

Vademecum Rzeczpospolitej

Dobra Firma Vademecum: ZUS po 1 maja. Praca i biznes cudzoziemca nad Wisłą

24.05.2004, TM BP

Dobra Firma Vademecum

2. SKŁADKOWY PRZEWODNIK PO UNII

POLAK ZA GRANICĄ, CUDZOZIEMIEC W POLSCE

Jedną z fundamentalnych zasad Unii Europejskiej jest swoboda przemieszczania się osób. Obejmuje ona zarówno nieograniczony przepływ pracowników, jak i prawo każdego obywatela państw członkowskich do osiedlania się w dowolnym kraju Wspólnoty. I choć wejście do Unii otwiera przed Polakami wiele furtek i możliwości, powoduje jednocześnie wiele praktycznych trudności związanych np. z rozliczeniami z ZUS. Jednym z nich jest np. problem, gdzie płacić składki za oddelegowanego przez polskie przedsiębiorstwo z siedzibą w Krakowie do przejściowej pracy we Francji, a mieszkającego we Frankfurcie nad Odrą. Albo za przedsiębiorcę z biznesem zarejestrowanym w Danii, prowadzonym w kilku unijnych krajach, mieszkającego we Florencji i załatwiającego pewne firmowe sprawy w Grecji. Oczywiście, rozstrzyganie takich kwestii nie jest niczym nowym dla prawa wspólnotowego. Od dawna już wypracowuje ono normy kolizyjne, wskazujące rozwiązanie w skomplikowanych sytuacjach. Przedstawiamy więc najważniejsze zasady owego systemu koordynacji unijnych systemów zabezpieczeń społecznych.

Spis treści

Praca i biznes cudzoziemca nad Wisłą

TOMASZ MAJOR BEATA PAWŁOWSKA

Wejście do Unii otwiera przed Polakami wiele furtek, m.in. nowe rynki pracy. Jednocześnie powoduje problemy, gdzie płacić składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu zawartych w Polsce umów o pracę, cywilnoprawnych czy z tytułu prowadzonego tu biznesu. Na przykład za Szweda pracującego u nas, a mieszkającego na stałe w Sztokholmie.

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

Obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym w Polsce podlegają osoby fizyczne, które są tu m.in.:

pracownikami,

- osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej, zlecenia lub innej o świadczenie usług, do której - zgodnie z kodeksem cywilnym - stosuje się przepisy o zleceniu (do tej ostatniej kategorii zalicza się kontrakty menedżerskie i inne umowy o zarządzanie),
- prowadzącymi pozarolniczą działalność.

Mówi o tym art. 6 ust. 1 ustawy 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. nr 137, poz. 887 ze zm., dalej: ustawa o sus).

POLAK ZA GRANICĄ

Na równi z zatrudnieniem na terenie Polski traktuje się zatrudnienie naszych obywateli za granicą w polskich przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych, stałych przedstawicielstwach przy ONZ i innych misjach lub misjach specjalnych, a także innych polskich placówkach, instytucjach lub przedsiębiorstwach, chyba że umowy międzynarodowe stanowią inaczej. Tak wynika z art. 8 ust. 14 ustawy o sus. Oznacza to, że obowiązkiem ubezpieczenia społecznego są objęci w Polsce wszyscy nasi obywatele posiadający tu tytuł do ubezpieczenia. Także obywatele polscy zatrudnieni przez polskie podmioty za granicą. W tym ostatnim wypadku obowiązek ubezpieczeń może wyłączać umowa międzynarodowa, której Polska jest stroną.

DECYDUJE MIEJSCE WYKONANIA UMOWY

Gdy jednak polski pracodawca zawiera umowę o pracę lub cywilnoprawną (np. zlecenia) z naszym obywatelem zamieszkałym na stałe za granicą, którą trzeba wykonywać poza granicami Polski, osoba ta nie podlega u nas ubezpieczeniom społecznym z tytułu tej

umowy. Decyduje miejsce wykonywania zatrudnienia; jeśli jest za granicą, to nie ma obowiązku opłacania składek w Polsce. Taki pracobiorca nie jest bowiem zatrudniony w Polsce.

PRZYKŁAD 1

Polska firma zawarła kontrakt menedżerski z obywatelem polskim mieszkającym na stałe w Rumunii. Umowa opiewa na wykonywanie pewnych czynności na rzecz tej firmy, ale na obszarze Rumunii. Dlatego też zatrudniona osoba nie jest objęta polskimi ubezpieczeniami społecznymi.

Art. 8 ust. 14 ustawy o sus sugeruje, że obywatel polski zatrudniony w polskim przedsiębiorstwie i wykonujący na jego rzecz pracę za granicą podlega u nas obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

NA ZASADZIE DOBROWOLNOŚCI

Polscy pracownicy są angażowani za granicą nie tylko przez polskich pracodawców. Często podejmują pracę bezpośrednio w podmiotach zagranicznych. W tej drugiej sytuacji podlegają ustawodawstwu ubezpieczeniowemu kraju, w którym wykonują zatrudnienie. W Polsce mogą natomiast przystąpić - pod pewnymi warunkami - do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Według art. 7 ust. 3 ustawy o sus taki przywilej służy tym z nich, którzy wykonują pracę w podmiotach zagranicznych za granicą lub na terytorium Polski, nieposiadających u nas siedziby czy przedstawicielstwa.

Z przepisu tego skorzystają również ci obywatele polscy, którzy pracują na terenie Polski, ale umowę o pracę czy zlecenia zawarli z podmiotem, który nie ma u nas siedziby czy przedstawicielstwa. Taki podmiot nie może być bowiem płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionych na terenie Polski. Osoby te, chcąc podlegać ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, mogą do nich przystąpić indywidualnie na zasadach dobrowolności. Oznacza to, że same muszą się zgłosić w jednostce terenowej ZUS właściwej dla miejsca zamieszkania i opłacać składki. Występują więc w podwójnej roli - płatnika i ubezpieczonego.

Od 1 maja 2004 r. zasady te nie dotyczą już obywateli polskich pracujących w Polsce na podstawie umowy zawartej z podmiotem zagranicznym pochodzącym z jednego z państw członkowskich.

PRZYKŁAD 2

Obywatel polski zawarł umowę o pracę z rosyjskim koncernem, niemającym w Polsce ani siedziby, ani przedstawicielstwa. Praca ma być wykonywana u nas. Zagraniczna firma nie ma przymiotu płatnika składek za ubezpieczonych, którzy świadczą pracę na jej rzecz w Polsce. Pracownik może jednak sam dobrowolnie opłacać tu składki za siebie.

WYŚLANY I ODDELEGOWANY

Polski pracownik może być zatrudniony za granicą na podstawie skierowania przez polskiego pracodawcę w następujący sposób:

przez wysłanie do pracy za granicę w ramach zawartej w Polsce umowy o pracę,

przez skierowanie przez polskiego pracodawcę do pracy w podmiocie z nim powiązany (np. do tzw. spółki córki lub spółki matki), gdy zawarta w Polsce umowa o pracę na czas zatrudnienia za granicą ulega zawieszeniu lub rozwiązaniu.

Z wysłaniem pracownika za granicę mamy do czynienia, gdy zostaną spełnione przesłanki:

udaje się on na polecenie krajowego pracodawcy przejściowo na terytorium drugiego państwa w celu wykonywania tam czynności na rzecz tego pracodawcy,

nadal jest zatrudniony w ramach stosunku pracy istniejącego w państwie wysyłającym,

roszczenie o wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę służy bezpośrednio przeciwko pracodawcy wysyłającemu,

przedsiębiorstwo wysyłające prowadzi w kraju zwykłą działalność, która wynika z wpisu do rejestru lub ewidencji.

Pracownik i pracodawca spełniający wskazane warunki podlegają polskim ubezpieczeniom społecznym. Składki odprowadza za pracownika podmiot wysyłający. Obowiązek ten może jedynie uchylić umowa międzynarodowa, a po 1 maja 2004 r. rozporządzenie EWG nr 1408/71. Istnieje zatem możliwość - w razie wykonywania zatrudnienia w kraju, z którym Polskę taka umowa łączy - stosowania ustawodawstwa tego kraju. Może się zdarzyć i tak, że składki trzeba opłacać również w państwie wykonywania pracy. To tzw. podwójne oskładkowanie.

