

# Delegowanie

Brighton &amp; Wood

02 listopad 2011



## KIEDY OSOBĘ MOŻNA UZNAĆ ZA OSOBĘ NORMALNIE WYKONUJĄCĄ PRACĘ W DWÓCH LUB W KILKU PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH?

### BEATA PAWŁOWSKA

Partner zarządzający KANCELARII BRIGHTON &amp; WOOD, WARSZAWA

BPawlowska@brightonwood.com



Rozporządzenia przewidują, że osoba, która „normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub kilku państwach członkowskich” oznacza osobę, która:

a) wykonując nadal pracę w jednym państwie członkowskim, równocześnie wykonuje odrębną pracę w jednym lub kilku innych państwach członkowskich, niezależnie od czasu trwania lub charakteru tej odrębnej pracy;

b) w sposób ciągły wykonuje na zmianę kilka rodzajów pracy, za wyjątkiem pracy o charakterze marginalnym, w dwóch lub więcej państwach członkowskich, niezależnie od częstotliwości takiej zamiany czy też jej regularnego charakteru..

Przepis ten został przyjęty, by uwzględnić orzeczenia wydane w różnych sprawach rozpatrzonych przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Ma on na celu objęcie wszystkich możliwych przypadków wykonywania wielu prac o charakterze transgranicznym i odróżnienie pracy dla jednego pracodawcy od pracy dla dwóch lub kilku pracodawców, którzy posiadają swoje siedziby lub miejsca prowadzenia działalności na terytorium różnych państw członkowskich.

Pierwsza sytuacja (litera a)) obejmuje przypadki, w których dodatkowa praca są wykonywane jednocześnie w różnych państwach członkowskich, ponieważ w tym samym czasie dana osoba jest związana więcej niż jedną umową o pracę. Druga lub dodatkowa praca może być wykonywana w trakcie trwania płatnego urlopu, w weekendy lub w przypadku pracy w niepełnym wymiarze godzin, dwa różne rodzaje pracy mogą być wykonywane dla dwóch różnych pracodawców tego samego dnia. Na przykład ekspedient/ka w sklepie w jednym państwie członkowskim wciąż podlegałby (-aby) temu przepisowi, gdyby wykonywał/a pracę najemną jako kierowca taksówki w weekendy w innym państwie członkowskim.

Druga sytuacja (litera b)) obejmuje osoby posiadające tylko jedną umowę

o pracę, które normalnie wykonują pracę dla swojego pracodawcy na terytorium więcej niż jednego państwa członkowskiego.

Częstotliwość zmiany miejsca pracy nie ma znaczenia w tym przypadku. By uniknąć możliwości manipulowania mającym zastosowanie ustawodawstwem wyklucza się jednak pracę o marginalnym charakterze. Pomaga to uniknąć nadużyć, jeżeli na przykład pracodawca zatrudnia daną osobę tylko w jednym państwie członkowskim, ale by zapewnić stosowanie ustawodawstwa innego państwa członkowskiego zgodnie z przepisami art. 13 rozporządzenia 883/2004, zobowiązuje tę osobę również do wykonywania pracy przez bardzo krótki okres czasu w innym państwie członkowskim. W takich przypadkach praca o marginalnym charakterze nie jest brana pod uwagę przy określaniu mającego zastosowanie ustawodawstwa.

Praca o marginalnym charakterze to praca, która jest stała, ale ma niewielkie znaczenie pod względem czasu oraz zysku ekonomicznego. Zaleca się, aby przyjąć wskaźnik, zgodnie z którym za pracę o marginalnym charakterze uznawać będzie się pracę zajmującą mniej niż 5 % regularnego czasu pracy pracownika i/lub przynoszącą mniej niż 5 % jego całkowitego wynagrodzenia. Charakter wykonywanej pracy, np. praca o charakterze pomocniczym, pozbawiona niezależności, wykonywana w domu lub pomocniczo w stosunku do głównej pracy, może również posłużyć za wskaźnik pozwalający uznać daną pracę za pracę o marginalnym charakterze. Osoba wykonująca „pracę o marginalnym charakterze” w jednym państwie członkowskim, która pracuje również dla tego samego pracodawcy w innym państwie członkowskim, nie może być uznawana za osobę normalnie wykonującą pracę w dwóch lub kilku państwach członkowskich i w związku z tym nie jest objęta zakresem obowiązywania przepisów art. 13 ust. 1 rozporządzenia 883/2004.

W takim przypadku osoba jest traktowana, w celu ustalenia mającego zastoso-

Niniejsze wydanie tygodnika „Delegowanie” zawiera ważne definicje dotyczące osób pracujących jednocześnie w więcej niż jednym kraju. Komisja Administracyjna ds. Zabezpieczenia Społecznego, mając na uwadze



trudności interpretacyjne jakie towarzyszyły stosowaniu art. 14.2.b) Rozporządzenia 1408/71, podjęła próbę wyjaśnienia wszelkich zawiłości na gruncie nowych przepisów Rozporządzenia 883/2004.

Najwięcej problemów występuje przy określeniu „znaczącej części pracy” oraz tzw. pracy marginalnej.

Poniżej zamieszczamy fragmenty Poradnika Komisji, wraz z wieloma przykładami,

wanie ustawodawstwa, jako pracująca wyłącznie w jednym państwie członkowskim. Jeżeli praca o marginalnym charakterze jest podstawą włączenia do systemu zabezpieczenia społecznego, składki powinny być opłacane we właściwym państwie członkowskim od całości dochodu ze wszystkich rodzajów pracy.

Nie odniesiono się bezpośrednio do sytuacji osoby, która wykonała kilka różnych rodzajów pracy, ale tylko jedną z nich w danym momencie, i w przypadku której jasne jest, że te rodzaje pracy mają wyłącznie charakter naprzemienny przedsięwzięć wykonywanych regularnie w krótkich okresach czasu. Na przykład piosenkarz/arka ma długoterminową umowę w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania, a na czas trwania sezonu letniego zawiera krótkoterminową umowę z operą w innym państwie członkowskim. Po zakończeniu umowy krótkoterminowej podpisze nową umowę z operą w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania. Jeżeli przyjmie się, że wspomniana osoba będzie zwyczajowo wykonywać taką krótkookresową pracę za granicą i później ponownie wykonywać pracę w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania, to przypadek ten również można uznać za pracę wykonywaną w więcej niż jednym państwie członkowskim, a mające zastosowanie ustawodawstwo określa się wówczas zgodnie z prze-

&gt;&gt;&gt; c.d. str. 2

c.d. ze str. 1

pisami art. 13 rozporządzenia 883/2004 w połączeniu z przepisami art. 14 ust. 10 rozporządzenia 987/2009.

Przy dokonywaniu rozróżnienia między przypadkami wykonywania pracy w kilku państwach a delegowaniem rozstrzygające znaczenie ma czas trwania i charakter pracy wykonywanej w jednym lub kilku państwach członkowskich (czy ma ona charakter stały, incydentalny czy tymczasowy).

Jak definiuje się pojęcie znacznej części pracy?

„Znaczna część pracy najmniej” wykonywana w państwie członkowskim oznacza, że znaczna pod względem ilościowym część pracy danego pracownika jest wykonywana w tym państwie członkowskim, przy czym nie musi to być koniecznie największa część tej pracy.

W celu określenia, czy znaczna część pracy danego pracownika jest wykonywana w państwie członkowskim, należy uwzględnić następujące kryteria orientacyjne:

- czas pracy; i/lub
- wynagrodzenie

Jeżeli w trakcie przeprowadzania ogólnej oceny okaże się, że dana osoba przez co najmniej 25 % czasu swojej pracy pracuje w państwie członkowskim, w którym ma swoje miejsce zamieszkania, i/lub że zarabia co najmniej 25 % swojego wynagrodzenia w państwie członkowskim, w którym ma swoje miejsce zamieszkania, będzie to wskazywało, że znaczna część pracy tej osoby jest wykonywana w tym państwie członkowskim.

Choć uwzględnienie czasu pracy i/lub wynagrodzenia jest obowiązkowe, lista ta nie jest wyczerpująca i możliwe jest wzięcie pod uwagę także innych kryteriów.

Wyznaczone instytucje są zobowiązane do uwzględnienia wszystkich odpowiednich kryteriów oraz przeprowadzenia ogólnej oceny sytuacji danej osoby przed podjęciem decyzji w sprawie mającego zastosowanie ustawodawstwa.

Poza wskazanymi powyżej kryteriami, przy ustalaniu ustawodawstwa państwa członkowskiego, które ma mieć zastosowanie, obowiązkowo uwzględnia się sytuację, jaka prawdopodobnie może mieć miejsce w ciągu kolejnych 12 miesięcy kalendarzowych. Przeszła działalność również stanowi jednak wiarygodny wskaźnik pozwalający określić przyszłe zachowanie i w związku z tym w przypadku, w którym oparcie decyzji na podstawie zaplanowanych modeli pracy lub harmonogramów pracy nie jest możliwe, uwzględnienie sytuacji z ostatnich 12 miesięcy i wykorzystanie jej przy dokonywaniu oceny dotyczącej znacznej części pracy wydaje się być uzasadnione. W przypadku, w którym przedsiębiorstwo zostało założone niedawno, ocena może zostać przeprowadzona w oparciu o od-

powiednio krótszy okres czasu.

Tak więc na przykład:

X jest doradcą komputerowym. Pracuje w Austrii i Belgii dla przedsiębiorstwa mającego swoją siedzibę w Belgii. Mieszka w Austrii, gdzie wykonuje znaczną część swojej pracy, tj. wykonuje tam co najmniej 25 % swojej pracy i/lub otrzymuje 25 % swojego wynagrodzenia. Ponieważ X ma swoje miejsce zamieszkania w Austrii i spełnia warunek, zgodnie z którym znaczna część jego pracy jest wykonywana w Austrii, zastosowanie ma ustawodawstwo tego właśnie państwa. Zob. sekcja 1 pkt (i) powyżej. Jeżeli natomiast X wykonywałby mniej niż 25 % swojej pracy (lub otrzymywałby mniej niż 25 % wynagrodzenia) w Austrii, zastosowanie miałoby ustawodawstwo państwa członkowskiego, w którym przedsiębiorstwo ma swoją siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności.

Y jest prawnikiem. Pracuje w Austrii dla firmy prawniczej, która ma swoje miejsce prowadzenia działalności w Austrii, oraz na Słowacji dla innej firmy prawniczej, która ma swoje miejsce prowadzenia

działalności na Słowacji. Y mieszka na Węgrzech. Zastosowanie ma ustawodawstwo węgierskie. Zob. sekcja 1 pkt (ii) powyżej.

Z jest prawnikiem. Z pracuje dla dwóch różnych firm prawniczych, jednej we Włoszech i jednej w Słowenii, będącej również państwem, w którym ma swoje miejsce zamieszkania. Z wykonuje większość swojej pracy we Włoszech i nie spełnia wymagania dotyczącego znacznej części pracy w państwie, w którym ma swoje miejsce zamieszkania. Mimo to zastosowanie ma ustawodawstwo państwa, w którym Z ma swoje miejsce zamieszkania, ponieważ jest zatrudniana przez różne przedsiębiorstwa, których miejsca prowadzenia działalności znajdują się w różnych państwach członkowskich. Zob. sekcja 1 pkt (ii) powyżej.

P jest pilotem. Pracuje dla przedsiębiorstwa mającego swoją siedzibę we Francji, od którego otrzymuje swoje wynagrodzenie. P mieszka w Hiszpanii, ale nie wykonuje znacznej części swojej pracy w tym państwie. Zastosowanie ma ustawodawstwo francuskie. Zob. sekcja 1 pkt (iii) powyżej.

T jest zatrudniony przez przedsiębiorstwo mające swoją siedzibę w Holandii. T nigdy nie pracował w Holandii. Przedsiębiorstwo wynajmuje kierowców ciężarówek różnym międzynarodowym przedsiębiorstwom transportowym. Pracownik nie wykonuje pracy w Holandii ani w Polsce, która jest jego miejscem zamieszkania.

Ponieważ T nie wykonuje żadnej części swojej pracy w państwie członkowskim,

w którym ma swoje miejsce zamieszkania, zastosowanie ma ustawodawstwo holenderskie.

Co dzieje się w przypadku, gdy harmonogramy pracy lub modele pracy ulegają zmianie?

Uznaje się, że rozwiązania w zakresie organizacji pracy, np. w odniesieniu do pracowników transportu międzynarodowego, mogą podlegać częstym zmianom.

Dokonywanie przeglądu mającego zastosowanie ustawodawstwa za każdym razem, gdy dokonuje się zmiany harmonogramu pracy, byłoby niepraktyczne i nie leżałoby w interesie pracownika. W związku z tym, po podjęciu decyzji w sprawie mającego zastosowanie ustawodawstwa, decyzja ta – co do zasady i pod warunkiem, że informacje przedstawione przez pracodawcę lub zainteresowaną osobę były, według ich najlepszej wiedzy, zgodne z prawdą – nie powinna być zmieniana przez co najmniej 12 kolejnych miesięcy. Postanowienie to nie narusza przysługującego instytucji prawa do zmiany wydanej przez nią decyzji w przypadku, gdy uzna ona, że taka zmiana jest uzasadniona.

Ma to na celu zapewnienie pewności prawa i uniknięcie tak zwanego efektu Jo-Jo, w szczególności w odniesieniu do wysoce mobilnych pracowników, takich jak pracownicy sektora transportu międzynarodowego.

W związku z tym:

- ustawodawstwo mające zastosowanie zgodnie z przepisami art. 13 ust. 1 rozporządzenia 883/2004 ustala się i co do zasady utrzymuje się przez okres 12 kolejnych miesięcy kalendarzowych.

- Pod uwagę bierze się sytuację, jaka prawdopodobnie może zaistnieć w ciągu 12 kolejnych miesięcy kalendarzowych.

- Jeżeli nie występują przesłanki wskazujące, że model pracy ulegnie znaczącej zmianie w ciągu kolejnych 12 miesięcy, wyznaczona instytucja opiera ogólną ocenę na wynikach pracy z ostatnich 12 miesięcy i wykorzystuje te informacje, by przewidzieć sytuację na okres kolejnych 12 miesięcy.

- Jeżeli jednak zainteresowana osoba jest zdania, że sytuacja dotycząca jej modelu pracy uległa zmianie lub ulegnie znaczącej zmianie w przyszłości, osoba ta lub jej pracodawca może wystąpić o przeprowadzenie ponownej oceny dotyczącej mającego zastosowanie ustawodawstwa przed upływem okresu 12 miesięcy.

Jeżeli brak jest danych dotyczących wyników pracy z przeszłości lub stosunek pracy trwa krócej niż 12 miesięcy, jedynym możliwym rozwiązaniem jest wyko-

>>> c.d. str. 5

# SEMINARIUM IPP

## DIE PRAXIS DER PERSONALENTSENDUNG AUS POLEN

VERMEIDEN SIE DIE 3 GRÖßTEN IRRTÜMER DER GRENZÜBERSCHREITEN ARBEITNEHMERENTSENDUNG AUS POLEN.  
REKRUTIEREN SIE ERFOLGREICH POLNISCHE FACHARBEITER.

In diesem Seminar liegt der Vorteil für den Anwender in dem ganzheitlichen Ansatz: Sowohl arbeits- und erlaubnisrechtliche als auch die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekte werden im Seminar behandelt.

In dem Seminar werden u.a. folgende Fragen beantwortet:

- Gelten Ausländische Mindestlöhne, equal-pay und Urlaubsregelungen bei einer Überlassung von polnischen Arbeitnehmern an deutsche Kunden?
- Greifen deutsche Zeitarbeitsbeschränkungen auch bei einer Entsendung aus Polen?
- Greift bei einer Überlassung aus Polen im Bereich der Lohnsteuer die 183-Tage Regel?

Folgende praxisrelevante Themen werden eingehend erörtert und mit den Teilnehmern diskutiert:

- Unterschiedliche Entsendemodelle aus genehmigungsrechtlicher, steuerlicher, sozialversicherungsrechtlicher und arbeitsrechtlicher Sicht; Kalkulationen, Lohnnebenkosten.
- Praxis der Polnischen Sozialversicherungsanstalt bei der Ausstellung von A1-Bescheinigungen.
- Ausstellung von A1-Bescheinigungen für Unternehmen, die in Polen über keine nennenswerte Geschäftstätigkeit verfügen.
- Neue alternative Entsendemodelle: Dienstreisen, zivilrechtliche Verträge, „Minijobs“ im Lichte der polnischen und der deutschen Entsendepraxis.

Weitere Inhalte:

- Grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung/Entsendung aus Polen
- Unterschied Huckepackverfahren - Van-der-Elst-Modelle - grenzüberschreitende Direktüberlassung
- Arbeitsrechtliche, erlaubnisrechtliche, gewerberechtliche, steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Aspekte
- Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer
- derzeitige Beschäftigungsmöglichkeiten von polnischen Arbeitnehmern nach deutschem Recht
- Vermeidung der Doppelbesteuerung/ 183-Tage-Regelung - Abweichungen in der ZA
- Mindestlöhne/Einsatzortprinzip
- Gesellschaftsgründung in Polen
- Kauf einer entsendefähigen Gesellschaft in Polen
- Kooperation mit einer entsendefähigen Gesellschaft aus Polen
- Berechnung der tatsächlichen Arbeitnehmerkosten. Entsendung aus Polen - Direktbeschäftigung in Deutschland - Arbeitnehmerüberlassung. Die Wahl des richtigen Weges
- Kalkulation der Kosten des nach Deutschland entsandten Personals
- Partnersuche in Polen, glaubwürdige Partner in Polen
- Unternehmensbörse: B2B Treffen mit polnischen Unternehmen (nach dem Seminar)
- Besonderheiten der Branchen: Pflegebranche, Metallbranche, Gebäudereiniger, Zeitarbeitsbranche, Baubranche

### TERMIN UND ORT DES SEMINARS

11:00 – 14:00 Uhr

08. November 2011 Golden Tulip & Tulip Inn Munich City, Domagkstrasse 26 MÜNCHEN

30 November 2011 Golden Tulip Hotel, Landgrafenstr. 4 BERLIN

### REFERENT:

Tomasz Major - „Kaum jemand kennt sich im polnischen Arbeitsrecht besser aus als Major, für juristische Fachverlage hat er Gesetze ins Deutsche übersetzt. Seit zwölf Jahren berät er Unternehmen, die ihre Mitarbeiter ins Ausland schicken, seit 2005 gehört ihm die Kanzlei Brighton & Wood, die sich auf das Thema spezialisiert hat. Derzeit sind seine Kurse ziemlich überlaufen.“ Wirtschaftswoche 23.04.2011, S. 30.

Kontakt: tmajor@brightonwood.com



Więcej informacji: [www.entsendung.pl/de/seminar.html](http://www.entsendung.pl/de/seminar.html)

**Entsendung.pl**

## CERTYFIKACJA DLA FIRM DELEGUJĄCYCH ZA GRANICĘ

CBE 701-2010/2011 - System Zarządzania Delegowaniem Pracowników

Normę CBE 701-2010/2011 może wdrożyć każde przedsiębiorstwo delegujące pracowników za granicę. Nie ma przy tym żadnego znaczenia wielkość firmy - do wymagań normy CBE 701-2010/2011 mogą dostosować się kilkutyśczne wielooddziałowe korporacje, małe rodzinne firmy, a nawet osoby fizyczne prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą. Wspólnym mianownikiem wszystkich tych firm jest delegowanie pracowników za granicę.

