

Zatrudniam legalnie – pracuję legalnie
stosowanie przepisów unijnych



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

Obowiązujące przepisy

rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE L 166/1 z 30 kwietnia 2004 r. ze zm.)

rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE L 284/1 z 30 października 2009 r. ze zm.)



Ogólne zasady ustalania ustawodawstwa właściwego

zasada miejsca wykonywania pracy (tzw. zasada *lex loci laboris*) – osoba podlega zabezpieczeniu społecznemu państwa członkowskiego, w którym podejmuje aktywność zawodową, tj. wykonuje pracę najemną, czy pracę na własny rachunek

zasada jednego ustawodawstwa właściwego – osoba, która wykonuje kilka aktywności zawodowych na terytorium przynajmniej dwóch państw członkowskich podlega zabezpieczeniu społecznemu wyłącznie jednego państwa członkowskiego.

Pojęcie "pracownik" zgodnie z prawem wspólnotowym

Pojęcie pracownik, należy interpretować szerzej niż to ma miejsce w polskim prawie.

Pracownikiem jest zatem każdy, kto wykonuje przez pewien czas pracę na rzecz i pod kierownictwem innej osoby w zamian za wynagrodzenie.

Pracownikami są:

- osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy,
- zleceniobiorcy.



Pojęcie „osoby wykonującej pracę na własny rachunek” zgodnie z prawem wspólnotowym

- osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą,
 - osoby współpracujące przy prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej,
 - wspólnicy spółek partnerskich, jawnych i komandytowych,
 - wspólnicy jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością,
 - przedstawiciele wolnych zawodów,
 - twórcy, artyści,
 - rolnicy.
-

Zasada szczególna - delegowanie (art. 12.1 rozporządzenia 883/2004)

Osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie prowadzi tam swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną delegowaną osobę.



Zasada szczególna - delegowanie (art. 12.1 rozporządzenia 883/2004)

Kryteria:

- praca za granicą musi być wykonywana w imieniu przedsiębiorstwa „delegującego”
- przedsiębiorstwo „delegujące” musi „normalnie” prowadzić działalność w Polsce
- okres delegowania nie może przekroczyć 24 miesięcy
- pracownik nie może być wysłany by zastąpić innego pracownika delegowanego
- przed delegowaniem pracownik musi podlegać przynajmniej miesiąc polskiemu ustawodawstwu



Zasada szczególna - delegowanie (art. 12.1 rozporządzenia 883/2004)

25%



Za „normalne” prowadzenie działalności, zgodnie z przepisami uznajemy sytuację, w której firma prowadzi w Polsce znaczną część swojej działalności.

Aby to ustalić, bierzemy pod uwagę:

- liczbę pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie delegującym (bez pracowników administracyjnych) i liczbę pracowników delegowanych za granicę,
- liczbę umów/kontraktów realizowanych w Polsce i za granicą,
- procentową wartość obrotów jakie firma uzyskuje w Polsce w stosunku do łącznych obrotów z działalności prowadzonej w Polsce i za granicą.

Jeśli te kryteria są spełnione w ok. 25% w Polsce, oznacza to, że firma prowadzi znaczną część swojej działalności w kraju i może otrzymać zaświadczenia A1 dla swoich pracowników.

Zasada szczególna - czasowe przeniesienie działalności na własny rachunek na terytorium innego państwa członkowskiego (art. 12.2 rozporządzenia 883/2004)

Osoba, która normalnie wykonuje działalność jako osoba pracująca na własny rachunek w państwie członkowskim, a która udaje się by wykonywać podobną działalność w innym państwie członkowskim, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy.



Zasada szczególna - czasowe przeniesienie działalności na własny rachunek na terytorium innego państwa członkowskiego (art. 12.2 rozporządzenia 883/2004)

Kryteria:

- okres delegowania działalności nie może przekroczyć 24 miesięcy
- prowadzenie działalności w Polsce co najmniej dwa miesiące przed rozpoczęciem wykonywania działalności za granicą
- zachowanie wszelkiej infrastruktury w Polsce podczas wykonywania pracy za granicą
- charakter prowadzonej działalności w innym państwie członkowskim musi być podobny do charakteru działalności prowadzonej w Polsce



Wykonywanie pracy najemnej w dwóch lub w kilku państwach członkowskich (art. 13.1 rozporządzenia 883/2004)



Praca wykonywana równocześnie lub na zmianę.

Jedna lub kilka odrębnych prac w dwóch lub więcej państwach członkowskich, w tym samym lub kilku przedsiębiorstwach lub dla jednego lub kilku pracodawców.

Wykonywanie pracy najemnej w dwóch lub w kilku państwach członkowskich (art. 13.1 rozporządzenia 883/2004)

Prace wykonywane równocześnie - mogą to być prace wykonywane w trakcie płatnego urlopu, w weekendy bądź w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Prace wykonywane na zmianę - następujące po sobie w różnych państwach członkowskich.

Wykonywanie pracy najemnej w dwóch lub w kilku państwach członkowskich (art. 13.1 rozporządzenia 883/2004)

Jeśli pracownik wykonuje **znaczną część pracy** w państwie miejsca zamieszkania, jest objęty systemem zabezpieczenia społecznego tego państwa.



Wykonywanie pracy najemnej w dwóch lub w kilku państwach członkowskich (art. 13.1 rozporządzenia 883/2004)

„Miejsce zamieszkania” oznacza miejsce, w którym osoba zwykle przebywa.

Kryteria:



- czas trwania i ciągłość pobytu na terytorium zainteresowanych państw członkowskich,
- sytuacja danej osoby, w tym: charakter i specyfika wykonywanej pracy, w szczególności miejsce, w którym praca ta jest zazwyczaj wykonywana, jej stały charakter oraz czas trwania każdej umowy o pracę,
- jej sytuacja rodzinna oraz więzi rodzinne,
- jej sytuacja mieszkaniowa, zwłaszcza informacja, czy sytuacja ta ma charakter stały,
- prowadzenie jakiejkolwiek działalności o charakterze niezarobkowym,
- państwo członkowskie, w którym osoba uważana jest za mającą miejsce zamieszkania dla celów podatkowych,
- zamiar danej osoby, który wynika ze wszystkich okoliczności.

Wykonywanie pracy najemnej w dwóch lub w kilku państwach członkowskich (art. 13.1 rozporządzenia 883/2004)

„Legalne zamieszkanie obywatela państwa trzeciego”

Kryteria obowiązujące od 2 maja 2018 r:

- dokument, który uprawnia do pobytu w Polsce (katalog dokumentów dostępny na stronie www.zus.pl w poradniku „*Jak otrzymać zaświadczenie A1*”).
- dokument, który potwierdza rezydencję podatkową (obowiązek podatkowy w Polsce).

Oba te kryteria muszą być spełnione łącznie.

Od 6 marca 2019 r. lista dokumentów pobytowych została poszerzona o:

wizę oznaczoną symbolem D18, wydaną w celu korzystania z uprawnień wynikających z posiadania Karty Polaka.

Spełnienie kryterium „legalnego zamieszkania” w Polsce jest warunkiem koniecznym do zastosowania wobec obywatela państwa trzeciego unijnych przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.



Wykonywanie pracy najemnej w dwóch lub w kilku państwach członkowskich (art. 13.1 rozporządzenia 883/2004)

Jeśli pracownik nie wykonuje znacznej części pracy w państwie miejsca zamieszkania, jest objęty systemem zabezpieczenia społecznego państwa, w którym:

- znajduje się siedziba zatrudniającego pracodawcy lub pracodawców, pod warunkiem, że pracownik jest zatrudniony przez jednego pracodawcę lub - pracownik jest zatrudniony przez co najmniej dwóch pracodawców, których siedziby znajdują się w jednym państwie członkowskim lub
 - znajduje się siedziba pracodawcy, innego niż państwo zamieszkania pracownika, jeżeli pracownik jest zatrudniony przez co najmniej dwóch pracodawców, których siedziba znajduje się w dwóch państwach członkowskich, z których jedno jest państwem zamieszkania pracownika, lub
 - zamieszkuje, jeżeli pracownik jest zatrudniony przez dwóch lub więcej pracodawców, a co najmniej dwóch z tych pracodawców ma siedzibę w różnych państwach członkowskich innych niż państwo członkowskie miejsca zamieszkania.
-

Wykonywanie pracy najemnej w dwóch lub w kilku państwach członkowskich (art. 13.1 rozporządzenia 883/2004)

Za znaczną część pracy najemnej uważa się znaczną pod względem ilościowym część pracy. Przy czym nie musi to być największa jej część.

