

# Baza wiedzy: Delegowanie w Europie

Richtlijn 96/71/EG betreffende  
de terbeschikkingstelling van werknemers  
met het oog op het verrichten  
van diensten (geldig tot 30.07.2020)

Brighton&Wood - European Employment  
Lawyers & Advisors |  
[www.BrightonWood.com](http://www.BrightonWood.com)

ELYSIUM – kadry i płace  
dla firm delegujących |  
[www.Elysium-Europe.eu](http://www.Elysium-Europe.eu)

## **RICHTLIJN 96/71/EG VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD**

**van 16 december 1996**

### **betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten**

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, inzonderheid op artikel 57, lid 2, en artikel 66,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité,

Volgens de procedure van artikel 189 B van het Verdrag,

(1) Overwegende dat, uit hoofde van artikel 3, onder c), van het Verdrag, de afschaffing tussen de Lid-Staten van hinderpalen voor het vrije verkeer van personen en diensten een van de doelstellingen van de Gemeenschap vormt;

(2) Overwegende dat alle beperkingen voor het verrichten van diensten op grond van nationaliteit of plaats van vestiging krachtens het Verdrag sinds het einde van de overgangperiode verboden zijn;

(3) Overwegende dat de verwezenlijking van de interne markt een dynamische omgeving biedt voor transnationale dienstverrichting, doordat steeds meer ondernemingen ertoe worden aangezet werknemers tijdelijk ter beschikking te stellen om werk te verrichten op het grondgebied van een andere Lid-Staat dan de Staat waar deze werknemers gewoonlijk werkzaam zijn;

(4) Overwegende dat het verrichten van diensten geschiedt hetzij in de vorm van het voor rekening en onder leiding van een onderneming uitvoeren van werkzaamheden, in het kader van een tussen die onderneming en de ontvanger van de dienst gesloten overeenkomst, hetzij in de vorm van het ter beschikking stellen van werknemers voor de uitvoering van een overheids- of particuliere opdracht door een onderneming;

(5) Overwegende dat voor de bevordering van het grensoverschrijdend verrichten van diensten eerlijke mededinging alsook maatregelen die de eerbiediging van de rechten van werknemers garanderen noodzakelijk zijn;

(6) Overwegende dat de internationalisering van het dienstverband problemen met zich meebrengt inzake het recht dat van toepassing is op het dienstverband en dat het in het belang van de partijen is om de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden vast te stellen die op het voorgenomen dienstverband van toepassing zijn;

(7) Overwegende dat het Verdrag van Rome van 19 juni 1980 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (4), dat is ondertekend door twaalf Lid-Staten, op 1 april 1991 in de meeste Lid-Staten van kracht is geworden;

(8) Overwegende dat artikel 3 van dit Verdrag als algemene regel de vrijheid van rechtskeuze door de partijen vastlegt; dat de overeenkomst, bij gebreke van een rechtskeuze, uit hoofde van artikel 6, lid 2, wordt beheerst door het recht van het land waar de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht, zelfs wanneer hij tijdelijk in een ander land te werk is gesteld, of, indien de werknemer zijn arbeid gewoonlijk niet in een zelfde land verricht, door het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die hem in dienst heeft genomen, tenzij uit het geheel der omstandigheden blijkt dat de arbeidsovereenkomst nauwer met een ander land verbonden is, in welk geval het recht van dat land toepasselijk is;

(9) Overwegende dat uit hoofde van artikel 6, lid 1, van voornoemd Verdrag de rechtskeuze van de partijen er niet toe kan leiden dat de werknemer de bescherming verliest welke hij geniet op grond van de dwingende bepalingen van het recht dat uit hoofde van lid 2, bij gebreke van een rechtskeuze op hem van toepassing zou zijn;

(10) Overwegende dat artikel 7 van voornoemd Verdrag bepaalt dat, onder bepaalde voorwaarden, behalve aan het toepasselijk verklaarde recht tegelijk gevolg kan worden toegekend aan de dwingende bepalingen van het recht van een ander land, met name dat van de Lid-Staat op het grondgebied waarvan de werknemer tijdelijk te werk is gesteld;

