



Zielona Góra, listopad 2017

Ubezpieczenia osób migrujących- podejmujących pracę na terenie krajów UE/EOG i Szwajcarii

Delegowanie pracowników
w świetle prawa unijnego

Beata Leszyk

Wydział Ubezpieczeń i Składek

Oddział ZUS w Zielonej Górze

ZUS

ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

Aktualny stan prawny

- Rozporządzenie PE i Rady (WE) nr 883/2004 z 29.04.2004r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego
- Rozporządzenie PE i Rady (WE) nr 987/2009 z 16.09.2009r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004
- Decyzja A2 Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego z 12.06.2009r.
- Praktyczny Poradnik „Ustawodawstwo mające zastosowanie w UE, EOG i Szwajcarii”

*Powołane akty obowiązują od **01.05.2010r.** po zmianie przepisów rozporządzeń unijnych, które Polska przyjęła z chwilą wejścia do UE (tj. od 01.05.2004r.)*

Przepisy o koordynacji co do zasady obowiązują obywateli UE, EOG i Szwajcarii podejmujących pracę na terenie UE, EOG i Szwajcarii

Stosowanie przepisów rozporządzeń 883/2004 i 987/2009 do obywateli spoza UE

- Rozporządzenie Rady (EWG) nr 859/2003 rozszerzające przepisy rozporządzenia 1408/71 i rozporządzenia 574/72 na obywateli państw trzecich, którzy nie są objęci tymi przepisami wyłącznie ze względu na obywatelstwo- obowiązywało do 31.12.2010r. przy czym w stosunkach z Wielką Brytanią obowiązuje nadal
- Rozporządzenie PE i Rady (WE) nr 1231/2010- obowiązuje od 01.01.2011r.

Dania, kraje EOG i Szwajcaria nie stosują ww. przepisów

Ważne

ośrodek interesów życiowych zainteresowanego na terenie Polski (miejsce zamieszkania w rozumieniu przepisów o koordynacji) decyduje o zastosowaniu do osoby nie posiadającej obywatelstwa UE przepisów rozporządzeń 883/2004 i 987/2009

państwo zamieszkania zainteresowanego-

oznacza państwo, w którym osoba zwykle zamieszkuje i w którym znajduje się jej zwykły ośrodek interesów życiowych (należy uwzględnić m.in. sytuację rodzinną, przyczyny wyjazdu, czas i ciągłość zamieszkania w danym państwie, fakt posiadania stałego zatrudnienia, zamiary osoby wynikające ze wszystkich okoliczności)

Przepisy wspólnotowe dotyczące pracowników migrujących, a polskie przepisy krajowe

Zgodnie z polskimi przepisami krajowymi (ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych)- pracownik zatrudniony w Polsce podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu

Z tego obowiązku pracownika może zwolnić:

- umowa międzynarodowa, której Polska jest stroną
- **prawo wspólnotowe**

Ważne

przepisy unijne mają pierwszeństwo stosowania przed przepisami krajowymi

Który system zabezpieczenia społecznego ma zastosowanie do pracowników tymczasowych wysłanych za granicę?

Osoby podejmujące pracę na terenie UE, EOG i Szwajcarii podlegają ustawodawstwu wyłącznie jednego państwa członkowskiego (zasada generalna).

- **miejsce wykonywania pracy najemnej** decyduje o tym, do jakiego kraju powinny być odprowadzone składki (zasada miejsca pracy- *lex loci laboris*)- tam gdzie praca, tam składka

Delegowanie pracowników (art.12 ust.1 rozporządzenia 883/2004)- wyjątek od zasady miejsca pracy

Przepisy te pozwalają na opłacenie składek za pracownika delegowanego w kraju członkowskim, w którym siedzibę ma pracodawca delegujący

Kiedy do delegowanego pracownika mają zastosowanie te wyjątkowe przepisy?

Przepisy dotyczące delegowania są czasowym wyjątkiem i stosuje się je wtedy, gdy delegowany pracownik i delegujący pracodawca spełni określone warunki

Po stronie pracownika

- bezpośredni związek między wysłanym pracownikiem, a wysyłającym pracodawcą
- przewidywany czas wykonywania pracy nie dłuższy niż 24 miesiące – **planowane skrócenie do 18 miesięcy i włączenie do tej grupy pracowników transportu**
- podleganie miesiąc ustawodawstwu polskiemu przed delegowaniem
- delegowany pracownik nie jest wysłany, by zastąpić inną delegowaną osobę

Po stronie pracodawcy

- prowadzenie w kraju siedziby firmy **znacznej części działalności**

należy uwzględnić wszystkie kryteria charakteryzujące delegujące przedsiębiorstwo

kryteria muszą być dostosowane do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności i uwzględnić specyfikę danego przedsiębiorstwa

- miejsce siedziby, administracji delegującego przedsiębiorstwa
- liczba personelu administracyjnego obecna w państwie delegującym i w państwie zatrudnienia- *jeśli w państwie delegującym pracuje tylko personel administracyjny wyklucza to możliwość zastosowania przepisów o delegowaniu*
- miejsce rekrutacji pracowników delegowanych
- miejsce, w którym zawierana jest większość umów z klientami
- liczba umów wykonywanych w państwie delegującym i w państwie zatrudnienia
- obrót osiągnąony w państwie delegującym i państwie zatrudnienia
- od jak dawna przedsiębiorstwo posiada siedzibę w kraju delegującym itd.