Inaczej jest, gdy pracodawca oddelegowuje pracowników do pracy za granicę w celu wykonywania pracy w podmiocie od niego zależnym, będącym pracodawcą dla delegowanego. Wówczas najczęściej stosunek pracy z polskim pracodawcą na czas zatrudnienia za granicą ulega zawieszeniu (przez udzielenie urlopu bezpłatnego) lub nawet rozwiązuje się przejściowo. W obydwu sytuacjach stosuje się prawo państwa, w którym praca jest wykonywana. Natomiast polski płatnik nie odprowadza składek na ubezpieczenia społeczne za czas pracy za granicą. W zależności od tego, czy w grę wchodzi urlop

bezpłatny, czy też rozwiązanie umowy, przekazuje do jednostki terenowej ZUS właściwej ze względu na miejsce prowadzenia działalności dokumenty o przerwie w opłacaniu składek lub wyrejestrowaniu pracownika z ubezpieczeń.

CUDZOZIEMIEC W POLSCE

Obowiązku podlegania polskim ubezpieczeniom przepisy nie uzależniają od posiadanego obywatelstwa, miejsca zamieszkania, pobytu itd. Istotne są: zawarcie u nas z polskim podmiotem stosunku pracy czy innej umowy stanowiącej tytuł do ubezpieczeń społecznych oraz wykonywanie pracy w ramach tych umów właśnie na terenie Polski.

PRZYKŁAD 3

Polskie przedsiębiorstwo zatrudnia na terenie Polski szwedzkiego obywatela na umowę o pracę. Jest zatem pracownikiem na terenie Polski i z tego tytułu podlega ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu.

Zatrudniony w Polsce cudzoziemiec nie podlega polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeniowemu tylko wtedy, gdy wyklucza to umowa międzynarodowa, której Polska jest stroną lub prawo wspólnotowe.

BIZNES NAD WISŁĄ

Obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym podlegają również osoby fizyczne, które na obszarze Polski prowadzą pozarolniczą działalność. Należą do nich: osoby prowadzące działalność gospodarczą na podstawie prawa działalności gospodarczej (w tym wspólnicy spółek cywilnych) lub innych przepisów szczególnych, reprezentanci wolnych zawodów, wspólnicy jednoosobowych spółek z o.o., wspólnicy spółek jawnych, komandytowych lub partnerskich oraz twórcy i artyści. Działalnością gospodarczą w rozumieniu prawa działalności gospodarczej z 19 listopada 1999 r. (Dz. U. nr 101, poz. 1178 ze zm.) jest zarobkowa działalność wytwórcza, handlowa, budowlana, usługowa oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i eksploatacja zasobów naturalnych, wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły. Obowiązek ten nie zależy od osobistego wykonywania działalności oraz od posiadanego obywatelstwa. Tak więc sam status prowadzącego pozarolniczą działalność w Polsce (w tym również cudzoziemca) rodzi konieczność odprowadzania składek u nas. Nie ma przy tym znaczenia, czy dana osoba mieszka w Polsce, czy też nie. Płatnikiem w tym wypadku jest sam ubezpieczony. Musi on odprowadzać składki: emerytalną, rentowe, wypadkową, na Fundusz Pracy oraz dobrowolnie chorobową.

Istnieją pewne wątpliwości. Na przykład, czy obcokrajowiec mający firmę zarejestrowaną za granicą, a osobiście wykonujący w Polsce pewne usługi w jej ramach na zlecenie polskiego podmiotu podlega u nas obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym? Naszym zdaniem nie, a nakaz taki powstanie dopiero, gdy formalnie zarejestruje on biznes w Polsce. Jeszcze inny problem dotyczy polskiego obywatela, który zarejestrował działalność gospodarczą u nas, ale wykonuje ją wyłącznie za granicą, realizując usługi na rzecz tamtejszych podmiotów. Naszym zdaniem jest on objęty obowiązkiem ubezpieczenia społecznego w Polsce.

