

Baza wiedzy: Delegowanie w Europie

Irlandia – umowa
o unikaniu podwójnego opodatkowania
między Polską a Irlandią
z dnia 13 listopada 1995r.
(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 Irlandią

z dnia 13 listopada 1995r.

(wyciąg dot. opodatkowania pracowników delegowanych)

Art. 15 – zasady opodatkowania pracowników

Praca najemna

1. Z uwzględnieniem postanowień artykułów 16, 18, 19 i 21 pensje, płace i inne podobne wynagrodzenia, które osoba mająca miejsce zamieszkania w Umawiającym się Państwie osiąga z pracy najemnej, podlegają 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, wynagrodzenie osoby mającej miejsce zamieszkania w Umawiającym się Państwie osiągnięte z pracy najemnej, wykonywanej w drugim Umawiającym się Państwie, podlega opodatkowaniu tylko w pierwszym wymienionym Państwie, jeżeli:

a) odbiorca przebywa w drugim Państwie przez okres lub okresy nie przekraczające łącznie 183 dni w danym roku podatkowym tego drugiego Państwa,

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. Bez względu na poprzednie postanowienia niniejszego artykułu wynagrodzenie uzyskiwane przez osobę z tytułu pracy najemnej, wykonywanej na pokładzie statku morskiego, statku powietrznego lub pojazdu transportu drogowego, eksploatowanego w komunikacji międzynarodowej przez przedsiębiorstwo Umawiającego się Państwa, może być opodatkowane w tym Umawiającym się Państwie.

Art. 24 – zasady unikania podwójnego opodatkowania

a) jeżeli osoba mająca miejsce zamieszkania lub siedzibę w Polsce osiąga dochód, który zgodnie z postanowieniami niniejszej umowy może być opodatkowany w Irlandii, lub otrzymuje dywidendy, których dotyczą postanowienia artykułu 10 ustęp 3, to Polska zwolni od podatku taki dochód lub dywidendy;

b) jeżeli osoba mająca miejsce zamieszkania lub siedzibę w Polsce osiąga dochód, który zgodnie z postanowieniami artykułu 10 ustęp 2 i artykułów 11 i 12 może być opodatkowany w Irlandii, to Polska zezwoli na odliczenie od podatku dochodowego tej osoby kwoty równej podatkowi dochodowemu zapłaconemu w Irlandii. Takie potrącenie nie może jednak przekroczyć tej części podatku, jaka została wyliczona przed dokonaniem odliczenia, która odnosi się do dochodu osiągniętego w Irlandii.

2. Z uwzględnieniem ustawodawstwa Irlandii odnośnie do dopuszczenia zaliczenia na poczet podatku irlandzkiego płatnego poza Irlandią (które nie narusza ogólnej zawartej tu zasady):

a) podatek polski płatny na mocy ustawodawstwa Polski i zgodnie z niniejszą umową, bezpośrednio lub przez odliczenie, od zysków, dochodu lub przychodów ze źródeł położonych w Polsce (wyłączając podatek od dywidend płatny od zysków, z których wypłaca się dywidendy) będzie zaliczony na poczet podatku irlandzkiego obliczonego od takich samych zysków, dochodu lub przychodów, od których obliczany jest podatek polski;

b) w przypadku dywidendy wypłacanej przez spółkę, która ma siedzibę w Polsce, spółce mającej siedzibę w Irlandii i która kontroluje bezpośrednio lub pośrednio 25 procent lub więcej głosów w spółce wypłacającej

dywidendę, zaliczenie uwzględnia (dodatkowo do każdego podatku polskiego podlegającego zaliczeniu na mocy postanowienia litery a) tego ustępu) podatek polski płatny przez spółkę od zysków, z których jest wypłacana dywidenda.

3. Jeżeli zgodnie z jakimikolwiek postanowieniami niniejszej umowy, dochód osiągniany przez osobę mającą miejsce zamieszkania lub siedzibę w Umawiającym się Państwie jest zwolniony od podatku w tym Państwie, to Państwo to może, mimo to, przy obliczaniu kwoty podatku od pozostałego dochodu takiej osoby wziąć pod uwagę dochód zwolniony od podatku.

4. Jeżeli zgodnie z jakimikolwiek postanowieniami niniejszej umowy dochód lub zyski są całkowicie lub częściowo zwolnione od podatku w jednym Umawiającym się Państwie, a na mocy ustawodawstwa obowiązującego w drugim Umawiającym się Państwie osoba w zakresie tego dochodu lub zysków podlega opodatkowaniu w odniesieniu do podatku przekazywanego do lub uzyskanego w tym drugim Państwie, a nie w odniesieniu do pełnej jego kwoty, to zwolnienie dozwolone na mocy niniejszej umowy w pierwszym Państwie będzie miało zastosowanie tylko w zakresie dochodu lub zysku przekazanego do lub uzyskanego w drugim Umawiającym się Państwie.

Wyjaśnienie

1. Zasady ogólne opodatkowania w Polsce osób pracujących za granicą

W pierwszej kolejności zachęcamy do zapoznania się z broszurą informacyjną MF „Opodatkowanie dochodów z pracy najemnej wykonywanej za granicą ” aktualną dla danego roku podatkowego. Broszura zawiera podstawowe informacje dot. zasad opodatkowania zagranicznych dochodów osiągniętych z tytułu pracy, metod unikania podwójnego opodatkowania oraz ustalania wysokości podatku w Polsce.

Wskazujemy również, że sam fakt posiadania polskiego obywatelstwa nie oznacza automatycznie, że osoba jest zobowiązana do zapłaty podatku w Polsce. O tym gdzie i w jakim zakresie podlega się opodatkowaniu decyduje przede wszystkim tzw. rezydencja podatkowa (miejsce zamieszkania dla celów podatkowych)³.

Zgodnie z polską Ustawą PIT zasadą jest, że polskim rezydentem podatkowym jest osoba fizyczna, która w Polsce:

- przebywa większą część roku (ponad 183 dni w roku podatkowym)
- posiada centrum interesów osobistych lub gospodarczych (tzw. Ośrodek interesów życiowych).

Jeżeli w świetle ustawodawstwa wewnętrznego dwóch państw dana osoba fizyczna jest uznawana za rezydentna podatkowego obu państw, konflikt rezydencji należy rozstrzygnąć poprzez zastosowanie reguł kolizyjnych określonych we właściwej UPO (zazwyczaj art. 4 ust. 2 UPO).

Należy podkreślić, że ocena rezydencji podatkowej wymaga każdorazowo dogłębnej analizy całokształtu okoliczności dotyczących jej związków z danym państwem. W pewnym uproszczeniu można jednak przyjąć, że:

- 1) osoba fizyczna, która przeniosła się na stałe za granicę razem ze swoją rodziną, nie jest już polskimi rezydentami podatkowymi;
- 2) natomiast jeżeli osoba fizyczna wyjeżdża do pracy za granicę na krótki czas i wraca do Polski (np. przebywa tu jej rodzina), to jako polski rezydent podatkowy podlega opodatkowaniu w Polsce od całości swoich dochodów (nie jest to jednak równoznaczne z obowiązkiem zapłaty podatku w Polsce). W odniesieniu do osób, o których mowa w pkt 1) powyżej zmiana przez Polskę metody unikania podwójnego na podstawie Konwencji MLI nie ma wpływu na ich sytuację, gdyż są one rezydentami podatkowymi innego państwa. Nie podlegają więc w Polsce opodatkowaniu od całości swoich dochodów, a jedynie od dochodów, które uzyskują w Polsce (np. z tytułu otrzymywanego czynszu za wynajem mieszkania położonego w Polsce). Natomiast w odniesieniu do osób, o których mowa w pkt 2) – zmiana metody unikania podwójnego opodatkowania będzie mieć wpływ na ich rozliczenia podatkowe w Polsce. Nie musi jednak automatycznie oznaczać obowiązku zapłaty podatku w Polsce. Szczegóły prezentujemy poniżej.

2. Zmiana metody unikania podwójnego opodatkowania na podstawie Konwencji MLI

2.1. Zeznanie podatkowe

Rozliczanie zagranicznych dochodów zgodnie z metodą proporcjonalnego zaliczenia oznacza obowiązek złożenia w Polsce zeznania podatkowego, w którym należy wykazać dochody z pracy zagranicą. Obowiązek ten wystąpi bez względu na to, czy oprócz dochodów z zagranicy podatnik uzyskał inne dochody podlegające opodatkowaniu w Polsce.

Dochody z pracy za granicą należy wykazać na formularzu PIT-36, wraz z załącznikiem PIT/ZG (Informacja o wysokości dochodów/przychodów z zagranicy i zapłaconym podatku).

Termin na złożenie zeznania:

- do 30 kwietnia roku następującego po roku podatkowym.

2.2. Ulga abolicyjna

Sam fakt złożenia zeznania nie oznacza jednak automatycznie obowiązku zapłaty podatku w Polsce. Podatnik ma bowiem możliwość skorzystania z tzw. ulgi abolicyjnej⁴.

Dzięki zastosowaniu ww. ulgi, ostateczna wysokość podatku płaconego w Polsce od tych dochodów będzie taka sama jak przy zastosowaniu metody wyłączenia z progresją, czyli dochód uzyskany za granicą nie będzie opodatkowany w Polsce.

2.3. Zaliczki na podatek

W przypadku zastosowania do dochodów zagranicznych metody zaliczenia proporcjonalnego, jeżeli podatnik przebywa czasowo za granicą i osiąga dochody z wykonywanej tam pracy bez pośrednictwa polskiego płatnika, to po powrocie do kraju ma obowiązek wpłacenia zaliczki na podatek dochodowy.

Przy kalkulacji zaliczek podatnik może odliczyć podatek zapłacony za granicą (w odpowiedniej proporcji). Nie uwzględnia się jednak ulgi abolicyjnej (ma ona zastosowanie dopiero przy rozliczeniu rocznym). Szczegółowe zasady dot. kalkulacji zaliczek zawarte są we wskazanej już w pkt 1 broszurze MF.

Wysokość zaliczki:

- 17% ww. dochodów (można jednak zastosować wyższą stawkę wg skali podatkowej).

Termin płatności zaliczek:

- do 20 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym podatnik wrócił do kraju; albo
- jeżeli termin płatności zaliczki przypada po zakończeniu roku podatkowego w terminie złożenia zeznania rocznego (tj. do 30 kwietnia roku następującego po roku podatkowym).

Ograniczenie poboru zaliczek:

- podatnik może złożyć wniosek o ograniczenie poboru zaliczek w trakcie roku podatkowego⁵;
- we wniosku należy uprawdopodobnić, że zaliczki byłyby niewspółmiernie wysokie w stosunku do podatku należnego od dochodu przewidywanego na dany rok podatkowy;
- wniosek składa się do naczelnika urzędu skarbowego właściwego dla miejsca zamieszkania podatnika (przed terminem płatności zaliczek, których wniosek dotyczy).

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