Do najważniejszych korzyści wprowadzenia normy CBE 701-2010/2011 należą:

- Pozytywne postrzeganie firmy przez klientów jako stabilnej na rynku oraz przestrzegającej wymaganych prawem procedur,
- Uporządkowanie dokumentacji eksportowej, wprowadzenie racjonalnego zarządzania ryzykiem,
- Podniesienie jakości świadczonych usług,
- Wzrost satysfakcji klientów,
- Przewaga konkurencyjna dzięki optymalizacji procesów związanych z delegowaniem personelu za granicę,
- Wzrost prestiżu firmy i jej usług zarówno w oczach jej obecnych, jak i potencjalnych klientów,
- Wzrost zysku wywołany racjonalizacją kosztów delegowania pracowników.

**Audyt certyfikacyjny daje ponadto przedsiębiorcy certyfikowanemu konkretną wiedzę n/t ryzyk prawnych, podatkowych oraz ubezpieczeniowych związanych z prowadzeniem przez niego biznesu polegającego na transgranicznym zatrudnieniu pracowników. Podczas rozmów z audytorem sugerowane są konkretne rozwiązania mające na celu usprawnienie i zoptymalizowanie delegowania pracowników za granicę. W raporcie końcowym przedstawione są konkretne zalecenia zmierzające do poprawy konkurencyjności firmy, ograniczeń ryzyk i zabezpieczenia się na wypadek kontroli podatkowej, ubezpieczeniowej, prawno-pracowniczej oraz ewentualnych roszczeń pracowników przed sądami. Każdy raport zawiera także sugestie n/t poprawy skuteczności pozasądowego dochodzenia należności od zagranicznych i krajowych kontrahentów zalegających z płatnościami.**

Jednostką powołaną w Polsce do dokonywania audytu certyfikacyjnego oraz do certyfikacji jest Instytut Zatrudnienia Transgranicznego ([www.izt.org.pl](http://www.izt.org.pl)):



## Instytut Zatrudnienia Transgranicznego

Dział Certyfikacji

ul. Poznańska 21/48  
PL - 00-685 Warszawa

Tel.: + 48 22 621 85 16  
Fax: + 48 22 621 98 21

[www.izt.org.pl](http://www.izt.org.pl)  
[certyfikacja@izt.org.pl](mailto:certyfikacja@izt.org.pl)

rzystanie aktualnie dostępnych danych i zwrócenie się do zainteresowanej osoby o przedstawienie wszelkich istotnych informacji. W praktyce prowadziłyby to do wykorzystania modeli pracy ustanowionych od momentu nawiązania stosunku pracy lub do oparcia się na domniemanych wynikach pracy w okresie kolejnych 12 miesięcy.

Należy zauważyć, że przedstawione w niniejszej sekcji rozwiązania odnoszą się wyłącznie do modelu pracy pracownika. Jeżeli w ciągu 12 miesięcy od dnia podjęcia decyzji w sprawie mającego zastosowanie ustawodawstwa w sytuacji danej osoby zajdzie jakakolwiek zmiana innego rodzaju, np. zmiana miejsca zatrudnienia lub zamieszkania, pracownik lub jego/jej pracodawca są zobowiązani do powiadomienia wyznaczonej instytucji o tym fakcie, by można było dokonać przeglądu mającego zastosowanie ustawodawstwa.

Jak już wspomniano, wyznaczona instytucja może oczywiście w każdym momencie dokonać przeglądu decyzji dotyczącej mającego zastosowanie ustawodawstwa, jeżeli uzna, że dokonanie takiego przeglądu jest uzasadnione. Jeżeli informacje przedstawione podczas początkowej procedury w zakresie ustalenia mającego zastosowanie ustawodawstwa nie były umyślnie nieprawdziwe, jakiegokolwiek zmiany wynikające z dokonania takiego przeglądu powinny stać się skuteczne z bieżącą datą.



## Zezwolenie niemieckich władz na użyczenie personelu w Niemczech Konieczna procedura dla polskich firm!

Szanowni Państwo!

W dniu 01.05.2011 r. Niemcy otworzyły swój rynek pracy dla Polaków. Oznacza to ogromną szansę dla polskich agencji pracy tymczasowej. Po raz pierwszy w historii agencje te mogą legalnie delegować do Niemiec pracowników tymczasowych. Jednym z warunków legalnego prowadzenia biznesu na terenie naszych zachodnich sąsiadów będzie uzyskanie stosownego zezwolenia. Ponieważ procedura trwa w praktyce od 3 do 6 miesięcy, już teraz rekomendujemy firmom ubieganie się o to zezwolenie. W przyszłym roku kolejka polskich firm wnioskujących o zezwolenie na pewno spowoduje jeszcze większe wydłużenie i skomplikowanie procedur. Pragniemy także zarekomendować firmom działającym aktualnie na terenie Niemiec, a których biznes polega wyłącznie na dostarczaniu personelu niemieckim kontrahentom, wystąpienie o takie zezwolenie już teraz. Pozwoli ono uniknąć postawienia zarzutu użyczenia personelu bez zezwolenia.



dr. Joanna Bzdok, Dyrektor Zarządzający, Izba Pracodawców Polskich

Kontakt: JBzdok@ipp.org.pl;  
+ 48 502 558 023

Aby uzyskać zezwolenie należy przedłożyć w szczególności następujące dokumenty:

- \* Aktuelle Abschrift des Unternehmerregisters beim Landesgerichtsregister (Krajowy Rejestr Sądowy).
- \* Nachweis über ein Zertifikat von dem zuständigen Wojewodschaftsarbeitsamt gemäß § 18 i des Gesetzes über die Förderung der Beschäftigung und die Institute des Arbeitsmarktes (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach pracy).
- \* Kopie der Gründungsurkunde der Gesellschaft mit beschränkter Haftung.
- \* Auskunft (Zapytanie o udzielenie Informacji o Osobie) aus dem Zentralstrafregister (Krajowy Rejestr Karny) des Justizministeriums für die Antragstellerin/ den Antragsteller oder - bei anderen als natürlichen Personen - für die Vertreter nach Gesetz/Satzung/Gesellschaftsvertrag sowie für Niederlassungsleiter.
- \* Auskunft (Zapytanie o udzielenie Informacji o Podmiocie Zbiorowym) aus der Strafkartei von Gesamtunternehmern des Zentralstrafregisters des Justizministeriums bei juristischen Personen oder Personenvereinigungen.
- \* Bescheinigung des zuständigen Finanzamtes, ob Steuerrückstände vorliegen. Einverständniserklärung für das Einholen von Auskünften beim Finanzamt Oranienburg (Firmenname A bis M) oder Cottbus (Firmenname N bis Z).
- \* Bescheinigung der Sozialversicherungsanstalt (Zakład Ubezpieczeń Społecznych – ZUS), ob Beitragsrückstände bestehen.
- \* Aktuelle Liquiditätsnachweise: z. B. Kreditbestätigung oder Auszüge aller Geschäftskonten oder betriebswirtschaftliche Auswertung (hinsichtlich der Bonität müssen mindestens 2.000.- € pro Leiharbeiter, mindestens jedoch 10.000.- € liquide Mittel nachgewiesen werden).
- \* Muster eines Leiharbeitsvertrages - bzw. eines Arbeitsvertrages mit Zusatzvereinbarung für Leiharbeiter - gemäß § 11 AÜG.
- \* Muster eines Überlassungsvertrages gemäß § 12 AÜG.

