyłaniem zgłoszeń i zaświadczeń o delegowaniu pracowników na terytorium Francji oraz przetwarzaniem danych osobowych znajdujących się w tych zgłoszeniach i zaświadczeniach. Na podstawie dekretu 2016-1044 zarówno zgłoszenie oddelegowania (wymagane dla pracowników delegowanych w innych branżach niż transportowa), jak i zaświadczenia o oddelegowaniu kierowców mają być wysyłane przez system informatyczny, nazwany SIPSI. Jest on cyfrowym systemem informacji, w którym gromadzone są dane osobowe zawarte w zgłoszeniach i zaświadczeniach o delegowaniu pracowników na terytorium Francji w ramach świadczenia międzynarodowych usług. Jego celem jest dopełnienie nałożonych przez prawo francuskie obowiązków związanych z delegowaniem pracowników do Francji, ale system SIPSI ma także stanowić cenne źródło informacji statystycznych i ułatwiać podejmowanie czynności kontrolnych.

Wszelkie nowe zaświadczenia powinny być wypełniane wyłącznie przez stronę francuskiego Ministerstwa Pracy: www.sipsi.travail.gouv.fr.

W związku ze stworzeniem systemu SIPSI pojawiła się potrzeba sfinansowania jego funkcjonowania. Odpowiedzią na nią jest ustawa nr 2016-1088 z 8 sierpnia 2016 roku w sprawie pracy, modernizacji dialogu społecznego i bezpieczeństwa przebiegu kariery zawodowej (*Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*), potocznie zwana ustawą El Khomri, od nazwiska Minister Pracy, Zatrudnienia i Dialogu Społecznego Myriam El Khomri. Górna granica tej opłaty może wynosić do 50 euro od jednego oddelegowanego pracownika.

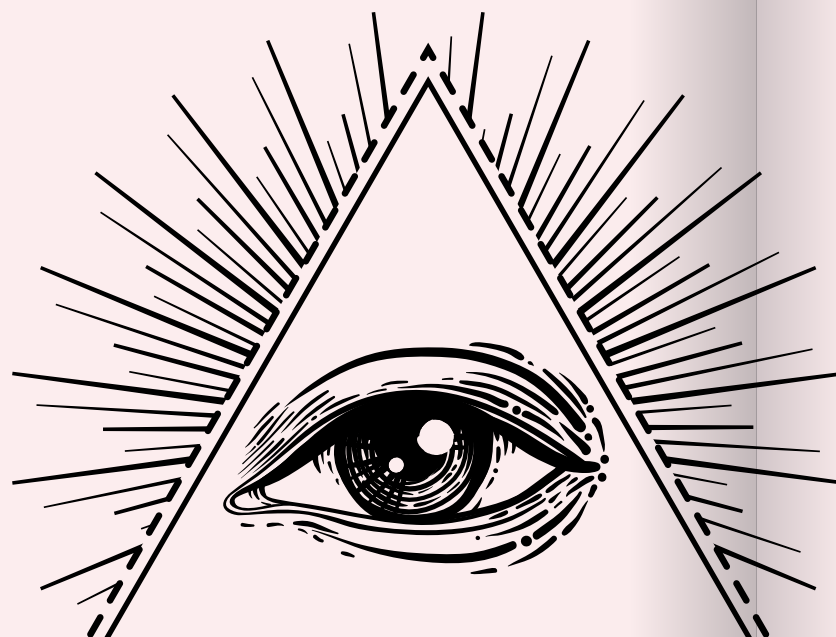
Według statystyk w 2015 roku liczba osób objętych zgłoszeniem oddelegowania nad Sekwaną wynosiła 286 tysięcy. Jeśli od każdej z tych osób pracodawca musiałby uiścić opłatę w wysokości 50 euro, Francja wzbogaciłaby się o 14,3 mln euro. Jeśli jednak planowane odnośnie do opłaty przepisy weszłyby w życie, mogłoby to spowodować efekt domina i otworzyłoby drogę innym państwom do sięgnięcia po podobne rozwiązania.

WAŻNA INFOR MACJA

*Jeżeli karta zawodowa zostanie zniszczona podczas użytkowania, pracodawca musi ją odesłać na wskazany adres w celu jej unieważnienia i zniszczenia oraz złożyć prośbę o wydanie nowej karty. Jeżeli karta zostanie zgubiona lub skradziona, pracodawca musi to zaznaczyć na stronie internetowej Cartebtp.fr. Stara karta zostanie unieważniona i pracodawca musi złożyć wniosek o wydanie nowej karty. **W przypadku zakończenia umowy o pracę** (na czas określony, która nie została odnowiona lub przedłużona umową na czas nieokreślony) lub w sytuacji odejścia pracownika karta musi zostać unieważniona i pracodawca jest zobowiązany do jej odesłania do serwisu kart BTP w celu jej zniszczenia. Warto zatem stworzyć stosowany regulamin dla pracowników, aby wiedzieli oni, jakie mają obowiązki w przypadku utraty, zniszczenia czy uszkodzenia karty, zwłaszcza że jej brak lub posiadanie dokumentu nieważnego naraża pracodawcę na sankcje.*

PRACODAWCA MOŻE ŻĄDAĆ OD PRACOWNIKA BYCIA NEUTRALNYM

Przedsiębiorstwo może zakazać noszenia w pracy widocznych symboli religijnych, a także politycznych i światopoglądowych – orzekł Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Wydane wyroki (C-157/15 oraz C-188/15) dotyczą skarg dwóch kobiet – Belgijki i Francuzki, które zostały zwolnione z pracy, kiedy odmówiły respektowania zakazu noszenia chusty islamskiej w miejscu pracy.



Achbita przeciwko G4S Secure Solutions NV

Orzeczenie zapadło na kanwie sprawy, w której mużłmanka Samira Achbita, zatrudniona w przedsiębiorstwie G4S Secure Solutions NV od 12 lutego 2013 roku jako recepcjonistka, w kwietniu 2016 roku powiadomiła pracodawcę o zamiarze noszenia chusty islamskiej w godzinach pracy. W odpowiedzi pracownica została poinformowana, że ze względu na politykę neutralności światopoglądowej w firmie obowiązuje nieformalny zakaz noszenia symboli religijnych czy wskazujących na przekonania polityczne. Następnie rada zakładowa wprowadziła tę zasadę do oficjalnego regulaminu pracy, a ponieważ S. Achbita nie chciała dostosować się do wprowadzonych regulacji, otrzymała wypowiedzenie. Belgijka wniosła odwołanie od decyzji do sądu pracy, a sprawa, po dwóch wyrokach korzystnych dla pracodawcy, trafiła ostatecznie do sądu kasacyjnego, który postanowił zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy „zakaz noszenia przez mużłmankę chusty na głowie w miejscu pracy nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej” (w rozumieniu dyrektywy 2000/78/WE), jeśli analogiczne reguły stosuje się wobec wszystkich pracowników.

Bouagnaoui przeciwko Micropole SA

Drugi wyrok Trybunału Sprawiedliwości dotyczył sprawy Francuzki Asmy Bouagnaoui, występującej przeciwko spółce Micropole SA. Mużłmanka A. Bouagnaoui po raz pierwszy nawiązała kontakt z Micropole, przyszłym pracodawcą, na targach studenckich, kiedy została poinformowana, że noszenie przez nią chusty islamskiej może stanowić problem w relacjach z klientami firmy. W lutym 2008 roku rozpoczęła ona staż w Micropole, a w lipcu została zatrudniona w spółce na stanowisku inżyniera ds. badań. W czerwcu 2009 roku została wezwana na rozmowę w sprawie ewentualnego rozwiązania stosunku pracy, po której otrzymała pismo z wypowiedzeniem umowy. W piśmie wskazano, że noszenie przez nią chusty islamskiej podczas pracy w siedzibie klienta spółki miało krępować niektórych z jego pracowników. Pra-

codawca twierdził również, że podczas rozmowy z pracownicą potwierdzał zasadę neutralności wymaganej w kontaktach z klientami.

Po otrzymaniu wypowiedzenia pracownica odwołała się od decyzji pracodawcy do sądu pracy, a po dwóch wyrokach korzystnych dla Micropole sprawa trafiła do francuskiego sądu kasacyjnego, który zwrócił się do Trybunału z zapytaniem, czy życzenie klienta, aby świadczenie usług nie było wykonywane przez pracownicę noszącą chustę islamską, może stanowić „istotny i determinujący wymóg zawodowy” w rozumieniu dyrektywy 2000/78/WE.

Dyskryminacja bezpośrednia wykluczona?

W uzasadnieniu do obu wyroków TS podkreślił, że firmowy zakaz noszenia symboli religijnych, politycznych i światopoglądowych nie jest przejawem dyskryminacji bezpośredniej, o ile w sposób jednakowy odnosi się do wszystkich pracowników przedsiębiorstwa. Trybunał zastrzegł, że kluczową kwestią przy rozpatrywaniu tego typu spraw jest zbadanie, czy pracodawca jedynie pozornie realizuje politykę neutralności światopoglądowej w pracy, a w rzeczywistości stosuje rozróżnienia ze względu na określoną religię czy przekonania.

