

Vademecum Rzeczpospolitej

Gdzie płacić składki

29.06.2005, BP TM

ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE WE WSPÓLNOCIE Gdzie płacić składki Po wejściu Polski do Unii nasz system zabezpieczenia społecznego został skoordynowany z systemami pozostałych krajów członkowskich oraz tych z Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Ma to wyeliminować trudności z przemieszczaniem się pracowników w obrębie Wspólnot.

Chodzi o to, by osoba pracująca kolejno lub jednocześnie w różnych krajach nie miała problemów z uzyskaniem odpowiednich świadczeń, np. w razie wypadku, choroby czy na zabezpieczenie starości (emerytura). Przepisy koordynacyjne mówią więc, gdzie odprowadzać składki na poszczególne ryzyka ubezpieczeniowe w skomplikowanych sytuacjach faktycznych, np. za pracownika zatrudnionego równocześnie w Polsce i w Danii, a mieszkającego w Holandii.

KIM JEST PRACOWNIK

Przepisy unijne posługują się pojęciem "pracownik najemny", które zwykle jest szersze od stosowanych w systemach wewnętrznych poszczególnych państw. Istotne, że według rozporządzeń o koordynacji pracownikiem jest każda osoba ubezpieczona w ramach systemu zabezpieczenia społecznego. Także ta, która wykonuje pracę na rzecz i pod kierownictwem innej osoby w zamian za wynagrodzenie. Na gruncie prawa polskiego do kategorii tej należy zaliczyć m.in. pracowników, osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, zlecenia i innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, a także chałupników i duchownych.

DECYDUJE MIEJSCE WYKONYWANIA PRACY

Zasadą jest, że za pracownika najemnego składki na ubezpieczenia społeczne opłaca się w kraju, w którym pracuje. Słowem, podlega on prawu ubezpieczeniowemu tego państwa, nawet jeśli sam mieszka gdzie indziej albo gdy zatrudniający go ma zarejestrowaną gdzie indziej siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności.

PRZYKŁAD 1

Obywatel polski na stałe mieszka w Słubicach, a pracuje w Niemczech. Mieszka blisko zachodniej granicy, codziennie więc wraca do domu w Polsce. Jest jednak ubezpieczony w Niemczech, bo tam pracuje.

PRZYKŁAD 2

Obywatel polski mieszka i pracuje w Poznaniu. Jest jednak zatrudniony przez irlandzką firmę, która nie ma u nas swojej siedziby. Składki na ubezpieczenia społeczne za tego pracownika firma musi odprowadzać do polskiego ZUS.

PRACA W WIĘCEJ NIŻ JEDNYM KRAJU

Pracownik, który w tym samym czasie pracuje w więcej niż jednym państwie członkowskim (np. przez część tygodnia we Francji, przez resztę w Belgii), może być objęty ubezpieczeniami tylko w jednym kraju.

Obowiązuje wówczas tzw. zasada jedności stosowanego prawa. W zależności od konkretnych okoliczności składki odprowadza się wówczas w kraju zamieszkania pracownika albo siedziby pracodawcy.

Według miejsca zamieszkania

Kraj zamieszkania wchodzi w grę, gdy pracownik jest zatrudniony w kilku państwach członkowskich i spełnia jeden z warunków:

- > część pracy wykonuje na terenie kraju zamieszkania,
- > jest związany z kilkoma przedsiębiorstwami lub pracodawcami mającymi zarejestrowane siedziby lub miejsca prowadzenia działalności na terenie różnych państw.

W tej sytuacji miejsce stałego zamieszkania należy rozumieć jako miejsce stałego pobytu. Aby je określić, bierze się pod uwagę przede wszystkim: sytuację rodzinną pracownika, długość i ciągłość zamieszkiwania w danym miejscu, stałe zatrudnienie itp. Takie pojęcie miejsca zamieszkania wynika głównie z orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (sprawy: C-90/97 Swadding, C-76/76 di Paolo, C-102/91 Knoch).

Instytucja ubezpieczeniowa kraju zamieszkania wystawia wówczas tej osobie formularz E 101. ZUS czyni to na podstawie oświadczenia zainteresowanego, że zamieszkuje on w Polsce.

PRZYKŁAD 3

Mężczyzna mieszka i jest zatrudniony w Polsce. Jednocześnie pracuje w niepełnym wymiarze w Szwecji. Podlega on systemowi ubezpieczeń społecznych państwa, w którym mieszka, czyli Polski. Szwedzki pracodawca musi za niego odprowadzać składki do ZUS.