(11) Overwegende dat, overeenkomstig het in artikel 20 van genoemd Verdrag vervatte beginsel van voorrang van het Gemeenschapsrecht, dit Verdrag de toepassing onverlet laat van bepalingen die voor bijzondere gebieden regels van internationaal privaatrecht met betrekking tot verbintenissen uit overeenkomst bevatten en die zijn of zullen worden neergelegd in besluiten van de instellingen van de Europese Gemeenschappen of in ter uitvoering van deze besluiten geharmoniseerde nationale wetgevingen;

(12) Overwegende dat het Gemeenschapsrecht niet verhindert dat de Lid-Staten het toepassingsgebied van hun wetgeving of de door de sociale partners gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten uitbreiden tot alle personen die, zelfs tijdelijk, op hun grondgebied werkzaam zijn, ook al is de werkgever in een andere Lid-Staat gevestigd; dat het Gemeenschapsrecht de Lid-Staten niet verbiedt de naleving van deze bepalingen met passende middelen te waarborgen;

(13) Overwegende dat de wetgevingen van de Lid-Staten moeten worden gecoördineerd, teneinde een kern van dwingende bepalingen voor minimale bescherming vast te leggen, die in het ontvangende land in acht moeten worden genomen door werkgevers die werknemers ter beschikking stellen om tijdelijk werk uit te voeren op het grondgebied van de Lid-Staat waar de diensten worden verricht; dat een dergelijke coördinatie alleen via communautaire wetgeving tot stand kan worden gebracht;

(14) Overwegende dat een "harde kern" van duidelijk omschreven beschermende bepalingen in acht moet worden genomen door de dienstverrichter, ongeacht de duur van de terbeschikkingstelling van de werknemer;

(15) Overwegende dat erin voorzien moet worden dat, bij bepaalde welomschreven assemblage- of installatiewerkzaamheden inzake een geleverd goed, de bepalingen inzake minimumlonen en het minimumaantal betaalde vakantiedagen niet van toepassing zijn;

(16) Overwegende dat voorts de bepalingen inzake minimumlonen en het minimumaantal betaalde vakantiedagen soepel moeten worden toegepast; dat, wanneer de duur van de terbeschikkingstelling niet meer dan één maand bedraagt, de Lid-Staten onder bepaalde voorwaarden kunnen afwijken van de bepalingen inzake minimumlonen, c.q. kunnen voorzien in de mogelijkheid om via collectieve arbeidsovereenkomsten van die bepalingen af te wijken; dat de Lid-Staten, wanneer het gaat om werkzaamheden van geringe omvang, kunnen afwijken van de bepalingen inzake het minimumloon en het minimumaantal betaalde vakantiedagen;

(17) Overwegende dat de dwingende bepalingen inzake minimale bescherming die in het ontvangende land van kracht zijn, geen beletsel mogen zijn voor de toepassing van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die gunstiger zijn voor de werknemers;

(18) Overwegende dat het beginsel dient te worden nageleefd dat buiten de Europese Gemeenschap gevestigde ondernemingen geen gunstiger behandeling mogen krijgen dan op het grondgebied van een Lid-Staat gevestigde ondernemingen;

(19) Overwegende dat deze richtlijn, onverminderd andere bepalingen van het Gemeenschapsrecht, niet de verplichting oplegt om het bestaan van uitzendbureaus wettelijk te erkennen, noch afbreuk doet aan de toepassing door de Lid-Staten van hun wetgeving betreffende de beschikbaarstelling van arbeidskrachten en uitzendbedrijven op bedrijven die niet op hun grondgebied zijn gevestigd, maar daar in het kader van een dienstverrichting werkzaam zijn;

(20) Overwegende dat deze richtlijn zowel de door de Gemeenschap met derde landen gesloten overeenkomsten als de wetgeving van de Lid-Staten met betrekking tot de toegang tot hun grondgebied van dienstverrichters uit derde landen onverlet laat; dat deze richtlijn eveneens de nationale wetgevingen met betrekking tot toelating, verblijf en toegang tot de arbeidsmarkt van werknemers uit derde landen onverlet laat;

