

**Enterprise Europe Network
przy Izbie Przemysłowo-Handlowej w Krakowie
zaprasza do udziału w webinarze nt.:**

„Oskładkowanie i opodatkowanie wynagrodzeń pracowników delegowanych do pracy za granicą – zmiany od 2022 r.”

Webinar skierowany jest do przedstawicieli firm z sektora MŚP, w szczególności do pracowników działów kadr i księgowości. Celem webinaru jest omówienie zagadnień z zakresu delegowania pracowników do pracy za granicą z uwzględnieniem zmian wynikających z Polskiego Ładu, Pakietu Mobilności, jak również zmiany w A1, nowe obowiązki informacyjne.

Webinar odbędzie się w dniu 29 marca 2022 roku o godz. 10.00

Program webinaru:

MODUŁ I

I. Zmiany od 2022 r.

- 1) **Polski Ład – wpływ ustawy na wyliczenie wynagrodzeń pracownika delegowanego**
- 2) **Zmiany w A1 wprowadzone do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - potwierdzenie autentyczności zaświadczenia A1 na www ZUS**
- 3) **Zmiany w wysokości wynagrodzeń kierowców – Pakiet Mobilności od 02.02.2022 r. – zasady ogólne**
- 4) **Dyrektywa UE 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej – nowe obowiązki informacyjne pracodawcy delegującego pracownika – okres implementacji 02.08.2022 r.**

II. Podróż służbowa czy oddelegowanie?

- 1) zagraniczna podróż służbowa – diety oraz zwrot kosztów podróży, opodatkowanie i oskładkowanie, czas podróży służbowej a czas pracy w podróży służbowej
- 2) oddelegowanie – czas trwania
- 3) delegowanie – istota
 - a) delegowanie do UE
 - b) delegowanie poza obszar UE (obowiązki pracodawcy)

III. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług: czasowa zmiana warunków zatrudnienia

- 1) definicja pracownika delegowanego: umowa o pracę a umowa zlecenia
- 2) forma czasowej zmiany warunków zatrudnienia: porozumienie zmieniające/ wypowiedzenie zmieniające, informacja o warunkach zatrudnienia, pozostała dokumentacja kadrowa pracownika delegowanego
- 3) wprowadzenie limitu okresu delegowania od 30.07.2020 r.
(delegowanie do 8 dni, do 12 miesięcy, do 18 miesięcy)

IV. Wynagrodzenie pracownika delegowanego (ustalenie wysokości)

- 1) równe wynagrodzenie za taką samą pracę – dyrektywa z 28.06.2018 r.: sposób ustalenia równego wynagrodzenia, składniki wchodzące w wynagrodzenie
- 2) czy diety mogą być elementem płacy minimalnej za granicą – praktyka, orzecznictwo
- 3) stawka i rozliczenie godzin nadliczbowych wypracowanych w okresie delegowania wynagrodzenia za nadgodziny
- 4) wynagrodzenie pracownika wykonującego pracę w ciągu miesiąca w dwóch i więcej krajach
- 5) wynagrodzenie za pracę w dni wolne,
- 6) dodatki do wynagrodzenia

7) solidarna odpowiedzialność polskiego i zagranicznego przedsiębiorcy za wypłatę niektórych wynagrodzeń

V. Pozostałe obowiązki pracodawcy oddelegowującego pracownika do pracy w kraju należącym do UE

- 1) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku (bilans nominalów wymiarów czasu pracy, czyli problem ustalenia wymaganej liczby dni wolnych od pracy w okresie oddelegowania)
- 2) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych
- 3) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy
- 4) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży
- 5) równość traktowania mężczyzn i kobiet
- 6) zakaz dyskryminacji

VI. Delegowanie do Wielkiej Brytanii

- 1) wpływ Brexitu na warunki delegowania
- 2) opodatkowanie wynagrodzeń – zmiany w zasadach opodatkowania od 2020 r. i 2021 r. (koniec abolicji podatkowej)
- 3) zasady oskładkowania

VII. Okres delegowania od 30.07.2020 r.: 12 + 6 miesięcy

- 1) czy okres delegowania sprzed 30.07.2020 r. liczy się do limitu?
- 2) podział kontraktu na zadania jako ominięcie limitu okresu delegowania

VIII. Delegowanie pracownika – dokumentacja. Praktyczne warsztaty.

- 1) formularz A-1
- 2) S-1
- 3) DA1
- 4) wniosek o przedłużenie pierwotnego okresu oddelegowania
- 5) wniosek o zwolnienie ze składek

IX. Świadczenia pozapłacowe pracownika oddelegowanego

- 1) zakwaterowanie - czy koszty związane z wyjazdem i pobytem pracownika za granicą są zwolnione od składkowania- orzeczenie SN z 10 grudnia 2015 r. nakazujące oskładkować kwatery pracownicze
- 2) transport
- 3) wyżywienie
- 4) opieka medyczna
- 5) dodatek za rozłąkę
- 6) zwrot kosztów przeniesienia służbowego
- 7) używanie samochodu prywatnego do celów służbowych
- 8) używanie samochodu służbowego do celów prywatnych

X. Specyfika delegowania do poszczególnych krajów na wybranych przykładach

XI. Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej

- 1) zasady koordynacji
- 2) ubezpieczenie pracownika oddelegowanego w systemie kraju pochodzenia
- 3) ubezpieczenie pracownika transportu międzynarodowego
- 4) ubezpieczenie pracownika pracującego jednocześnie na terenie kilku państw członkowskich
- 5) ubezpieczenie społeczne pracownika w UE w orzecznictwie ETS
- 6) ubezpieczenie społeczne pracownika w UE w orzecznictwie SN i TK w 2016 r. - jak zgodnie z prawem liczyć składki pracowników delegowanych – od realnego przychodu zatrudnionych czy od przeciętnej płacy?
- 7) konsekwencje wyroku TK z 28 października 2015 r. (SK 9/14)

XII. Podstawa wymiaru składek ZUS oddelegowanego pracownika i zleceniobiorcy

- 1) przychód pracownika (w tym świadczenia pozapłacowe: przejazdy, zakwaterowanie, wyżywienie, ubezpieczenie)
- 2) „ulga składkowa”

- 3) Składka zdrowotna wg Nowego Ładu – mechanizm obniżenia składki zdrowotnej do wysokości zaliczki na podatek dochodowy w wynagrodzeniu pracownika delegowanego
- 4) podstawa wymiaru w przypadku wykonywania pracy w więcej jak jednym państwie w trakcie trwania miesiąca

XIII. Ustawa z 20 maja 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług: zmiany do ustawy od 30.07.2020 r. dla pracodawców delegujących do UE

- 1) obowiązki pracodawcy delegującego
- 2) dokumentacja pracownicza pracodawcy delegującego
- 3) warunki zatrudnienia pracowników delegowanych
- 4) odpowiedzialność solidarna podmiotu powierzającego wykonanie prac
- 5) warunki zwolnienia się od odpowiedzialności

XIV. Ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług - kontrola PIP – obligatoryjne i rekomendowane dokumenty, które należy przygotowywać i gromadzić jako załączniki na potrzeby kontroli PIP w zakresie delegowania pracowników

XV. Delegowanie do UE cudzoziemca niebędącego obywatelem państwa członkowskiego

MODUŁ II

Opodatkowanie wynagrodzeń pracowników delegowanych

- 1) umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania, ustawa o podatku dochodowym ze stosunku pracy oraz Konwencja MLI a miejsce opodatkowania przychodu z pracy najemnej oraz działalności wykonywanej osobiście)
- 2) **opodatkowanie wynagrodzeń w Polsce:**
 - zwolnienie z PIT przychodu do 30% kwoty diety
 - zaprzestanie przez płatnika poboru zaliczek w Polsce
 - pobór zaliczki w Polsce na wniosek pracownika
 - praca w dwóch państwach w trakcie jednego miesiąca a opodatkowanie
- 3) **Polski Ład a wynagrodzenie pracownika delegowanego**
 - ulga dla klasy średniej
 - ulga dla młodych, dla pracujących emerytów, dla rodzica 4+, a powrót

Prowadzący:

mec. Justyna Zajac-Wysocka – radca prawny, doradca podatkowy, prezes zarządu w Małopolskim Instytucie Studiów Podatkowych sp. z o.o.

Specjalizuje się w obsłudze podmiotów gospodarczych w zakresie doradztwa prawno-podatkowego oraz obsługi sporów podatkowych. Jest autorką licznych publikacji eksperckich z zakresu prawa podatkowego oraz uznanym wykładowcą problematyki podatku od towarów i usług.

Anna Stokłosa LL.M - radca prawny, specjalista prawa pracy, w szczególności tematyki związanej z delegowaniem pracowników i zatrudnianiem cudzoziemców. Doświadczony szkoleniowiec zagadnień związanych z problematyką zatrudnienia. Posiada bogate doświadczenie praktyczne w kwestiach związanych ze stosowaniem prawa, zarówno na etapie doradztwa, jak też w postępowaniach kontrolnych i sądowych.