



Minister Rozwoju,
Pracy i Technologii

Data: 27 listopada 2020
Znak sprawy:DRP-I.0211.575.2020.MO

Pan Jacek Cieplak
Zastępca Rzecznika
Biuro Rzecznika Małych i Średnich
Przedsiębiorstw

Dotyczy: pisma znak WIP.2394.2020.KKB

Szanowny Panie,

w odpowiedzi na pismo z dnia 22 października 2020 r. dotyczące wniosku o wydanie objaśnień prawnych w zakresie dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw - art. 15zzb ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 1842), zwaną dalej ustawą Covid-19, w przypadku zatrudniania pracowników oddelegowanych do pracy za granicę, przesyłam stosowne wyjaśnienia.

W odniesieniu do przywołanego w piśmie pytania: Czy w przypadku spełnienia wszystkich warunków otrzymania dofinansowania, o jakim mowa w art. 15zzb ustawy Covid-19, dofinansowanie to przysługuje przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r.- Prawo przedsiębiorców, zatrudniającego pracowników, którzy przez określony czas wykonują na jego rzecz pracę za granicą (pracownicy oddelegowani) :

a) składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzeń tych pracowników odprowadzane są w Polsce zaś zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych (od tych pracowników) odprowadzane są za granicą (np. w Niemczech),

b) w przypadku gdy składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzeń tych pracowników i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych (od tych pracowników) odprowadzane są w całości za granicą (np. w Niemczech),

dotychczasowe stanowisko Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii wskazuje, że przedsiębiorca, który prowadzi działalność w Polsce oraz posiada oddział firmy za granicą i deleguje pracowników za granicę może skorzystać z dofinansowania do części wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne (art. 15zzb) dla oddelegowanych

pracowników, przez okres maksymalnie 3 miesiące wyłącznie w sytuacji gdy składki na ubezpieczenia społeczne oraz podatek od osób fizycznych od tych wynagrodzeń odprowadzane są w Polsce.

Jednakże biorąc pod uwagę przesłane w piśmie argumenty Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz uzyskane z Ministerstwa Finansów wyjaśnienia (pismo z dnia 18 listopada 2020 r.), uprzejmie informuję, że podzielam opinię Rzecznika i tym samym aktualizuję dotychczasowe stanowisko na następujące:

Przedsiębiorca, który prowadzi działalność w Polsce i posiada oddział firmy za granicą oraz deleguje pracowników za granicę może skorzystać z dofinansowania do części wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne (art. 15zzb) dla oddelegowanych pracowników, przez okres maksymalnie 3 miesiące, pod warunkiem, że pomimo oddelegowania pracownicy nie zmieniają swojego pracodawcy i nadal przedsiębiorca ubiegający się o dofinansowanie pokrywa koszt wynagrodzeń pracowników wykazanych we wniosku, należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne oraz odprowadza zaliczki na podatek dochodowy od tych pracowników.

Wyrażam przekonanie, że przedstawione wyjaśnienia uzna Pan za wyczerpujące.

Podstawa prawna:

ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1842)

**Z poważaniem
Z upoważnienia**

Iwona Michałek
Sekretarz Stanu

[podpisano elektronicznie]

Załączniki:

1. Pismo Ministerstwa Finansów, znak DD3.8223.229.2020, z dnia 18 listopada 2020r.



Warszawa, dnia 18 listopada 2020 r.

MINISTERSTWO FINANSÓW
Departament Podatków
Dochodowych

DD3.8223.229.2020

Pani
dr Ewa Flaszynska
Zastępca Dyrektora
Departamentu Rynku Pracy
w Ministerstwie Rozwoju, Pracy
i Technologii

W związku z pismem z dnia 5 listopada 2020 r. Nr DRP-I.0211.575.2020.MO w sprawie wątpliwości dotyczących stosowania art. 15z**z** *ustawy o przeciwdziałaniu COVID-19*¹, o których mowa w wystąpieniu Biura Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców z dnia 22 października (znak sprawy WIP.2394.2020.KKB), Ministerstwo Finansów uprzejmie informuje, iż w przedmiotowej sprawie podziela stanowisko Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców w zakresie wykładni ww. przepisu.

Wynika z niego, że dla przyznania dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników w rozumieniu art. 15g ust. 4 zdanie pierwsze *ustawy o przeciwdziałaniu COVID-19* oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, „nie ma znaczenia miejsce świadczenia pracy, tj. czy praca na rzecz przedsiębiorcy świadczona jest w Polsce czy też za granicą. Przedsiębiorca nie ma obowiązku wykazania, że składki na ubezpieczenia społeczne i podatek od osób fizycznych należny od wypłaconych wynagrodzeń odprowadzane są w Polsce czy też za granicą. Istotne jest, aby podmiot ubiegający się o dofinansowanie pokrywał koszt wynagrodzeń i należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne swoich pracowników. Bowiem to ten podmiot, a nie jego pracownicy, jest bezpośrednim beneficjentem pomocy.”

