



**Zakład Ubezpieczeń Społecznych**

01-748 Warszawa, ul. Szamocka 3, 5

---

Ubezpieczenia społeczne  
i ubezpieczenie zdrowotne  
Polaków zatrudnionych za  
granicą oraz cudzoziemców  
pracujących w Polsce

Poradnik

Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie  
zdrowotne Polaków zatrudnionych za granicą  
oraz cudzoziemców pracujących w Polsce

Poradnik

data aktualizacji: listopad 2016 r.

Poradnik dostępny bezpłatnie w serwisie [www.zus.pl](http://www.zus.pl)

## Spis treści

<b>WSTĘP .....</b>	<b>4</b>
<b>I. PODLEGANIE UBEZPIECZENIOM SPOŁECZNYM I UBEZPIECZENIU ZDROWOTNEMU ORAZ ZASADY OPŁACANIA I ROZLICZANIA SKŁADEK ZA OBYWATELI POLSKICH ZATRUDNIONYCH ZA GRANICĄ .....</b>	<b>5</b>
1. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE OBYWATELI POLSKICH ZATRUDNIONYCH ZA GRANICĄ .....	5
1) <i>Ustalanie właściwego ustawodawstwa na podstawie przepisów unijnych</i> .....	5
2) <i>Ustalanie właściwego ustawodawstwa na podstawie zawartych przez Polskę umów międzynarodowych z innymi krajami</i> .....	6
Była Jugosławia .....	7
Libia .....	7
Macedonia.....	8
Stany Zjednoczone Ameryki .....	9
Kanada .....	11
Korea .....	11
Australia.....	12
3) <i>Ustalanie właściwego ustawodawstwa w przypadku świadczenia pracy w państwach bezumownych</i> .....	15
2. UBEZPIECZENIE ZDROWOTNE OBYWATELI POLSKICH ZATRUDNIONYCH ZA GRANICĄ .....	20
3. FUNDUSZ PRACY I FUNDUSZ GWARANTOWANYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH.....	21
<b>II. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I UBEZPIECZENIE ZDROWOTNE ORAZ ZASADY OPŁACANIA I ROZLICZANIA SKŁADEK ZA CUDZOZIEMCÓW PRACUJĄCYCH W POLSCE ..</b>	<b>22</b>
1. PODLEGANIE UBEZPIECZENIOM SPOŁECZNYM I UBEZPIECZENIU ZDROWOTNEMU CUDZOZIEMCÓW ZATRUDNIONYCH W POLSCE .....	22
2. ZASADY OPŁACANIA I ROZLICZANIA SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I UBEZPIECZENIE ZDROWOTNE ZA CUDZOZIEMCÓW ZATRUDNIONYCH W POLSCE .....	24

## Wstęp

W pierwszej części poradnika opisane zostały zasady podlegania ubezpieczeniom wymienionych w tytule osób, zgłaszania ich do ubezpieczeń, rozliczania oraz opłacania składek uregulowane w polskim prawie wewnętrznym, tzn. przede wszystkim w ustawie z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r. nr 205, poz. 1585 z późn. zm.) oraz w ustawie z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz.U. z 2008 r. nr 164, poz. 1027 z późn. zm.).

W dalszej części opracowania omówiono zasady ustalania właściwego ustawodawstwa w dziedzinie ubezpieczeń społecznych na podstawie umów międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym, których Polska jest stroną.

Dotychczas Polska była stroną 12 umów o zabezpieczeniu społecznym. Jednak po wejściu Polski oraz innych krajów do Unii Europejskiej - jeśli chodzi o zakres tematyczny objęty tą publikacją - realizowane są następujące umowy: z b. Jugosławią, Libią, Macedonią oraz Stanami Zjednoczonymi Ameryki, Kanadą, Republiką Korei i Australią.

Z dniem 1 maja 2004 r. polski system zabezpieczenia społecznego został skoordynowany z systemami europejskimi. Koordynacja ta oznacza zapewnienie łączności między odrębnymi systemami państw członkowskich. W stanie prawnym przed 1 maja 2010 r., obowiązywały następujące akty prawne: rozporządzenie 1408/71 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. Urz. WE L 149 z 05.07.1971 r., str. 2, z późn. zm.) oraz rozporządzenie 574/72, określające sposób realizacji rozporządzenia 1408/71 (Dz. Urz. WE L 74 z 27.03.1972 r.). Rozporządzenia te miały zastosowanie do państw członkowskich UE, EOG oraz Szwajcarii.

Z dniem 1 maja 2010 r. zaczęły obowiązywać nowe akty prawne UE: 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 30.04.2004 r., str. 1, z późn. zm.) oraz 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. Urz. UE L 284 z 30.10.2009 r., str. 1, z późn. zm.). Przepisy niniejszych rozporządzeń obowiązywały w stosunku do państw członkowskich UE do 27 czerwca 2012 r. Szwajcaria zaczęła stosować wyżej wymienione rozporządzenia od 1 kwietnia 2012 r., natomiast państwa EOG od 1 czerwca 2012 r.

Ostatnie zmiany prawne w tym zakresie zostały wprowadzone przez Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) Nr 465/2012 z dnia 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 z 08.06.2012 r., str. 4).

Rozporządzenie to weszło w życie 28 czerwca 2012 r. i od tego dnia zaczęły je stosować wszystkie państwa członkowskie UE. Państwa EOG przyjęły niniejsze rozporządzenie z dniem 2 lutego 2013 r., natomiast Szwajcaria w dalszym ciągu stosuje przepisy rozporządzeń 883/2004 i 987/2009 przed zmianami wprowadzonymi przez rozporządzenie 465/2012.

# I. Podleganie ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu oraz zasady opłacania i rozliczania składek za obywateli polskich zatrudnionych za granicą

## 1. Ubezpieczenia społeczne obywateli polskich zatrudnionych za granicą

### *Krąg osób objętych ubezpieczeniami społecznymi*

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r. nr 205, poz. 1585 z późn. zm.) **obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym** podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są m.in.:

- pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów,
- osobami wykonującymi pracę nakładczą,
- osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (np. kontrakty menedżerskie), oraz osobami z nimi współpracującymi,
- prowadzącymi pozarolniczą działalność oraz osobami z nimi współpracującymi, w szczególności: osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych, osoby prowadzące działalność w zakresie wolnego zawodu, wspólnicy jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, wspólnicy spółek jawnych, komandytowych lub partnerskich, twórcy i artyści oraz osoby prowadzące niepubliczną szkołę, placówkę lub ich zespół, na podstawie przepisów o systemie oświaty.

Jednocześnie, na równi z zatrudnieniem na obszarze Polski uważa się zatrudnienie obywateli polskich za granicą w polskich przedstawicielstwach dyplomatycznych i urzędach konsularnych, w stałych przedstawicielstwach przy ONZ i innych misjach lub misjach specjalnych, a także w innych polskich placówkach, instytucjach lub przedsiębiorstwach, chyba że umowy międzynarodowe stanowią inaczej.

Oznacza to, że obowiązkiem ubezpieczeń społecznych w Polsce objęci są wszyscy obywatele polscy posiadający tytuł do ubezpieczenia na obszarze Polski, ale również obywatele polscy zatrudnieni przez polskie podmioty za granicą. W tym drugim przypadku obowiązek ubezpieczeń może być wyłączony na mocy umowy międzynarodowej, której Polska jest stroną lub też na podstawie prawa wspólnotowego. Umowy takie oraz przepisy unijne w tym zakresie zostaną omówione w dalszej części opracowania.

### *Ubezpieczenia społeczne pracowników skierowanych za granicę przez polskiego pracodawcę*

Rozróżniamy trzy sytuacje, w zależności od których określa się właściwe ustawodawstwo ubezpieczeniowe wobec polskich obywateli zatrudnionych za granicą:

- 1) **Ustalanie właściwego ustawodawstwa na podstawie przepisów unijnych** - gdy Polacy wykonują pracę w państwach członkowskich UE/EOG i Szwajcarii.

Zgodnie z podstawową zasadą europejskiego systemu zabezpieczenia społecznego (zawartą w Rozporządzeniu 883/2004), obowiązuje reguła wyłączności stosowania jednego obowiązkowego systemu ubezpieczeń społecznych. Oznacza to, że osoba przemieszczająca się w ramach UE/EOG i Szwajcarii w celu wykonywania pracy, podlega systemowi ubezpieczeń społecznych właściwemu tylko dla jednego państwa członkowskiego (zasada jedności stosowanego prawa) – zwykle jest to państwo, w którym praca jest wykonywana. Jednakże od zasady miejsca wykonywania pracy istnieją odstępstwa. Przede wszystkim ma to miejsce w przypadku pracowników delegowanych, wobec których istnieje możliwość stosowania przez określony czas ustawodawstwa właściwego dla państwa

delegowania, podczas wykonywania pracy w innym państwie. Wymaga to spełnienia określonych warunków.

Szczegółowo kwestia zabezpieczenia społecznego pracowników wykonujących pracę na obszarze UE/EOG i Szwajcarii została opisana [na stronach internetowych ZUS](#).

- 2) **Ustalanie właściwego ustawodawstwa na podstawie zawartych przez Polskę umów międzynarodowych z innymi krajami** - gdy Polacy wykonują zatrudnienie w kraju, z którym Polskę łączy umowa międzynarodowa.

Wówczas zastosowanie ma ustawodawstwo kraju, w którym praca jest wykonywana. Istnieją jednak wyjątki, gdy postanowienia umowy umożliwiają stosowanie polskiego ustawodawstwa.

Zapisy dotyczące ustalania właściwego ustawodawstwa znajdujące się w umowach międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym mają w szczególności dwa podstawowe cele:

- unikanie sytuacji, w której osoba nie jest objęta systemem zabezpieczenia społecznego w żadnym kraju,
- zapobieganie sytuacji, w której osoba podlega podwójnie ubezpieczeniom - w kraju zatrudnienia i w kraju zamieszkania.

Zgodnie z Konstytucją RP ratyfikowane umowy międzynarodowe stanowią część krajowego porządku prawnego i są bezpośrednio stosowane. Umowa międzynarodowa, ratyfikowana za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie, ma pierwszeństwo przed prawem krajowym, jeżeli nie da się ono pogodzić z umową.

Zapisy umów międzynarodowych decydują zatem, którego państwa ustawodawstwo ubezpieczeniowe będzie miało w danym przypadku zastosowanie.

Generalna zasada wynikająca z wszystkich umów, których Polska jest stroną, określa, że obowiązek ubezpieczenia społecznego powstaje w państwie, w którym zatrudnienie jest wykonywane (tzw. zasada terytorialności - *lex loci laboris*). Od tej reguły umowy przewidują różnego rodzaju wyjątki. Należy podkreślić, że każda z umów przewiduje taki wyjątek dla tzw. pracowników wysłanych.

Pracownikiem wysłanym jest osoba, która:

- jest skierowana przejściowo przez swojego pracodawcę na obszar drugiego państwa w celu wykonywania pracy na rzecz tego pracodawcy,
- jest wysłana w ramach stosunku pracy z wysyłającym pracodawcą,
- nadal funkcjonuje w ramach struktur wysyłającego pracodawcy, podlega jego poleceniom odnośnie czasu, miejsca i rodzaju wykonywanych czynności,
- do tego pracodawcy kieruje swoje roszczenia o wynagrodzenie.

Warunki wysłania muszą być spełnione również po stronie pracodawcy. Decydujące znaczenie ma to, czy zakład pracy zwykle prowadzi na obszarze kraju działalności gospodarczą, tzn.:

- czy posiada siedzibę i administrację na terenie Polski,
- czy prowadzi na obszarze Polski działalność gospodarczą w zakresie wynikającym z wpisu do rejestru handlowego (ewidencji działalności),
- czy przy tej działalności zatrudnia inne osoby, poza skierowanymi do pracy za granicą.

Wymienione zasady mają zastosowanie przy ustalaniu właściwego ustawodawstwa we wszystkich umowach międzynarodowych w dziedzinie zabezpieczenia społecznego.

Niżej omówione zostaną zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym regulowane na podstawie umów z następującymi krajami: b. Jugosławią, tzn. Chorwacją, Macedonią (do 30.06.2007 r., gdyż 01.07.2007 r. weszła w życie nowa umowa), Serbią i Czarnogórą, Bośnią i Hercegowiną, z wyłączeniem Słowenii, która od 1 maja 2004 r. jest w UE, Libią oraz Stanami Zjednoczonymi Ameryki, Kanadą, Republiką Korei oraz Australią.

Planowane przystąpienie Chorwacji do Unii Europejskiej zostało wyznaczone na dzień 1 lipca 2013 r.

Przy realizacji umów z b. Jugosławią i Libią nie są stosowane żadne formularze zaświadczające, jakiemu ustawodawstwu podlega osoba przemieszczająca się zarobkowo między Polską a tymi krajami. Wskazane jest jednak, aby w aktach zakładu pracy zatrudniającego pracowników wysłanych

z tych krajów znajdowało się zaświadczenie wydane przez instytucję ubezpieczenia społecznego danego państwa, z którego wynikałoby, że za tego pracownika są tam opłacane składki na ubezpieczenia społeczne. Natomiast dla celów realizacji pozostałych umów ustalono wzory obowiązujących formularzy.

### **Była Jugosławia**

Umowa z dnia 16 stycznia 1958 r. między Rządem Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej a Rządem Federacyjnej Ludowej Republiki Jugosławii o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. 1959 nr 19, poz. 114)

Umowa ta wiąże wszystkie kraje, które powstały po rozpadzie byłej Jugosławii, a więc Chorwację (do 30.06.2013 r. – planowana akcesja do UE z dniem 1 lipca 2013 r.), Macedonię (do 30.06.2007 r.), Serbię i Czarnogórę, Bośnię i Hercegowinę. Od 1 maja 2004 r. nie jest już stosowana w stosunkach ze Słowenią, ponieważ Słowenia podobnie jak Polska stała się członkiem UE.

Jej zapisy dotyczące stosowania właściwego prawodawstwa w dziedzinie ubezpieczeń społecznych stanowią, że pracownicy i osoby z nimi zrównane objęci są ubezpieczeniem społecznym tej umawiającej się strony, na obszarze której wykonywane jest zatrudnienie lub działalność - międzynarodne dla ubezpieczenia (art. 3 ust. 1).

