

## Polskie Towarzystwo Prawa i Gospodarki Rynkowej

[www.towarzystwo.org.pl](http://www.towarzystwo.org.pl)

Tel 22 487 95 11 ; Tel kom 694 771 413

### HANDEL PRZYGRANICZNY -WYDATKI UKRAIŃCÓW W POLSCE

DANE W MLN ZŁ



© GAZETA WYBORCZA

### GDZIE PRACUJĄ I ILE ZARABIAJĄ UKRAIŃCY

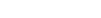
MOŻNA BYŁO WSKAZAĆ WIĘCEJ NIŻ JEDNĄ BRANŻĘ

DANE W PROC.



\*netto  
ŹRÓDŁO: GUS, NBP

## Kalkulacje optymalnego delegowania Pracowników i cudzoziemców





## Kalkulacje optymalnego delegowania pracowników → od zatrudnienia po oddelegowanie

Sędzia Tomasz Kałużny:

→ Orzekający w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych; Wykładowca w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury. Współpracujący z **The European Association of Labour Court Judges (EALCJ)**, **The European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ)** oraz w ramach sieci **Court Coordinators European Law (CCE)**.

Marcin Podżorski

→ Prezes kancelarii doradztwa podatkowego w Warszawie. Pracował w (Deloitte & Touche Sp. z o.o. oraz Ernst & Young Sp. z o.o.). Współpracował również międzynarodową GLN (Gide Loyrette Nouel).  
**Licencjonowany doradca podatkowy**

**1. OPTIMALNA FORMA ZATRUDNIENIA I UBEZPIECZENIA W KONTEKŚCIE PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH 2. ANALIZA STANÓW FAKTYCZNYCH DOTYCZĄCYCH PRZEDSIĘBIORSTWA DELEGUJĄCEGO I PRACOWNIKÓW/ CUDZOZIEMCÓW DELEGOWANYCH - KIEDY WARTO I TRZEBA DELEGOWAĆ ? 3. OPTIMALIZACJA PODATKOWA - min. **FRANCJA, NIEMCY, WIELKA BRYTANIA, NORWEGIA.** 4. Podwójne Opodatkowanie (zmiany)- **Konwencja MLI od 1 stycznia 2019 r. !****

18.03.2019 godz.9.00

### I. DELEGOWANIE I MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW -od zatrudnienia po oddelegowanie

**Sędzia Tomasz Kałużny**

#### 1. OPTIMALNA FORMA ZATRUDNIENIA w kontekście osób delegowanych

- zatrudnienie pracowników (obywateli polskich i cudzoziemców) w ramach swobody przepływu pracowników a delegowanie pracowników (obywateli polskich i cudzoziemców) w ramach swobody świadczenia usług;
- wybór formy zatrudnienia (praktyka stosowania prawa, LEGALIZACJA PRACY, dokumentacja kadrowa)

18.03.2019

#### Miejsce

Centrum Giełdowe, Warszawa,  
Książęca 4

**Czas:** 9.00-19.00

/pakiet materiałów 1. papierowe 2.  
elektroniczne/ 3. warianty-  
KALKULACJE

**Prelegent 1: Sędzia  
Tomasz Kałużny**

- PRACOWNICZE I POZAPRACOWNICZE formy zatrudnienia pracownika delegowanego - pojęcie i charakter prawny stosunków pracy, cechy charakterystyczne pracy świadczonej w ramach tych stosunków pracy
  - zatrudnienie pracownicze (wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy),
  - „zatrudnienie pozapracownicze” (wykonywanie innej pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych) oraz samozatrudnienie w ramach prowadzenia działalności gospodarczej;
- **SAMOZATRUDNIENIE** - podejmowanie przez osobę fizyczną prowadzenia działalności gospodarczej
- zawieranie umów o świadczenie usług - uprawnienia i obowiązki SAMOZATRUDNIONYCH
- zagadnienia praktyczne funkcjonowania pracodawcy w odniesieniu do stosowania i wykładni regulacji prawnych;
- praktyczne aspekty stosowania przepisów w ramach zatrudniania pracowników polskich i cudzoziemców

