

Dobra firma

Podwójne ubezpieczenie, ale są wyjątki; Gdy jest pomysł, a brak pieniędzy; Czekają oferty

19.06.2001, TM

DO UNII TUŻ-TUŻ

- Ubezpieczenie społeczne polskich pracowników w polskich przedsiębiorstwach w UE
- Gdy jest pomysł, a brak pieniędzy
- Czekają oferty **Ubezpieczenie społeczne polskich pracowników w polskich przedsiębiorstwach w UE**

Podwójne ubezpieczenie, ale są wyjątki

O najważniejszych możliwościach zatrudniania polskich pracowników w polskich firmach na terenie Unii Europejskiej pisaliśmy w poprzednich wydaniach DOBREJ FIRMY. Pora na przedstawienie jednej z najważniejszych kwestii - ich ubezpieczeń społecznych.

Zgodnie z ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych, osoby fizyczne, które w naszym kraju są pracownikami, podlegają obowiązkowi polskich ubezpieczeń społecznych. Na równi z zatrudnieniem na obszarze RP ustawa ta traktuje zatrudnienie obywateli polskich za granicą w polskich przedsiębiorstwach.

Polskiego przedsiębiorcę zatrudniającego za granicą polskich pracowników nie obowiązują jednak wyłącznie przepisy naszego prawa o ubezpieczeniach społecznych. Musi się on także liczyć z przepisami państwa, w którym zatrudnia pracowników. Zarówno bowiem w Polsce, jak i w innych krajach są to tzw. normy bezwzględnie obowiązujące, czyli takie, z których stosowania strony stosunku pracy nie mogą zrezygnować dokonując np. w umowie o pracę odpowiedniego zapisu.

I tak na przykład, zgodnie z obowiązującą w Republice Federalnej Niemiec zasadą terytorialności, zatrudnieni tam pracownicy podlegają - co do zasady - niemieckim przepisom o ubezpieczeniu społecznym. Decydujące jest przy tym jedynie miejsce wykonywania pracy, miejsce pobytu lub stałe zameldowanie w RFN, a nie obywatelstwo.

To oznacza, że polscy pracownicy zatrudnieni u polskiego przedsiębiorcy za granicą podlegaliby dwóm systemom ubezpieczeń społecznych, a ich pracodawca byłby zobowiązany do odprowadzania składek jednocześnie w dwóch państwach.

Aby temu zapobiec, zarówno w prawie poszczególnych państw, jak i w umowach bilateralnych, przewidziane są wyjątki (nieraz liczne), które mają zapobiec sytuacji, kiedy pracownik nie podlega żadnemu systemowi ubezpieczeń społecznych, albo należy obowiązkowo jednocześnie do dwóch systemów.

Wyłączenia w umowach

Polska ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych - w przeciwieństwie np. do prawa niemieckiego - nie przewiduje wyjątku od zasady, iż polskim ubezpieczeniem społecznym podlega polski obywatel zatrudniony za granicą w polskim przedsiębiorstwie; stanowiona jednak wyraźnie, że wyjątki takie mogą wynikać z umów międzynarodowych.

Gdy chodzi o państwa członkowskie Unii Europejskiej, Polska zawarła takie umowy z: Francją, Austrią, Niemcami i Belgią. W trakcie procesu ratyfikacyjnego jest umowa z Luksemburgiem. Negocjacje prowadzone są z Holandią, Finlandią, Hiszpanią i Włochami. Można spodziewać się, że w najbliższym czasie takie umowy zostaną zawarte z wszystkimi państwami UE.

Generalna zasada: gdzie zatrudnienie, tam ubezpieczenie

W międzynarodowych umowach istnieje ogólna zasada, zgodnie z którą pracownicy podlegają przepisom o ubezpieczeniu społecznym kraju, w którym wykonują pracę. I tak np. w przypadku zatrudnienia polskiego pracownika przez polskiego przedsiębiorcę w Belgii, należy stosować - co do zasady - prawo belgijskie. Wówczas nie znajdują zastosowania przepisy polskiej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Pierwszeństwo ma ratyfikowana umowa z Belgią.

Wyjątki

Umowy, które zawarła Polska, przewidują od tej zasady liczne wyjątki. W szczególności dotyczy to sytuacji, gdy dany pracownik - będąc zwykle zatrudnionym w jednym państwie - wykonuje swoją pracę na obszarze drugiego przez krótki czas (z reguły od 6 miesięcy do

maksymalnie 8 lat).

Umowy zawarte przez Polskę z Belgią i Francją przewidują zasadę, zgodnie z którą np. polski pracownik zatrudniony w Belgii (Francji) przez polskie przedsiębiorstwo, podlega polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeniowemu, jeżeli tylko na stałe pracuje w Polsce, a jego zatrudnienie na terytorium Belgii (Francji) nie przekracza dwunastu miesięcy w Belgii lub sześciu we Francji. W drodze wyjątku okres ten może być przedłużony.

Rozwiązania w zakresie ubezpieczeń społecznych przyjęte w umowach zawartych z Niemcami i z Austrią wzorowane są na przepisach prawa wspólnotowego, obowiązujących przedsiębiorstwa unijne przy zatrudnianiu pracowników w obrębie UE.

Obydwie umowy przewidują, że przez 24 miesiące w RFN, a do końca 24 miesiąca w Austrii wysłani tam pracownicy podlegają przepisom o ubezpieczeniu społecznym państwa wysyłającego. Jeśli więc oddelegowani są polscy pracownicy, to stosuje się przepisy polskie. Przez ten czas traktuje się ich tak, jakby byli zatrudnieni w Polsce. Od momentu ich przybycia do Niemiec (Austrii) nie stosuje się przepisów tego państwa przez 24 miesiące.

Okres ten może być na wspólny wniosek pracownika i pracodawcy (Austria) lub na wniosek pracodawcy za zgodą pracownika (RFN) przedłużony.

O ile w umowie polsko-austriackiej nie do końca zostało ustalone, na jaki okres i po spełnieniu jakich warunków byłoby możliwe przedłużenie obowiązywania przepisów państwa wysyłającego, o tyle umowa polsko-niemiecka i porozumienia właściwych instytucji precyzują te kwestie. Przedłużenie takie jest możliwe w przypadku zatrudnienia polskich pracowników w RFN do lat pięciu, a w uzasadnionych przypadkach do lat ośmiu.

Oprócz tego każda ze wspomnianych umów, z wyjątkiem umowy z RFN, przewiduje wyraźnie także inne odstępstwa od zasady, np. w przypadku zatrudnienia pracowników linii lotniczych, statków morskich, urzędników, przedstawicieli dyplomatycznych i urzędników konsularnych oraz w przypadku zatrudnienia pracowników w transporcie drogowym.

Poszczególne umowy pozwalają też właściwym instytucjom uzgodnić jeszcze inne odmienności podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Procedura

W obrocie prawnym z Niemcami i Austrią przewidziane są specjalne formularze - D/PL 101 (Poświadczenie o stosowaniu polskich przepisów prawnych przy zatrudnianiu pracowników na terenie Republiki Federalnej Niemiec) oraz PL/A 1 (Zaświadczenie o zastosowanych przepisach). Na formularzach tych właściwy oddział ZUS zaświadcza fakt, że pracownik jest ubezpieczony w Polsce, oraz że jest zwolniony z przepisów o ubezpieczeniu społecznym kraju zatrudnienia. Podobne zaświadczenia (E 101) funkcjonują w obrocie gospodarczym w Unii Europejskiej.

W przypadku Francji i Belgii specjalne formularze na razie nie są stosowane. W zakresie wyjątkowego podlegania przepisom prawa polskiego, mimo pracy w tych krajach, obowiązują ogólne przepisy proceduralne - przede wszystkim o wydawaniu zaświadczeń.

TOMASZ MAJOR

prawnik w Kancelarii Prawniczej Wendler Tremml w Warszawie i Brukseli

BEATA PAWIOWSKA

specjalista w Departamencie Ubezpieczeń i Składek w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych

Gdy jest pomysł, a brak pieniędzy

Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw mogą zabiegać o fundusze z budżetów programów naukowo-badawczych Unii Europejskich. Zaliczają się do nich 5 Program Ramowy Badań, Rozwoju Technicznego i Prezentacji (5 PR) oraz Leonardo da Vinci.

Konieczność tworzenia konsorcjów, w skład których muszą wchodzić przedsiębiorstwa polskie, unijne bądź z krajów stowarzyszonych staje się często przeszkodą nie do pokonania dla polskich przedsiębiorców.

W 5 PR najlepsze warunki uczestnictwa dla małych i średnich firm stworzono w programie "Promocja innowacji i wspieranie udziału małych i średnich przedsiębiorstw" (II Program horyzontalny). Firmy w nim uczestniczące mogą otrzymać do 50 proc. potrzebnych im pieniędzy na opracowanie projektu, pod warunkiem, że rozwiązaniem np. problemu technologicznego zajmie się placówka badawczo-naukowa. Oprócz tego KE może wspomóc przygotowanie założeń do samej koncepcji sumą 22,5 tys. euro.

Warunkiem uzyskania dofinansowania jest to, by założenia projektów były przygotowane w międzynarodowych konsorcjach, składających się z co najmniej 3 placówek (firmy: polska i unijna oraz placówka naukowa z krajów uprawnionych do uczestnictwa). Założenia muszą być nowe, niepowtarzalne, dotyczyć ulepszenia nie stosowanego wcześniej w Europie. Koszt prac naukowców musi stanowić minimum 40 proc. sumy dofinansowania, o którą zabiegają

partnerzy, natomiast kosztorys założeń projektu powinien wynosić od 300 tys. do 2 mln euro.

Zaproponowane przez konsorcja innowacje muszą dotyczyć: zdrowia, ochrony środowiska, elektronicznego handlu,

superinteligentnych sieci i transportu. Bardziej szczegółowych informacji na temat 5 PR można zasięgnąć pod numerem (022) 828-74-81.

Dzięki uczestnictwu w unijnym programie Leonardo da Vinci przedsiębiorcy mogą zapewnić sobie fundusze na zorganizowanie zagranicznych praktyk zawodowych lub przygotowanie nowatorskich programów szkoleniowych oraz materiałów dydaktycznych. Na jedną osobę może być przyznane dofinansowanie nawet do 5 tys. euro.

Aby starać się o unijne pieniądze, firmy muszą najpierw nawiązać współpracę z co najmniej jednym przedsiębiorstwem albo centrum kształcenia z kraju uprawnionego do uczestnictwa w programie (około 30 krajów). Przedsiębiorcy oraz ich cechy i izby mają także szansę otrzymać maksymalnie do 900 tys. euro na opracowanie nowych metod kształcenia zawodowego. Więcej informacji można uzyskać pod numerem tel. (022) 622-19-91. **O. GA**

Czekają oferty

Dzisiejsze oferty adresowane są między innymi do polskich przedsiębiorców zainteresowanych importem. Mogą okazać się atrakcyjne dla zainteresowanych handlem włoską kawą i ciasteczkami oraz tureckimi butami.

ESC/BC-360

Włoska firma produkująca kawę Espresso szuka odbiorców i dystrybutorów swoich towarów w Polsce.

Kontakt: TORREFAZIONE Gallitelli S. a. s, Via Ginosa, 109, 75024 Montescaglioso (Matera), Włochy

tel. +39 835 201001, faks +39 835 202805 (**jęz. włoski**)

ESC/BC-363

Turecka firma produkująca damskie obuwie ze skóry wysokiej jakości i po niskiej cenie poszukuje odbiorców swoich towarów, istnieje również możliwość wykonania zamówienia według przesyłanego wzoru, Muge Taskinsoy.

e-mail: marketr@usa.net (**jęz. angielski**)

ESC/BC-362

Francuska firma specjalizująca się w produkcji jednorazowego sprzętu medycznego poszukuje partnera do współpracy.

Karim Mahari, Euro Info Centre de Picardie, Francja

tel. +33 22 828093, faks +33 22 828065

e-mail: eic@picardie.cci.fr (**jęz. francuski i angielski**),

ESC/BC-370

Brytyjski producent klejów i spoin do elementów elektrycznych (łączyjących szkło z metalem): klej do kapturkowania (kapslowania) lamp i nieorganiczny klej odporny na wysokie temperatury (Sauereisen Cement) poszukuje partnerów do współpracy z branży oświetleniowej.

David Denton, Westside Industrial Estate, Jackson Str., St. Helen, Merseyside WA9 3AT, Wielka Brytania

tel. +44 1744 730334, faks +44 1744 451 661

e-mail: Info@glassbond.co.uk , www.glassbond.co.uk (**jęz. angielski**)

ESC/BC-391

Włoski producent herbatników, płatków kukurydzianych, ciasteczek z muesli itp. poszukuje odbiorców i dystrybutorów swoich produktów.

Anna Maria Vaccaro, Tradenet Spa, Via XX Settembre 130, Perugia, Włochy

tel. +39 0755058215, faks +39 0755050777

e-mail: annamaria@newtrade.net (**jęz. angielski, włoski**)

Adresy zagranicznych przedsiębiorców pochodzą z baz Euro Info Centre. **O. GA.**