Od tej zasady, w art. 3 ust. 2, ustalono następujące wyjątki:

- pracownicy przedsiębiorstw publicznej komunikacji lądowej, powietrznej i wodnej jednej umawiającej się strony, wysłani w celu przejściowego lub stałego zatrudnienia na obszar drugiej umawiającej się strony oraz pracownicy wysłani przez inne przedsiębiorstwa, mające swą siedzibę na obszarze jednej umawiającej się strony, w celu przejściowego zatrudnienia na obszarze drugiej umawiającej się strony, objęci są ubezpieczeniem społecznym tej umawiającej się strony, na której obszarze przedsiębiorstwo ma swą siedzibę,
- pracownicy przedstawicielstw dyplomatycznych i konsularnych oraz osoby u nich zatrudnione objęci są ubezpieczeniem społecznym tej umawiającej się strony, na obszarze której mają swoje stałe miejsce zamieszkania. Stosuje się to również do pracowników państwowych i pracowników innych publicznoprawnych instytucji i organizacji jednej umawiającej się strony, zatrudnionych na obszarze drugiej umawiającej się strony,
- załoga statku objęta jest ubezpieczeniem społecznym tej umawiającej się strony, pod której banderą pływa.

Centralne organy umawiających się stron mogą ustalić inne wyjątki lub też uzgodnić, że przewidziane wyżej wyjątki nie będą miały zastosowania w ogóle lub w poszczególnych przypadkach.

Nie stosuje się żadnych formularzy.

### **Libia**

Umowa z dnia 2 grudnia 1985 r. między Polską Rzeczpospolitą Ludową a Libijską Arabską Dżamahiriją Ludowo-Socjalistyczną o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. 1987 nr 13, poz. 78)

Zgodnie z art. 3 tej umowy pracownicy stali podlegają przepisom prawnym państwa zatrudnienia tylko w zakresie opieki społecznej i opieki lekarskiej, w związku z czym opłacane są z tego tytułu odpowiednie składki; pracownicy stali są wyłączeni z ubezpieczenia emerytalno-rentowego. Pracownikom stałym oraz członkom ich rodzin nie przysługują w stosunku do właściwych władz i właściwych instytucji państwa zatrudnienia roszczenia z tytułu ubezpieczenia emerytalno-rentowego.

**Pracownik stały** w rozumieniu tej umowy to obywatel jednej z umawiających się stron, wysłany przez swojego pracodawcę do pracy na terytorium drugiej strony i wynagradzany przez tego pracodawcę. Zatem polscy pracownicy oddelegowani do pracy w Libii podlegają libijskim przepisom w zakresie ubezpieczeń dających im prawo do świadczeń zdrowotnych. Jednocześnie składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne opłacane są w tym czasie w państwie wysyłającym, czyli w Polsce.

Umowa ta obowiązuje nadal, choć obecnie ma sporadyczne zastosowanie.

## Macedonia

Umowa z dnia 6 kwietnia 2006 r. między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Macedonii o zabezpieczeniu społecznym (Dz. U. z 2007 r. Nr 229, poz. 1686), która weszła w życie 1 lipca 2007r.

Generalna zasada zapisana w art. 7 Umowy stanowi, że osoby podlegają ustawodawstwu dotyczącemu zabezpieczenia społecznego tej Umawiającej się Strony, na której terytorium pracują. Jednocześnie Umowa przewiduje odstępstwa od zasady ogólnej, wymienione w art. 8 tej Umowy.

Dotyczą one:

- 1) pracowników
- 2) osób pracujących na własny rachunek
- 3) personelu placówek dyplomatycznych i urzędów konsularnych

Jeżeli pracownik zatrudniony w przedsiębiorstwie, którego siedziba znajduje się na terytorium jednej Umawiającej się Strony, zostanie wysłany przez to przedsiębiorstwo na terytorium drugiej Umawiającej się Strony, w celu wykonywania pracy na rachunek tego przedsiębiorstwa, podlega przepisom prawnym pierwszej Umawiającej się Strony pod warunkiem, że przewidywany okres pracy nie przekracza dwudziestu czterech miesięcy (art. 8 ust. 1 pkt 1 zdanie pierwsze).

Oznacza to, że pracownik oddelegowany przez polskiego pracodawcę w celu wykonywania pracy na obszarze Macedonii, przez okres 24 miesięcy od daty oddelegowania będzie podlegał ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu w Polsce, natomiast nie podlega w tym czasie ubezpieczeniom w Macedonii.

Jeżeli czas trwania tego zatrudnienia przedłuży się ponad dwadzieścia cztery miesiące, nadal stosuje się przepisy prawne pierwszej Umawiającej się Strony przez nowy okres najwyżej dwudziestu czterech miesięcy pod warunkiem, że właściwa władza drugiej Umawiającej się Strony lub instytucja wyznaczona przez tę władzę, wyrazi na to zgodę przed upływem pierwszego okresu dwudziestu czterech miesięcy (art. 8 ust. 1 pkt 1 zdanie drugie).

Pracownik wykonujący zwykle pracę na terytorium każdej z Umawiających się Stron podlega przepisom prawnym tej Umawiającej się Strony, na której terytorium ma miejsce zamieszkania (art. 8 ust. 1 pkt 3).

Zgodnie z definicją zawartą w art. 1 ust. 1 pkt 12 przez miejsce zamieszkania należy rozumieć „miejsce stałego pobytu”.

Pracownik zatrudniony jako część personelu transportu powietrznego, kolejowego lub drogowego przez przedsiębiorstwo mające siedzibę na terytorium jednej z Umawiających się Stron, podlega przepisom prawnym tej Umawiającej się Strony, na której terytorium przedsiębiorstwo ma siedzibę; w przypadku gdy przedsiębiorstwo ma filię lub stałe przedstawicielstwo na terytorium drugiej Umawiającej się Strony, pracownik przez nie zatrudniony podlega przepisom prawnym tej Umawiającej się Strony, na terytorium której znajduje się filia lub stałe przedstawicielstwo (art. 8 ust. 1 pkt 6).

Oznacza to, że pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach transportu mających siedzibę w Polsce i wysłani z Polski na terytorium Macedonii, podlegają ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu w Polsce. Jednakże w przypadku, gdy przedsiębiorstwo mające siedzibę w Polsce, posiada filię lub stałe przedstawicielstwo w Macedonii, pracownik przez nie zatrudniony podlega ustawodawstwu macedońskiemu.

Załoga, która pracuje na pokładzie statku pływającego pod banderą jednej z Umawiających się Stron, podlega przepisom prawnym tej Umawiającej się Strony (art. 8 ust. 1 pkt 11).

Osoba pracująca na własny rachunek, wykonująca zwykle swą działalność na terytorium jednej Umawiającej się Strony, która przenosi czasowo tę działalność na terytorium drugiej Umawiającej się Strony, podlega przepisom prawnym pierwszej Umawiającej się Strony przez okres wykonywania tej działalności, nie dłużej jednak niż przez dwadzieścia cztery miesiące (art. 8 ust. 1 pkt 2).

