

Delegowanie

Brighton & Wood

24 sierpień 2011



BEATA PAWŁOWSKA

Partner, Dep. ADVANCED EMPLOYMENT SOLUTIONS, KANCELARIA BRIGHTON & WOOD, WARSZAWA BPawłowska@atpo.pl

Beata Pawłowska była do lata 2008 r. pracownikiem Departamentu Ubezpieczeń i Składek w Centrali Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) w Warszawie. Jest autorką procedur stosowanych przez ZUS w zakresie poświadczania formularzy E101. Do 2007 roku była w ZUS autorką większości wyjaśnień i interpretacji w zakresie stosowania przez ZUS przepisów o koordynacji ubezpieczeń społecznych. W samym ZUS była znanym, szanowanym i lubianym trenerem pracowników ZUS w zakresie transgranicznych ubezpieczeń społecznych. Jest autorką najważniejszych poradników wydawanych przez ZUS w zakresie delegowania pracowników. Była uczestnikiem negocjacji bilateralnych m.in. polsko-niemieckich, polsko-holenderskich. Od ponad roku zajmowała się także podstawą wymiaru składek dla pracowników zatrudnionych w kraju oraz cudzoziemców zatrudnionych i delegowanych do Polski. Jest współautorką pierwszego komentarza do przepisów kolizyjnych Rozporządzenia 1408/71 oraz autorką kilkuset artykułów publikowanych na łamach Rzeczpospolitej, Gazety Prawnej, Monitora Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, na które nierzadko powołują się sądy w swych rozstrzygnięciach dotyczących ubezpieczeń społecznych pracowników delegowanych.

Od września 2008 r. pełni w kancelarii Brighton&Wood funkcję Kierownika Departamentu Advanced Employment Solutions. Wraz ze swym zespołem obsługuje firmy w kontrolach prowadzonych przez ZUS. Doradza też firmom w zakresie polityki w zakresie poświadczania formularzy E101.

Wszechstronne wykształcenie prawnicze uzupełnione o solidną i popartą praktyką wiedzę z zakresu ubezpieczeń społecznych, podatków, i prawa pracy powodują, że Beata Pawłowska jest wymiennym partnerem do dyskusji na wszelkie tematy z zakresu zatrudniania pracowników, delegowania ich za granicę oraz zatrudniania cudzoziemców w Polsce.

W spółce księgowej ATPO - Global Employment Solutions Pani Beata Pawłowska nadzoruje prowadzenie księgowości płac dla wybranych klientów kancelarii. Pani Beata Pawłowska pracuje w języku angielskim i polskim.

Który system zabezpieczenia społecznego ma zastosowanie w odniesieniu do osób normalnie pracujących w dwóch lub w kilku państwach członkowskich?

W odniesieniu do osób normalnie pracujących w dwóch lub w kilku państwach członkowskich stosuje się specjalną zasadę¹⁵. Zasada ta, podobnie jak wszystkie zasady służące określeniu mającego zastosowanie ustawodawstwa, została opracowana by zagwarantować, aby zastosowanie miał wyłącznie system zabezpieczenia społecznego jednego państwa członkowskiego. Rozporządzenia stanowią, że osoba normalnie pracująca w dwóch lub w kilku państwach członkowskich podlega:

(i) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli

pracuje dla jednego pracodawcy w innym państwie członkowskim i wykonuje znaczną część swojej pracy w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania;

Przykład:

X mieszka w Hiszpanii. Jego pracodawca ma swoją siedzibę w Portugalii. X przez dwa



Wielu pracodawców świadczy swoje usługi w więcej niż jednym kraju Unii Europejskiej. W takiej sytuacji niejednokrotnie zaistnieje potrzeba zatrudniania pracowników jednocześnie w kilku krajach, np.: naprzemiennie po kilka

tygodni.

W takim przypadku dość uciążliwe jest załatwienie w ZUS zaświadczeń A1 na każdy kilkutygodniowy okres odrębnie dla każdego kraju.

Dlatego też prawodawstwo unijne przewiduje specjalną regulację dotyczącą określania właściwego ustawodawstwa dla osób, które w tym samym czasie świadczą pracę w więcej niż jednym państwie.

