

CONVINUS GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie



Our free weekly service for you

OCTOBER 2023 | WEEK 40

NEW

In this weeks issue / In dieser Woche

+ **Monthly Special**

China - China

Albania - Albanien

Worldwide - Weltweit

Weekly Best Practice

CONVINUS Webinar mit
Zertifikat für Ihren
Karriere-Booster im
Bereich Global Mobility



CONVINUS
Global Mobility Solutions

October 24, 2023
10:00 - 11:00 am

 **Assignments to Switzerland**
**Immigration, tax and
social security aspects**

Hands-on Webinar
+ Certificate

NEW

Monthly-Special



Case Study: Remote Work in France for a Swiss Employer

A Swiss company is looking for a qualified employee for the position of "VP of Software Development International". The search for suitable candidates proves to be tough and lengthy.

During the ongoing search, it turns out that a new candidate not only has the required skills but is also a perfect personal fit for the company. However, he does not want to move to Switzerland under any circumstances but would like to work almost exclusively from his French home office.

The Swiss company is open to this request.

QUESTION

What does the Swiss company have to consider if it hires the employee, but the employee wants to perform the work almost exclusively from the French home office?

Challenges & Solutions

Employment law

The future employee will be subject to French labor law due to the predominant work activity in France. For this purpose, a French employment contract must be drawn up. Here, the integration of the Swiss employer's regulations must also be considered.

If French regulations are more advantageous than Swiss regulations (e.g. vacations, working hours), the more advantageous French regulations are generally decisive.

Social security

Due to the predominant work in the French home office, the employee will be subject to French social security. The Swiss employer is responsible for calculating and paying the social security contributions. However, this cannot be done from Switzerland alone but requires the support of a competent French payroll provider.

For the occasional Swiss working days, the A1 certificate for social security subordination in France must be obtained.

Income taxes

The Swiss company is also responsible for calculating and paying French income taxes. This responsibility cannot be delegated to the employee (anymore). Therefore, the French payroll provider also handles the French payroll taxes.

For any Swiss working days, Swiss withholding taxes are owed, which must be calculated, remitted, and deducted from the employee.

Permanent establishment

The Swiss company does not wish to establish a permanent establishment in France. It is, therefore, advantageous to exercise appropriate caution when drawing up the employment contract and to prohibit the employee from negotiating and/or signing contracts for the company in France. In addition, he should not be given power of attorney.

Payroll

The involvement of a French payroll provider is essential. The payroll provider will prepare the monthly payroll and handle any communication with the French tax and social security authorities. He will also be responsible for various other administrative tasks, such as finding a company doctor for the employee.