Oznacza to, że osoba prowadząca działalność na własny rachunek może „sama oddelegować się” do pracy do Macedonii i przez okres do 24 miesięcy będzie podlegała polskiemu ustawodawstwu.

Osoba pracująca na własny rachunek na terytorium jednej Umawiającej się Strony, która równocześnie jest pracownikiem na terytorium drugiej Umawiającej się Strony, podlega przepisom prawnym tej drugiej Umawiającej się Strony (art. 8 ust. 1 pkt 4).



Oznacza to, że osoba prowadząca działalność na własny rachunek w Polsce a w Macedonii zatrudniona jako pracownik, będzie podlegała ustawodawstwu macedońskiemu, natomiast nie będzie podlegała ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu w Polsce z tytułu prowadzenia działalności na własny rachunek.

Osoba zwykle pracująca na własny rachunek na terytorium każdej z Umawiających się Stron, podlega przepisom prawnym tej Umawiającej się Strony, na której terytorium ma miejsce zamieszkania (art. 8 ust. 1 pkt 5).

Członkowie personelu misji dyplomatycznych oraz urzędów konsularnych podlegają postanowieniom Konwencji Wiedeńskiej o stosunkach dyplomatycznych z dnia 18 kwietnia 1961 r. oraz Konwencji Wiedeńskiej o stosunkach konsularnych z dnia 24 kwietnia 1963 r. (art. 8 ust. 1 pkt 7).

Członkowie personelu administracyjnego, technicznego oraz pomocniczego misji dyplomatycznych i urzędów konsularnych każdej z Umawiających się Stron mogą w ciągu trzech miesięcy począwszy od wejścia w życie Umowy, tj. od 1 lipca 2007 r. lub w ciągu trzech miesięcy od dnia rozpoczęcia pracy na terytorium Umawiającej się Strony, gdzie wykonują swoją pracę, dokonać wyboru między stosowaniem przepisów prawnych jednej lub drugiej Umawiającej się Strony, jeżeli są obywatelami Umawiającej się Strony, do której należy misja dyplomatyczna lub urząd konsularny (art. 8 ust. 1 pkt 8).

Osoby zatrudnione jako prywatna służba domowa członków misji dyplomatycznych i urzędów konsularnych mają prawo wyboru, jeżeli są obywatelami Umawiającej się Strony, do której należy misja dyplomatyczna lub urząd konsularny (art. 8 ust. 1 pkt 9). Prawa wyboru dokonuje się jak dla członków personelu administracyjnego, technicznego oraz pomocniczego.

Na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 10 Umowy został rozstrzygnięty obowiązek ubezpieczeń osób delegowanych w ramach różnych form współpracy. Wobec osób delegowanych przez jedną z Umawiających się Stron na terytorium drugiej Umawiającej się Strony w ramach różnych form współpracy, stosuje się przepisy prawne Strony delegującej, chyba że porozumienia o współpracy stanowią inaczej.

W art. 8 ust. 2 Umowy dopuszcza się możliwość, aby właściwe władze Umawiających się Stron w drodze wspólnego porozumienia ustanowiły inne zasady lub zmieniły te, które zostały przewidziane w ust. 1 tego artykułu.

Ponadto w Porozumieniu administracyjnym z dnia 27 czerwca 2007r. w sprawie stosowania Umowy między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Macedonii o zabezpieczeniu społecznym (Dz. U. Nr 218, poz. 1619) wskazane zostały instytucje łącznikowe i właściwe.

W Tytule II Porozumienia w art. 5 zapisano stosowanie zasad szczególnych.

Dokumentem stwierdzającym podleganie przez daną osobę polskim przepisom prawa jest potwierdzony przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych formularz PL/RM 101. Formularze są potwierdzane przez jednostki terenowe Zakładu na wniosek pracodawcy lub osoby pracującej na własny rachunek.

## **Stany Zjednoczone Ameryki**

Umowa z 2 kwietnia 2008 r. o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Stanami Zjednoczonymi Ameryki (Dz. U. z 2009 r. Nr 46, poz. 374) z mocą obowiązującą od 1 marca 2009 r.

Generalna zasada zawarta w art. 6 ust. 1 Umowy stanowi, że osoby podlegają ustawodawstwu dotyczącemu zabezpieczenia społecznego tej Umawiającej się Strony, na której terytorium pracują. Przepis art. 6 ust. 1 dotyczy zarówno pracowników, jak i osób prowadzących działalność na własny rachunek.

Umowa przewiduje odstępstwa od powyższej zasady. Dotyczą one:

- 1) pracowników,

- 2) osób pracujących na własny rachunek,
- 3) personelu placówek dyplomatycznych i konsularnych,
- 4) osób zatrudnionych w służbie państwowej.

Jeżeli osoba zwykle zatrudniona na terytorium jednej Strony przez pracodawcę działającego na tym terytorium zostanie czasowo wysłana przez tego pracodawcę na terytorium drugiej Strony, osoba ta podlega przepisom prawa wyłącznie pierwszej Strony, tak jakby była zatrudniona na terytorium pierwszej Strony, pod warunkiem, że przewidywany okres zatrudnienia na terytorium drugiej Strony nie przekracza pięciu lat (art. 6 ust. 2 zdanie pierwsze).

Powyższe oznacza, że pracownik wysłany przez polskiego pracodawcę w celu wykonywania pracy na terytorium Stanów Zjednoczonych, przez okres 5 lat od daty wysłania może podlegać ubezpieczeniom społecznym w Polsce. Nie będzie natomiast podlegać w tym czasie ubezpieczeniom w Stanach Zjednoczonych.

Przepis art. 6 ust. 2 zdanie drugie Umowy dotyczy tylko prawa amerykańskiego.

Utrzymanie ustawodawstwa państwa wysyłającego na zasadach określonych w art. 6 ust. 2 jest możliwe również w przypadku, gdy pracownik zostanie wysłany przez pracodawcę z terytorium jednej Strony do pracy na terytorium państwa trzeciego, a następnie przez tego samego pracodawcę zostanie wysłany z państwa trzeciego do pracy na terytorium drugiej Strony pod warunkiem, że podczas pracy na terytorium państwa trzeciego pracownik podlegał ustawodawstwu tego pierwszego państwa - Strony Umowy (art. 6 ust. 3).

Podróżujący pracownicy lotniczej firmy transportowej, wykonujący swoją pracę na terytoriach obu Stron, którzy inaczej podlegaliby przepisom prawa obu Stron, podlegają w odniesieniu do tej pracy przepisom prawa wyłącznie tej Strony, na której terytorium znajduje się siedziba tej firmy. Jednakże, jeżeli tacy pracownicy mają miejsce zamieszkania na terytorium drugiej Strony, podlegają przepisom prawa wyłącznie tej Strony (art. 6 ust. 6 Umowy).

Zgodnie z powyższym przepisem, pracownik lotniczej firmy transportowej z siedzibą w Polsce, wykonujący pracę na terytorium obu Stron, w odniesieniu do tej pracy podlega ubezpieczeniom społecznym wyłącznie w Polsce, pod warunkiem, że zamieszkuje w Polsce. Jeżeli miejsce zamieszkania takiego pracownika znajduje się w Stanach Zjednoczonych, to podlega on wyłącznie amerykańskiemu ustawodawstwu ubezpieczeniowemu.

