

Dobra firma

Praca za granicą, ubezpieczenie nadal w kraju

04.09.2003, TM

SKŁADKI W FIRMIE

Polak w Unii, obywatel Unii w Polsce

Praca za granicą, ubezpieczenie nadal w kraju

W DF pisaliśmy już o ogólnych zasadach ubezpieczenia społecznego pracowników wysyłanych do pracy oraz osób pracujących za granicą na własny rachunek. Są one uregulowane w przepisach unijnych zapobiegających podwójnemu oskładkowaniu (rozporządzenie WE nr 1408/71 dalej rozporządzenie). Dziś omówimy kilka istotnych wyjątków.

Opisane przez nas zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym uregulowane w art. 13 - 16 rozporządzenia nie zawsze wystarczająco uwzględniają specyfikę zatrudnienia pracowników wysyłanych oraz osób pracujących na własny rachunek w innym państwie. Dlatego w jego art. 17 przewidziano możliwość uzgodnienia przez państwa członkowskie wyjątków od nich, w drodze porozumienia dotyczącego konkretnej sytuacji danej osoby lub grupy osób oraz w interesie tych osób. Stronami porozumienia wyjątkowego mogą być państwa członkowskie, właściwe władze tych państw oraz wskazane przez nie instytucje. Z wnioskiem o jego zawarcie może wystąpić pracodawca, pracownik bądź osoba pracująca na własny rachunek.

Gdy pobyt się przedłuża

Przypomnijmy, że według ogólnych zasad pracownik wysłany przejściowo do innego państwa podlega w dalszym ciągu ubezpieczeniu w tym państwie, z którego został wysłany, jeżeli przewidywany z góry okres jego pobytu za granicą nie przekracza 12 miesięcy. Można go przedłużyć o kolejne 12 miesięcy, pod warunkiem że powodem tego były niedające się przewidzieć przyczyny. Jednak często od początku wiadomo, że działalność w innym państwie przekroczy dwanaście miesięcy. W takiej sytuacji pracownik podlegałby przepisom ubezpieczeniowym tego kraju, w którym będzie przejściowo zatrudniony. Zatem jeśli np. zostanie wysłany na z góry ustalony okres 13 miesięcy, składki ubezpieczenia społecznego trzeba będzie płacić za niego za granicą (takie same zasady obowiązują w przypadku osób pracujących na własny rachunek).

Wskazane jest więc zawarcie porozumienia wyjątkowego, aby w okresie wysłania bądź przejściowej pracy na własny rachunek w innym kraju dana osoba mogła w dalszym ciągu podlegać ubezpieczeniu w tym państwie, w którym zazwyczaj pracuje i do którego powróci po zakończeniu pracy za granicą.

Ma ono sens również wtedy, gdy na początku zaplanowano krótkotrwały pobyt pracownika za granicą, a następnie okazało się, że przekroczy on 24 miesiące (podstawowe 12 miesięcy oraz kolejne w ramach przedłużenia).

Przykład 1

Firma budowlana z Poznania wysłała pracownika do Frankfurtu w celu wykonania remontu budynku. Z góry wiadomo, że czas jego pobytu za granicą wyniesie 13 miesięcy. Według zasad ogólnych pracownik powinien podlegać niemieckim ubezpieczeniom społecznym. Jeśli chce pozostać przy polskim ubezpieczeniu, należy wystąpić o zawarcie porozumienia wyjątkowego.

Przykład 2

Pracownik został wysłany do Frankfurtu na 8 miesięcy, jednak prace przedłużyły się i pracodawca wystąpił z wnioskiem o pozostanie przy polskim ubezpieczeniu społecznym przez kolejne 12 miesięcy. Z nieprzewidzianych wcześniej przyczyn w tym czasie prac nie udało się zakończyć i w sumie pracownik miał przebywać za granicą ponad 24 miesiące. Aby nadal mógł opłacać składki w Polsce, należy wystąpić o zawarcie porozumienia wyjątkowego.

Praca w zagranicznym oddziale

Zawarcie porozumienia może być wskazane również w razie wysłania pracownika do spółki córki, do przedstawicielstwa lub oddziału macierzystego przedsiębiorstwa za granicą. W takich bowiem wypadkach często są wątpliwości, czy pracownik może być traktowany jako wysłany w rozumieniu art. 14 ust. 1 lit. a) rozporządzenia, zatem czy podlega on dalej ubezpieczeniu społecznemu w kraju dotychczasowego zatrudnienia. Zwłaszcza gdy zostanie

on wcielony w strukturę zagranicznego przedsiębiorstwa w taki sposób, że przestanie istnieć powiązanie z pracodawcą wysyłającym. Wówczas mogą powstać przesłanki do objęcia go ubezpieczeniem społecznym w państwie przejściowego zatrudnienia. Porozumienie pozwoli ostatecznie rozstrzygnąć, jakiemu prawu pracownik ten będzie podlegać.

Z możliwości zawarcia porozumienia wyjątkowego korzysta się w praktyce dość często. Dzięki temu z jednej strony można uwzględnić te szczególne sytuacje, gdy przedłuża się działalność firmy i okres przejściowego pobytu pracownika w innym państwie członkowskim, a z drugiej - zapobiec wykorzystaniu różnic w wysokościach składek. Większość państw członkowskich gotowa jest elastycznie traktować maksymalną długość okresu wysłania pracownika za granicę. W porozumieniach przyjmowane są z reguły okresy od 5 do 8 lat.

Na przyszłość i z mocą wsteczną

Co do zasady porozumienia wyjątkowe powinny być zawierane na przyszłość (pracownik lub jego pracodawca przed lub w trakcie pobytu pracownika za granicą składa wniosek o dalsze podleganie krajowemu ubezpieczeniu społecznemu). Jednak moim zdaniem mogą być - w interesie pracownika lub osoby prowadzącej samodzielną działalność - zawierane również z mocą wsteczną.

Porozumienie może dotyczyć wyłącznie stosowania całości przepisów danego państwa członkowskiego o zabezpieczeniu społecznym. Nie jest możliwe uzgodnienie obowiązywania pojedynczych norm dotyczących np. tylko ubezpieczenia zdrowotnego lub tylko ubezpieczenia emerytalnego.

Może być zawarte nie tylko z inicjatywy państw członkowskich, właściwych władz tych państw albo wskazanych przez nie instytucji, ale również w indywidualnych przypadkach - gdy chodzi np. o przedłużenie okresu wysłania konkretnego pracownika określonego przedsiębiorstwa - na wniosek pracodawcy albo pracownika (bądź też osoby pracującej na własny rachunek). Po przystąpieniu Polski do UE taka możliwość pojawi się także dla polskich pracowników i przedsiębiorców. Z wnioskiem w tej sprawie będzie można wystąpić do wskazanej polskiej instytucji. Do dziś nie rozstrzygnięto, czy właściwy będzie ZUS, czy też Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Raczej wszystko wskazuje na to, że porozumienia zawierać będzie centrala ZUS. Sporządzi ona pisemny wniosek o zastosowanie wyjątkowego uregulowania w trybie art. 17 rozporządzenia, po czym skieruje go do właściwej instytucji państwa członkowskiego, w którym jest lub ma być wykonywana praca. Decyzję o zawarciu lub odmowie zawarcia takiego porozumienia podejmie właśnie ta instytucja.

Przykład 3

Polskie przedsiębiorstwo zatrudniło pracownika celem wysłania go do pracy w Grecji. Umowę o pracę zawarto na czas określony - 2 lata. Ponieważ okres pracy za granicą przekracza 12 miesięcy, pracodawca - chcąc opłacać składki ubezpieczeniowe za pracownika według polskich przepisów - powinien wystąpić z wnioskiem do polskiej wyznaczonej instytucji o zawarcie porozumienia wyjątkowego. Zwróci się ona o to do strony greckiej, a po otrzymaniu od niej decyzji poinformuje pracodawcę oraz oddział ZUS właściwy dla jego siedziby. Jeśli odpowiedź będzie pozytywna, pracodawca otrzyma od ZUS poświadczoną na okres 2 lat zaświadczenie o stosowaniu w stosunku do pracownika polskich przepisów ubezpieczeniowych (formularz E101).

TOMASZ MAJOR

prawnik w warszawskim biurze międzynarodowej firmy prawniczej