Ponadto w sprawie Bouagnaoui przeciwko Micropole SA Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że sąd kasacyjny powinien najpierw ustalić, czy zakaz noszenia chusty islamskiej był częścią polityki neutralności firmy. Jeśli przyczyna zwolnienia z pracy A. Bouagnaoui jest inna, należy zbadać, czy życzenie klienta stanowi w tym przypadku proporcjonalny „wymóg zawodowy”, którego cel jest zgodny z prawem. TS podkreślił, że kwestie związane z religią mogą stanowić taki wymóg tylko w ograniczonej liczbie przypadków – te muszą mieć z kolei charakter obiektywny i nie mogą wyłącznie realizować subiektywnego życzenia klienta.

Choć decyzja Trybunału nie jest formalnie wiążąca w innych sprawach, podkreśla się, że stanowić może istotny precedens w rozpatrywaniu analogicznych spraw przez sądy krajów członkowskich UE.

ZNIESIENIE WIZ DLA OBYWATELI UKRAINY NIEUNIKNIONE?

Zniesienie wiz dla obywateli Ukrainy podróżujących do krajów Unii Europejskiej może nastąpić w czerwcu tego roku.

W połowie lutego przewodniczący Komisji Europejskiej Jean-Claude Juncker stwierdził po rozmowach z ukraińskim premierem, że spodziewa się liberalizacji przepisów o ruchu wizowym dotyczącym obywateli Ukrainy w połowie tego roku.

Parlament Europejski i przedstawiciele krajów członkowskich uzgodnili w ramach nieformalnego porozumienia 28 lutego br., że wymóg wizowy dla obywateli Ukrainy podróżujących do krajów UE będzie zniesiony.

W marcu porozumienie zostało zatwierdzone przez Komisję Wolności Obywatelskich Parlamentu Europejskiego (PE). Nadal musi je jednak przyjąć cały PE, a następnie liderzy krajów członkowskich.

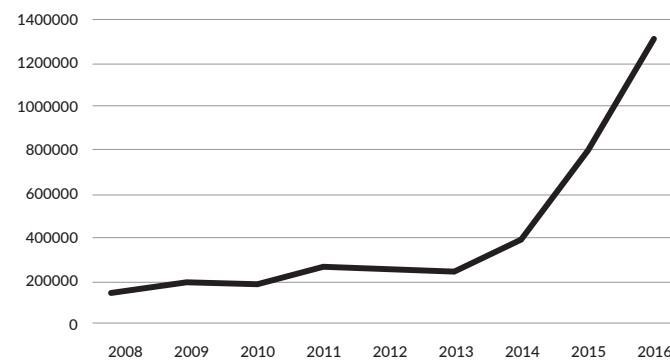
Jeśli nowe zasady wejdą w życie, obywatele ukraińscy posiadający paszport biometryczny będą mogli wjechać do krajów Unii Europejskiej bez wizy na 90 dni w ciągu pół roku. Podróż będzie się mogła odbywać w celach biznesowych, turystycznych i rodzinnych.

Polscy pracodawcy zatrudniający cudzoziemców zza wschodniej granicy wyrażają obawy, że zniesienie wiz dla obywateli Ukrainy może doprowadzić do odpływu pracowników ukraińskich z Polski. Cudzoziemcy wybierają bowiem będą kraje zachodnie, oferujące wyższe zarobki i lepszy standard życia. Zniesienie obowiązku wizowego dla obywateli Ukrainy może oznaczać, że wnioski o pozwolenie na pracę złożą już na terenie kraju, w którym będą chcieli podjąć zatrudnienie.

AŁ

CZY WIESZ, ŻE...

W ostatnich latach lawinowo przyrasta liczba rejestrowanych oświadczeń, zwłaszcza dla obywateli Ukrainy, dla których rejestruje się ok. 97% oświadczeń.



INDYWIDUALNY RACHUNEK W ZUS W RAMACH PROJEKTU E-SKŁADKI

Rządowy projekt ustawy wprowadzającej indywidualne rachunki bankowe dla płatników składek przekazywanych do ZUS został skierowany do dalszych prac po pierwszym czytaniu w Sejmie.

Projekt zakłada wprowadzenie indywidualnych rachunków składkowych dla płatników składek, na które dokonywana będzie jedna wpłata na wszystkie należności, do których poboru zobowiązany jest ZUS. Założeniem projektu jest to, że każdemu płatnikowi składek zostanie przydzielone osobne konto bankowe, na które będzie dokonywał jednej wpłaty (zamiast dotychczasowych czterech).

Ustawodawca podkreśla, że takie rozwiązanie z jednej strony uprości rozliczenia z ZUS, z drugiej ułatwi proces uzyskiwania zaświadczeń. Generowane przez ZUS indywidualne rachunki składkowe dla płatników składek służyć będą jedynie ewidencji wpłat z tytułu składek. W związku z tym, że indywidualne rachunki nie będą rachunkami płatniczymi, nie przewiduje się możliwości dokonywania żadnych wypłat z tych rachunków. Ustawodawca zakłada, że nowe regulacje umożliwią płatnikom składek wywiązywanie się z obowiązków wobec ZUS z uwagi na zmniejszenie liczby dokonywanych wpłat oraz

ograniczą liczbę informacji podawanych na dokumentach płatniczych. Wpłaty będą dokonywane jednym przelewem w formie standardowego komunikatu ELIXIR 11n, na indywidualny numer rachunku składkowego wygenerowany przez Zakład dla każdego płatnika składek.

Partnerzy społeczni co do zasady pozytywnie odnieśli się do proponowanych rozwiązań, zwracając uwagę na konieczność uszczegółowienia niektórych przepisów (np. dotyczących formy przekazywania informacji o numerze rachunku składkowego).

W ramach pierwszego czytania 8 marca wszystkie kluby parlamentarne opowiedziały się za dalszymi pracami nad projektem, który został skierowany do Komisji Polityki Społecznej i Rodziny.

Projekt ustawy przewiduje, że już od 1 stycznia 2018 roku składki przekazywane do ZUS będą wpłacane na jeden rachunek bankowy.

AŁ

DIETA W PŁACY MINIMALNEJ

*stanowisko Federalnego Ministerstwa
Pracy i Spraw Socjalnych*

Autor: Joanna Torbé, adwokat

Czy dieta wypłacana pracownikowi jako dodatek do wynagrodzenia pracownika, któremu nocleg i wyżywienie jest zapewniany przez pracodawcę, wchodzi w skład minimalnej płacy o której mowa w dyrektywie o delegowaniu pracowników? Takie pytanie zadaliśmy Urzędowi Celnemu w Niemczech.

Zgodnie z art. 3 ust. 7 Dyrektywy 96/71 „dodatki właściwe delegowaniu należy uważać za część płacy minimalnej, o ile nie są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania”. W jednym z najnowszych orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej poświęconemu temu zagadnieniu z dnia 12 lutego 2015 roku (sprawa C-396/13 Sähköalojenmattilittory vs. ElektrobudowaS.A.) Trybunał wskazał, że jeżeli dieta wypłacana pracownikom nie stanowi zwrotu faktycznie poniesionych kosztów, a jest stałym dodatkiem, wówczas może zostać wliczona do wynagrodzenia minimalnego. Jeśli więc pracownikowi zapewniony jest nocleg i wyżywienie, a dieta nie ma na celu zwrotu wydatków poniesionych z tego tytułu lub z tytułu podróży, będzie mogła zostać zakwalifikowana jako „dodatek właściwy delegowaniu” i uznana za część płacy minimalnej. Tymczasem ze stanowiska Federal-

nego Ministerstwa Pracy z dnia 31 stycznia 2017 roku wynika, że nie widzi ono podstaw do wliczenia diety do płacy minimalnej. W swoim stanowisku Ministerstwo podkreśla, że płaca minimalna dotyczy wszystkich pracowników i jest należna jako kwota pieniężna. Nawet jeśli udostępnione przez pracodawcę wyżywienie i zakwaterowanie mają wymierną wartość finansową, to nie stanowią świadczenia pieniężnego, lecz świadczenie w naturze i jako takie nie są co do zasady zaliczane na poczet płacy minimalnej. To samo odnosi się do płatności, które są dokonywane w celu zwrotu określonych wydatków pracownika, które nie są związane ze świadczeniem pracy, jak na przykład celowe diety dzienne. Dienne diety, które obejmują w formie ryczałtowej dodatkowe koszty, ponoszone przez pracownika w związku z pracą za granicą, nie mają charakteru wynagrodzenia, a zatem nie są wliczane do płacy minimalnej.

ZMIANY W NIEMIECKIEJ USTAWIE O PRACY TYMCZASOWEJ

*ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSGESETZ
OD 1 KWIECZNIA 2017 roku*

Autor: Ewelina Kozłowska, radca prawny

1 kwietnia wejdzie w życie znowelizowana ustawa o pracy tymczasowej. Jakie znaczenie dla pracowników z Polski mogą mieć zaplanowane zmiany?

Wprowadzenie maksymalnego okresu użyczenia pracownika tymczasowego

Najważniejszą zmianą jest wprowadzenie regulacji dotyczących długości okresu użyczenia pracownika tymczasowego. Nowelizacja skraca ten okres do maksymalnie 18 miesięcy u jednego pracodawcy użytkownika. Sam okres zatrudnienia u danego pracodawcy nie podlega przy tym nadal żadnym ograniczeniom, bowiem przepis przewiduje, że nie można jedynie używać pracownika jednemu pracodawcy użytkownikowi przez okres dłuższy niż 18 miesięcy. To oznacza, że po tym czasie możliwa jest zmiana pracodawcy użytkownika, przy

czym pracownik tymczasowy nadal pozostanie w zatrudnieniu. Ustawa przewiduje także przedłużenie maksymalnego okresu użyczenia u jednego pracodawcy użytkownika do maksymalnie 24 miesięcy przez układy zbiorowe pracy.

Zasada equal pay

Z wejściem w życie nowelizacji ustawy obowiązywała będzie, dotycząca do tej pory tylko pracowników z branży metalowej, chemicznej czy tekstylnej, stawka wynagrodzenia przysługująca stałemu pracownikowi w zakładzie pracy pracodawcy użytkownika, w każdym przypadku pracy tymczasowej bez względu na rodzaj świadczonej pracy. Najpóź-

niej po 9 miesiącach użyczenia pracownik tymczasowy ma otrzymywać takie samo wynagrodzenie jak stali pracownicy.

Objęcie pracowników tymczasowych strajkami w zakładzie pracodawcy.

Dotychczas pracownik tymczasowy mógł decydować, czy chce zostać zatrudniony w miejscu pracy, w którym trwa strajk. Po reformie wybór ten nie jest już pozostawiony stronom – istnieje zakaz zatrudnienia pracowników tymczasowych w przedsiębiorstwach zagrożonych strajkiem.

WAŻNA INFORMACJA

W przypadku dłuższych niż 3-miesięczne przerwy w użyczeniu pracownika skutkiem będzie ponowne rozpoczęcie biegu okresu maksymalnego użyczenia.

Jakie mogą być skutki przygotowanych zmian?

Opisane powyżej najważniejsze zmiany z całą pewnością będą odczuwalne dla pracodawców delegujących pracowników w ramach pracy tymczasowej. Należy jednak podkreślić, że pierwotny projekt nowelizacji przewidywał dużo bardziej restrykcyjne zmiany. Przepisy, które mają obowiązywać od 1 kwietnia 2017 roku, przewidują stosunkowo długie okresy przejściowe i możliwość ich przedłużenia przez układy zbiorowe.

Podstawą zmian było zniesienie „systemu dwuklasowego” w niemieckich zakładach pracy. Zmiany są także odzwierciedleniem co-

raz bardziej restrykcyjnej polityki Republiki Federalnej Niemiec dotyczącej zrównania praw pracowników we wszystkich państwach członkowskich. Oczywiście mogą one mieć zarówno pozytywne, jak i negatywne konsekwencje dla polskich pracowników. Dla pracowników kwestia zrównania ich praw w zakresie wynagrodzenia z pracownikami stałymi, po okresie 9-miesięcznego okresu użyczenia, oraz możliwość uzyskania stałego kontraktu u pracodawcy w wyniku wprowadzenia 18-miesięcznego maksymalnego okresu użyczenia może wydawać się zmianą korzystną, jednakże patrząc przez pryzmat pracodawcy użytkownika powyższe zmiany mogą doprowadzić do ogra-

niczenia korzystania w przyszłości z pracowników tymczasowych i mieć niekorzystny skutek w przypadku polskich pracodawców. Jednakże z uwagi na fakt, że 18-miesięczny okres rozpocznie bieg najwcześniej 1 kwietnia 2017 roku, zakaz dłuższego użyczenia pracownika będzie miał praktyczne skutki najwcześniej z końcem września 2018 roku.

PODSTAWA WYMIARU SKŁADEK DLA DELEGOWANEGO NIE TAKA ŁATWA DO WYLICZENIA

Autor: Joanna Torbé, adwokat

Zgodnie z najnowszymi stanowiskami i interpretacjami

Zakładu Ubezpieczeń Społecznych organ ten zmienił stanowisko

w sprawie obliczania podstawy wymiaru składek pracownika

delegowanego, który w jednym miesiącu osiąga przychód zarówno

z pracy w Polsce, jak i z pracy za granicą.

PRZYKŁAD

Pracownik od 1.05.2017 r. do 15.05.2017 r. pracował w Polsce, a od 16.05.2017 r. do 30.05.2017 r. pracował za granicą. Z tego tytułu uzyskał przychód wypłacony w czerwcu:

- za pracę w Polsce 2500 zł,*
- za pracę za granicą 700 euro (3010 zł)*

Łączny przychód w czerwcu wyniósł więc 5510 zł (§ 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia ma zastosowanie).

Ustalenie podstawy wymiaru składek:

30 x 49 euro = 490 euro = 6321 zł (równowartość diet)

5510 zł - 6321 zł = - 811

Kwota przychodu pomniejszona o równowartość diet jest niższa od kwoty przeciętnego wynagrodzenia, a zatem podstawa wymiaru wynosi 4263 zł.

ZUS: liczy się suma przychodu

Zdaniem ZUS przez przychód pracownika, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 2015 r., poz. 2236; dalej jako: „rozporządzenie”), należy rozumieć przychód ustalony zgodnie z powołanym art. 18 ust. 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Tym samym należy brać pod uwagę wszystkie wypłaty, stanowiące podstawę wymiaru składek, dokonane lub postawione do dyspozycji ubezpieczonego od pierwszego do ostatniego dnia danego miesiąca, bez względu na okres, za jaki przysługują. Po odjęciu od łącznego przychodu pracownika za dany miesiąc (tj. z tytułu pracy wykonywanej zarówno w Polsce, jak i za granicą) równowartości diet za dni pobytu za granicą należy dokonać porównania do kwoty przeciętnego wynagrodzenia.

Przy dokonywaniu tego porównania brak jest podstaw prawnych do proporcjonalnego zmniejszania kwoty przeciętnego wynagrodzenia, odpowiednio do okresu przebywania za granicą, w przypadku pracownika, który pracował za granicą przez część miesiąca.

Wątpliwe stanowisko

Choć stanowisko ZUS jest korzystne dla płatników składek, warto pamiętać, że dotychczas organ rentowy przyjmował, że procedurze oskładkowania według zasad z § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia poddaje się wyłącznie przychód pracownika za okres zatrudnienia za granicą. Stanowisko to potwierdzone zostało również w utrwalanym orzecznictwie i było ono prawidłowe, jeżeli weźmie się pod uwagę, że ulga w opłaceniu składek dotyczy tylko tych pracowników, którzy wykonują pracę za granicą. Tymczasem jeżeli w ww. przykładzie pracownik osiągnąłby np. przychód w wysokości 1000 zł za granicą i 6000 zł w Polsce, okazałoby się, że równowartość diet odliczana jest od przychodu osiągniętego za pracę w Polsce. Dlatego należy mieć na uwadze, że stanowisko ZUS nie jest wiążące dla płatników, a dotychczas sądy stały na stanowisku, że przychód za pracę w Polsce rozliczany jest osobno. Dlatego płatnicy, którzy korzystają z metody sumowania przychodu zaproponowanej przez ZUS powinni wystąpić o indywidualną interpretację, która będzie chroniła ich w trakcie kontroli czy sporu sądowego z pracownikiem.

ROZLICZENIE RYCZAŁTEM OBYWATELA UKRAINY

Autor:

Joanna Torbé, adwokat

Nie wystarczy oświadczenie o zamiarze przebywania w Polsce, aby rozliczyć obywatela Ukrainy zatrudnionego na podstawie umowy zlecenia z pominięciem ustawowego ryczałtu.

Pracodawcy przy zatrudnieniu cudzoziemców pobierają od nich często oświadczenie o posiadaniu centrum interesów życiowych w Polsce lub o zamiarze przebywania na terenie Polski przez okres dłuższy niż 183 dni. Jednak nawet po złożeniu takiego oświadczenia część zleceniobiorców pozostaje na terytorium Polski krócej niż 183 dni. Przedsiębiorcy zwykle nie mają wiedzy, przez jaki okres zleceniobiorca (nie posiadający przy tym certyfikatu rezydencji podatkowej) będzie pozostawał na terytorium RP. W takich sytuacjach pojawia się pytanie czy na podstawie samego oświadczenia można pominąć rozliczenie ryczałtowe wynagrodzenia zleceniobiorcy i rozliczyć jego wynagrodzenie na zasadach ogólnych.

Ważne miejsce zamieszkania

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 361 ze zm.; dalej: „u.p.d.o.f.”) osoby fizyczne, które **mają miejsce zamieszkania** na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, podlegają obowiązkowi podatkowemu od całości swoich dochodów (przychodów) bez względu na miejsce położenia źródeł przychodów (nieograniczony obowiązek podatkowy). Powstaje zatem kluczowe pytanie jak rozumieć pojęcia „miejsca zamieszkania”?

Zgodnie z przepisami za osobę mającą miejsce zamiesz-

kania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uważa się osobę fizyczną, która:

- a) **posiada na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej: centrum interesów osobistych lub gospodarczych (ośrodek interesów życiowych) lub**
- b) **przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej dłużej niż 183 dni w roku podatkowym.**

Powyższe przesłanki są rozdzielone spójnikiem „lub”, co jest równoznaczne z tym, że wystarczy spełnienie którejkolwiek z nich, aby uznać, że osoba posiada miejsce zamieszkania w Polsce, a co za tym idzie – podlega w kraju nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu, czyli opodatkowaniu od wszystkich osiągniętych dochodów.

Jeżeli żadna z powyższych przesłanek nie jest spełniona oznacza, to że dana osoba nie ma miejsca zamieszkania w Polsce. A to z kolei oznacza, że podlega obowiązkowi podatkowemu tylko od dochodów (przychodów) osiągniętych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (ograniczony obowiązek podatkowy).

Ocena czy osoba fizyczna podlega w Rzeczypospolitej Polskiej ograniczonemu czy nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu powinna być dokonana w każdym przypadku indywidualnie z uwzględnieniem postanowień umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania. W przypadku obywateli Ukrainy do wynagrodzeń wypłacanych z tego tytułu ma zastosowanie Konwencja

między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Ukrainy w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku sporządzona w Kijowie w dniu 12 stycznia 1993 r. (Dz. U. z 1994 r., Nr 63, poz. 269, z późn. zm.).

Centrum interesów życiowych

Wspomniany przepis wskazuje na dwa warunki, od spełnienia których uzależnia się kwalifikację danej osoby jako mającej miejsce zamieszkania w Polsce.

Pierwszym z warunków jest posiadanie centrum interesów osobistych lub gospodarczych (ośrodek interesów życiowych). Przesłanka ta została skonstruowana w bardzo szeroki sposób, jeśli chodzi o zakreśloną grupę osób, które na potrzeby podatku dochodowego od osób fizycznych posiadają w Polsce ośrodek interesów życiowych.

Przez „centrum interesów osobistych” należy rozumieć tzw. ognisko domowe, wszelkie powiązania rodzinne i towarzyskie, aktywność społeczną, polityczną, kulturalną, obywatelską, przynależność do organizacji/klubów, uprawiane hobby itp. Z kolei „centrum interesów gospodarczych” to przede wszystkim miejsce prowadzenia działalności zarobkowej, źródła dochodów, posiadane inwestycje, majątek nieruchomy i ruchomy, polisy ubezpieczeniowe, zaciągnięte kredyty, konta bankowe itd.

Tym samym nawet osoba, która ma ściśle powiązania biznesowe czy też gospodarcze w Polsce, a całą rodzinę i znajomych w innym państwie, może podlegać opodatkowaniu w Polsce od całości swoich dochodów.

Częściej miejsce zamieszkania

Za osobę mającą miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uważa się również osobę fizyczną, która przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej dłużej niż 183 dni w roku podatkowym. Warunek ten należy interpretować zgodnie z Komentarzem do art. 15 Modelowej Konwencji w sprawie podatku od dochodu i majątku. Pkt 5 Komentarza do art. 15 ust. 2 stwierdza, że przy obliczaniu 183 dni stosuje się metodę określającą „dni fizycznej obecności”. W ramach tej metody każda część dnia, nawet bardzo krótka, spędzona przez podatnika w danym państwie, liczy się jako dzień obecności w tym państwie przy obliczaniu okresu 183 dni. Jako dzień obecności liczone są: dzień przybycia i wyjazdu, wszystkie inne dni spędzone w danym państwie, także soboty i niedziele, święta narodowe, urlopy przed, w czasie i po zakończeniu działalności, dni choroby oraz dni zajęte z powodu śmierci lub choroby w rodzinie. Nie bierze się pod uwagę dni spędzonych w tym państwie w czasie przejazdu między dwoma miejscami położonymi poza tym państwem. Każdy pełny dzień spędzony natomiast poza danym państwem, czy to

»

WAŻNA INFORMACJA

Od miejsca zamieszkania zależy, czy podatnik podlega nieograniczonemu, czy ograniczonemu obowiązkowi podatkowemu w Polsce. Nieograniczonym obowiązkiem podatkowym objęci są podatnicy, którzy w Polsce mają miejsce zamieszkania. Podlegają oni obowiązkowi podatkowemu od całości swoich dochodów (przychodów) bez względu na miejsce położenia źródeł przychodów. Natomiast jeśli podatnik będzie miał miejsce zamieszkania za granicą, to w Polsce będzie płacił podatek tylko od dochodów (przychodów) uzyskanych w danym roku podatkowym w Polsce (ograniczony obowiązek podatkowy).

w celach wakacyjnych, służbowych, czy z innej przyczyny, nie może być brany pod uwagę.

Kiedy ryczałt?

Z art. 29 ust. 1 pkt 1 u.p.d.p.f. wynika, że podatek dochodowy od przychodów uzyskanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez osoby, które są zatrudnione na podstawie umowy zlecenia i nie mają w niej miejsca zamieszkania pobiera się w formie ryczałtu w wysokości 20% przychodu.

Zgodnie z licznymi interpretacjami wydawanymi przez organy skarbowe od wynagrodzeń wypłacanych przez przedsiębiorców obywatelom Ukrainy, zatrudnionym na podstawie umowy zlecenia, którzy:

- złożyli oświadczenia o posiadaniu ośrodka interesów życiowych (niezależnie od długości ich pobytu w Polsce), przedsiębiorca zobowiązany jest do poboru zaliczek na podatek dochodowy na zasadach ogólnych (art. 41 ust. 1 u.p.d.o.f.) i sporządzenia za ten okres deklaracji PIT-4R i informacji PIT-11 - zasada będzie obowiązywać od dnia złożenia takiego oświadczenia do dnia uzyskania informacji o zmianie posiadanych

danych, informacje takie płatnik ocenia w każdym przypadku indywidualnie, działając w dobrej wierze i wyłącznie na podstawie dostępnych mu danych;

- przebywają na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej dłużej niż 183 dni w roku podatkowym, przedsiębiorca zobowiązany jest do poboru zaliczek na podatek dochodowy na zasadach ogólnych (art. 41 ust. 1 u.p.d.o.f.) i sporządzenia za ten okres deklaracji PIT-4R i informacji PIT-11. Fiskus nie zawsze uznaje przy tym, że zasada ta ma zastosowanie „wstecz”, tzn. że po przekroczeniu okresu 183 dni w roku podatkowym przychody otrzymywane przez cudzoziemca podlegają opodatkowaniu na zasadach ogólnych od początku okresu przebywania na terytorium Polski w danym roku podatkowym (choć dotychczas było to stanowisko przeważające i uznawane jest za prawidłowe).

Natomiast w sytuacji wypłaty wynagrodzenia cudzoziemcom, których pobyt na terenie Polski nie przekroczył 183 dni w roku podatkowym, i płatnik nie dysponuje informacją o ośrodku interesów życiowych podatnika w Polsce, przedsiębiorca zobowiązany jest pobrać od wypłacanego wynagrodzenia 20% zryczałtowany podatek.

SZKOLENIA, KTÓRE POLECAMY

ZMIANY W ZATRUDNIENIU PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH
W NIEMCZECH, W POLSCE I W PRAWIE WSPÓLNOTOWYM –
WARSZTATY

<https://szkolenia.e-forum.pl/p/delegowanie-pracownikow-do-niemiec-zmiany-na-niemieckim-ryнку-pracy-od-1-kwietnia-2017/>



SEKCJA
AGENCJI
OPIEKI

DOŁĄCZ DO NAS

Swoim Członkom SAO oferuje szereg korzyści, m.in.:

- cykliczne spotkania umożliwiające utrzymywanie stałych kontaktów biznesowych wśród liderów branży,
- wymianę informacji w gronie Członków SAO oraz czerpanie wiedzy ze wspólnych doświadczeń,
- udział w tworzeniu wspólnych zasad i standardów działania,
- wspólne działania PR-owe mające na celu budowanie pozytywnego wizerunku agencji opieki,
- pomoc prawną oraz dostęp do wiedzy branżowej,
- możliwość aktywnego udziału w działaniach mających na celu walkę z nielegalnym zatrudnieniem,
- dostęp do wypracowanych w Sekcji dokumentów i informacji za pomocą platformy elektronicznej,
- możliwość uczestnictwa w branżowych konferencjach i seminariach, promocja firm członkowskich w mediach polskich i niemieckich.



Informacji udziela: **Marta Bitner** koordynator Sekcji Agencji Opieki
tel. +48 662 162 138, e-mail: m.bitner@saz.org.pl

www.sao.org.pl



JOANNA TORBÉ
& PARTNERZY

—
KANCELARIA ADWOKACKA

tel. kom. +48 792 244 012

tel. +48 22 127 95 62

Kancelaria Adwokacka Joanna Torbé & Partnerzy

al. J. Ch. Szucha 13/15 lok. 6

00-580 Warszawa

—
www.torbepartnerzy.eu
www.torbepartnerzy.eu/blog