Osoba pracująca na własny rachunek, która ma miejsce zamieszkania na terytorium Strony, podlega przepisom prawa tylko tej Strony (art. 6 ust. 4).

Oznacza to, że osoba prowadząca działalność w Polsce, która przenosi tę działalność na terytorium Stanów Zjednoczonych podlega nadal ubezpieczeniom społecznym w Polsce, jeżeli zamieszkuje w Polsce.

Przepis art. 6 ust. 4 dotyczy również sytuacji prowadzenia działalności w obu państwach – Stronach Umowy. W takim przypadku ma zastosowanie wyłącznie ustawodawstwo ubezpieczeniowe tej Strony, na terytorium której prowadzący działalność zamieszkuje.

Na podstawie art. 1 ust. 2 Umowy przy określaniu miejsca zamieszkania każda ze Stron stosuje przepisy własnego ustawodawstwa.

Umowa nie narusza postanowień Konwencji Wiedeńskiej o stosunkach dyplomatycznych z dnia 18 kwietnia 1961 r. oraz Konwencji Wiedeńskiej o stosunkach konsularnych z dnia 24 kwietnia 1963 r., dotyczących zabezpieczenia społecznego (art. 6 ust. 7).

Jeżeli osoba zatrudniona w służbie państwowej jednej ze Stron podlega przepisom prawa obu Stron w odniesieniu do tego zatrudnienia, stosuje się następujące zasady:

- osoba zatrudniona w służbie państwowej Strony, która zostaje wysłana do pracy na terytorium drugiej Strony, w odniesieniu do tego zatrudnienia, podlega wyłącznie przepisom prawa pierwszej Strony (art. 6 ust. 8 pkt 1),
- z wyjątkami przewidzianymi w artykule 6 ust. 7 oraz w artykule 6 ust. 8 pkt 1 osoba mająca miejsce zamieszkania na terytorium Strony, która jest zatrudniona na tym terytorium w służbie państwowej drugiej Strony, w odniesieniu do tego zatrudnienia, podlega wyłącznie przepisom prawa drugiej Strony (art. 6 ust. 8 pkt 2).

W związku z powyższym, osoba zatrudniona w służbie państwowej Polski i wysłana do pracy w Stanach Zjednoczonych w odniesieniu do tego zatrudnienia podlega wyłącznie polskim przepisom dotyczącym zabezpieczenia społecznego, zgodnie z art. 6 ust. 8 pkt 1.

Pojęcie „służba państwowa” zostało zdefiniowane jako zatrudnienie przez rząd każdej ze Stron lub podmiot wykonujący zadania na jego rzecz (art. 6 ust. 9 Umowy).

Przepis art. 6 ust. 10 Umowy dopuszcza możliwość uzgodnienia przez właściwe władze obu stron lub przez wyznaczone przez nie instytucje wprowadzenia wyjątku od postanowień art. 6 Umowy w odniesieniu do konkretnych osób lub grup osób, pod warunkiem, że zainteresowana osoba będzie podlegać przepisom prawa jednej ze Stron.

W Polsce instytucją wyznaczoną do stosowania art. 6 ust. 10 jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych – Centrala w Warszawie.

Dokumentem stwierdzającym podleganie przez daną osobę polskim przepisom prawa jest potwierdzony przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych [formularz PL/USA 1](#). Formularze są potwierdzane przez jednostki terenowe Zakładu na wniosek pracodawcy lub osoby pracującej na własny rachunek.

## Kanada

1 października 2009 r. weszła w życie Umowa o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Kanadą z dnia 2 kwietnia 2008 r. (Dz. U. z 2009 r. Nr 133, poz. 1095). Z tą samą datą weszło w życie Porozumienie Administracyjne z 2 kwietnia 2008 r. w sprawie stosowania Umowy (Dz. U. z 2009 r. Nr 133, poz. 1097).

Zgodnie z zasadą zawartą w art. 6(a) Umowy, *„z zastrzeżeniem artykułów od 7 do 9, pracownik wykonujący pracę na terytorium Strony podlega, w odniesieniu do tej pracy, wyłącznie ustawodawstwu tej Strony.”*

Przepis art. 6(a) Umowy zawiera zasadę ogólną dotyczącą pracowników. Zgodnie z tą zasadą pracownik podlega ustawodawstwu tej Strony, na terytorium której pracuje.

Od powyższej zasady Umowa przewiduje odstępstwo dotyczące pracowników delegowanych do pracy na terytorium drugiej Strony. Zgodnie z art. 7 Umowy *„pracownik, który podlega ustawodawstwu Strony i który wykonuje pracę na terytorium drugiej Strony dla tego samego lub powiązanego pracodawcy podlega, w odniesieniu do tej pracy, wyłącznie ustawodawstwu pierwszej Strony, jak gdyby praca ta była wykonywana na jej terytorium. Ten okres delegowania nie może trwać dłużej niż 60 miesięcy bez zgody władz właściwych obu Stron.”*

W związku z powyższym, pracownik wysłany z Polski przez swego pracodawcę do pracy na terytorium Kanady, podlega wyłącznie polskiemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego. Polskie ustawodawstwo na podstawie art. 7 Umowy może zostać utrzymane przez okres nie przekraczający 60 miesięcy.

Zgodnie z art. 6(b) Umowy *„osoba pracująca na własny rachunek, która ma miejsce zamieszkania na terytorium Strony i która pracuje na własny rachunek na terytorium drugiej Strony lub terytoriach obu Stron podlega, w odniesieniu do tej pracy, wyłącznie ustawodawstwu pierwszej Strony.”*

Powyższe oznacza, że osoba prowadząca działalność w Polsce, która przenosi czasowo tę działalność na terytorium Kanady, nadal podlega wyłącznie polskiemu ustawodawstwu, jeżeli zamieszkuje w Polsce. W przypadku, gdy mieszkająca w Polsce osoba prowadzi działalność w Polsce i w Kanadzie, to również podlega wyłącznie ustawodawstwu polskiemu.

Umowa zawiera również przepisy wskazujące właściwe ustawodawstwo ubezpieczeniowe wobec osób zatrudnionych w administracji państwowej.

Przepis art. 8 ust. 3 Umowy stanowi, że *„osoba mająca miejsce zamieszkania na terytorium Strony i tam zatrudniona w administracji państwowej na rzecz drugiej Strony, podlega, w odniesieniu do tego zatrudnienia, wyłącznie ustawodawstwu pierwszej Strony.”*

Wyjątki od powyższej zasady ustanowione są w art. 8 ust. 1 i 2 Umowy.

Zgodnie z art. 8 ust. 2 *„osoba zatrudniona w administracji państwowej Strony i delegowana do pracy na terytorium drugiej Strony podlega w odniesieniu do tego zatrudnienia, wyłącznie ustawodawstwu pierwszej Strony.”* Oznacza to, że osoba zatrudniona w administracji państwowej Strony polskiej i delegowana do pracy na terytorium Kanady, podlega wyłącznie polskiemu ustawodawstwu.

