

Dobra firma

Składki od pracowników i osób pracujących na własny rachunek

29.05.2003, BP TM

UBEZPIECZENIA W FIRMIE

UBEZPIECZENIA w UNII

Polak w Unii, obywatel Unii w Polsce

Składki od pracowników i osób pracujących na własny rachunek

Od lutego do końca kwietnia br. na łamach DOBREJ FIRMY, w cyklu "Polak za granicą, cudzoziemiec w Polsce" wyjaśnialiśmy zasady opodatkowania i oskładkowania polskich obywateli pracujących w krajach Unii Europejskiej i cudzoziemców przyjeżdżających do pracy w Polsce. Kontynuacją tego cyklu były dyżury ekspertów poświęcone zasadom opodatkowania i oskładkowania wynagrodzeń członków zarządów i rad nadzorczych. Dziś rozpoczynamy kolejny cykl artykułów na temat ubezpieczeń społecznych.

Tym razem nasi eksperci będą wyjaśniać, jakie najważniejsze zasady podlegania tym ubezpieczeniom zaczną obowiązywać od dnia przystąpienia Polski do UE. Co tydzień będą omawiać szczegółowe zasady stosowania nowych przepisów w praktyce, nowe procedury oraz zasady ubezpieczenia poszczególnych grup zawodowych.

Dziś jeszcze podleganie ubezpieczeniom społecznym przez cudzoziemców zatrudnionych w Polsce oraz przez Polaków zatrudnionych za granicą regulują: ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (DzU nr 137, poz. 887 ze zm.) oraz umowy bilateralne, których stroną jest Polska.

W dniu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej zaczną obowiązywać w tym zakresie przepisy prawa wspólnotowego, przede wszystkim rozporządzenie 1408/71 o stosowaniu systemów zabezpieczenia społecznego w stosunku do pracowników i osób samodzielnie wykonujących działalność gospodarczą, a także członków ich rodzin, którzy przemierzają się w obrębie Wspólnoty, oraz rozporządzenie wykonawcze 574/72. Będą one czymś całkowicie nowym i staną się w chwili wejścia Polski do UE integralną częścią polskiego porządku prawnego. Zastąpią obowiązujące dotychczas umowy bilateralne łączące Polskę i państwa członkowskie Unii, a także Polskę i nowych członków Unii.

W przypadku zatrudnienia w Polsce pracowników spoza UE lub polskich pracowników w kraju niebędącym członkiem UE stosowane będą w dalszym ciągu umowy bilateralne (np. z Bułgarią, Libią), a jeżeli ich brak (np. z USA) ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 6 i art. 8 ustawy).

Kogo dotyczą nowe przepisy

Zakres obowiązywania rozporządzenia 1408/71 jest znacznie szerszy aniżeli zakres obowiązywania stosowanych dotychczas umów bilateralnych zawartych przez Polskę.

Zgodnie z art. 2 rozporządzenie stosuje się do:

pracowników (najemnych),

• osób pracujących na własny rachunek,

• studentów,

którzy:

• podlegają lub podlegali ustawodawstwu jednego lub kilku państw członkowskich i

• są obywatelami jednego z tych państw lub są bezpaństwowcami albo uchodźcami, zamieszkałymi na terytorium jednego z państw członkowskich.

W związku z szeroką definicją pojęcia "pracownik (najemny)" oraz "osoba pracująca na własny rachunek", rozporządzenie będzie miało zastosowanie nie tylko do pracowników oraz osób prowadzących pozarolniczą działalność, ale także m.in. do osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy-zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz do rolników.

Tak więc nowe przepisy obowiązywać będą szeroki krąg osób. Ich znajomość będzie też bardziej niż dotychczas istotna przy planowaniu działalności gospodarczej oraz każdej innej działalności na terenie innego kraju członkowskiego WE.

Dotychczas obowiązujące umowy bilateralne nie obejmowały swą regulacją - z wyjątkiem umowy z Austrią oraz z Luksemburgiem - ani osób prowadzących działalność gospodarczą, ani zleceniobiorców, ani też rolników.

Czego dotyczą nowe przepisy?