Decydują o tym dwa kryteria: czas pracy lub wynagrodzenie.

Jeśli **co najmniej 25%** czasu pracy lub wynagrodzenia pracownika przypada na dane państwo członkowskie, oznacza to, że w tym państwie wykonywana jest znaczna część pracy.



25%



Wykonywanie pracy najemnej w dwóch lub w kilku państwach członkowskich (art. 13.1 rozporządzenia 883/2004)

Osoba, która wykonuje „**pracę o charakterze marginalnym**” w jednym państwie członkowskim i pracuje również w innym państwie członkowskim, nie może być uznawana za osobę normalnie wykonującą pracę w dwóch lub w kilku państwach członkowskich.

Praca o charakterze marginalnym to praca, która jest stała, ale ma niewielkie znaczenie pod względem czasu i zysku ekonomicznego.

Zaleca się jako wskazówkę uznanie za pracę o charakterze marginalnym działalności, która zajmuje **mniej niż 5% regularnego czasu pracy** lub stanowi **mniej niż 5% całkowitego wynagrodzenia pracownika**.

< 5%

Wykonywanie pracy najemnej w dwóch lub w kilku państwach członkowskich (art. 13.1 rozporządzenia 883/2004)

Jeżeli pracownik jest zatrudniony tylko przez jednego pracodawcę, weryfikujemy tylko kryterium czasu pracy.

Jeśli pracownik jest zatrudniony przez dwóch pracodawców, których siedziby znajdują się w jednym państwie członkowskim, weryfikujemy tylko kryterium czasu pracy.

Jeżeli praca wykonywana jest na rzecz dwóch lub więcej pracodawców z siedzibami w różnych państwach członkowskich, bierzemy pod uwagę kryterium czasu pracy i wynagrodzenia.

Wykonywanie pracy najemnej w dwóch lub w kilku państwach członkowskich (art. 13.1 rozporządzenia 883/2004)

Znaczenie ma również to, gdzie znajduje się siedziba przedsiębiorstwa, które zatrudnia pracownika.

Za „siedzibę lub miejsce wykonywania działalności” uważa się siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności, w którym podejmowane są zasadnicze decyzje dotyczące przedsiębiorstwa i sprawowane są funkcje jego administracji centralnej.

Jeśli działalność przedsiębiorstwa jest fikcyjna, tj. ograniczona tylko do posiadania szyldu i adresu lub gdy pracownik jest zgłoszony do ubezpieczeń społecznych przez przedsiębiorcę, którego siedziba ma czysto administracyjny charakter (nie posiada faktycznych uprawnień do podejmowania decyzji), to nie jest uznawana za spełniającą wymagania w tej dziedzinie.

Wykonywanie pracy najemnej w dwóch lub w kilku państwach członkowskich (art. 13.1 rozporządzenia 883/2004)

Kryteria określające siedzibę:



- miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma swoją siedzibę lub administrację,
- okres, jaki upłynął od momentu ustanowienia przedsiębiorstwa w państwie członkowskim,
- liczba pracowników administracyjnych pracujących w danym biurze,
- miejsce, w którym zawierana jest większość umów z klientami,
- biuro, w którym określa się politykę przedsiębiorstwa i podejmuje decyzje w kwestiach związanych z jego funkcjonowaniem,
- miejsce, w którym zlokalizowane są główne funkcje finansowe, w tym usługi bankowe,
- miejsce wskazane zgodnie z rozporządzeniami UE jako miejsce odpowiedzialne za zarządzanie dokumentacją i jej prowadzenie w związku z wymaganiami regulacyjnymi obowiązującymi w określonej branży, w której przedsiębiorstwo prowadzi działalność,
- miejsce, w którym rekrutowani są pracownicy