Umowa nie narusza postanowień Konwencji Wiedeńskiej o stosunkach dyplomatycznych z dnia 18 kwietnia 1961 r. oraz konwencji Wiedeńskiej o stosunkach konsularnych z dnia 24 kwietnia 1963 r., dotyczących zabezpieczenia społecznego (art. 8 ust. 1 Umowy).

Przepis art. 9 Umowy dopuszcza możliwość uzgodnienia przez właściwe władze Stron lub przez instytucje przez nie wyznaczone wyjątku od przepisów art. 6 – 8, w odniesieniu do jakiegokolwiek osoby lub kategorii osób.

W Polsce do stosowania art. 9 Umowy został wyznaczony Zakład Ubezpieczeń Społecznych – Centrala w Warszawie.

Zakres podmiotowy Umowy obejmuje osoby, które podlegają lub podlegały ustawodawstwu jednej lub każdej ze Stron oraz do innych osób, których prawa pochodzą od takiej osoby (art. 3 Umowy). W związku z tym, Umowa ma zastosowanie do osób posiadających obywatelstwo polskie lub kanadyjskie, jak również do osób nie posiadających obywatelstwa żadnego z tych państw, pod warunkiem, że podlegają lub podlegały ustawodawstwu polskiemu lub kanadyjskiemu.

Umowa nie ma zastosowania do prowincji Quebec.

Dokumentem potwierdzającym zastosowanie wobec danej osoby polskiego ustawodawstwa na podstawie Umowy, jest poświadczony formularz PL-CAN 01 - „Zaświadczenie dotyczące właściwego ustawodawstwa.” Formularz jest poświadczany przez terenowe jednostki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na wniosek pracodawcy lub osoby pracującej na własny rachunek.

## Republika Korei

Z dniem 1 marca 2010 r. weszła w życie Umowa o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Korei z 25 lutego 2009 r. zwana dalej Umową. Tekst Umowy został opublikowany w Dzienniku Ustaw RP z 2010 r. nr. 35 poz. 192. W życie weszło również Porozumienie Administracyjne z 25 lutego 2009 r. w sprawie stosowania Umowy (zwane dalej Porozumieniem) opublikowane w tym samym Dzienniku Ustaw pod pozycją 194.

Zgodnie z zasadą zawartą w artykule 6 ust. 1 Umowy osoba zatrudniona na terenie jednej Umawiającej się Strony, w odniesieniu do tego zatrudnienia, podlega wyłącznie ustawodawstwu tej Umawiającej się Strony. Przepis ten dotyczy jedynie pracowników.

W myśl artykułu 6 ust. 2 Umowy, osoba, która ma miejsce zamieszkania na terytorium jednej Umawiającej się Strony i która pracuje na własny rachunek na terytorium drugiej Umawiającej się Strony lub na terytoriach obu Umawiających się Stron, w odniesieniu do tej pracy, podlega wyłączenie ustawodawstwu pierwszej Umawiającej się Strony. Przepis ten dotyczy jedynie osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek na terytorium jednego lub obydwu Umawiających się Stron.

Zgodnie z powyższym, osoba pracująca na własny rachunek na terenie Korei a mieszkająca na terytorium Polski, będzie podlegała polskim przepisom z zakresu zabezpieczenia społecznego.

Artykuł 6 ust. 2 Umowy stosuje się również w przypadku, gdy osoba prowadzi działalność na własny rachunek na terenie dwóch krajów: Polski i Korei. W powyższym przypadku o ustawodawstwie będzie decydowało miejsce zamieszkania osoby.

Umowa przewiduje wyjątki od zasady ogólnej zawartej w artykule 6 ust. 1 Umowy. Dotyczą one:

- 1) pracowników
- 2) załogi statków powietrznych
- 3) członków misji dyplomatycznych i urzędników

### Ad. 1

Jeżeli osoba zatrudniona przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium jednej Umawiającej się Strony zostanie delegowana przez tego pracodawcę do pracy na rzecz tego pracodawcy na terytorium drugiej Umawiającej się Strony, ustawodawstwo pierwszej Umawiającej się Strony dotyczące obowiązkowego ubezpieczenia nadal ma zastosowanie do tego zatrudnienia przez pierwsze sześćdziesiąt miesięcy kalendarzowych, tak jakby pracownik był wciąż zatrudniony na terytorium pierwszej Umawiającej się Strony (art. 7 ust. 1 zdanie pierwsze)

Powyższe oznacza, że pracownik wysłany przez polskiego pracodawcę w celu wykonywania pracy na terenie Republiki Korei, przez okres do 60 miesięcy od daty wysłania podlega ubezpieczeniom społecznym w Polsce. Taka osoba nie będzie natomiast podlegała w tym czasie ubezpieczeniom w Republice Korei.

Artykuł 7 ust. 1 zdanie pierwsze stosuje się także do pracowników, którzy zostali delegowani przez pracodawcę na terytorium jednej Umawiającej się Strony do spółki stowarzyszonej lub zależnej tego pracodawcy na terytorium drugiej Umawiającej się Strony (art. 7 ust. 1 zdanie drugie).

W praktyce może to oznaczać, że pracownik delegowany z Korei może mieć zawartą umowę z polską firmą, będącą spółką stowarzyszoną z firmą koreańską. Osoba taka będzie podlegała koreańskim przepisom z zakresu zabezpieczenia społecznego na podstawie artykułu 7 Umowy.

Strona koreańska wyjaśniła, że spółka stowarzyszona lub zależna oznacza taką spółkę, która jest kapitałowo powiązana ze spółką delegującą.

W przypadku pracowników wysyłanych z Polski do spółek stowarzyszonych lub zależnych możemy mieć do czynienia z następującymi przypadkami:

a) pracownik zatrudniony przez polskiego pracodawcę, który otrzymuje wynagrodzenie od swojego pracodawcy w Polsce, będzie miał również zawartą umowę o pracę ze spółką zależną działającą w Korei i od tej spółki zależnej będzie również otrzymywał wynagrodzenie, ale praca będzie wykonywana tylko w Korei.

W takiej sytuacji pracownik podlega ubezpieczeniom społecznym w Polsce wyłącznie z tytułu umowy o pracę zawartej z polskim pracodawcą, a składki na ubezpieczenia społeczne są odprowadzane od przychodu w ramach stosunku pracy zawartego zgodnie z przepisami polskimi.

b) pracownik zatrudniony na podstawie stosunku pracy przez polskiego pracodawcę, wysłany przez tego pracodawcę do spółki zależnej działającej w Korei, który na czas wysłania do pracy do Korei będzie miał udzielony urlop bezpłatny, natomiast na podstawie umowy o pracę zawartej ze spółką zależną w Korei będzie otrzymywał wynagrodzenie od tej spółki.

W przypadku, gdy pracownik przez cały okres delegowania do Korei pozostaje w spółce polskiej na urlopie bezpłatnym, nie można mówić o delegowaniu w rozumieniu art. 7.1 Umowy. Osoba taka podlega koreańskim przepisom z zakresu zabezpieczenia społecznego na podstawie artykułu 6.1 Umowy.

c) pracownik ma zawartą umowę z polskim pracodawcą (nie będzie przebywał na urlopie bezpłatnym) będzie miał również zawartą umowę o pracę ze spółką zależną działającą w Korei; polski pracodawca nie będzie wypłacał wynagrodzenia pracownikowi tylko firma koreańska.

W sytuacji, gdy polska spółka nie wypłaca wynagrodzenia pracownikowi, natomiast jest ono wypłacane wyłącznie przez spółkę koreańską nie można zastosować artykułu 7.1 Umowy. Właściwe będzie koreańskie ustawodawstwo na podstawie artykułu 6.1 Umowy.

Powyższe wyjaśnienia dotyczące spółek zależnych zostały uzgodnione z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej.

Zgodnie z artykułem 7 ust. 2 Umowy, jeżeli okres delegowania wykracza poza okres wskazany w ustępie 1, ustawodawstwo pierwszej Umawiającej się Strony ma nadal zastosowanie, pod warunkiem wyrażenia zgody przez władze właściwe obu Umawiających się Stron lub wyznaczone przez nie instytucje.

Dopuszczone jest zatem delegowanie pracownika przez okres dłuższy niż 60 miesięcy.

#### Ad. 2

Na podstawie artykułu 8 Umowy, osoba zatrudniona jako członek załogi statku powietrznego w odniesieniu do wykonywanej pracy podlega ustawodawstwu Umawiającej się Strony, na której terytorium znajduje się centrala zatrudniającego ją przedsiębiorstwa. Jeżeli przedsiębiorstwo posiada oddział lub stałe przedstawicielstwo na terytorium drugiej Umawiającej się Strony, taka osoba zatrudniona przez ten oddział lub stałe przedstawicielstwo i nie podlegająca artykułowi 7 podlega ustawodawstwu Umawiającej się Strony, na której terytorium znajduje się taki oddział lub stałe przedstawicielstwo.

Powyższe ma zastosowanie jedynie do członków załogi statku powietrznego wykonujących pracę na terenie jednej z Umawiających się Stron, z zastrzeżeniem, że osoba taka nie jest pracownikiem delegowanym w rozumieniu artykułu 7 Umowy. Powyższe oznacza, że jeżeli pracownik polskiej firmy będący członkiem załogi statku powietrznego, będzie wykonywał pracę na terytorium Korei i nie zostanie wysłany do koreańskiej firmy, będzie podlegał polskiemu ustawodawstwu w oparciu o artykuł 8 Umowy.

#### Ad. 3

W oparciu o artykuł 9 ust. 3 Umowy, z wyjątkami przewidzianymi w ustępach 1 i 2, osoba mająca miejsce zamieszkania na terytorium Umawiającej się Strony i tam zatrudniona w administracji państwowej na rzecz drugiej Umawiającej się Strony, podlega w odniesieniu do tego zatrudnienia, wyłącznie ustawodawstwu pierwszej Umawiającej się Strony.

Oznacza to, że osoba, mająca miejsce zamieszkania w Polsce i zatrudniona w administracji państwowej Republiki Korei, będzie podlegała polskiemu ustawodawstwu.

Wyjątkiem od tej zasady jest artykuł 9 ust. 2 Umowy, zgodnie z którym osoba zatrudniona w administracji państwowej jednej Umawiającej się Strony lub traktowana jako taka delegowana do pracy na terytorium drugiej Umawiającej się Strony podlega, w odniesieniu do tego zatrudnienia, wyłącznie ustawodawstwu pierwszej Umawiającej się Strony.

Powyższe oznacza, że osoba będąca członkiem misji dyplomatycznej lub urzędnikiem w Polsce, która została wysłana do pracy w Republice Korei podlega wyłącznie polskim przepisom z zakresu zabezpieczenia społecznego.

Umowa nie narusza postanowień Konwencji Wiedeńskiej o Stosunkach Dyplomatycznych z dnia 18 kwietnia 1961r. lub Konwencji Wiedeńskiej o Stosunkach Konsularnych z dnia 24 kwietnia 1963 r. (art. 9 ust. 1)

W oparciu o artykuł 10 Umowy, dopuszczalne jest aby władze właściwe obu Umawiających się Stron lub wyznaczone przez nie instytucje, mogły, za obopólną zgodą, zmienić stosowanie postanowień artykułów od 6 do 9, w odniesieniu do jakiegokolwiek osoby lub grupy osób i w ich interesie.

Dokumentem stwierdzającym podleganie przez daną osobę polskim przepisom prawa jest potwierdzony przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych formularz PL-KR 1. Formularze są potwierdzane przez jednostki terenowe Zakładu na wniosek pracodawcy lub osoby pracującej na własny rachunek.

## Australia

Zgodnie z treścią art. 6 Umowy przepisy Części II Umowy dotyczące właściwego ustawodawstwa mają zastosowanie do sytuacji, gdy w związku z wykonywaną pracą, osoba podlegałaby w zakresie zabezpieczenia społecznego zarówno ustawodawstwu polskiemu, jak i australijskiemu.

W celu uniknięcia sytuacji podlegania osoby podwójnemu ustawodawstwu, Umowa wprowadza zasadę ogólną. Zgodnie z art. 7 Umowy „osoby, do których stosuje się niniejszą Umowę, podlegają ustawodawstwu tej Strony, na której terytorium wykonują pracę, chyba, że artykuł 8 stanowi inaczej.”

Jest to zatem zasada „miejsca wykonywania pracy”, zgodnie z tą zasadą pracownik podlega ustawodawstwu tej Strony, na terytorium której pracuje.

Od powyższej zasady Umowa przewiduje odstępstwo dotyczące pracowników delegowanych do pracy na terytorium drugiej Strony.

Na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 1 – „pracownik zatrudniony przez pracodawcę na terytorium Strony, delegowany przez tego pracodawcę na terytorium drugiej Strony, w celu wykonywania pracy o charakterze przejściowym na rzecz tego pracodawcy, podlega nadal wyłącznie ustawodawstwu pierwszej Strony pod warunkiem, że okres delegowania nie przekracza 60 miesięcy.”

W związku z powyższym, pracownik wysłany z Polski przez swego pracodawcę do pracy na terytorium Australii, podlega wyłącznie polskiemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego. Polskie ustawodawstwo na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 1 Umowy może zostać utrzymane przez okres nie przekraczający 60 miesięcy.

Powyższy przepis stosuje się również do pracownika, który „przez swojego pracodawcę na terytorium Australii, został delegowany do podmiotu związanego z tym pracodawcą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej”. Umowa wprowadza w tym miejscu definicję podmiotu zależnego: Podmiot jest podmiotem związanym z pracodawcą, jeżeli ten podmiot i pracodawca są członkami tej samej grupy, objętej własnością całkowitą lub większością.

Umowa zawiera również przepisy wskazujące właściwe ustawodawstwo ubezpieczeniowe wobec osób zatrudnionych w administracji. W myśl art. 8 ust. 1 pkt. 2 – „urzędnicy państwowi Strony, którzy są delegowani do pracy o charakterze przejściowym na terytorium drugiej strony, podlegają ustawodawstwu tej Strony, której administracja ich zatrudnia.”

Oznacza to, że osoba zatrudniona w polskiej administracji i delegowana do pracy na terytorium Australii, podlega wyłącznie polskiemu ustawodawstwu.

