

# Baza wiedzy: Delegowanie w Europie

Hiszpania -

konwencja o unikaniu podwójnego opodatkowania  
między Polską a Hiszpanią  
(wyciąg dot. opodatkowania  
pracowników delegowanych)

Brighton&Wood - European Employment  
Lawyers & Advisors |  
[www.BrightonWood.com](http://www.BrightonWood.com)

ELYSIUM – kadry i płace  
dla firm delegujących |  
[www.Elysium-Europe.eu](http://www.Elysium-Europe.eu)

## **Art. 15 – zasady opodatkowania pracowników**

### **Praca najemna**

1. Z uwzględnieniem postanowień artykułów 16, 18 i 19 pensje, płace i podobne wynagrodzenia, które osoba mająca miejsce zamieszkania w Umawiającym się Państwie osiąga z pracy najemnej, mogą podlegać opodatkowaniu tylko w tym Państwie, chyba że praca wykonywana jest w drugim Umawiającym się Państwie. Jeżeli praca jest tam wykonywana, to osiągnięte za nią wynagrodzenie może być opodatkowane w tym drugim Państwie.

2. Bez względu na postanowienia ustępu 1 wynagrodzenia, jakie osoba mająca miejsce zamieszkania w Umawiającym się Państwie osiąga z pracy najemnej wykonywanej w drugim Umawiającym się Państwie, mogą być opodatkowane tylko w pierwszym Państwie, jeżeli:

- a) odbiorca przebywa w drugim Państwie łącznie nie dłużej niż 183 dni podczas roku finansowego oraz
- b) wynagrodzenia są wypłacane przez pracodawcę, który nie ma w tym drugim Państwie miejsca zamieszkania lub siedziby, albo w jego imieniu, oraz
- c) wynagrodzenia nie są ponoszone przez zakład lub stałą placówkę, którą pracodawca posiada w drugim Państwie.

3. Bez względu na postanowienia powyższych ustępów wynagrodzenia z pracy najemnej, wykonywanej na pokładzie statku, samolotu, pojazdu szynowego lub drogowego w komunikacji międzynarodowej, mogą być opodatkowane w tym Umawiającym się Państwie, w którym znajduje się miejsce faktycznego zarządu przedsiębiorstwa.

## **Art. 23 – zasady unikania podwójnego opodatkowania**

1. W Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej będzie się unikać podwójnego opodatkowania w następujący sposób:

a) Jeżeli osoba mająca miejsce zamieszkania lub siedzibę w Polsce osiąga dochód lub posiada majątek, który zgodnie z postanowieniami niniejszej umowy może być opodatkowany w Hiszpanii, to Polska będzie, z zastrzeżeniem postanowień ustępu 2, zwalniać taki dochód lub majątek spod opodatkowania, ale może, przy obliczaniu podatku od pozostałej części dochodu lub majątku takiej osoby, stosować stopę podatkową, która byłaby zastosowana w wypadku, gdyby zwolniona część dochodu lub majątku nie była tak zwolniona.

b) Jeżeli osoba mająca miejsce zamieszkania lub siedzibę w Polsce osiąga dochód, który zgodnie z postanowieniami artykułów 10 i 12 może być opodatkowany w Hiszpanii, to Polska dopuści jako zniżkę podatku od dochodu takiej osoby kwotę równą podatkowi zapłaconemu w Hiszpanii. Taka zniżka nie będzie w żadnym razie przekraczać tej części podatku, wyliczonego przed zastosowaniem zniżki, która odnosi się do dochodu uzyskanego z Hiszpanii.

2. W Hiszpanii będzie się unikać podwójnego opodatkowania w następujący sposób:

a) Jeżeli osoba mająca miejsce zamieszkania lub siedzibę w Hiszpanii osiąga dochód lub posiada majątek, który zgodnie z postanowieniami niniejszej umowy może być opodatkowany w Polsce, to Hiszpania będzie, zgodnie z postanowieniami litery b) niniejszego ustępu, zwalniać taki dochód lub majątek spod opodatkowania, ale może, przy obliczaniu podatku od pozostałej części dochodu lub majątku takiej osoby, stosować stopę podatkową, która byłaby zastosowana w wypadku, gdyby zwolniona część dochodu lub majątku nie była tak zwolniona.

b) Hiszpania, wymierzając podatki osobom mającym miejsce zamieszkania lub siedzibę w Hiszpanii, włączy do podstawy opodatkowania dochód, który zgodnie z postanowieniami artykułów 10 i 12 niniejszej umowy może być także opodatkowany w Polsce, i dopuści odjęcie od kwoty podatku, mierzonej od tej podstawy, kwoty równej podatkowi zapłaconemu w Polsce. Taka zniżka nie będzie w żadnym razie przekraczać tej części podatku, wyliczonego przed zastosowaniem zniżki, która odnosi się do dochodu, który został opodatkowany w Polsce zgodnie z postanowieniami artykułów 10 i 12 niniejszej umowy.

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](http://www.BrightonWood.com)
- ✓ Dokumentację oraz pełną obsługę użytkowników ELYSIUM w postępowaniach kontrolnych w Europie zapewnia Kancelaria Brighton&Wood: [www.BrightonWood.com](http://www.BrightonWood.com)



# ELYSIUM

[www.elysium-europe.eu](http://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](http://www.BrightonWood.com)

## Brighton & Wood