Kryteria służące ustaleniu znacznej części działalności delegującego pracodawcy

przedstawiony wykaz nie jest wyczerpujący; w ocenie uwzględnia się zawsze specyfikę delegującej firmy

przypadki, gdy obroty delegującego przedsiębiorstwa są niższe niż 25% wymagają pogłębionej analizy w zakresie liczby pracowników i umów w kraju siedziby i kraju zatrudnienia

O czym należy jeszcze pamiętać delegując pracownika za granicę?

- wskazane warunki delegowania po stronie pracodawcy dotyczą również agencji zatrudnienia
- przepisy dotyczące delegowania dotyczą również zleceniobiorców wysłanych do pracy za granicę (jeśli zgodnie z przepisami krajowymi podlegają oni obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym)
- możliwy do wykorzystania 24 miesięczny okres delegowania pracownika zliczany jest do danego kraju i danego pracodawcy
- krótka przerwa (do 2 miesięcy) w pracy za granicą, bez względu na przyczynę, nie stanowi przerwy w oddelegowaniu

Pamiętaj

Przepisy dotyczące delegowania nie mogą być wykorzystane do zatrudniania pracowników w przedsiębiorstwach lub na podstawie umów w sposób ciągły poprzez powtarzające się delegowanie różnych pracowników na te same stanowiska i w tych samych celach

Jakich formalności należy dopełnić w przypadku delegowania pracowników?

- przedsiębiorstwo, które deleguje pracownika do innego państwa członkowskiego występuje do tjo ZUS **właściwej ze względu na siedzibę** z wnioskiem o poświadczenie formularzy A1; w miarę możliwości z odpowiednim wyprzedzeniem
- ważna zmiana od 01.10.2016r. - **pracodawca nie wypełnia formularzy A1**; tjo ZUS na podstawie danych wynikających z wniosku wypełni i poświadczy formularz A1
- przed wydaniem formularzy ZUS może w koniecznym zakresie przeprowadzić postępowanie wyjaśniające (należy dostarczyć wszystkie wymagane dokumenty)

jeśli delegujący pracodawca i delegujący pracownik spełni określone warunki delegowania- tjo ZUS poświadczy dla delegowanego pracownika formularz A1

formularz A1 potwierdza, że delegowany pracownik podczas pracy za granicą podlega ustawodawstwu w Polsce

Jakich formalności należy dopełnić w przypadku delegowania pracowników?

Delegowany pracownik i delegujący pracodawca jest zobowiązany do informowania tjo ZUS, która poświadczyła A1 o wszelkich zmianach w okresie delegowania

- o tym, że delegowanie nie doszło do skutku
- okres pracy uległ zmianie
- miejsce wykonywania pracy za granicą uległo zmianie

w wymienionych sytuacjach pracodawca delegujący składa do tjo ZUS wnioski o zmianę danych w wydany formularz A1, zwraca poświadczone formularze

w przypadku informacji o tym, że delegowanie nie doszło do skutku, ZUS wyda decyzję o uchyleniu A1

Gdy warunki delegowania w konkretnym przypadku nie są spełnione

Należy pamiętać, że przepisy dotyczące delegowania są tylko czasowym wyjątkiem od generalnej zasady podlegania ustawodawstwu miejsca pracy

- utrzymanie polskiego ustawodawstwa w stosunku do delegowanego pracownika ponad 24 miesiące możliwe jest tylko na podstawie porozumienia z instytucją miejsca wykonywania pracy
- wnioski o zawarcie porozumienia należy kierować za pośrednictwem O/ZUS w Kielcach
- ZUS wydaje decyzje o odmowie poświadczenia formularzy A1 dla delegowanego pracownika i o tym, że polskie ustawodawstwo nie ma do niego zastosowania w okresie wykonywania pracy za granicą

Ważne

*w konsekwencji decyzji o odmowie A1, w przypadku braku porozumienia z instytucją miejsca wykonywania pracy, **pracownik będzie podlegał ustawodawstwu kraju, w którym wykonuje pracę***

*pracownik zostanie wyrejestrowany z polskiego systemu zabezpieczenia społecznego; **płatnik powinien zgłosić pracownika do systemu zabezpieczenia społecznego w kraju wykonywania pracy***

Wykonywanie pracy w dwóch lub kilku państwach członkowskich- art.13 ust.1 rozporządzenia 883/2004

Prawidłowe rozróżnienie, czy w konkretnej sytuacji mamy do czynienia z delegowaniem czy pracą zwykle wykonywaną w kilku państwach jest istotne dla prawidłowego poświadczenia A1

Celem przepisów dotyczących pracy zwykle wykonywanej w kilku państwach (art.13 ust.1) jest:

- objęcie wszystkich możliwych przypadków wykonywania wielu prac w różnych państwach oraz
- rozróżnienie działalności, które z reguły są prowadzone na terytorium kilku państw członkowskich od pracy wykonywanej wyjątkowo lub tymczasowo (delegowanie)

Ważne

*aby odróżnić pracę zwykle wykonywaną w kilku państwach od delegowania należy wziąć pod uwagę: **czas trwania i charakter pracy wykonywanej w jednym lub kilku państwach członkowskich (czy ma charakter stały, jednorazowy, incydentalny, tymczasowy)***

Pamiętaj

*Wybór prawidłowego wniosku o A1 dla pracownika (to znaczy wniosku właściwego dla delegowania albo wniosku właściwego dla pracy w kilku państwach) zawsze powinien wynikać z **określonego stanu faktycznego** –rzeczywistej sytuacji zawodowej pracownika wykonującego pracę za granicą*

Kiedy można uznać, że osoba normalnie wykonuje pracę w dwóch lub kilku państwach na rzecz jednego pracodawcy?

Należy zwrócić uwagę na istotne elementy służące ustaleniu, czy w konkretnym przypadku mamy do czynienia z pracą pracownika w kilku państwach członkowskich

wyrok ETS z 04.10.2012r. C-115/11 FORMAT

- pracodawca jest w stanie określić, że pracownik będzie wykonywał z pewną regularnością pracę w kilku państwach w okresie kolejnych 12 miesięcy kalendarzowych (prognoza)
- praca opisana w umowie powinna odpowiadać pracy, która będzie prawdopodobnie rzeczywiście wykonywana przez pracownika
- **planowana zmiana – dodanie warunku prowadzenia znacznej części działalności przez pracodawcę w kraju wysyłającym**

Ważne

Jeśli tj. ZUS, która wydała formularz A1 stwierdzi, że rzeczywista sytuacja zawodowa pracownika różni się od opisywanej w umowie o pracę i ma wątpliwości co do poprawności faktów, na podstawie których wydała A1, wówczas ponownie rozważy zasadność wydanego formularza; w razie konieczności formularz zostanie wycofany

Który system zabezpieczenia społecznego ma zastosowanie do osób wykonujących pracę zwykle w kilku państwach?

O ustawodawstwie decyduje **miejsce zamieszkania pracownika** (jeśli pracownik w tym państwie wykonuje znaczną część swojej pracy), a jeśli nie - **siedziba firmy**

Jak ustalić znaczną część pracy (wskaźniki):

- czas pracy
- wynagrodzenie

Spełnienie tych wskaźników na poziomie 25% w kraju miejsca zamieszkania pracownika pozwala na przyjęcie, że w tym państwie pracownik wykonuje znaczną część pracy

mniej niż 5% oznacza pracę marginalną

*Uwaga na
pracę marginalną!*

Praca o charakterze marginalnym to praca, która jest stała, ale ma niewielkie znaczenie pod względem czasu i zysku ekonomicznego; charakter wykonywanej pracy np. praca pomocnicza, wykonywana w domu lub w służbie do głównej pracy może świadczyć o jej marginalnym charakterze

Jakich formalności należy dopełnić przy złożeniu wniosku o poświadczenie formularzy A1 dla pracownika wykonującego pracę w kilku państwach?

- we wniosku o poświadczenie formularza A1 pracodawca podaje szacunkowe dane pozwalające ustalić znaczną część pracy pracownika na okres przyszłych maksymalnie 12 miesięcy
- jeżeli wniosek jest składany na okres kolejny- pracodawca jest zobowiązany udokumentować pracę pracownika w poprzednim okresie
- do wniosku należy załączyć: oświadczenie o miejscu zamieszkania i inne dokumenty wskazujące, w których państwach pracownik wykonuje pracę i w jakim rozmiarze;

Uwaga

jeżeli w wyniku weryfikacji wcześniej wydanego formularza A1 ZUS ustali, że sytuacja faktyczna była inna od tej, która była podstawą do wydania A1 np. pracownik wykonywał pracę tylko za granicą lub praca w Polsce miała charakter marginalny- ZUS wyda decyzję o uchyleniu A1, w której wskaże ustawodawstwo państwa, które ma zastosowanie do pracownika

Dziękuję za uwagę



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH