

Vademecum Rzeczpospolitej

Dobra Firma Vademecum: ZUS po 1 maja. Wyjątki za obopólną zgodą

24.05.2004, TM BP

Dobra Firma Vademecum

Wyjątki za obopólną zgodą

Tomasz Major, Beata Pawłowska

Spis treści

Dwa lub więcej państw członkowskich, ich właściwe władze lub instytucje mogą przewidzieć za obopólną zgodą, w interesie niektórych grup, odstępstwa od opisanych zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym na terenie Unii. To tzw. uregulowania wyjątkowe.

ZA POROZUMIENIEM

Generalnie prawnik oddelegowany do przejściowej pracy do innego kraju członkowskiego nadal podlega przepisom państwa wysyłającego, jeżeli przewidywany z góry czas delegowania nie przekracza 12 miesięcy. Okres ten można następnie wydłużyć o kolejne 12 miesięcy, pod warunkiem że konieczność taka następuje z powodu niedających się przewidzieć okoliczności. Nierzadko jednak od samego początku wiadomo, że dana praca lub działalność w innym państwie unijnym potrwa dłużej niż 12 miesięcy. W takiej sytuacji pracownik podlegałby ustawodawstwu kraju czasowego zatrudnienia. Oznacza to, że w razie wysłania osoby np. do Belgii na zakładane z góry 13 miesięcy składki ubezpieczeniowe należy płacić w Belgii. Dotyczy to również osób pracujących na własny rachunek. Dlatego prawo wspólnotowe pozwala na zawieranie w takich sytuacjach porozumień wyjątkowych, dopuszczających stosowanie prawa państwa wysyłającego do danych grup podczas ich delegowania za granicę.

PRZYKŁAD 1

Firma budowlana mająca siedzibę w Polsce wysłała osobę do pracy w ramach kontraktu zawartego z niemieckim przedsiębiorstwem z siedzibą we Frankfurcie nad Menem. Z góry wiadomo, że prace będą trwać 2 lata. Na taki sam okres jest planowane zatrudnienie pracownika. Zasadniczo pracownik ten powinien podlegać niemieckim ubezpieczeniom społecznym. Jednak w jego interesie oraz w interesie jego pracodawcy jest dalsze podleganie polskiemu prawu. W takim wypadku należy wystąpić o zawarcie porozumienia wyjątkowego.

Takie porozumienie ma sens również wtedy, gdy na początku planuje się krótkie wysłanie, które następnie wydłuża się nieoczekiwanie ponad 24 miesiące (pierwszych 12 miesięcy plus kolejne 12 miesięcy w ramach przedłużenia).

PRZYKŁAD 2

Polski pracodawca wysłał pracownika do pracy w Niemczech na 8 miesięcy. W toku prac okazuje się, że potrwają one jeszcze ponad 2 lata. Pracodawca występuje z wnioskiem o stosowanie polskich przepisów prawnych na pierwsze 8 miesięcy. Otrzymuje formularz E 101. Następnie może wystąpić o zawarcie porozumienia wyjątkowego na dalszy okres.

O PROCEDURZE SŁÓW KILKA

Porozumienia te zawiera się wyłącznie z inicjatywy instytucji ubezpieczeniowej (w Polsce to centrala ZUS w Warszawie) działającej na wniosek pracodawcy albo pracownika czy osoby pracującej na własny rachunek.

Następnie centrala ZUS sporządza pisemny wniosek w sprawie zastosowania wyjątkowego uregulowania, po czym kieruje go do instytucji państwa członkowskiego, w którym praca jest lub ma być wykonywana. Decyzję o zawarciu lub odmowie zawarcia takiego porozumienia podejmuje instytucja państwa, w którym jest wykonywana przejściowo praca.

PRZYKŁAD 3

Obywatel polski zostaje zatrudniony przez polskie przedsiębiorstwo w celu wysłania go do pracy w Grecji. Umowę o pracę z polskim pracodawcą zawarto na 2-letni czas określony; tyle samo ma trwać praca w Grecji. By utrzymać stosowanie polskiego ustawodawstwa do

tego pracownika, pracodawca powinien wystąpić z wnioskiem do polskiej instytucji (centrala ZUS w Warszawie) o zawarcie porozumienia wyjątkowego.

Na jego wniosek centrala ZUS wystąpi do greckiej instytucji z prośbą o zawarcie porozumienia wyjątkowego. Po otrzymaniu decyzji greckiej instytucji strona polska informuje o niej pracodawcę oraz właściwą dla siedziby pracodawcy jednostkę terenową ZUS.

W razie udzielenia zgody na dalsze stosowanie polskiego ustawodawstwa właściwy oddział ZUS wydaje i poświadcza na dwa lata formularz E 101.