

Firmy zapłacą niższe składki za delegowanych pracowników

ZUS wymaga od firm delegujących pracowników spełnienia warunków nieprzewidzianych przez prawo unijne. Pracodawca będzie musiał zatrudniać osobę co najmniej przez miesiąc, zanim deleguje ją do państwa UE. Zezwolenia dla firm na opłacanie składek w Polsce będzie wydawał ZUS.

Polskie firmy będą mogły opłacać do ZUS składki od delegowanych do krajów UE pracowników przez dwa lata, a nie przez rok, jak obecnie. Pod warunkiem że prowadzą znaczącą działalność w Polsce. Tak przewiduje nowe rozporządzenie unijne, które ma zacząć obowiązywać w przyszłym roku.

Prawo unijne nie mówi jednak, kiedy działalność jest znacząca, dlatego zdaniem ekspertów firmy będą skarżyły ZUS do sądów. Będzie tak w sytuacji, gdy zakład odmówi im prawa do płacenia składek do polskiego systemu, bo nie prowadzą znaczącej działalności w Polsce.

Składki do ZUS przez rok

Przedsiębiorca może obecnie maksymalnie przez 12 miesięcy opłacać od delegowanego pracownika składki do organu rentowego swojego kraju. Przez ten czas np. polska firma budowlana płaciła składki do ZUS od pracowników delegowanych do pracy na budowę w Niemczech. Ta zasada wynika wprost z art. 14 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71. Firma może płacić składki do ZUS jeszcze kolejny rok, o ile wyrazi na to zgodę zagraniczny organ rentowy. W tym przypadku, jak i oddelegowania maksymalnie na rok, decyzję pozytywną wydaje ZUS. Pod warunkiem że firma prowadzi w Polsce znaczącą działalność.

– ZUS ustala istnienie tej przesłanki na podstawie decyzji administracyjnej, która nie jest źródłem prawa – skarży się Tomasz Major, prezes Izby Pracodawców Polskich.

Dodaje, że organ rentowy wymaga, aby firma wykazała, że ma co najmniej 25 proc. obrotów w Polsce lub odpowiednią liczbę pracowników.

– To uznaniowe kryteria, dlatego firmy sądzą się z ZUS, jeśli ten odmawia im wydania zgody na opłacanie składek do polskiego systemu ubezpieczeniowego – mówi Ewa Urbanowicz, specjalisty ds. kadr i płac ADF Lidmar.

Porozumienie z Niemcami

ZUS zawarł w ubiegłym roku specjalne porozumienie z Niemcami, aby ograniczyć napływ delegowanych pracowników do tego kraju. Niemiecki organ rentowy DVKA od lipca 2008 r. wprowadził nowe zasady rozliczania delegacji. Firma polska najwyżej przez pięć lat zapłaci składki do ZUS, pod warunkiem że łączny okres pracy delegowanego pracownika na terytorium Niemiec nie przekracza pięciu lat. DVKA automatycznie będzie otrzymywać składki, jeśli pracownik pracuje tam dłużej.

– To porozumienie jest niekorzystne dla Polski, bo mniej osób płaci składki do polskiego systemu ubezpieczeniowego – mówi Tomasz Major.

Nowe regulacje

W przyszłym roku zmienią się unijne przepisy koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, w tym regulacje dotyczące delegowania pracowników. W I połowie 2010 r. wejdzie w życie rozporządzenie 883/2004 (opubl. Dziennik Urzędowy UE z 30 kwietnia 2004 r. nr L166/1), które zastąpi rozporządzenie 1408/71. Nowe rozporządzenie zacznie obowiązywać po pół roku od opublikowania rozporządzenia wykonawczego do niego. To wykonawcze jest na razie projektem. Rozporządzenie 883/2004 przewiduje istotne zmiany dotyczące okresu opłacania składek do krajowego systemu ubezpieczeń społecznych.

– Firmy polskie będą mogły je opłacać do ZUS za oddelegowanego za granicę pracownika przez dwa lata, a nie przez rok – mówi Barbara Kolimeczkow, starszy menedżer w PricewaterhouseCoopers.

Firma polska nie będzie jednak mogła przedłużyć ponad dwa lata okresu opłacania składek do ZUS. A przez dwa lata będzie płaciła składki, jeśli spełni warunki określone w rozporządzeniu wykonawczym. Pracownik bezpośrednio przed oddelegowaniem musi więc podlegać krajowemu zabezpieczeniu społecznemu, czyli składki z tytułu jego pracy muszą być opłacane na przykład do ZUS. Ten minimalny okres ma wynieść przynajmniej miesiąc.

Wymóg ten wynika z projektu nowej decyzji komisji administracyjnej wspólnot europejskich ds. zabezpieczenia społecznego pracowników migrujących, która ma zastąpić decyzję nr 181/2000 odnoszącą się do aktualnie obowiązujących przepisów koordynacyjnych. Ponadto taki pracownik delegowany nie będzie mógł wyjechać na kontrakt, aby zastąpić innego pracownika.

Kłopotliwa znacząca działalność

Oddelegowanie na dwa lata będzie możliwe pod warunkiem, że pracodawca prowadzi znaczącą część działalności, innej niż działalność związana z zarządzaniem wewnętrznym, w kraju, w którym ma siedzibę, czyli np. w Polsce. To samo, tylko nieco innymi słowami,

potwierdza przedstawiciel resortu pracy.

– Szczegółowe wymogi, jakie musi spełnić polski pracodawca, delegując swoich pracowników do pracy do państw UE, które nie zostały określone w rozporządzeniu wykonawczym do rozporządzenia 883/2004, będą nadal określone w decyzji Komisji Administracyjnej – mówi Barbara Gross, naczelnik w Departamencie Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

Zdaniem ekspertów takie rozwiązanie spowoduje, że polskie firmy nadal będą narażone na uznaniowość interpretacji ZUS.

– Będzie tak jak dotychczas. Firmy nadal będą skarżyły ZUS do sądu – mówi Tomasz Major.

Nadal będzie jednak możliwe zawieranie porozumień wyjątkowych między instytucjami zabezpieczenia społecznego dwóch państw, na mocy których w uzasadnionych przypadkach możliwe będzie utrzymanie krajowego ustawodawstwa podczas dłuższych oddelegowań.

– Dzięki takim porozumieniom możliwe jest opłacanie składek do systemu krajowego, na przykład polskiego, przez okres dłuższy niż dwa lata – mówi Barbara Kolimeczkowska.

8,6 proc. wynosi wskaźnik bezrobocia w 27 krajach UE