Jednocześnie Ministerstwo Finansów zwraca uwagę, że w piśmie Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia 28 października 2020 r. Nr DF-III.070.281.2020.PG (adresowanym do Ministerstwa Finansów w związku z wątpliwościami Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w kwestii stosowania art. 15g i 15gg *ustawy o przeciwdziałaniu COVID-19*, w odniesieniu do przedsiębiorców, którzy zatrudniają pracowników oddelegowanych do pracy za granicę) wyrażony został następujący pogląd: „W ocenie Departamentu Funduszy nie ma przeciwwskazań do uzyskania rzeczonoego dofinansowania do wynagrodzenia pracownika (włączając zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych) oraz dofinansowania do składek na ubezpieczenie społeczne należnych od pracodawcy na pracownika oddelegowanego za granicę. Pomimo oddelegowania taki pracownik nie zmienia swojego pracodawcy i nadal mogą być odprowadzane zaliczki na podatek dochodowy w Polsce, po spełnieniu odpowiednich warunków.”

Mając powyższe na uwadze, Ministerstwo Finansów uprzejmie informuje, iż zajęcie ostatecznego stanowiska w ww. sprawach należy do Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii.

¹ Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1842, z późn. zm.).

Ze swojej strony zauważamy jedynie, że ciężarem fiskalnym dla przedsiębiorcy jest wyłącznie ta część podatku dochodowego od osób fizycznych, którą przedsiębiorca płaci z własnych środków (sam ją finansuje). Ciężarem tym nie jest natomiast podatek jaki przedsiębiorca pobiera od zatrudnianych osób (z ich dochodu) i przekazuje do urzędu skarbowego. W tym przypadku przedsiębiorca wykonuje jedynie obowiązki płatnika podatku dochodowego od osób fizycznych w rozumieniu art. 8 Ordynacji podatkowej².

W odniesieniu do pracowników, w tym delegowanych, obowiązki płatnika podatku dochodowego przedsiębiorcy wykonują zgodnie z zasadami określonymi w szczególności w art. 31, 32 i 38 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1426, z późn. zm.), dalej „ustawa PIT”.

W myśl art. 32 ust. 6 ustawy PIT, zakład pracy (pracodawca) nie pobiera zaliczek na podatek dochodowy od dochodów uzyskanych przez pracownika z pracy wykonywanej poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pod warunkiem że dochody te podlegają lub będą podlegać opodatkowaniu poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Na wniosek podatnika zakład pracy pobiera zaliczki na podatek dochodowy, stosownie do przepisów art. 32 ust. 1–5, z uwzględnieniem art. 27 ust. 9 i 9a ustawy PIT.

Wynikające z ustawy PIT zasady opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych wynagrodzeń pracowników oddelegowanych do pracy za granicę stosuje się z uwzględnieniem postanowień umów o unikaniu podwójnego opodatkowania zawartych przez Polskę z państwem, na terytorium którego pracownik świadczy pracę.

Co do zasady, zgodnie z art. 15 umów, wynagrodzenia za pracę wykonywaną na terytorium drugiego państwa przez pracownika oddelegowanego mogą być opodatkowane za granicą. Jednakże, takie wynagrodzenie będzie podlegać opodatkowaniu wyłącznie w Polsce, o ile spełnione zostaną łącznie następujące warunki: pracownik przebywa w drugim państwie przez okres nieprzekraczający 183 dni w roku podatkowym (lub podczas dwunastomiesięcznego okresu rozpoczynającego się lub kończącego w danym roku podatkowym), wynagrodzenie jest wypłacane przez pracodawcę lub w imieniu pracodawcy, który nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby w drugim państwie oraz wynagrodzenie nie jest ponoszone przez zakład lub stałą placówkę, którą pracodawca posiada w drugim państwie.

W przypadku, gdy wynagrodzenie podlega opodatkowaniu w drugim państwie, sposób rozliczenia się z podatku dochodowego w Polsce zależy od rodzaju metody unikania podwójnego opodatkowania przewidzianej w konkretnej umowie – metody wyłączenia z progresją lub metody proporcjonalnego odliczenia.

Beata Karbownik
Zastępca Dyrektora
Departamentu Podatków Dochodowych
/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

² Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2020 r. poz. 1325, z późn. zm.).