PRZYKŁAD 4

Obywatel polski mieszka w Warszawie. Jest zatrudniony na terenie Holandii i Belgii, swój czas pracy dzieli między te dwa państwa. Jest ubezpieczony w Polsce. Wobec tego pracodawcy holenderski i belgijski muszą należne za niego składki przekazywać do ZUS.

Według siedziby pracodawcy

Bywa i tak, że pracownik wykonuje prace jednocześnie w kilku krajach, ale nie mieszka ani tam, ani w kraju siedziby pracodawcy. W takiej sytuacji podlega on ustawodawstwu kraju siedziby zatrudniającego go. Zasadę tę stosuje się zwykle wtedy, gdy pracodawca deleguje pracownika jednocześnie lub na przemian do kilku państw.

SKŁADKI ZZA GRANICY

Często więc pracodawcy, którzy nie mają siedziby w danym kraju, muszą do niego przekazywać składki na ubezpieczenia społeczne. Wchodząc do UE, Polska została zobowiązana do przygotowania procedur umożliwiających opłacanie składek do ZUS przez zagranicznych pracodawców. Do obsługi wyznaczono:

- > I Oddział ZUS, 00-917 Warszawa, ul. Senatorska 6/8 - w zakresie składek na ubezpieczenia społeczne,
- > naczelnik II Urzędu Skarbowego Warszawa Śródmieście, 02-013 Warszawa, ul. Lindleya 14 - w celu wydania decyzji o nadaniu NIP.

Bez uzyskania NIP nie jest możliwe rozliczanie oraz opłacanie składek w Polsce.

Gdy opłaca pracodawca

Zagraniczny pracodawca musi się zgłosić do I Oddziału ZUS w Warszawie z kopią decyzji o nadaniu NIP oraz wypełnionym formularzem zgłoszenia płatnika składek, NIP oraz wypełnionym formularzem zgłoszenia płatnika składek, czyli odpowiednio:

- > ZUS ZPA - gdy chodzi o osobę prawną,
- > ZUS ZFA - gdy chodzi o osobę fizyczną, wpisując jako dane identyfikacyjne NIP.

Poza płatnikiem należy, oczywiście, zgłosić zatrudnionych. Tak jak pozostali pracodawcy, zagraniczny musi to zrobić na formularzu ZUS ZUA. Zobowiązany jest także do rozliczania składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne oraz Fundusz Pracy na odpowiednich raportach imiennych oraz na deklaracji ZUS DRA i ich opłacania (na właściwe rachunki centralne ZUS) za każdy miesiąc. Dokumenty te oraz składki powinny być przekazywane co miesiąc do piętnastego dnia następnego miesiąca. Zagraniczny pracodawca używa tych samych kodów co polski, może także korzystać z programu "Płatnik".

Gdy opłaca pracownik

Zasady opłacania składek w danym państwie mogą się wydać skomplikowane dla zagranicznego podmiotu, choćby ze względu na barierę językową. Niestety, nasze dokumenty ubezpieczeniowe są dostępne jedynie w języku polskim i zmiana tego stanu nie jest możliwa z powodu funkcjonującego systemu informatycznego ZUS. Z podobnymi problemami borykają się inne państwa. Dlatego prawo unijne wprowadziło pewne ułatwienia. W świetle art. 109 rozporządzenia wykonawczego EWG nr 574/72 pracodawca zagraniczny, niemający w państwie opłacania składek ani siedziby, ani przedstawicielstwa, może zawrzeć z osobą świadczącą pracę dodatkową umowę, na podstawie której przejmie ona obowiązki pracodawcy dotyczące ubezpieczeń społecznych. Stosowanie tego przepisu ogranicza się do sytuacji, gdy praca jest wykonywana w Polsce na rzecz podmiotu, który nie ma tu siedziby. Umowę taką może zawrzeć pracodawca nieposiadający miejsca prowadzenia działalności w państwie członkowskim, na którego terytorium pracownik najemny jest zatrudniony. Wówczas dokumenty ubezpieczeniowe składa się do ZUS właściwego dla miejsca zamieszkania pracownika. Zadaniem pracownika pełniącego rolę płatnika jest:

- > zgłoszenie się do ubezpieczeń,
- > opłacanie oraz rozliczanie należnych składek.

