



SEKCJA
AGENCJI
OPIEKI



SPRAWDŹ SWOJE UBEZPIECZENIE

**Poradnik dot. ubezpieczenia
pracowników delegowanych
dla początkujących i zaawansowanych**

Niniejszy poradnik powstał w ramach prac grupy roboczej złożonej z ekspertów:

- Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia i Sekcji Agencji Opieki (koordynator prac)
- Kancelarii Adwokackiej Joanna Torbé & Partnerzy (opracowanie merytoryczne poradnika)

Konsultacje merytoryczne Poradnika:

- Zakład Ubezpieczeń Społecznych
- Główny Inspektorat Pracy
- Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji
- Departament Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego MRiPS

Spis treści:

I	Praktyczne informacje, czyli co powinieneś wiedzieć, aby się nie zgubić	3
1	Czy ten Poradnik jest dla Ciebie?	4
2	Dlaczego informacje zawarte w Poradniku są dla Ciebie przydatne?	4
3	Gdy mówimy o ..., myślimy o ...	5
4	Dwie zasady, bez których ani rusz	5
5	Wiele zależy od Ciebie	6
6	Na czym polega migracja w celach zarobkowych?	7
6.1	Kiedy jesteś w zagranicznej podróży służbowej?	7
6.2	Kiedy jesteś uznany za osobę delegowaną do pracy za granicą?	9
6.3	Kiedy można uznać, że wykonujesz pracę w dwóch lub więcej krajach Unii Europejskiej, EOG lub Szwajcarii (art. 13 ust. 1 Rozporządzenia 883/2004)	10
6.4	Kiedy można uznać, że czasowo przenieś działalność gospodarczą do innego państwa członkowskiego?	10
II	Kiedy mogę być ubezpieczony w Polsce?	12
1	Podróż służbowa – gdzie będę ubezpieczony?	13
2	Delegowanie na podstawie art. 12 ust. 1 Rozporządzenia 883/2004	13
3	Wykonywanie pracy w dwóch lub więcej krajach Unii Europejskiej, EOG lub Szwajcarii (art. 13 ust. 1 Rozporządzenia 883/2004)	15
4	Wykonywanie działalności na własny rachunek w Polsce i tymczasowe. Przeniesienie świadczenia usług do innego państwa członkowskiego (art. 12 ust. 2 Rozporządzenia 883/2004)	20
5	Wykonywanie działalności na własny rachunek w Polsce i równocześnie w innym państwie członkowskim (art. 13 ust. 2 Rozporządzenia 883/2004)	21
6	Wykonywanie działalności na własny rachunek w Polsce i pracy najemnej w innym państwie członkowskim (art. 13 ust. 3 Rozporządzenia 883/2004)	23
III	Jak powinny być naliczone Twoje składki?	24
1	Naliczanie składek w przypadku przebywania w podróży służbowej	25
2	Naliczanie składek w przypadku delegowania za granicę	25
IV	Najczęściej zadawane pytania i odpowiedzi?	30
1	Czy świadcząc usługi w innym państwie członkowskim mogę być ubezpieczony w Polsce?	31
2	Czy jeżeli mam być ubezpieczony w Polsce podczas świadczenia pracy w innym państwie muszę mieć formularz A1? Co to jest formularz A1?	31
3	Czy przed wyjazdem do Niemiec, jeżeli mam być ubezpieczony w Polsce, muszę uzyskać formularz A1?	31
4	Czy jeżeli ZUS nie wyda mi zaświadczenia A1 mogę być ubezpieczony w Polsce wykonując pracę w innym państwie?	32
5	Czy jeśli dysponuję formularzem A1 to znaczy, że pracuję legalnie?	32
6	Czy moje zaświadczenie A1 może zostać wycofane?	32
7	Czy wycofanie zaświadczenia A1 może nieść dla mnie jakieś negatywne skutki?	32
8	Czy potrzebna mi karta EKUZ?	32
9	Czy jeżeli nie będę ubezpieczony w Polsce otrzymam kartę EKUZ wydaną przez NFZ? W jaki sposób mogę uzyskać kartę EKUZ?	33
10	Co mam zrobić, jeśli zachoruję na terytorium innego państwa członkowskiego? Czy jeżeli mam kartę EKUZ, otrzymam pomoc?	33
11	Czy na terytorium innego państwa członkowskiego mam dostęp do planowanego leczenia (np. do wizyty profilaktycznej u dentysty)?	33
12	Czy karta EKUZ uprawnia mnie do zasiłku chorobowego?	33
13	Czy jeżeli mam formularz A1, to otrzymam zasiłek chorobowy?	34
14	Czym jest porozumienie wyjątkowe? Czy mogę być ubezpieczony w Polsce na podstawie takiego porozumienia?	34
15	Jeśli zachoruję za granicą, to w jakim kraju uzyskam zasiłek chorobowy? Czy jeżeli będę posiadał zaświadczenie A1, to otrzymam zasiłek chorobowy w Polsce?	35
16	Jeżeli otrzymuję wynagrodzenie w walucie euro, to jak pracodawca powinien przeliczyć to wynagrodzenie do obliczenia podstawy wymiaru moich składek? Czy może dokonać przeliczenia po kursie wybranym przez siebie?	35
17	Wydano mi formularz A1, ponieważ miałem pracować naprzemiennie w dwóch krajach. Uległem wypadkowi w pierwszym miesiącu pracy, mój stan zdrowia nie pozwala na wykonywanie pracy. Czy ZUS cofnie wydany dla mnie formularz A1?	36
18	W jaki sposób powinien być naliczony mój zasiłek chorobowy, w przypadku gdy pracowałem za granicą?	36
19	Jeżeli w okresie delegowania byłem ubezpieczony w innym państwie UE, a następnie w związku z zakończeniem okresu oddelegowania, zostałem zgłoszony przez tę samą firmę do polskiego systemu ubezpieczeń, to czy gdy zachoruję mój zasiłek chorobowy będzie liczony z okresu delegowania?	36
20	Zawarłem umowę zlecenia i w trakcie pierwszego miesiąca zachorowałem przed wypłatą pierwszego wynagrodzenia. Czy otrzymam zasiłek chorobowy (zgłosiłem się do ubezpieczenia chorobowego)?	36
V	Podstawy prawne	38

I. Praktyczne informacje, czyli co powinieneś wiedzieć, aby się nie zgubić



1. Czy ten Poradnik jest dla Ciebie?

Czy wyjeżdżasz za granicę w celach zarobkowych? Jeżeli tak, ten Poradnik powstał z myślą o Tobie, czyli pracowniku, zleceniobiorcy, jednoosobowym przedsiębiorcy.

Poradnik będzie również przydatny dla przedsiębiorców, którzy delegują personel za granicę i poszukują odpowiedzi na podstawowe i najistotniejsze zagadnienia z zakresu ubezpieczeń społecznych związanych z delegowaniem.

UWAGA!

Jeżeli jesteś **cudzoziemcem będącym obywatelem państwa trzeciego** i pracujesz w Polsce albo prowadzisz jednoosobową działalność gospodarczą, a masz pracować lub wykonywać działalność czasowo za granicą, to ten Poradnik dotyczy również Ciebie. Pamiętaj jednak, że:

- 1 choć Poradnik porusza kwestie ubezpieczenia, będą miały dla Ciebie znaczenie nie tylko kwestie ubezpieczeniowe – jako obywatel kraju trzeciego jesteś w szczególnej sytuacji;
- 2 abyś mógł być delegowany za granicę/czasowo wykonywać tam działalność gospodarczą, musisz mieć zalegalizowany w Polsce swój pobyt i pracę/działalność gospodarczą i co najważniejsze faktycznie musisz tu pracować/wykonywać działalność (nie możesz pojechać za granicę „tranzytem” oraz legalizować w Polsce dokumentów dotyczących pracy, jeżeli nie zamierzasz pracować/wykonywać działalności na terenie Polski);
- 3 czasami, aby być delegowanym potrzebujesz dodatkowych dokumentów wymaganych przez kraj, do którego masz być delegowany (np. wizy wydawanej przez inne państwo członkowskie Unii Europejskiej, do którego jedziesz);
- 4 **jeżeli masz być ubezpieczony w Polsce, będziesz musiał uzyskać formularz A1 i w tym celu m.in. Twoim zadaniem będzie również potwierdzenie legalności zamieszkania w Polsce.**

2. Dlaczego informacje zawarte w Poradniku są dla Ciebie przydatne?

Wyjazd do innego państwa Unii Europejskiej w celach zarobkowych ma istotny wpływ na Twoją sytuację ubezpieczeniową. Od tego, gdzie i w jaki sposób jesteś ubezpieczony, zależy wysokość Twoich przyszłych świadczeń takich jak zasiłki czy emerytury. Zawarte w Poradniku treści dotyczą Ciebie niezależnie od tego, czy wykonujesz pracę na podstawie umowy o pracę, umowy prawa cywilnego (umowy o świadczenie usług, umowy zlecenia), czy prowadzisz jednoosobową działalność gospodarczą. Jeżeli czasowo świadczysz usługi lub wykonujesz pracę w innym państwie UE, zawarte tu treści będą dla Ciebie przydatne.

W kontekście ubezpieczeń społecznych aktywność zarobkowa za granicą rodzi zwykle dwa podstawowe pytania:

- czy mogę pozostać ubezpieczony w Polsce, a jeżeli tak, to jakie warunki muszę spełnić?
- jak mój wyjazd wpływa na wysokość należnych składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne?

Poradnik stworzony został po to, by rozwiązać najczęściej występujące wątpliwości związane z tymi właśnie zagadnieniami. Opisano w nim również praktyki nieprawidłowe, które pomogą Ci odnaleźć się na rynku pracy i rozpoznać firmy działające nieuczciwie.



Z Poradnika dowiesz się między innymi:

Dlaczego powinieneś wiedzieć, czym delegowanie do pracy w innym państwie członkowskim różni się od zagranicznej podróży służbowej? Jaka to jest dla Ciebie różnica?

Gdzie powinieneś być ubezpieczony – w Polsce czy za granicą?

W jaki sposób powinny być rozliczone składki na ubezpieczenia społeczne za okresy wykonywania pracy/działalności na własny rachunek za granicą?

O co powinieneś zapytać firmę, z którą zamierzasz podjąć współpracę/na rzecz której chcesz pracować?

Jak Twoja aktywność zawodowa za granicą wpłynie na Twoją sytuację ubezpieczeniową – w którym państwie będziesz ubezpieczony?

UWAGA!

Zaznaczamy, że Poradnik nie dotyczy aspektów podatkowych związanych z wykonywaniem aktywności zawodowej za granicą.

3. Gdy mówimy o ..., myślimy o ...

W Poradniku posługujemy się kilkoma skrótami odnoszącymi się do aktów prawnych. Gdybyś chciał je odnaleźć pamiętaj, że:

- **Rozporządzenie 883/2004** to Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE. L. z 2004 r. Nr 166, str. 1 z późn. zm.);
- **Rozporządzenie 987/2009** to Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE. L. z 2009 r. Nr 284, str. 1 z późn. zm.);
- **Rozporządzenie w sprawie podróży służbowych** to Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. poz. 167 z późn. zm.);
- **Rozporządzenie składkowe** to Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1949 z późn. zm.).

Poza tym, gdy mówimy o Ubezpieczonym – mamy na myśli Ciebie, czyli osobę, która wyjeżdża zarobkowo za granicę.

Jeżeli mówimy o wykonywaniu pracy – mamy na myśli wykonywanie pracy w oparciu o umowę o pracę lub umowę prawa cywilnego (np. zlecenie).

Jeżeli natomiast mówimy o wykonywaniu działalności na własny rachunek – mamy na myśli prowadzenie przez Ciebie jednoosobowej działalności gospodarczej (tzw. samozatrudnienie).

4. Dwie zasady, bez których ani rusz.



ZASADA 1

Możesz być ubezpieczony w tym samym momencie tylko w jednym kraju

Pytanie o to, w którym kraju będziesz ubezpieczony (czyli gdzie będą opłacone za Ciebie składki na ubezpieczenia) nie jest łatwe, ale to co powinieneś zapamiętać już na wstępie, to kluczowa zasada: możesz być ubezpieczony tylko w jednym państwie w tym samym czasie.

Zasada jednego ustawodawstwa właściwego mówi, że ubezpieczony podlega zabezpieczeniu społecznemu (systemowi ubezpieczenia społecznego) wyłącznie jednego państwa członkowskiego, nawet jeżeli wykonuje wiele różnych aktywności zawodowych na terytorium przynajmniej dwóch państw członkowskich. Jedynym wyjątkiem od tej zasady jest sytuacja, kiedy instytucje zainteresowanych państw zawrą tzw. porozumienie wyjątkowe (o tym porozumieniu piszemy w dalszej części Poradnika).

UWAGA!

Jeżeli zmieniasz pracę, a wiesz, że byłeś lub jesteś zgłoszony do ubezpieczenia w innym państwie, koniecznie poinformuj o tym firmę, z którą rozpoczynasz współpracę/na rzecz której chcesz pracować. Jest to istotne dla stabilności Twojego ubezpieczenia w przyszłości.



Przykład:

Jeżeli wykonujesz pracę w Polsce, w Niemczech oraz w Belgii naprzemiennie, to co do zasady w tym okresie powinieneś być ubezpieczony albo w Polsce, albo w Niemczech, albo w Belgii, ale nigdy w dwóch lub trzech krajach jednocześnie w tym samym czasie. Ty lub Twój pracodawca/y powinniście wystąpić o ustalenie ustawodawstwa z zakresu zabezpieczenia społecznego z wyprzedzeniem.



ZASADA 2

Lex loci laboris – brzmi skomplikowanie, a oznacza, że...

Jesteś ubezpieczony tam, gdzie prowadzisz aktywność zawodową, czyli tam, gdzie rzeczywiście wykonujesz pracę lub prowadzisz działalność na własny rachunek. Zatem generalna zasada brzmi tak: „Jeżeli pracujesz w Niemczech, jesteś ubezpieczony w Niemczech”, „Jeżeli pracujesz w Belgii, jesteś ubezpieczony w Belgii”.



Możesz pomyśleć: „No tak! A co, jeśli pracuję w kilku państwach jak w opisanych wyżej przykładach”?

Pamiętaj, że od zasady miejsca wykonywania pracy istnieją wyjątki. W określonych przepisami sytuacjach (opiszemy je poniżej) nadal będziesz ubezpieczony w miejscu zamieszkania, miejscu prowadzenia działalności przez firmę, z którą współpracujesz/na rzecz której wykonujesz pracę lub miejscu prowadzenia działalności – czyli w jednym kraju pomimo tego, że wykonujesz aktywność zawodową w większej ich liczbie.

Te wyjątki określone zostały w art. 12 i art. 13 Rozporządzenia 883/2004. Szczegółowe zasady ustalania ustawodawstwa właściwego w zakresie zabezpieczenia społecznego zawiera również opracowany przez Komisję Europejską Praktyczny poradnik dotyczący delegowania pracowników ¹.

5. Wiele zależy od Ciebie.

Pamiętaj, że to, gdzie jesteś ubezpieczony, ma dla Ciebie bardzo duże znaczenie. Mianowicie chodzi o Twoje prawa do świadczeń (np. emerytury, zasiłków). Jeżeli jesteś osobą, która często wybiera aktywności zawodowe wiążące się z wyjazdami za granicę, informuj o tym firmy, z którymi chcesz podjąć współpracę/na rzecz których chcesz pracować. Historia Twojego wcześniejszego ubezpieczenia może mieć wpływ na ustalenie u nowego pracodawcy właściwego systemu zabezpieczenia społecznego. Informuj też o przerwach czy podjęciu pracy w innych firmach, ponieważ może to mieć wpływ na zmianę ustalonego wcześniejszego systemu zabezpieczenia społecznego.

¹Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, Praktyczny poradnik dotyczący delegowania pracowników, Urząd Publikacji, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/079588>



Przykład:

Jesteś nauczycielem w szkole podstawowej, a w okresie wakacji masz urlop wypoczynkowy. Podczas tego urlopu zatrudniasz się w innej firmie jako przewodnik wycieczek i wyjeżdżasz na całe wakacje do Grecji w charakterze przewodnika. Firma, z którą współpracujesz/na rzecz której pracujesz w wakacje zgłasza Cię do ubezpieczenia w Grecji, ponieważ nie poinformowałaś jej, że pracujesz w Polsce i przebywasz na urlopie wypoczynkowym. Złamana zostaje zasada mówiąca, że w tym samym czasie możesz być ubezpieczony w jednym państwie. Zostałeś błędnie zgłoszony do ubezpieczenia w Grecji, ponieważ nie poinformowałaś, że pracujesz w innym miejscu.

6. Na czym polega migracja w celach zarobkowych?

Migracja w celach zarobkowych jest szerokim pojęciem i mieści w sobie aktywność zawodową wykonywaną za granicą w bardzo różnych formach – od czasowego delegowania do stałego wyjazdu celem podjęcia pracy za granicą. W Poradniku mówimy o migracji w celach zarobkowych realizowanej w następujących formach:

- zagranicznej podróży służbowej;
- delegowania do wykonywania pracy za granicą;
- pracy najemnej wykonywanej w dwu lub kilku państwach członkowskich;
- czasowego przeniesienia działalności prowadzonej na własny rachunek (gospodarczej) na terytorium innego państwa członkowskiego.

Powyższe pojęcia przybliżymy Ci w Poradniku. To czy jesteś w podróży służbowej, czy jesteś delegowany, czy też wykonujesz pracę najemną w dwu lub kilku państwach członkowskich, ma znaczący wpływ na podstawę wymiaru składek odprowadzanych za Ciebie.

UWAGA!

Podróż służbowa nie jest tym samym co delegowanie do pracy za granicę. Ma to znaczenie przy ustaleniu wysokości składek na ubezpieczenia społeczne. Składki są inaczej naliczane w przypadku podróży służbowej, a inaczej w przypadku delegowania. Zdarza się, że firma próbuje zmniejszyć należności składkowe celowo kwalifikując jako podróż służbową wyjazd, który nią nie jest.

6.1. Kiedy jesteś w zagranicznej podróży służbowej?

Jesteś w zagranicznej podróży służbowej, jeżeli wykonujesz z góry określone zadanie służbowe na polecenie firmy poza miejscowością, w której znajduje się siedziba firmy lub poza stałym miejscem pracy. Dla potrzeb ubezpieczenia rozumienie podróży służbowej jest takie samo, jeżeli jesteś zatrudniony na podstawie umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia, o świadczenie usług).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyjmuje, że podróż służbowa ma charakter tymczasowy oraz incydentalny i stanowi zjawisko nietypowe względem stałego zakresu Twoich obowiązków. Zlecenie wykonania określonego zadania służbowego w ramach podróży służbowej **nie wymaga Twojej zgody i odbywa się na polecenie pracodawcy/podmiotu, z którym współpracujesz.**

UWAGA!

Jeżeli w trakcie wyjazdu za granicę masz wykonywać swoje zwykłe obowiązki określone w umowie lub jeżeli wyjazdy te będą z góry zakładane w umowie jako stałe, powtarzalne – nie

jesteś w podróży służbowej! **Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem podróż służbowa nie jest tym samym, co wykonywanie umówionej pracy, ale oznacza zjawisko wśród obowiązków pracownika:**

- niecodzienne,
- okazjonalne,
- nietypowe,
- krótkotrwałe i sporadyczne.

Wykonywanie obowiązków w ramach podróży służbowej stanowi wyłom w zwykłym wykonywaniu pracy.

Natomiast jeżeli jesteś w zagranicznej podróży służbowej, wiąże się to z koniecznością wypłaty przez pracodawcę diet z tytułu podróży służbowej. Nie wolno jednak zaniżyć Twojego wynagrodzenia tylko po to, aby większą jego część wypłacić jako nieoskładkowane diety i inne należności z tytułu podróży służbowej. Sprawdź, czy kwota oskładkowana nie jest nieproporcjonalnie niższa od tej, którą otrzymujesz za podróż.



Przykład 1:

Jesteś zatrudniony na stanowisku analityka danych i wykonujesz pracę na terytorium Polski. Twój pracodawca polecił Ci, abyś udał się na tydzień do Belgii, gdzie wraz z kilkoma innymi osobami będziesz realizował krótki projekt dla belgijskiego klienta. Obowiązki jakie realizujesz w ramach tego projektu są incydentalne w stosunku do Twoich zwykłych zadań. Twoja umowa o pracę nie przewiduje wykonywania zadań za granicą, ale otrzymałeś od pracodawcy polecenie wykonania takiej pracy. Z tytułu podróży służbowej będą Ci przysługiwały diety oraz zwrot kosztów związanych z odbytą podróżą. Otrzymywane przez Ciebie diety nie będą oskładkowane.



Przykład 2:

Z umowy zawartej pomiędzy Tobą a przedsiębiorcą wynika, że będziesz świadczył usługi opieki domowej oraz usługi rekrutacyjno-marketingowe na terenie Polski, **a na terenie Niemiec będziesz świadczył usługi opieki domowej. Obie te aktywności** będziesz wykonywał naprzemiennie, tj. przez pewien czas w Polsce, a następnie w Niemczech. Ustaliłeś z firmą harmonogram wyjazdów do Niemiec. **Nie przebywasz w podróży służbowej i wypłacenie Tobie przez przedsiębiorcę nieoskładkowanych należności na podstawie rozporządzenia składkowego tytułem diet zmierza do niezgodnego z prawem obniżenia Twojego ubezpieczenia.** Pamiętaj jednak, że jeżeli podejmujesz się świadczenia usług rekrutacyjno-marketingowych na terenie Polski w ramach umowy lub innych to musisz je **faktycznie** wykonywać.

UWAGA!

Przed zawarciem umowy z daną firmą przeczytaj jej treść! Jeżeli w umowie wymieniono pracę/usługi, których nie zamierzasz wykonywać lub firma nie zamierza Ci ich zlecać, nie

podpisuj takiej umowy. Nie powinno dochodzić do sytuacji, w których podpisujesz umowę, a nie masz zamiaru jej wykonywania.



Pytania jakie możesz zadać firmie, z którą chcesz współpracować/w której chcesz podjąć pracę?

- Od jakiej kwoty będą odprowadzane moje składki na ubezpieczenia społeczne?
Zwróć szczególną uwagę na sytuacje, w których oskładkowana kwota jest bardzo niska. Powinno to wzbudzić Twoją wątpliwość. Możesz udać się do jednostki ZUS, aby o to zapytać.
- Czy wyjazd za granicę jest incydentalny czy będzie stały lub będzie następował co jakiś czas (cyklicznie)?
Zwróć uwagę, czy już z umowy, którą zawierasz nie wynika, że Twoje miejsce pracy będzie za granicą, a także czy z umowy nie wynika, że stale lub cyklicznie będziesz wykonywał zwykłe obowiązki wynikające z umowy za granicą. Takie sytuacje nie mogą być uznawane za podróż służbową do celów ubezpieczeń społecznych.
- Czy wyjazd za granicę jest związany z wykonywaniem nietypowego zadania biorąc pod uwagę Twoje obowiązki?
Jeżeli wyjazd obejmuje Twoje stałe obowiązki wynikające z zawartej umowy w ustalonym w tej umowie miejscu, to nie jesteś w podróży służbowej dla celów ubezpieczeń społecznych. Zadania, które wykonujesz w ramach podróży służbowej muszą być incydentalne w porównaniu z tymi, które wykonujesz na podstawie umowy.

6.2. Kiedy jesteś uznany za osobę delegowaną do pracy za granicą?

Jesteś delegowany do pracy za granicą, jeżeli normalnie pracujesz w Polsce, ale miejsce wykonywania aktywności zawodowej czasowo ulega zmianie (na takie, które znajduje się poza Polską) na podstawie porozumienia pomiędzy Tobą a firmą. Na delegowanie za granicę musisz wyrazić zgodę. **Powinieneś w ramach delegowania wykonywać za granicą tę samą pracę/usługę, które wykonujesz na terenie Polski.**

Delegowanie pracownika do pracy za granicą – w odróżnieniu od podróży służbowej – **wymaga Twojej zgody (zwykle zawierany jest aneks eksportowy zawierający warunki delegowania)**. Zwykle już z umowy lub aneksu do niej wynika, jakie zadania będą wykonywane przez Ciebie również za granicą. Również w przypadku osób zatrudnionych w oparciu o umowę cywilnoprawną wymagane jest uzgodnienie między stronami postanowienia umownego, które zawierałaby zlecenie do wykonywania określonych czynności za granicą.

Podczas delegowania stosunek umowny (umowa o pracę/umowa o współpracy) pomiędzy Tobą a firmą musi zostać utrzymany. Ten stosunek musi istnieć w ciągu całego okresu delegowania.

W przypadku delegowania do pracy za granicą, Twoje składki są naliczane w zupełnie inny sposób niż w przypadku podróży służbowej!



Przykład:

Pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na stanowisku dekarza i wykonuje pracę na terenie Łodzi. Pracodawca oferuje mu możliwość wyjazdu do Niemiec na okres 4 miesięcy, w celu czaso-

wego wykonywania usług dekarских w tymże kraju na rzecz klienta pracodawcy. Z tytułu delegowania do Niemiec na okres 4 miesiące pracownikowi nie przysługują, gwarantowane przepisami dodatkowe środki w postaci diety (ponieważ pracownik nie jest w podróży służbowej w rozumieniu przepisów ubezpieczeniowych).

6.3. Kiedy można uznać, że wykonujesz pracę w dwóch lub więcej krajach Unii Europejskiej, EOG lub Szwajcarii (art. 13 ust. 1 Rozporządzenia 883/2004)?