Wykonywanie pracy na własny rachunek na terytorium dwóch lub kilku państw członkowskich (art. 13.2 rozporządzenia 883/2004)

Osoba, która normalnie wykonuje pracę na własny rachunek w dwóch lub w kilku Państwach Członkowskich podlega:

- a) ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje znaczną część pracy w tym Państwie Członkowskim lub
 - b) ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym znajduje się centrum zainteresowania dla jej działalności, jeżeli osoba ta nie zamieszkuje w jednym z Państw Członkowskich, w których wykonuje ona znaczną część swej pracy.
-

Wykonywanie pracy na własny rachunek na terytorium dwóch lub kilku państw członkowskich (art. 13.2 rozporządzenia 883/2004)

Za znaczną część pracy na własny rachunek uważa się znaczną pod względem ilościowym część pracy na własny rachunek, która jest wykonywana w danym państwie członkowskim.

Decyduje o tym:

- obrót (przychód),
- czas pracy,
- liczba świadczonych usług.



25%



Jeśli działalność jest wykonywana w danym państwie członkowskim w **co najmniej 25% tych kryteriów**, oznacza to, że w tym państwie wykonywana jest znaczna część działalności.

Wykonywanie pracy na własny rachunek na terytorium dwóch lub kilku państw członkowskich (art. 13.2 rozporządzenia 883/2004)

Jeśli osoba nie wykonuje znacznej części pracy w państwie, w którym zamieszkuje, jest objęta systemem zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym znajduje się „centrum zainteresowania” dla jej działalności.

„Centrum zainteresowania” dla działalności osoby, która wykonuje pracę na własny rachunek określamy z uwzględnieniem wszystkich przejawów działalności zawodowej, zwłaszcza:

- miejsca, w którym znajduje się stałe miejsce prowadzenia działalności,
- zwyczajowego charakteru lub okresu trwania wykonywanej działalności,
- liczby świadczonych usług,
- zamiaru tej osoby wynikającego ze wszystkich okoliczności.

Wykonywanie pracy na własny rachunek na terytorium dwóch lub kilku państw członkowskich (art. 13.2 rozporządzenia 883/2004)

Pracy o charakterze marginalnym nie bierzemy pod uwagę przy stosowaniu art. 13 ust. 2 rozporządzenia nr 883/2004.

Za taką pracę uznajemy wykonywanie działalności, w ramach której rozmiar oraz osiągnięte z niej przychody są znikome w porównaniu z równoległe prowadzoną działalnością.

Wykonywanie pracy na własny rachunek na terytorium dwóch lub kilku państw członkowskich (art. 13.2 rozporządzenia 883/2004)

Jeśli jeden z parametrów:

- obrót (przychód),
- czas pracy,
- liczba świadczonych usług,



< 5%

znajduje się na poziomie wynoszącym mniej niż 5%, to taką pracę uznajemy za pracę marginalną.

Wykonywanie pracy najemnej oraz pracy na własny rachunek w różnych państwach członkowskich (art. 13.3 rozporządzenia 883/2004)

Osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną i pracę na własny rachunek w różnych Państwach Członkowskich podlega ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym wykonuje swą pracę najemną lub, jeżeli wykonuje taką pracę w dwóch lub w kilku Państwach Członkowskich, ustawodawstwu określoneemu zgodnie z przepisami ust. 1 (art. 13.1 rozporządzenia nr 883/2004).

Wykonywanie pracy najemnej oraz pracy na własny rachunek w różnych państwach członkowskich (art. 13.3 rozporządzenia 883/2004)

Warunkiem dla zastosowania ww. przepisu jest faktyczne wykonywanie danej pracy przez osobę zainteresowaną na terytorium tego państwa członkowskiego, nie zaś samo zawarcie przez nią umowy o pracę.

Jeżeli bowiem ocena faktycznej sytuacji pracownika różni się od sytuacji przedstawionej w umowie o pracę, ZUS oprze swoje ustalenia na rzeczywistej sytuacji pracownika, a nie na przedmiotowej umowie.

Wykonywanie pracy najemnej oraz pracy na własny rachunek w różnych państwach członkowskich (art. 13.3 rozporządzenia 883/2004)

Pracy najemnej albo pracy na własny rachunek o charakterze marginalnym, nie bierzemy pod uwagę przy stosowaniu art. 13 ust. 3 rozporządzenia nr 883/2004.

Badając marginalny charakter tej pracy bierzemy pod uwagę:

- czas pracy,
- dochód (z działalności) i wynagrodzenie (z pracy najemnej).

< 5%

Jeżeli choć jeden z tych wskaźników znajduje się na poziomie niższym niż 5%,
to taką pracę uznamy za marginalną.

„Uciekanie” za granicę w celu optymalizacji składek

W Internecie pojawiają się oferty całkowitego wyrejestrowania z płacenia w Polsce składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne poprzez zawarcie umowy o pracę z firmą, która ma siedzibę w Wielkiej Brytanii lub w innym kraju, jak np. Czechy, Słowacja, czy Litwa.

Przedsiębiorca korzystający z takiej lub podobnej usługi – zgodnie z informacjami pojawiającymi się w takich ofertach – ma zagwarantowane uzyskanie statusu pracownika za granicą oraz pełną ochronę ubezpieczeniową obowiązującą w całej Unii Europejskiej.



„Uciekanie” za granicę w celu optymalizacji składek

Na prośbę Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zagraniczna instytucja właściwa może przeprowadzić kontrolę, aby ustalić, czy przedsiębiorca faktycznie pracuje w innym kraju. W rezultacie takiej kontroli, oddział ZUS który otrzyma informacje o jej wynikach, może zmienić dokonane wcześniej ustalenie w zakresie właściwego ustawodawstwa.

Aby skutecznie wykazać, że faktycznie pracowaliśmy poza Polską, nie wystarczy tylko podanie tamtejszego adresu biura i zagranicznego numeru identyfikacyjnego pracodawcy. Trzeba udokumentować wykonywanie pracy w innym kraju.

Ustalanie ustawodawstwa właściwego (art. 16 rozporządzenia 987/2009)

Zakład Ubezpieczeń Społecznych jako instytucja miejsca zamieszkania ustala ustawodawstwo mające zastosowanie w stosunku do osoby, która wykonuje pracę i/lub pracę na własny rachunek w dwóch lub więcej państwach członkowskich.

Ustalając tymczasowe ustawodawstwo, ZUS zwraca się do zainteresowanych osób o przedstawienie odpowiednich dokumentów i informacji, które potwierdzają wykonywanie pracy za granicą. Na podstawie tych informacji ustalane jest ustawodawstwo.

Ustalanie ustawodawstwa właściwego (art. 16 rozporządzenia 987/2009)

Takie wstępne określenie ustawodawstwa ma **charakter tymczasowy**. ZUS informuje o ustaleniu ustawodawstwa zainteresowaną osobę oraz wyznaczoną instytucję państwa członkowskiego, w którym wykonywana jest praca.

Instytucja zagraniczna uprawniona jest do poinformowania ZUS w terminie dwóch miesięcy o niemożności zaakceptowania określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa lub o swojej odmiennej opinii w tej kwestii.

Instytucja drugiego państwa może dokonać weryfikacji, czy praca najemna jest faktycznie wykonywana zgodnie z postanowieniami umowy o pracę.

Zaświadczenie A1

Dokumentem potwierdzającym ustawodawstwo właściwe jest zaświadczenie A1.

Zaświadczenie A1 wydaje się zawsze na wniosek.

Do wystąpienia z wnioskiem o wydanie zaświadczenia A1 uprawniony jest pracodawca lub zainteresowany (art. 19 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009).

Na stronie www.zus.pl znajduje się poradnik „*Jak otrzymać zaświadczenie A1*”.



Dziękujemy za uwagę