Pełną listę dokumentów otrzymacie Państwo w Izbie Pracodawców Polskich po wypełnieniu formularza na stronie [www.delegowanie.pl](http://www.delegowanie.pl)



dr. Joanna Bzdok, Dyrektor Zarządzający, Izba Pracodawców Polskich

Kontakt bezpośredni: JBzdok@ipp.org.pl; + 48 502 558 023

# 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.

## „Delegowanie polskich pracowników do Niemiec”

W niniejszej książce zostały zebrane i obszernie skomentowane przepisy prawa pracy, prawa podatkowego i ubezpieczeniowego mające zastosowanie w przypadku delegowania pracowników polskich do Niemiec.

Publikacja jest nieodzownym narzędziem dla pracowników działów kadr, płac oraz dla osób zajmujących się delegowaniem pracowników do Niemiec. Bogaty wykaz literatury pomoże doradcom prawnym i podatkowym odnaleźć się w gąszczu przepisów.

format 125x195; ilość stron: 406



## „Prawo pracy w praktyce eksportowej”

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 prawnopracowniczych aspektów eksportu usług i transgranicznego zatrudniania 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.

format 125x195, ilość stron: 372



## „Zatrudnienie cudzoziemców w Polsce”

jest wznowieniem całkowicie wyczerpanego nakładu książki o tym samym tytule, która ukazała się w 2007 r.

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.

format 125x195, ilość stron: 244



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.

## ZAMÓWIENIA:

Można składać przez portal [www.Delegowanie.pl](http://www.Delegowanie.pl)

## 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.

### „Transgraniczna praca tymczasowa”

Stan prawny na 01.01.2011 r.

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 zatrudniania pracowników tymczasowych), zatrudnianie pracowników tymczasowych w ramach stosunków cywilnoprawnych, kwestie ubezpieczeń społecznych pracowników tymczasowych oraz ich opodatkowania, czy także aktualne zagadnienia związane z otwarciem kolejnych rynków pracy w UE.

format 125x195, ilość stron: 346



### „Oddelegowanie - delegacja. Podstawa wymiaru składek oraz podstawa opodatkowania pracowników delegowanych za granicę przez polskie przedsiębiorstwa”

Stan prawny na 01.01.2011 r.

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 granicę. Ta książka ma za zadanie przybliżyć obowiązujące przepisy i pokazać ogromne zagrożenia, jakie wiążą się z nieprawidłowym wyborem systemu zatrudniania pracowników delegowanych.

Publikacja zawiera ponadto całokształt orzecznictwa polskich sądów, wyjaśnienia urzędów skarbowych oraz ZUS, a także przepisy, które opatrzone zostały wnikliwym komentarzem.

format 125x195, ilość stron: 176



### „Ubezpieczenia społeczne pracowników delegowanych - Nowe przepisy obowiązujące od 2010 roku”

Stan prawny na 01.05.2010 r.

jest pierwszym obszernym komentarzem do nowych przepisów wspólnotowych dotyczących zabezpieczenia społecznego. Od 1 maja 2010 roku nastąpiła rewolucja w przepisach dotyczących ubezpieczeń społecznych pracowników kierowanych do pracy za granicę.

Ta książka ma za zadanie przybliżyć nowe przepisy i odnaleźć zagrożenia, jakie one w sobie kryją. Publikacja zawiera ponadto całokształt orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości odnoszącego się wprawdzie do wcześniej obowiązujących przepisów, ale aktualnego także na gruncie nowych zasad, wprowadzonych Rozporządzeniem 883/2004

format 125x195, ilość stron: 204



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.

### ZAMÓWIENIA:

Można składać przez portal [www.Delegowanie.pl](http://www.Delegowanie.pl)

# 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.

## „Zakłady podatkowe polskich firm za granicą oraz zasada 183 dni”

Stan prawny na 01.01.2011 r.

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 zatrudniania 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.

format 125x195, ilość stron: 242



## „Entsendungen von polnischen Arbeitnehmern nach Deutschland”

In dem vorliegenden Buch wurden die wichtigsten Rechtsvorschriften zusammengefasst und kommentiert, die bei der Arbeitnehmerentsendung anzuwenden sind.

Die klare und praxisnahe Darstellung der schwierigen rechtlichen, steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Aspekte der Entsendung polnischer Arbeitnehmer nach Deutschland wurde mit vielen Beispielen aus der Praxis ergänzt.

Dieses Buch richtet sich hauptsächlich an Geschäftsführer und Mitarbeiter der Unternehmen, die das Personal grenzüberschreitend entsenden.

Das umfangreiche Literaturverzeichnis wird den Vertretern der rechts- und steuerberatenden Berufe, sowie den Vertretern der Wissenschaft behilflich sein.

326 Seiten



## „Cross-Border Employment in Europe”

During my twelve-years of experience in providing consulting services to companies involved in cross-border employment has shown that the most thriving enterprises offer all or most of the above-mentioned services.

In the EU, apart from classic business solutions presented above, one can frequently encounter such arrangements more and more, which allows companies to take the advantages of preferential insurance and tax rates, as well as labour law regulations, which are beneficial to the employer

This book aims at presenting regulations and principles existing in the EU in the area of cross-border employment. These regulations are commented upon and numerous practical examples are given. I have dedicated this book to my clients, who for 12 years have been implementing cross-border employment models which I outlined for them.

Tomasz Major

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.

## ZAMÓWIENIA:

Można składać przez portal [www.Delegowanie.pl](http://www.Delegowanie.pl)



## Skuteczne dochodzenie należności od zagranicznych kontrahentów



Szanowni Państwo, w ostatnich 11 latach mojej pracy z firmami eksportowymi często byłem konfrontowany z długimi postępowaniami sądowymi, uchylaniem się dłużników w kraju i za granicą przed terminowymi płatnościami, sztuczkami procesowymi zagranicznych pełnomocników dłużników polskich firm i z generalną niewydolnością wymiaru sprawiedliwości orzekającego w sprawach biznesowych.

