

Delegowanie w Europie 2020/2021

Tomasz Major

- ✓ 12 tomów
- ✓ 4256 stron eksperckiej wiedzy
- ✓ 21 lat doświadczenia w obsłudze polskich firm na rynkach Unii Europejskiej



Zespół Kancelarii **BRIGHTON&WOOD** | **European Employment Lawyers & Advisors** oraz **ELYSIUM** | **Kadry i płace dla firm delegujących** prezentuje nowe zasady delegowania obowiązujące w Europie od 30 lipca 2020 r.

Książki zawierają listy kontrolne, modelowe listy płac, multum przykładów, praktycznych komentarzy oraz inne narzędzia pomocne w planowaniu oraz realizacji kontraktów za granicą.

Tomasz Major błyskotliwie i jednocześnie w sposób niezwykle czytelny oraz precyzyjny tłumaczy przedsiębiorcom nowe pojęcia uregulowane w europejskich przepisach o delegowaniu.

Dla prawników i sędziów zamieszczone zostało obszerne orzecznictwo i wyczerpujące wyjaśnienia trudnych zagadnień będących przedmiotem regulacji dyrektyw europejskich o delegowaniu.

Tomasz Major razem ze swoim zespołem w mistrzowski sposób prezentuje zawiloci związane z delegowaniem i transgranicznym zatrudnieniem oraz przybliża czytelnikom tę arcytrudną i złożoną materię.

Książki są obowiązkową lekturą dla każdego, kto w praktyce zajmuje się delegowaniem pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych za granicę.

Dla księgowych, kadrowych, pracowników działów płac, a także dla doradców podatkowych, adwokatów i radców prawnych poradnik jest narzędziem, z którego należy korzystać w codziennej pracy.

ELYSIUM

ELYSIUM-Europe

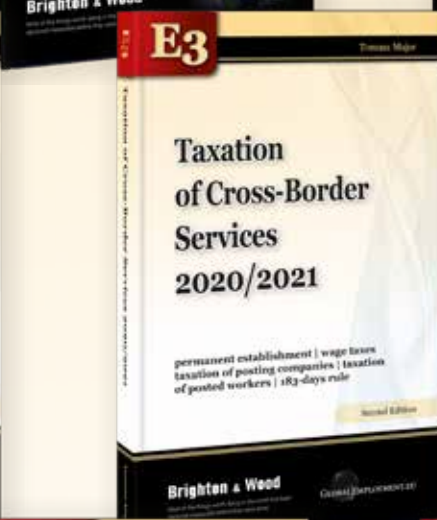
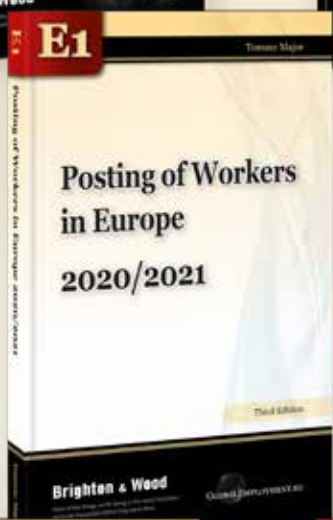
Cross-Border Employment. Delivered

Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.

Publikacje zostały przygotowane w ramach PROGRAMU WSPIERANIA POLSKIEGO DELEGOWANIA realizowanego przez **Izbę Pracodawców Polskich**, **Portal Delegowanie.pl**, Kancelarię **BRIGHTON&WOOD** | **European Employment Lawyers & Advisors** oraz **ELYSIUM** | **Kadry i płace dla firm delegujących**

Więcej informacji o bezpłatnych egzemplarzach dla firm delegujących: www.delegowanie.pl/publikacje





300 stron

Od 2020 r. obowiązują w całej Europie nowe przepisy o delegowaniu. Są one szczególnym wyzwaniem dla firm świadczących transgraniczne usługi. Z jednej strony ograniczone zostało delegowanie powyżej 12 miesięcy. Jednocześnie wprowadzone zostały ograniczenia w zakresie rotacji pracowników. Z drugiej strony pracownikom przysługują już nie tylko minimalne stawki wynagrodzeń, ale także wszystkie dodatki przewidziane w przepisach państw przyjmujących.

Nowe przepisy powodują konieczność podnoszenia stawek za usługi świadczone przez polskie firmy.

Nowe regulacje są także ogromnym wyzwaniem dla działów kadr i płac w firmach delegujących. Do niedawna przestrzegane były przez większość firm operujących na rynku tylko i wyłącznie stawki wynagrodzeń minimalnych. Lista płac była stosunkowo prosta i jej sporządzanie rzadko budziło wątpliwości. Od 2020 r. lista płac jest skomplikowana, musi zawierać wszystkie zagraniczne dodatki, a za wszelkie nieprawidłowości w zakresie dokumentacji przewidziane są drakońskie kary.

W niniejszej książce zespół Kancelarii Brighton&Wood prezentuje nowe zasady delegowania obowiązujące w Europie od 2020 r.

Książka zawiera listy kontrolne, modelowe listy płac, multum przykładów, praktycznych komentarzy oraz inne narzędzia pomocne w planowaniu oraz realizacji kontraktów za granicą.

Tomasz Major błyskotliwie i jednocześnie w sposób niezwykle czytelny oraz precyzyjny tłumaczy przedsiębiorcom nowe pojęcia uregulowane w europejskich przepisach o delegowaniu.

Dla prawników i sędziów zamieszczone zostało obszerne orzecznictwo i wyczerpujące wyjaśnienia trudnych zagadnień będących przedmiotem regulacji dyrektyw europejskich o delegowaniu.

Tomasz Major razem ze swoim zespołem w mistrzowski sposób prezentuje zawilości związane z delegowaniem i transgranicznym zatrudnieniem oraz przybliża czytelnikom tę arcytrudną i złożoną materię.

Książka jest obowiązkową lekturą dla każdego, kto w praktyce zajmuje się delegowaniem pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych za granicę.

Dla księgowych, kadrowych, pracowników działów płac, a także dla doradców podatkowych, adwokatów i radców prawnych poradnik jest narzędziem, z którego należy korzystać w codziennej pracy.

ELYSIUM

ELYSIUM-Europe

Cross-Border Employment. Delivered.

Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.



Delegowanie w Europie 2020/2021

- Planowanie działalności związanej z transgranicznym zatrudnieniem: konstrukcje zatrudnienia transgranicznego
- Zdolność firmy do delegowania
- Zdolność pracownika do bycia delegowanym
- Delegowanie: wybór trybu
- Delegowanie pracowników zatrudnionych w celu delegowania
- Czym jest wynajmowanie pracowników?
 - Wynajmowanie pracowników a podwykonawstwo
- Planowanie delegowania: check list/lista kontrolna
- Formalności związane z delegowaniem
 - Obowiązek informacyjny wobec pracownika delegowanego
 - Zezwolenia w państwie przyjmującym
 - Notyfikacja delegowania
 - Przedstawiciel do kontaktów z administracją
 - Przechowywanie dokumentów w państwie przyjmującym
 - Inne obowiązki administracyjne w państwie przyjmującym
- Odpowiedzialność solidarna zleceniodawcy
- (Najważniejsze): Dokumentowanie delegowania w kraju i za granicą
- Minimalne warunki zatrudnienia
 - Które układy zbiorowe mają zastosowanie?
 - Porównywalna ochrona w państwie siedziby

- Definicja wynagrodzenia
- Porównanie faktycznej wypłaty z kwotą należną pracownikowi
- Modelowe listy płac
- Minimalne stawki płacy w orzecznictwie Trybunału Europejskiego Unii Europejskiej
 - Elementy składające się na płacę minimalną: Klasyfikacja płac i podział pracowników na grupy zaszerzegowania
 - Problem współistniejących minimów
 - Dodatki za wykonywane zadania
 - Stała dieta
 - Pokrycie kosztów zakwaterowania
 - Bony na posiłki
 - Dodatek wakacyjny
- Otwarta definicja wynagrodzenia netto
- Wynagrodzenie delegowanych pracowników tymczasowych
- Pokrywanie kosztów przejazdów, zakwaterowania i wyżywienia
- Delegacja w ramach oddelegowania
- Czas pracy
- Zagraniczne kasy urlopowe
- Inne obowiązki nakładane przez państwa członkowskie a porównywalna ochrona w państwie, z którego pracownicy są delegowani
- Delegowanie łańcuchowe
- Delegowanie powyżej 12 miesięcy
 - Przedłużenie delegowania do 18 miesięcy
- Rotacja pracowników/zastępstwo
- Prawo właściwe w sporach z pracownikami delegowanymi
- Sądy właściwe rozstrzygające spory z pracownikami delegowanymi



Tomasz Major – Partner Zarządzający w Kancelarii Brighton&Wood, Prezes Izby Pracodawców Polskich IPP, Prezydent Europejskiej Federacji Pracodawców EEEV, Prezes Sądu Arbitrażowego przy IPP, Managing Director w Global Employment – Strategy Consultants.

www.TomaszMajor.com

ELYSIUM

ELYSIUM-Europe

Cross-Border Employment. Delivered

Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.



