

Vademecum Rzeczpospolitej

Gdzie płacić składki

24.05.2004, TM BP

Dobra Firma Vademecum

Gdzie płacić składki

Tomasz Major, Beata Pawłowska

Spis treści

Wejście do Unii otwiera przed Polakami wiele furtek, m.in. nowe rynki pracy. Jednocześnie powoduje problemy, gdzie płacić składki na ubezpieczenia społeczne za pracowników czy przedsiębiorców migrujących po różnych krajach. Na przykład za Polaka, który pracuje w Danii, a na stałe mieszka w Poznaniu.

Trudności te nie są niczym nowym w Unii Europejskiej. Każdy z 25 krajów członkowskich ma przecież własny system zabezpieczenia społecznego, różniący się od innych zasadami finansowania składek oraz poziomem i zakresem wypłacanych świadczeń. Utrudnia to wyciszenie świadczenia należnego osobie, która podczas swej kariery zawodowej podlegała różnym systemom ubezpieczeń (w kilku państwach). Dlatego też konieczne stało się opracowanie procedury koordynującej poszczególne systemy. Daje ona wskazówki, gdzie płacić składki np. za pracownika świadczącego pracę w Danii, a mieszkającego w Polsce, albo za przedsiębiorcę z firmą zarejestrowaną w Niemczech, ale prowadzoną w Anglii. Ramy prawne tej koordynacji tworzą dwa rozporządzenia Rady EWG:

nr 1408/71 z 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz. Urz. WE L 149 z 5 lipca 1971 r., str. 2 i nast.),

- nr 574/72 z 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia nr 1408/71 (Dz. Urz. WE L 74 z 27 marca 1972 r., str. 1 i nast.).

DECYDUJE MIEJSCE WYKONYWANIA PRACY

Generalnie osoby migrujące po UE podlegają w zakresie ubezpieczeń społecznych ustawodawstwu jednego kraju - tego, w którym jest miejsce wykonywania pracy (tzw. zasada *lex loci laboris*). Poza tym przyjmuje się następujące reguły:

- Pracownik najemny podlega prawu państwa członkowskiego, na terenie którego jest zatrudniony, nawet gdy zamieszkuje na obszarze innego kraju lub gdy są tam zarejestrowane siedziba pracodawcy lub miejsce prowadzenia przez niego działalności.
- Osoba prowadząca działalność na własny rachunek jest objęta ustawodawstwem tego państwa członkowskiego, na terenie którego wykonuje działalność, nawet jeśli zamieszkuje gdzie indziej.
- Zatrudniony na statku pływającym pod banderą danego państwa podlega jego przepisom
- Do urzędników administracji publicznej i personelu równorzędnego stosuje się regulacje państwa członkowskiego, którego administracja ich zatrudnia.

PRZYKŁAD 1

Obywatel polski jest zatrudniony w Danii jako monter. Na stałe mieszka w Poznaniu. Ponieważ pracę wykonuje wyłącznie w Danii, obowiązują go duńskie przepisy o zabezpieczeniu społecznym. W tej sytuacji miejsce zamieszkania nie ma znaczenia.

PRZYKŁAD 2

Austriacki obywatel mieszkający w Austrii dokonał w Polsce wpisu do ewidencji działalności gospodarczej. Firmę zamierza prowadzić u nas. Podlega zatem polskim przepisom o ubezpieczeniach społecznych.

PRZY ODDELEGOWANYCH INACZEJ

Za pracowników najemnych rozporządzenia uważają nie tylko osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, ale i zleceniobiorców. Do pracownika najemnego zatrudnionego na terenie państwa członkowskiego Unii przez przedsiębiorstwo, które skierowało go przejściowo do pracy w innym kraju, nadal stosuje się przepisy o zabezpieczeniu społecznym pierwszego kraju. Jest to jednak obwarowane dwoma warunkami:



- planowane oddelegowanie nie może przekraczać 12 miesięcy,

nie wysłano go zamiast innego pracownika, któremu upłynął już okres oddelegowania.

Zdarza się, że z powodu niedających się przewidzieć okoliczności praca wysłanego przedłuża się ponad zakładane 12 miesięcy. Dopuszcza się wówczas dalsze podleganie ustawodawstwu pierwszego państwa maksymalnie przez 12 miesięcy, jeśli zgodzi się na to właściwa władza kraju oddelegowania lub wyznaczony przez nią organ. O zgodę należy wystąpić przed upływem pierwszych 12 miesięcy. Chodzi tu o tzw. pracowników wysłanych (oddelegowanych).

KRYTERIA WYSŁANIA

O tym, czy w konkretnej sytuacji nastąpiło wysłanie pracownika w rozumieniu prawa wspólnotowego, rozstrzyga faktyczny i prawny charakter zagranicznego zatrudnienia. Szczegółowe kryteria oceny określa decyzja nr 181 Komisji Administracyjnej WE z 13 grudnia 2000 r. oraz orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS). Nie sposób wskazać je wszystkie. Najważniejsze jest to, że muszą zaistnieć odpowiednie przesłanki po stronie pracownika, po stronie pracodawcy wysyłającego oraz tzw. integracja w przedsiębiorstwie w kraju oddelegowania i przynależność do tego przedsiębiorstwa.

>> Po stronie pracownika

Podstawowe kryteria wysłania pracownika to:

pracownik jest zatrudniony w ramach umowy o pracę zawartej z pracodawcą wysyłającym,

podczas pracy za granicą jest podporządkowany poleceniom pracodawcy co do czasu, miejsca i rodzaju jej wykonywania,

czas przejściowego zatrudnienia za granicą nie przekracza 12 miesięcy; ważne jest więc ustalenie z góry jego ram czasowych,

osoby nie skierowano zamiast pracownika, któremu upłynął okres oddelegowania.

Aby mówić o oddelegowaniu do pracy za granicą, musi istnieć tzw. więź pracownicza z przedsiębiorstwem wysyłającym. Przy ustalaniu jej istnienia bada się w szczególności: czy nawiązanie stosunku pracy nastąpiło w państwie wysyłającym czy też w kraju przejściowego zatrudnienia, treść umowy o pracę oraz ośrodek podejmowania decyzji o rodzaju pracy oraz ewentualnym zwolnieniu pracownika.

>> Po stronie pracodawcy

Przy ocenie, czy mamy do czynienia z oddelegowaniem pracownika, bada się również pewne cechy przedsiębiorstwa wysyłającego. Chodzi o to, by prowadziło ono działalność w zwykłym trybie na terenie państwa wysyłającego. Bada się całokształt tej działalności, m.in.:

miejsce siedziby i zarządu,

liczbę pracowników nieoddelegowanych do pracy za granicę,

miejsce zawierania większości umów z klientami oraz prawo, któremu te umowy podlegają,

obrót osiągnięty w określonym czasie na obszarze kraju wysyłającego.

Lista kryteriów nie jest zamknięta. Najważniejsze, by pracodawca wysyłający faktycznie prowadził działalność w państwie, w którym ma siedzibę. W zasadzie nie można mówić o wysłaniu pracowników, gdy działalność pracodawcy w kraju sprowadza się do prowadzenia wewnętrznej administracji.

>> Integracja w przedsiębiorstwie

Zgodnie z decyzją KA nr 181 praca jest wykonywana na rzecz przedsiębiorstwa w kraju oddelegowania, jeśli nadal i mimo wysłania za granicę stosunek pracy z tym przedsiębiorstwem trwa. Nie ma z tym problemu w sytuacji klasycznej, czyli oddelegowania personelu już zatrudnionego u danego pracodawcy. Chyba że pracowników wypożyczono innemu podmiotowi działającemu w tym samym kraju członkowskim albo gdy przedsiębiorstwo delegujące nie prowadzi działalności gospodarczej w państwie wysyłającym - wówczas nie ma mowy o delegowaniu pracownika.

Inaczej jest, gdy kogoś zatrudniono po to, by go natychmiast oddelegować za granicę. W takiej sytuacji można jednak przyjąć, że związek z przedsiębiorstwem położonym w kraju oddelegowania jest ścisły. Dzieje się tak zwykle, gdy pracownik podlega służbowo takiemu przedsiębiorstwu. Istotne są także inne aspekty, jak właściwość w sprawach nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, wydawanie oddelegowanemu przez to przedsiębiorstwo poleceń dotyczących czasu i okresu pracy, miejsca, a także sposobu jej wykonywania itd.

>> Przynależność do przedsiębiorstwa kraju oddelegowującego

Problem może się pojawić w razie zatrudnienia osób w przedsiębiorstwie mającym siedzibę w kraju, w którym składki na ubezpieczenie społeczne są niższe niż w państwie, do którego nastąpiło wysłanie. A takim stanem faktycznym zajmował się ETS przy okazji wyroku z 10 lutego 2000 r. w sprawie Fitzwilliam. Chodziło o pracowników irlandzkich delegowanych

przez irlandzkiego pracodawcę do pracy w Holandii. W sprawie tej podejrzewano, iż w kraju delegującym (tj. w Irlandii) pracodawca ma jedynie siedzibę, a faktycznie działa w Holandii. Zatem wbrew rozporządzeniu 1408/71 uiszczą niższe składki ubezpieczeniowe od innych przedsiębiorstw działających w kraju o wyższym standardzie socjalnym. Aby zapobiec takim wykroczeniom, za jedną z przesłanek delegowania pracownika uznano wymóg jego "przynależności do przedsiębiorstwa kraju oddelegowującego". Pracodawca musi więc "zwykle" prowadzić działalność w kraju oddelegowującym. Należy tu - zgodnie z orzecznictwem ETS - uwzględnić całość działalności, a nie tylko branże, w których są zatrudnieni oddelegowani. Nie ma przy tym znaczenia, że prace przez nich wykonywane różnią się od prac świadczonych przez zatrudnionych w kraju siedziby firmy. Nie można zatem mówić o oddelegowaniu przez przedsiębiorstwo z siedzibą w państwie członkowskim Unii, które wysłało pracowników do innego kraju członkowskiego, a w pierwszym państwie prowadzi tylko wewnętrzną administrację. Tezę tę potwierdził ETS w innym orzeczeniu z 9 listopada 2000 r. w sprawie Plum. Dotyczyło ono pracowników firmy budowlanej założonej w jednym z państw członkowskich, których skierowano do prac budowlanych na terenie innego kraju unijnego. W państwie oddelegowującym przedsiębiorstwo to prowadziło jedynie działalność administracyjną. ETS stwierdził, że pracownicy ci podlegają prawodawstwu zabezpieczenia społecznego tego państwa, na którego terenie wykonują pracę. Nie wchodzi tu zatem w grę prawidłowe wysłanie pracowników i związane z tym przywileje.

O wysłaniu pracownika nie można zatem mówić, gdy:

przedsiębiorstwo, do którego go wysyłano, przekazuje go innemu przedsiębiorstwu w tym państwie,

wypożyczono go z kraju oddelegowania do przedsiębiorstwa w innym państwie członkowskim,

zatrudniono go w jednym państwie członkowskim w celu wysłania go przez przedsiębiorstwo w drugim kraju unijnym do przedsiębiorstwa w trzecim kraju członkowskim.

Jeśli wskazane kryteria wysłania pracowników są spełnione, jednostka terenowa ZUS właściwa miejscowo dla wysyłającego pracodawcy wystawia formularze E 101.

PRZYKŁAD 3

Polska firma budowlana prowadzi działalność w Polsce. Usługi świadczy również na obszarze Niemiec, a w ich ramach wysyła tam swoich pracowników przeważnie na 12 miesięcy. Na okres tego skierowania oddział ZUS może wysłanym wystawić formularze E 101.

JAK PRZEDŁUŻYĆ WYSŁANIE

Jeżeli z niedających się przewidzieć przyczyn planowane początkowo na 12 miesięcy zatrudnienie pracownika w innym kraju przedłuży się, od tego momentu obowiązują - co do zasady - przepisy o zabezpieczeniu społecznym państwa, w którym praca jest faktycznie wykonywana. Przedsiębiorca wysyłający może jednak złożyć wniosek o dalsze stosowanie w tym okresie prawa państwa delegującego. Wniosek taki składa się na formularzu E 102 we właściwej instytucji ubezpieczeniowej państwa, w którym ma miejsce przejściowe zatrudnienie.