W tym wydaniu „Delegowania”, biorąc za podstawę Praktyczny poradnik Komisji Administracyjnej, wyjaśniamy jak ustalić właściwe ustawodawstwo w takim przypadku.

dni w tygodniu pracuje w Hiszpanii, a przez trzy dni w Portugalii. Ponieważ X przez dwa spośród pięciu dni pracuje w Hiszpanii, wykonuje tam znaczną część swojej pracy. Zastosowanie ma więc ustawodawstwo hiszpańskie.

(ii) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli jest zatrudniony przez różne przedsiębiorstwa lub różnych pracodawców, którzy mają swoje siedziby lub miejsca prowadzenia działalności w różnych państwach członkowskich;

Przykład:

>>> c.d. str. 3

Brighton & Wood
We understand the cross border employment

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.
Louis D. Brandeis
Associate Justice of the United States Supreme Court



Izba Pracodawców Polskich

- największa organizacja zrzeszająca firmy delegujące pracowników za granicę

Izba Pracodawców Polskich zrzesza polskich przedsiębiorców - eksporterów, świadczących usługi na terenie Unii Europejskiej. Są wśród nich liczne agencje pracy tymczasowej, użyczające polskich pracowników tymczasowych zagranicznym kontrahentom. Izba Pracodawców Polskich monitoruje rynek usług w UE oraz wspiera firmy świadczące transgraniczne usługi, między innymi poprzez udzielanie im informacji. Do grona członków IPP dołączają zagraniczne agencje pośrednictwa pracy oraz zagraniczne firmy przemysłowe korzystające z usług polskich przedsiębiorców.

Izba Pracodawców Polskich jest związkiem pracodawców działającym na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców.

Izba Pracodawców Polskich jest zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w Rejestrze stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz publicznych zakładów opieki zdrowotnej pod nr 0000176568.

Izba Pracodawców Polskich powstała w lecie 2003 roku z inicjatywy firm delegujących pracowników do Niemiec. Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej w maju 2004 r. Izba Pracodawców Polskich rozszerzyła działalność na inne kraje Unii Europejskiej oraz na kraje pozaunijne.

Izba Pracodawców Polskich jest nieprzerwanie od roku 2006 największą organizacją polską zrzeszającą firmy zajmujące się transgranicznym zatrudnieniem pracowników.

W roku 2009 z usług i wsparcia Izby Pracodawców Polskich skorzystało ponad 1000 firm delegujących pracowników za granicę.

Izba Pracodawców Polskich przystąpiła w 2004 r. do CEA-PME, największej europejskiej konfederacji zrzeszającej związki pracodawców.

Izba Pracodawców Polskich jest organizacją apolityczną, korzystającą w kraju i za granicą, a także w instytucjach Unii Europejskiej ze wsparcia parlamentarzystów różnych opcji politycznych oraz lobbystów.

Od 2010 roku przy Izbie Pracodawców Polskich działa **Staly Sąd Arbitrażowy** (www.ipp.org.pl/saipp) rozpatrujący spory pomiędzy firmami. Jest on alternatywą dla długich i kosztownych procesów przed sądami powszechnymi. Pomaga sprawnie, tanio i skutecznie wyegzekwować należności od krajowych i zagranicznych kontrahentów zalegających z płatnościami.

Powołany przez Izbę Pracodawców Polskich **Instytut Zatrudnienia Transgranicznego** (www.izt.org.pl) jest placówką naukowo-badawczą podejmującą problemy prawne, podatkowe, ubezpieczeniowe oraz społeczne zatrudnienia transgranicznego pracowników w sposób interdyscyplinarny. Badania prowadzone przez Instytut są prekursorskie i w wielu sferach jedyne w skali kraju. Instytut sporządza ekspertyzy na potrzeby postępowań sądowych prowadzonych w kraju i za granicą - na zlecenie sądów powszechnych, stron i pełnomocników sporów sądowych.

Siedzibą Izby Pracodawców Polskich jest Warszawa.

W ośmiu krajach europejskich Izba posiada **stałe przedstawicielstwa** odpowiedzialne za kontakty z władzami krajów, w których działają członkowie IPP oraz z zagranicznymi organizacjami partnerskimi.

Władze IPP:

Anna Krasucka – Dyrektora Generalna IPP

Anna.Krasucka@ipp.org.pl

Anna Krasucka odpowiedzialna jest za funkcjonowanie biura zarządu IPP oraz za działalność krajową IPP.