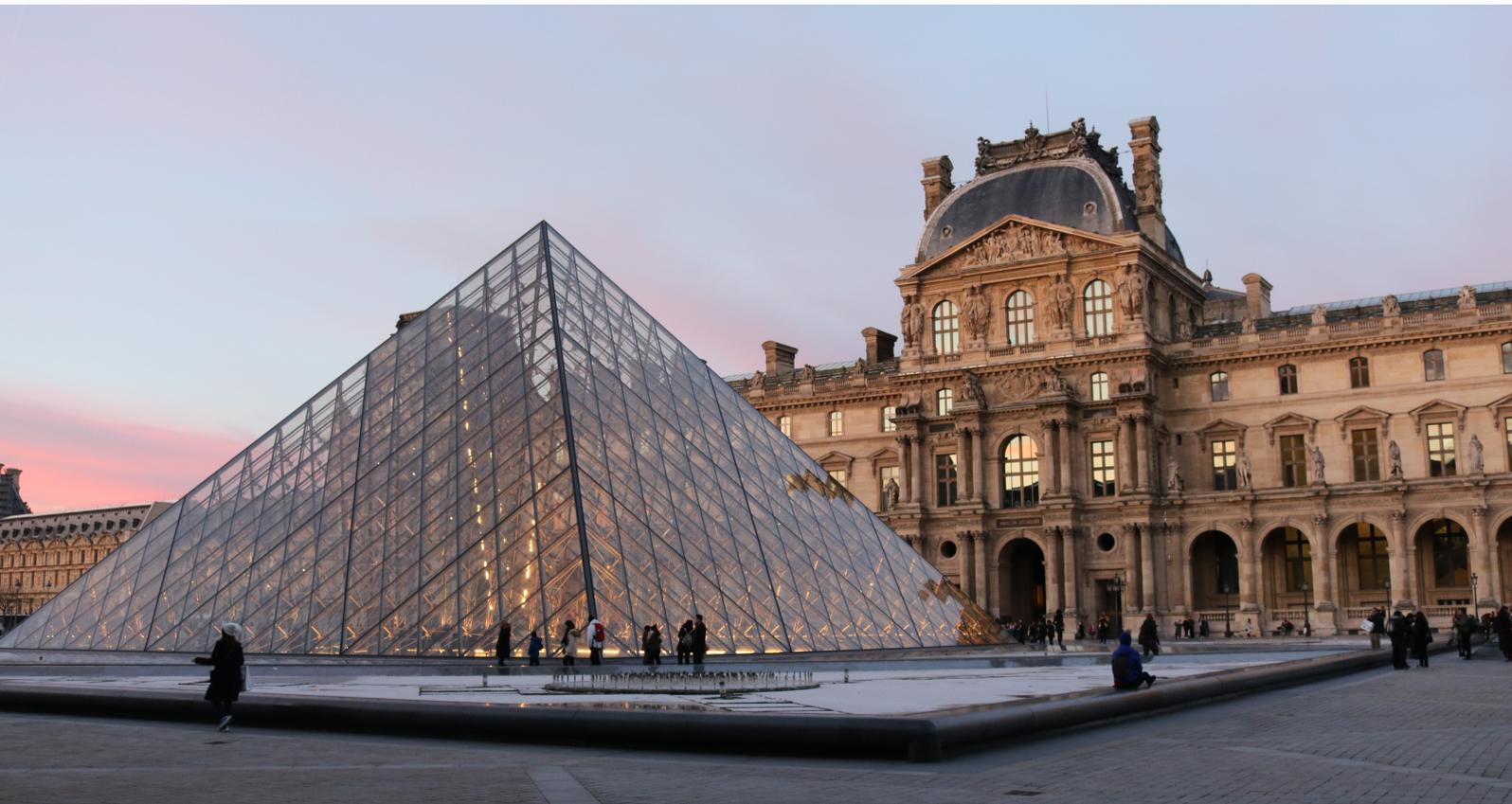
Work permit

The French employee does not need a work permit for France. For the occasional Swiss working days, however, a permit is mandatory. The best (and often the only) option here is the registration procedure (“Meldeverfahren”).

CONCLUSION

“Remote work” is becoming more and more the norm. Companies that are open to remote work and do not shy away from the initial effort in drawing up the employment contract and setting up the foreign payroll provide themselves with much greater access to qualified workers than companies that concentrate solely on the domestic market for skilled workers.

Overall, this case study shows that hiring a remote worker in another country involves numerous legal and administrative aspects that must be carefully planned and implemented to ensure smooth operations. Collaboration with local experts and service providers is often essential to meet the requirements of both countries.



NEU

Monats-Spezial



Praxisfall: Remote Work in Frankreich für einen Schweizer Arbeitgeber

Ein Schweizer Unternehmen sucht einen qualifizierten Mitarbeiter für die Position des „Softwareentwicklungsleiters international“. Die Suche nach geeigneten Kandidaten erweist sich als zäh und langwierig.

Im Rahmen der andauernden Personalsuche stellt sich heraus, dass ein neuer Kandidat nicht nur die erforderlichen Kompetenzen mitbringt, sondern auch persönlich perfekt zum Unternehmen passt. Allerdings möchte er keinesfalls in die Schweiz umziehen, sondern die Arbeit nahezu ausschliesslich aus seinem französischen Homeoffice verrichten.

Das Schweizer Unternehmen steht diesem Wunsch offen gegenüber.

Fragestellung

Was muss das Schweizer Unternehmen beachten, wenn es den Mitarbeiter einstellen, aber dieser die Arbeit nahezu ausschliesslich im französischen Homeoffice erbringen möchte?

Herausforderungen & Lösungsmöglichkeiten

Arbeitsrecht

Der zukünftige Mitarbeiter wird aufgrund der vorwiegenden Arbeitstätigkeit in Frankreich französischem Arbeitsrecht unterliegen. Hierfür muss ein französischer Arbeitsvertrag erstellt werden. Hierbei ist auch die weitgehende Integration der Bestimmungen des Schweizer Arbeitgebers zu beachten.