Jeżeli nie jesteś czasowo wysłany przez firmę, z którą współpracujesz/na rzecz której pracujesz do wykonywania zadań za granicą, a wykonujesz stale pracę w dwóch lub więcej państwach członkowskich obowiązują Cię inne zasady. Pamiętaj jednak, że warunkiem podlegania tym zasadom jest wykonywanie przez Ciebie **normalnie** pracy w dwóch lub kilku państwach członkowskich.



Możesz mieć wątpliwość co w praktyce oznacza normalne wykonywanie pracy w dwu lub więcej państwach?

Przez normalne wykonywanie pracy należy rozumieć wykonywanie regularnie pracy w dwóch lub większej liczbie państw członkowskich albo równocześnie, albo naprzemiennie/na zmianę dla jednej lub kilku firm: **Wykonujesz aktywność zawodową równocześnie w dwóch lub kilku państwach członkowskich, jeżeli wykonujesz pracę:**

- na podstawie tej samej lub różnych umów (np. w weekendy, w niepełnym wymiarze czasu pracy);
- równolegle na terytorium przynajmniej dwóch państw członkowskich;
- na rzecz jednej lub kilku firm, które mają siedzibę w jednym lub kilku państwach członkowskich.



Przykład:

Jesteś nauczycielem w szkole podstawowej, a w okresie wakacji masz urlop wypoczynkowy. Podczas tego urlopu zatrudniasz się w innej firmie jako przewodnik wycieczek i wyjeżdżasz na całe wakacje do Grecji w charakterze przewodnika. Taka praca to praca wykonywana równocześnie, a nie naprzemiennie.

Wykonujesz aktywność zawodową na zmianę, jeżeli prace następują po sobie w różnych państwach członkowskich, gdzie widoczna jest regularność i cykliczność.



Przykład:

Jesteś zatrudniony w firmie zajmującej się wykończeniem biur, a firma zawiera kontrakty z firmami w Belgii, Francji i w Polsce. W ciągu roku przemieszczasz się wielokrotnie realizując pracę w tych państwach. W takim przypadku wykonujesz pracę na zmianę w kilku państwach.

6.4. Kiedy można uznać, że czasowo przeniósłeś działalność na własny rachunek do innego państwa członkowskiego?

Jeżeli prowadzisz jednoosobową działalność gospodarczą, to możesz zostać uznany za przedsiębiorcę,

który czasowo przenosi tę działalność na terytorium innego państwa członkowskiego. Stanie się tak w sytuacji, w której jako przedsiębiorca przemieszczasz się do innego państwa członkowskiego UE **w celu tymczasowego wykonywania** w tym państwie działalności podobnego rodzaju do tej, którą wykonywałeś dotychczas na terytorium Polski. Co istotne, prowadzenie działalności za granicą musi być tymczasowe.

Ocena tego, czy działalność jest wykonywana w danym państwie członkowskim wyłącznie tymczasowo zawsze musi być indywidualna. Takiej oceny dla celów wydania formularza A1 poświadczającego zastosowanie polskiego ustawodawstwa z zakresu zabezpieczenia społecznego dokonuje ZUS. W tym kontekście pod uwagę należy brać nie tylko długość okresu świadczenia usług, ale także regularność, okresowość lub ciągłość świadczenia usług.



Przykład:

Przedsiębiorca prowadzi w Polsce przedsiębiorstwo, w ramach którego świadczy usługi remontowo-wykończeniowe. Przedsiębiorca otrzymał zlecenie od hiszpańskiego klienta na wyremontowanie domu rodzinnego znajdującego się na terenie Hiszpanii. Remont będzie trwał nie dłużej niż 2 miesiące. Po tym okresie przedsiębiorca powróci do Polski i ponownie będzie wykonywał na terenie Polski usługi wchodzące w zakres prowadzonej przez niego działalności prowadzonej na własny rachunek. Takie działanie jest prawidłowe, a maksymalny okres tego wyjazdu może trwać jednorazowo do 24 miesięcy.

II. Kiedy mogę być ubezpieczony w Polsce?



Tak jak napisaliśmy już powyżej - podstawowa zasada jest taka, że jeżeli wykonujesz pracę/czasowo świadczysz usługi za granicą, to będziesz ubezpieczony za granicą. Istnieją jednak przypadki, kiedy nadal będziesz ubezpieczony w Polsce.

UWAGA!

Jeżeli jesteś wysłany za granicę przez firmę, z którą pracujesz i masz być ubezpieczony w Polsce, powinieneś posiadać dokument A1. Zapytaj firmę, czy pozyskała dla Ciebie formularz A1 i poproś o jego przesłanie pocztą elektroniczną lub przekazanie na nośniku danych, ewentualnie o jego wydruk. W każdym opisanym poniżej przypadku powinieneś posiadać ten dokument.

1. Podróż służbowa – gdzie będę ubezpieczony?

Jeżeli zostaniesz wysłany w podróż służbową, możesz być w czasie przebywania w tej podróży ubezpieczony w Polsce, o ile spełniasz warunki, o których piszemy w pkt. 2 poniżej. Fakt przebywania w podróży służbowej ma znaczenie dla obliczenia składek na ubezpieczenie, ale nie ma znaczenia dla ustalania ustawodawstwa właściwego. Jeżeli będąc w podróży służbowej chcesz być ubezpieczony w Polsce, powinieneś wystąpić do ZUS o wydanie formularza A1.

UWAGA!

Posiadanie formularza A1 nie przekreśla tego, że możesz przebywać w podróży służbowej. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może wydać dla Ciebie formularz A1 na czas odbywania podróży służbowej, jeżeli spełniasz warunki określone w art. 12 ust. 1 Rozporządzenia 883/2004 (szerzej o tych warunkach przeczytasz w pkt. 2 poniżej).

2. Delegowanie na podstawie art. 12 ust. 1 Rozporządzenia 883/2004.

Jednym z wyjątków od zasady ubezpieczenia w miejscu wykonywania aktywności zawodowej jest sytuacja, gdy spełnione są następujące warunki:

- a) praca za granicą, którą wykonujesz jest wykonywana w imieniu przedsiębiorstwa delegującego,
- b) przedsiębiorstwo delegujące normalnie prowadzi działalność w Polsce,
- c) okres Twojego delegowania nie przekracza 24 miesięcy,
- d) nie jesteś wysłany by zastąpić innego pracownika delegowanego.

Jeżeli spełnione będą wszystkie powyższe warunki, możesz nadal być ubezpieczony w Polsce (art. 12 ust. 1 Rozporządzenia 883/2004).

Praca jest wykonywana w imieniu przedsiębiorstwa delegującego

jeżeli zachowany jest bezpośredni związek między Tobą a firmą, z którą współpracujesz/na rzecz której wykonujesz pracę (przedsiębiorca, który Cię zatrudnia, wypłaca wynagrodzenie, jest odpowiedzialny za rekrutację). Charakter Twojej aktywności zawodowej musi określić przedsiębiorstwo delegujące i nie możesz być w pełni zależny od innego przedsiębiorstwa w państwie członkowskim.

Przedsiębiorstwo delegujące normalnie prowadzi działalność w Polsce

ta przesłanka dotyczy firmy, która z Tobą współpracuje/na rzecz której wykonujesz pracę i podlega ocenie z uwzględnieniem kilku kryteriów. Oceniając tę przesłankę uwzględnia się między innymi:

1. liczbę pracowników wykonujących pracę w firmie – w Polsce i za granicą. Przy tym, jeżeli w przedsiębiorstwie zatrudniony jest wyłącznie personel administracyjny, zastosowanie przepisów o delegowaniu nie jest możliwe;
2. liczbę umów realizowanych przez przedsiębiorstwo delegujące w Polsce i za granicą;
3. wartość uzyskiwanego przez przedsiębiorstwo delegujące obrotu (Jeżeli całkowity obrót wynosi około 25%, to jest to wystarczający wskaźnik. Natomiast jeśli obrót jest niższy niż 25% dokonuje się pogłębionej analizy.);
4. miejsce, w którym są rekrutowani pracownicy delegowani;

5. miejsce, w którym zawierana jest większość umów z klientami;
6. miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma zarejestrowaną siedzibę.

Powyżej wskazane kryteria nie tworzą zamkniętej listy i ZUS (w toku procedury o wydanie zaświadczenia A1 potwierdzającego podleganie polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego) może brać pod uwagę inne kryteria np. specyfikę przedsiębiorstwa lub inną działalność na terenie Polski. Te dodatkowe kryteria mają charakter pomocniczy przy ocenie czy dane przedsiębiorstwo prowadzi normalną działalność w Polsce.

Okres delegowania nie może przekroczyć 24 miesięcy

przy czym musisz pamiętać, że jeżeli masz krótką przerwę w wykonywaniu pracy za granicą, bez względu jaką jest jej przyczyna (urlop, choroba, szkolenie), nie stanowi to przerwy w okresie delegowania.



Check Lista – Sprawdź, czy możesz być ubezpieczony w Polsce na podstawie art. 12 ust. 1 Rozporządzenia 883/2004.

Pytanie	Tak	Nie
Czy zostałeś wysłany za granicę, w efekcie czego będziesz wykonywał tam pracę? Ważne jest aby wyjazd za granicę nie był dokonywany w ramach wykonywania naprzemiennie pracy w dwóch państwach, ponieważ wówczas zastosowanie znajdzie art. 13 rozporządzenia 883/2004 (jeżeli wykonujesz pracę naprzemiennie zaznacz „NIE”).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy masz bezpośredni związek z Twoją firmą, która wysłała Cię do pracy za granicę? (zatrudnia Cię, wypłaca wynagrodzenie, jest odpowiedzialna za rekrutację, określa Twój charakter pracy, ponosi odpowiedzialność za wykonywanie przez Ciebie pracy, realizuje uprawnienia pracodawcy). UWAGA! Nie jest wykluczone abyś pracował u zagranicznego pracodawcy w ramach pracy tymczasowej, tj. na podstawie umowy zawartej z agencją pracy tymczasowej w Polsce.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy firma, z którą współpracujesz/na rzecz której wykonujesz pracę, prowadzi normalnie działalność w Polsce? (ocena z uwzględnieniem kryteriów: liczby pracowników w Polsce i za granicą, liczby umów realizowanych w Polsce i za granicą, wartość uzyskiwanego obrotu – około 25%, miejsca rekrutowania pracowników delegowanych, miejsca zawierania umów z klientami, siedziby przedsiębiorstwa oraz innych kryteriów). Masz prawo zapytać o to firmę, z którą współpracujesz/na rzecz której wykonujesz pracę!	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy okres delegowania nie przekracza 24 miesięcy? (krótkie przerwy, jak urlop, choroba czy szkolenie, nie stanowią przerwania tego okresu).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy jesteś wysłany by zastąpić innego pracownika delegowanego?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy podlegałeś ustawodawstwu polskiemu przez przynajmniej miesiąc przed delegowaniem? (tj. byłeś ubezpieczony w Polsce lub zamieszkiwałeś na terenie Polski).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spełnienie wszystkich powyższych warunków oznacza, że w okresie czasowego świadczenia usług w innym państwie członkowskim na podstawie art. 12 ust. 2 Rozporządzenia nr 883/2004 nadal podlegasz polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego.

Jeżeli nie jest spełniony chociaż jeden warunek, nie możesz być ubezpieczony w Polsce i podlegasz ubezpieczeniu w tym kraju, w którym czasowo chcesz wykonywać działalność gospodarczą.

3. Wykonywanie pracy w dwóch lub więcej krajach Unii Europejskiej, EOG lub Szwajcarii (art. 13 ust. 1 Rozporządzenia 883/2004).

Jak była mowa powyżej, od delegowania należy odróżnić sytuację, w której stale wykonujesz równocześnie albo naprzemiennie pracę w dwóch lub więcej krajach. W takich przypadkach ustawodawstwo z zakresu zabezpieczenia społecznego ustala się inaczej.

Jeżeli wykonujesz **znaczną część pracy** w państwie swojego miejsca zamieszkania (a mniejszą w państwie/państwach, w których nie masz miejsca zamieszkania), to jesteś objęty systemem zabezpieczenia społecznego miejsca zamieszkania i tu są odprowadzane składki na ubezpieczenie.



Możesz zastanawiać się co oznacza konieczność wykonywania znacznej części pracy w państwie miejsca zamieszkania?

Znaczna część pracy najmniej to znaczna pod względem ilościowym część pracy, pod względem czasu pracy lub wynagrodzenia. Nie musi być to największa część Twojej pracy.

Weź pod uwagę jako kryterium czas pracy, gdy:

1. jesteś zatrudniony tylko przez jedną firmę;
2. jesteś zatrudniony przez dwie firmy, których siedziby znajdują się w Polsce.

W pozostałych przypadkach musisz uwzględnić dwa kryteria, tj. czas pracy i wynagrodzenie.

Jeżeli wymagane kryterium czasu pracy lub czasu pracy i wynagrodzenia są spełnione w proporcji większej niż 25%, to wykonujesz znaczną część pracy w tym państwie.

UWAGA!

Dla wyliczenia procentowych wartości nie mają znaczenia dni pobytu w Polsce i za granicą, ale faktyczny czas Twojej pracy.