Aby przeciwdziałać tym patologiom, Zarząd Izby Pracodawców Polskich w dniu 30.04.2010 podjął uchwałę o ukonstytuowaniu Sądu Arbitrażowego przy Izbie Pracodawców Polskich.

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 międzynarodowej (głównie konwencji nowojorskiej z 1958 r.) jest wykonywany obecnie w ponad 140 krajach świata.

Sąd Arbitrażowy przy Izbie Pracodawców Polskich jest więc idealnym rozwiązaniem dla Państwa firmy w sporach z zagranicznymi odbiorcami Waszych usług, ale także ze wszystkimi innymi kontrahentami w kraju i za granicą.

Wyrok sądu arbitrażowego zapada w ciągu kilku tygodni. Koszty postępowania są niższe, niż koszty postępowania przed sądem państwowym.

Chciałbym rekomendować Państwu niniejszym wprowadzenie do wszystkich umów zawieranych przez Państwa (z wyjątkiem umów z pracownikami) z kontrahentami krajowymi i zagranicznymi, oraz z osobami, które współpracują z Państwem na podstawie innych umów, niż umowy o pracę, następujących klauzul:

„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 Polonaises 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 am dem Tag der Einleitung der Schiedsklage gültigen Schiedsgerichtsordnung des Schiedsgerichts bei der Polnischen Arbeitgeberkammer in Warschau entschieden.”

Taką klauzulę można zamieścić w zawieranej umowie, fakturze, rachunku, wymianie korespondencji, na piśmie, a nawet w innym możliwym do utrwalenia środku komunikacji, takim jak Internet, wymianie e-maili, telegramów, rozmów telefonicznych nagranych za zgodą stron. Zwykle na końcu pisma, ale tak, aby stanowiła jego integralną część. Może to mieć też formę aneksu do umowy.

Zagwarantuje to Państwu szybki, tani i skuteczny proces z kontrahentem/dłużnikiem zagranicznym i polskim.

Więcej informacji o Sądzie Arbitrażowym przy IPP, o arbitrażu, a także przepisy prawa znajdziecie Państwo tutaj:

[www.ipp.org.pl/saipp](http://www.ipp.org.pl/saipp)

Tomasz Major,  
Partner Zarządzający w kancelarii  
Brighton&Wood

## Zalety arbitrażu IPP

1. Oszczędność kosztów. Na oszczędność pieniędzy ma korzystny wpływ m.in. jednoinstancyjność postępowania. Oszczędności osiągnięte są również poprzez kwalifikacje zespołu orzekającego, pozwalające rozpoznać istotę problemu bez powoływania biegłych. Koszty postępowania są fakturowane i stanowią koszty uzyskania przychodów. Obciążenie strony przegranej pełnymi kosztami. W sądownictwie państwowym wysokość kosztów zasądzonych jest bardzo ograniczona i z reguły jest o wiele niższa od kosztów poniesionych faktycznie. Sąd Arbitrażowy przy IPP obciąża stronę, która przegrza proces, kosztami zastępstwa procesowego w pełnej rzeczywistej wysokości.

3. Oszczędność czasu. Sąd polubowny znacznie wcześniej przeprowadzi postępowanie, dodatkowo doloży starań, aby orzeczenie zostało wydane na pierwszy rozprawie. W ciągu kilku tygodni od wniesienia pozwu zapada wyrok, od którego nie ma odwołania. Niestawienie strony/strony lub jej pełnomocnika/pełnomocników, podobnie jak wniesienie odpowiedzi na pozew, nie tamuje postępowania. Wezwania następują faxem, e-mailem oraz przez kuriera, co daje wymierną oszczędność czasu. Dopuszczalne jest wydanie wyroku bez rozprawy, o ile pozew i dowody wniesione przez powoda nie budzą wątpliwości. Wnosząc pozew można złożyć wniosek o wydanie postanowienia w przedmiocie tymczasowego zabezpieczenia w postaci np. zajęcia rachunku bankowego dłużnika, które po nadaniu przez sąd państwowy klauzuli wykonalności nadaje się do egzekucji przez komornika.

4. Jednoinstancyjność postępowania daje oszczędność i czasu i pieniądze, jeśli porównamy z kosztem postępowania wieloinstancyjnego. Postępowanie przed sądem państwowym jest dwuinstancyjne, co łączy się z długotrwałym procesem, wpływa niekorzystnie na szybkie dochodzenie roszczeń, tak potrzebne w prowadzeniu działalności gospodarczej.

5. Poufność postępowania, zasada tajności. Poufność postępowania arbitrażowego to jedna z największych jego zalet. Wprawdzie akta spraw sądowych w sądach państwowych są także dostępne wyłącznie stronom i ich pełnomocnikom, to jednak sama rozprawa w sądzie państwowym jest z zasady jawna, a nawet w nielicznych wypadkach utajnienia rozprawy, sam fakt jej toczenia się w sądzie jest obwieszany zawsze na wokandy sądowej. Tymczasem przedsiębiorcy najczęściej nie są zainteresowani upublicznieniem faktu prowadzenia przez nich procesów sądowych. Często w procesie podać należy informacje stanowiące tajemnicę handlową. Arbitraż zapewnia całkowitą poufność postępowania, a o fakcie procesu arbitrażowego poza samymi stronami nikt nie jest informowany.

6. Swoboda wyboru sądu, języka, miejsca postępowania.

7. Swoboda wyboru mediatorów i arbitrów.

8. Możliwość mediacji i ugody. W każdej sprawie strony mogą prowadzić mediację i w każdej chwili mogą zawrzeć ugodę, co daje obniżenie kosztów postępowania.

9. Zasada słuszności. Zarówno w sprawach krajowych i zagranicznych sąd polubowny nie jest związany przepisami prawa (jeśli strony tego przed rozpoczęciem sprawy nie określiły). Sąd niezawisłe decyduje,

czy będzie orzekał w oparciu o przepisy prawa materialnego, czy też na zasadzie słuszności.

