

SO STELLEN SIE EINEN HANDELSVERTRETER IN POLEN EIN – RECHTLICHE, STEUERLICHE UND VERSICHERUNGSRECHTLICHE BEDINGUNGEN

INHALTS- VERZEICHNIS

- 01** Einführung
- 02** Anwendbares Recht
- 03** Steuerpflichten und Sozialversicherung

EINFÜHRUNG

Die Tätigkeit einer deutschen Firma auf dem polnischen Markt muss nicht immer mit der Gründung einer Gesellschaft oder einer Niederlassung in Polen verbunden sein, manchmal ist es möglich, um die Interessen eines deutschen Unternehmens effektiv zu vertreten, direkt mit einem polnischen Staatsbürger zusammenzuarbeiten – in Anlehnung an einen zivilrechtlichen Vertrag oder einen Arbeitsvertrag.

02 – BESCHÄFTIGUNG EINES HANDELSVERTRETERS DURCH EIN DEUTSCHES UNTERNEHMEN – ANWENDBARES RECHT

In einer Situation, in der ein bestimmter Arbeitnehmer in Polen in Anlehnung an einen Arbeitsvertrag von einem ausländischen Arbeitgeber (in diesem Fall mit Sitz in Deutschland) beschäftigt wird, ist es erforderlich, um den Umfang der Rechte und Pflichten sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers zu ermitteln, das auf das Arbeitsrecht anwendbare Recht zu bestimmen. Diesbezüglich ist auf die Verordnung der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (sog. Verordnung Rom I) zu verweisen. Das Grundprinzip für die Wahl des anwendbaren Rechts ist der in Art. 3 genannte Grundsatz der freien Rechtswahl. Bei Arbeitsverträgen gibt es diesbezüglich jedoch eine wichtige Einschränkung, nämlich dass die Wahl eines solchen Rechts nicht dazu führen darf, dass dem Arbeitnehmer der Schutz genommen wird, der ihm durch Bestimmungen gewährt wird, von denen durch einen Vertrag nicht abgewichen werden kann, nach dem Recht, das mangels Rechtswahl gem. Art. 8 der Verordnung Rom I anzuwenden wäre. Das bedeutet, dass, wenn für ein bestimmtes Arbeitsverhältnis polnisches Recht gewählt wird und eine entsprechende Bestimmung diesbezüglich in den Arbeitsvertrag aufgenommen wird, eine solche Bestimmung nicht absolut ist, wenn bei fehlender Rechtswahl das anwendbare Recht das deutsche Recht ist. Dann gilt das deutsche Recht in solchem Umfang, in welchem es die zwingenden Vorschriften des deutschen Rechts vorsehen.

Haben die Parteien nicht angegeben, welches Recht auf einen bestimmten Arbeitsvertrag anwendbar ist, gelten die Kollisionsnormen des Art. 8 der Verordnung Rom I. Gemäß Art. 8 Abs. 2 dieser Verordnung ist auf den individuellen Arbeitsvertrag das Recht des Staates anwendbar, in dem oder andernfalls von dem aus der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung in Erfüllung des Vertrages gewöhnlich verrichtet. Eine vorübergehende Beschäftigung in einem anderen Land gilt jedoch nicht als Wechsel des Landes, in dem die Arbeit gewöhnlich ausgeübt wird. Bei den Arbeitsverträgen gilt als Zeitarbeit eine Situation, in der der Arbeitnehmer nach Beendigung der Tätigkeit im Ausland eine Tätigkeit im Herkunftsland aufnimmt oder fortsetzt.

02 – BESCHÄFTIGUNG EINES HANDELSVERTRETERS DURCH EIN DEUTSCHES UNTERNEHMEN – ANWENDBARES RECHT

Beispiel:

– keine Rechtswahl für das Arbeitsverhältnis:

Der Arbeitsvertrag unterliegt dem Recht des Landes, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich arbeitet (Art. 8 Abs. 2 der Verordnung 593/2008). Der Arbeitnehmer verrichtet eine Arbeit in Polen und ist bei einem Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland beschäftigt – es gilt polnisches Arbeitsrecht,

Beispiel

– wenn die Rechtswahl für das Arbeitsverhältnis getroffen wurde:

Der Arbeitsvertrag unterliegt dem von den Parteien gewählten Recht gem. Art. 3 der Verordnung 593/2008.

Der Arbeitnehmer arbeitet in Polen und ist bei einem Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland beschäftigt. Die Parteien vereinbaren die Anwendung deutschen Rechts – es gilt das deutsche Recht und das polnische Recht, soweit polnisches Recht für den Arbeitnehmer vorteilhafter ist. In diesem Zusammenhang sollte auf die Unterschiede zwischen dem deutschen und dem polnischen Arbeitsrecht geachtet werden, da einige der Vorschriften häufig voneinander abweichen und leicht Sanktionen durch die Nationale Arbeitsinspektion nach sich ziehen können.

ei einem zivilrechtlichen Vertrag (Dienstleistungsvertrag) gibt es ebenfalls die Möglichkeit der Rechtswahl. Gemäß Punkt 19 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I): Wurde keine Rechtswahl getroffen, ist das anwendbare Recht nach der Regel für die konkrete Vertragsart zu bestimmen. Lässt sich der Vertrag keiner der aufgeführten Vertragsarten zuordnen oder gehören die Vertragsbestandteile zu mehr als einer der aufgeführten Vertragsarten, so soll das anwendbare Recht das Recht des Landes sein, in dem die Partei die für den Vertrag charakteristische Leistung erbringen muss, ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat.

Das Vorstehende bedeutet, dass es sowohl bei der Zusammenarbeit im Rahmen eines Arbeitsvertrags als auch bei einem zivilrechtlichen Vertrag möglich ist, das auf ein bestimmtes Rechtsverhältnis anwendbare Recht zu bestimmen, vorbehaltlich bestimmter Einschränkungen in Bezug auf den Arbeitsvertrag.

03 – STEUERPFlichten UND SoZIALVERSICHERUNG

Steuern

Wie in Art. 3 Abs. 1 des Gesetzes vom 26.07.1991 über die Einkommensteuer natürlicher Personen (GBl. von 2020, Pos. 1426 mit Änderungen) – im Folgenden u.p.d.o.f., sind natürliche Personen, wenn sie ihren Wohnsitz in dem Hoheitsgebiet der Republik Polen haben, mit ihren Einkünften (Einnahmen) vollumfänglich steuerpflichtig, unabhängig davon, wo die Einkunftsquellen liegen. Dies ist die sog. unbeschränkte Steuerpflicht. Der betroffene Steuerpflichtige hat einen Wohnsitz im Hoheitsgebiet der Republik Polen. Das bedeutet, dass das angegebene Arbeitseinkommen in Polen einkommensteuerpflichtig ist.

Gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass Art. 4a u.p.d.o.f. vorsieht, dass die Bestimmungen von Art. 3 Abs. 1, 1a, 2a und 2b u.p.d.o.f. vorbehaltlich Doppelbesteuerungsabkommen, denen die Republik Polen beigetreten ist, gelten. Im diskutierten Fall handelt es sich um ein deutsch-polnisches Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung. Gemäß Art. 15 Abs. 1 des polnisch-deutschen Doppelbesteuerungsabkommens dürfen Bezüge, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person für ihre nichtselbständige Arbeit bezieht, nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die nichtselbständige Arbeit wird im anderen Vertragsstaat ausgeübt. Wird die nichtselbständige Arbeit so ausgeübt, kann die daraus erzielte Vergütung im anderen Staat besteuert werden. Gemäß Art. 44 Abs. 1a des Einkommensteuergesetzes sind Steuerpflichtige, die ohne Vermittlung von Steuerzahler aus einem ausländischen Arbeitsverhältnis Einkünfte erzielen, verpflichtet, während des Steuerjahres Lohnsteuervorauszahlungen nach Maßgabe von Abs. 3a unaufgefordert zu leisten.

Da der ausländische Arbeitgeber kein Steuerzahler in Polen ist, bedeutet dies, dass der Arbeitnehmer selbst verpflichtet ist, Steuervorauszahlungen zu leisten.

Der Steuerpflichtige ist verpflichtet, bis zum 20. Tag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Einkünfte erzielt wurden, und für den Dezember – vor Ablauf der Abgabefrist für die Steuererklärung – monatliche Vorschüsse zu zahlen, und dabei den niedrigsten Steuersatz der Steuerskala auf die erzielten Einkünfte anwenden. Die Einkommensteuervorauszahlung wird an das für die Wohnanschrift zuständige polnische Finanzamt gezahlt.

03 – STEUERPFlichten UND Sozialversicherung

Sozialversicherung

Gemäß Art. 21 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.09.2009 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. EU L 284 vom 30.04.2009, S. 1) – ein Arbeitgeber mit Sitz oder Betriebsstätte außerhalb des Hoheitsgebiets des jeweiligen Mitgliedstaates ist verpflichtet, alle Pflichten zu erfüllen, die sich aus den für seine Arbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften ergeben, insbesondere die Verpflichtung die in diesen Rechtsvorschriften vorgesehenen Beiträge so zu entrichten, als hätte er seinen Sitz oder seine Niederlassung in dem betreffenden Mitgliedstaat.

Übertragung der Verpflichtung auf den Arbeitnehmer

Aus dem Art. 21 Abs. 2 der obigen Verordnung geht es zugleich hervor, dass ein Arbeitgeber, der nicht in dem Mitgliedstaat niedergelassen ist, dessen Rechtsvorschriften gelten, mit dem Arbeitnehmer vereinbaren kann, dass die Beitragspflicht des Arbeitgebers, unbeschadet der Grundpflichten des Arbeitgebers, in seinem Namen durch den Arbeitnehmer erfüllt werden kann. Der Arbeitgeber teilt dem zuständigen Träger dieses Mitgliedstaats die diesbezüglichen Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmer mit.

In Anbetracht des Vorstehenden ist festzuhalten, dass ein Arbeitnehmer die Pflichten eines Beitragszahlers eines ausländischen Arbeitgebers, der keine Geschäftstätigkeit in Polen ausübt, übernehmen kann. Dies gilt jedoch nur für ausländische Arbeitgeber, für die die Bestimmungen der vorgenannten Verordnung gelten, also Arbeitgeber, deren Sitz oder Betriebsstätte sich im Hoheitsgebiet eines EU-Mitgliedstaates (hier in Deutschland) befindet.

Steuerliche Folgen für deutsche Unternehmen

Die Bestellung eines Handelsvertreters in Polen scheint für ein deutsches Unternehmen ein geringes Steuerrisiko zu beinhalten, jedoch sollte der breitere Kontext einer solchen Maßnahme berücksichtigt werden, insbesondere in Bezug auf die Bestimmungen des Doppelbesteuerungsabkommens. Diese Vereinbarungen basieren auf dem OECD-Musterabkommen zur Besteuerung von Einkommen und Vermögen. Das Musterabkommen gem. Art. 5 führte u. a. den der Begriff der Betriebsstätte ein, Art. 7 besagt jedoch, dass wenn es eine Betriebsstätte im Hoheitsgebiet eines bestimmten Staates gibt, kann er den durch sie erzielten Einkünfte besteuern.

03 - STEUERPFlichten UND SOZIALVERSICHERUNG

Steuerliche Folgen für deutsche Unternehmen

Aus dem Art. 5 Abs. 5 des Musterabkommens ergibt es sich wiederum, dass eine Betriebsstätte durch die Tätigkeit eines abhängigen Vertreters, der für einen bestimmten Unternehmer handelt und für ihn Handelsverträge abschließt, entsteht. Die Ausnahme bilden die Umstände, unter denen er die in Art. 5 Abs. 4 beschriebene Tätigkeit ausführt. Diese Bestimmung präzisiert, wann die Betriebsstätte nicht entsteht. Dies betrifft hauptsächlich die Aufrechterhaltung von Einrichtungen, die ausschließlich der Lagerung, Ausstellung oder Auslieferung von Waren des Unternehmens dienen. Eine Betriebsstätte liegt auch dann nicht vor, wenn ein Unternehmen eine Einrichtung mit Waren ausschließlich zu deren Verarbeitung durch ein anderes Unternehmen unterhält oder wenn die Einrichtung ausschließlich zum Zweck des Einkaufs der betreffenden Gütern, der Informationsbeschaffung für das Unternehmen oder ausschließlich zum Zweck der Durchführung von Tätigkeiten vorbereitender oder unterstützender Art genutzt wird.

Gemäß Art. 5 Abs. 6 entsteht keine Betriebsstätte, wenn das Unternehmen seine Geschäftstätigkeit im anderen Staat durch einen Makler, Generalkommissionär oder einen sonstigen unabhängigen Vertreter ausübt.

03 – STEUERPFlichten UND SOZIALVERSICHERUNG

Der Umfang der Vollmacht des Vertreters

Die diesbezüglichen Bestimmungen fanden auch ihren Niederschlag in dem Abkommen zwischen der Republik Polen und der Bundesrepublik Deutschland zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen. Gemäß Art. 5 Abs. 5, handelt eine Person für ein Unternehmen und ist in einem Vertragsstaat befugt, im Namen des Unternehmens Verträge abzuschließen und tut dies auch, so gilt dieses Unternehmen in Bezug auf alle Geschäfte, die dieses Unternehmen betreibt, als eine Betriebsstätte in diesem Staat in Bezug auf jede Art der Tätigkeit, die diese Person für das Unternehmen durchführt, es sei denn, die Tätigkeiten, die durch die Person ausgeübt werden, sich auf die in Absatz 4 des Vertrags aufgeführten Tätigkeiten beschränken, die, wenn sie über eine feste Geschäftseinrichtung ausgeübt würden, nicht dazu führen würden, dass diese feste Geschäftseinrichtung nach Bestimmungen dieses Absatzes als eine Geschäftsstätte anerkannt wird. Diese Aktivitäten umfassen u. a.:

(a) die Nutzung von Einrichtungen, die ausschließlich der Lagerung, Ausstellung oder Lieferung von Gütern oder Waren des Unternehmens dienen;

(b) die Unterhaltung eines Vorrats an Gütern oder Waren des Unternehmens ausschließlich zum Zweck der Lagerung, Ausstellung oder Lieferung;

(c) das Halten eines Vorrats an Gütern oder Waren, die dem Unternehmen gehören, ausschließlich zu dem Zweck, von einem anderen Unternehmen bei- oder verarbeitet zu werden;

d) das Unterhalten einer festen Geschäftsstätte ausschließlich zum Zwecke des Erwerbs von Gütern oder Waren oder zum Sammeln von Informationen für das Unternehmen;

Wie wir sehen, scheint für die Feststellung, ob es sich um eine Vertretungsniederlassung handelt, der Umfang der Vollmacht des Vertreters zum Abschluss von Verträgen für ein deutsches Unternehmen von entscheidender Bedeutung zu sein. Es ist jedoch zu beachten, dass das Fehlen einer förmlichen Ermächtigung zum Abschluss dieser Art von Handelsgeschäften das ausländische Unternehmen nicht vor dem Risiko schützt, dass die Tätigkeit eines Handelsvertreters als Betriebsstätte in Polen anerkannt wird. Das Risiko besteht auch dann, wenn der Vertrag direkt von einer Person aus dem Hauptsitz des Unternehmens (in diesem Fall ein deutsches Unternehmen) unterzeichnet wird, während die Verhandlung und Vorbereitung des Vertrages im Namen des deutschen Unternehmens dem Vertreter obliegt, und die Vertragsunterzeichnung nur eine Formsache ist und de facto die Annahme ausgehandelter Bedingungen darstellt.

03 - STEUERPFlichten UND SOZIALVERSICHERUNG

Der Umfang der Vollmacht des Vertreters

Ausgenommen von der Gründung einer Betriebsstätte in Polen ist die Geschäftstätigkeit eines deutschen Unternehmens durch einen Makler, Kommissionär oder einen anderen unabhängigen Vertreter, sofern diese Personen im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit handeln.

Bei der Gründung einer steuerlichen Niederlassung in Polen erfolgt die Besteuerung grundsätzlich nur einmal, gemäß dem Doppelbesteuerungsabkommen sind die Gewinne der Betriebsstätte im Land des Sitzes des Unternehmens von der Besteuerung befreit. In diesem Fall ist der Steuerpflichtige eine ausländische Person mit einer Betriebsstätte in Polen, die für alle Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Gründung der Betriebsstätte verantwortlich ist, einschließlich Registrierungs- und Deklarationspflichten. Im Rahmen der örtlichen Zuständigkeit der Finanzbehörden sind dies die Leiter der Finanzämter nach dem Ort der Geschäftstätigkeit, d. h. dem Ort der steuerlichen Betriebsstätte in Polen (§ 6 der Verordnung des Finanzministers vom 22. August 2005). Wenn ein ausländischer Unternehmer mit einer Betriebsstätte in Polen in mehr als einer Woiwodschaft eine Geschäftstätigkeit ausübt, ist der Leiter des Ersten Mazowieckie-Finanzamts zuständig.

KONTAKTE

Service- und Beratungszentrum Strausberg

Garzauer Chaussee 1 a; 15344 Strausberg

Tel: +49 (0) 3341 335 3721

E-Mail: sbc@stic.de

Żak Legal Support Office,

Büroadresse: 71-637 Szczecin ul. Firlika 19 Raum 117

Tel.: + 48 661 106 850, www: www.zakoffice.pl

E-Mail: kontakt@zakoffice.pl