Sind französische Regelungen gegenüber Schweizer Bestimmungen vorteilhafter (z.B. Ferien, Arbeitszeiten) sind grundsätzlich die vorteilhafteren französischen Regelungen massgebend.

Sozialversicherung

Aufgrund der vorwiegenden Arbeit im französischen Homeoffice wird der Mitarbeiter den französischen Sozialversicherungen unterliegen. Für die Berechnung und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge ist der Schweizer Arbeitgeber verantwortlich. Dies kann er allerdings keinesfalls allein aus der Schweiz bewältigen, sondern braucht hierfür zwingend die Unterstützung eines kompetenten französischen Payroll-Providers.

Für die vereinzelt Schweizer Arbeitstage muss die A1-Bescheinigung zur Sozialversicherungsunterstellung in Frankreich eingeholt werden.

Einkommenssteuer

Das Schweizer Unternehmen ist ebenfalls für die Berechnung und Abführung der französischen Lohnsteuern verantwortlich. Diese Verantwortung kann nicht (mehr) an den Mitarbeiter delegiert werden. Üblicherweise erfolgt daher die Abwicklung der französischen Lohnsteuern ebenfalls über den französischen Payroll-Provider. Für etwaige Schweizer Arbeitstage sind Schweizer Quellensteuern geschuldet, die berechnet, abgeführt und dem Mitarbeiter in Abzug gebracht werden müssen.

Betriebsstätte

Das Schweizer Unternehmen möchte keine Betriebsstätte in Frankreich gründen. Es ist daher von Vorteil, bereits bei der Erstellung des Arbeitsvertrags entsprechende Vorsicht walten zu lassen und dem Mitarbeiter zu untersagen, dass er Verträge für das Unternehmen aushandeln und / oder unterzeichnen darf. Zudem sollte er keine Prokura erhalten.

Payroll

Die Involvierung eines französischen Payroll-Providers ist zwingend notwendig. Der Payroll-Provider wird die Lohnabrechnungen erstellen sowie die Kommunikation mit den französischen Steuer- und Sozialversicherungsbehörden übernehmen. Ferner ist er auch für diverse weitere administrative Aufgaben zuständig, wie beispielsweise das Finden eines Betriebsarztes für den Mitarbeiter.