10. Fachowość arbitrów. Do składu orzekającego sądu polubownego strony mogą powołać specjalistów z dziedziny, której spór dotyczy. Nie ma wymogu, aby arbitrzy byli prawnikami. Sąd Arbitrażowy przy IPP ustalił, że arbitrem zawsze będzie prawnik posiadający szerokie doświadczenie i dodatkowe kompetencje z różnych dziedzin w tym znajomość języków obcych w sprawach międzynarodowych. Przy całym szacunku dla kompetencji sędziów sądów państwowych, sędziowie są jedynie prawnikami. Sąd tak wielka - częstokroć nawet nieuzasadniona - tendencja do korzystania przez sędziów sądów państwowych z opinii biegłych. W rezultacie proces przed sądem państwowym częstokroć przeistacza się w swoistą wojnę opinii, a powoływanie kolejnych biegłych to przedłużanie procesu. Do składu orzekającego sądu polubownego strony mogą powołać specjalistów z dziedziny, której spór dotyczy. Oznacza to, że osoby kompetentne w danej dziedzinie są jednocześnie sędziami-arbitrami, co wpływa na jakość orzeczeń oraz szybkość postępowania. Powszechnie uważa się, że sądy arbitrażowe w swoich składach orzekających są bardziej kompetentne merytorycznie od sądów państwowych.

11. Zasada koncentracji dowodów. Postępowanie jest szybkie, nie ma w nim miejsca na przeciąganie procedury, uniki i sztuczki formalne.

12. Sąd polubowny jest właściwy jeśli przed nawiązaniem współpracy lub w umowie jest dokonany stosowny zapis. Istnieje możliwość, że już po powstaniu sporu strony decydują się na rozstrzygnięcie sprawy przez sąd polubowny i sporządzają odrębną umowę.

13. Wykonalność orzeczenia arbitrażowego. 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. Podobnie jest z wyrokiem zagranicznego sądu polubownego, który dzięki konwencji międzynarodowej (głównie konwencji nowojorskiej z 1958 r.) jest wykonalny obecnie w ponad 140 krajach świata. Sąd polubowny zastępuje z woli stron w zakresie orzekania sąd państwowy. Jest organem, któremu prawo nadaje zdolność wydawania prawnie wiążących orzeczeń. Rozstrzygnięcie sporu przed sądem państwowym jednego z krajów najczęściej nie uzyskuje akceptacji drugiej strony, nie ma, bowiem powszechnej międzynarodowej konwencji o wykonalności wyroków zagranicznych sądów powszechnych, istnieją przede wszystkim umowy dwustronne. W praktyce powoduje to dość uciążliwą ścieżkę dochodzenia uznania i wykonania takiego wyroku. Postępowanie dotyczące uznania i wykonania wyroku sądu polubownego sprowadza się tylko do badania przez sąd państwowy i to na wniosek strony przeciwko której kierowane jest orzeczenie, czy wyrok taki odpowiada przesłankom wymienionym w art. V Konwencji. Są to jedynie przesłanki natury formalnej, sąd nie ma prawa badania zasadności roszczenia. Dodatkowo konwencja ta gwarantuje równouprawnienie uznawania i wykonywania orzeczeń arbitrażowych zagranicznych z orzeczeniami krajowymi pod względem opłat i należności sądowych.

14. Wyrok Sądu Arbitrażowego przy Izbie Pracodawców Polskich dzięki konwencji międzynarodowej (głównie Konwencji Nowojorskiej z 1958r.) jest wykonalny obecnie w ponad 140 krajach świata.

## 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 międzynarodowej (głównie konwencji nowojorskiej z 1958 r.) jest wykonalny obecnie w ponad 140 krajach świata.

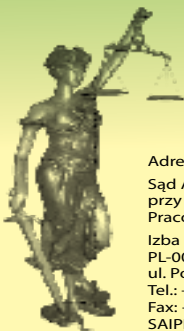
Modelowa klauzula arbitrażowa:

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 am dem Tag der Einleitung der Schiedsklage gültigen Schiedsgerichtsordnung des Schiedsgerichts bei der Polnischen Arbeitgeberkammer in Warschau entschieden.



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

Tomasz Major



Nowe przepisy prawa europejskiego oraz nowe praktyka ZUS pozwalają na uzyskiwanie formularzy A1 bez konieczności prowadzenia działalności krajowej. Niedawny wyrok Trybunału Konstytucyjnego otwiera nowe możliwości w zakresie delegowania za granicę osób zatrudnionych w ramach umów zlecenia.

Niniejsza publikacja, zawiera komentarz do nowych przepisów rozp. 883/2004, rozporządzeń oraz innych przepisów wykonawczych i interpretujących oraz do polskich aktów prawnych istotnych z punktu optymalizacyjnego.

**Tomasz Major** - Partner Zarządzający w Kancelarii Brighton&Wood ([www.BrightonWood.com](http://www.BrightonWood.com)). Prezes Izby Pracodawców Polskich ([www.ipp.org.pl](http://www.ipp.org.pl)), sędzia w Sądzie Arbitrażowym przy IPP, autor ponad 100 publikacji książkowych i artykułów nt transgranicznego zatrudnienia pracowników ([WWW.ipp.org.pl/publikacje](http://WWW.ipp.org.pl/publikacje)). Na co dzień wdraża nowoczesne formy transgranicznego zatrudnienia pracowników, w szczególności różne konstatacje transgranicznej pracy tymczasowej oraz nowe modele wysyłania pracowników w ramach świadczenia usług. Doradca czołowym polskim eksporterom usług i najbardziej prężnym polskim agencjom pracy tymczasowej. Z rozwiązań Tomasza Majora w zakresie globalnego zatrudnienia oraz transgranicznego oraz transeuropejskiego delegowania pracowników korzystają wiodące światowe agencje pracy tymczasowej oraz największe europejskie przedsiębiorstwa przemysłowe.

Prywatnie Tomasz Major jest globtroterem, sternikiem morskim i pilotem samolotowym (PPL(A)). W latach 2003-2011 Tomasz Major zorganizował wyprawy eksploracyjne do ponad 60 krajów świata, w tym spektakularne samotne przemierzenie Sahary (Eg Orienta), Sahara Zachodnia (Eg Chebbi), wyprawy w serce dżungli na Borneo, w Papui, na Sumatrze, w Ugandzie i Rwandzie oraz w Ameryce Południowej. Tomasz Major wspiera projekty humanitarne i edukacyjne w krajach Trzeciego świata, w szczególności w Azji Południowo-Wschodniej ([www.tomaszmajor.com](http://www.tomaszmajor.com)).

Kancelaria BRIGHTON&WOOD ([www.brightonwood.com](http://www.brightonwood.com)) 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 niszoowa kancelaria doradcza zajmująca się wyłącznie transgranicznym zatrudnieniem pracowników.

Prawnicy Brighton&Wood są autorami ponad 200 publikacji nt transgranicznego zatrudnienia, w tym 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 (advokatów i radców prawnych), ale także z mitycznej i bardzo wykwalifikowanych współpracowników, którzy jeszcze niedawno pełnili funkcje w urzędach kontrolujących firmy delegujące pracowników za granicę.