UBEZPIECZENIA ZDROWOTNE

Ubezpieczonymi w Narodowym Funduszu Zdrowia są osoby:

posiadające obywatelstwo państwa członkowskiego Unii lub Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, zamieszkujące na terytorium tych krajów członkowskich,

nieposiadające obywatelstwa któregoś ze wskazanych państw członkowskich, przebywające w Polsce na podstawie wizy pobytowej w celu wykonywania pracy, zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony, zezwolenia na osiedlenie się, zgody na pobyt tolerowany lub posiadające status uchodźcy nadany w RP albo korzystające tu z ochrony czasowej,

nieposiadające obywatelstwa któregoś ze wskazanych krajów członkowskich, legalnie zamieszkujące na terenie kraju członkowskiego innego niż Polska państwa,

jeżeli podlegają obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego albo ubezpieczają się dobrowolnie. Stanowi o tym art. 6 ust. 1 ustawy z 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w Narodowym Funduszu Zdrowia (Dz.U. nr 45, poz. 391 ze zm., dalej: ustawa o NFZ).

Zgodnie z art. 7 ust. 2 ustawy o NFZ za ubezpieczonych uznaje się także:

członków rodzin osób, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt. 1 i 3 tej ustawy, zamieszkujących na terytorium któregoś ze wskazanych państw członkowskich, jeżeli nie są osobami podlegającymi obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego ani uprawnionymi do świadczeń zdrowotnych na podstawie przepisów o koordynacji,

zamieszkujących na terenie Polski członków rodzin osób, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2, jeżeli nie są osobami podlegającymi obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego.

W ŚWIETLE UMÓW MIĘDZYNARODOWYCH

Polskę łączą z niektórymi krajami umowy bilateralne w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Gdy chodzi o ustalenie obowiązku ubezpieczeń, obecnie obowiązują tylko

umowy z Bułgarią, Libią oraz byłą Jugosławią (z wyłączeniem Słowenii). Pozostałe umowy - z Niemcami, Francją, Belgią, Luksemburgiem, Austrią, Grecją, b. Czechosłowacją, Węgrami, Hiszpanią i Bułgarią - przestały w tym zakresie obowiązywać z końcem kwietnia br. Zastąpiło je rozporządzenie 1408/71.

Owe umowy międzynarodowe, które jeszcze obowiązują, przewidują jednak liczne odstępstwa od tej reguły podlegania ubezpieczeniom społecznym w miejscu wykonywania pracy lub też dopuszczają możliwość ustalenia wyjątków przez właściwe władze krajów, będących stronami umowy. W praktyce odstępstwa polegają na wprowadzeniu w umowie okresu karencji, podczas którego nie stosuje się np. polskiego prawa o ubezpieczeniach społecznych. W tym czasie wysłany do nas obcokrajowiec (np. z Bułgarii) podlega przepisom macierzystego kraju i traktuje się go, jakby nadal był tam zatrudniony. Tymczasem stosowanie wobec konkretnej osoby polskich przepisów o ubezpieczeniach społecznych jest wstępnym warunkiem objęcia jej naszym ubezpieczeniem zdrowotnym. Gdy więc - zgodnie z umową bilateralną - dany cudzoziemiec nie podlega polskiemu prawodawstwu w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, to konsekwentnie - nie spełnia warunków do objęcia ubezpieczeniem społecznym w Polsce. Tym samym nie jest u nas objęty obowiązkiem ubezpieczenia zdrowotnego.

PRZYKŁAD 4

Obywatel Chorwacji został przez swojego chorwackiego pracodawcę oddelegowany do pracy w Polsce. Jest zatem na podstawie umowy z byłą Jugosławią zwolniony z ubezpieczeń społecznych w Polsce przez cały czas przejściowego zatrudnienia. W tym czasie nie trzeba również opłacać za niego składek na ubezpieczenie zdrowotne. d

AUTOR KIERUJE DEPARTAMENTEM PRAWA PRACY, UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH I PRAWA EUROPEJSKIEGO W WARSZAWSKIM BIURZE KANCELARII HAARMANN HEMMELRATH; AUTORKA JEST SPECJALISTKĄ W DEPARTAMENCIE UBEZPIECZEŃ I SKŁADEK W CENTRALI ZUS