Nowe przepisy, zgodnie z art. 4 rozporządzenia 1408/71, dotyczą:

świadczeń w razie choroby i macierzyństwa (także rzeczowych - określonych w ustawie o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym w Narodowym Funduszu Zdrowia),

świadczeń z tytułu inwalidztwa, w tym również zmierzających do zachowania lub zwiększenia zdolności zarobkowania,

świadczeń emerytalnych,

świadczeń dla osób pozostałych przy życiu,

świadczeń z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej,

zasiłków pogrzebowych,

świadczeń w razie bezrobocia,

świadczeń rodzinnych.

Zasada ogólna: podleganie jednemu prawodawstwu

Zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 13 ust. 1 rozporządzenia 1408/71 osoby, których ono dotyczy, podlegają ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego.

Od tej zasady przewidziane są dwa wyjątki: jeden w sytuacji gdy ktoś jednocześnie wykonuje pracę najemną i pracę na własny rachunek na terytoriach różnych państw członkowskich (art. 14c), drugi w przypadku pracowników służby cywilnej zatrudnionych jednocześnie w więcej niż jednym państwie członkowskim (art. 14f).

W ten sposób europejski prawodawca wprost uregulował zasadę, którą dotychczas można było jedynie wyinterpretować w sposób pośredni z umów bilateralnych.

OSOBY WYKONUJĄCE PRACĘ NAJEMNĄ

Zasada terytorialności

Zgodnie z art. 13 ust. 2 lit. a rozporządzenia 1408/71 osoba wykonująca pracę najemną na terytorium państwa członkowskiego UE podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli mieszka na terytorium innego państwa członkowskiego lub przedsiębiorstwo albo pracodawca, który ją zatrudnia, ma swoją siedzibę lub miejsce zamieszkania na terytorium innego państwa członkowskiego. W przepisie tym zawarta jest ważna zasada prawa ubezpieczeń społecznych - zasada terytorialności.

Należy przy tym zwrócić uwagę na to, że użyte w rozporządzeniu sformułowanie "praca najemna" oznacza nie tylko wykonywanie pracy w rozumieniu prawa pracy, ale jest pojęciem szerszym i obejmuje także osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy-zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

Wyjątki od zasady terytorialności

1) Pracownicy wysłani

Pierwszy wyjątek przewidziany jest w art. 14 ust. 1 rozporządzenia 1408/71 dla tzw. pracowników wysłanych. Osoba, która wykonuje pracę najemną na terytorium państwa członkowskiego na rachunek przedsiębiorstwa, w którym jest zwykle zatrudniona i przez które została wysłana na terytorium innego państwa członkowskiego w celu wykonywania tam pracy, podlega w dalszym ciągu ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany okres wykonywania tej pracy nie przekracza 12 miesięcy i że nie została ona delegowana w miejsce innej osoby, której okres delegowania upłynął.

Jeżeli praca przedłuża się poza początkowo zakładany okres 12 miesięcy z powodu niedających się przewidzieć okoliczności, ustawodawstwo pierwszego państwa członkowskiego stosuje się dalej, aż do zakończenia pracy, pod warunkiem że wyrażą na to zgodę właściwe władze państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany (lub organ przez te władze wyznaczony). O zgodę należy wystąpić przed upływem początkowego okresu 12 miesięcy. Zgody tej nie można udzielić na dłużej niż 12 miesięcy.

2) Wykonywanie pracy najemnej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich

Pracownicy, którzy jednocześnie wykonują pracę w kilku państwach, mogą w drodze wyjątku podlegać albo przepisom kraju, w którym mają miejsce zamieszkania, albo kraju,

w którym siedzibę ma przedsiębiorstwo, w którym są zatrudnieni. Należy wyróżnić tutaj trzy podstawowe przypadki:

a) gdy pracownik zatrudniony jest na terytorium kilku państw w ramach jednego stosunku pracy u tego samego pracodawcy, a jednym z tych państw jest kraj, w którym dany pracownik ma miejsce zamieszkania. Przykładem jest historia, która przed kilkoma laty była przedmiotem rozstrzygnięcia Trybunału Sprawiedliwości w Luksemburgu. Chodziło o spór wokół tego, jaki reżim prawny powinien mieć zastosowanie w przypadku zatrudnienia pracownika będącego obywatelem duńskim, mającego miejsce zamieszkania w Danii. Siedzibą pracodawcy oraz miejscem regularnego zatrudnienia pracownika była Republika Federalna Niemiec. Pracownik ten jednak w ramach stosunku pracy regularnie (kilkanaście godzin w tygodniu) wykonywał pracę w Danii, gdzie był przez pracodawcę oddelegowywany do wykonania określonych czynności. W takim przypadku, zgodnie z art. 14 ust. 2 lit. b) i) pierwsza alternatywa rozporządzenia 1408/71, pracownik podlega przepisom o ubezpieczeniu społecznym kraju, w którym ma miejsce zamieszkania (czyli w Danii);

b) pracownik zatrudniony jest w kilku krajach członkowskich u różnych pracodawców lub wykonuje pracę u tego samego pracodawcy, ale w kilku jego zakładach, położonych w różnych krajach członkowskich, a jednym z krajów zatrudnienia jest państwo, w którym pracownik ma miejsce zamieszkania. Przykład: pracownik mieszka w Poznaniu, jest zatrudniony w Polsce u pracodawcy X i jednocześnie pracuje w Niemczech w Berlinie u pracodawcy Y. W takim wypadku, zgodnie z art. 14 ust. 2 lit. b) i) druga alternatywa rozporządzenia 1408/71, będzie on podlegał systemowi ubezpieczeń społecznych państwa, w którym ma miejsce zamieszkania (czyli w Polsce);

c) pracownik zatrudniony jest w kilku krajach członkowskich, a miejsce jego zamieszkania nie znajduje się ani w państwie, w którym siedzibę ma pracodawca, ani w państwie lub państwach, w których wykonuje swoją pracę. Przykład: pracownik mieszka w Poznaniu, zatrudniony jest u pracodawcy X, mającego siedzibę w Amsterdamie i prowadzącego w całej Europie sieć sklepów z oprogramowaniem komputerowym. Miejscem wykonywania pracy przez pracownika będącego specjalistą od marketingu jest filia w Monachium oraz salon w Paryżu. W takim przypadku, zgodnie z art. 14 ust. 2 lit. b) i) rozporządzenia 1408/71, pracownik będzie podlegał przepisom o ubezpieczeniu społecznym państwa, w którym ma siedzibę pracodawca (w naszym przypadku przepisom holenderskim).

Odrębne zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przewidziane zostały dla osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach transportu drogowego, powietrznego i wodnego (napiszemy o tym osobno), a także dla osób wykonujących pracę w przedsiębiorstwach, przez które przechodzi wspólna granica państw członkowskich.

3) Wyjątki ustalone przez instytucje

Dwa lub więcej państw członkowskich, właściwe władze tych państw albo instytucje określone przez te władze mogą przewidzieć, za obopólną zgodą, w interesie niektórych grup osób lub niektórych osób, jeszcze inne wyjątki (zgodnie z art. 17 rozporządzenia 1408/71).

OSOBY WYKONUJĄCE PRACĘ NA WŁASNY RACHUNEK

Zasada terytorialności

Podobnie jak w przypadku osób wykonujących pracę najemną zasadą ogólną jest zasada terytorialności.

Zgodnie z art. 13 ust. 2 lit. b rozporządzenia 1408/71 osoba, która wykonuje pracę na własny rachunek na terytorium państwa członkowskiego, podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli mieszka na terytorium innego państwa członkowskiego.

Wyjątki od zasady terytorialności

1) Czasowe wykonywanie czynności na terytorium innego państwa członkowskiego

Zgodnie z art. 14a ust. 1 rozporządzenia 1408/71 osoba, która zwykle pracuje na własny rachunek na terytorium jednego państwa członkowskiego, a wykonuje (w ramach tej działalności) pracę (czynności) na terytorium innego państwa członkowskiego, podlega dalej ustawodawstwu pierwszego państwa, pod warunkiem że przewidywany okres wykonywania tej pracy nie przekracza dwunastu miesięcy.

Jeżeli praca przedłuża się poza początkowo zakładany okres dwunastu miesięcy z powodu niedających się przewidzieć okoliczności, ustawodawstwo pierwszego państwa stosuje się dalej, aż do zakończenia tej pracy, pod warunkiem że wyrażą na to zgodę właściwe władze państwa członkowskiego, na terytorium którego zainteresowany udał się w celu wykonywania pracy (lub organ przez te władze wyznaczony). O zgodę należy wystąpić przed upływem początkowego okresu dwunastu miesięcy. Zgody tej nie można udzielić na okres dłuższy niż dwanaście miesięcy.