Jerzy Golbik – Przewodniczący Rady Przedsiębiorców przy IPP

JGolbik@ipp.org.pl

Jerzy Golbik jest przewodniczącym ciała doradczego przy zarządzie IPP, wraz z Prezesem IPP kreuje politykę zagraniczną związku.

Dr Joanna Bzdok – Przewodnicząca Rady Naukowej przy IPP,
Dyrektora Instytutu Zatrudnienia Transgranicznego

JBzdok@ipp.org.pl

Dr Joanna Bzdok koordynuje współpracę z zagranicznymi instytucjami w zakresie wymiany informacji o regulacjach obowiązujących za granicą, nadzoruje zagraniczne biura IPP.

Tomasz Major – Prezes IPP

TMajor@ipp.org.pl

Tomasz Major odpowiada za politykę IPP wobec władz polskich i zagranicznych, reprezentuje IPP w kontaktach z zagranicznymi partnerami.

Kontakt:

Siedziba IPP

Izba Pracodawców Polskich
PL - 00-666 Warszawa
ul. Noakowskiego 10 lok. 8a

Biuro Zarządu IPP:

Izba Pracodawców Polskich
– Biuro Zarządu
PL - 00-685 Warszawa
ul. Poznańska 21 lok. 48
Tel.: +48 (22) 621 85 16
Fax.: +48 (22) 621 98 21

www.ipp.org.pl
zarzad@ipp.org.pl

Biura zagraniczne IPP:

- Monachium (D)
- Düsseldorf (D)
- Lugano (CH)
- Zürich (CH)
- Sofia (BG)
- Lwów (UA)
- Czerniowce (UA)
- Bukareszt (RO)

Y mieszka na Węgrzech. Y ma dwóch pracodawców, jednego na Węgrzech i jednego w Rumunii. Przez jeden dzień w tygodniu pracuje na Węgrzech. Przez pozostałe cztery dni pracuje w Rumunii. Ponieważ Y pracuje dla różnych pracodawców mających swoją siedzibę w różnych państwach członkowskich, Węgry, jako państwo członkowskie będące jego miejscem zamieszkania, są właściwym

państwem członkowskim.

(iii) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym zatrudniające ją przedsiębiorstwo ma swoją siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności, jeżeli nie wykonuje ona znacznej części swojej pracy w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania.

Przykład:

Z jest zatrudniona przez przedsiębiorstwo w Grecji. Przez jeden dzień w tygodniu pracuje w domu w Bułgarii, natomiast w pozostałe dni pracuje w Grecji. Ponieważ jeden dzień w tygodniu przekłada się na 20% wykonywanej pracy, Z nie wykonuje „znacznej części” swojej pracy w Bułgarii. Zastosowanie ma więc ustawodawstwo greckie.

(iv) jeżeli osoba wykonuje pracę najemną w dwóch lub kilku państwach członkowskich w imieniu pracodawcy mającego swoją siedzibę poza terytorium Unii Europejskiej oraz jeżeli osoba ta mieszka w państwie członkowskim i nie wykonuje w nim znacznej części swojej pracy, taka osoba podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania.

Przykład:

P mieszka w Belgii. Przedsiębiorstwo jej pracodawcy ma siedzibę w Stanach Zjednoczonych. P zazwyczaj pracuje przez pół dnia w tygodniu we Włoszech i przez trzy dni w tygodniu we Francji. P przez jeden dzień w miesiącu pracuje również w Stanach Zjednoczonych.

W odniesieniu do działalności zawodowej podejmowanej we Włoszech i Francji zastosowanie ma ustawodawstwo belgijskie, zgodnie z przepisami art. 14 ust. 11 rozporządzenia 987/2009.

Przepisy te są podobne do tych zawartych w art. 14 rozporządzenia 1408/71, ale zostały uproszczone. Zmienione przepisy likwidują w szczególności przepisy szczególne rozporządzenia 1408/71 dotyczące personelu przemierzającego się lub latającego oraz wprowadzają pojęcie „znacznej części pracy”.

W związku z tym przepisy te mają zasto-

owanie do dużej liczby pracowników, w tym osób prowadzących działalność na własny rachunek (zob. sekcja 9). Na przykład pracownicy linii lotniczych, kierownicy ciężarówek na trasach międzynarodowych, osoby kierujące pociągami, kurierzy dostarczający przesyłki międzynarodowe, informatycy oraz inne osoby wykonujące pracę zawodową na przykład przez 2 dni w jednym państwie członkowskim, a przez 3 dni w innym, są objęci tymi zasadami.

Jeżeli miejsce zamieszkania osoby pracującej w więcej niż jednym państwie członkowskim oraz siedziba lub miejsce prowadzenia działalności pracodawcy tej osoby znajdują się w tym samym państwie członkowskim, zastosowanie ma zawsze ustawodawstwo tego państwa członkowskiego. W takim przypadku określenie, czy znaczna część ich pracy jest wykonywana w państwie członkowskim będącym miejscem zamieszkania, czy też nie, nie jest konieczne.

Zgodnie z przepisami art. 11 ust. 2 rozporządzenia 883/2004 osoby otrzymujące świadczenia pieniężne z tytułu lub w rezultacie swej działalności jako osoba zatrudniona lub osoba

prowadząca działalność na własny rachunek uznaje się za wykonującą daną pracę. W związku z tym osobę, która otrzymuje świadczenia krótkoterminowe w jednym państwie członkowskim i jednocześnie wykonuje pracę w innym państwie członkowskim, uznaje się za osobę wykonującą dwie prace w dwóch różnych państwach członkowskich, w odniesieniu do której zastosowanie mają przepisy art. 13. Jeżeli świadczenie wypłacane w państwie członkowskim, w którym osoba ma miejsce zamieszkania, przysługuje jej z tytułu wykonywania „znacznej części” swojej pracy, osoba ta podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania.

Państwa członkowskie uzgodniły jednak, że osoby otrzymujące zasiłek dla bezrobotnych w państwie członkowskim, w którym mają swoje miejsce zamieszkania, oraz jednocześnie wykonujące pracę zawodową lub prowadzące działalność handlową w niepełnym wymiarze godzin w innym państwie członkowskim powinny podlegać wyłącznie ustawodawstwu pierwszego państwa zarówno w kwestii opła-

>>> c.d. str. 6

SĄD ARBITRAŻOWY

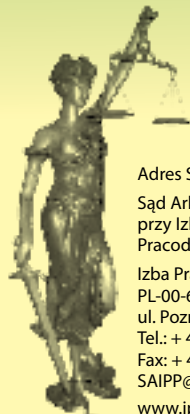
przy Izbie Pracodawców Polskich w Warszawie

Sąd Arbitrażowy przy Izbie Pracodawców Polskich powołany uchwałą Zarządu z 30.04.2010 r. - to nowoczesna instytucja o randze międzynarodowej i regionalnej, służąca szybkiemu rozwiązywaniu sporów majątkowych i korporacyjnych. Dla przedsiębiorców oznacza uzyskiwanie szybkich orzeczeń rozstrzygających spory oraz obniżenie kosztów działalności gospodarczej. Powołanie Sądu Arbitrażowego przy Izbie Pracodawców Polskich podąża za silnymi światowymi trendami coraz bardziej powszechnego korzystania z alternatywnych i polubownych dróg oraz środków rozwiązywania sporów, na podstawie prawa modelowego UNCITRAL i konwencji nowojorskiej z 1958 r.

Wyrok Sądu Arbitrażowego przy Izbie Pracodawców Polskich jest tytułem egzekucyjnym, który po nadaniu przez sąd państwowy klauzuli wykonalności nadaje się do egzekucji, podobnie jak wyrok sądu państwowego. Wyrok Sądu Arbitrażowego przy Izbie Pracodawców Polskich dzięki konwencji międzynarodowym (głównie konwencji nowojorskiej z 1958 r.) jest wykonalny obecnie w ponad 140 krajach świata.

Prezes Sądu Arbitrażowego
przy Izbie Pracodawców Polskich:

dr Joanna Bzdok
(SAIPP@ipp.org.pl)



Adres Sądu:
Sąd Arbitrażowy
przy Izbie
Pracodawców Polskich
Izba Pracodawców Polskich
PL-00-685 Warszawa
ul. Poznańska 21 lok. 48
Tel.: + 48 (22) 621 85 16
Fax: + 48 (22) 621 98 21
SAIPP@ipp.org.pl
www.ipp.org.pl/SAIPP

Modelowa klauzula arbitrażowa:

Wszelkie spory wynikające z niniejszej umowy lub powstające w związku z nią będą rozstrzygane przez Sąd Arbitrażowy przy Izbie Pracodawców Polskich w Warszawie stosownie do Regulaminu tego Sądu obowiązującego w dacie wniesienia pozwu.

All disputes arising out of or in connection with this contract shall be settled by the Court of Arbitration at the Chamber of Polish Employers in Warsaw pursuant to the Rules of this Court binding on the date of filing the statement of claim.

Tous différends découlant du présent contrat ou en relation avec celui-ci seront tranchés par la Cour d'Arbitrage près de la Chambre des Employeurs Polonaise suivant le Règlement de cette Cour en vigueur à la date de soumission de la demande d'arbitrage.

Alle aus oder in Zusammenhang mit diesem Vertrag sich ergebenden Streitigkeiten werden nach der an dem Tag der Einleitung der Schiedsklage gültigen Schiedsgerichtsordnung des Schiedsgerichts bei der Polnischen Arbeitgeberkammer in Warschau entschieden.

INSTYTUT ZATRUDNIENIA TRANSGRANICZNEGO

Instytut Zatrudnienia Transgranicznego - www.izt.org.pl jest placówką naukowo-badawczą podejmującą problemy prawne, podatkowe, ubezpieczeniowe oraz społeczne zatrudnienia transgranicznego pracowników w sposób interdyscyplinarny.

Badania prowadzone przez Instytut są prekursorskie i w wielu sferach jedyne w skali kraju.

Do najważniejszych obszarów badawczych Instytutu Zatrudnienia Transgranicznego - www.izt.org.pl zaliczyć należy:

- analizy polskiego prawodawstwa i orzecznictwa oraz praktyki urzędów w zakresie stosowania prawa,
- analizy prawodawstwa państw członkowskich UE,
- analizy orzecznictwa oraz praktyki urzędów państw członkowskich UE w zakresie stosowania przepisów regulujących status pracowników delegowanych,
- analizy w zakresie prawa wspólnotowego oraz orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości,

Instytut Zatrudnienia Transgranicznego - www.izt.org.pl:

- sporządza ekspertyzy na potrzeby postępowań sądowych prowadzonych w kraju i za granicą - na zlecenie sądów powszechnych, stron i pełnomocników stron sporów sądowych,
- przygotowuje projekty aktów prawnych regulujących status pracowników delegowanych za granicę,
- przygotowuje publikacje na temat zatrudnienia transgranicznego,
- prowadzi działalność szkoleniową w zakresie objętym problematyką badawczą.



Kontakt:

Instytut Zatrudnienia Transgranicznego
PL - 00-685 Warszawa
ul. Poznańska 21 lok. 48
Tel.: + 48 (22) 621 85 16
Fax: + 48 (22) 621 98 21
www.izt.org.pl
instytut@izt.org.pl

Brighton & Wood

We understand the cross border employment

Hard **work**. Sound **judgment**. Intellectual **curiosity**.
In a good advisor in cross-border business, these qualities are all essential. But they're not enough.
Als **Brighton&Wood** we expect **passion** too.



Kancelaria **Brighton&Wood** świadczy specjalistyczne usługi doradztwa prawnego, podatkowego, księgowości plac oraz usługi outsourcingowe dla firm delegujących polskich pracowników do pracy za granicą oraz dla firm zatrudniających w Polsce cudzoziemców. Jest to jedyna na rynku niszowa kancelaria doradczą zajmująca się wyłącznie transgranicznym zatrudnieniem.

W kancelarii wyodrębnione są:

- a. dział doradztwa prawnego podatkowego w zakresie delegowania pracowników za granicę
- b. dział wspierający firmy przy kontrolach prowadzonych przez ZUS, PIP, UKS oraz zagraniczne instytucje kontrolne
- c. dział zaawansowanych rozwiązań w zakresie księgowości plac
- d. dwa działy procesowe reprezentujące firmy w sporach sądowych.

Najbardziej cenione przez Klientów Brighton&Wood usługi to:

- a. sporządzanie dokumentacji dla pracowników delegowanych chroniącej firmę przed roszczeniami pracowniczymi oraz przed zarzutami stawianymi przez zagraniczne instytucje kontrolne,
- b. przygotowywanie strategii działania na poszczególnych rynkach zagranicznych,
- c. uzyskiwanie formularzy E101/A1 oraz prowadzenie z ZUS sporów zmierzających do uchylecia niekorzystnych dla firm decyzji w zakresie E101/A1,
- d. korygowanie nieprawidłowych rozliczeń z pracownikami delegowanymi, z ZUS oraz z fiskusem,
- e. sporządzanie umów z zagranicznymi kontrahentami - zgodnych z prawodawstwem kraju, do którego delegowani są pracownicy oraz zapewniających skuteczną windykację należności,
- f. obsługa w zakresie kontroli prowadzonych przez ZUS, PIP, UKS oraz zagraniczne instytucje kontrolne,
- g. uzyskiwanie od zagranicznych instytucji wiążących interpretacji n/t sytuacji prawno-podatkowej oraz ubezpieczeniowej polskiej firmy delegującej pracowników za granicę,
- h. reprezentowanie przed sądami w sporach z pracownikami, z ZUS oraz z dłużnikami krajowym i zagranicznymi,
- i. działalność lobbingsowa w kraju, za granicą oraz w instytucjach europejskich.

Prawnicy **Brighton&Wood** są autorami ponad 200 publikacji n/t transgranicznego zatrudnienia, w tym pierwszych jedy-nych komentarzy do europejskich przepisów ubezpieczeniowych oraz nowych europejskich przepisów o prawie pracy.

Team **Brighton&Wood** składa się nie tylko z utalentowanych i bardzo doświadczonych prawników procesowych (adwokatów i radców prawnych), ale także z młodych i bardzo wykwalifikowanych współpracowników, którzy jeszcze niedawno pełnili funkcje w urzędach kontrolujących polskie firmy (PIP, ZUS, administracja skarbową). Szanują oni sobie i z pasją wykonują swoją pracę dla firm, są rękami najlepszej znajomości procedur, zwyczajów i praktyki, ale i wiedzy na temat patologii urzędniczej.

Każdy klient traktowany jest przez Brighton&Wood indywidualnie, ponieważ celem Kancelarii jest prowadzenie ciekawych spraw i wywieranie wpływu na kreowanie rynku transgranicznego zatrudnienia.

Stalymi klientami **Brighton&Wood** są firmy prowadzone przez ciekawych ludzi. Dla nich, w szczególnych sytuacjach, prawnicy Brighton&Wood są do pełnej dyspozycji w kraju i za granicą.

Z usług Kancelarii Brighton&Wood skorzystało w latach 2008-2010 ponad 180 firm wysyłających pracowników za granicę.

Contact:

BRIGHTON&WOOD
THE CROSS-BORDER EMPLOYMENT SPECIALIZED LAW FIRM IN EUROPE

WWW.BRIGHTONWOOD.NET
OFFICE@BRIGHTONWOOD.NET
ul. Poznańska 21/48
00-685 Warszawa/Poland/EU
+ 48 22 621 85 16

TOMASZ MAJOR
MANAGING PARTNER
TMAJOR@BRIGHTONWOOD.NET
CALL DIRECT: +48 51 01 26 903

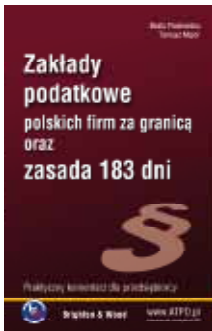
NAJNOWSZE PUBLIKACJE IPP

Z szacunków Izby Pracodawców Polskich wynika, że w roku 2009 polskie przedsiębiorstwa zatrudniły w UE ponad 200.000 pracowników w ramach realizacji usług na rzecz swych kontrahentów.

Gwałtowny wzrost ilości członków IPP oraz liczba firm, które korzystają z informacji IPP na temat transgranicznych usług oraz transgranicznego zatrudnienia pracowników (w 2009 r. z pomocy IPP skorzystało

ponad 1200 firm!) powoduje, że do podstawowych priorytetów działalności IPP zaliczyć należy rzetelne informowanie firm o regulacjach obowiązujących w tym zakresie w Polsce i za granicą.

Aby temu sprostać Izba Pracodawców Polskich zleciła grupie ekspertów opracowanie praktycznych publikacji przeznaczonych dla kierownictwa firm delegujących pracowników za granicę.



Niniejsza publikacja,

„Zakłady podatkowe polskich firm za granicą oraz zasada 183 dni - Praktyczny komentarz dla przedsiębiorcy” jest kontynuacją dzieła wydanego cztery lata temu, które cieszyło się ogromną popularnością wśród firm delegujących pracowników za granicę. Po raz pierwszy dokonano rzetelnej i wszechstronnej analizy wszystkich aspektów powstawania i funkcjonowania za granicą zakładów podatkowych polskich firm

oraz zasady 183 dni, która, jak się okazuje, przez wiele firm jest nieprawidłowo stosowana. Ta książka ma za zadanie przybliżyć obowiązujące przepisy i pokazać ogromne zagrożenia, jakie wiążą się z nieprawidłowym wyborem systemu zatrudnienia pracowników delegowanych. Publikacja zawiera ponadto orzecznictwo sądów rozstrzygających w sprawach podatkowych, wyjaśnienia polskich i zagranicznych urzędów skarbowych, a także przepisy konwencji modelowej OECD oraz wszystkich konwencji o unikaniu podwójnego opodatkowania, które opatrzone zostały wnikliwym komentarzem.

Lektura tej publikacji jest nieodzowna dla osób prowadzących w firmach działy eksportu usług oraz dział finansowy. Pomoże z całą pewnością odnaleźć się w gąszczu skomplikowanych i trudnych przepisów oraz zmieniającej się ich interpretacji.

format: 125x195
ilość stron: 242
oprawa: miękka



Niniejsza publikacja,

„Oddelegowanie – delegacja. Podstawa wymiaru składek oraz podstawa opodatkowania pracowników delegowanych za granicę przez polskie przedsiębiorstwa” jest kontynuacją dzieła wydanego cztery lata temu, które cieszyło się ogromną popularnością wśród firm delegujących pracowników za granicę. Po raz pierwszy dokonano rzetelnej i wszechstronnej analizy modeli delegowania pracowników za

granice. Ta książka ma za zadanie przybliżyć obowiązujące przepisy i pokazać ogromne zagrożenia, jakie wiążą się z nieprawidłowym wyborem systemu zatrudnienia pracowników delegowanych. Publikacja zawiera ponadto całokształt orzecznictwa polskich sądów, wyjaśnienia urzędów skarbowych oraz ZUS, a także przepisy, które opatrzone zostały wnikliwym komentarzem.

Lektura tej publikacji jest nieodzowna dla osób prowadzących w firmach działy eksportu usług, dział księgowości oraz kadr i plac. Pomoże z całą pewnością odnaleźć się w gąszczu skomplikowanych i trudnych przepisów oraz zmieniającej się ich interpretacji.

format: 125x195
ilość stron: 176
oprawa: miękka



Niniejsza publikacja,

„Ubezpieczenia społeczne pracowników delegowanych” jest pierwszym obszernym komentarzem do nowych przepisów wspólnotowych dotyczących zabezpieczenia społecznego.

Od 1 maja 2010 roku wszystkich eksporterów usług czeka rewolucja w przepisach dotyczących ubezpieczeń społecznych pracowników kierowanych do pracy za granicę.

Ta książka ma za zadanie przybliżyć nowe przepisy i odnaleźć zagrożenia, jakie kryją w sobie nowe regulacje.

Publikacja zawiera ponadto całokształt orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości odnoszącego się wprawdzie do dotychczasowych przepisów, ale aktualnego także na gruncie nowych zasad, wprowadzonych Rozporządzeniem 883/2004.

Orzecznictwo oraz przepisy opatrzone zostały wnikliwym komentarzem.

Lektura tej publikacji jest nieodzowna dla osób planujących bądź prowadzących w firmach dział eksportu usług oraz HR. Pomoże z całą pewnością odnaleźć się w gąszczu skomplikowanych i trudnych przepisów

format: 125x195
ilość stron: 204
oprawa: miękka



Niniejsza publikacja,

„Transgraniczna praca tymczasowa” zawiera zbiór praktycznych opracowań na temat prawnych aspektów pracy tymczasowej. Jest wznowieniem książki wydanej w 2006 roku, której nakład został całkowicie wyczerpany.

Autorzy omawiają takie istotne tematy, jak: prawo pracy (czas pracy, systemy zatrudnienia pracowników tymczasowych), zatrudnianie pracowników tymczasowych w ramach

stosunków cywilnoprawnych, kwestie ubezpieczeń społecznych pracowników tymczasowych oraz ich opodatkowania, czy jakże aktualne zagadnienia związane z otwarciem kolejnych rynków pracy w UE.

Publikacja zawiera zbiór przepisów regulujących pracę tymczasową w Polsce oraz wzory istotnych formularzy.

Lektura tej publikacji jest nieodzowna dla osób prowadzących działy księgowości oraz kadr i plac w agencjach pracy tymczasowej. Pomoże z całą pewnością odnaleźć się w gąszczu skomplikowanych, niejednoznacznych i trudnych przepisów dotyczących pracy tymczasowej.

Autorami książek są Beata Pawłowska i Tomasz Major, wybitni praktycy od wielu lat zajmujący się problematyką eksportową. Autorzy ponad 100 publikacji książkowych i artykułów na temat transgranicznego zatrudnienia pracowników.



Niniejsza publikacja,

„Zatrudnienie cudzoziemców w Polsce – praktyczny poradnik dla firm” jest wznowieniem całkowicie wyczerpanego nakładu książki o tym samym tytule, która ukazała się w 2007r.

Książka zawiera zbiór praktycznych opracowań prawnych na temat zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Autorzy omawiają w niej tak istotne tematy jak: modele zatrudnienia cudzoziemców w Polsce, aspekty

podatkowe i ubezpieczeniowe zatrudnienia cudzoziemców. W publikacji poświęcono także sporo miejsca na omówienie zasad legalizacji cudzoziemców w Polsce, możliwości ich dalszego zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej.

Książka zawiera wyciąg z aktualnych przepisów prawnych regulujących najważniejsze zagadnienia związane z zatrudnianiem cudzoziemców, jak również wzory niezbędnych formularzy.

Lektura tej publikacji jest nieodzowna dla osób prowadzących działy księgowości oraz HR w firmach będących częścią zagranicznych koncernów. Pomoże z całą pewnością odnaleźć się w gąszczu skomplikowanych, niejednoznacznych i trudnych przepisów podatkowych oraz ubezpieczeniowych, a także związanych z uzyskiwaniem zezwoleń na pracę.



Niniejsza publikacja,

„Prawo pracy w praktyce eksportowej – praktyczny poradnik dla firm” jest wznowieniem publikacji o tym samym tytule wydanej w 2006r. Pozycja cieszyła się dużą popularnością wśród praktyków – eksporterów usług.

Podobnie jak poprzednia, także i ta książka zawiera zbiór praktycznych opracowań na temat prawno-pracowniczych aspektów eksportu usług i transgranicznego zatrud-

niania pracowników.

Autorzy omawiają takie ważne dla firm delegujących pracowników tematy, jak: czas pracy w praktyce eksportowej, nadgodziny w praktyce eksportowej, minimalne wynagrodzenie, urlopy i wiele innych. Publikacja zawiera ponadto omówienie trudnych zagadnień dotyczących wyboru właściwego prawa pracy w przypadku transgranicznego zatrudniania pracowników, tzw. norm wymuszających zastosowanie, które wzbudzają wiele kontrowersji wśród pracodawców, a także kwestie związane z sądownictwem pracy w tzw. sytuacjach transgranicznych.

Lektura tej publikacji jest nieodzowna przede wszystkim dla osób prowadzących działy kadr i plac w firmach eksportujących usługi za granicę i delegujących pracowników. Pomoże z całą pewnością odnaleźć się w gąszczu skomplikowanych, niejednoznacznych i trudnych przepisów prawa pracy.

ZAMÓWIENIA:

Można składać poprzez nasz portal Delegowanie.pl

cania składek, jak i w kwestii przyznawania świadczeń, oraz zaleciły, aby porozumienia przewidujące takie rozwiązanie były zawierane zgodnie z przepisami art. 16 ust. 1 rozporządzenia 883/2004.

Sytuacje, w których osoba jednocześnie otrzymuje świadczenia długoterminowe w jednym państwie członkowskim i wykonuje pracę w innym państwie członkowskim, nie są uznawane za przypadek wykonywania pracy w dwóch lub kilku państwach członkowskich, a mające zastosowanie ustawodawstwo określa się zgodnie z przepisami art. 11 ust. 3 rozporządzenia 883/2004.

