



DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW DO INNEGO PAŃSTWA

z uwzględnieniem zmian w polskiej ustawie o delegowaniu pracowników i zmian w innych państwach UE od 30 lipca 2020 r.

Szkolenie online

TERMINY SZKOLENIA: 30 lipca 2020 r. 09:00-13:00

CENA: 220 zł netto za uczestnika

- zajęcia prowadzone on-line, za pomocą specjalnej platformy internetowej, umożliwiającej komunikację pomiędzy wykładowcą a uczestnikami, pozwalającej także na zadawanie pytań wykładowcy w formie chatu,
- uczestnicy przed szkoleniem otrzymają na wskazane w karcie zgłoszeniowej adresy e-mail zaproszenia wraz z linkami do wirtualnego pokoju, w którym będą mogli wziąć udział w szkoleniu,
- platforma szkoleniowa na której odbywają się zajęcia jest dostępna przez przeglądarkę internetową w dowolnym komputerze lub przez aplikację w smartfonie.

W roku 2020 r. czekają nas duże zmiany w delegowaniu pracowników za granicę.

Jednocześnie w tym samym dniu, a mianowicie 30 lipca 2020 r., we wszystkich państwach UE zostaną wprowadzone krajowe przepisy wdrażające dyrektywę 2018/957/UE.

Zmiany te w szczególności będą polegać na:

- wprowadzeniu obowiązku zapewnienia wynagrodzenia w wysokości przewidzianej dla danej branży w danej części państwa przyjmującego, zgodnie z zasadą „ta sama płaca, za tą samą pracę, w tym samym miejscu”,
- ustanowieniu 12-miesięcznego okresu oddelegowania (z możliwością wydłużenia do 18 miesięcy), po przekroczeniu którego pracodawca będzie zobowiązany do stosowania nie tylko przepisów danego państwa dotyczących delegowania pracowników, ale również stosowania niemalże całego systemu prawnego państwa przyjmującego, tzn. wszystkich jego przepisów,
- koniecznością stosowania przepisów dotyczących podróży służbowej w państwie przyjmującym, jeżeli w okresie delegowania pracownik będzie wykonywał zadania wymagające przemieszczania się po terytorium tego państwa lub będzie wyjeżdżał poza jego granice w celu wykonania polecenia przełożonego,
- rozszerzeniu obowiązków informacyjnych związanych z delegowaniem pracowników tymczasowych i zapewnieniu warunków zatrudnienia adekwatnych do aktualnego miejsca świadczenia pracy pracownika tymczasowego.

Konieczność wdrożenia przedmiotowej dyrektywy spowodowała wszczęcie prac nad polską ustawą o delegowaniu pracowników. W dniu 29 stycznia projekt ten został zaprezentowany w Rządowym Centrum Legislacji. Niebawem ruszą prace w parlamencie.

PROWADZĄCY:

Doktor nauk prawnych, były wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy i członek Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, wykładowca, szkoleniowiec, autor książek oraz wielu publikacji ukazujących się w fachowej literaturze prawniczej z dziedziny prawa pracy i prawa spółek, laureat „Złotych Szelek” za wyjaśnianie skomplikowanych problemów prawnych zrozumiałym i klarownym językiem, biegły sądowy z zakresu stosunku pracy z elementem międzynarodowym (międzynarodowe prawo pracy) i delegowania pracowników do innego państwa celem świadczenia usług.



CEL SZKOLENIA:

Celem szkolenia jest przybliżenie jego uczestnikom najistotniejszych problemów związanych z delegowaniem pracowników do innego państwa celem świadczenia usług, ze szczególnym uwzględnieniem takich zagadnień, jak:

- wymogi formalne, jakie należy spełnić przed oddelegowaniem pracownika do innego państwa,
- warunki zatrudnienia, jakie należy zapewnić pracownikom w całym okresie oddelegowania oraz konsekwencje wynikające z faktu ich niezapewnienia,
- sposoby ustalania prawa właściwego dla stosunku pracy pracowników delegowanych,
- metodyka rozstrzygania kwestii, które ze zbiegających się systemów prawnych (tj. przepisy państwa przyjmującego czy polskie) mogą być uznane za korzystniejsze dla pracowników oddelegowanych,
- zagrożenia wynikające z faktu konieczność stosowania przepisów państwa, do którego następuje oddelegowanie.

KORZYŚCI DLA UCZESTNIKÓW SZKOLENIA:

Podczas szkolenia uczestnicy będą mieli sposobność zdobycia użytecznych informacji, które pomogą im poruszać się w gąszczu proceduralnych zawiłości związanych z wysyłaniem pracowników za granicę w warunkach oddelegowania. Dla uczestników, którzy jeszcze nie zetknęli się z tą problematyką oraz dla tych, którzy zmagają się z nią od niedawna, szkolenie będzie okazją do zdobycia niezbędnej w tym zakresie wiedzy. Natomiast uczestnikom stykającym się z omawianą problematyką na co dzień, udział w szkoleniu pozwoli poszerzyć i ugruntować posiadaną przez nich wiedzę.