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

[www.globalemployment.eu](http://www.globalemployment.eu)

Warszawa 2011



## DELEGOWANIE ZA GRANICĄ W SYSTEMIE UPROSZCZONYM

# DELEGOWANIE ZA GRANICĄ W SYSTEMIE UPROSZCZONYM

Poświadczanie formularzy A1  
bez obrotów krajowych

Transgraniczne zatrudnienie  
zleceniobiorców

Brighton & Wood

[globalemployment.eu](http://globalemployment.eu)

## Brighton & Wood

Hard **work**. Sound **judgment**. Intellectual **curiosity**.

In a good advisor in cross-border business, these qualities are all essential. But they're not enough.

At **Brighton&Wood** we expect **passion** too.

Kancelaria Brighton&Wood ([www.brightonwood.com](http://www.brightonwood.com)) świadczy specjalistyczne usługi doradztwa prawnego, podatkowego, księgowości płac oraz usługi outsourcingowe dla firm delegujących polskich pracowników do pracy za granicą oraz dla firm zatrudniających w Polsce cudzoziemców. Jest to jedyna na rynku niszcowa kancelaria zajmująca się wyłącznie transgranicznym zatrudnieniem pracowników.

Prawnicy Brighton&Wood są autorami ponad 200 publikacji n/t transgranicznego zatrudnienia, w tym 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 dobrze wykwalifikowanych współpracowników, którzy jeszcze niedawno pełnili funkcje w urzędach kontrolujących firmy delegujące pracowników za granicę.

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

Najbardziej cenione usługi Brighton&Wood to:

- Konsultacja ustna w zakresie delegowania pracowników za granicę – zapewnia szybką ocenę stanu faktycznego i problemu. Podczas takiej konsultacji rekomendujemy kierunki działań oraz wskazujemy na możliwości optymalizacji, omawiając różne możliwe i dopuszczalne prawem oraz stosowane na rynku modele postępowania.

- Konsultacja pisemna w zakresie delegowania pracowników za granicę (opinia, ekspertyza) – zapewnia precyzyjną i wiążącą ocenę problemu oraz interpretację przepisów z uwzględnieniem aspektów prawnych, podatkowych, ubezpieczeniowych oraz specyfiki danego rynku.

- Dokumentacja dla delegowanych pracowników – zabezpiecza firmę przed negatywnymi skutkami kontroli w kraju i za granicą, pomaga skorzystać z optymalnych modeli podatkowo-ubezpieczeniowych i prawno-pracowniczych, zmniejsza ryzyko roszczeń pracowniczych. Przygotowywana dokumentacja zawsze połączona jest z konsultacją, która pozwala na zindywidualizowanie i dopasowanie umów, regulaminów, oświadczeń, uchwał i innych elementów do konkretnych potrzeb firmy.

- Audyt w zakresie delegowania pracowników za granicę-wszeczhonne zbadanie istniejących praktyk w zakresie delegowania pracowników. Każdy audyt kończy się obszernym raportem, w którym wskazujemy na ryzyka, sposoby uniknięcia ich. Omawiamy w nim także możliwości optymalizacji oraz konieczne zmiany wynikające z naruszenia przepisów, a także z przyjęcia niewłaściwego lub nieoptymalnego trybu delegowania.

- O bsluga i asysta prawna oraz pełnienie funkcji pełnomocników w postępowaniach kontrolnych prowadzonych w kraju i za granicą (administracja podatkowa, ZUS, PIP i zagraniczne instytucje kontrolne) – doświadczony zespół Brighton&Wood weryfikuje informacje i dokumenty przekazywane kontrolującym w celu uniknięcia ich wykorzystania (także w tzw. transgranicznych postępowaniach kontrolnych krzyżowych) przeciwko firmie delegującej pracowników za granicę.

- Zastępstwo procesowe przed sądami w sporach z ZUS – jeden z dwóch działów procesowych Brighton&Wood jest wyspecjalizowany i zajmuje się wyłącznie reprezentowaniem firm w sporach z ZUS o podstawę wymiaru składek

(przypisy składek, korekty nienależnie zapłaconych lub naliczanych składek) oraz o formularze A1 (podleganie ubezpieczeniom społecznym). Odwołania od decyzji wydawanych przez ZUS przygotowywane są przez zespół złożony z byłych pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz z doświadczonych prawników procesowych Brighton&Wood (adwokatów i radców prawnych). Dział procesowy Brighton&Wood prowadził w ostatnich latach kilkaset tego rodzaju spraw, w tym kilkadziesiąt spraw przed Sądem Najwyższym i Europejskim Trybunałem Sprawiedliwości w Luksemburgu.

- Zastępstwo procesowe przed sądami w sporach z pracownikami delegowanymi- jeden z dwóch działów procesowych Brighton&Wood jest wyspecjalizowany i zajmuje się wyłącznie reprezentowaniem firm w sporach z pracownikami delegowanymi za granicę (zagraniczne stawki minimalne, czas pracy, nadgodziny, urlopy pracownicze etc.). W 2011 r. dwa działy procesowe prowadzą ponad dwa tysiące spraw przed sądami powszechnymi, arbitrażowymi, przed sądem Najwyższym i przed Europejskim Trybunałem Sprawiedliwości w Luksemburgu.

- Zastępstwo procesowe i pełnienie funkcji arbitra w postępowaniach arbitrażowych w kraju i za granicą – prawnicy Brighton&Wood podejmują się regularnie pełnienia funkcji arbitra w postępowaniach toczących się w językach: angielskim, niemieckim, francuskim i polskim.

- W indykacja należności od krajowych i zagranicznych kontrahentów – przygotowujemy dokumentację pozwalającą na skuteczne, niedrogie i szybkie dochodzenie należności od polskich i zagranicznych kontrahentów przed sądami powszechnymi i arbitrażowymi. Prawnicy procesowi Brighton&Wood przygotowują monity, przedsądowe wezwania do zapłaty, pozwy oraz reprezentują naszych Mandantów w toczących się postępowaniach.

- Stała obsługa w zakresie delegowania pracowników – Tomasz Major, szef- Kancelarii Brighton&Wood osobiście kieruje stałą, kompleksową, permanentną i wszechstronną obsługą elitarnej grupy Mandantów. Stałymi klientami

Brighton&Wood są firmy prowadzone przez ciekawych ludzi. Dla nich, w szczególnych sytuacjach, prawnicy Brighton&Wood są do pełnej dyspozycji na terenie całej Unii Europejskiej.

Kontakt: [TMajor@BrightonWood.com](mailto:TMajor@BrightonWood.com)

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