

Międzynarodowa mobilność pracowników – delegowanie, podróże służbowe oraz inne modele międzynarodowego przemieszczania się pracowników – szkolenie praktyczne

Obszar wsparcia:

- Właściwa kwalifikacja prawna wyjazdów zagranicznych pracowników (umowy z pracownikami, zleceniobiorcami, kwestie ubezpieczenia społecznego oraz aspekty podatkowe).
- Wymagania proceduralno-administracyjne w krajach docelowych.
- Warunki pracy i wynagrodzenia pracowników skierowanych do pracy za granicę.
- Warunki kierowania cudzoziemców za granicę (m.in. obywateli Ukrainy, Białorusi, Indii).
- Warunki współpracy z zagranicznymi partnerami gospodarczymi (analiza umów B2B – eliminacja oraz ograniczenie ryzyka).
- Warunki współpracy z polskimi podwykonawcami (analiza umów B22 – zarzut ukrytego stosunku pracy na danym rynku).
- Aspekty podatkowe w ujęciu międzynarodowym – unikanie podwójnego opodatkowania, zakład podatkowy, inne zobowiązania podatkowe.
- Ubezpieczenie społeczne pracowników skierowanych za granicę oraz osób samozatrudnionych.
- Szczegółowe wymagania branżowe.

Program szkolenia obejmuje następujące zagadnienia:

I. Modele międzynarodowej mobilności pracowników:

- oddelegowanie, podróż służbowa, bezpośrednie zatrudnienie pracowników za granicą.
- oddelegowanie pracowników - formy realizacji usług na rynkach zagranicznych.
- oddelegowanie pracowników a podróż służbowa - w kontekście krajowym oraz międzynarodowym.
- ograniczenia prawne oraz zagrożenia w obszarze międzynarodowej mobilności pracowników - B2B, ukryty wynajem pracowników, itp.

II. Delegowanie pracowników w procesie świadczenia usług w krajach UE oraz EOG (Norwegia, Islandia, Lichtenstein):

- właściwej przygotowanie dokumentacji pracowniczej umowa o pracę/ umowa zlecenia - prawo polskie czy innego kraju UE,
- umowa z klientem zagranicznym a konsekwencje dla pracowników skierowanych za granicę,
- pracownik czy zleceniobiorca za granicą - konsekwencje na gruncie prawa polskiego oraz krajów UE,
- szczegółowe warunki pracy i wynagrodzenia dla pracowników delegowanych na przykładzie krajów UE,
- procedury kontrolne - na przykładzie rynku niemieckiego oraz holenderskiego.

III. Wyjazdy pracowników do krajów spoza UE oraz EOG:

- wymagania administracyjne, wymagania dotyczące wjazdu oraz pobytu,
- ubezpieczenie społeczne pracowników skierowanych do pracy (zadania służbowego),
- rozliczenia podatkowe - zobowiązania podatkowe/ pojęcie ekonomicznego pracodawcy,
- współpraca z osobami samozatrudnionymi jako podwykonawcami.

IV. Zagraniczne wyjazdy pracowników w ramach podróży służbowych:

- podróż służbowa a miejsce pracy: zdefiniowanie podróży służbowej - w przepisach i orzecznictwie, świadczenie pracy, polecenie wyjazdu, wyjazdy w ramach stałych i podstawowych obowiązków,
- podróż zagraniczna: czas pobytu pracownika poza granicami kraju, podróż mieszana - krajowa i zagraniczna - Jak liczyć czas? diety - prawo do otrzymania, wyłączenia oraz ustalenie wysokości, koszty przejazdów i dojazdów, środki transportu, samochód prywatny lub służbowy, dokumentowanie wydatków z tytułu podróży służbowej,
- pojęcie czasu pracy: zaliczenie podróży służbowej do czasu pracy, zapewnienie odpoczynku po podróży służbowej, nadgodziny w podróży służbowej.

V. Czasowe przeniesienie pracowników do pracy za granicę:

- formalny proces zatrudnienia polskich pracowników w zagranicznych przedsiębiorstwach - w warunkach utrzymania zatrudnienia w Polsce,
- warunki pracy i zatrudnienia,
- podatki i ubezpieczenie społeczne.



VI. Ubezpieczenie pracowników delegowanych - czyli zaświadczenie A1 w codziennej praktyce, art. 12 czy 13 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz rozporządzenia wykonawcze:

- delegowanie pracowników a praca w co najmniej 2 państwach - jak prawidłowo przygotować dokumentację kontrolną dla ZUS,
- zaświadczenie A1 a podróż służbowa,
- pojęcie znacznej działalności gospodarczej - problemy z uzyskaniem zaświadczenia A1,
- zastępowalność pracowników delegowanych w kontekście kontraktów długoterminowych
- kontrole ZUS w zakresie wydanych zaświadczeń A1.

VII. Delegowanie cudzoziemców (m.in. obywateli Ukrainy, Rosji czy Białorusi) do krajów UE:

- legalność pracy i pobytu delegowanych pracowników z krajów trzecich,
- ograniczenia czasowe i prawne.

VIII. Proces realizacji usług na przykładzie krajów UE oraz EOG:

- proces delegowania pracowników do - procedura notyfikacji - zakres, obowiązki, sankcje, warunki pracy i wynagrodzenia: układy zbiorowe oraz ustawowa płaca minimalna - składniki wynagrodzenia, czas pracy, warunki bhp, szczególne wymagania branżowe: obowiązki przedsiębiorców delegujących pracowników w określonych sektorach działalności, wynajem pracowników, konsekwencje nielegalnego wynajmu pracowników - szczególne rozwiązania prawno-podatkowe.

IX. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne w przypadku

oddelegowania oraz podróży służbowej:

- podstawa wymiaru składek a praca przez pełny miesiąc,
- podstawa wymiaru składek w praca w danym miesiącu w Polsce i za granicą,
- dni pobytu za granicą,
- nieobecności pracownika a podstawa wymiaru składek,
- podstawa wymiaru składek dla delegowanego zleceniobiorcy.

X. Opodatkowanie pracowników oddelegowanych oraz zysków przedsiębiorstwa w procesie

świadczenia usług:

- nieograniczony i ograniczony obowiązek podatkowy,
- zasady obliczania zaliczki na podatek dochodowy / dni pobytu za granicą,
- zaliczki na podatek dla pracowników do 26 roku życia,
- pojęcie 183 dni pobytu a obowiązek podatkowy na rynku zagranicznym w zakresie wynagrodzeń pracowników delegowanych - obowiązki pracodawców pojęcie zakładu podatkowego - przykłady interpretacji zagranicznych organów skarbowych,
- problemy w rozliczeniach rocznych pracowników delegowanych - jak uniknąć pułapki podwójnego podatku,
- metody unikania podwójnego opodatkowania - jak rozliczać dochody uzyskane za granicą,
- pojęcie „pracodawcy ekonomicznego” w praktyce zagranicznych organów podatkowych konsekwencje podatkowe,
- pozostałe zobowiązania podatkowe w procesie świadczenia usług - m.in. podatek VAT, podatek budowlany, itp.,
- pojęcie zakładu podatkowego - konsekwencje podatkowe,

XI. Pozostałe zagadnienia płacowo - kadrowe w procesie oddelegowania pracowników:

- wynagrodzenie urlopowe,
- wynagrodzenie chorobowe.



Informacje organizacyjne:

Forma szkolenia: **Szkolenie Online**

Cena regularna uczestnictwa jednej osoby netto: **590,00 zł**

Cena regularna uczestnictwa jednej osoby brutto: **725,70 zł**

Pobierz formularz zgłoszeniowy w PDF lub **zapisz się** online na to wydarzenie poprzez stronę internetową.