! → **ĆWICZENIE – LEGALIZACJA POBYTU I ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW: (ZATRUDNIENIE → DELEGOWANIE)**

## 2. CUDZOZIEMCY - Swoboda przepływu pracowników w państwach UE

- 
- LEGALIZACJA PRACY i swoboda przepływu pracowników w państwach UE oraz zatrudnianie obywateli państw z poza UE
- zezwolenie na pracę,
- zezwolenie na pracę sezonową,
- zezwolenie na pobyt czasowy i pracę,
- praca bez zezwolenia, oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy;
- obowiązki pracodawcy przy zatrudnianiu cudzoziemców)

## 3. DELEGOWANIE DO PAŃSTW UNIJNYCH

- obowiązek stosowania regulacji wynikających z dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy wdrożeniowej 2014/67/UE, oraz polskiej ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, która weszła w życie 18 czerwca 2016r.

## 4. DELEGOWANIE DO PAŃSTW POZA UNIJNYCH + STOSOWANIE PRZEPISÓW

## Prelegent 2:Doradca Podatkowy Marcin Podzorski

### Dla kogo?

- właściciele, prezesi
- działy kadrowe
- działy HR
- radcowie prawni
- agencje pracy

### Wybór optymalnej formy zatrudnienia pod kątem delegowania

- umowa o pracę
- zlecenia,
- dzieło
- umowy cywilnoprawnej o pomocy przy zbiorach.
- samozatrudnienie
- kontrakty managerskie

### Konwencja MLI już od 1.01.2019 !

- zmiana umów o UPO a w szczególności metod eliminacji podwójnego opodatkowania, nowe obowiązki płatników i podatników wobec polskich organów podatkowych od 1 stycznia 2019r.,

Delegowanie zyskuje na znaczeniu.

## 5. ZAGADNIENIA PRACOWNICZE W RAMACH DELEGOWANIA ( PRAKTYKA DELEGOWANIA DO NIEMIEC I FRANCJI)

- wykonywanie pracy w ramach zatrudnienia oraz wykonywanie innej pracy zarobkowej;
- delegacja wyjazdu służbowego a delegowanie pracownika w ramach świadczenia usług;
- pracodawca delegujący a pracownik delegowany (w tym na terytorium RP i z terytorium RP);
- pojęcie pracownika delegowanego w państwie przyjmującym; "pracownicy delegowani" a "pracownicy wysyłani"
- przedstawienie i omówienie regulacji prawnych dotyczących delegowania pracowników między państwami członkowskimi UE (dyrektywa 96/71/WE w sprawie delegowania pracowników, dyrektywa 2014/67/UE w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE, ustawa z dnia 10.06.2016r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, projekt nowelizacji dyrektywy o delegowaniu pracowników oraz planowane przepisy "pakietu mobilności");
- przedstawienie sposobu delegowania pracowników - porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy (opcja wypowiedzenia warunków pracy i płacy);
- warunki zatrudnienia w państwie przyjmującym
- maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku; minimalny wymiar urlopów rocznych; minimalne stawki płacy
- warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudniania tymczasowego; zdrowie
- weryfikacja rzeczywistości delegowania oraz zapobieganie nadużyciom i obchodzeniu przepisów
- obowiązki pracodawcy delegującego pracownika (wymóg złożenia przez usługodawcę oświadczenia zawierającego istotne informacje niezbędne w celu umożliwienia przeprowadzenia kontroli sytuacji faktycznej w miejscu pracy; wymóg przechowywania i udostępniania dokumentów, wymóg wskazania osoby do kontaktów z właściwymi organami państwa przyjmującego);
- stosowane środki kontrolne oraz środki dyscyplinujące.

## 6. OBOWIĄZKI ZGŁOSZENIOWE I DOKUMENTACJA

- Oświadczenie o delegowaniu pracownika

Polskie firmy delegują do pracy za granicą ponad 500 tys. ( najwięcej w UE ) pracowników, z czego około 1 tyś. podmiotów wysyła do innych państw ponad 100 osób.

Polscy pracownicy wykonują usługi głównie w branży budowlanej, transportowej oraz usługach opieki nad osobami starszymi. Warto jednak wiedzieć, kiedy świadczenie pracy poza granicami Polski należy uznać za oddelegowanie.

## Optymalne Delegowanie pracowników z Polski i do Polski

**Duża skala :** W 2016 i 2017 r. z Polski delegowanych zostało ok 430 tys. osób - czyli 22,3 proc. wszystkich w UE. Najwięcej pracowników z Polski pracuje w sektorze budowlanym - 46,7 proc., przemyśle – 16,6 proc., edukacji, ochronie zdrowia i zajęciach socjalnych 13,9 proc.

## Pracownicy mobilni: Delegowanie czy przeniesienie cudzoziemca do Polski ?

- Omówienie zmian w ustawie o cudzoziemcach od 12 lutego 2018 br.
- **Mobilność krótkoterminowa i długoterminowa- korzyści i warianty**

Cudzoziemcy spoza Unii Europejskiej mogą uzyskać zezwolenie na pobyt czasowy w Polsce w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa z innego kraju (nie należącego do UE). w tym w zawodach pożądanym dla polskiej gospodarki.

- dokument A1 dotyczący ubezpieczenia społecznego-  
Zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego
- kopia zgłoszenia delegowania
- dokumenty płacowe, z których w każdym wypadku wynika, jakie wynagrodzenie przysługuje pracownikom w okresie ich zatrudnienia

Do dokumentów płacowych zaliczają się: umowa o pracę albo pisemny zapis o treści umowy o pracę w rozumieniu dyrektywy 91/533/EWG o dokumentowaniu potwierdzenia wypłaty, dowody dokonania wypłaty przez pracodawcę albo potwierdzenia przelewów bankowych zapisy płacowe oraz

- dokumentacja dotycząca zaszeregowania do celów płacowych (np. wykształcenie i poprzednie okresy zatrudnienia, gdy ma to znaczenie według układu zbiorowego).

! → ĆWICZENIE- STEP BY STEP DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW DO NIEMIEC I FRANCJI;

## II. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH

Sędzia Tomasz Kałużny

- przedstawienie i omówienie regulacji prawnych dotyczących zabezpieczenia społecznego (rozporządzenie 883.2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego,
- rozporządzenie 987.2009 dotyczące wykonania rozporządzenia 883.2004);
- zagadnienia podmiotowe oraz podstawowe zasady koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego;
- przesłanki podlegania ustawodawstwu państwa wysyłającego (przewidywany okres delegowania do 24 miesięcy, wymagany okres podlegania ubezpieczeniom przed delegowaniem przez 1 miesiąc;
- wykluczenie zastępowania pracowników delegowanych innymi delegowanymi osobami, obowiązek prowadzenia przez delegującego pracodawcę znacznej części działalności w państwie, w którym ma siedzibę);
- dokument potwierdzający podleganie ustawodawstwu państwa wysyłającego - FORMULARZ A1 (wykładnia obowiązujących regulacji w poglądach judykatury).

## III. MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW I DELEGOWANIE CUDZOZIEMCÓW (OBYWATELI PAŃSTW TRZECICH)

- przesłanki podlegania pracowników "samozatrudnionych" ustawodawstwu państwa wysyłającego;

- zasady podlegania ustawodawstwu w odniesieniu do osób wykonujących pracę najemną lub prowadzących działalność na własny rachunek w kilku państwach członkowskich;
- zasady podlegania ustawodawstwu w odniesieniu do obywateli państw trzecich wykonujących pracę w obszarze UE;
- migracje pracowników celem wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa;
- delegowanie cudzoziemców (obywateli państw trzecich) zatrudnionych na terytorium RP;
- realizacja roszczeń pracowniczych pracowników delegowanych.