Przykład 1:

Twoje miejsce zamieszkania znajduje się w Polsce. Wykonujesz pracę dla spółki mającej siedzibę w Polsce na terenie Polski i w Niemczech. W ciągu roku na Polskę przypada 30% czasu Twojej aktywności zawodowej, a na Niemcy 70%. W takim przypadku będziesz ubezpieczony według miejsca swojego zamieszkania, czyli w Polsce, bowiem na ten kraj przypada znaczna część Twojej pracy.



Przykład 2:

Twoje miejsce zamieszkania znajduje się w Rumunii, jesteś obywatelem Rumunii. Wykonujesz pracę dla spółki mającej siedzibę w Polsce, w Rumunii i w Niemczech. W ciągu roku na Rumunię przypada 26 % czasu Twojej aktywności zawodowej, a na Niemcy 74%. W takim przypadku będziesz ubezpieczony według miejsca swojego zamieszkania, czyli w Rumunii, bowiem na tej kraj przypada znaczna część Twojej pracy.

Jeżeli nie wykonujesz znacznej części pracy w państwie miejsca zamieszkania, to zasady podlegania przez Ciebie ubezpieczeniu społecznemu są następujące:

- a) Jeżeli jesteś zatrudniony tylko przez jedną firmę, podlegasz ubezpieczeniu społecznemu w kraju, w którym firma, z którą współpracujesz/na rzecz której pracujesz ma siedzibę.



Przykład:

Twoje miejsce zamieszkania znajduje się w Polsce. Wykonujesz pracę dla spółki mającej siedzibę w Polsce na terenie Polski i Niemiec. W ciągu roku na Polskę przypada 15% czasu Twojej aktywności zawodowej, a na Niemcy 85%. W takim przypadku będziesz ubezpieczony według miejsca siedziby firmy, z którą współpracujesz/na rzecz której wykonujesz pracę (czyli w Polsce).

- b) Jeżeli jesteś zatrudniony przez co najmniej dwie firmy, których siedziby znajdują się w jednym państwie członkowskim, podlegasz ubezpieczeniu społecznemu w kraju, w którym firmy, z którymi współpracujesz/na rzecz których wykonujesz pracę mają siedzibę.



Przykład:

Twoje miejsce zamieszkania znajduje się w Polsce. Wykonujesz pracę dla dwóch spółek (obie mają siedzibę w Polsce) – dla jednej w Polsce, a dla drugiej w Niemczech. W ciągu roku na Polskę przypada 10% czasu Twojej aktywności zawodowej, a na Niemcy 90%. W takim przypadku będziesz ubezpieczony według miejsca siedziby firm, z którymi współpracujesz/na rzecz których wykonujesz pracę (czyli w Polsce).

- c) Jeżeli jesteś zatrudniony przez co najmniej dwie firmy, których siedziby znajdują się w różnych państwach członkowskich (a jedno z tych państw jest miejscem Twojego zamieszkania), podlegasz ubezpieczeniu społecznemu, w kraju, w którym ma siedzibę jedna z firm – w tym kraju, w którym nie masz miejsca zamieszkania.



Przykład:

Twoje miejsce zamieszkania znajduje się w Polsce. Wykonujesz pracę dla dwóch spółek – z siedzibą w Polsce i z siedzibą w Niemczech. Dla polskiej firmy wykonujesz pracę w Polsce, a dla niemieckiej w Niemczech. W ciągu roku na Polskę przypada 10% czasu Twojej aktywności zawodowej, a na Niemcy 90%. Podobnie procentowo rozkłada się Twoje wynagrodzenie. W takim przypadku będziesz ubezpieczony według miejsca siedziby niemieckiej spółki, czyli w Niemczech.

- d) Jeżeli jesteś zatrudniony przez co najmniej dwie firmy, których siedziby znajdują się w różnych państwach członkowskich (a żadne z tych państw nie jest miejscem Twojego zamieszkania), podlegasz ubezpieczeniu społecznemu w kraju, w którym masz miejsce zamieszkania.



Przykład:

Twoje miejsce zamieszkania znajduje się w Polsce. Wykonujesz pracę dla dwóch spółek – z siedzibą w Holandii i z siedzibą w Niemczech. Dla holenderskiej firmy wykonujesz pracę w Holandii, a dla niemieckiej w Niemczech. W ciągu roku na Holandię przypada 18% czasu Twojej aktywności zawodowej, a na Niemcy 82%. Podobnie procentowo rozkłada się Twoje wynagrodzenie. W takim przypadku będziesz ubezpieczony według miejsca swojego zamieszkania, czyli w Polsce.

Powyższe zasady mają zastosowanie, jeżeli wykonujesz pracę w dwóch lub kilku państwach członkowskich, ale praca w nich nie ma charakteru marginalnego.

UWAGA!

Praca o charakterze marginalnym to:

- praca, w ramach której wymiar wykonywanej pracy, zakres obowiązków (charakter wykonywanej pracy) oraz osiągnięte wynagrodzenie ma znikomą wartość w porównaniu z równoległe wykonywaną pracą.

Stwierdzenie pracy marginalnej oznacza, że taka praca nie będzie brana pod uwagę przy ustalaniu, w jakim kraju podlegasz ubezpieczeniu! Przyjmuje się, że procentowy wskaźnik definiujący pracę marginalną to 5%.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych każdorazowo analizuje indywidualną sytuację ubezpieczonego rozpatrując również te sytuacje, w których badanie omawianego kryterium może prowadzić do nadmiernych utrudnień administracyjnych, jak również wniosków, które mogłyby powodować skomplikowanie sytuacji ubezpieczeniowej danej osoby. **Istotne jest jednak, że praca marginalna nie będzie brana pod uwagę do celów określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa na mocy art. 13 rozporządzenia nr 883/2004.**

Uważaj na fikcyjną działalność!

Jak zauważyłeś zdarzają się sytuacje, gdy będziesz ubezpieczony w państwie, w którym siedzibę ma jedna z firm. Uważaj jednak na nieuczciwe firmy, których siedziby są fikcyjne, to tzw. firmy skrzynki. Zgodnie z Praktycznym Poradnikiem fikcyjność może polegać na ograniczeniu się tylko do posiadania szyldu i adresu w danym państwie członkowskim lub siedziba przedsiębiorstwa ma czysto administracyjny charakter, czyli nie ma uprawnień do podejmowania decyzji.



Możesz mieć wątpliwość, w jaki sposób możesz zweryfikować czy nie masz do czynienia z „firmą skrzynką”.

Aby to sprawdzić możesz zweryfikować w szczególności:

1. czy firma posiada biuro i czy w tym biurze są jej pracownicy;
2. masz prawo zapytać o miejsce, w którym zawierana jest większość umów z klientami;
3. masz prawo zapytać o miejsce, w którym określa się politykę przedsiębiorstwa i podejmuje decyzje w kwestiach związanych z jego funkcjonowaniem;
4. masz prawo zapytać o miejsce, w którym zlokalizowane są główne funkcje finansowe, w tym usługi bankowe;
5. masz prawo zapytać o 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;
6. masz prawo zapytać o miejsce, w którym rekrutowani są pracownicy.

Jeżeli masz taką możliwość, sprawdź czy spółka jest wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego (lub jego odpowiednika w innym kraju) i jaka siedziba jest tam podana. W takich rejestrach znajdziesz informacje pomocnicze o tym, jaki czas upłynął od momentu ustanowienia przedsiębiorstwa w państwie członkowskim. Czasami tego typu rejestry znajdziesz na powszechnie dostępnych stronach. Jeżeli chodzi o Polskę dane możesz zweryfikować na stronie:

<https://ekrs.ms.gov.pl/web/wyszukiwarka-krs/strona-glowna/index.html>

Ale przede wszystkim, zanim podpiszesz umowę, idź w miejsce prowadzenia działalności firmy, sprawdź czy posiada ona biuro, czy możesz z kimś porozmawiać o Twojej przyszłej pracy.

UWAGA!

Uważaj na fikcyjne umowy! Dokładnie przeczytaj umowy, przed ich podpisaniem. Jeżeli w umowach tych są wymienione czynności/prace/usługi, których nie będziesz wykonywał, nie podpisuj takiej umowy. Okoliczności te mogą wskazywać na pozorność zawartej umowy, co warto zweryfikować w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych pod kątem właściwego ustawodawstwa.

Zadbaj o ustalenie harmonogramu!

Jak wynika z powyższych przykładów w przypadku pracy w kilku państwach bardzo ważna jest procentowa aktywność zawodowa w poszczególnych krajach – jest to główny element do ustalenia, gdzie będziesz ubezpieczony. Dlatego przed rozpoczęciem zatrudnienia powinieneś zadbać o planowany harmonogram aktywności zawodowej w okresie 12 przyszłych miesięcy. Taki harmonogram pracy może być na bieżąco zmieniany, ale pod warunkiem, że zmiany te nie będą istotne do tego stopnia, że zmieni się kraj Twojego ubezpieczenia. Jeżeli tak się stanie powinieneś poinformować o tym instytucję, która wydała dla Ciebie formularz A1. Możesz to zrobić sam, bez udziału firmy, z którą współpracujesz/na rzecz której wykonujesz pracę.

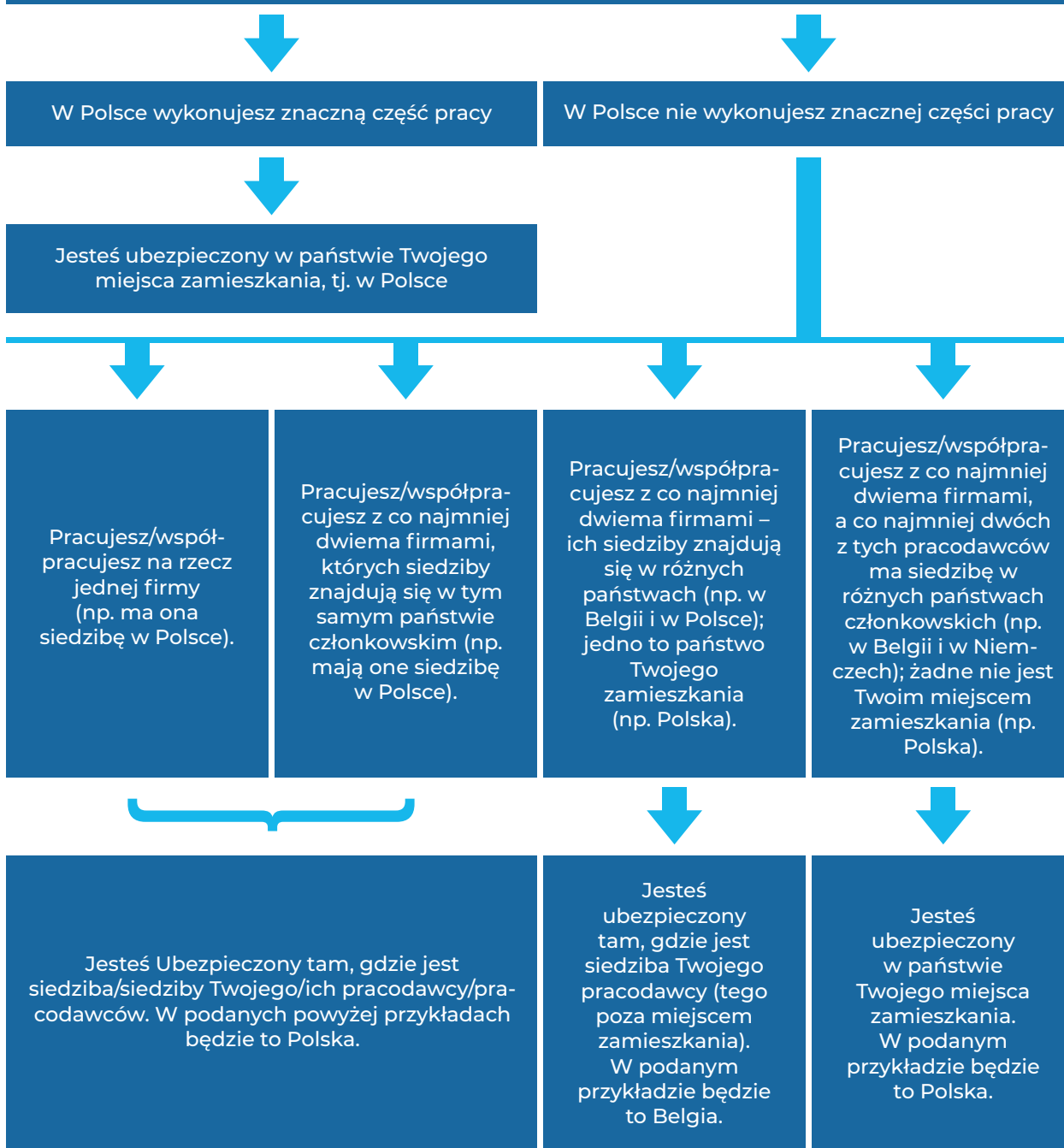
UWAGA!