PRZYKŁAD 4

Praca polskich pracowników zatrudnionych w Niemczech przez polską firmę budowlaną przedłuża się poza zakładane 12 miesięcy o kolejne 6 miesięcy. Pracodawca chciałby jednak nadal stosować do nich polskie przepisy ubezpieczeniowe. Chciał tego również pracownicy. W tym celu pracodawca musi wypełnić część A formularza E 102 i wysłać go w 4 egzemplarzach do niemieckiej instytucji ubezpieczeniowej (jej dane znajdują się w pouczeniu zawartym w formularzu).

W razie odmowy przedłużenia delegowania obowiązuje prawo kraju przejściowego zatrudnienia.

FORMULARZE E 101 I E 102

Oddelegowani do pracy w innym kraju unijnym, nadal objęci zabezpieczeniem społecznym państwa wysyłającego, otrzymują "Zaświadczenie dotyczące ustawodawstwa właściwego" - formularz E 101. Jest to dowód poświadczający stosowanie wyłącznie przepisów kraju wysyłającego. Wiąże on wszystkie strony dopóty, dopóki instytucja ubezpieczeniowa, która go wystawiła, nie uzna go za nieważny albo nie odwoła. W razie przedłużenia zwolnienia ze stosowania przepisów państwa przejściowego zatrudnienia powinni oni otrzymać formularz E 102.

Pracodawca i pracownik są zobowiązani powiadamiać właściwą instytucję ubezpieczeniową o wszelkich zmianach, które następują podczas wysłania, zwłaszcza jeśli:

wysłanie ostatecznie nie nastąpi albo nie dojdzie do wnioskowanego jego przedłużenia ponad 12 miesięcy,

pracodawca przeniesie oddelegowanego do innego przedsiębiorcy w państwie wysyłającym, np. w razie fuzji lub przejścia tego podmiotu.

JEDNOCZEŚNIE W KILKU KRAJACH

Osoby pracujące w kilku państwach unijnych mogą podlegać przepisom kraju: w którym mają miejsce zamieszkania albo w którym siedzibę ma ich pracodawca. Pod tym względem należy wyróżnić trzy podstawowe sytuacje faktyczne. Pierwsza dotyczy opisanych już pracowników delegowanych. W drugiej chodzi o zatrudnionych w kilku krajach członkowskich u różnych pracodawców lub wykonujących pracę u tego samego pracodawcy w kilku zakładach tego samego przedsiębiorcy położonych w różnych państwach unijnych, a w jednym z nich pracownik ma miejsce zamieszkania.

Wówczas jest on objęty przepisami ubezpieczeniowymi kraju, w którym zamieszkuje, jeśli wykonuje tam część swojej pracy.

PRZYKŁAD 5

Osoba mieszka w Polsce i jest tu również zatrudniona w szpitalu jako lekarz. Jednocześnie pracuje w klinice w Niemczech. Podlega systemowi ubezpieczeń społecznych państwa, w którym ma miejsce zamieszkania, czyli w Polsce.

PRZYKŁAD 6

Obywatel polski mieszka w Polsce, ale pracuje w Czechach i w Niemczech. Ze względu na swoje miejsce zamieszkania podlega polskiemu ustawodawstwu w dziedzinie ubezpieczeń społecznych.

W trzeciej sytuacji osoba jest zatrudniona w kilku krajach członkowskich, ale miejsce jej zamieszkania nie znajduje się ani w państwie, w którym siedzibę ma pracodawca, ani w kraju czy krajach, w których pracuje. W takim wypadku stosuje się prawo państwa, w którym jest siedziba pracodawcy.

PRZYKŁAD 7

Obywatel polski mieszka w Poznaniu, ale jest zatrudniony przez przedsiębiorstwo z siedzibą w Amsterdamie, prowadzące sieć sklepów w całej Europie. Pracę wykonuje w filii pracodawcy w Monachium oraz w paryskim sklepie. Wobec tego podlega przepisom państwa, w którym ma siedzibę pracodawca (czyli holenderskim). d