W tym celu musi dostarczyć oddziałowi ZUS:

- > kopię umowy o przejęciu obowiązków płatnika zawartej z zagranicznym pracodawcą,
- > kopię decyzji o nadaniu NIP.

Zgłoszenia do ubezpieczeń dokonuje się, oczywiście, na ZUS ZUA. Poza tym należy także złożyć formularz ZUS ZAA - zgłoszenie adresu podmiotu zagranicznego.

Dla tej grupy ubezpieczonych stworzono odrębne od "pracowniczego" kody tytułu ubezpieczenia:

- > 01 25 - pracownik podlegający ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu, opłacający składki na własne ubezpieczenia,
- > 01 26 - pracownik podlegający ubezpieczeniom społecznym i niepodlegający ubezpieczeniu zdrowotnemu z mocy przepisów szczególnych, opłacający składki na własne ubezpieczenia.

Za każdy miesiąc pracownik taki jest zobowiązany złożyć dokumenty rozliczeniowe. W tym wypadku rozliczanie składek jest uproszczone. Jeśli w danym miesiącu nie było żadnych przerw w opłacaniu składek (np. urlop bezpłatny, choroba), które podlegają zgłoszeniu do

ZUS, wystarczy sama deklaracja rozliczeniowa ZUS DRA. Za miesiąc, w którym ubezpieczony nie uzyskał żadnego przychodu i nie było żadnych przerw podlegających zgłoszeniu do ZUS, należy złożyć "zerową" deklarację rozliczeniową ZUS DRA.

Jeżeli jednak w danym miesiącu wystąpiły przerwy, które podlegają zgłoszeniu do ZUS, do deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA trzeba dołączyć odpowiednio raporty: ZUS RSA i ZUS RCA.

PRACOWNICY DELEGOWANI

Ze szczególnych preferencji korzystają tzw. pracownicy delegowani, zatrudnieni na terytorium jednego państwa przez przedsiębiorstwo, w którym są zwykle zatrudnieni i przez które zostali skierowani do pracy w innym kraju unijnym.

Osoby takie nadal są ubezpieczone w państwie wysyłającym, pod warunkiem że przewidywany okres wykonywania pracy przejściowej nie przekracza 12 miesięcy i że pracownik nie został skierowany na miejsce innej osoby, której okres delegowania upłynął. Trzeba spełnić kryteria

Otrzymują formularz E 101 potwierdzający, że podczas delegowania składki za nich są opłacane w Polsce. Najpierw muszą jednak spełnić wiele wymagań:

- > podczas delegowania muszą być zatrudnieni w ramach umowy o pracę zawartej z wysyłającym pracodawcą i podporządkowani jego poleceniom co do czasu, miejsca i rodzaju pracy,
- > pracę za granicą muszą świadczyć na rzecz podmiotu wysyłającego,
- > czas delegowania trzeba określić z góry i nie może on przekraczać 12 miesięcy,
- > nie mogą być delegowani na miejsce pracownika, któremu okres oddelegowania upłynął.

Pracodawca delegujący musi prowadzić w zwykłym trybie działalność na terenie Polski. Ocenia się tu całokształt działalności, m.in.:

- > miejsce siedziby i zarządu,
- > miejsce zawierania większości umów z klientami,
- > prawo, które stosuje się do tych umów,
- > liczbę osób zatrudnionych w państwie wysyłającym oraz w kraju, gdzie przejściowo są świadczone usługi,
- > obrót osiągnięty w odpowiednim czasie w państwach wysyłającym i czasowego zatrudnienia,
- > czas prowadzenia działalności w kraju wysyłającym.

Listę tych kryteriów delegowania opracowała Komisja Administracyjna ds. Zabezpieczenia Społecznego (działająca przy Komisji Europejskiej) w decyzji nr 181 z 13 grudnia 2000 r. Wykaz nie jest zamknięty, ale przepisy decyzji są wiążące dla instytucji ubezpieczeniowych państw członkowskich. ZUS - wystawiając formularz E 101 - musi zatem zbadać za każdym razem, czy zostały spełnione przesłanki delegowania. Decyzja posługuje się jednak nieostrymi i wieloznacznymi pojęciami. Dlatego Komisja Administracyjna wydała dodatkowo "Praktyczny przewodnik w dziedzinie delegowania pracowników w państwach UE, EOG i Szwajcarii".