(21) Overwegende dat Verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad van 14 juni 1971 betreffende de toepassing van de sociale-zekerheidsregelingen op loontrekkenden en hun gezinnen, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (5) bepalingen vaststelt die van toepassing zijn op het gebied van sociale-zekerheidsuitkeringen en -bijdragen;

(22) Overwegende dat deze richtlijn geen afbreuk doet aan het recht van de Lid-Staten om collectieve maatregelen te nemen ter verdediging van de belangen van beroepsgroepen;

(23) Overwegende dat de bevoegde instanties van de Lid-Staten bij de toepassing van deze richtlijn moeten samenwerken; dat de Lid-Staten passende maatregelen moeten nemen ingeval niet aan de bepalingen van deze richtlijn wordt voldaan;

(24) Overwegende dat de goede toepassing van deze richtlijn dient te worden gegarandeerd en dat daartoe in een nauwe samenwerking tussen de Commissie en de Lid-Staten moet worden voorzien;

(25) Overwegende dat de Commissie uiterlijk vijf jaar na de aanneming van deze richtlijn de toepassingsregels van deze richtlijn opnieuw moet bezien, teneinde in voorkomend geval de nodige wijzigingen voor te stellen,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

## Artikel 1

### **Toepassingsgebied**

1. Deze richtlijn is van toepassing op in een Lid-Staat gevestigde ondernemingen die in het kader van transnationale dienstverrichtingen, overeenkomstig lid 3, werknemers ter beschikking stellen op het grondgebied van een Lid-Staat.

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op het zeevarend personeel van koopvaardijondernemingen.

3. Deze richtlijn is van toepassing voor zover de in lid 1 bedoelde ondernemingen een van de volgende transnationale maatregelen nemen:

a) een werknemer voor hun rekening en onder hun leiding op het grondgebied van een Lid-Staat ter beschikking stellen, in het kader van een overeenkomst tussen de onderneming van herkomst en de ontvanger van de dienst die in deze Lid-Staat werkzaam is, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat, of

b) een werknemer op het grondgebied van een Lid-Staat ter beschikking stellen van een vestiging of een tot hetzelfde concern behorende onderneming, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat, of

c) als uitzendbedrijf of als onderneming van herkomst, een werknemer ter beschikking stellen van een ontvangende onderneming die op het grondgebied van een Lid-Staat gevestigd is of er werkzaamheden uitvoert, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen het uitzendbureau of de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat.

4. Ondernemingen die gevestigd zijn in een land dat geen Lid-Staat is, mogen geen gunstiger behandeling krijgen dan in een Lid-Staat gevestigde ondernemingen.

## Artikel 2

### **Definitie**

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder "ter beschikking gestelde werknemer" verstaan, iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt op het grondgebied van een Lid-Staat die niet de Staat is waar die werknemer gewoonlijk werkt.

2. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt het begrip "werknemer" bepaald door het recht van de Lid-Staat waar de werknemer ter beschikking is gesteld.

## Artikel 3

### Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

1. De Lid-Staten zien erop toe dat de in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen - ongeacht het recht dat van toepassing is op het dienstverband - voor de op hun grondgebied ter beschikking gestelde werknemers wat de hierna genoemde aangelegenheden betreft, de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden garanderen die, in de Lid-Staat waar het werk wordt uitgevoerd, zijn vastgelegd:

- in wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen

en/of

- in collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard in de zin van lid 8, voor zover deze betrekking hebben op de in de bijlage genoemde activiteiten:

a) maximale werk- en minimale rustperioden;

b) minimumaantal betaalde vakantiedagen;

c) minimumlonen, inclusief vergoedingen voor overwerk; dit punt is niet van toepassing op de aanvullende bedrijfspensioenregelingen;

d) voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, inzonderheid door uitzendbedrijven;

e) gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;

f) beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;

g) gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt het begrip "minimumlonen" als bedoeld in de eerste alinea, tweede streepje, onder c), bepaald door de nationale wetgeving en/of praktijk van de Lid-Staat waar de werknemer ter beschikking is gesteld.