526 stron

**Brighton & Wood**

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.

W biznesie transgranicznym podatki dochodowe są jedną z kluczowych kwestii.

Z jednej strony są to podatki od dochodów firmy (CIT). drugą ważną kwestią jest opodatkowanie wynagrodzeń pracowników delegowanych.

W naszej ponad 20-letniej praktyce widzimy, że niezrozumienie mechanizmów podatkowych prowadzi do poważnych kłopotów firm. Zdarza się często, że firma w dobrej wierze płaci podatki w jednym kraju, a po wielu latach okazuje się, że musi zapłacić podatki za granicą za kilka lat działalności transgranicznej.

Aby uniknąć kłopotów, warto przed planowaną działalnością transgraniczną zaplanować, w którym kraju należy podatki zapłacić.

W naszej praktyce widzimy, że firmy działające transgranicznie, które nie planują w sposób należyty opodatkowania swojej działalności oraz opodatkowania delegowanych pracowników bardzo często konfrontowane są z nieprzyjemnymi niespodziankami – kontrolami urzędów skarbowych w kraju i za granicą. Kontrole takie są uciążliwe, a obrona przed fiskusem trwa wiele lat i jest bardzo kosztowna.

W niniejszej książce omawiamy szczegółowo definicję zakładu podatkowego ze szczególnym uwzględnieniem długich budów, montażu i prac instalacyjnych. W odniesieniu do pracowników delegowanych omówione zostały zasady ich opodatkowania, zasada 183 dni oraz sytuacja pracowników tymczasowych delegowanych za granicę. W odróżnieniu od poprzednich wydań niniejszej książki, omawiamy w niej także podatkowe definicje rezydencji oraz efektywnej siedziby spółki, a także zasady opodatkowania transgranicznego spółek i zasady unikania podwójnego opodatkowania.

Książka zawiera listy kontrolne, modelowe listy płac, multum przykładów, praktycznych komentarzy oraz inne narzędzia pomocne w planowaniu oraz realizacji kontraktów za granicą.

Dla prawników i sędziów zamieszczone zostało obszernie orzecznictwo i wyczerpujące wyjaśnienia trudnych zagadnień będących przedmiotem regulacji dyrektyw europejskich o delegowaniu.

Tomasz Major razem ze swoim zespołem w mistrzowski sposób prezentuje zawiłości związane z delegowaniem i transgranicznym zatrudnieniem oraz przybliża czytelnikom tę arcytrudną i złożoną materię.

Książka jest obowiązkową lekturą dla każdego, kto w praktyce zajmuje się delegowaniem pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych za granicę.

Dla księgowych, kadrowych, pracowników działów płac, a także dla doradców podatkowych, adwokatów i radców prawnych poradnik jest narzędziem, z którego należy korzystać w codziennej pracy.

Podatkowe aspekty delegowania w Europie 2020/2021

- Opodatkowanie polskich firm delegujących personel za granicę – zakład podatkowy polskiej firmy za granicą
 - Ogólna definicja zakładu podatkowego
 - Przykłady zakładów podatkowych
 - Plac budowy, prace budowlane lub instalacyjne
 - Kryterium 12 miesięcy
 - Czy podział na kilka kontraktów ma znaczenie?
 - Obejście przepisów: dzielenie umów
 - Początek i koniec budowy w rozumieniu przepisów podatkowych
 - Jakie zdarzenia powodują rozpoczęcie biegu okresu 12 miesięcy?
 - Czy czynności o charakterze formalnym rozpoczynają bieg terminu 12 miesięcznego?
 - Zapobieganie sztucznemu dzieleniu kontraktów
 - Problem licznych stałych placówek
 - Zależny przedstawiciel
 - Niezależny przedstawiciel
 - Filia (spółka zależna)
 - Podmioty blisko powiązane
 - Opodatkowanie usług
 - Opodatkowanie zysków przedsiębiorstw
 - Prawo do opodatkowania zysków przedsiębiorstw
 - Określanie zysków, jakie można przypisać zakładowi
 - Praktyczne mechanizmy przypisywania zysków i kosztów do zagranicznych zakładów podatkowych polskich firm
 - Opodatkowanie zysków zakładu w państwie źródła
 - Czy zakład podatkowy jest osobnym przedsiębiorstwem?
 - Przypisywanie kosztów zakładowi podatkowemu
 - Transakcje „wewnętrzne” pomiędzy zakładem a centralą
 - Transakcje między przedsiębiorstwem a jego zakładem - koszty i przychody podatkowe
 - Przypisanie zysku do zakładu
 - Relacja zysku do przychodu przedsiębiorstwa
 - Jakie koszty można przypisać do zakładu podatkowego?

- Przypisywanie kosztów bezpośrednich zakładowi podatkowemu
- Przypisywanie kosztów pośrednich zakładowi podatkowemu
- Podział kosztów pośrednich pomiędzy zakład a centralę
- Strata podatkowa zakładu
- Opodatkowanie pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę
 - Zasada ogólna
 - Zasada 183 dni
 - Agencje pracy tymczasowej – problem pracodawcy ekonomicznego
 - Opodatkowanie pracowników delegowanych – mechanizmy wynikające z umów o unikaniu podwójnego opodatkowania
 - Opodatkowanie zleceniobiorców delegowanych – mechanizmy wynikające z umów o unikaniu podwójnego opodatkowania
 - Niuanse dot. transgranicznego opodatkowania pracowników i zleceniobiorców delegowanych za granicę
 - Zasada 183 dni przy jednoczesnej pracy w więcej, niż w jednym kraju
 - Zasada 183 dni a delegowanie zleceniobiorców
 - Opodatkowanie od pierwszego dnia za granicą – w przypadku prac rozliczanych w oparciu o ilość przepracowanych godzin
 - Zaniechanie poboru zaliczek na podatek w Polsce w sytuacji gdy jest pewne lub prawdopodobne, że pobyt za granicą będzie trwał powyżej 183 dni?
 - Budowa za granicą trwająca dłużej niż 12 miesięcy a podatek od delegowanych na nią zleceniobiorców
 - Opodatkowanie zleceniobiorców w Polsce mimo zakładu podatkowego za granicą
 - Opłacenie PIT za granicą za pracowników delegowanych nie zawsze zwalnia z obowiązku opodatkowania ich w Polsce
 - Opodatkowanie pracowników delegowanych na przykładzie Niemiec (zasada 183 dni)
- Metody unikania podwójnego opodatkowania
 - Opis metod unikania podwójnego opodatkowania
 - Sposoby stosowania metod i ich skutki
 - Kolizja kwalifikacji
- Definicja podatkowa miejsca zamieszkania i siedziby



Tomasz Major – Partner Zarządzający w Kancelarii Brighton&Wood, Prezes Izby Pracodawców Polskich IPP, Prezydent Europejskiej Federacji Pracodawców EEEV, Prezes Sądu Arbitrażowego przy IPP, Managing Director w Global Employment – Strategy Consultants.

www.TomaszMajor.com



Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.



330 stron

Przepisy europejskie, które weszły w życie w 2020 r. oraz przepisy państw przyjmujących (Niemcy, Belgia, Holandia, Francja, kraje skandynawskie) spowodowały, że delegowanie stało się ogromnym wyzwaniem dla działów kadr i płac w firmach zajmujących się transgranicznym zatrudnieniem. Polscy przedsiębiorcy muszą zapewnić swoim pracownikom i zleceniobiorcom kierowanym za granicę już nie tylko minimalne stawki wynagrodzeń, ale także dodatki i inne świadczenia przewidziane w przepisach lokalnych.

Kwalifikacja ubezpieczeniowa i podatkowa tych dodatków i świadczeń będzie zależała m.in. od tego, w którym państwie odprowadzane będą składki socjalne i podatki od wynagrodzeń, ale także od tego, w jaki sposób będą one dokumentowane.

W niniejszej publikacji, przygotowanej przez cały zespół Kancelarii Brighton&Wood, przedstawione zostały zasady prawidłowego naliczania podatków od wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne personelu kierowanego za granicę oraz wszystkie najważniejsze modele optymalizacyjne przewidziane w obowiązujących przepisach.

Książka zawiera listy kontrolne, modelowe listy płac, multum przykładów, praktycznych komentarzy oraz inne narzędzia pomocne w planowaniu oraz realizacji kontraktów za granicą.

Dla prawników i sędziów zamieszczone zostało obszerne orzecznictwo i wyczerpujące wyjaśnienia trudnych zagadnień będących przedmiotem regulacji dyrektyw europejskich o delegowaniu.

Tomasz Major razem ze swoim zespołem w mistrzowski sposób prezentuje zawiloci związane z delegowaniem i transgranicznym zatrudnieniem oraz przybliża czytelnikom tę arcytrudną i złożoną materię.

Książka jest obowiązkową lekturą dla każdego, kto w praktyce zajmuje się delegowaniem pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych za granicę.

Dla księgowych, kadrowych, pracowników działów płac, a także dla doradców podatkowych, adwokatów i radców prawnych poradnik jest narzędziem, z którego należy korzystać w codziennej pracy.

ELYSIUM

ELYSIUM-Europe

Cross-Border Employment. Delivered.

Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.

Optymalizacja kosztów delegowania w Europie 2020/2021

- Oskładkowanie pracowników i zleceniobiorców delegowanych – podstawa wymiaru składek
- Opodatkowanie pracowników i zleceniobiorców delegowanych- podstawa opodatkowania
- Szczególne zasady oskładkowania i opodatkowania zatrudnienia transgranicznego
 - Prawdliwość stosowania przepisów o podróżach służbowych oraz wypłaty należności z ich tytułu
 - Oddelegowanie – zasady ustalania podstawy wymiaru składek
 - Podróż służbowa w ramach oddelegowania
 - Podróże „służbowe” zleceniobiorców
 - Odliczanie równowartości diet za zleceniobiorców delegowanych za granicę
 - System składki skumulowanej
 - Świadczenia z zagranicznych instytucji (ULAK, PDOK)

- Świadczenia w naturze i ich ekwiwalenty wypłacane pracownikom
 - Zakwaterowanie pracowników
 - Dojazdy do pracy
 - Dodatek narzędziowy
 - Polisa dla pracowników wyjeżdżających w podróż służbową
 - Ekwiwalent za pranie i używanie odzieży roboczej oraz obuwia
 - Wyżywienie pracowników
 - Dodatki za rozłąkę
 - Kilometrówka w jazdach lokalnych i zamiejscowych – składki ZUS
- Świadczenia w naturze i ekwiwalenty wypłacane zleceniobiorcom
 - Dodatek za rozłąkę dla zleceniobiorców
 - Ekwiwalent narzędziowy wypłacany zleceniobiorcom
 - Ekwiwalenty za odzież i pranie dla zleceniobiorców
 - Zakwaterowanie zleceniobiorców
- Zwolnienie z PIT i ZUS osób do 26. roku życia
- Umowa o pracę a umowa zlecenia
- Zbiegi tytułów do ubezpieczeń – najbardziej popularna metoda optymalizacji kosztów związanych z zatrudnieniem



Tomasz Major – Partner Zarządzający w Kancelarii Brighton&Wood, Prezes Izby Pracodawców Polskich IPP, Prezydent Europejskiej Federacji Pracodawców EEEV, Prezes Sądu Arbitrażowego przy IPP, Managing Director w Global Employment – Strategy Consultants.

www.TomaszMajor.com



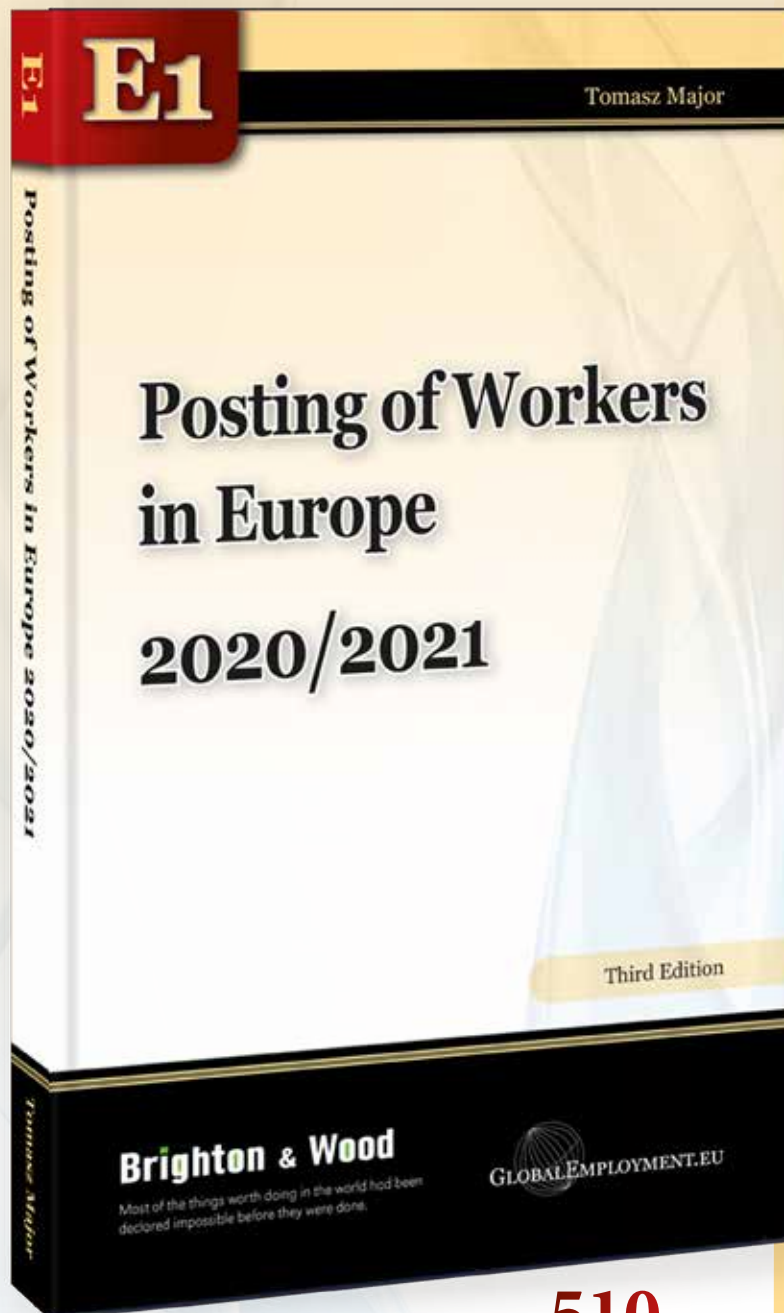
ELYSIUM

ELYSIUM-Europe

Cross-Border Employment. Delivered

Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.



- Over 500 pages containing 21 years of experience in advising on cross border employment in Europe
- Practical examples, check-lists, commentaries, jurisprudence and law on posting of workers in Europe
- A must-read for anyone who intends to post workers abroad
- Mandatory reading for legal and tax advisors as well for consultants on cross border employment in Europe
- An experienced lawyer explains in simple language the intricacies of posting
- Administrative requirements and labour law – aspects on cross border employment in one handbook

On 09 July 2018, Directive EU 2018/957 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services was published in the Official Journal of the European Union. The adaptation period has been set until 30 July 2020 for Member States to adopt and publish the relevant laws and administrative provisions to comply with the Directive. The new Directive protects and strengthens the guarantees of workers who are posted in Member States of the European Union and the European Economic Area. Undertakings must ensure favourable conditions for workers, including remuneration and allowances or reimbursements for subsistence, travel or accommodation costs caused by occupational reasons. In addition, the Directive compels Member States to ensure that undertakings guarantee posted workers who are posted for more than 12 months all favourable conditions applicable in the State of destination. A new era of cross-border employment in Europe begins...



ELYSIUM-Europe

Cross-Border Employment. Delivered

Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.

Posting of Workers in Europe 2020/2021

Planning of cross-border employment activities: cross-border employment concepts

- Direct employment by a company in the host country
- Posting
- Posting: choice of the approach
- Planning for posting: check list
- Authorisations in the host country

Labour law and administrative requirements

- The freedom to provide services versus the free movement of workers
- Directive 96/71 and the interests in issue
- Restrictions on freedom to provide services and their justification
- The paradox in Directive 96/71
- Legislative purpose of Directive 96/71
- Legislative purpose of Directive 2018/957/EU: . . . Improving worker protection and strengthening . . . collective bargaining
- Key contents of Directive 96/71/EC . (amended in 2018/2020)
- The interpretation of Directive 96/71: The 'nucleus' of protective rules
- The concept of public policy contained in Article 3(10) of Directive 96/71
- Key Contents of the Directive 2018/957/EU
- Enforcement Directive 2014/67/EU
- Directive EU/2019/1152 on Transparent and Predictable Working Conditions
 - Purpose of the directive
 - Key contents of the directive
 - Special rules for posted workers
- Temporary employment versus subcontracting
- The application of the Directive 96/71 and the Enforcement Directive 2014/67/EU to temporary employment agencies
 - Special terms and conditions for posted temporary workers
- Posting of non-EU-citizens
- Posted worker – definition
- The right to post: who has the right to post workers abroad?
- The right to be posted: who has the right to be posted abroad?
- Temporarily character of posting in the jurisprudence of the Court of Justice of the European Union
- Legal status of workers recently recruited to be posted
- The core terms and conditions of work
 - Matters which may be covered by the terms and conditions of work applicable to posted workers
- The concept of public policy contained in Article 3(10) of Directive 96/71

- Comparable protection in the State in which the employer is established
- Definition of „remuneration”
- Model payslip
- Travel costs
- The employer must reimburse the posted worker for travel, board and lodging expenditure
- Open definition of net remuneration in the Enforcement Directive
- Minimum wage in collective agreements
- Working time
- Foreign holiday fund
- Other duties and payments, not specified in the Directive 96/71
- Chain posting
- Long term posting
 - Motivated Notification: extension of posting to 18 months
 - Rotation
- National control measures in the Enforcement Directive and in the jurisprudence
 - Notification of posting
 - Obligation to keep or make available the documents – Obligation to keep or make available the documents in the jurisprudence
 - Form and content of HR and payroll documents
 - Obligation to translate documents
 - The obligation to indicate the representative
 - Complaint mechanisms
 - Joint and several liability
 - Joint liability in the jurisprudence
 - Joint liability in the Enforcement Directive 2014/67/EU
 - National control measures and administrative cooperation
 - Penalties
 - Cross-border enforcement of administrative fines and penalties

The determination of the law applicable to the employment contract by Regulation Rome I

Jurisdiction over individual contracts of cross-border employment

Non-EU nationals in the EU

- Visa requirements for non-EU nationals
- Work permits for non-EU- citizens

European Court of Justice – Jurisprudence



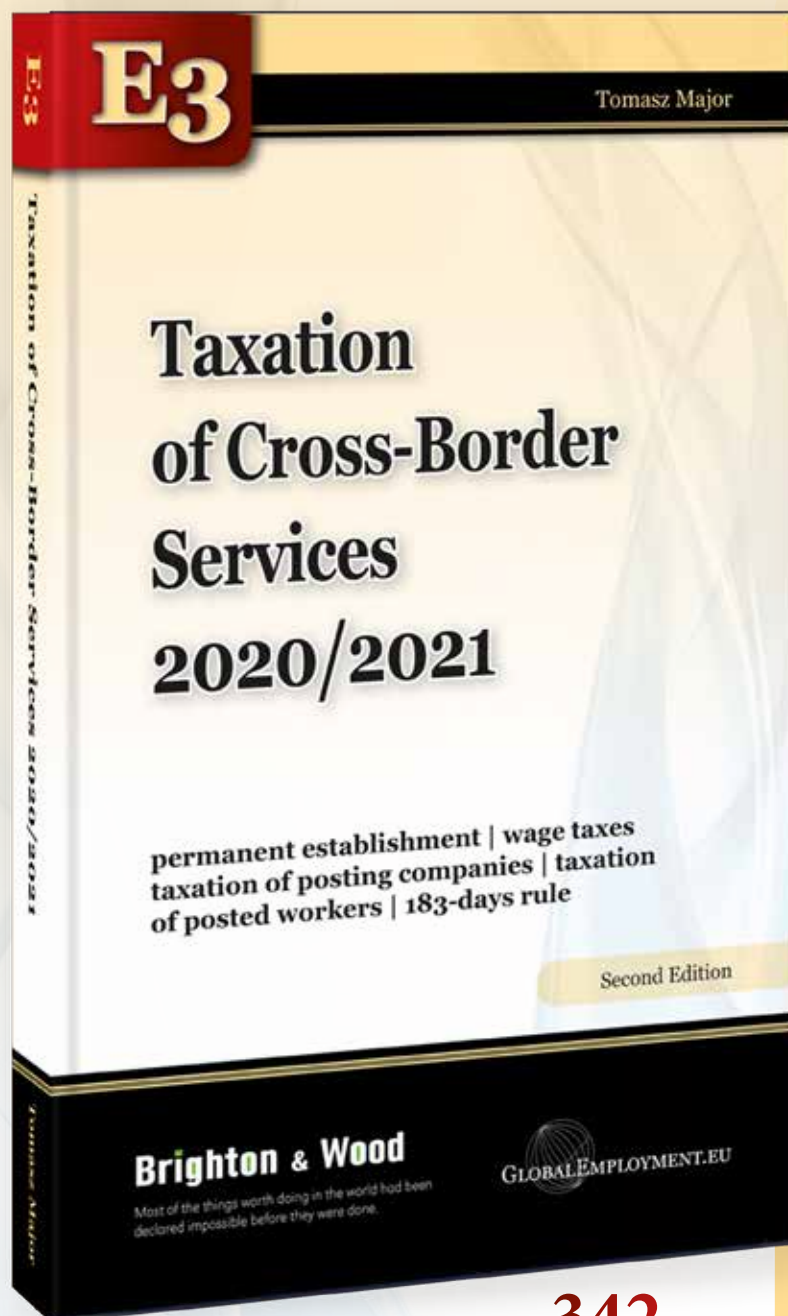
Tomasz Major is Founder and Managing Director in Global Employment - Strategy Consultants. Lawyer, fellow in the Institute for Cross-Border Employment, President in the Chamber of Polish Employers IPP, President in the leading European Entrepreneurs Organisation - European Employers, President in the IPP-Arbitration Court, Managing Partner in Brighton&Wood.

www.TomaszMajor.com



Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.



342 pages

- Over 300 pages containing 21 years of experience in advising on cross border employment in Europe
- Practical examples, check-lists, commentaries, jurisprudence and law on posting of workers in Europe
- Permanent Establishment, 183-days-rule, cross-border taxation of companies, rules for the avoidance of double taxation
- A must-read for anyone who intends to post workers abroad
- Mandatory reading for legal and tax advisors as well for consultants on cross border employment in Europe
- An experienced lawyer explains in simple language the intricacies of posting

In cross-border business, income taxes (Corporate Income Tax – CIT and Personal Income Tax - PIT) are key issues.

On the one hand, the posting companies must pay taxes on company income (CIT). Taxation of posted employees' remuneration is another important issue.

In our more than 20 years of practice, we see that a misunderstanding of tax mechanisms leads to serious problems for companies. It often happens that the company pays taxes in good faith in one country, and after many years it turns out that it must pay taxes abroad - for several years of cross-border activity.

To avoid trouble, it is worth planning in which country taxes should be paid before cross-border activities starts.

In this book, we discuss in detail the definition of a permanent establishment with particular emphasis on long construction, assembly and installation work. With regard to posted workers, the principles of taxation, the 183 days rule and the situation of temporary workers posted abroad are discussed. Unlike previous editions of this book, we also discuss tax definitions of residence and of the effective seat of a company, as well as rules for cross-border taxation of companies and rules for the avoidance of double taxation.



ELYSIUM-Europe

Cross-Border Employment. Delivered.

Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.

Taxation of Cross-Border Services 2020/2021

- General definition of the term “permanent establishment”
 - The term “place of business”
 - The words “through which”
 - The word “fixed”
 - The words “coherent whole”
 - Permanency
 - Activities of a recurrent nature
 - Temporary interruptions of activities
 - The words “wholly or partly”
 - Subcontractors
 - Start and the End of permanent establishment
- Examples of places of business – “Place of management”
- Building site, construction and installation project
 - The term “building site or construction or installation project”
 - The twelve-month test
 - Abuses
 - Start of the construction
 - The End of the construction
- Exceptions to the general definition
- Fragmenting a cohesive business operation into several small operations – new rules
- Dependent agents
 - The phrase “concludes contracts”
 - The phrase “or habitually plays the principal role leading to the conclusion of contracts that are routinely concluded without material modification by the enterprise”
 - The reference to contracts “in the name of”
 - The crucial condition “routinely concluded”
- Independent agents
 - “Exclusively or almost exclusively”
 - “Closely related”



- Subsidiary company
- Person or enterprise “closely related to an enterprise”
- Taxation of services - The combined effect of Article 5 and Article 7
- Taxation of business profits
 - General approach
 - The rules for the allocation of taxing rights on the business profits of enterprises
 - The basic rule for the determination of the profits that are attributable to a permanent establishment
 - “No unrelieved double taxation of the profits”- rule
 - The term “profits”
- Taxation of posted workers
 - General rule
 - “Redundancy payment”
 - 183-days-rule
 - “Days of physical presence”
 - The employer paying the remuneration must not be a resident of the State in which the employment is exercised
 - The remuneration is not borne by that permanent establishment
 - “Hiring-out of labour” cases
- Methods for elimination of double taxation
 - General observations and remarks
 - Description of methods for elimination of double taxation
 - Conflicts of qualification
 - Timing mismatch
 - Exemption method in Article 23 A
 - Credit method in Article 23 B
- Definition of resident
 - The concept of “resident of a Contracting State”
 - Definition of the expression “resident of a Contracting State”
 - Persons who are “liable to tax”
 - An individual is a resident of both Contracting States
 - Company as a resident in more than one State



Tomasz Major is Founder and Managing Director in Global Employment - Strategy Consultants. Lawyer, fellow in the Institute for Cross-Border Employment, President in the Chamber of Polish Employers IPP, President in the leading European Entrepreneurs Organisation - European Employers, President in the IPP-Arbitration Court, Managing Partner in Brighton&Wood.

www.TomaszMajor.com

ELYSIUM

ELYSIUM-Europe

Cross-Border Employment. Delivered

Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.



344 Seiten



ELYSIUM-Europe
Cross-Border Employment. Delivered

Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.

Die Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen ist am 29. Juli 2018 in Kraft getreten.

Die Änderungsrichtlinie verfolgt das Ziel, das Verhältnis zwischen der unionsrechtlich geschützten Dienstleistungsfreiheit und der Gewährleistung gleicher Wettbewerbsbedingungen einerseits und dem Schutz der im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit von ihrem Arbeitgeber grenzüberschreitend entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits neu auszutarieren. Zu diesem Zweck enthält die Änderungsrichtlinie insbesondere folgende Maßnahmen:

- Der Katalog der auf entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Staates, in den die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandt werden, wird erweitert. Insbesondere wird der Begriff „Mindestlohnsätze“ durch „Entlohnung“ ersetzt.
- Auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die länger als zwölf bzw. 18 Monate entsandt werden, finden mit wenigen Ausnahmen alle zwingenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Staates Anwendung, in den die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandt werden.
- Die Anwendbarkeit der Entsenderichtlinie auf bestimmte Konstellationen der Arbeitnehmerüberlassung wird klargestellt und die Änderungsrichtlinie führt bestimmte Informationspflichten für Entleiher ein.
- Die Voraussetzungen, unter denen Entsendezulagen auf die Entlohnung angerechnet werden können, die in dem Staat vorgeschrieben ist, in den die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsandt werden, werden klarer gefasst.

Artikel 3 der Änderungsrichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, bis zum 30. Juli 2020 die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen und zu veröffentlichen, die erforderlich sind, um der Änderungsrichtlinie nachzukommen.

Ab 30. Juli 2020 sind die Umsetzungsmaßnahmen anzuwenden.

Die Änderungsrichtlinie wurde im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) umgesetzt.

In dem vorliegenden Buch wurden die seit 2020 geltenden Vorschriften des AEntG umfangreich kommentiert. Die Pflichten der entsendenden Betriebe und deren Auftraggeber wurden erörtert und anhand von vielen Praxisbeispielen erklärt.

In separaten Abschnitten wurde die Arbeitnehmerüberlassung nach Deutschland sowie die Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung vom Werkvertrag und von anderen Verträgen vertieft behandelt.

Arbeitnehmerentsendung nach Deutschland 2020/2021

- Wann liegt eine Entsendung vor?
- Legalität der Entsendung: Entsendefähigkeit
- Kettenentsendung
- Beschäftigung zum Zwecke der Entsendung
- Katalog der zwingend anwendbaren Arbeitsbedingungen
- „Entlohnung“ statt „Mindestlohnsätze“
- Definition der Entlohnung
- Anrechenbarkeit von Entsendezulagen
- Negative unwiderlegliche Vermutung bzgl. der Entsendezulagen
- Präzisierung der Definition der „Mindestentgeltsätze“
- Entlohnung von entsandten Arbeitnehmern
 - Allgemeiner Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG)
 - Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)
 - Tabelle Branchenmindestlöhne
 - Equal Pay und Abweichungstarifverträge
 - Lohnuntergrenze nach § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
 - Anwendungsvorrang Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
- Pflichten bzgl. der Unterkünfte für entsandte Arbeitnehmer
- Vorgaben für die Unterkünfte
- Zulagen oder die Kostenerstattung zur Deckung der Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten
- Ausländische Leiharbeitnehmer



- Besondere Unterrichtungspflichten des Entleihers bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung
- Verzicht und Verwirkung
- Langfristige Entsendung
 - Begriff der „Beschäftigung“
 - Begriff der „Arbeitsbedingungen“
 - Regionale Tarifverträge
 - Nichtanwendung von bestimmten Arbeitsbedingungen
- Verlängerung der Entsendung bis zu 18 Monaten
- Berechnung der Dauer der Entsendung nach Deutschland
 - Unterbrechung der Tätigkeiten in Deutschland
 - Anschlussbeschäftigung
 - Rotation der Arbeitnehmer
- Gerichtsstand in Deutschland
- Zusätzliche Aufzeichnungspflichten
- Meldungen bei Entsendung
- Haftung des Auftraggebers
- Anhang I: Arbeitnehmerüberlassung nach Deutschland
 - Erlaubnispflicht und legaler Verleih
 - Folgen einer unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung
 - Erteilung der Erlaubnis
 - Erlaubnisfreiheit
 - Kein Verleih in das Baugewerbe
 - Folgen bei illegalem Verleih ins Baugewerbe
 - Ausnahmen vom Verbot
- Abgrenzung Arbeitnehmerüberlassung-Werkvertrag
 - Arbeitsbedingungen/Entlohnung
 - Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung
- Anhang II: Abgrenzung Arbeitnehmerüberlassung <-> Werkvertrag



Tomasz Major – Geschäftsführer der Partner in der Kanzlei Brighton & Wood, Präsident der Polnischen Arbeitgeberkammer IPP, Präsident des Europäischen Arbeitgeberverbandes EEEV, Präsident des Schiedsgerichts bei der IPP, Managing Director in Global Employment – Strategy Consultants.