PROGRAM:

1) Prawo właściwe dla umowy o pracę

- W jaki sposób ustalić prawo właściwe dla umowy o pracę?
- Czy strony umowy o pracę mają nieograniczoną swobodę w określeniu prawa właściwego?
- Czy dla umowy o pracę realizowanej wyłącznie na terytorium Polski można wybrać właściwość prawa obcego?
- Jak działają przepisy wymuszające swoją właściwość?

2) Delegowanie pracowników do innego państwa na tle dyrektywy 96/71/WE

- W jakich przypadkach mamy do czynienia z delegowaniem celem świadczenia usług?
- Kogo możemy uznać za pracownika delegowanego?
- Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy delegującym pracowników do innego państwa UE?
- Jakie przepisy znajdują zastosowanie wobec pracowników delegowanych w zakresie takich zagadnień jak:
 - a) czas pracy,
 - b) minimalne wynagrodzenie,
 - c) urlop wypoczynkowy,
 - d) bhp,
 - e) praca w dni świąteczne,
- Czy polskie przepisy prawa pracy zachowują moc w okresie oddelegowania do innego państwa UE?
- Na czym polega mechanizm zasady korzystności?
- ✓ W jaki sposób ustalić strukturę minimalnego wynagrodzenia, które musi być zapewnione pracownikowi delegowanemu?



- Czy w trakcie oddelegowania zachodzi podróż służbowa?

3) Delegowanie pracowników do państw trzecich (państwa nienależące do UE)

- Jak należy zmienić umowę o pracę i treść informacji dodatkowej w okresie oddelegowania do państwa trzeciego?
- Jak ustalić prawo właściwe dla umowy o pracę realizowanej na terytorium państwa trzeciego?
- Czy polskie przepisy zachowują moc w okresie oddelegowania na terytorium państwa trzeciego?

4) Dyrektywa 2014/67/WE ws. egzekwowania dyrektywy 96/71/WE

- Jakie są ogólne założenia dyrektywy?
- Jakie relacje zachodzą pomiędzy dyrektywą 2014/67/WE i dyrektywą 96/71/WE?
- W jakich przypadkach zachodzi rzekome delegowanie i jakie z tytułu jego stwierdzenia wynikają konsekwencje?

5) Polska ustawa o pracownikach delegowanych

- Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcach delegujących swych pracowników „do” i „z” Polski?
- Jakie mechanizmy kontroli pracodawców delegujących przewiduje polska ustawa o pracownikach delegowanych?
- Jakie uprawnienia na podstawie ustawy zyskała Państwowa Inspekcja Pracy?
- Jak wygląda współpraca pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a organami z innych państw w zakresie nakładania i egzekwowania kar za naruszenie przepisów o delegowaniu pracowników?

6) Dyrektywa 2018/957/UE. NOWOŚĆ!

- Jakie konsekwencje niesie ze sobą wprowadzenie zmian dotyczących:
 - a) maksymalnego okresu delegowania,
 - b) stosowania lokalnych układów zbiorowych pracy,
 - c) zasady „ta sama płaca, w tym samym miejscu, za tę samą pracę”,
 - d) krajowych przepisów o pracownikach tymczasowych przez polskie agencje pracy tymczasowej?
- W jakich przypadkach pracodawca będzie zobowiązany zapewnić pracownikom delegowanym zakwaterowanie oraz zwrócić koszty podróży służbowej odbywanej w ramach oddelegowania?
- Jakie są warunki uchylenia obowiązku równego traktowania pracowników tymczasowych świadczących pracę w warunkach oddelegowania?
- Jakie obowiązki spoczywają na zagranicznym pracodawcy użytkowniku w związku transnarodowym świadczeniem usług za pośrednictwem pracowników tymczasowych?
- Jaki jest termin wdrożenia przepisów wydanych na podstawie Dyrektywy 2018/957/UE?
- Jakie zagrożenia dla przyszłości instytucji delegowania stwarza wdrożenie przepisów dyrektywy 2018/957/UE?

7) Zmiana polskiej ustawy o delegowaniu pracowników. NOWOŚĆ!

- Jakie zmiany zajdą w polskiej ustawie o delegowaniu pracowników?
- Jak zmienia się obowiązki polskich pracodawców?
- Jakie uprawnienia uzyska Państwowa Inspekcja Pracy?



- Jak liczony będzie okres 12 miesięcy delegowania z możliwością jego wydłużenia do 18 miesięcy?

