



Nowe zasady delegowania w obrębie Unii Europejskiej nakładają na pracodawców delegujących polski personel do krajów UE **podwyższone wymagania formalne, administracyjne i prawne**, na wskutek których drastycznie **rosną koszty finansowe**

delegowania zagranicę. Polskie firmy delegujące pracowników do Niemiec muszą spełniać wszystkie wymogi stawiane pracodawcom przez niemieckiego ustawodawcę i stosować się do wszystkich przepisów obowiązujących w Niemczech.

Oddelegowanie pracownika z polskiej firmy do pracy w Niemczech wiąże się z następującymi obowiązkami :

- zarejestrowanie polskiej firmy do celów podatkowych w Niemczech
- zgłoszenie do niemieckich urzędów wszystkich oddelegowanych pracowników jeszcze przed podjęciem pierwszych prac i zleceń w Niemczech
- bezwzględne stosowanie się do przepisów lokalnego niemieckiego prawa pracy
- prowadzenie ewidencji zleceń, wynagrodzeń i czasu pracy wg niemieckich standardów
- przechowywanie w Niemczech odpowiedniej dokumentacji pracowniczej i firmowej
- oddanie się do pełnej dyspozycji niemieckich instytucji kontrolnych
- tworzenie sprawozdawczości na potrzeby niemieckich instytucji kontrolnych i finansowych
- płacenie składek wymaganych niemieckimi przepisami
- dokonywanie rocznych rozliczeń finansowych na bazie zrealizowanych zleceń

Pracodawcy z siedzibą w Polsce, którzy delegują chociażby jednego pracownika do Niemiec w celu zrealizowania umowy o dzieło lub wykonania usługi, mają obowiązek zgłoszenia tego pracownika w Niemczech. Obowiązek ten wynika z § 18 ustęp 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz - niemieckiej ustawy o delegowaniu pracowników (AEntG).

Ten sam obowiązek zgłoszenia pracownika dotyczy polskich firm wypożyczających pracowników do Niemiec, a wynika z zapisów § 18 Abs. 3 AEntG oraz § 17b Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Są to przepisy prawne, o których trzeba bezwzględnie pamiętać w przypadku delegowania lub wypożyczania pracowników do Niemiec, gdyż niemieckie instytucje kontrolne bezwzględnie wymagają ich przestrzegania, a w wypadku niestosowania się do obu w/w przepisów, na polskiego pracodawcę nakładana jest bardzo wysoka kara pieniężna sięgająca w maksymalnej wysokości 500.000 EUR (pół miliona Euro). Stanowi o tym § 16 AÜG Ordnungswidrigkeiten.

Niemiecka administracja skarbowa i celna w oparciu o unijną dyrektywę w/s współpracy administracyjnej w dziedzinie opodatkowania (2011/16/UE) **wyegzekwuje od polskiej firmy karę finansową w wysokości 500.000 EUR**

korzystając z pomocy polskiego Ministerstwa Finansów i polskich Urzędów Skarbowych.

Odkąd w dniu 20.06.2013 Komisja ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Parlamentu Europejskiego przegłosowała projekt dyrektywy w zakresie delegowania pracowników do pracy za granicą, przedmiot delegowania stał się niezwykle skomplikowaną materią ze względu na obowiązek przestrzegania lokalnego prawa pracy przez pracodawców delegujących pracowników i stosowania się do norm obowiązujących w miejscu wykonywania prac. Dodatkowo bardzo zwiększyło się ryzyko prawne i finansowe po stronie firm delegujących, które za swoje ewentualne błędy ponoszą odpowiedzialność karną i majątkową.

Z uwagi na zawilość tematyki, jak i bardzo obszerny materiał merytoryczny, zaleca się, aby

pracodawcy delegujący personel do pracy w Niemczech korzystali ze szkoleń obejmujących swoim programem właśnie problematykę nowych zasad delegowania do Niemiec.

Zapytania prosimy kierować drogą mailową na : szkolenia@finanzamt.pl