2. In het geval van werkzaamheden met het oog op de initiële assemblage en/of de eerste installatie van een goed, die een wezenlijk bestanddeel uitmaken van een overeenkomst voor de levering van goederen, noodzakelijk zijn voor het in werking stellen van het geleverde goed en uitgevoerd worden door gekwalificeerde en/of gespecialiseerde werknemers van de leverende onderneming, is lid 1, eerste alinea, tweede streepje, onder b) en c), niet van toepassing, wanneer de duur van de terbeschikkingstelling niet meer dan acht dagen bedraagt.

De eerste alinea geldt niet voor de in de bijlage bedoelde activiteiten in de bouwsector.

3. De Lid-Staten kunnen, na raadpleging van de sociale partners, overeenkomstig de in de onderscheiden Lid-Staten geldende gebruiken en tradities, besluiten lid 1, eerste alinea, tweede streepje, onder c), niet toe te passen in de in artikel 1, lid 3, onder a) en b), bedoelde gevallen, wanneer de duur van de terbeschikkingstelling niet meer dan één maand bedraagt.

4. De Lid-Staten kunnen, overeenkomstig hun nationale wetgeving en/of praktijk, bepalen dat door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten in de zin van lid 8, voor een of meer bedrijfstakken kan worden afgeweken van de bepalingen van lid 1, eerste alinea, tweede streepje, onder c), in de in artikel 1, lid 3, onder a) en b), bedoelde gevallen, alsmede van een besluit van de Lid-Staat in de zin van lid 3, wanneer de duur van de terbeschikkingstelling niet meer dan één maand bedraagt.

5. De Lid-Staten kunnen voorzien in een afwijking van lid 1, eerste alinea, tweede streepje, onder b) en c), in de in artikel 1, lid 3, onder a) en b), bedoelde gevallen, wanneer de te verrichten werkzaamheden van geringe omvang zijn.

De Lid-Staten die gebruik maken van de in de eerste alinea geboden mogelijkheid, stellen de criteria vast waaraan de te verrichten werkzaamheden moeten voldoen om als werkzaamheden "van geringe omvang" te worden beschouwd.

6. De duur van de terbeschikkingstelling wordt berekend over een referentieperiode van een jaar, aanvangend met de terbeschikkingstelling.

Bij die berekening wordt de duur van een eventueel door een te vervangen werknemer vervulde terbeschikkingstelling in aanmerking genomen.

7. De leden 1 tot en met 6 vormen geen beletsel voor de toepassing van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die gunstiger voor de werknemers zijn.

De toeslagen in verband met de terbeschikkingstelling worden als een deel van het minimumloon beschouwd, voor zover deze niet uitgekeerd worden als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte onkosten, zoals reiskosten, verblijfkosten en kosten voor voeding.

8. Onder collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard, worden verstaan de overeenkomsten of uitspraken die moeten worden nageleefd door alle ondernemingen die tot de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak behoren en onder het territoriale toepassingsgebied van die overeenkomsten of uitspraken vallen.

Ontbreekt een stelsel voor het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken als bedoeld in de eerste alinea, dan kunnen de Lid-Staten besluiten zich te baseren op:

- de collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemene rechtsgevolgen hebben voor alle gelijksoortige ondernemingen in het betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak

en/of

- de collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn door de op nationaal niveau meest representatieve organisaties van de sociale partners, en die op het gehele nationale grondgebied worden toegepast,

mits de toepassing daarvan op de in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen wat de onder lid 1, eerste alinea, van dit artikel vermelde aangelegenheden betreft een gelijke behandeling garandeert van die ondernemingen en de andere in deze alinea bedoelde ondernemingen die zich in een soortgelijke situatie bevinden.

Er is sprake van gelijke behandeling in de zin van dit artikel, wanneer de nationale ondernemingen die zich in een soortgelijke situatie bevinden:

- op de plaats van de activiteit of in de betrokken bedrijfstak ten aanzien van de in lid 1, eerste alinea, vermelde aangelegenheden onderworpen zijn aan dezelfde verplichtingen als de ondernemingen die bij de terbeschikkingstellingen zijn betrokken

en

- met dezelfde gevolgen aan deze verplichtingen moeten voldoen.

9. De Lid-Staten mogen bepalen dat de in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen werknemers in de zin van artikel 1, lid 3, onder c), dezelfde voorwaarden moeten garanderen als die welke voor uitzendkrachten gelden in de Lid-Staat op het grondgebied waarvan de arbeid wordt verricht.

10. Deze richtlijn belet niet dat de Lid-Staten, met inachtneming van het Verdrag, op gelijke wijze aan de nationale ondernemingen en aan de ondernemingen van andere Staten arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voorschrijven

- die betrekking hebben op andere aangelegenheden dan bedoeld in lid 1, eerste alinea, voor zover het gaat om bepalingen van openbare orde,

- die zijn vastgesteld in collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken als bedoeld in lid 8, met betrekking tot andere dan de in de bijlage genoemde activiteiten.

#### Artikel 4

##### **Samenwerking inzake informatie**

1. Met het oog op de tenuitvoerlegging van deze richtlijn wijzen de Lid-Staten, overeenkomstig de nationale wetgevingen en/of praktijken, een of meer verbindingsbureaus of een of meer bevoegde nationale instanties aan.

2. De Lid-Staten zorgen ervoor dat samengewerkt wordt tussen de overheidsinstanties die overeenkomstig de nationale wetgeving bevoegd zijn voor het toezicht op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden als bedoeld in artikel 3. Deze samenwerking bestaat vooral in het beantwoorden van gemotiveerde verzoeken van die overheidsinstanties om nadere inlichtingen over de transnationale terbeschikkingstelling van werknemers, inclusief over kennelijke gevallen van misbruik of vermoedelijke gevallen van onwettige transnationale activiteiten.

De Commissie en de in de eerste alinea bedoelde overheidsinstanties werken nauw samen teneinde de problemen die bij de toepassing van artikel 3, lid 10, kunnen rijzen, te onderzoeken.

De wederzijdse administratieve bijstand is kosteloos.

3. Elke Lid-Staat neemt passende maatregelen, opdat de informatie betreffende de in artikel 3 bedoelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden algemeen toegankelijk is.

4. Elke Lid-Staat geeft de andere Lid-Staten en de Commissie kennis van de verbindingsbureaus en/of bevoegde instanties als bedoeld in lid 1.

#### Artikel 5

##### **Maatregelen**

De Lid-Staten nemen adequate maatregelen ingeval niet aan de bepalingen van deze richtlijn wordt voldaan.

Zij dragen er met name zorg voor dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers over passende procedures beschikken om de naleving van de verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn af te dwingen.

#### Artikel 6

##### **Rechterlijke bevoegdheid**

Om het recht op de in artikel 3 gegarandeerde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden te doen gelden, kan een rechtsvordering worden ingesteld in de Lid-Staat op het grondgebied waarvan de werknemer ter beschikking is (was) gesteld, onverminderd, in voorkomend geval, de mogelijkheid om, conform de bestaande internationale overeenkomsten inzake rechterlijke bevoegdheid, een rechtsvordering in een andere Staat in te stellen.

#### Artikel 7

##### **Tenuitvoerlegging**

De Lid-Staten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk op 16 december 1999 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Wanneer de Lid-Staten deze bepalingen vaststellen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de Lid-Staten.

## Artikel 8

### **Heronderzoek door de Commissie**

Uiterlijk op 16 december 2001 onderwerpt de Commissie de wijze van toepassing van de richtlijn aan een nieuw onderzoek, teneinde zo nodig aan de Raad de vereiste wijzigingen voor te stellen.



## 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](http://www.BrightonWood.com)
- ✓ Dokumentację oraz pełną obsługę użytkowników ELYSIUM w postępowaniach kontrolnych w Europie zapewnia Kancelaria Brighton&Wood: [www.BrightonWood.com](http://www.BrightonWood.com)



# ELYSIUM

[www.elysium-europe.eu](http://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](http://www.BrightonWood.com)

# Brighton & Wood