2) Wykonywanie pracy na własny rachunek na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich

Zgodnie z art. 14a ust. 2 rozporządzenia 1408/71 osoba, która zwykle pracuje na własny rachunek na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich, podlega ustawodawstwu

państwa członkowskiego, na obszarze którego mieszka, jeżeli wykonuje część swojej pracy (działalności) na terytorium tego państwa członkowskiego. Jeżeli nie wykonuje pracy na terytorium państwa członkowskiego, gdzie mieszka, podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, na terytorium którego wykonuje pracę (działalność) podstawową.

3) Wyjątki ustalone przez właściwe instytucje

Podobnie jak w przypadku pracowników, także w sytuacji osób pracujących na własny rachunek, dwa lub więcej państw członkowskich, właściwe władze tych państw lub instytucje określone przez te władze mogą zgodnie z art. 17 przewidzieć, za obopólną zgodą, w interesie niektórych grup osób albo niektórych osób, jeszcze inne wyjątki.

ZASADY SZCZEGÓLNE STOSOWANE DO OSÓB WYKONUJĄCYCH JEDNOCZEŚNIE PRACĘ NAJEMNĄ I PRACĘ NA WŁASNY RACHUNEK NA TERYTORIACH RÓŻNYCH PAŃSTW CZŁONKOWSKICH

Podleganie przepisom o ubezpieczeniach społecznych w jednym państwie

Osoba, która wykonuje jednocześnie pracę najemną i pracę na własny rachunek na terytoriach różnych państw członkowskich, podlega co do zasady ustawodawstwu państwa członkowskiego, na terytorium którego wykonuje pracę najemną (zgodnie z art. 14c rozporządzenia 1408/71).

Jeżeli natomiast wykonuje taką pracę na terytoriach dwóch lub więcej państw członkowskich, podlega ustawodawstwu określonemu na następujących zasadach:

Jeżeli jest zatrudniona (przy jednoczesnym prowadzeniu działalności na własny rachunek) na terytorium kilku państw w ramach jednego stosunku pracy u tego samego pracodawcy i jednym z tych państw jest kraj, w którym ma miejsce zamieszkania, to w takim przypadku podlega przepisom o ubezpieczeniu społecznym kraju, w którym ma miejsce zamieszkania.

Jeżeli jest zatrudniona (przy jednoczesnym prowadzeniu działalności na własny rachunek) w kilku państwach członkowskich u różnych pracodawców lub wykonuje pracę u tego samego pracodawcy, ale w kilku jego zakładach położonych w różnych państwach członkowskich i jednym z krajów zatrudnienia jest państwo, w którym ma ona miejsce zamieszkania, to podlega systemowi ubezpieczeń społecznych państwa, w którym ma miejsce zamieszkania.

Jeżeli jest zatrudniona (przy jednoczesnym prowadzeniu działalności na własny rachunek) w kilku państwach członkowskich, a miejsce jej zamieszkania nie znajduje się ani w państwie, w którym siedzibę ma pracodawca, ani w państwie lub państwach, w których wykonuje swoją pracę, to podlega przepisom o ubezpieczeniu społecznym państwa, w którym ma siedzibę pracodawca.

Podleganie przepisom o ubezpieczeniach społecznych w więcej niż jednym państwie

Załącznik VII do rozporządzenia zawiera listę przypadków, w których niezależnie od omówionych reguł kolizyjnych, w przypadku osób wykonujących jednocześnie pracę najemną i pracę na własny rachunek na terytoriach różnych państw członkowskich, w kraju wykonywania pracy na własny rachunek powstaje z tego tytułu obowiązek w zakresie ubezpieczenia społecznego. W takich wypadkach może dojść do sytuacji, w której dana osoba podlega ubezpieczeniom społecznym jednocześnie w kilku państwach.

BEATA PAWŁOWSKA

specjalista w centrali ZUS

TOMASZ MAJOR

prawnik w Kancelarii Wendler Tremml