



INFORAKADEMIA

Zmiany w delegowaniu pracowników wyższe koszty i nowe obowiązki dla firm

Mariusz Makowski
doradca podatkowy

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W



INFOR*lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

Agenda szkolenia

1. Zasady delegowania wynikające z Traktatów Unijnych
2. Dyrektywa 96/71
3. Dyrektywa 2018/957 – zmieniająca Dyrektywę 96/71
4. Dyrektywa wdrożeniowa 2014/67

Traktaty Unijne

Swoboda przepływu pracowników

Swoboda ta oznacza prawo:

- a) ubiegania się o rzeczywiście oferowane miejsca pracy,
- b) swobodnego przemieszczania się w tym celu po terytorium Państw Członkowskich,
- c) przebywania w jednym z Państw Członkowskich w celu podjęcia tam pracy, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi dotyczącymi zatrudniania pracowników tego Państwa,
- d) pozostawania na terytorium Państwa Członkowskiego po ustaniu zatrudnienia, na warunkach ustalonych przez Komisję w rozporządzeniach wykonawczych.

Traktaty Unijne

Swoboda świadczenia usług

Swoboda ta oznacza:

- zakaz stosowania ograniczeń w swobodnym świadczeniu usług na terenie jednego państwa Unii przez inne państwo Unii,
- brak obowiązku uzyskiwania zezwoleń,
- prawo do korzystania z własnego personelu (również pracowników spoza UE).

Dyrektywa 96/71

Dyrektywa 96/71 parlamentu europejskiego i rady unii europejskiej z 16.12.1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług gwarantuje pracownikom delegowanym na terytorium państw wspólnoty takie same warunki jak pracownikom miejscowym przede wszystkim w zakresie:

- minimalnych stawek płacy, wraz ze stawką za nadgodziny.

Dyrektywa 2018/957

Dyrektywa ustanawia zasadę „równego wynagrodzenia za tę samą pracę w tym samym miejscu pracy”.

Państwa członkowskie stosują te przepisy od dnia 30 lipca 2020 r.

Dyrektywa 2018/957

Wynagrodzenie

Państwa członkowskie mają zapewnić, że pracownik delegowany na ich terytorium otrzyma od swojego zagranicznego pracodawcy wynagrodzenie wyliczone w sposób wynikający z prawa, układów zbiorowych pracy i zwyczaju – obowiązujących w miejscu wykonywania pracy.

Dyrektywa 2018/957

Okres delegowania

Państwa członkowskie mają zapewnić, że po upływie 12 miesięcy łącznego okresu delegowania pracowników przez tego samego pracodawcę do wykonywania tego samego zadania, będą miały zastosowanie wszystkie przepisy prawa pracy wynikające z przepisów, układów zbiorowych i zwyczaju państwa przyjmującego. Objąć nimi trzeba będzie tego pracownika, podczas delegowania którego dojdzie do przekroczenia tego okresu oraz każdego go zastępującego.

Dyrektywa wdrożeniowa 2014/67/UE

Obowiązująca od **czerwca 2016** r. Dyrektywa poprawia ochronę praw pracowników delegowanych m.in.:

- poprzez obowiązkowy mechanizm solidarnej odpowiedzialności wykonawcy w sektorze budownictwa za zobowiązania wobec pracowników podwykonawcy.

Państwa mają swobodę w doborze środków kontrolnych, ale pod warunkiem, że instrumenty te będą miały na celu jedynie wdrożenie dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników oraz pod warunkiem, że będą uzasadnione i proporcjonalne.

Państwa są zobowiązane do poinformowania Komisji o podjętych środkach kontrolnych.



INFORAKADEMIA

Zapraszamy do zadawania pytań

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W



INFOR*lex*

KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY



INFORAKADEMIA

Zmiany w delegowaniu pracowników wyższe koszty i nowe obowiązki dla firm

Mariusz Makowski
doradca podatkowy

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W


INFOR*lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY