

## **Podleganie ubezpieczeniom społecznym podczas wykonywania pracy w innym państwie członkowskim UE, EOG i Szwajcarii.**

Od przystąpienia przez Polskę do Unii Europejskiej, czyli od 1 maja 2004 r. dla obywateli polskich powstały nowe możliwości przemieszczania się w celu wykonywania aktywności zawodowej na obszarze innych państw członkowskich. Zasada swobodnego przepływu osób (pracowników), jedna z podstawowych w prawie wspólnotowym, jest realizowana między innymi poprzez koordynację systemów zabezpieczenia społecznego. Znajomość tych zasad przez osoby przemieszczające się we Wspólnocie pozwala na pełne skorzystanie z zasady swobody przepływu osób oraz na uniknięcie ewentualnych problemów w zakresie zabezpieczenia społecznego. Dotyczy to pracodawców, pracowników oraz osób prowadzących działalność na własny rachunek.

Dotychczas przepisy dotyczące koordynacji zawarte były w rozporządzeniu Rady (EWG) Nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz. U. WE L 149 z 05.07.1971 ze zm.). Od 1 maja 2010 zostanie ono zastąpione przez 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 200 z 07.06.2004 r.). W rozporządzeniu tym została uregulowana sytuacja różnych grup zawodowych. Jednakże podstawowe znaczenie mają unormowania dotyczące pracowników delegowanych oraz osób prowadzących działalność na własny rachunek, które na pewien okres przenoszą ją za granicę. Szczegółowe postanowienia dotyczące określania mającego zastosowanie ustawodawstwa zawarte są w Tytule II obejmującym artykuły od 11 do 16 rozporządzenia 883/2004. Osoby te, jeżeli zostaną wysłane do pracy w innym niż Polska państwie członkowskim lub przenoszą działalność do innego państwa członkowskiego, mogą więc nadal podlegać polskim przepisom z zakresu zabezpieczenia społecznego, przy spełnieniu warunków określonych w przepisach prawa wspólnotowego. Z dniem 1 maja 2010 r. wejdzie w życie również Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 r. z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia nr 883/2004 (Dz. U. UE L 284/1 z 30.10.2009 r.).

### **Zasady ogólne**

Zgodnie z zasadą ogólną osoby, do których stosuje się rozporządzenie 883/2004, podlegają ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego. Ustawodawstwo takie określone jest zgodnie z przepisami Tytułu II. Niezbędne jest podleganie przez osobę przemieszczającą się we Wspólnocie systemowi zabezpieczenia społecznego tylko jednego państwa członkowskiego w celu uniknięcia zbiegu mogących mieć zastosowanie przepisów ustawodawstw krajowych oraz komplikacji, które mogłyby z tego wyniknąć.

Do celów stosowania przepisów Tytułu II osoby otrzymujące świadczenia pieniężne z powodu lub w konsekwencji swej na własny rachunek uważane

są za wykonujące wspomnianą pracę. Nie dotyczy to świadczeń z tytułu inwalidztwa, emerytur ani rent rodzinnych, ani też rent z tytułu wypadków przy pracy lub chorób zawodowych lub świadczeń pieniężnych z tytułu choroby obejmujących leczenie przez czas nieokreślony (art.11 ust.2).

Osoba wykonująca w państwie członkowskim pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego (art.11 ust. 3a).

Zgodnie z powyższym przepisem, właściwe jest ustawodawstwo państwa, w którym praca najemna lub praca na własny rachunek jest wykonywana. Nie ma znaczenia natomiast miejsce zamieszkania pracownika, siedziba jego pracodawcy lub to, gdzie prowadzący działalność ją zarejestrował.

Zgodnie z definicją zawartą w art. 1 pkt a rozporządzenia 883/2004 określenie „praca najemna” oznacza wszelką pracę lub sytuację równoważną, traktowaną jako taką do celów stosowania ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym taka praca lub sytuacja równoważna ma miejsce.

Określenie „działalność na własny rachunek” oznacza wszelką pracę lub sytuację równoważną, traktowaną jako taką do celów stosowania ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym taka praca lub sytuacja równoważna ma miejsce (art. 1 pkt b).

### **Pracownicy delegowani**

Jeden z wyjątków od przepisu art. 11 ust. 3a dotyczy pracowników delegowanych (wysłanych) do pracy w innym państwie członkowskim. Chodzi o sytuację polegającą na tym, że polskie przedsiębiorstwo w celu realizacji umowy zawartej z zagranicznym kontrahentem, wysyła pracowników do pracy poza granice Polski. Zgodnie z art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004 osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem, że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną osobę. W związku z tym pracownik wysłany przez polskiego pracodawcę do pracy w innym państwie członkowskim może nadal podlegać polskiemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego (a w konsekwencji podlegać ubezpieczeniom społecznym w Polsce), pod warunkiem, że czas pracy za granicą nie przekracza 24 miesięcy i że pracownik nie jest wysyłany by zastąpić innego pracownika.

Powyższy przepis dotyczy nie tylko pracowników, którzy są przez danego pracodawcę zatrudnieni w Polsce i następnie wysyłani do pracy za granicę. Ma on zastosowanie również do pracowników zatrudnionych w celu oddelegowania. Wynika to z przepisu art. 14 ust. 1 rozporządzenia 987/2009. Przepis ten stanowi, że do celów stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004 „osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny

w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swoją działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego” oznacza także osobę zatrudnioną w celu oddelegowania jej do innego państwa członkowskiego, pod warunkiem, że osoba ta bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia podlega już ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jej pracodawca.

Zgodnie z Decyzją<sup>1</sup> nr A2 Komisji Administracyjnej do Spraw Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego wymóg podlegania przez pracownika ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jego pracodawca bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia jest spełniony, jeżeli pracownik przez co najmniej miesiąc podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego.

Z przygotowywanego przez Komisję Administracyjną Praktycznego Przewodnika<sup>2</sup> określającego ustawodawstwo stosowane w stosunku do pracowników wykonujących pracę w innym państwie członkowskim wynika, że okres jednego miesiąca, może być brany jako spełniający te kryteria wraz z innymi krótszymi okresami ocenianymi każdorazowo. Zatrudnienie u każdego pracodawcy kraju delegującego spełnia te wymogi. Nie jest koniecznym praca dla pracodawcy wnioskującego o delegowanie podczas tego okresu.

*Przykład:*

*Polskie przedsiębiorstwo 1 marca 2010 r. zatrudniło pracownika i od tej daty podlega on ubezpieczeniom społecznym w Polsce. Od 1 maja ma on zostać wysłany do pracy w Niemczech na okres 24 miesięcy.*

*Wobec pracownika może mieć zastosowanie polskie ustawodawstwo na podstawie art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004, ponieważ jest spełniony warunek podlegania przez co najmniej 1 miesiąc przed wysłaniem ustawodawstwu polskiemu.*

*Przykład:*

*Pracodawca zamierza wysłać swego pracownika do pracy w Belgii od 1 czerwca 2010 r. Od 1 kwietnia 2010 do 31 maja 2010 pracownik przebywał na urlopie bezpłatnym.*

*W tym przypadku nie może zostać zastosowane polskie ustawodawstwo na podstawie art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004, ponieważ nie jest spełniony warunek podlegania polskiemu ustawodawstwu przez co najmniej 1 miesiąc przed wysłaniem.*

<sup>1</sup> Na dzień sporządzenia niniejszych wyjaśnień decyzje Komisji Administracyjnej dotyczące stosowania rozporządzenia 883/2004 nie były opublikowane w Dzienniku Urzędowym UE.

<sup>2</sup> Projekt Praktycznego Przewodnika – tekst nie publikowany.

*Przykład:*

*Jan Kowalski był zatrudniony przez pracodawcę X od 1 lutego 2010 do 15 maja 2010 r. Od 16 maja jest zatrudniony przez pracodawcę Y, który od tej daty chce go wysłać do pracy w Finlandii.*

*W tym przypadku może być utrzymane polskie ustawodawstwo na podstawie art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004, ponieważ jest spełniony warunek podlegania przez co najmniej 1 miesiąc przed wysłaniem ustawodawstwu polskiemu.*

Rozporządzenie 987/2009 w art. 14 ust. 2 wyjaśnia również zawarte w art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004 pojęcie normalnego prowadzenia działalności przez pracodawcę wysyłającego. Zgodnie z tym przepisem oznacza ono pracodawcę zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym, na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, z uwzględnieniem wszystkich kryteriów charakteryzujących działalność prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo. Odnośne kryteria muszą zostać dopasowane do specyficznych cech każdego pracodawcy i do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności.

Według Decyzji A2 oceniając, czy pracodawca może być uznany za „zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności” należy brać pod uwagę różnorakie kryteria. Przykładowo decyzja wymienia:

- miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma zarejestrowaną siedzibę i administrację,
- liczebność personelu administracyjnego pracującego w państwie członkowskim, w którym pracodawca ma siedzibę oraz w drugim państwie członkowskim,
- miejsce, w którym rekrutowani są pracownicy delegowani,
- miejsce, w którym zawierana jest większość umów z klientami,
- prawo mające zastosowanie do umów zawartych przez przedsiębiorstwo z klientami,
- liczba umów wykonanych w państwie wysyłającym,
- obroty w odpowiednio typowym okresie w każdym z państw członkowskich,

Z projektu Praktycznego przewodnika... wynika, że obrót w kraju wysyłającym na poziomie ok. 25% w stosunku do obrotów ogółem może być wystarczającym.