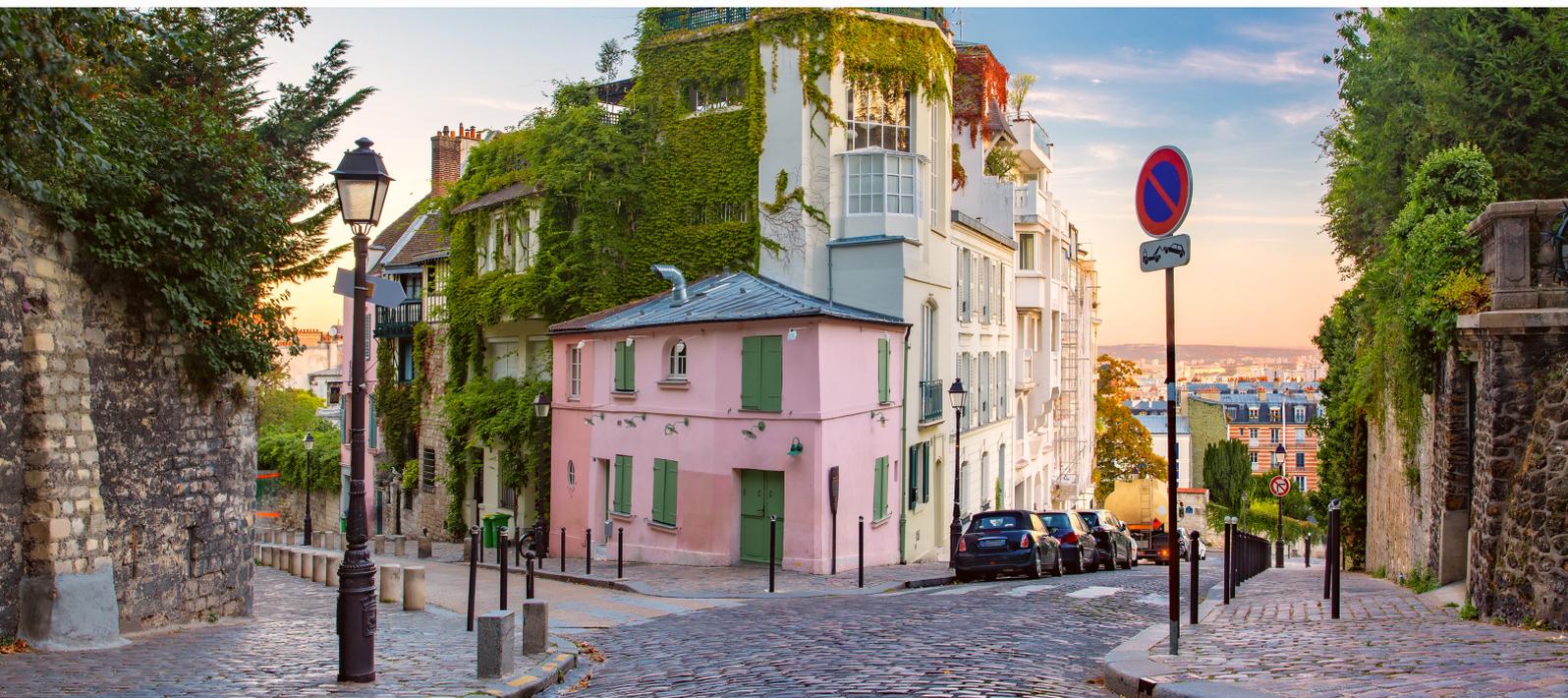
Arbeitsbewilligung

Für Frankreich braucht der französische Mitarbeiter keine Arbeitsbewilligung. Für die vereinzelt Schweizer Arbeitstage muss jedoch zwingend eine Bewilligung vorliegen. Hier bietet sich als beste (und oft auch einzige) Möglichkeit das Meldeverfahren an.

FAZIT

„Remote Work“ wird immer mehr zur Norm. Unternehmen, die gegenüber „Remote Work“ offen sind und den initialen Aufwand bei der Erstellung des Arbeitsvertrags und dem Aufsetzen der ausländischen Payroll nicht scheuen, eröffnen sich einen ungleich grösseren Zugang zu qualifizierten Arbeitskräften als Unternehmen, die sich allein auf den einheimischen Fachkräftemarkt konzentrieren.

Insgesamt zeigt dieses Fallbeispiel, dass die Einstellung eines Mitarbeiters für Remote Work in einem anderen Land zahlreiche rechtliche und administrative Aspekte mit sich bringt, die sorgfältig geplant und umgesetzt werden müssen, um den reibungslosen Betrieb zu gewährleisten. Die Zusammenarbeit mit Experten und Dienstleistern vor Ort ist oft unerlässlich, um die Anforderungen beider Länder zu erfüllen.





Short News October 12, 2023

China: Extension of Tax Exemption for Foreign Workers until 2027



The tax exemption for specific financial and in-kind benefits provided to foreign workers in China has been extended for an additional four years, now valid until the end of 2027. This includes benefits such as rental allowances, language courses, and school fees for children. This extension means that foreign workers with higher incomes will pay less income tax.

This tax benefit is available to foreign workers, whether they are residents or non-residents in China. Chinese citizens are not eligible for this tax relief.

Switzerland-Albania: Social Security Agreement Takes Effect on October 1, 2023



The Social Security Agreement between Switzerland and Albania has come into force as of October 1, 2023. This agreement serves to coordinate the social security systems of both countries in the areas of old age, survivors, and disability, with a particular focus on the payment of pensions abroad.

The agreement aligns with the established standards of other Swiss social security agreements and adheres to international guidelines for the coordination of social security systems. It not only supports economic relations between Switzerland and Albania but also facilitates the international assignments between the two countries by simplifying the continuation or exemption of their respective social security provisions.

Worldwide: Global Housing Shortage Impacting Corporate Mobility



The global housing shortage, resulting from the 2008 financial crisis and worsened by the COVID-19 pandemic, notably impacts corporate housing and poses challenges for businesses, employees, and industries worldwide.

In the United States, the National Association of Realtors has reported a shortage of 5.5 to 6.8 million housing units, affecting not only homebuyers and renters but also creating significant challenges for HR departments involved in employee relocation efforts.



Kurznachrichten 12. Oktober 2023

China: Verlängerung der Steuerbefreiung für ausländische Arbeitnehmer bis 2027



Für ausländische Arbeitnehmer, die in China arbeiten, wurde die Steuerbefreiung für bestimmte Geld- und Sachleistungen um weitere vier Jahre bis Ende 2027 verlängert. Dies betrifft Dinge wie Mietzuschüsse, Sprachkurse und Schulgebühren für Kinder. Die Verlängerung bedeutet, dass ausländische Arbeitnehmer mit höheren Einkommen weniger Einkommenssteuern zahlen müssen.

Diese Steuervergünstigung gilt nur für ausländische Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie in China ansässig sind oder nicht. Chinesische Staatsbürger können diese Vergünstigung nicht nutzen.

Schweiz-Albanien: Sozialversicherungsabkommen zwischen der Schweiz und Albanien trat am 1. Oktober 2023 in Kraft



Das Sozialversicherungsabkommen zwischen der Schweiz und Albanien ist per 1. Oktober 2023 in Kraft getreten. Es dient der Koordination der Sozialversicherungssysteme beider Länder in den Bereichen Alter, Hinterlassene und Invalidität und regelt insbesondere die Auszahlung von Renten ins Ausland.

Das Abkommen entspricht den etablierten Standards anderer Sozialversicherungsabkommen der Schweiz und orientiert sich an internationalen Vorgaben zur Koordination sozialer Sicherheitssysteme.

Es fördert nicht nur die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen der Schweiz und Albanien, sondern erleichtert auch die Entsendung von Personal zwischen den beiden Ländern, indem es die Weiterführung bzw. Befreiung der jeweiligen Sozialversicherungen vereinfacht.

Weltweit: Globale Wohnungsknappheit beeinflusst Mobilität von Mitarbeitern



Die weltweite Wohnungsknappheit, die aus der Finanzkrise von 2008 resultiert und durch die Covid-19-Pandemie verschärft wurde, stellt eine Herausforderung für Unternehmen, Mitarbeiter und Branchen weltweit dar.

In den USA hat der Nationalverband der Immobilienmakler einen Mangel von 5,5 bis 6,8 Millionen Wohnungen gemeldet, was sich nicht nur auf Hauskäufer und Mieter auswirkt, sondern auch erhebliche Probleme bei der Gewinnung geeigneter Fachkräfte darstellt, die für ihre neue Position umziehen müssten.



Best Practice



Intercultural Differences in the Interpretation of Employment Contracts and Payroll Processing

Globalization has led to increasing mobility and internationalization of the workforce. In this context, intercultural differences in the interpretation of employment contracts and payroll processing are becoming more common. This practical example examines a case in which a clause in a Swiss employment contract was interpreted differently in the context of Polish payroll reconciliation.

PRACTICE CASE:

In the case at hand, a Swiss company hired an employee with a residence and workplace in Poland (“Remote Work”). The employment contract and payroll are subject to Polish law.

The Polish employment contract contained the clause: "The employee will receive a reimbursement of health insurance costs of up to 100 EUR per month."

For the Swiss HR department, the interpretation was clear. To receive the monthly reimbursement for health insurance costs, the employee must provide proof of the actual payment. This appears to be self-evident and formally correct in light of Swiss culture and business practice.

However, the Polish payroll provider had a different interpretation. They considered the clause as an indication of a flat payment of 100 EUR per month without the need for proof. From the Polish perspective, it was crucial that the contract explicitly stated the requirement for the employee to provide proof of health insurance payments. Otherwise, it could not be simply demanded from the employee, as this practice is uncommon in Poland.

Intercultural Differences:

The differences in interpretation in this case can be attributed to cultural and business disparities between Switzerland and Poland. Swiss business culture and employment contracts tend to be pragmatic, often relying on common practices to fill any gaps in the contract. Therefore, the need for proof was self-evident for Swiss employees, even without explicit mention in the contract.

In contrast, employment contracts in Poland are often highly formalized and detailed. Precise language is used to minimize interpretation, and Polish labor law mandates numerous additional agreements to further formalize the employment relationship.