Zgodnie z nim o delegowaniu pracowników możemy mówić wtedy, gdy firma wysyłająca działa w państwie wysyłającym od co najmniej 4 miesięcy i osiąga tam około 25 proc. obrotów. Z wysłaniem (delegowaniem) pracowników mamy do czynienia także wówczas, gdy wysyłającym przedsiębiorstwem jest agencja pracy tymczasowej. Tak wynika z orzeczenia ETS w sprawie Fitzwilliam (C-202/97).

Jak przedłużyć delegowanie

Zdarza się, że przed upływem 12 miesięcy oddelegowania za granicę pracownik musi jeszcze z powodów niedających się wcześniej przewidzieć świadczyć pracę przejściową. Wówczas jest możliwe przedłużenie stosowania do niego ustawodawstwa ubezpieczeniowego państwa wysyłającego maksymalnie o kolejne 12 miesięcy. O zgodę występuje macierzysty pracodawca przed upływem pierwszych 12 miesięcy delegowania na formularzu E 102 do ubezpieczalni kraju, w którym jest świadczona praca przejściowa. Druk E 102 składa się z dwóch części:

- > A - wniosek wypełniany przez pracodawcę,
- > B - wypełnia właściwa władza lub wyznaczony organ w państwie, do którego pracownik został oddelegowany.

Oddelegowania nie można jednak przedłużyć, gdy:

- > z góry wiadomo, że pracownik musi być oddelegowany za granicę na dłużej niż 12 miesięcy,
- > oddelegowanie przedłuża się ponad 12 miesięcy, ale o okres dłuższy niż kolejne 12 miesięcy.

Ale i wówczas jest szansa na zwolnienie ze stosowania przepisów państwa przejściowego zatrudnienia na podstawie wyjątkowego uregulowania z art. 17 rozporządzenia 1408/71.

PRACOWNICY SEZONOWI

Pracownik sezonowy udaje się do innego państwa członkowskiego niż to, w którym mieszka, w celu podjęcia w nim na rzecz tamtejszego przedsiębiorstwa lub pracodawcy zatrudnienia o charakterze sezonowym, trwającego maksymalnie do 8 miesięcy w roku

Chodzi tu o prace zależne od zmiany pór roku i powtarzające się automatycznie każdego roku. To, w jakim kraju pracownik sezonowy podlega ubezpieczeniom społecznym, zależy od tego, czy podczas jej świadczenia jest ubezpieczony z jakiegoś tytułu w innym kraju unijnym. Najprościej jest, gdy pracę sezonową za granicą podejmuje osoba bezrobotna lub na urlopie bezpłatnym. Podlega wówczas ubezpieczeniom w kraju, w którym praca sezonowa jest wykonywana.

Sprawa komplikuje się, gdy ma stałą pracę lub prowadzi działalność na własny rachunek w jednym kraju unijnym (w którym mieszka) i jednocześnie zaczyna pracę sezonową w drugim podczas urlopu wypoczynkowego, udzielonego przez macierzystego pracodawcę. Składki za takie osoby trzeba odprowadzać do państwa stałej pracy lub działalności (zamieszkania).

Jeśli natomiast chodzi o osoby, które podlegają ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej lub rolniczej i podejmują pracę sezonową w innym kraju UE, na ten temat w październiku br. będzie wypowiadać się Komisja Administracyjna ds. Zabezpieczenia Społecznego.

STUDENCI

Osoby studiujące w Polsce nie są objęte ubezpieczeniami społecznymi. Dlatego, jeśli polski student podejmuje pracę najemną w którymkolwiek kraju unijnym, jest objęty przepisami ubezpieczeniowymi tego właśnie kraju. Stosuje się więc ogólną zasadę miejsca pracy.

AU PAIR

Programy typu au pair to połączenie pobytu w rodzinie zagranicznej (najczęściej opieka nad dziećmi) z nauką języka obcego.

Opiekunka w zasadzie podlega ubezpieczeniom w kraju, w którym pracuje. Z reguły jednak taką działalność traktuje się bardziej jak naukę niż pracę, a to zależy od systemu zabezpieczenia społecznego w danym kraju.

W Polsce istnieją agencje pośredniczące w zatrudnianiu za granicą takich osób. Nawet jeśli agencja podpisuje z taką osobą umowę o pracę, a następnie kieruje ją do określonej rodziny za granicę, trudno tu mówić o delegowaniu. Być może instytucja drugiego kraju wyraziłaby zgodę na opłacanie składek w Polsce na podstawie uregulowania wyjątkowego z art. 17 rozporządzenia 1408/71.

GOSPODYNIE DOMOWE

W systemach ubezpieczeniowych niektórych krajów (np. Niemiec) występuje kategoria ubezpieczonych: gospodynie domowe. Polski system nie wyróżnia takiej grupy. Dlatego jeśli osoba będąca w Polsce, w potocznym tego słowa znaczeniu, gospodynią domową podejmuje jakąkolwiek aktywność zawodową za granicą, np. pracę sezonową, podlega przepisom ubezpieczeniowym w kraju, w którym pracuje.

WYJĄTKI ZA OBOPÓLNA ZGODĄ

Zgodnie z art. 17 rozporządzenia 1408/71 dwa lub więcej państwa członkowskie, ich właściwe władze lub wyznaczone organy mogą przewidzieć za porozumieniem, w interesie niektórych osób lub grup, wyjątki od przedstawionych metod koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Najczęściej po tryb wyjątkowy strony sięgają, gdy:

- > z góry wiadomo, że oddelegowanie pracownika lub osoby pracującej na własny rachunek za granicę przekroczy 12 miesięcy,
- > ubezpieczalnia państwa wysyłającego poświadczyła formularz E 101 na pierwsze 12 miesięcy, a oddelegowanie (praca na własny rachunek) za granicą przedłuża się o więcej niż kolejne 12 miesięcy,
- > instytucja ubezpieczeniowa odmówi wydania formularza E 101 (bo np. wysyłająca firma nie prowadzi w danym kraju działalności) albo nie udzieliła przedłużenia na druku E 102, a w interesie pracownika leży pozostanie w konkretnym systemie ubezpieczeń społecznych.

Zwolnienie z zastosowania ustawodawstwa państwa wykonywania pracy w trybie art. 17 rozporządzenia dokumentuje się także poświadczeniem na formularzu E 101. Wystawia się je po zawarciu porozumienia między wyznaczonymi do tego celu instytucjami państw członkowskich. W Polsce jest to centrala ZUS (Departament Ubezpieczeń i Składek), ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa.

BEATA PAWŁOWSKA, TOMASZ MAJOR Autorka jest specjalistką w Departamencie Ubezpieczeń i Składek w centrali ZUS, a autor szefem działu eksportu usług w warszawskim biurze kancelarii Brighton & Wood kiedy nie ma oddelegowania

O oddelegowaniu pracownika nie można mówić, jeśli:

- > nie zostały spełnione warunki wysłania,
- > macierzysty zakład udostępni go innemu przedsiębiorstwu, znajdującemu się państwie przejściowego zatrudnienia,
- > macierzysty zakład udostępni go innemu przedsiębiorstwu w innym kraju unijnym,
- > rekrutacja nastąpi w jednym państwie członkowskim w celu wysłania go przez przedsiębiorstwo w drugim do przedsiębiorstwa w trzecim państwie członkowskim,
- > przewidywany czas delegowania przekracza 12 miesięcy,
- > skierowano go do pracy za granicę na miejsce innego pracownika, którego okres oddelegowania upłynął.

W takich sytuacjach instytucja ubezpieczeniowa kraju wysyłającego nie może wystawić formularza E 101, chyba że dojdzie do zastosowania art. 17 rozporządzenia 1408/71.

gdzie szukać przepisów

Podstawy prawne koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego tworzą trzy unijne rozporządzenia Rady (EWG):

- > nr 1408/71 z 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego w stosunku do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz członków ich rodzin, przemieszczających się we Wspólnocie (Dz. Urz. WE L 149 z 5 lipca 1971 r.),
- > 574/72 z 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego w stosunku do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz członków ich rodzin, przemieszczających się we Wspólnocie (Dz. Urz. WE L 74 z 27 marca 1972 r.),
- > nr 859/2003 z 14 maja 2003 r. rozszerzające przepisy rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 i nr 574/72 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi przepisami wyłącznie ze względu na obywatelstwo (Dz. Urz. WE L 124 z 20 maja 2003 r.).

Wkrótce wszystkie te rozporządzenia zastąpi nowe rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Trwają prace nad rozporządzeniem wykonawczym, a po ich zakończeniu nowe regulacje wejdą w życie.

Czytaj także

Swoboda przepływu z ograniczeniami

W Szwecji

W Belgii

W Wielkiej Brytanii

W Hiszpanii

W Irlandii

We Francji

We Włoszech

W Danii

W Austrii

W Niemczech