*Przykład:*

*Przedsiębiorstwo wysyłające pracowników za granicę we wniosku o zastosowanie polskiego ustawodawstwa przedstawiło następujące dane:*

- średnie obroty z ostatnich 12 miesięcy w Polsce 32%,
- liczba pracowników w Polsce 80, delegowanych 15,
- liczba umów realizowanych w Polsce 14, za granicą 3.

*W takim przypadku może zostać zastosowane polskie ustawodawstwo na podstawie art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004.*

Na podstawie Decyzji A2 przepisy art.12 ust.1 rozporządzenia 883/2004 stosuje się do pracownika podlegającego ustawodawstwu państwa

członkowskiego (państwa wysyłającego) z tytułu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, który zostaje wysłany przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego (państwo zatrudnienia) w celu wykonywania tam pracy na rzecz tego pracodawcy.

Pracę uważa się za wykonywaną na rzecz pracodawcy państwa wysyłającego, jeśli ustalono, że praca ta jest wykonywana dla tego pracodawcy, oraz że wciąż istnieje bezpośredni związek między pracownikiem a pracodawcą, który go oddelegował.

W celu ustalenia, czy taki bezpośredni związek wciąż istnieje, a zatem dla przyjęcia, że pracownik nadal podlega zwierzchnictwu pracodawcy, który go oddelegował, należy uwzględnić szereg elementów, w tym odpowiedzialność za rekrutację, umowę o pracę, wynagrodzenie (niezależnie od ewentualnych umów między pracodawcą w państwie wysyłającym a przedsiębiorstwem w państwie zatrudnienia dotyczących wynagradzania pracowników) i zwalniania oraz prawo do określenia charakteru pracy.

*Przykład:*

*Polski pracodawca wysyłający pracownika za granicę podał we wniosku informację, że pracownik z przedsiębiorstwem przyjmującym podpisze umowę o pracę.*

*W takim przypadku art. 12 ust. 1 nie może mieć zastosowania.*

Według Decyzji A2 art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004 ma w dalszym ciągu zastosowanie do delegowania personelu, jeśli pracownik oddelegowany przez przedsiębiorstwo w państwie wysyłającym do przedsiębiorstwa w państwie zatrudnienia zostaje również delegowany do innego przedsiębiorstwa lub innych przedsiębiorstw w tym samym państwie zatrudnienia, o ile jednak pracownik ten nadal wykonuje swoją pracę dla przedsiębiorstwa, które go delegowało. Może mieć to miejsce w szczególności w sytuacji, gdy przedsiębiorstwo delegowało pracownika do danego państwa członkowskiego w celu wykonywania tam pracy kolejno lub jednocześnie w dwóch lub więcej przedsiębiorstwach znajdujących się w tym samym państwie członkowskim. Podstawowym i decydującym elementem jest to, by praca była nadal wykonywana w imieniu delegującego przedsiębiorstwa.

Następujące bezpośrednio jedno po drugim delegowanie do różnych państw członkowskich stanowi w każdym przypadku nowe delegowanie w rozumieniu art.12 ust.1 rozporządzenia 883/2004.

*Przykład:*

*Pracownik pracował w Belgii przez 24 miesiące jako pracownik wysłany z Polski. Bezpośrednio po powrocie do Polski pracodawca zamierza go wysłać do Holandii również na 24 miesiące.*

*W takim przypadku pracownik podczas pracy w Holandii może podlegać polskiemu ustawodawstwu na podstawie art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004.*

Po zakończeniu przez pracownika okresu delegowania nie można potwierdzić nowego okresu delegowania, dotyczącego tego samego pracownika, tych samych przedsiębiorstw i tego samego państwa członkowskiego, przed

upływem co najmniej dwóch miesięcy od daty zakończenia poprzedniego okresu delegowania.