Jeżeli ustaliłeś z firmą planowany harmonogram aktywności zawodowej, istotne jest abyś informował, jeżeli w tej aktywności nastąpią zmiany. Jeżeli zataisz owe informacje, będzie to rzutowało na Twoje ubezpieczenie i może okazać się, że np. ZUS niesłusznie wypłacił Ci świadczenia, które będziesz musiał zwrócić.

Schemat 1.

Twoje miejsce zamieszkania znajduje się w Polsce

Wykonujesz pracę równocześnie lub na zmianę w dwóch lub więcej państwach członkowskich dla jednego lub kilku pracodawców



4. Wykonywanie działalności na własny rachunek w Polsce i tymczasowe przeniesienie świadczenia usług do innego państwa członkowskiego (art. 12 ust. 2 Rozporządzenia 883/2004).

Jeżeli prowadzisz jednoosobową działalność gospodarczą i czasowo chciałabyś świadczyć usługi za granicą istnieje możliwość, żebyś w tym okresie nadal podlegała ubezpieczeniu w Polsce. Warunki przyjęcia, że nadal (w okresie świadczenia usług za granicą) podlegasz polskiemu ubezpieczeniu będą następujące:

1. normalnie wykonujesz działalność na własny rachunek w Polsce;
2. w innym państwie członkowskim będziesz wykonywać podobną działalność gospodarczą (uwzględnia się rzeczywisty charakter działalności);
3. wykonywanie podobnej działalności gospodarczej za granicą nie przekroczy 24 miesięcy;
4. zachowana zostanie infrastruktura działalności gospodarczej w Polsce, umożliwiająca dalsze prowadzenie działalności w Polsce po zakończeniu wykonywania usług za granicą;
5. prowadziłeś w Polsce działalność gospodarczą przez co najmniej 2 miesiące przed rozpoczęciem wykonywania działalności gospodarczej za granicą (ten warunek należy spełnić przed każdym kolejnym rozpoczęciem wykonywania działalności gospodarczej za granicą).

UWAGA!

Jeżeli założysz działalność w Polsce tylko po to, aby wykonywać usługi tylko za granicą i będzie to Twoja jedyna aktywność zawodowa, wówczas będziesz ubezpieczony za granicą. W takim przypadku nie ma możliwości podlegania pod system zabezpieczenia społecznego w Polsce.



Check Lista – Sprawdź, czy możesz być ubezpieczony w Polsce na podstawie art. 12 ust. 2 Rozporządzenia 883/2004

Pytanie	Tak	Nie
Czy wykonujesz normalnie działalność na własny rachunek w Polsce? (uwzględnia się okres, rodzaj działalności faktycznie prowadzonej, obroty jakie osiągasz z prowadzenia działalności w Polsce).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy w innym państwie członkowskim będziesz wykonywać podobną działalność? (uwzględnia się rzeczywisty charakter działalności)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy okres wykonywania działalności za granicą nie przekroczy 24 miesięcy? (krótkie przerwy nie stanowią przerwania tego okresu)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy infrastruktura Twojej działalności zostaje zachowana – umożliwia prowadzenie jej dalej w Polsce po powrocie z zagranicy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy prowadzisz działalność w Polsce przez co najmniej 2 miesiące przed rozpoczęciem wykonywania działalności za granicą i możesz przedstawić faktury/rachunki za wykonane w tym okresie usługi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spełnienie wszystkich powyższych warunków oznacza, że w okresie czasowego świadczenia usług w innym państwie członkowskim na podstawie art. 12 ust. 2 Rozporządzenia nr 883/2004 **nadal podlegasz polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego.**

Jeżeli nie jest spełniony chociaż jeden warunek, nie możesz być ubezpieczony w Polsce i podlegasz ubezpieczeniu w tym kraju, w którym czasowo chcesz wykonywać działalność gospodarczą.

5. Wykonywanie działalności na własny rachunek w Polsce i równocześnie w innym państwie członkowskim (art. 13 ust. 2 rozporządzenia 883/2004).

Podobnie jak przy pracy na podstawie umowy o pracę lub prawa cywilnego również w sytuacji, gdy prowadzisz działalność gospodarczą może się zdarzyć, że będziesz ją wykonywał w dwóch lub kilku państwach. Nie musi to być działalność tego samego rodzaju.

W takim przypadku będziesz ubezpieczony zgodnie z poniższymi zasadami.

Jeżeli znaczna część działalności na własny rachunek wykonywana jest przez Ciebie w państwie miejsca zamieszkania – podlegasz zasadom zabezpieczenia społecznego Twojego państwa miejsca zamieszkania.



Możesz zastanawiać się co oznacza konieczność wykonywania znacznej części działalności na własny rachunek w państwie miejsca zamieszkania.

Przy ustaleniu **znaczej części działalności na własny rachunek** musisz wziąć pod uwagę:

1. obrót (przychód),
2. czas wykonywania działalności na własny rachunek,
3. liczbę świadczonych usług.

Jeżeli w danym państwie członkowskim wyżej wskazane wskaźniki są spełnione w proporcji co najmniej 25%, to wykonujesz znaczną część działalności na własny rachunek w tym państwie członkowskim. Jednak pamiętaj, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych oceni Twoją sytuację indywidualnie.

Jeżeli nie wykonujesz znacznej części działalności na własny rachunek w państwie miejsca zamieszkania, to będziesz objęty systemem zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym znajduje się „centrum zainteresowania” dla Twojej działalności.

Twoje **centrum zainteresowania dla działalności** będzie w państwie członkowskim, w którym:

1. znajduje się stałe miejsce prowadzenia przez Ciebie działalności gospodarczej;
2. prowadzisz w sposób zwyczajowy swoją działalność gospodarczą;
3. okres trwania wykonywanej działalności;
4. liczby świadczonych usług.

Ważny jest także Twój zamiar wynikający ze wszystkich okoliczności. W praktyce ZUS bierze pod uwagę jako kluczowe: obrót, czas pracy i liczbę świadczonych usług. [Dodatkowe kryteria mogłyby być ewentualnie brane pod uwagę pomocniczo podczas indywidualnego badania danego stanu faktycznego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.](#)

JEŻELI rozmiar prowadzonej przez Ciebie działalności na własny rachunek w Polsce jest większy niż 5%, ale mniejszy niż 25%, to nie oznacza automatycznie, że w Polsce znajduje się centrum zainteresowania dla Twojej działalności.

JEDNAKŻE twoja działalność nie może mieć charakteru pracy marginalnej.

JEŻELI twoja praca wykonywana w ramach prowadzonej działalności ma niewielki rozmiar i osiągnane z niej przychody są znikome w danym państwie członkowskim w porównaniu z równolegle prowadzoną działalnością w innym państwie członkowskim, to takiej działalności nie bierze się pod uwagę podczas ustalania ustawodawstwa - jakby nie była w nim w ogóle prowadzona. Objęty będziesz wtedy systemem innego państwa członkowskiego niż ten, w którym praca ma charakter marginalny.

Za pracę o charakterze marginalnym należy uznać, jeżeli jeden z parametrów:

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

znajduje się na poziomie wynoszącym mniej niż 5%.

Zadbaj o ustalenie harmonogramu!

Istotne jest również do ustalenia ustawodawstwa, miejsce wykonywania twojej działalności podczas kolejnych 12 miesięcy kalendarzowych. W tym celu wskazane jest, abyś przygotował harmonogram pracy lub ewentualnie inne dokumenty, które będą określać Twój schemat pracy podczas kolejnych 12 miesięcy kalendarzowych. Taki harmonogram pracy może być na bieżąco zmieniany, a zatem również weryfikowany przez ZUS, również po tym okresie. Znaczenie mogą mieć również wcześniejsze harmonogramy pracy lub inne dane z ubiegłego okresu, jeżeli wcześniej wykonywałeś pracę przynajmniej w dwóch państwach członkowskich.



6. Wykonywanie działalności na własny rachunek w Polsce i pracy najemnej w innym państwie członkowskim (art. 13 ust. 3 rozporządzenia 883/2004).

Jeżeli normalnie wykonujesz pracę najemną i prowadzisz działalność gospodarczą, to będziesz ubezpieczony, w tym kraju, w którym wykonujesz pracę. Jeżeli łączysz wykonywanie działalności gospodarczej z pracą w dwóch lub kilku państwach, wówczas jesteś ubezpieczony na takich samych zasadach, jak osoby wykonujące równocześnie lub na zmianę pracę w kilku państwach.

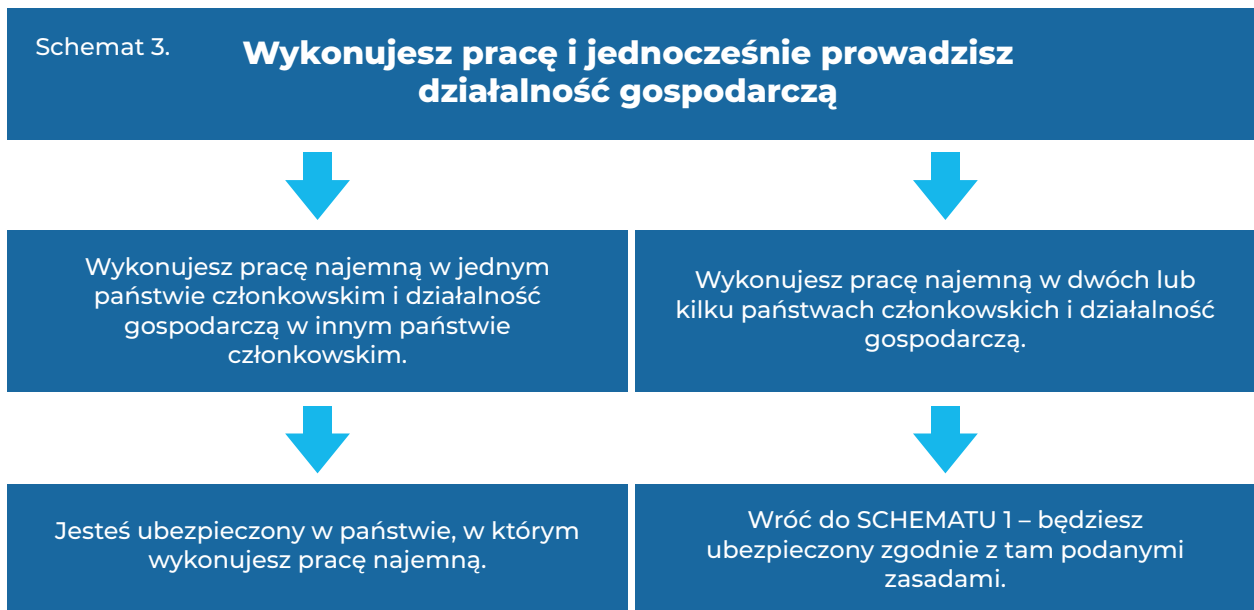
JEŻELI praca najemna albo praca na własny rachunek ma charakter marginalny, to nie bierze się jej pod uwagę przy stosowaniu art. 13 ust. 3 rozporządzenia 883/2004. Zatem jeśli zauważysz, że praca ma charakter marginalny, to państwo to nie jest brane pod uwagę podczas ustalania ustawodawstwa. Praca najemna będzie miała charakter marginalny, gdy wymiar wykonywanej pracy, zakres obowiązków oraz osiągnięte wynagrodzenie będą znikome w porównaniu z równoległe wykonywaną działalnością na własny rachunek.

Wykonywanie pracy w ramach prowadzonej działalności na własny rachunek będzie miało charakter marginalny, gdy rozmiar oraz osiągnięte z niej dochody będą znikome w porównaniu z równoległe prowadzoną pracą najemną.

Za pracę marginalną uznajemy, jeżeli jeden ze wskaźników, czyli:

- czas pracy,
 - dochód i wynagrodzenie,
- jest na poziomie niższym niż 5%.

Jeżeli stwierdzisz, że w danym państwie członkowskim wykonujesz pracę marginalną, to będziesz objęty systemem innego państwa członkowskiego niż ten, w którym praca marginalna ma miejsce.



III. Jak powinny być naliczone Twoje składki?



1. Naliczanie składek w przypadku przebywania w podróży służbowej.

Ustalenie, od jakiej kwoty powinny być odprowadzane składki, w przypadku gdy przebywasz w podróży służbowej jest dość proste. Należności z tytułu podróży służbowej, czyli diety, które otrzymujesz, są zwolnione z oskładkowania (art. § 2 ust. 1 pkt 15 Rozporządzenia składkowego).

Wysokość diet należnych pracownikowi za każdy dzień podróży służbowych została uregulowana w Rozporządzeniu w sprawie podróży służbowych.



Przykład:

Dieta z tytułu podróży służbowej do Niemiec za dzień wynosi 49,00 euro. Twoje wynagrodzenie wyniosło w marcu 5050,00 złotych oraz otrzymałeś diety z tytułu podróży służbowej w wysokości 1500,00 złotych. Podstawę oskładkowania stanowi kwota 5050,00 złotych. Diety nie są oskładkowane.

UWAGA!

Powyższy sposób rozliczenia nie może zmierzać do zniżenia Twojego wynagrodzenia. Niedopuszczalne jest, aby Twoje wynagrodzenie było znikome, a jego większość stanowiły diety.

Pamiętaj również, że delegowanie pracownika ma cechy podróży służbowej, tzn. zjawiska wśród obowiązków pracownika niecodziennego, okazjonalnego, w ramach pracowniczych powinności niezwyczajnego i nietypowego, stanowiącego pewien wyłom w zwykłym świadczeniu pracy.

Pracę w ramach podróży służbowej wyróżnia sporadyczność i przemijający czas trwania wysłania, a także wykonywanie konkretnie określonego zadania. Ze względu na przedmiot podróży służbowej istotne jest to, że pracownik ma wykonać czynności pracownicze wyznaczone do zrealizowania w poleceniu pracodawcy, które nie powinny należeć do zwykłych, umówionych czynności pracowniczych.

Jeżeli zatem wyjazd za granicę nie ma cech podróży służbowej, czyli np. jest to wyjazd w celu wykonywania typowych czynności w ramach zatrudnienia – nie jest uprawnione zastosowanie zwolnienia z podstawy wymiaru składek, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia składkowego, tj. wyłączenie z oskładkowania kwot wypłaconych pracownikowi diet. W takiej sytuacji bowiem będziemy mieli do czynienia z delegowaniem.

Jeżeli jesteś w podróży służbowej dieta jest Ci należna za każdy dzień pobytu za granicą.

2. Naliczanie składek w przypadku delegowania za granicę.

W przypadku, gdy w okresie wykonywania pracy za granicą lub świadczenia usług za granicą podlegasz polskiemu ustawodawstwu z zakresu zabezpieczenia społecznego (otrzymałeś formularz A1), **podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne stanowi uzyskany przychód, ale z pewnymi modyfikacjami.**

W stosunku do przychodów uzyskiwanych przez pracowników delegowanych do pracy za granicę pomniejsza się podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia o iloczyn równoważności diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju i liczby dni pobytu za granicą, o ile uzyskany przez pracownika lub zleceniobiorcę przychód jest wyższy niż prognozowane przeciętne wynagrodzenie.

Tak ustalona podstawa wymiaru składek nie może być niższa niż kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia.

W 2023 roku prognozowane przeciętne wynagrodzenie miesięczne wynosi 6935,00 złotych.

Prognozowane przeciętne wynagrodzenie miesięczne zawsze wynosi tyle samo bez względu na to, jaki wymiar czasu pracy obowiązuje pracownika. Zatem, jeżeli pracujesz na ½ etatu, prognozowane przeciętne wynagrodzenie miesięczne i tak wyniesie tyle, ile w przypadku pracy na pełen etat.

Aby ustalić podstawę wymiaru składek pracownika delegowanego, wynagrodzenie **wypłacone w walucie obcej** przelicza się na złote, stosując kurs średni walut obcych ogłaszany przez NBP z ostatniego dnia roboczego poprzedzającego dzień uzyskania przychodu (art. 11a ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych). Zapamiętaj przy tym, że nie ma tu znaczenia w jakiej walucie Twoje wynagrodzenie określono w umowie, ale to w jakiej zostało ono faktycznie wypłacone.



Przykład 1:

W umowie wskazano, że pracę wykonywaną za granicą otrzymasz 3.000 euro brutto miesięcznie. Ponieważ posiadasz konto złotówkowe wypłata następuje w złotówkach. W takim przypadku Twoje wynagrodzenie „do wypłaty” może zostać przeliczone przez wybrany w umowie kurs np. kurs banku firmy, z którą współpracujesz/na rzecz której wykonujesz pracę. Przychód otrzymasz w złotówkach i na tej podstawie ustalana będzie Twoja podstawa wymiaru składek.



Przykład 2:

W umowie wskazano, że za pracę wykonywaną za granicą otrzymasz 3.000 euro brutto miesięcznie. Ponieważ posiadasz konto w walucie euro wypłata następuje w euro. W takim przypadku Twoje wynagrodzenie, na potrzeby ustalenia podstawy do oskładkowania, musi zostać przeliczone przez średni kurs walut obcych ogłaszany przez NBP z ostatniego dnia roboczego poprzedzającego dzień uzyskania przychodu (art. 11a ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych).

Żeby wytłumaczyć Ci, w jaki sposób powinna być wyliczona Twoja podstawa wymiaru składek, opiszemy to krok po kroku.

KROK PO KROKU:

KROK 1

Sumujesz cały przychód, jaki uzyskałeś w danym miesiącu zarówno z pracy w Polsce, jak i za granicą. Musisz uwzględnić kwoty brutto – poproś firmę o pasek wynagrodzenia. W przypadku gdy zostajesz oddelegowany za granicę jedynie na część miesiąca, miesięczna podstawa składek nie zmniejsza się. Należy połączyć przychód, który otrzymałeś za pracę w Polsce oraz za pracę za granicą. Zakładamy, że w marcu otrzymałeś 7050,00 złotych brutto, przy czym przez cały luty byłeś delegowany do Belgii.

KROK 2

Sprawdzasz czy kwota przychodu jest wyższa niż przeciętne prognozowane wynagrodzenie w danym roku kalendarzowym. W 2023 roku prognozowane przeciętne wynagrodzenie miesięczne wynosi 6935,00 złotych, a więc uzyskałeś wyższy przychód.

UWAGA!

Gdybyś uzyskał mniejszy przychód niż 6935,00 złotych, wówczas na drugim kroku kończy się cała procedura ustalania podstawy wymiaru składek bowiem podstawą wymiaru składek

będzie właśnie ta niższa kwota. Jeżeli zatem zarobiłbyś 5000,00 złotych, to wówczas ta kwota będzie podstawą wymiaru składek. Ponieważ jednak Twój przychód jest większy wykonujesz Krok 3.

KROK 3

Dokonujesz operacji czysto rachunkowej, a więc mnożysz liczbę dni pobytu za granicą, tj. 28 dni (luty) x 55,00 euro (dieta z tytułu zagranicznej podróży służbowej do Belgii). Otrzymujesz wynik 1540,00 euro, tj. 7212,74 złotych (przy przyjęciu kursu 4,6836 zł).



Możesz zastanawiać się czy wliczać tu wszystkie dni, również te, które są dla Ciebie dniami wolnymi?

Przez dzień pobytu za granicą należy rozumieć każdy dzień pracy poza granicami kraju, w tym również dni wolne od pracy (soboty i niedziele, dni ustawowo wolne od pracy przypadające w trakcie trwania podróży służbowej). Nie wlicza się natomiast dni przebywania na urlopie wypoczynkowym, a także dni przebywania na zwolnieniu lekarskim.

KROK 4

Odejmujesz od przychodu, który otrzymałeś, tj. od kwoty 7050,00 złotych brutto kwotę 7212,74 złotych. Otrzymujesz wynik – 162,74 złotych.

Kwota Twojego przychodu pomniejszona o równowartość diet (-162,74 złotych) jest niższa niż kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. Oznacza to, że Twoja podstawa wymiaru składek musi zostać podwyższona do kwoty tego wynagrodzenia (w 2023 roku do kwoty 6935,00 złotych).

UWAGA!

Gdybyś, po pomniejszeniu przychodu o równowartość diet, uzyskał wynik większy niż 6935,00 złotych wówczas podstawą wymiaru składek będzie właśnie ta wyższa kwota.



Przykład 1:

Pracownik od 1 lutego do 13 lutego pracował w Polsce. Od 14 lutego 2023 roku został oddelegowany do pracy na Słowacji na 3 miesiące. Za luty pracodawca w dniu 10 marca 2023 roku wypłacił mu wynagrodzenie za pracę w Polsce 10000,00 złotych oraz 1200,00 euro za pracę zagranicą. Pracownik otrzymał zatem 15620,32 złote. Pracownik pracował za granicą przez 15 dni w lutym. Zatem:

Łączny dochód pracownika jest wyższy niż prognozowane przeciętne wynagrodzenie.

Od przychodu odliczamy równowartość diet (operacja rachunkowa):

47,00 euro x 15 dni = 705,00 euro

705,00 euro x 4,6836 = 3301,94 złote

15620,32 złote – 3301,94 złote = 12312,38 złotych

Kwota Twojego przychodu pomniejszona o równowartość diet (12312,38 złotych) jest wyższa niż kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego (6935,00 złotych w 2023 roku). **Podstawa wymiaru składek wynosi zatem 12312,38 złotych.**



Przykład 2:

Pracownik został oddelegowany do pracy w Holandii od grudnia 2022 roku do lutego 2023 roku. Od 9 do 18 stycznia przebywał na urlopie wypoczynkowym. 10 lutego 2023 roku otrzymał wynagrodzenie w wysokości 1560,00 euro za styczeń, czyli 7388,63 złotych. Wynagrodzenie jest wyższe niż prognozowane przeciętne wynagrodzenie miesięczne, dlatego można odliczyć równowartość diet.

Od przychodu odliczamy równowartość diet (operacja rachunkowa):

21 dni (od 1-8 stycznia oraz 19-31 stycznia) x 50,00 euro = 1050,00 euro

1050,00 euro x 4,7363 = 4973,12 złotych

7388,63 złote – 4973,12 złote = 2451,51 złote

2451,51 złote jest niższe niż prognozowane przeciętne wynagrodzenie, dlatego podstawa wymiaru składek będzie wynosiła 6935,00 złotych.



Przykład 3:

Pracownik został oddelegowany do pracy w Niemczech od 23 stycznia do maja 2023 roku. Wcześniej pracował w Polsce. Pracownik za styczeń otrzymał w dniu 10 lutego 2023 roku wynagrodzenie za pracę w Polsce 3600,00 złotych, a za pracę w Niemczech 200,00 euro. Łączny przychód pracownika wynosi 4547,26 złotych, zatem jest niższy niż prognozowane przeciętne wynagrodzenie miesięczne, dlatego zastosowania nie będzie miał § 2 ust. 1 pkt 16 Rozporządzenia składkowego. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne będzie wynosiła 4547,26 złotych.



Przykład 4:

Pracownik został oddelegowany do świadczenia pracy w Niemczech od 1 marca 2023 roku przez 4 miesiące. W marcu oraz kwietniu pracownik przez znaczną liczbę dni przebywał na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca w maju wypłacił pracownikowi wynagrodzenie za dwa miesiące: marzec i kwiecień. Łączny przychód pracownika wyniósł 6500,00 złotych. Ponieważ przychód jest niższy niż prognozowane przeciętne wynagrodzenie miesięczne (6500,00 złotych < 6935,00 złotych), zatem podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wynosi 6500,00 złotych (brak podstaw do zastosowania zwolnienia wynikającego z § 2 ust. 1 pkt 16 Rozporządzenia składkowego).



Przykład 5:

Zostałeś oddelegowany do świadczenia pracy w Niemczech od 1 marca 2023 roku przez 2 miesiące. Pracodawca w maju wypłacił Ci wynagrodzenie za dwa miesiące: marzec i kwiecień. Łączny przychód pracownika wyniósł 16000,00 złotych. Pracowałeś za granicą przez 61 dni. Wynagrodzenie jest wyższe niż prognozowane przeciętne wynagrodzenie miesięczne, dlatego można odliczyć równowartość diet.

Od przychodu odliczamy równowartość diet (operacja rachunkowa):

$61 \text{ dni} \times 49,00 \text{ euro} = 2989,00 \text{ euro}$

$2989,00 \text{ euro} \times 4,7363 = 14156,80 \text{ złotych}$

$16000,00 \text{ złote} - 14156,80 \text{ złote} = 1843,20 \text{ złote}$

1843,20 złote jest niższe niż prognozowane przeciętne wynagrodzenie, dlatego podstawa wymiaru składek zostaje podwyższona do kwoty tego wynagrodzenia i wynosi 6935,00 złotych.

UWAGA!

Jeżeli jesteś osobą delegowaną do pracy za granicę Twoje składki nie mogą być co do zasady naliczane inaczej niż pokazano powyżej.

IV. Najczęściej zadawane pytania i odpowiedzi



1. Czy świadcząc usługi w innym państwie członkowskim mogę być ubezpieczony w Polsce?

Tak. Istnieje możliwość bycia ubezpieczonym w Polsce pomimo świadczenia usług np. na terytorium Niemiec.

Rozporządzenie 883/2004 wprowadziło ogólną zasadę, zgodnie z którą pracownik podlega systemowi zabezpieczenia społecznego tego państwa, w którym wykonuje pracę najemną (przy czym na gruncie tego rozporządzenia pod pojęciem pracownika należy rozumieć także zleceniobiorcę). Obrazując tę zasadę na przykładzie należy wskazać, że zleceniobiorca wykonujący usługi na terytorium np. Niemiec co do zasady podlega niemieckiemu systemowi zabezpieczenia.

Od powyższej zasady istnieją jednak pewne wyjątki.

Taki wyjątek ustanawia przykładowo art. 13 ust. 1 Rozporządzenia 883/2004, dla tzw. pracy naprzemienną lub wykonywanej równocześnie w dwóch państwach członkowskich.

Praca naprzemienna to – jak sama nazwa wskazuje – praca/usługi wykonywane na przemian na terytorium dwóch państw członkowskich, na przykład:

- a) marzec – wykonywanie usług w Polsce,
- b) kwiecień – wykonywanie usług w Niemczech,
- c) maj – wykonywanie usług w Polsce,
- d) czerwiec – wykonywanie usług w Niemczech,
- e) lipiec – wykonywanie usług w Polsce, itd.

W podanym powyżej przykładzie, o ile: (i) osoba świadcząca usługi ma miejsce zamieszkania w Polsce, (ii) usługi w Polsce są wykonywane w określonym wymiarze i/lub (iii) usługi są wykonywane na rzecz podmiotu z siedzibą w Polsce, osoba, która te usługi realizuje, podlega ubezpieczeniu w Polsce.

W przypadku stosowania wspomnianego rozwiązania kluczowe znaczenie ma regularność i cykliczność w wykonywaniu usług na terytorium obu państw członkowskich oraz to, aby praca nie była marginalna. Istotne pozostaje również udokumentowanie faktu oraz wymiaru świadczenia usług w każdym z państw członkowskich.

Również możesz być ubezpieczony w Polsce w przypadku wykonywania jednocześnie usług w dwóch państwach członkowskich, np. gdy pracę w innym państwie członkowskim wykonujesz np. podczas przebywania na urlopie wypoczynkowym w Polsce (np. nauczyciel podczas wakacji wykonuje pracę sezonową we Francji).

2. Czy jeżeli mam być ubezpieczony w Polsce podczas świadczenia pracy w innym państwie muszę mieć formularz A1? Co to jest formularz A1?

Tak. Formularz A1 to specjalne zaświadczenie, które potwierdza podleganie systemowi zabezpieczenia jakiego państwa członkowskiego dana osoba podlega.

Formularz A1 wydawany jest przez instytucje właściwe, którymi w przypadku Polski jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) lub Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS).

Wydanie przez ZUS formularza A1 oznacza, że osoba, której przedmiotowy formularz dotyczy, w okresie wskazanym na formularzu, podlega polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego. Innymi słowy, fakt posiadania formularza A1 wydanego przez ZUS świadczy o tym, że dana osoba jest ubezpieczona w Polsce.

3. Czy przed wyjazdem do Niemiec, jeżeli mam być ubezpieczony w Polsce, muszę uzyskać formularz A1?

Tak. Warto jednak pamiętać, że czas oczekiwania na wydanie przez ZUS formularza A1 może ulec wydłużeniu, np. z powodu prowadzenia postępowania wyjaśniającego.

Powoduje to, że często nie jest możliwe zsynchronizowanie chwili wyjazdu do Niemiec oraz uzyskania formularza A1.

Należy jednak rekomendować, aby przed wyjazdem do Niemiec złożyć wniosek o wydanie formularza A1 z takim wyprzedzeniem, by osoba wyjeżdżająca miała w momencie wyjazdu A1, a co najmniej dysponowała dowodem na złożenie wniosku o wydanie takiego formularza. Dodatkowo, jeżeli taki wniosek złoży w imieniu osoby ubezpieczonej firma, wówczas ZUS prześle wydany formularz A1 do firmy, a ona niezwłocznie po jego otrzymaniu powinna go przekazać Tobie.

4. Czy jeżeli ZUS nie wyda mi zaświadczenia A1 mogę być ubezpieczony w Polsce wykonując pracę w innym państwie?

Nie. Jeśli nie spełniasz warunków koniecznych do tego, aby w trakcie delegowania do pracy za granicą bądź czasowego prowadzenia działalności na terenie innego państwa obejmowały Cię w dalszym ciągu polskie przepisy w zakresie zabezpieczenia społecznego (czyli nie spełniasz warunków do uzyskania A1), to powinieneś zostać objęty systemem zabezpieczenia społecznego w państwie, w którym wykonujesz pracę albo prowadzisz działalność.

5. Czy jeśli dysponuję formularzem A1 to znaczy, że pracuję legalnie?

Nie. Formularz A1 nie stanowi potwierdzenia legalnego zatrudnienia.

Formularz A1 rozstrzyga wyłącznie jakiemu systemowi zabezpieczenia społecznego (tzn. którego państwa członkowskiego) dana osoba podlega.

Obrazując to na przykładzie: jeśli dana osoba świadczy czasowo usługi w innym państwie członkowskim (np. na terytorium Niemiec) i uzyskała formularz A1 wydany przez ZUS, to fakt posiadania formularza A1 nie stanowi potwierdzenia tego, że osoba ta pracuje na terytorium Niemiec legalnie. Formularz A1 nie stanowi również potwierdzenia, że składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne są odprowadzane w prawidłowej wysokości.

Informacje na temat tego, od jakiej podstawy wymiaru składek są odprowadzane składki, jak również w jakiej wysokości, powinny być udzielone osobie ubezpieczonej przez jej pracodawcę/usługodawcę. **Osoba ubezpieczona może również sama dokonać sprawdzenia firmy, z którą współpracuje – w tym celu należy wybrać się do najbliższego oddziału ZUS lub zweryfikować dane elektronicznie za pośrednictwem PUE ZUS.**

6. Czy moje zaświadczenie A1 może zostać wycofane?

Tak. Zaświadczenie A1 może zostać wycofane, gdy zostanie zakwestionowane przez właściwą instytucję innego państwa członkowskiego UE (czyli państwa, w którym wykonujesz aktywność zawodową) lub w wyniku postępowania wyjaśniającego, lub kontroli przeprowadzonej przez ZUS. Należy jednak pamiętać, że wycofać formularz A1 może wyłącznie ta instytucja, która to zaświadczenie wydała. Wycofanie zaświadczenia A1 nastąpi, jeśli przeprowadzone postępowanie wykaże, że:

- oświadczenia, dokumenty bądź dowody, które zostały złożone wraz z wnioskiem o wydanie zaświadczenia A1 zawierały nieprawdziwe informacje,
- utrzymanie w mocy zaświadczenia A1 jest niemożliwe, ponieważ doszło do zmiany okoliczności, na podstawie których wydane zostało zaświadczenie.

Jeżeli Zakład Ubezpieczeń Społecznych wycofa formularz A1, wówczas otrzymasz decyzję w tej sprawie.

7. Czy wycofanie zaświadczenia A1 może nieść dla mnie jakieś negatywne skutki?

Tak. Jeśli zaświadczenie A1, które wydane zostało na twoją rzecz zostanie wycofane, to nie pozostanie to obojętne wobec Twojej sytuacji ubezpieczeniowej. Uchylenie wydanego zaświadczenia może wiązać się z **negatywnymi skutkami** w postaci:

- wyłączenia za dany okres z polskiego systemu zabezpieczenia społecznego za okres wstecz, co będzie wiązało się z koniecznością dokonania odpowiednich zgłoszeń do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego w państwie członkowskim, w którym wykonujesz bądź wykonywałeś pracę,
- konieczności dokonania zwrotu świadczeń otrzymanych z polskiego systemu zabezpieczenia społecznego.

8. Czy potrzebna mi karta EKUZ?

Tak. Karta EKUZ stanowi potwierdzenie posiadania ubezpieczenia zdrowotnego w Polsce.

Dysponent karty EKUZ może skorzystać z systemu opieki zdrowotnej innego państwa członkowskiego na takich samych zasadach jak jego obywatele. Co ważne, karta EKUZ uprawnia jej dysponenta do skorzystania z systemu opieki zdrowotnej innego państwa tylko w przypadku nagłego zachorowania, a więc nie pokryje ona kosztów leczenia w ramach planowanych wizyt.

9. Czy jeżeli nie będę ubezpieczony w Polsce otrzymam kartę EKUZ wydaną przez NFZ? W jaki sposób mogę uzyskać kartę EKUZ?

Nie. Karta EKUZ może zostać wydana osobie, której jest zgłoszona do ubezpieczenia zdrowotnego w Polsce, bądź której przysługuje prawo do świadczeń zdrowotnych w ramach polskiego systemu zabezpieczenia społecznego zgodnie z przepisami krajowymi.

Wniosek o kartę EKUZ można złożyć osobiście we właściwym oddziale NFZ lub uprawnionej delegaturze NFZ, przesłać za pośrednictwem poczty elektronicznej, poczty tradycyjnej bądź skrzynki podawczej (ePUAP), a także złożyć za pomocą Internetowego Konta Pacjenta (IKP). Taki wniosek można złożyć samodzielnie albo upoważnić do tego swojego pracodawcę/usługodawcę (udzielając mu w tym zakresie odpowiedniego pełnomocnictwa).

Wydanie karty EKUZ jest bezpłatne.

10. Co mam zrobić, jeśli zachoruję na terytorium innego państwa członkowskiego? Czy jeżeli mam kartę EKUZ, otrzymam pomoc?

Tak. Jeśli zachorujesz na terytorium innego państwa członkowskiego, a jesteś posiadaczem karty EKUZ – stanowiącej potwierdzenie posiadania ubezpieczenia zdrowotnego w Polsce – wówczas możesz skorzystać bezpłatnie z systemu ochrony zdrowia innego państwa członkowskiego. Należy pamiętać, że bezpłatne skorzystanie z tego systemu jest możliwe tylko wtedy, gdy przyczyna uzasadniająca zgłoszenie się do lekarza będzie kwalifikowana jako nagłe zachorowanie.

Należy także pamiętać, że w czasie pobytu za granicą prawo do leczenia przysługuje na tych samych zasadach, na jakich korzystają z niego obywatele danego kraju.



Przykład:

W razie zachorowania na terytorium Niemiec prawo do świadczeń zdrowotnych przysługuje na takich samych zasadach, na jakich z opieki zdrowotnej korzystają niemieccy obywatele. Oznacza to więc, że jeśli jakieś świadczenie zdrowotne jest normalnie odpłatne dla obywateli Niemiec, wówczas także obywatel Polski – korzystający z tego świadczenia na terytorium Niemiec – będzie musiał ponieść jego koszt.

Rozliczenie kosztów leczenia obywatela polskiego odbywa się co do zasady z Narodowym Funduszem Zdrowia (NFZ). Zdarzają się jednak sytuacje, w których jednostki udzielające pomocy medycznej, pomimo dysponowania przez daną osobę kartą EKUZ, żądają zwrotu kosztów od beneficjenta leczenia, który następnie – po złożeniu odpowiedniego wniosku do NFZ – otrzyma ich refundację.

Mając więc na uwadze pewne zawiłości związane z kwestią leczenia za granicą, w przypadku zachorowania należy zawsze w pierwszej kolejności rekomendować skontaktowanie się z pracodawcą/usługodawcą, aby uzgodnić dalsze kroki związane z uzyskaniem pomocy lekarskiej w danym kraju członkowskim.

11. Czy na terytorium innego państwa członkowskiego mam dostęp do planowanego leczenia (np. do wizyty profilaktycznej u dentysty)?

Nie. Ubezpieczenie zdrowotne, które osoba ubezpieczona posiada w Polsce, uprawnia ją do skorzystania z systemu ochrony zdrowia innego państwa członkowskiego tylko i wyłącznie w przypadku nagłego zachorowania. Tym samym oznacza to, że koszty planowych wizyt lekarskich odbytych na terytorium Niemiec nie są objęte ubezpieczeniem i ich koszty nie zostaną pokryte w ramach karty EKUZ.

12. Czy karta EKUZ uprawnia mnie do zasiłku chorobowego?

Nie. Karta EKUZ stanowi jedynie potwierdzenie posiadania ubezpieczenia zdrowotnego w Polsce i tym samym przesądza o możliwości skorzystania z systemu opieki zdrowotnej w innym państwie członkowskim.

Możliwość uzyskania zasiłku chorobowego uzależniona jest natomiast od kwestii podlegania ubezpieczeniu chorobowemu w Polsce. Osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy podlegają w Polsce obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu. Natomiast należy pamiętać, że jeśli dana osoba współpracuje w oparciu o umowę cywilnoprawną (przykładowo umowę zlecenia bądź umowę o świadczenie usług), to podleganie ubezpieczeniu chorobowemu jest dobrowolne. To zaś oznacza, że jeśli dana osoba chce podlegać ubezpieczeniu chorobowemu (aby w razie choroby otrzymywać zasiłek chorobowy), wówczas należy o tym poinformować swojego usługodawcę/zleceniodawcę. Usługodawca natomiast zgłosi taką osobę do ubezpieczenia chorobowego, a następnie będzie z jej wynagrodzenia pobierał składkę chorobową.

UWAGA!

Jeżeli współpracujesz z firmą w oparciu o umowę cywilnoprawną (np. umowę zlecenia) ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne i jeżeli chcesz z niego skorzystać musisz się do niego zgłosić. Jeżeli podlegasz pod polskie ustawodawstwo z zakresu zabezpieczenia społecznego otrzymasz zasiłek chorobowy w Polsce, o ile zgłosisz się ubezpieczenia chorobowego.