Recommendations:

To avoid such intercultural differences in the interpretation of employment contracts and to account for the formality of contracts, the following measures should be considered:



Best Practice



- **Clarity in Language:** Contract clauses should be formulated to minimize misunderstandings, with specific requirements and expectations clearly stated.
- **Cultural Training:** Companies could offer intercultural sensitivity training to raise awareness among employees regarding cultural differences and how to navigate them effectively in practice.
- **Feedback Mechanisms:** Regular communication between parties involved, as seen in the case between Swiss and Polish employees, can help clarify misunderstandings and prevent conflicts.
- **Review of Employment Contracts:** Contracts should be adapted to the specific cultural norms and business practices of the country where employees are working.

CONCLUSION:

Intercultural differences in the interpretation of employment contracts and payroll processing are significant in the globalized work environment. This case highlights how linguistic nuances and cultural variations can lead to misunderstandings, even when contract clauses appear clear.

The distinctions between the pragmatic Swiss and the formalistic Polish business cultures are evident. While Switzerland tends to rely on common practice and implicit assumptions, Poland favors detailed contract structures to eliminate interpretation gaps.

To bridge these intercultural differences and prevent legal disputes, it is essential to formulate contract clauses with precision to minimize misunderstandings.





Best Practice



Interkulturelle Differenzen bei der Interpretation von Arbeitsverträgen und der Reflektion auf der Lohnabrechnung

Die Globalisierung hat zu einer zunehmenden Mobilität und Internationalität von Arbeitskräften geführt. Im Zusammenhang mit dieser Entwicklung treten immer häufiger interkulturelle Unterschiede bei der Interpretation von Arbeitsverträgen und der Payroll-Abrechnung auf. Dieses Praxisbeispiel befasst sich mit dem Fall, bei dem eine Formulierung im schweizerischen Arbeitsvertrag von der polnischen Lohnabrechnung unterschiedlich interpretiert wurde.

Praxisbeispiel:

In unserem vorliegenden Fall hat ein Schweizer Unternehmen einen Mitarbeiter mit polnischem Wohn- und Arbeitsort eingestellt („Remote Work“). Der Arbeitsvertrag und die Lohnabrechnung richten sich daher noch polnischem Recht.

Der polnische Arbeitsvertrag enthielt die Klausel: "The employee will receive a reimbursement of health insurance costs of up to 100 EUR per month".

Für die schweizerische Personalabteilung war die Interpretation offensichtlich. Um die monatliche Rückerstattung von Krankenversicherungskosten zu erhalten, muss der Mitarbeiter einen Nachweis über die tatsächlich getätigte Zahlung erbringen. Dies erscheint vor dem Hintergrund der Schweizer Kultur und Geschäftspraxis als selbstverständlich und formal korrekt.

Jedoch ergab sich beim polnischen Payroll-Provider eine abweichende Interpretation. Hier wurde die Formulierung als Hinweis auf eine pauschale Auszahlung von 100 EUR pro Monat ohne die Notwendigkeit eines Nachweises interpretiert. Aus polnischer Sicht hätte im Vertrag ansonsten zwingend formuliert sein müssen, dass der Mitarbeiter den Nachweis über die Krankenversicherungsbeiträge erbringen muss. Ansonsten könnte dieser nicht einfach vom Mitarbeiter eingefordert werden. Dies sei aus polnischer Praxis unüblich.

Interkulturelle Differenzen:

Die Interpretationsunterschiede in diesem Fall lassen sich auf kulturelle und geschäftliche Unterschiede zwischen der Schweiz und Polen zurückführen. Im Allgemeinen sind die schweizerische Geschäftskultur und Arbeitsverträge sehr pragmatisch. Regelungslücken werden oft automatisch mit der gelebten Praxis gefüllt und daher teilweise gar nicht als vertragliche Lücken wahrgenommen. Daher war es für die schweizerischen Mitarbeiter selbstverständlich, dass ein Nachweis erbracht werden muss, um die Erstattung zu erhalten (auch ohne dass die Nachweispflicht explizit erwähnt wurde).



Best Practice



Im Gegensatz dazu sind Arbeitsverträge in Polen oft sehr formalistisch und detailliert verfasst. Beim Verfassen der Verträge wird grossen Wert daraufgelegt, dass diese sehr präzise sind und erst gar keine Interpretationsspielräume aufkommen. Zudem kennt das polnische Arbeitsrecht die Verpflichtung, zahlreiche Zusatzverträge zum eigentlichen Arbeitsvertrag zu erstellen, die das Arbeitsverhältnis weiter formalisieren.

Empfehlungen:

Um solche interkulturellen Differenzen in der Interpretation von Arbeitsverträgen zu vermeiden und die Formalität in Verträgen zu berücksichtigen, sollten die folgenden Massnahmen erwogen werden:

- Sprachliche Klarheit: Vertragsklauseln sollten so formuliert sein, dass Missverständnisse minimiert werden. Bei der Formulierung sollten spezifische Anforderungen und Erwartungen deutlich gemacht werden.
- Kulturtraining: Unternehmen könnten Schulungen zur interkulturellen Sensibilisierung anbieten, um Mitarbeiter auf kulturelle Unterschiede hinzuweisen und ihnen beizubringen, wie sie solche Unterschiede in der Praxis bewältigen können.
- Feedbackmechanismen: Regelmässiger Austausch zwischen den betroffenen Parteien, wie hier zwischen schweizerischen und polnischen Mitarbeitern, kann helfen, Missverständnisse zu klären und Konflikte zu verhindern.
- Überprüfung von Arbeitsverträgen: Verträge sollten in Übereinstimmung mit den spezifischen kulturellen Normen und geschäftlichen Praktiken des Landes angepasst werden, in dem die Arbeitnehmer tätig sind.

FAZIT:

Die interkulturellen Differenzen bei der Interpretation von Arbeitsverträgen und der Reflektion auf der Lohnabrechnung sind ein wichtiger Aspekt im globalisierten Arbeitsumfeld. Der vorliegende Fall verdeutlicht, wie sprachliche Nuancen und kulturelle Unterschiede zu Missverständnissen führen können, selbst bei scheinbar klaren Vertragsklauseln.

Die Unterschiede zwischen der pragmatischen schweizerischen und der formalistischen polnischen Geschäftskultur sind offensichtlich. Während die Schweiz eher auf gelebte Praxis und implizite Annahmen setzt, bevorzugt Polen eine detaillierte und formalisierte Vertragsgestaltung, um jegliche Interpretationsspielräume zu vermeiden.

Um solche interkulturellen Differenzen zu überbrücken und Rechtsstreitigkeiten zu verhindern, ist es unerlässlich, klare und präzise Vertragsklauseln zu formulieren, die Missverständnisse minimieren.

Legal disclaimer

The content of this presentation is for general guidance only and should by no means be used as a substitute for an individual consultation with professional accounting, tax, legal or other competent advisers. While we have made every attempt to ensure that the information delivered with this presentation has been obtained from reliable sources, CONVINUS is not responsible for any errors or omissions, or for the results obtained from the use of this information. The entire content of this webinar is the intellectual property of CONVINUS and is under copyright. Any modification, duplication, distribution and public disclosure of the content or parts thereof requires the written consent of CONVINUS.

Our Offices



Zurich

Talstrasse 70
CH-8001 Zurich

Tel. +41 44 250 20 20
Fax +41 44 250 20 22

info.zuerich@
convinus.com



Basel

Aeschengraben 29
CH-4051 Basel

Tel. +41 61 508 20 40
Fax +41 61 508 20 44

info.basel@
convinus.com



Geneva

Postfach
CH-1215 Geneva

Tel. +41 22 508 20 60
Fax +41 22 508 20 66

info.genf@
convinus.com



Zug

Turmstrasse 18
CH-6300 Zug

Tel. +41 41 508 20 70
Fax +41 41 508 20 77

info.zug@
convinus.com

NOTE:

The contents of this newsletter represent only general information and are in no way a substitute for individual advice. The contents have been selected with great care, but CONVINUS accepts no liability for any damage whatsoever resulting from the use of the information provided here. The entire content of the newsletter is the intellectual property of CONVINUS and is subject to copyright. Any modification, copying, distribution and public reproduction of the content or parts thereof requires the prior written consent of CONVINUS.

IMPRINT:

Publisher: CONVINUS GmbH · Talstrasse 70 · CH-8001 Zurich
Tel. +41 44 250 20 20 · Fax +41 44 250 20 22
info@convinus.com · convinus.com · © CONVINUS GmbH
You can also visit us on LinkedIn & Youtube