*Przykład:*

*Stanisław Wiśniewski był oddelegowany przez pracodawcę A do Niemiec na okres 24 miesięcy i podlegał podczas pracy w Niemczech polskiemu ustawodawstwu na podstawie art. 12 ust. 1. Bezpośrednio po zakończeniu tego delegowania został ponownie wysłany do Niemiec przez pracodawcę B. W takiej sytuacji podczas ponownego wysłania do Niemiec może być stosowane polskie ustawodawstwo na podstawie art. 12 ust. 1, ponieważ nastąpiła zmiana pracodawcy wysyłającego.*

Z art. 12 ust. 1 wynika, że ustawodawstwo państwa wysyłającego może mieć zastosowanie przez maksymalnie 24 miesiące. Decyzja A2 precyzuje, że jeżeli pracownik po pierwszych 24 miesiącach pracy za granicą jest ponownie wysyłany do tego samego państwa członkowskiego, to utrzymanie ustawodawstwa państwa wysyłającego jest możliwe pod warunkiem, że między zakończeniem poprzedniego a rozpoczęciem nowego oddelegowania upłynęły co najmniej 2 miesiące.

Krótką przerwą wykonywania pracy za granicą, bez względu na jej przyczynę (urlop, choroba, szkolenie w przedsiębiorstwie delegującym), nie stanowi przerwy okresu delegowania w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004.

*Przykład:*

*Pracownik został wysłany z Polski do pracy w Irlandii na okres 24 miesięcy od 1 maja 2010 r. i otrzymał formularz potwierdzający stosowanie polskiego ustawodawstwa zgodnie z art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004 r. Cały październik 2010 r. spędzi w Polsce (urlop), po czym wróci do pracy w Irlandii. W takim przypadku od 01.11.2010 r. pracownik kontynuuje okres delegowania rozpoczęty 1 maja 2010 r. a posiadany przez niego formularz zachowuje ważność.*

Zgodnie z projektem Decyzji A3<sup>3</sup> wszystkie okresy delegowania przebyte na podstawie rozporządzenia 1408/71 są uwzględniane przy obliczaniu nieprzerwanego okresu delegowania przy stosowaniu rozporządzenia 883/2004, tak aby całkowity okres nieprzerwanego delegowania przebytego na podstawie obydwu rozporządzeń nie mógł przekroczyć 24 miesięcy.

Również z Praktycznego przewodnika wynika, że jakkolwiek rozporządzenie 883/2004 nie zawiera szczególnej klauzuli dotyczącej łączenia okresów delegowania ukończonych według starego czy nowego rozporządzenia, jednakże oczywistą intencją ustawodawcy było rozszerzenie maksymalnego możliwego okresu delegowania do 24 miesięcy.

<sup>3</sup> Nie opublikowana w Dzienniku Urzędowym UE

## Osoby prowadzące działalność na własny rachunek.

Utrzymywanie ustawodawstwa państwa wysyłającego na podstawie przepisów rozporządzenia 883/2004 jest możliwe także wobec osób prowadzących działalność na własny rachunek.

Zgodnie z art. 12 ust. 2 osoba, która normalnie wykonuje działalność jako osoba pracująca na własny rachunek w państwie członkowskim, a która udaje się, by wykonywać podobną działalność w innym państwie członkowskim, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem, że przewidywany czas pracy nie przekracza 24 miesięcy (art.12 ust.2 rozporządzenia 883/2004).

### *Przykład:*

*Osoba prowadząca w Polsce działalność w zakresie zakładania instalacji elektrycznych podpisała umowę z niemieckim kontrahentem na wykonanie tego rodzaju usług w budowanym przez tego kontrahenta na terenie Niemiec hotelu. Działalność w Niemczech ma być prowadzona przez 15 miesięcy. W takim przypadku ma zastosowanie polskie ustawodawstwo na podstawie art. 12 ust. 2 rozporządzenia 883/2004.*

Przepis art. 14 ust. 3 rozporządzenia 987/2009 wyjaśnia, że określenie „która normalnie wykonuje działalność jako osoba pracująca na własny rachunek” odnosi się do osoby, która zwykle prowadzi znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę. W szczególności osoba taka musi już prowadzić działalność od pewnego czasu przed dniem, od którego zamierza skorzystać z przepisów tego artykułu oraz, w każdym okresie prowadzenia tymczasowej działalności w innym państwie członkowskim, musi nadal spełniać w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę, wymogi konieczne do prowadzenia działalności pozwalające na jej ponowne podjęcie po powrocie.

Według Decyzji A2, oceniając, czy w danym przypadku warunki określone w art.14 ust. 3 rozporządzenia 987/2009 należy uwzględnić kryteria takie jak:

- korzystanie z powierzchni biurowej,
- opłacanie podatków,
- posiadanie legitymacji zawodowej i numeru identyfikacyjnego VAT
- przynależność do izb handlowych lub organizacji zawodowych.

Decyzja wyjaśnia również, że prowadzący działalność może skorzystać z art. 12 ust. 2, jeżeli prowadził działalność od co najmniej dwóch miesięcy przed dniem, od którego zamierza przenieść działalność za granicę. Okresy krótsze wymagać będą indywidualnej oceny w konkretnych przypadkach, z uwzględnieniem wszelkich innych występujących czynników.

### *Przykład:*

*Osoba zarejestrowała działalność w Polsce od 1 kwietnia 2010 r. a od 1 maja 2010 zamierza wykonać usługi w Czechach.*

*W tym przypadku polskie ustawodawstwo na podstawie art. 12 ust. 2 nie może zostać zastosowane. Przedsiębiorca będzie podlegać ustawodawstwu czeskiemu na podstawie art. 11 ust. 3 lit. a rozporządzenia 883/2004.*

Przepis art. 14 ust. 4 rozporządzenia 987/2009 wyjaśnia z kolei pojęcie „podobnej działalności,” o której mowa w art. 12 ust. 2 rozporządzenia 883/2009. Według tego przepisu, kryterium stosowanym do określenia, czy działalność, którą osoba pracująca na własny rachunek wyjeżdża prowadzić do innego państwa członkowskiego, jest podobna do normalnie prowadzonej działalności na własny rachunek, jest rzeczywisty charakter działalności, a nie zakwalifikowanie jej przez to inne państwo członkowskie jako praca najemna lub praca na własny rachunek.

### **Sumowanie okresów delegowania**

Zgodnie z projektem Decyzji A3<sup>3</sup> wszystkie okresy delegowania przebyte na podstawie rozporządzenia 1408/71 są uwzględniane przy obliczaniu nieprzerwanego okresu delegowania przy stosowaniu rozporządzenia 883/2004, tak aby całkowity okres nieprzerwanego delegowania przebytego na podstawie obydwu rozporządzeń nie mógł przekroczyć 24 miesięcy.

Również z Praktycznego przewodnika wynika, że jakkolwiek rozporządzenie 883/2004 nie zawiera szczególnej klauzuli dotyczącej łączenia okresów delegowania ukończonych według starego czy nowego rozporządzenia, jednakże oczywistą intencją ustawodawcy było rozszerzenie maksymalnego możliwego okresu delegowania do 24 miesięcy.

W każdym przypadku dokumentem potwierdzającym zastosowanie ustawodawstwa państwa wysyłającego jest potwierdzony przez właściwą instytucję tego państwa formularz A1. W Polsce jest to Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

#### *Przykład:*

*Pracownik został wysłany do pracy w Szwecji na okres od 1 stycznia 2010 do 1 maja 2010 r. Zachodzi potrzeba, by pracownik ten pracował w Szwecji do 31 stycznia 2011 r.*

*W takim przypadku, od 1 maja 2010 r. do 31 stycznia 2011 r. pracownik będzie podlegał polskiemu ustawodawstwu na podstawie art. 12 ust. 2 rozporządzenia 883/2009, ponieważ łączny okres delegowania nie przekroczy 24 miesięcy.*

### **Praca w kilku państwach**

Wyjątkiem od zasady podlegania ustawodawstwu państwa zatrudnienia są również przepisy dotyczące osób wykonujących pracę lub działalność na własny rachunek w kilku państwach członkowskich.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 lit a rozporządzenia 883/2009 osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub w kilku państwach członkowskich podlega:

- a) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje znaczną część pracy w tym państwie członkowskim lub jeżeli jest zatrudniona przez różne przedsiębiorstwa lub przez różnych pracodawców, którzy mają siedzibę lub miejsce wykonywania działalności w różnych państwach członkowskich,

- b) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności zatrudniającego ją przedsiębiorstwa lub pracodawcy, jeżeli osoba ta nie wykonuje znacznej części swej pracy w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania.

Zgodnie z art. 14 ust. 5 rozporządzenia 987/2009, do celów stosowania art.13 ust.1 rozporządzenia 883/2004 osoba, która „normalnie wykonuje pracę w dwóch lub kilku państwach członkowskich” oznacza w szczególności osobę, która:

- a) wykonuje nadal pracę w jednym państwie członkowskim, równocześnie wykonuje odrębną pracę w jednym lub kilku innych państwach członkowskich, niezależnie od czasu trwania ani charakteru tej odrębnej pracy,
- b) w sposób ciągły wykonuje na zmianę kilka rodzajów pracy, z wyjątkiem pracy o charakterze marginalnym, w dwóch lub więcej państwach członkowskich, niezależnie od częstotliwości takiej zamiany czy też jej regularnego charakteru.

### **Działalność w kilku państwach**

Zgodnie z art. 13 ust. 2 osoba, która normalnie wykonuje pracę na własny rachunek w dwóch lub więcej państwach członkowskich podlega:

- a) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje znaczną część pracy w tym państwie,
- b) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się centrum zainteresowania dla jej działalności, jeżeli osoba ta nie zamieszkuje w jednym z państw członkowskich, w którym wykonuje ona znaczną część swej pracy.

Do celów stosowania art. 13 ust. 2 rozporządzenia 883/2004 osoba, która „normalnie wykonuje pracę na własny rachunek w dwóch lub w więcej państwach członkowskich”, oznacza w szczególności osobę, która równocześnie lub na zmianę wykonuje jeden rodzaj lub więcej odrębnych rodzajów pracy na własny rachunek, niezależnie od charakteru tej pracy, w dwóch lub więcej państwach członkowskich (art. 14 ust. 6 rozporządzenia 987/2009).

Na podstawie art. 14 ust. 8 rozporządzenia 987/2009 do celów stosowania art. 13 ust. 1 i 2 rozporządzenia 883/2004 „znaczną część pracy najemnej lub działalności na własny rachunek” wykonywana w państwie członkowskim oznacza znaczną pod względem ilościowym część pracy najemnej lub pracy na własny rachunek wykonywanej w tym państwie członkowskim, przy czym nie musi to być koniecznie największa część tej pracy.

W celu określenia, czy znaczna część pracy jest wykonywana w danym państwie członkowskim, należy uwzględnić następujące kryteria orientacyjne:

- a) w przypadku pracy najemnej – czas pracy lub wynagrodzenie oraz
- b) w przypadku pracy na własny rachunek – obrót, czas pracy, liczba świadczonych usług lub dochód.

W ramach ogólnej oceny, spełnienie powyższych kryteriów w proporcji mniejszej niż 25% tych kryteriów wskazuje, że znaczna część pracy nie jest wykonywana w danym państwie członkowskim.

Do celów stosowania art. 13 ust. 2 lit. b rozporządzenia 883/2004 „centrum zainteresowania” dla działalności osoby wykonującej działalność na własny rachunek określa się z uwzględnieniem wszystkich aspektów jej działalności zawodowej, a zwłaszcza miejsca, w którym znajduje się jej stałe miejsce prowadzenia działalności, zwyczajowego charakteru lub okresu trwania wykonywanej działalności, liczby świadczonych usług oraz zamiaru tej osoby wynikającego ze wszystkich okoliczności (art. 14 ust. 9 rozporządzenia 987/2009).

*Przykład:*

*Pracownik pracuje na rzecz polskiego pracodawcy we Francji i w Niemczech, miejscem zamieszkania jest Polska. Zwykle pracuje na przemian przez 2 tygodnie we Francji i przez 2 tygodnie w Niemczech.*

*W tym przypadku ma zastosowanie polskie ustawodawstwo na podstawie art. 13 ust. 1 lit. b rozporządzenia 883/2004.*

*Przykład:*

*Pracownik wykonuje pracę w Polsce i w Niemczech. Pracownik mieszka w Polsce a pracodawca ma siedzibę w Finlandii. Czas pracy przypada po równo na Polskę i Niemcy; podobnie wynagrodzenie.*

*Zastosowanie ma polskie ustawodawstwo na podstawie art. 13 ust. 1 lit. a rozporządzenia 883/2004.*

### **Praca w jednym państwie i działalność na własny rachunek w innym państwie**

Rozporządzenie 883/2004 wskazuje też ustawodawstwo właściwe w przypadku zbiegu pracy najemnej z działalnością na własny rachunek. Zgodnie z art. 13 ust. 3 osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną i pracę na własny rachunek w różnych państwach członkowskich podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym wykonuje swą pracę najemną lub, jeżeli wykonuje taką pracę w dwóch lub w kilku państwach członkowskich, ustawodawstwu określoneemu zgodnie z art. 13 ust. 1.

*Przykład:*

*Osoba będąca pracownikiem w Polsce prowadzi również działalność na własny rachunek w Czechach.*

*Zastosowanie ma wyłącznie polskie ustawodawstwo na podstawie art. 13 ust. 3 rozporządzenia 883/2004.*

### **Urzędnicy służby cywilnej i personel kontraktowy Wspólnot Europejskich**

Rozporządzenie 883/2004 reguluje też sytuację urzędników oraz personelu kontraktowego Wspólnot Europejskich.

Na podstawie art. 11 ust. 3 lit. b rozporządzenia 883/2004 urzędnik służby cywilnej podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, jakiemu podlega zatrudniająca go administracja.

W przypadku, gdy osoba zatrudniona przez jedno państwo członkowskie jako urzędnik służby cywilnej wykonuje pracę najemną i/lub pracę na własny rachunek w jednym lub w kilku państwach członkowskich, podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, któremu podlega zatrudniająca ją administracja (art. 13 ust. 4 rozporządzenia 883/2004).

Członkowie personelu kontraktowego Wspólnot Europejskich mogą wybrać podleganie ustawodawstwu państwa członkowskiego, na terytorium którego są zatrudnieni, lub podleganie ustawodawstwu państwa członkowskiego, któremu ostatnio podlegali, lub ustawodawstwa państwa członkowskiego, którego są obywatelami, jeżeli chodzi o przepisy inne niż te, które dotyczą zasiłków rodzinnych, których przyznawanie jest regulowane systemem mającym zastosowanie do tego personelu. Prawo wyboru przysługuje tylko jeden raz i nabiera ono mocy począwszy od chwili podjęcia zatrudnienia (art. 15 rozporządzenia 883/2004).

Członkom personelu kontraktowego Wspólnot Europejskich prawo wyboru ustawodawstwa, przewidzianego w art.15 rozporządzenia 883/2004 przysługuje w chwili zawierania umowy o pracę. Władza uprawniona do zawierania umowy informuje wyznaczoną instytucję państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo wybrał członek personelu kontraktowego Wspólnot Europejskich (art.17 rozporządzenia 987/2009).

## Formularze

W każdym przypadku dokumentem potwierdzającym zastosowanie ustawodawstwa państwa wysyłającego jest potwierdzony przez właściwą instytucję tego państwa formularz A1. W Polsce jest to Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Z punktu 5 Decyzji H1<sup>4</sup> wynika, że formularze potwierdzające stosowanie ustawodawstwa danego państwa członkowskiego potwierdzone na podstawie przepisów rozporządzenia 1408/71 przed wejściem w życie rozporządzenia 883/2004 zachowują ważność aż do upływu ich daty ważności.

## Wyjątki od art. 11-15 rozporządzenia 883/2004

Zgodnie z art. 16 rozporządzenia 883/2004 dwa lub kilka państw członkowskich, właściwe władze tych państw członkowskich lub organy wyznaczone przez te władze mogą przewidzieć, za wspólnym porozumieniem, w interesie niektórych osób lub niektórych grup osób, wyjątki od przepisów art.11-15.

Wniosek pracodawcy lub zainteresowanego o zastosowanie wyjątków od przepisów art.11-15 rozporządzenia 883/2004 składany jest, w miarę możliwości z wyprzedzeniem, do właściwej władzy lub organu wyznaczonego przez władzę tego państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo ma być

<sup>4</sup> Nie opublikowana w Dzienniku Urzędowym UE.

zastosowane na wniosek pracodawcy lub zainteresowanego (art. 18 rozporządzenia 987/2009).

Przepis art. 16 rozporządzenia 883/2004 może mieć w szczególności zastosowanie, gdy z góry wiadomo, że delegowanie będzie trwać dłużej niż 24 miesiące, pracodawca lub zainteresowany pracownik może wystąpić z odpowiednim wnioskiem do właściwej władzy w państwie członkowskim, którego ustawodawstwo miałyby być stosowane zgodnie z wnioskiem zainteresowanego. W Polsce wniosek taki należy złożyć do Centrali ZUS. Wniosek należy wysłać, o ile to możliwe z wyprzedzeniem. Jeśli nie zostanie złożony wniosek o przedłużenie okresu delegowania na okres przekraczający 24 miesiące, właściwe będzie ustawodawstwo państwa członkowskiego, w którym dana osoba aktualnie pracuje.

### Przepisy przejściowe

Zgodnie z art. 87 ust. 8 rozporządzenia 883/2004 jeżeli, w wyniku zastosowania przepisów niniejszego rozporządzenia, osoba podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego niż państwo określone zgodnie z przepisami tytułu II rozporządzenia (EWG) nr 1408/71, to ustawodawstwo to ma zastosowanie tak długo, jak dana sytuacja pozostaje niezmieniona, w każdym przypadku zaś nie dłużej niż przez okres 10 lat od dnia rozpoczęcia stosowania niniejszego rozporządzenia, o ile zainteresowany nie przedłoży wniosku o podleganie ustawodawstwu mającemu zastosowanie na mocy przepisów niniejszego rozporządzenia. Wniosek taki składa się w terminie trzech miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia do instytucji właściwej państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo ma zastosowanie na mocy przepisów niniejszego rozporządzenia, jeżeli zainteresowany ma podlegać ustawodawstwu tego państwa członkowskiego od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia. Jeżeli wniosek jest złożony po upływie wskazanego terminu, zmiana następuje pierwszego dnia następnego miesiąca.

Z powyższego przepisu wynika, że ustawodawstwo ustalone na podstawie rozporządzenia 1408/71 jest stosowane nadal (czyli po wejściu w życie rozporządzenia 883/2004) w tych przypadkach, w których zastosowanie rozporządzenia 883/2004 spowodowałoby zmianę ustawodawstwa określonego zgodnie z rozporządzeniem 883/2004.

#### *Przykład:*

*Osoba zatrudniona w Polsce prowadzi jednocześnie działalność na własny rachunek w Belgii. Zgodnie z art. 14(c)a rozporządzenia 1408/71 i Załącznikiem VII podlega polskiemu ustawodawstwu z pracy i belgijskiemu z działalności. Przepis art. 13 ust. 3 rozporządzenia 883/2004 reguluje taki stan faktyczny inaczej. Zgodnie z nim osoba ta podlega wyłącznie ustawodawstwu polskiemu.*

*Do powyższej sytuacji przepis przejściowy art. 87 ust. 8 ma zastosowanie, ponieważ rozporządzenie 883/2004 powoduje zmianę ustawodawstwa. W konsekwencji, zgodnie z art. 87 ust. 3, osoba, która jest w takiej sytuacji może podlegać ustawodawstwu określonemu zgodnie z rozporządzeniem 1408/71, ale nie dłużej niż przez 10 lat od wejścia w życie rozporządzenia*

*883/2004. Osoba taka, na swój wniosek, może podlegać ustawodawstwu określoneму zgodnie z rozporządzeniem 883/2004.*

Przepis art. 87 ust. 8 rozporządzenia 883/2004 nie ma natomiast zastosowania do tych przypadków, w których rozporządzenie to nie spowoduje zmiany ustawodawstwa ustalonego zgodnie z rozporządzeniem 1408/71. Oznacza to, że w takich przypadkach ma zastosowanie wyłącznie rozporządzenie 883/2004. W szczególności dotyczy wysłania na podstawie art. 14.1.a lub przeniesienia działalności na podstawie art. 14a.1.a rozporządzenia 1408/71.

*Przykład:*

*Pracownik ma poświadczony przez ZUS formularz E 101 na podstawie art. 14.1.a za okres od 01.02.2010 do 31.05.2010 r.*

*W dniu 01.05.2010 r. sytuacja prawna tej osoby w zakresie ustawodawstwa ubezpieczeniowego nie ulegnie zmianie, ponieważ według nowego rozporządzenia też właściwe w tym przypadku jest ustawodawstwo polskie. Jeżeli bezpośrednio po 30.05.2010 pracownik ten miałby nadal pracować za granicą, to sprawę dalszego stosowania polskiego ustawodawstwa należy rozpatrzyć zgodnie z rozporządzeniem 883/2004.*

### **Przepisy uchylające**

Rozporządzenie 1408/71 traci moc z dniem wejścia w życie rozporządzenia 883/2004 (czyli 1 maja 2010 r.). Rozporządzenie 1408/71 pozostaje jednak w mocy i wywołuje skutki prawne do celów stosowania przepisów rozporządzenia 859/2003 z 14 maja 2003 r. rozszerzającego przepisy rozporządzenia 1408/71 i rozporządzenia 574/72 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi przepisami wyłącznie ze względu na ich obywatelstwo dopóki rozporządzenie to nie zostanie uchylone lub zmienione. Rozporządzenie 1408/71 pozostaje w mocy również do celów stosowania Porozumienia o EOG i Umowy zawartej przez EWG i jej państwami członkowskimi z jednej strony, a Konfederacją Szwajcarską, z drugiej w sprawie swobodnego przepływu osób oraz innych porozumień zawierających odniesienia do rozporządzenia 1408/71 dopóki porozumienia te nie zostaną zmienione w świetle przepisów rozporządzenia 883/2004.

*Przykład:*

*Polski pracodawca po 1 maja 2010 r. zamierza wysłać swego pracownika, który jest obywatelem Ukrainy, do pracy we Francji.*

*W takim przypadku polskie ustawodawstwo będzie mogło być zastosowane na podstawie rozporządzenia 1408/71 i 859/2003.*

*Przykład:*

*Polskie przedsiębiorstwo zamierza po 1 maja 2010 r. wysłać pracownika, który jest obywatelem Polski, do Norwegii.*

*W takim przypadku polskie ustawodawstwo może być zastosowane na podstawie rozporządzenia 1408/71.*