www.TomaszMajor.com

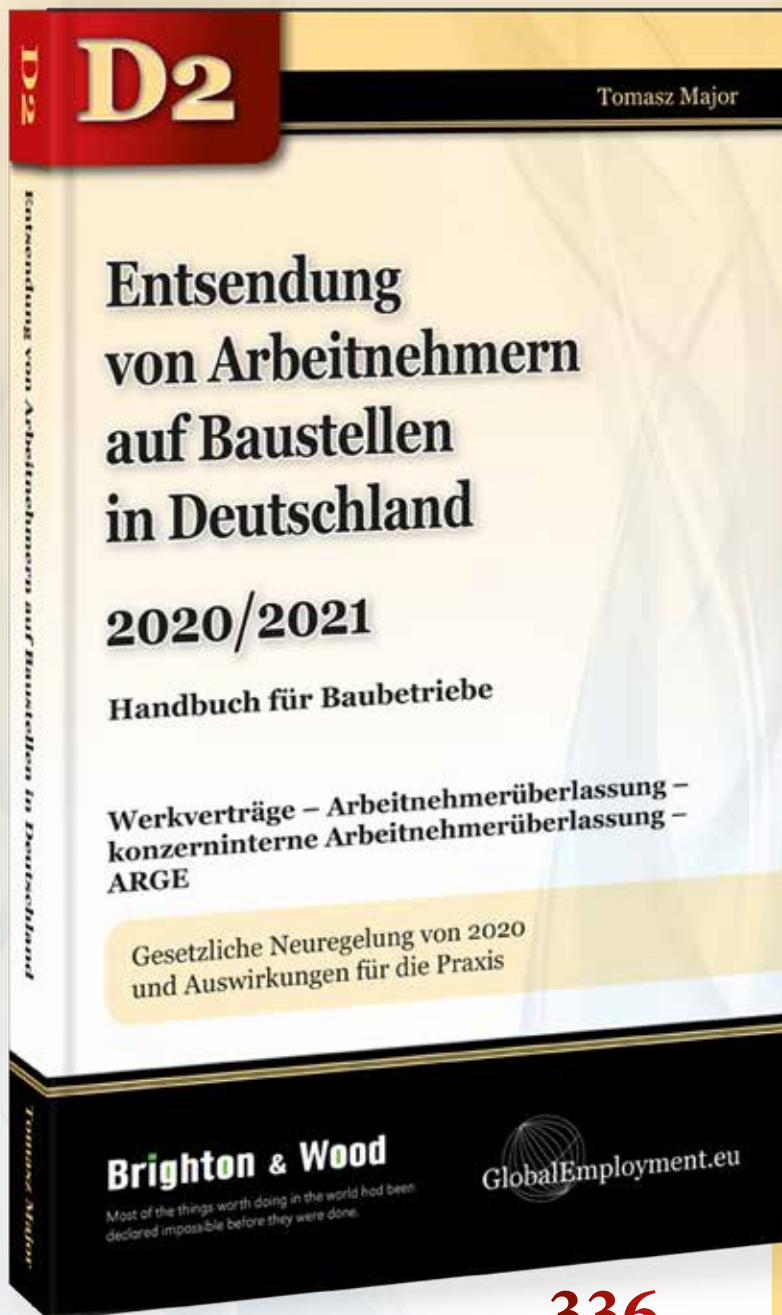
ELYSIUM

ELYSIUM-Europe

Cross-Border Employment. Delivered

Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.



336 Seiten

Jedes Jahr werden über 100.000 Bau-Arbeitnehmer nach Deutschland entsandt - die meisten aus dem EU-Ausland.

In dem vorliegenden Buch wurden die neuen, seit 2020 geltenden Vorschriften des AEntG zusammengestellt und umfangreich kommentiert.

Die Pflichten der entsendenden Baubetriebe und deren Auftraggeber wurden erörtert und anhand von vielen Praxisbeispielen erklärt.

In separaten Abschnitten wurde die Arbeitnehmerüberlassung von Bauarbeitnehmern, die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung nach Deutschland sowie die Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung vom Werkvertrag und anderen Verträgen erörtert.

Die seit 2020 erweiterten Mindestarbeitsbedingungen sowie das Urlaubskassenverfahren wurden sehr ausführlich behandelt.

- Zwingend anwendbare Arbeitsbedingungen bei der Entsendung in der Baubranche
- Definition „Bau“
- Mindestlohn Bau
- Mindestarbeitsbedingungen in dem Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe
 - Arbeitszeit
 - Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall
 - Lohn
 - Lohnanspruch
 - Arbeit im Leistungslohn
 - Lohnabrechnung
 - Erschwerniszuschläge
 - Fahrtkostenabgeltung, Verpflegungszuschuss und Unterkunft
- Kilometerpauschale 2020
- Urlaubskassenverfahren im Baugewerbe
- Arbeitnehmerüberlassung von Bauarbeitnehmern nach Deutschland
 - Abgrenzung Arbeitnehmerüberlassung-Werkvertrag
- Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung
- Arbeitsgemeinschaften (ARGE)

ELYSIUM

ELYSIUM-Europe

Cross-Border Employment. Delivered.

Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.

Tomasz Major – Geschäftsführender Partner in der Kanzlei Brighton&Wood, Präsident der Polnischen Arbeitgeberkammer IPP, Präsident des Europäischen Arbeitgeberverbandes EEEV, Präsident des Schiedsgerichts bei der IPP, Managing Director in Global Employment – Strategy Consultants.

www.TomaszMajor.com




284 Seiten

Jedes Jahr werden über 320 Tausend ausländische Zeitarbeitnehmer in Deutschland beschäftigt, darunter 27% als entsandte Arbeitnehmer.

In dem vorliegenden Buch wurden die neuen, seit 2020 geltenden Vorschriften des AEntG zusammengestellt und umfangreich kommentiert.

Die Pflichten der entsendenden Zeitarbeitsunternehmen und der Verleiher nach AÜG, sowie nach Tarifverträgen wurden ausführlich behandelt.

Gleichstellungsgrundsatz, Höchstüberlassungsdauer, Mindestlöhne, Branchenzuschläge, Mindestarbeitsbedingungen und andere praxisrelevante Themen wurden anhand von vielen Beispielen erläutert.

In separaten Abschnitten wurde die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung nach Deutschland sowie die Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung vom Werkvertrag und anderen Verträgen erörtert.

- Wichtige Änderungen und Neuregelungen des AEntG in 2020
- Für die Zeitarbeitsunternehmen relevante Änderungen
- Arbeitnehmerüberlassung nach Deutschland- allgemeine Grundsätze
 - Erlaubnispflicht und legaler Verleih
 - Folgen einer unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung
 - Erteilung der Erlaubnis
 - Erlaubnisfreiheit
 - Kein Verleih in das Baugewerbe
 - Einschränkung im Baugewerbe
 - Ausnahmeregelung
 - Folgen bei illegalem Verleih ins Baugewerbe
- Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung
- Abgrenzung Arbeitnehmerüberlassung- Werkvertrag
- Arbeitsbedingungen/Entlohnung bei der Arbeitnehmerüberlassung
- Ausländische Leiharbeitnehmer – neue Regeln seit dem 30. Juni 2020
- Arbeitnehmerüberlassung in dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- Arbeitnehmerüberlassung in dem IGZ-Tarifvertrag und in dem BAP-Tarifvertrag
- Branchenzuschläge Zeitarbeit



ELYSIUM-Europe
Cross-Border Employment. Delivered.

Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.

Tomasz Major – Geschäftsführender Partner in der Kanzlei Brighton&Wood, Präsident der Polnischen Arbeitgeberkammer IPP, Präsident des Europäischen Arbeitgeberverbandes EEEV, Präsident des Schiedsgerichts bei der IPP, Managing Director in Global Employment – Strategy Consultants.

www.TomaszMajor.com





336 stron

W dniu 30.07.2020 roku weszły w Niemczech w życie przepisy zmieniające Ustawę o delegowaniu pracowników (Arbeitnehmer-Entsendegesetz, AEntG). Nowelizacja stanowi implementację Dyrektywy 2018/957/UE i wprowadza całkiem nowe zasady delegowania pracowników i zleceniobiorców do Niemiec.

W niniejszej publikacji omówiliśmy najważniejsze z nich:

- ograniczenie delegowania do 12 miesięcy
- mechanizm przedłużania delegowania do 18 miesięcy
- mechanizmy zliczania okresów delegowania
- 3 różne rodzaje przerw w delegowaniu i ich wpływ na legalność zatrudnienia i delegowania
- autonomiczna niemiecka definicja prac „tego samego rodzaju” wykonywanych „w tym samym miejscu”
- zakaz zastępstwa i konsekwencje „rotacji” pracowników
- nowe zasady wynagradzania pracowników delegowanych do Niemiec
- katalogi dodatków obligatoryjnych, które trzeba zapewnić pracownikom
- nowe wymogi dotyczące naliczania płac i dokumentowania delegowania
- nowe zasady zapewniania kwater pracowniczych.

Ponadto opisaliśmy obowiązki pracodawców delegujących i ich niemieckich kontrahentów oraz zamieściliśmy wykaz niemieckich stawek minimalnych, których muszą przestrzegać polskie firmy.

Niniejsza książka jest skróconym tłumaczeniem Książki „Arbeitnehmerentsendung nach Deutschland 2020-2021” (Gesetzliche Neuregelung von 2020 und Auswirkungen für die Praxis), Berlin-Krakau, Juli 2020, 336 Seiten”, Tomasz Major.



ELYSIUM

ELYSIUM-Europe

Cross-Border Employment. Delivered.

Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.

Delegowanie do Niemiec 2020/2021



- Katalog obowiązkowych warunków pracy
- „Wynagrodzenie” zamiast „stawek minimalnego wynagrodzenia”
- Definicja wynagrodzenia
- Uwzględnianie dodatków wypłacanych w związku z delegowaniem
- Domniemanie prawne dotyczące dodatków z tytułu delegowania
- Obowiązki dotyczące zakwaterowania pracowników delegowanych
- Wymagania dotyczące zakwaterowania
- Dodatki lub zwrot kosztów podróży, zakwaterowania i utrzymania
- Pracownicy tymczasowi delegowani do Niemiec
- Szczególne obowiązki informacyjne pracodawcy-użytkownika w przypadku transgranicznej pracy tymczasowej
- Zrzeczenie się i wyłączenie roszczeń pracowniczych
- Delegowanie długoterminowe
 - Pojęcie „zatrudnienia”
 - Pojęcie „warunków pracy”
 - Regionalne układy zbiorowe
 - Wyjątki
- Przedłużenie delegowania do 18 miesięcy

- Obliczanie czasu trwania delegowania do Niemiec
 - Przerwanie czynności w Niemczech
 - Dalsze zatrudnienie
- Rotacja pracowników
- Właściwość miejscowa sądu w Niemczech
- Dodatkowe wymagania dotyczące dokumentowania delegowania i list płac
- Specjalne regulacje dla niektórych przypadków transgranicznego zatrudnienia
- Notyfikacje delegowania
- Odpowiedzialność zleceniodawcy
- Wynagrodzenie pracowników delegowanych
 - Ogólna płaca minimalna zgodnie z [niem]. ustawą o płacy minimalnej (MiLoG)
 - Minimalne wynagrodzenie branżowe wg Ustawy o delegowaniu pracowników (AEntG)
 - Tabela branżowych płac minimalnych
 - EqualPay i układy zbiorowe pracy dot. odstępstw od tej zasady
 - Dolna granica wynagrodzenia zgodnie z par. 3a Ustawy o udzielaniu pracowników AÜG
 - Pierwszeństwo stosowania Ustawy o delegowaniu pracowników (AEntG) i Ustawy o udzielaniu pracowników (AÜG)



Tomasz Major – Partner Zarządzający w Kancelarii Brighton&Wood, Prezes Izby Pracodawców Polskich IPP, Prezydent Europejskiej Federacji Pracodawców EEEV, Prezes Sądu Arbitrażowego przy IPP, Managing Director w Global Employment – Strategy Consultants.

www.TomaszMajor.com



Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.



386 stron

**Brighton & Wood**

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.

W dniu 30.07.2020 roku weszły w Niemczech w życie przepisy zmieniające Ustawę o delegowaniu pracowników (Arbeitnehmer-Entsendegesetz, AEntG). Nowelizacja stanowi implementację Dyrektywy 2018/957/UE i wprowadza całkiem nowe zasady delegowania pracowników i zleceniobiorców do Niemiec.

Największe znaczenie nowe regulacje będą miały dla branży budowlanej.

W niniejszej publikacji omówiliśmy najważniejsze z nich:

- nowe zasady wynagradzania pracowników budowlanych delegowanych do Niemiec,
- katalogi dodatków obligatoryjnych, które trzeba zapewnić pracownikom budowlanym delegowanym do Niemiec,
- ograniczenie delegowania do 12 miesięcy,
- mechanizm przedłużania do max 18 miesięcy,
- mechanizmy zliczania okresów delegowania,
- 3 różne rodzaje przerw w delegowaniu i ich wpływ na legalność zatrudnienia i delegowania,
- autonomiczna niemiecka definicja prac „tego samego rodzaju” wykonywanych „w tym samym miejscu”,
- zakaz zastępstwa i konsekwencje „rotacji” pracowników,
- nowe wymogi dotyczące naliczania płac i dokumentowania delegowania,
- nowe zasady zapewniania kwater pracowniczych.

Ponadto opisaliśmy obowiązki w zakresie notyfikacji i w zakresie postępowania urlopowego. Odrębnie omówione zostały zasady wewnątrz-koncernowego użyczenia pracowników i delegowania w ramach ARGE.

Niniejsza książka jest skróconym tłumaczeniem Książki „Entsendung von Arbeitnehmern auf Baustellen in Deutschland 2020/2021. Handbuch für Baubetriebe. Werkverträge – Arbeitnehmerüberlassung – konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung – ARGE. (Gesetzliche Neuregelung von 2020 und Auswirkungen für die Praxis), Berlin-Krakau, Juli 2020, 336 Seiten”, Tomasz Major.



Delegowanie pracowników budowlanych do Niemiec 2020/2021



- Nowelizacja niemieckich przepisów o delegowaniu (2020)
 - Katalog obowiązkowych warunków pracy
 - „Wynagrodzenie” zamiast „stawek minimalnego wynagrodzenia”
 - Definicja wynagrodzenia
 - Uwzględnianie dodatków wypłacanych w związku z delegowaniem
 - Domniemanie prawne dotyczące dodatków z tytułu delegowania
 - Obowiązki dotyczące zakwaterowania pracowników delegowanych
 - Wymagania dotyczące zakwaterowania
 - Dodatki lub zwrot kosztów podróży, zakwaterowania i utrzymania
 - Pracownicy tymczasowi delegowani do Niemiec
 - Szczególne obowiązki informacyjne pracodawcy-użytkownika w przypadku transgranicznej pracy tymczasowej
 - Zrzeczenie się i wyłączenie roszczeń pracowniczych
 - Delegowanie długoterminowe
 - Pojęcie „zatrudnienia”
 - Pojęcie „warunków pracy”
 - Regionalne układy zbiorowe
 - Niestosowanie określonych warunków pracy
 - Przedłużenie delegowania do 18 miesięcy
 - Obliczanie czasu trwania delegowania do Niemiec
 - Przerwanie czynności w Niemczech
 - Dalsze zatrudnienie
 - Rotacja pracowników
 - Dodatkowe wymagania dotyczące dokumentowania delegowania i list płac
 - Specjalne regulacje dla niektórych przypadków transgranicznego zatrudnienia

- Notyfikacje delegowania
- Odpowiedzialność zleciendawcy
- Wynagrodzenie pracowników delegowanych
- Obowiązkowe warunki pracy i wynagradzania dla delegowania w branży budowlanej
- Minimalne warunki pracy w federalnym ramowym układzie zbiorowym pracy dla budownictwa
 - Czas pracy
 - Przerwy i nieobecność w pracy
 - Wynagrodzenie
 - Prawo do wynagrodzenia
 - Wynagrodzenie w miejscu pracy i wynagrodzenie podczas czynności zamiejscowych
 - Praca na akord
 - Dodatki za pracę w uciążliwych warunkach
- Dodatki z tytułu podróży, wyżywienia i zakwaterowania
- Urlop
 - Zasady ustalania praw do urlopu i świadczeń związanych z urlopem
 - Zwolnienie dla grup roboczych
 - Okresy wyłączenia roszczeń
- Płaca minimalna w branży budowlanej
- Użyczenie pracowników wewnątrz koncernu
- ARGE
- Postępowanie urlopowe w budownictwie
 - Podstawy zobowiązania do udziału w postępowaniu urlopowym
 - Roszczenia urlopowe pracownika
 - Świadczenia SOKA-BAU
 - Obowiązki pracodawcy
 - Wymagane informacje i dokumenty
 - Zabezpieczenie roszczeń urlopowych pracowników przez pracodawcę
 - Konsekwencje opóźnień w płatności



Tomasz Major – Partner Zarządzający w Kancelarii Brighton&Wood, Prezes Izby Pracodawców Polskich IPP, Prezydent Europejskiej Federacji Pracodawców EEEV, Prezes Sądu Arbitrażowego przy IPP, Managing Director w Global Employment – Strategy Consultants.

www.TomaszMajor.com



ELYSIUM-Europe

Cross-Border Employment. Delivered

Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.



274 strony

W dniu 30 lipca 2020 roku weszły w Belgii w życie znówelizowane przepisy o delegowaniu pracowników. Stanowią one implementację dyrektywy 2018/957 zmieniającej podstawową dyrektywę 96/71 o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Przewidują one specyficzne dla Belgii uregulowania m.in. w zakresie dodatków do wynagrodzenia, diet i innych elementów stanowiących refundację kosztów oraz szerokie spektrum rozwiązań dla delegowań długoterminowych powyżej 12/18 miesięcy.

W niniejszej publikacji omawiamy zasady delegowania pracowników do Belgii, a wśród nich m.in.:

- definicja firmy delegującej w prawie belgijskim: kto może delegować pracowników do Belgii?
- definicja „pracownika delegowanego” w prawie belgijskim
- wynajem pracowników na terenie Belgii
- kryteria rozróżniające podwykonawstwo od wynajmu pracowników w praktyce kontrolnej inspekcji socjalnej w Belgii
- uzyskiwanie pozwolenia na pracę tymczasową w Belgii
- LIMOSA – belgijski system notyfikacyjny
- obligatoryjny przedstawiciel na terenie Belgii
- obowiązek przechowywania, tłumaczenia i udostępniania dokumentów kadrowo-płacowych na terenie Belgii – wytyczne belgijskiej inspekcji socjalnej
- lista dokumentów żądanych standardowo przez belgijskich inspektorów socjalnych
- obligatoryjna notyfikacja rozpoczęcia prac budowlanych na terenie Belgii
- obligatoryjny system Check-in-at-work na terenie Belgii: branża budowlana i branża mięsna
- dodatki właściwe delegowaniu, modelowa lista płac pracownika delegowanego do Belgii w wytycznych dla inspektorów socjalnych
- pokrywanie kosztów przejazdów, zakwaterowania i wyżywienia po 30.07.2020 r. - w wyjaśnieniach belgijskich urzędów
- minimalne stawki wynagrodzeń i dodatki przewidziane w przepisach belgijskich
- belgijskie przepisy prawa pracy, których muszą przestrzegać polskie firmy delegujące swój personel do Belgii
- obligatoryjny fundusz PDOK/OPOC w branży budowlanej w Belgii
- skutki przekroczenia 12/18 miesięcy wg wytycznych urzędowych belgijskich
- rotacja pracowników w prawie belgijskim: wyjaśnienia urzędowe



Tomasz Major – Partner Zarządzający w Kancelarii Brighton&Wood, Prezes Izby Pracodawców Polskich IPP, Prezydent Europejskiej Federacji Pracodawców EEEV, Prezes Sądu Arbitrażowego przy IPP, Managing Director w Global Employment – Strategy Consultants.

www.TomaszMajor.com

ELYSIUM

ELYSIUM-Europe

Cross-Border Employment. Delivered.

Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.



288 stron

W dniu 30 lipca 2020 roku weszły we Francji w życie znówelizowane przepisy o delegowaniu pracowników. Stanowią one implementację dyrektywy 2018/957 nowelizującej podstawową dyrektywę 96/71 o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Przewidują one specyficzne dla Francji uregulowania m.in. w zakresie dodatków do wynagrodzenia, diet i innych elementów stanowiących refundację kosztów. Francuskie przepisy o delegowaniu regulują także w sposób szczególnie restrykcyjny zdolność firmy do delegowania oraz status pracownika delegowanego.

W niniejszej publikacji omawiamy zasady delegowania pracowników do Francji, a wśród nich m.in.:

- definicja firmy delegującej w prawie francuskim: kto nie może delegować pracowników do Francji? – ograniczenie delegowania dla wielu branż
- sprzeczna z prawem traktatowym oraz z orzecznictwem TSUE definicja „pracownika delegowanego” w prawie francuskim
- wynajem pracowników na terenie Francji
- praca tymczasowa we Francji: ograniczone spektrum sytuacji, kiedy praca tymczasowa jest dopuszczalna i dyskryminacyjne praktyki władz francuskich wobec firm z Europy Środkowo-Wschodniej
- SIPSI – francuski system notyfikacyjny
- obligatoryjny przedstawiciel na terenie Francji
- obowiązek przechowywania na terenie Francji, tłumaczenia i udostępniania inspektorom dokumentów kadrowo-płacowych – dodatkowe obowiązki wykraczające poza prawo traktatowe i poza orzecznictwo TSUE
- karta identyfikacji zawodowej w sektorze budownictwa
- kasa urlopowa dla branży budowlanej we Francji: dodatkowe obowiązki dla polskich firm budowlanych
- dodatki właściwe delegowaniu i modelowa lista płac pracownika delegowanego do Francji
- minimalne stawki wynagrodzeń i dodatki przewidziane w przepisach francuskich
- francuskie przepisy prawa pracy, których muszą przestrzegać polskie firmy delegujące swój personel do Francji
- skutki przekroczenia 12/18 miesięcy delegowania we francuskich przepisach o delegowaniu
- obowiązki spoczywające na francuskich kontrahentach polskich firm: kontrola, denuncjacja, zerwanie kontraktu i odpowiedzialność solidarna



Tomasz Major – Partner Zarządzający w Kancelarii Brighton&Wood, Prezes Izby Pracodawców Polskich IPP, Prezydent Europejskiej Federacji Pracodawców EEEV, Prezes Sądu Arbitrażowego przy IPP, Managing Director w Global Employment – Strategy Consultants.

www.TomaszMajor.com

ELYSIUM-Europe

Cross-Border Employment. Delivered.

Brighton & Wood

Most of the things worth doing in the world had been declared impossible before they were done.

Kancelaria Brighton&Wood zapewnia wszystkim firmom delegującym:

- ✓ legalne i zyskowe modele delegowania za granicę
- ✓ optymalizację kosztów związanych z delegowaniem
- ✓ sprawdzoną w wielu postępowaniach kontrolnych i sądowych dokumentację dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę
- ✓ dokumentację kontraktową
- ✓ konsultacje na temat prawidłowego i zyskowego delegowania pracowników za granicę
- ✓ dostęp do wiedzy na temat regulacji w państwach, do których delegowani są pracownicy
- ✓ dostęp do regulacji państw przyjmujących w zakresie stawek minimalnych, czasu pracy, dodatków i innych przepisów, do których stosowania zobligowani są polscy przedsiębiorcy
- ✓ audyty dla firm delegujących w zakresie prawidłowości i opłacalności delegowania
- ✓ audyty dla kontrahentów n/t poprawności delegowania przez polską firmę
- ✓ certyfikację w zakresie zgodności z normą **[CBE-2020 [CROSS-BORDER EMPLOYMENT] Construction, Infrastructure & Energy]**
- ✓ Konsultacje w zakresie prawidłowego i zyskowego delegowania pracowników za granicę
- ✓ Stałą obsługę prawną
- ✓ Obsługę w zakresie uzyskiwania formularzy A1
- ✓ Obsługę w postępowaniach kontrolnych w kraju i za granicą



www.BrightonWood.com

ELYSIUM – kadry i płace dla firm delegujących

ELYSIUM zapewnia firmom delegującym pełne wsparcie w zakresie prawidłowego naliczania płac dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę.

ELYSIUM

www.elysium-europe.eu

- ELYSIUM – to jedyny system płacowy uwzględniający zmiany w przepisach o delegowaniu
- ELYSIUM umożliwia firmie samodzielne i elastyczne dopasowanie zasad wyliczeń oraz dokumentów generowanych przez system płacowy
- ELYSIUM liczy płace zgodnie z przepisami polskimi oraz zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ELYSIUM pozwala na elastyczność w konfigurowaniu zasad rozliczania płac na nowych rynkach z uwzględnieniem różnych składników wynagrodzeń
- ELYSIUM generuje dokumenty miesięczne we wszystkich językach UE i zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ELYSIUM zawiera różne moduły optymalizacyjne zgodne z regulacjami państw przyjmujących
- ELYSIUM dostosowany jest do nowych przepisów o delegowaniu, które weszły w życie w 2020 r.
- ELYSIUM nalicza płace uwzględniając wszystkie składniki wynagrodzeń i dodatki obowiązujące w państwach, do których delegowani są pracownicy
- ELYSIUM jako jedyny system płacowy w Europie korzysta z permanentnego wsparcia Kancelarii Brighton&Wood: www.BrightonWood.com
- Dokumentację oraz pełną obsługę użytkowników ELYSIUM w postępowaniach kontrolnych w Europie zapewnia Kancelaria Brighton&Wood: www.BrightonWood.com