13. Czy jeżeli mam formularz A1, to otrzymam zasiłek chorobowy?

Nie. Bowiem warunkiem otrzymania zasiłku chorobowego według prawa polskiego jest podleganie w Polsce ubezpieczeniu chorobowemu. Natomiast zaświadczenie A1 potwierdza jedynie fakt podlegania właściwemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczenia społecznego.

Należy pamiętać, że obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym w Polsce są objęte osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Natomiast jeśli dana osoba współpracuje w oparciu o umowę cywilnoprawną (przykładowo umowę zlecenia bądź umowę o świadczenie usług), to podleganie ubezpieczeniu chorobowemu jest dobrowolne. To zaś oznacza, że jeśli dana osoba chce podlegać ubezpieczeniu chorobowemu (aby w razie choroby otrzymywać zasiłek chorobowy), wówczas należy o tym poinformować swojego usługodawcę/zleceniodawcę. Firma natomiast zgłosi taką osobę do ubezpieczenia chorobowego, a następnie będzie z jej wynagrodzenia pobierała składkę chorobową.

W przypadku osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo okres wyczekiwania na zasiłek chorobowy wynosi 30 dni. Natomiast w przypadku osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie okres wyczekiwania na zasiłek chorobowy wynosi 90 dni. To więc oznacza, że zasiłek chorobowy zostanie osobie ubezpieczonej wypłacony dopiero wtedy, gdy składka chorobowa będzie opłacana nieprzerwanie przez minimum 90 dni. Warunek w postaci konieczności upłynięcia okresu wyczekiwania nie znajduje zastosowania, jeśli przed złożeniem wniosku o objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym, dana osoba była zgłoszona do ubezpieczenia chorobowego i w ramach tego zatrudnienia składka chorobowa była opłacana nieprzerwanie przez minimum 90 dni, natomiast przerwa pomiędzy „starym” a „nowym” zatrudnieniem nie była dłuższa niż 30 dni.

UWAGA!

Jeżeli osoba wnioskująca w Polsce o zasiłek chorobowy miała okresy ubezpieczenia chorobowego w innym kraju UE, EOC, Szwajcarii, to na jej wniosek istnieje możliwość uznania tych zagranicznych okresów ubezpieczenia dla celów skrócenia okresów wyczekiwania na zasiłek chorobowy w Polsce, tak jakby osoba wnioskująca o zasiłek była ubezpieczona w tych okresach w Polsce. W tym celu trzeba o tym poinformować Zakład Ubezpieczeń Społecznych i wskazać w jakim kraju i w jakiej instytucji właściwej osoba wnioskująca była ubezpieczona.

14. Czym jest porozumienie wyjątkowe? Czy mogę być ubezpieczony w Polsce na podstawie takiego porozumienia?

Tak. Porozumienie wyjątkowe **ma na celu utrzymanie ustawodawstwa polskiego, ustawodawstwa innego państwa członkowskiego lub utrzymanie podwójnego ustawodawstwa** w zakresie zabez-

14. Czym jest porozumienie wyjątkowe? Czy mogę być ubezpieczony w Polsce na podstawie takiego porozumienia?

Tak. Porozumienie wyjątkowe **ma na celu utrzymanie ustawodawstwa polskiego, ustawodawstwa innego państwa członkowskiego lub utrzymanie podwójnego ustawodawstwa** w zakresie zabezpieczenia społecznego wobec osób, które czasowo wykonują pracę w innym państwie członkowskim UE, a nie spełniają podstawowych warunków do objęcia ich polskim system zabezpieczenia społecznego. W takiej sytuacji właściwe instytucje ubezpieczeniowe dwóch państw członkowskich UE mogą zawrzeć między sobą porozumienie wyjątkowe, na mocy którego postanawiają odstąpić od ogólnych reguł ustalania właściwego ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego z uwagi na szczególną sytuację osoby ubezpieczonej.

Organem właściwym do rozpoznawania wniosków o zawarcie porozumienia wyjątkowego jest **Oddział ZUS w Kielcach** (Wydział Ubezpieczeń i Składek), ul. Piotrkowska 27, 25-510 Kielce. Po otrzymaniu stosownego wniosku organ rentowy kontaktuje się z właściwą instytucją zagraniczną, aby uzyskać jej zgodę na utrzymanie ustawodawstwa polskiego wobec osoby ubezpieczonej. Jeśli właściwa instytucja wyda taką zgodę, to wówczas osoba ubezpieczona zostaje objęta polskim system zabezpieczenia. Co jednakże istotne, uzyskanie zgody instytucji zagranicznej nie jest automatyczne i zależy od indywidualnej oceny stanu faktycznego sprawy dokonanej przez daną instytucję.



Przykład:

Pracownik jest zatrudniony w Danii. Pracodawca oferuje mu możliwość wykonywania pracy w Niemczech przez okres 23 miesięcy. Z uwagi na wyjątkowe okoliczności pracownik musi zastąpić inną osobę. Pracodawca może wystąpić do Oddziału ZUS w Kielcach z wnioskiem o zawarcie porozumienia wyjątkowego.

15. Jeśli zachoruję za granicą, to w jakim kraju uzyskam zasiłek chorobowy? Czy jeżeli będę posiadał zaświadczenie A1, to otrzymam zasiłek chorobowy w Polsce?

Tak, ale pod warunkiem, że osoba wnioskująca o zasiłek chorobowy jest objęta ubezpieczeniem chorobowym w Polsce.

Zasiłek chorobowy to świadczenie, które przysługuje za **okres niezdolności do pracy**. Osoba delegowana do wykonywania pracy w innym państwie członkowskim, jak również osoba wykonująca czasowo działalność w innym państwie członkowskim, będą uzyskiwać zasiłek chorobowy **w tym państwie, w którym objęte są systemem zabezpieczenia społecznego** zgodnie z zasadami określonymi w przepisach wspólnotowych. W praktyce oznacza to, że będziesz uzyskiwać zasiłek chorobowy w tym państwie, w którym wydane zostało na twoją rzecz zaświadczenie A1 potwierdzające fakt podlegania właściwemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego.

16. Jeżeli otrzymuję wynagrodzenie w walucie euro, to jak pracodawca powinien przeliczyć to wynagrodzenie do obliczenia podstawy wymiaru moich składek? Czy może dokonać przeliczenia po kursie wybranym przez siebie?

Nie. Jeżeli wynagrodzenie jest wypłacone w innej walucie niż Polski Złoty, to należy je przeliczyć na złote, zgodnie z średnim kursem walut obcych ogłaszanym przez Narodowy Bank Polski z ostatniego dnia roboczego poprzedzającego dzień uzyskania przychodu. Czyli będzie to dzień roboczy przed dniem wypłaty Ci wynagrodzenia.



Przykład:

Pracownik od 1 lutego 2023 roku został oddelegowany do pracy w Holandii na 6 miesięcy. Za każdy miesiąc pracy pracownik otrzymywał wynagrodzenie brutto w wysokości 2000,00 euro. W dniu 10 marca 2023 roku pracodawca wypłacił pracownikowi wynagrodzenie za luty w wysokości 2000,00 euro. Przeliczając na złote zgodnie z średnim kursem walut obcych ogłaszanych przez NBP z ostatniego dnia roboczego poprzedzającego dzień uzyskania przychodu, czyli 9 marca 2023 roku (1 euro = 4,6836) wynagrodzenie wyniosło 4589,93 złotych.

17. Wydano mi formularz A1, ponieważ miałem pracować naprzemiennie w dwu krajach. Uległem wypadkowi w pierwszym miesiącu pracy, mój stan zdrowia nie pozwala na wykonywanie pracy. Czy ZUS cofnie wydany dla mnie formularz A1?

W sytuacji, gdy doszło do zmiany okoliczności, na podstawie których wydano zaświadczenie A1, należy zgłosić ten fakt do Oddziału ZUS, który ustali, czy należy ewentualnie skrócić okres obowiązywania zaświadczenia oraz zbada, czy utrzymywanie w mocy prawnym zaświadczenia jest uzasadnione. Dotychczasowa praktyka ZUS pokazuje, że utrzymanie w mocy zaświadczenia A1 w podanym przykładzie zależy od tego, czy praca przed wypadkiem była wykonywana wyłącznie w Polsce (należy wtedy wycofać zaświadczenie A1), czy też w innym państwie członkowskim oraz czy i kiedy osoba będzie mogła powrócić do wykonywania pracy w okresie, na który zostało wydane zaświadczenie A1 (zaświadczenie należy utrzymać w mocy, skrócić lub wycofać). W orzecznictwie brak jest wytycznych dotyczących tego, czy mając na uwadze wyłącznie subiektywny zamiar stron, można pozostawić w mocy formularz A1 pomimo tego, że planowana aktywność nie doszła do skutku.

18. W jaki sposób powinien być naliczony mój zasiłek chorobowy, w przypadku gdy pracowałem za granicą?

Sposób naliczenia zasiłku chorobowego jest zależny od tego, w którym kraju osoba wnioskująca o zasiłek jest ubezpieczona i w konsekwencji jakiemu ustawodawstwu ta osoba podlega, czy polskiemu, czy w kraju, w którym jest wykonywana praca. Jeżeli osoba wnioskująca o zasiłek chorobowy podlega ubezpieczeniu chorobowemu w Polsce, to sposób obliczenia zasiłku będzie przebiegał według polskiego ustawodawstwa. Natomiast, żeby prawidłowo ustalić podstawę wymiaru zasiłku chorobowego, należy każdorazowo jednoznacznie ustalić stan faktyczny sprawy, uzyskać informację o datach podjęcia pracy w Polsce oraz za granicą, a także dacie zakończenia pracy oraz ustalić wszystkie składniki wynagrodzenia za pracę. Każda sprawa jest rozpatrywana indywidualnie, ze względu na odrębne okoliczności, które jej towarzyszą.

19. Jeżeli w okresie delegowania byłem ubezpieczony w innym państwie UE, a następnie w związku z zakończeniem okresu oddelegowania zostałem zgłoszony przez tą samą firmę do polskiego systemu ubezpieczeń, to czy gdy zachoruję mój zasiłek chorobowy będzie liczony z okresu delegowania?

Nie. W zakresie ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, niepodleganie ubezpieczeniom w Polsce należy traktować analogicznie jak przerwę w wykonywaniu pracy z przyczyn usprawiedliwionych. W takim przypadku podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi za okres niezdolności do pracy – przy założeniu, że pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy – stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia.

20. Zawarłem umowę zlecenia i w trakcie pierwszego miesiąca zachorowałem przed wypłatą pierwszego wynagrodzenia. Czy otrzymam zasiłek chorobowy (zgłosiłem się do ubezpieczenia chorobowego)?

Nie. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem przychodu uzyskanego u płatnika składek w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, w trakcie którego powstała niezdolność do pracy. Jeżeli do czasu ustalenia podstawy wymiaru zasiłku ubezpieczony będący zleceniobiorcą nie osiągnął żadnego przychodu, od którego opłacone byłyby składki na ubezpieczenie chorobowe, zasiłek nie może zostać wypłacony, gdyż jego podstawa wymiaru wynosi 0,00 zł. W ocenie ZUS niezgodne z obowiązującymi przepisami byłoby ustalenie podstawy wymiaru zasiłku chorobowego z uwzględnieniem wynagrodzenia, które nie zostało wypłacone zleceniobiorcy. Wypłata zasiłku powinna nastąpić dopiero po wypłaceniu zleceniobiorcy wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek. Przepisy ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa tylko w jednym przypadku przewidują przyjęcie do podstawy wymiaru zasiłku kwoty hipotetycznej, mimo że kwota ta nie została wypłacona ubezpieczonemu i nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe. Dotyczy to wyłącznie przypadku, gdy niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego podlegania dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, jeśli ubezpieczony nie posiada wcześniejszego okresu ubezpieczenia.

IV. Podstawy prawne



- 1.** Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE L 166, z późn. zm.)
- 2.** 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. Urz. UE L 284, str. 1, z późn. zm.)
- 3.** Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 465/2012 z 22 maja 2012 r. zmieniające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz rozporządzenie (WE) nr 987/2009 dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 (Dz. Urz. UE L 149, str. 4)
- 4.** Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010 z 24 listopada 2010 r. rozszerzające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo (Dz. Urz. UE L 344, str. 1)
- 5.** Rozporządzenie Rady (WE) nr 859/2003 z dnia 14 maja 2003 r., rozszerzające przepisy rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 i rozporządzenia (EWG) nr 574/72 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi przepisami wyłącznie ze względu na ich obywatelstwo (Dz. Urz. UE L 134, str. 1)
- 6.** Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1009, z późn. zm.)
- 7.** Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2647, z późn. zm.)
- 8.** Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. poz. 167 z późn. zm.)
- 9.** Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1949 z późn. zm.)

Wydawca:
Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia
Pierwsze wydanie 2023



SAP SEKCJA
AGENCJI
OPIEKI
www.sao.org.pl

SAZ
www.saz.org.pl