

DELEGOWANIE pracowników do NIEMIEC w ramach transgranicznego świadczenia usług

Wysoka formalizacja, realne ryzyka i realne możliwości



Niemcy to rynek o wysokiej formalizacji i nasilonych kontrolach prowadzonych przez administrację celną (Zoll) oraz jednostkę FKS (Finanzkontrolle Schwarzarbeit, szczególnie w sektorach budowlano-montażowych, dlatego powodzenie delegowania z Polski wymaga od początku precyzyjnego zaprojektowania zgodności z AEntG Arbeitnehmer – Entsendegesetz (AEntG) – ustawa o delegowaniu pracowników MiLoG (Mindestlohngesetz) to niemiecka ustawa o płacy minimalnej (MiLoG) — od zasad wynagradzania i czasu pracy po obowiązki notyfikacyjne i dokumentacyjne.

1



Delegowanie i podróż służbowa: gdzie przebiega granica

Kluczowe jest odróżnienie podróży służbowej (incydentalne zadanie na podstawie polecenia, określone w czasie i miejscu) od oddelegowania (czasowa zmiana miejsca pracy w dotychczasowym zakresie obowiązków) — błędna kwalifikacja jako „wiecznej delegacji” służbowej generuje ryzyka ZUS/PIT po stronie pracodawcy. Ugruntowane orzecznictwo wskazuje, że podróż służbowa ma charakter wyjątkowy i krótkotrwały; nie można uznać, że trwa stale. Przy rzeczywistej zmianie miejsca pracy konieczny jest aneks z nowym miejscem i, gdy wymagane, zastosowanie stawek właściwych w państwie przyjmującym.

2



Obowiązek notyfikacji: Zoll/FKS i branże ryzyka

Zagraniczny pracodawca delegujący do Niemiec w sektorach objętych AEntG/MiLoG (m.in. budownictwo, rusztowania, sprzątanie budynków, gastronomia, transport, ochrona) ma obowiązek uprzednio zgłosić delegowanie przez oficjalny portal administracji celnej, wskazując m.in. dane firmy, pracowników, okres i miejsce prac, osobę kontaktową oraz depozytariusza dokumentacji; zmianę miejsca lub terminu należy zgłosić niezwłocznie. Za naruszenia grożą kary: do 500.000 EUR (minimalne wynagrodzenie), do 50.000 EUR (ewidencja), do 30.000 EUR (meldunki). Wymóg notyfikacyjny wynika także z uznania tych branż przez ustawodawcę za „wrażliwe” na naruszenia prawa pracy i płacy.

3



Delegowanie cudzoziemców z państw trzecich: wiza Vander-Elst

Przy czasowym świadczeniu usług przez pracowników spoza UE legalnie zatrudnionych w Polsce co do zasady wymagana jest wiza Vander-Elst. Brak właściwego tytułu pobytowego skutkuje sankcjami administracyjnymi, a nawet wydalaniem i zakazem wjazdu — sądy podkreślają, że praca bez wizen Vander-Elst nie jest uchybieniem bagatelnym.

4



Warunki pracy i płacy: AEntG ma pierwszeństwo przed MiLoG

Niezależnie od prawa właściwego dla umowy o pracę, w Niemczech należy zapewnić „twardy rdzeń” warunków zatrudnienia (czas pracy, urlopy, zasady wynagradzania, BHP, zakaz dyskryminacji), wynikający z dyrektyw 96/71/WE i 2018/957 oraz implementacji w AEntG; powszechnie obowiązujące układy zbiorowe mogą podnosić standard ponad ustawowe minimum. Ustawowe minimum wynagrodzenia od 1.01.2026 r. wynosi 13,90 EUR/h; z płacy minimalnej wyłączone są m.in. zwroty kosztów podróży, zakwaterowania i wyżywienia. Dodatek delegacyjny można zaliczyć do minimum tylko wtedy, gdy nie ma charakteru refundacji kosztów delegowania (podróż, zakwaterowanie, wyżywienie).

5



Delegowanie długoterminowe: próg 12/18 miesięcy

Po przekroczeniu 12 miesięcy (lub 18 miesięcy po umotywowanym zawiadomieniu) delegowany uzyskuje szerzej stosowane niemieckie warunki zatrudnienia wykraczające poza „twardy rdzeń” dyrektywy — z wyjątkiem m.in. przepisów o zawieraniu i rozwiązywaniu umów, zakazów konkurencji czy programów emerytalnych. Okresy delegowania mogą być sumowane, gdy następuje zastępowanie na tym samym miejscu i zadaniach — istotne w projektach budowlanych.

**6**

Budownictwo: układy zbiorowe, SOKA-BAU i stawki branżowe

W budownictwie (Bauhauptgewerbe) obowiązują powszechnie stosowane układy (BRTV, VTV), a polski wykonawca zwykle musi uczestniczyć w systemie ULAK (SOKA-BAU): rejestracja, comiesięczne deklaracje i składka 15,1% podstawy wymiaru (koszt pracodawcy), z refundacją wynagrodzeń urlopowych ok. 14,25% po wypłacie świadczenia pracownikowi. Weryfikacja, czy dana stawka układowa wiąże pracodawcę zagranicznego, wymaga sprawdzenia objęcia AEntG/AVE; sama obecność stawki w układzie nie oznacza automatycznej wiążącej mocy dla podmiotów delegujących. Przykładowe stawki (LG1/LG2) w aktualnym cyklu płacowym są wyższe niż ustawowe minimum, lecz ich wiążący charakter zależy od rozciągnięcia na pracodawców zagranicznych.

7

Odpowiedzialność łańcuchowa za minimum płacowe

W budownictwie funkcjonuje odpowiedzialność łańcuchowa: zleceniodawca może odpowiadać jak poręczyciel za brak wypłaty minimalnego wynagrodzenia przez podwykonawcę, bez względu na winę; obejmuje to cały łańcuch podwykonawców i skutkuje roszczeniami regresowymi, wstrzymaniem płatności, karami umownymi, a w sektorze publicznym — potencjalnym wykluczeniem z przetargów.

8

Modele współpracy: Werkvertrag vs. Arbeitnehmerüberlassung

O tym, czy mamy do czynienia z umową o dzieło/usługę (Werkvertrag) czy udostępnianiem pracowników (AÜG), decyduje praktyka: kto wydaje polecenia, kto organizuje pracę i czy następuje integracja w strukturę klienta. Ukryty leasing skutkuje zastosowaniem AÜG niezależnie od etykiety kontraktu (nieważność, możliwa fikcja zatrudnienia u użytkownika, sankcje administracyjne i karne). W budownictwie obowiązuje co do zasady zakaz pracy tymczasowej (z wąskimi wyjątkami taryfowymi), a naruszenie grozi m.in. grzywnami do 30.000 EUR i odpowiedzialnością karną zarządu w określonych wypadkach.

9

Ubezpieczenia społeczne: A1, art. 12/13 i zasada lex loci laboris

Co do zasady stosuje się lex loci laboris, ale art. 12 rozporządzenia 883/2004 pozwala pozostać w polskim systemie do 24 miesięcy, jeżeli pracodawca prowadzi znaczną działalność w Polsce i nie dochodzi do zastępowania; art. 13 reguluje pracę w dwóch lub więcej państwach (kryteria miejsca zamieszkania i istotnej części pracy). Zaświadczenie A1 potwierdza właściwe ustawodawstwo i jest weryfikowane na kontrolach; wiąże organy państwa przyjmującego, dopóki nie zostanie zmienione.

10

Podatki: reguła 183 dni „oddanie do dyspozycji”

Wynagrodzenia z pracy najemnej opodatkowuje się w państwie wykonywania pracy, z wyjątkiem spełnienia łącznie warunków 183 dni, pracodawcy bez siedziby w państwie pracy i braku ponoszenia wynagrodzenia przez zakład; po przekroczeniu progu 183 dni opodatkowanie obejmuje cały okres pobytu w danym „okresie 12-miesięcznym”. Gdy pracownik jest oddany do dyspozycji odbiorcy w Niemczech (kontrola sposobu pracy po stronie odbiorcy, brak ryzyka po stronie formalnego pracodawcy), opodatkowanie w Niemczech powstaje od pierwszego dnia. Liczenie 183 dni obejmuje faktyczną obecność (dni przyjazdu/wyjazdu, weekendy, święta i urlop spędzony w państwie pracy) w ruchomym okresie 12 miesięcy, sumując odcinki pobytu.



Więcej informacji w biurze Enterprise Europe Network

Operacyjny sukces w Niemczech wymaga zaplanowania zgodności płacowej, czasu pracy, notyfikacji i dokumentacji jeszcze przed startem projektu, w branżach „wrażliwych” margines błędu jest niewielki, a kary — wysokie. Prawidłowo przygotowany model delegowania minimalizuje ryzyka i pozwala korzystać z ekonomicznych przewag delegowania (A1, przewidywalność kosztów), zachowując konkurencyjność na rynku niemieckim.

Jeżeli jesteście Państwo zainteresowani szerszymi informacjami o zasadach delegowania pracowników do Niemiec lub innych krajów Unii Europejskiej zapraszamy do kontaktu z biurem Enterprise Europe Network w Zielonej Górze.

Zapraszamy do kontaktu:

JĘDRZEJ DANILEWICZ

Enterprise Europe Network
Centrum Przedsiębiorczości i Transferu Technologii
Uniwersytetu Zielonogórskiego

ul. Podgórna 50, 65-246 Zielona Góra
j.danilewicz@cptt.uz.zgora.pl