## → ANALIZA STANÓW FAKTYCZNYCH DOTYCZĄCYCH PRZEDSIĘBIORSTWA DELEGUJĄCEGO I PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH;

wzajemne relacje w ramach pracowniczego i pozapracowniczego zatrudnienia;

zarządzanie/administrowanie kapitałem ludzkim - czyli kiedy warto i trzeba oddelegować pracowników ?

delegowanie vs przemieszczenie w ramach przedsiębiorstwa

## IV. OPTYMALIZACJA PODATKOWA DELEGOWANIA

### Mec. Marcin Podźorski

#### 1. Zagadnienia niezbędne do ustalenia zasad opodatkowania dochodów osiągniętych za granicą przez osoby delegowane

- Podróż służbowa vs delegowanie pod kątem opodatkowania
- Pracownicze i poza pracownicze formy delegowania
- Delegowanie a kwestia określenia rezydencji podatkowej (przepisy dotyczące ograniczonego i nieograniczonego obowiązku podatkowego);
- Rola umów o unikaniu podwójnego opodatkowania w kontekście określenia zasad opodatkowania delegowanej osoby w kontekście przepisów ustawodawstwa lokalnego.
- **Konwencja MLI, zmiana umów o UPO a w szczególności metod eliminacji podwójnego opodatkowania, nowe obowiązki płatników i podatników wobec polskich organów podatkowych od 1 stycznia 2019r.,**

#### 2. Podatkowe aspekty rozliczania podróży służbowej za granicą:

- Opodatkowanie diet;
- Zwrot poniesionych kosztów;
- Koszty uzyskania przychodów dla pracodawcy.

### **3. Zasady opodatkowania delegowania pracowników: Wielkiej Brytanii, Niemczech, Francji, Norwegii.**

- Umowa o pracę i inne dochody z pracy najemnej – omówienie zagadnienia;
- Zasady dotyczące opodatkowania pracowników najemnych – analiza warunków określonych w umowach o unikaniu podwójnego opodatkowania;
- Rozróżnienie pomiędzy świadczeniem usług przy użyciu oddelegowanych osób a wynajmem siły roboczej;
- Skutki podatkowe zatrudnienia polskiego pracownika za granicą przez zagranicznego pracodawcę;
- Omówienie podstawowych zasad opodatkowania dochodów delegowanych pracowników w Wielkiej Brytanii, Niemczech, Francji, Norwegii
- Podatkowe skutki oddelegowania pracownika dla pracodawcy, w tym:
  - Zasady dotyczące pobierania zaliczek na podatek;
  - Obowiązki płatników, sporządzanie informacji PIT – 11;
  - Przeliczanie dochodów zagranicznych i podatku zapłaconego za granicą na złote

### **! KALKULACJA: FRANCJA, NIEMCY, WIELKA BRYTANIA, NORWEGIA**

#### **4. Metody eliminacji podwójnego opodatkowania:**

1. Metoda wyłączenie z progresją – omówienie przykładów;
2. Metoda zaliczenia – omówienie przykładów;
3. Ulga abolicyjna – zasady jej stosowania.
4. **Omówienie skutków w zakresie eliminacji podwójnego opodatkowania wynikających z Konwencji MLI.**

#### **5. Opodatkowanie dochodów z umów cywilnoprawnych realizowanych za granicą:**

- Kwalifikacja umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia, o dzieło, kontrakty menedżerskie, itp.) na gruncie umów o unikaniu podwójnego opodatkowania;
- Opodatkowanie osób wykonujących czynności jednocześnie na terenie kilku państw członkowskich;
- Obowiązki nałożone na polskie podmioty delegujące do wykonywania czynności za granicą;

#### **6. Delegowanie” osoby samozatrudnionej:**

1. Omówienie zasad opodatkowania osób samozatrudnionych za granicą na gruncie umów o unikaniu podwójnego opodatkowania;
2. Szczegółowa analiza przypadków, kiedy działalność osoby samozatrudnionej tworzy zakład (stała placówka, działalność agenta zależnego);
3. Optymalizacja działalności w zakresie samozatrudnienia.

#### SAMOZATRUDNIENIE

#### **7. Zasady dotyczące opodatkowania innych kategorii dochodów osiągniętych za granicą:**

- opodatkowanie uczniów i studentów;
- opodatkowanie artystów i sportowców;
- opodatkowanie rent i emerytur uzyskiwanych z zagranicy;
- dochody marynarzy;
- inne dochody.

## 19.00 Zakończenie