8) Zabezpieczenie społeczne pracowników delegowanych na tle rozporządzenia PEiR (WE) Nr 883/2004

- Jakie są wyjątki od zasady podlegania przepisom państwa świadczenia pracy?
- Jak w sferze ubezpieczeń społecznych wygląda sytuacja prawna pracowników delegowanych i pracowników świadczących pracę w co najmniej dwóch państwach?
- Jakie są reguły wydawania formularza A1?
- Jakie są konsekwencje odmowy wydania lub wycofania formularza A1 przez ZUS?

Ośrodek Wspierania Administracji Lokalnej

OWAL S.C 16-002 Dobrzyniewo Duże ul. Klubowa 2

NIP: 966-209-15-26 Regon: 200837306

tel. : 795 900 011 fax 22 350 77 47 www.owal.edu.pl biuro@owal.edu.pl



Koszt uczestnictwa w szkoleniu: **220 zł netto za uczestnika**

Cena zawiera: materiały szkoleniowe oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia przesyłane na maila.

Rezygnacji można dokonać mailem lub telefonicznie na 2 dni robocze przed planowanym terminem szkolenia.

W przypadku rezygnacji ze zgłoszonego uczestnictwa po tym terminie ośrodek może obciążyć instytucję delegującą kosztami ww. szkolenia.

KARTA ZGŁOSZENIA UCZESTNICTWA W SZKOLENIU

Dane do faktury:	Wypełnioną kartę proszę przesłać faxem na numer: 22 350 77 47 lub 85 87 42 196 lub mailem na adres: slomka@owal.edu.pl Opiekun szkolenia: Konrad Słomka 795 900 011
Nabywca:	
Adres:	
.....NIP:	
Odbiorca:	
Adres:	
.....	

Zgłaszamy udział następujących osób w szkoleniu:

Imię i nazwisko	Wydział	e-mail uczestnika	Telefon komórkowy (do kontaktu w czasie szkolenia)

Podpis osoby zgłaszającej uczestników szkolenia

Oświadczenie na potrzeby zwolnienia z podatku VAT

Oświadczam, że szkolenie dla wyżej wymienionych pracowników ma charakter usługi kształcenia zawodowego/przekwalifikowania zawodowego oraz że jest finansowane ze środków publicznych:

- w całości - zgodnie z treścią art. 43 ust. 1 pkt. 29c ustawy o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2018, poz. 2174 z późn. zm.) lub
- w co najmniej 70% - zgodnie z treścią par. 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (Dz. U. z 2015 r., poz. 736).

Podpis osoby upoważnionej do zaciągania zobowiązań w imieniu zgłaszającego

Ośrodek Wspierania Administracji Lokalnej

OWAL S.C 16-002 Dobrzyniewo Duże ul. Klubowa 2

NIP: 966-209-15-26 Regon: 200837306

tel. : 795 900 011 fax 22 350 77 47 www.owal.edu.pl biuro@owal.edu.pl



Informacja dotycząca ochrony danych osobowych

- Informujemy, że administratorem powyższych danych osobowych jest spółka OWAL s.c.
- Dane osobowe zostały przekazane dobrowolnie i będą przetwarzane wyłącznie w celu przesłania zainteresowanemu informacji o usłudze.
- Twoje dane osobowe nie będą udostępniane odbiorcom danych. Jako osoba, której dane dotyczą masz prawo dostępu do treści swoich danych oraz ich poprawiania.
- Masz prawo do wycofania zgody w dowolnym momencie, przy czym cofnięcie zgody nie ma wpływu na zgodność przetwarzania, którego dokonano na jej podstawie przed cofnięciem zgody.
- Dane osobowe będą przetwarzane aż do ewentualnego wycofania przez Ciebie zgody na przetwarzanie danych.
- Podanie danych jest dobrowolne, ale konieczne w celu prowadzenia marketingu.
- Masz prawo dostępu do Twoich danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania, prawo do przenoszenia danych oraz prawo wniesienia skargi do organu nadzorczego.

Oświadczenia dotyczące danych osobowych

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w celach marketingowych zgodnie z art. 6 ust. 1 RODO. Zostałem/zostałam poinformowany/a, że wyrażenie zgody jest dobrowolne oraz że mam prawo do wycofania zgody w dowolnym momencie, a wycofanie zgody nie wpływa na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na jej podstawie przed jej wycofaniem.

podpis składającego oświadczenie

Wyrażam zgodę na otrzymywanie od OWAL s.c. informacji handlowej za pomocą środków komunikacji elektronicznej, w szczególności poczty elektronicznej, zgodnie z ustawą o świadczeniu usług drogą elektroniczną z dnia 18 lipca 2002 roku (Dz.U. z 2002 roku, Nr 144, poz. 1204 ze zm.)

podpis składającego oświadczenie