

Baza wiedzy: Delegowanie w Europie

Dyrektywa 96/71/WE dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług
(wersja dyrektywy obowiązująca do 30.07.2020)

Brighton&Wood - European Employment
Lawyers & Advisors |
www.BrightonWood.com

ELYSIUM – kadry i płace
dla firm delegujących |
www.Elysium-Europe.eu

Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady

z dnia 16 grudnia 1996 r.

dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 57 ustęp 2 oraz art. 66,

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego,

działając zgodnie z procedurą ustanowioną w artykule 189b Traktatu,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Na mocy art. 3 litera c) Traktatu jednym z celów Wspólnoty jest zniesienie przeszkód między Państwami Członkowskimi w swobodnym przepływie osób i usług.

(2) Po zakończeniu okresu przejściowego, na mocy Traktatu, zabronione są wszelkie ograniczenia w zakresie świadczenia usług, oparte o przynależność państwową lub warunek posiadania miejsca stałego zamieszkania.

(3) Realizacja rynku wewnętrznego stwarza dynamicznie zmieniające się otoczenie dla świadczenia usług poza granicami państwowymi, zachęcając wzrastającą liczbę przedsiębiorstw do czasowego delegowania pracowników w celu wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego niż to, na terenie którego są zatrudnieni.

(4) Świadczenie usług może polegać albo na wykonywaniu prac przez przedsiębiorstwo na własny rachunek i pod własnym kierownictwem w ramach umowy zawartej między tym przedsiębiorstwem i odbiorcą usług, albo na wynajęciu pracowników innemu przedsiębiorstwu w ramach umowy prawa publicznego lub prywatnego.

(5) Promocja świadczenia usług ponad granicami państwowymi wymaga uczciwej konkurencji i środków gwarantujących poszanowanie praw pracowniczych.

(6) Wykraczający poza granice państwowe stosunek pracy stwarza problemy w zakresie ustawodawstwa stosowanego w dziedzinie stosunków pracy; w interesie stron należy ustalić warunki regulujące planowany stosunek pracy.

(7) Konwencja Rzymska z dnia 19 czerwca 1980 r. o prawie właściwym dla zobowiązań umownych [4], podpisana przez dwanaście Państw Członkowskich, weszła w życie w większości Państw Członkowskich z dniem 1 kwietnia 1991 r.

(8) Artykuł 3 niniejszej Konwencji przewiduje, jako zasadę ogólną, swobodny wybór prawa przez strony; w przypadku braku wyboru, zgodnie z art. 6 ustęp 2 umowa regulowana jest przez prawo państwa, w którym pracownik realizujący umowę wykonuje normalnie swą pracę, nawet jeśli jest czasowo delegowany do innego państwa, lub jeśli pracownik nie wykonuje normalnie swej pracy w jednym i tym samym państwie — przez prawo państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo zatrudniające pracownika, o ile nie wynika z całości okoliczności, że kontrakt łączy ścisłejsze więzi z innym państwem i w takim wypadku stosuje się prawo tego innego państwa.

(9) Zgodnie z art. 6 ustęp 1 niniejszej Konwencji, wybór przez strony prawa nie może pociągać za sobą pozbawienia pracownika ochrony, gwarantowanej przez przepisy bezwzględnie obowiązujące, które na mocy ustępu 2 niniejszego artykułu byłyby stosowane w przypadku braku wyboru.

(10) Artykuł 7 niniejszej Konwencji przewiduje, pod pewnymi warunkami, możliwość nadania mocy obowiązującej na równi z uznanym i stosowanym prawem, obowiązującym przepisom prawnym innego państwa, w szczególności zaś Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik został tymczasowo delegowany.

(11) Zgodnie z zasadą pierwszeństwa prawa wspólnotowego, wyrażoną w jej Artykule 20, niniejsza Konwencja nie wpływa na stosowanie przepisów, które w szczególnych przypadkach rozstrzygają konflikty prawne w zakresie umownych stosunków zobowiązaniowych, a które są lub będą zawarte w aktach wydawanych przez instytucje Wspólnot Europejskich lub w ustawach krajowych, zharmonizowanych w wyniku wykonania tych aktów.

(12) Prawo wspólnotowe nie stanowi przeszkody dla Państw Członkowskich w stosowaniu ich ustawodawstwa lub zbiorowych układów pracy zawartych przez pracodawców i pracowników w stosunku do wszystkich osób zatrudnionych nawet tymczasowo na ich terytorium, mimo że ich pracodawca prowadzi działalność gospodarczą w innym Państwie Członkowskim; prawo wspólnotowe nie zabrania Państw Członkowskim stosowania odpowiednich środków w celu zagwarantowania przestrzegania tych zasad.

(13) Przepisy prawne Państw Członkowskich powinny być koordynowane w taki sposób, aby określały jądro przepisów bezwzględnie obowiązujących dla ochrony minimalnej, które w kraju przyjmującym powinny być przestrzegane przez pracodawców delegujących tymczasowo pracowników do pracy na terytorium Państwa Członkowskiego, w którym świadczony są usługi; taka koordynacja może być zapewniona jedynie przez prawo wspólnotowe.

(14) "Podstawowe rozwiązania" jasno określonych przepisów ochronnych, powinny być uwzględniane przez świadczącego usługi, bez względu na okres delegowania pracownika.

(15) Należy przewidzieć, że w pewnych jasno określonych przypadkach prac montażu i/lub instalacji, przepisy dotyczące minimalnej stawki płac i minimalnego okresu płatnego urlopu rocznego nie mają zastosowania.

(16) Należy zapewnić pewną elastyczność w stosowaniu przepisów dotyczących minimalnej stawki płac i minimalnego okresu płatnych urlopów rocznych; jeśli okres delegowania nie przekracza jednego miesiąca, Państwa Członkowskie mogą, pod pewnymi warunkami, odstąpić od przepisów dotyczących minimalnej stawki płac lub przewidzieć możliwość odstępstwa poprzez umowy zbiorowe; w przypadku niewielkiej pracy do wykonania, Państwa Członkowskie mogą odstąpić od przepisów dotyczących minimalnej stawki płac i minimalnego okresu płatnych urlopów przysługujących w stosunku rocznym.

(17) Bezwzględnie obowiązujące przepisy w zakresie ochrony minimalnej, które pozostają w mocy w kraju przyjmującym nie powinny stanowić przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia.

(18) Należy przestrzegać zasady, zgodnie z którą przedsiębiorstwa prowadzące działalność gospodarczą poza Wspólnotą nie powinny być traktowane w sposób bardziej uprzywilejowany niż przedsiębiorstwa prowadzące działalność gospodarczą na terytorium Państwa Członkowskiego.

(19) Bez wpływu na inne przepisy prawa wspólnotowego, niniejsza dyrektywa nie pociąga za sobą obowiązku uznawania prawnego przedsiębiorstw pracy tymczasowej, ani nie wyklucza stosowania przez Państwa Członkowskie ich ustawodawstwa dotyczącego wynajmowania pracowników oraz przedsiębiorstw pracy tymczasowej przedsiębiorstwom nieprowadzącym działalności na ich terytorium, ale działającym w ramach świadczenia usług.

(20) Niniejsza dyrektywa nie wpływa na umowy zawarte przez Wspólnotę z państwami trzecimi, ani na prawodawstwo Państw Członkowskich dotyczące dostępu do ich terytorium osób świadczących usługi z państw

trzecich; niniejsza dyrektywa nie ma również wpływu na krajowe prawodawstwo związane z wjazdem, pobytem i zatrudnieniem pracowników państw trzecich.

(21) Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczeń socjalnych w stosunku do osób zatrudnionych i członków ich rodzin przemieszczających się wewnątrz Wspólnoty [5], ustala przepisy mające zastosowanie w odniesieniu do świadczeń i składek w ramach zabezpieczenia społecznego.

(22) Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na stosowanie prawa Państw Członkowskich dotyczącego zbiorowych działań na rzecz obrony interesów zawodowych.

(23) Właściwe organy Państw Członkowskich powinny współpracować ze sobą przy stosowaniu niniejszej dyrektywy; Państwa Członkowskie powinny przewidzieć odpowiednie środki na wypadek niezastosowania się do niniejszej dyrektywy.

(24) Ważne jest zagwarantowanie właściwego stosowania niniejszej dyrektywy i w tym celu należy wprowadzić ściślejszą współpracę pomiędzy Komisją i Państwami Członkowskimi.

(25) Najpóźniej pięć lat od daty przyjęcia niniejszej dyrektywy, Komisja powinna dokonać przeglądu szczegółów realizacji niniejszej dyrektywy, w celu zaproponowania w razie potrzeby niezbędnych zmian,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Zakres stosowania

1. Niniejszą dyrektywę stosuje się do przedsiębiorstw prowadzących działalność w Państwie Członkowskim, które w ramach świadczenia usług poza jego granicami delegują pracowników zgodnie z ust. 3 na terytorium innego Państwa Członkowskiego.

2. Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do personelu pływającego.

3. Niniejszą dyrektywę stosuje się wówczas, gdy przedsiębiorstwa wymienione w ust. 1 podejmują następujące środki, wybiegające poza granice państwowe:

a) delegują pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium Państwa Członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w danym Państwie Członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania lub;

b) delegują pracowników do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium Państwa Członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania lub;

c) jako przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel wynajmuje pracownika przedsiębiorstwu, prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium Państwa Członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą a pracownikiem.

4. Przedsiębiorstwa prowadzące działalność w państwie nieczłonkowskim nie mogą być traktowane w sposób bardziej uprzywilejowany niż przedsiębiorstwa prowadzące działalność w Państwie Członkowskim.

Artykuł 2

Definicja

1. Dla celów niniejszej dyrektywy określenie "pracownik delegowany" oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego, niż państwa w którym zwyczajowo pracuje.
2. Dla celów niniejszej dyrektywy przyjmuje się definicję pracownika, którą stosuje się w prawie Państwa Członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany.

Artykuł 3

Warunki zatrudnienia

1. Państwa Członkowskie zapewnią, że bez względu na to jakie prawo stosuje się w odniesieniu do stosunku pracy przedsiębiorstw, o których mowa w art. 1 ust. 1, będą gwarantowały pracownikom delegowanym na ich terytorium warunki zatrudnienia, obejmujące następujące zagadnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca, ustalone są przez:

- przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne i/lub

- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu ust. 8, o ile dotyczą one rodzajów działalności wymienionych w Załączniku:

a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;

b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;

c) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych;

d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego;

e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;

f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;

g) równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji.

Dla celów niniejszej dyrektywy pojęcie minimalnej stawki płacy, o której mowa w ust. 1 lit. c) jest zdefiniowane przez prawo krajowe i/lub przez praktykę Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany.

2. W przypadku wstępnego montażu i/lub pierwszej instalacji wyrobów na dostawę wyrobów stanowiących nieodłączną część umowy, a które są niezbędne do uruchomienia dostarczonych wyrobów i wykonywane przez wykwalifikowanych i/lub wyspecjalizowanych robotników z przedsiębiorstwa dostawczego, ust. 1 lit. b) i c) nie stosuje się, jeśli okres delegowania nie przekracza ośmiu dni.

Przepisu tego nie stosuje się do działań w dziedzinie prac budowlanych wymienionych w Załączniku.

3. Państwa Członkowskie mogą, po konsultacji z przedstawicielami pracodawców i pracowników, zgodnie ze zwyczajami i praktykami panującymi w każdym Państwie Członkowskim, zdecydować o niestosowaniu

pierwszego akapitu ust. 1 lit. c) w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. a) i b), jeśli okres delegowania nie przekracza jednego miesiąca.

4. Państwa Członkowskie mogą zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktykami postanowić o przyznaniu odstępstw od pierwszego akapitu ust. 1 lit. c) w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. a) i b), jak również od decyzji Państwa Członkowskiego w rozumieniu ust. 3 niniejszego artykułu poprzez układy zbiorowe w rozumieniu ust. 8 niniejszego artykułu, dotyczących jednego lub większej liczby sektorów działalności, jeśli okres delegowania nie przekracza jednego miesiąca.

5. Państwa Członkowskie mogą przewidzieć możliwość przyznania odstępstwa od pierwszego akapitu ust. 1 lit. b) i c) w przypadkach, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. a) i b) ze względu na niewielki zakres prac do wykonania.

Państwa Członkowskie, które korzystają z uprawnienia, o którym mowa w pierwszym akapicie, ustalą kryteria jakie zadania, mające być wykonane, powinny spełniać, aby mogły być uznane za "posiadające niewielki zakres".

6. Okres delegowania jest obliczany na podstawie okresu odniesienia obejmującego jeden rok, licząc od rozpoczęcia delegowania.

Przy jego obliczaniu uwzględnione zostaną wszystkie okresy wcześniejsze, w których dane stanowisko pracy było obsadzone przez pracownika delegowanego.

7. Ustępy od 1 do 6 nie będą stanowić przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia.

Dodatki właściwe delegowaniu należy uważać za część płacy minimalnej, o ile nie są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania.

8. Określenie "umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane" oznacza umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe, które powinny być przestrzegane przez wszystkie przedsiębiorstwa w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle.

W przypadku braku systemu uznawania zbiorowych umów lub orzeczeń arbitrażowych za powszechnie stosowane w rozumieniu pierwszego akapitu, Państwa Członkowskie mogą, jeśli tak zadecydują, oprzeć się na:

- umowach zbiorowych lub orzeczeniach arbitrażowych, które są powszechnie stosowane do wszystkich podobnych przedsiębiorstw w danym obszarze geograficznym, zawodzie lub przemyśle, i/lub
- umowach zbiorowych, które zostały zawarte przez najbardziej reprezentatywne w skali kraju organizacje przedstawicieli pracodawców i pracowników oraz są stosowane na całym terytorium kraju,

o ile ich zastosowanie w stosunku do przedsiębiorstw, o których mowa w art. 1 ust. 1 gwarantuje, równość traktowania w przypadku dziedzin, o których mowa w pierwszym akapicie ust. 1 niniejszego artykułu, wymienionych przedsiębiorstw i innych przedsiębiorstw, o których mowa w niniejszym akapicie a znajdujących się w podobnej sytuacji.

W rozumieniu niniejszego artykułu równość traktowania ma miejsce wówczas, gdy przedsiębiorstwa krajowe w podobnej sytuacji:

- podlegają w danym miejscu lub sektorze tym samym obowiązkom co przedsiębiorstwa delegujące w odniesieniu do dziedzin wymienionych w pierwszym akapicie ust. 1, oraz
- od których wymaga się spełnienia powyższych obowiązków z tym samym skutkiem.

9. Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1 muszą zagwarantować pracownikom, o których mowa w art. 1 ust. 3 lit. c) warunki mające zastosowanie do pracowników tymczasowych w Państwie Członkowskim, na terytorium którego wykonywana jest praca.

10. Niniejsza dyrektywa nie stanowi przeszkody w stosowaniu przez Państwa Członkowskie, w oparciu o zasadę równego traktowania, zgodnie z Traktatem i w odniesieniu do przedsiębiorstw krajowych:

- warunków zatrudnienia dotyczących dziedzin innych niż wskazane w pierwszym akapicie ust. 1, w przypadku przepisów polityki publicznej;

- warunków pracy i zatrudnienia ustalonych w umowach zbiorowych lub orzeczeniach arbitrażowych w rozumieniu ust. 8 i dotyczących innych rodzajów działalności niż wymienione w Załączniku.

Artykuł 4

Współpraca w dziedzinie informacji

1. Dla celów realizacji niniejszej dyrektywy, Państwa Członkowskie, zgodnie z krajowym prawodawstwem i/lub praktyką, wyznaczą jedno lub więcej biur łącznikowych lub jeden lub więcej kompetentnych oddziałów krajowych.

2. Państwa Członkowskie powinny przewidzieć współpracę pomiędzy urzędami, które zgodnie z prawodawstwem krajowym są odpowiedzialne za nadzorowanie warunków pracy i zatrudnienia, o których mowa w art. 3. Współpraca owa będzie polegać w szczególności na udzielaniu przez powyższe urzędy informacji na temat wynajmowania pracowników wraz z informacjami o wyraźnych wykroczeniach lub o domniemanych przypadkach nielegalnej działalności wykraczającej poza granice państwowe.

Komisja i urzędy, o których mowa w pierwszym akapicie będą ściśle współpracować w celu zbadania wszelkich trudności, które mogłyby powstać przy stosowaniu art. 3 ust. 10.

Wzajemna pomoc w zakresie administracji będzie świadczona bezpłatnie.

3. Każde Państwo Członkowskie podejmie stosowne środki, aby informacje dotyczące warunków pracy i zatrudnienia, o których mowa w art. 3 były powszechnie dostępne.

4. Każde Państwo Członkowskie powiadomi inne Państwa Członkowskie oraz Komisję o biurach łącznikowych i/lub właściwych organach, o których mowa w ust. 1.

Artykuł 5

Środki

Państwa Członkowskie podejmą odpowiednie środki na wypadek nieprzebrzegania niniejszej dyrektywy.

Państwa zapewnią w szczególności, aby pracownicy i/lub ich przedstawiciele dysponowali odpowiednimi procedurami gwarantującymi wykonanie zobowiązań przewidzianych przez niniejszą dyrektywę.

Artykuł 6

Właściwość sądu

Aby zapewnić możliwość dochodzenia przed sądem prawa do warunków pracy i zatrudnienia, zagwarantowanego w art. 3, w Państwie Członkowskim, na którego terytorium jest lub był delegowany pracownik, może być wszczęte postępowanie sądowe, z zastrzeżeniem w danym wypadku prawa do wszczęcia

postępowania sądowego w innym Państwie Członkowskim, zgodnie z istniejącymi umowami międzynarodowymi o właściwościach sądu.

Artykuł 7

Wykonanie

Państwa Członkowskie wprowadzą w życie ustawy, rozporządzenia i przepisy administracyjne konieczne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej do dnia 16 grudnia 1999 r. i niezwłocznie powiadomią o tym Komisję.

W przypadku wprowadzenia w życie przez Państwa Członkowskie wspomnianych środków, powinny one zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to powinno towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.

Artykuł 8

Przegląd Komisji

Najpóźniej do dnia 16 grudnia 2001 r. Komisja sprawdzi działanie niniejszej dyrektywy w celu zaproponowania Radzie w razie potrzeby niezbędnych zmian.

Kadry i płace dla firm delegujących ELYSIUM.

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

- ✓ 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



ELYSIUM

www.elysium-europe.eu

KANCELARIA BRIGHTON&WOOD zapewnia 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]

Brighton & Wood

European Employment Lawyers & Advisors

www.BrightonWood.com

Brighton & Wood