Art. 1 ust.1 pkt 8 wprowadza definicję takiej osoby. Urzędnikiem państwowym jest:

- w odniesieniu do Australii, pracownik rządu Australii,
- w odniesieniu do Rzeczypospolitej Polskiej, pracownik administracji publicznej.

Umowa nie narusza postanowień Konwencji Wiedeńskiej o stosunkach dyplomatycznych z dnia 18 kwietnia 1961r. oraz konwencji Wiedeńskiej o stosunkach konsularnych z dnia 24 kwietnia 1963r., dotyczących zabezpieczenia społecznego (art. 9 Umowy).

Przepis art. 8 ust. 2 Umowy dopuszcza możliwość uzgodnienia przez właściwe władze Stron lub przez instytucje przez nie wyznaczone, za obopólną zgodą i w interesie osoby lub grupy osób wyjątku od przepisów art. 8 ust. 1 lub ustanowienia innych zasad szczególnych.

Zakres podmiotowy Umowy obejmuje osoby, które:

- posiadają lub posiadały prawo stałego pobytu w Australii,
- podlegają lub podlegały ustawodawstwu Rzeczypospolitej polskiej,

oraz, jeśli ma to zastosowanie, inne osoby, które wywodzą swoje prawa z praw osób określonych powyżej (art. 3 Umowy).

Formularz potwierdzający zastosowanie polskiego ustawodawstwa ma oznaczenie PL-AU 1 - „Zaświadczenie o ubezpieczeniu”.

W Polsce instytucją właściwą do stosowania ustawodawstwa jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych (z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników), formularze PL-AU 1 będą poświadczane przez terenowe jednostki Zakładu. Potwierdzenie formularza jest dokonywane na wniosek pracodawcy lub pracownika.

Formularz PL-AU 1 dla pracownika delegowanego do wykonywania pracy w Australii może być poświadczony na okres nieprzekraczający 60 miesięcy.

W przypadku przerwy w delegowaniu wynoszącej mniej niż 6 miesięcy należy wliczyć okres tej przerwy do bieżącego okresu delegowania. Nowy okres delegowania może być liczony, jeżeli przerwa w delegowaniu pracownika wynosi co najmniej 6 miesięcy.

W przypadku zmiany pracodawcy, zarówno delegującego, jak i przyjmującego wymagane jest wydanie nowego formularza.

- 3) **Ustalanie właściwego ustawodawstwa w przypadku świadczenia pracy w państwach bezumownych** - gdy Polacy wykonują pracę w państwach, z którymi Polska nie zawarła umowy międzynarodowej lub spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii.

Jeśli w okresie wykonywania pracy w państwie trzecim, w Polsce nadal istnieje stosunek pracy, obowiązek ubezpieczeń społecznych powstaje w Polsce. Może jednak dojść do sytuacji, gdy składki będą musiały być opłacane również w kraju, w którym praca jest wykonywana (zgodnie z tamtejszymi przepisami). Zachodzić więc może zjawisko tzw. podwójnego ubezpieczenia społecznego.

### **Polscy pracownicy mogą być zatrudnieni za granicą za pośrednictwem polskich pracodawców, mogą również podejmować pracę bezpośrednio w podmiotach zagranicznych.**

Zatrudnienie polskich pracowników za granicą na podstawie skierowania (oddelegowania) przez polskich pracodawców może mieć następujące formy:

- wysłania do pracy za granicą przez polskiego pracodawcę w ramach istniejącej w Polsce umowy o pracę,
- zatrudnienia za granicą w podmiocie zależnym od polskiego pracodawcy (np. w tzw. spółce córce), w sytuacji gdy umowa o pracę z polskim pracodawcą, na czas zatrudnienia za granicą, ulega zawieszeniu lub rozwiązaniu.

Z pierwszym przypadkiem, tj. z wysłaniem pracownika mamy do czynienia, gdy m.in.:

- pracownik udaje się na polecenie swojego krajowego pracodawcy, przejściowo na terytorium drugiego państwa, w celu wykonywania tam czynności na rzecz tego pracodawcy,
- następuje ono w ramach stosunku pracy istniejącego w państwie wysyłającym,
- roszczenie o wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę jest kierowane bezpośrednio do wysyłającego pracodawcy.

Jeśli warunki zostaną spełnione, to w odniesieniu do pracownika ma zastosowanie polskie prawodawstwo w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Innymi słowy, pracownik podlega polskim ubezpieczeniom społecznym i pracodawca jako płatnik ma obowiązek opłacać z tego tytułu należne składki na ubezpieczenia społeczne. Obowiązek ten może być uchylony jedynie na podstawie umowy międzynarodowej lub rozporządzenia (WE) nr 883/2004.

Inaczej jest, gdy pracodawca oddelegowuje swoich pracowników za granicę w celu wykonywania pracy w podmiocie zależnym od polskiego podmiotu, będącego pracodawcą dla delegowanej osoby. Wówczas najczęściej, na czas zatrudnienia za granicą, stosunek pracy z polskim pracodawcą ulega zawieszeniu (poprzez udzielenie urlopu bezpłatnego) lub nawet czasowemu rozwiązaniu. W obydwu przypadkach za okres pracy za granicą, płatnik (pracodawca) nie odprowadza składek na ubezpieczenia społeczne w Polsce. Zastosowanie ma natomiast ustawodawstwo państwa, w którym praca jest wykonywana i tam opłacane są składki. W Polsce natomiast w zależności od tego,



czy udzielony został urlop bezpłatny czy też umowa uległa rozwiązaniu, pracodawca przekazuje do ZUS dokumenty informujące o przerwie w opłacaniu składek (formularz ZUS RSA) lub wyrejestrowaniu pracownika z ubezpieczeń (na ZUS ZWUA).

Zatrudniona w takim trybie za granicą osoba może nadal podlegać ubezpieczeniom społecznym w Polsce - na podstawie art. 7 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Stanowi on, że prawo do dobrowolnego objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi przysługuje osobom, które nie spełniają warunków do objęcia tymi ubezpieczeniami obowiązkowo.

### ***Ubezpieczenia społeczne osób zatrudnionych bezpośrednio w podmiotach zagranicznych***

W przypadku gdy osoby podejmują pracę w podmiotach zagranicznych bez pośrednictwa polskich pracodawców, podlegają ustawodawstwu ubezpieczeniowemu kraju, w którym wykonują zatrudnienie. W Polsce osoby takie mogą przystąpić do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Por. poradnik [Dobrowolne podleganie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym](#).

Oznacza to, że osoby te same dokonują zgłoszenia we właściwej miejscowo jednostce terenowej ZUS, same również opłacają składki na ubezpieczenia. Występują więc w podwójnej roli - płatnika i ubezpieczonego.

### ***Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne obywateli polskich zatrudnionych za granicą***

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wszystkich pracowników jest przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych osiągnany u pracodawcy z tytułu pozostawania w ramach stosunku pracy, z wyłączeniami ujętymi w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 2015 r. poz. 2236 i z 2016 r. poz. 1381).

Przychodem, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz. U. z 2012 r., poz. 361) są wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężna świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru składek mają zastosowanie wyłączenia pewnych rodzajów przychodów, ujęte w § 2 ust. 1 pkt 1-32 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. nr 161, poz. 1106 z późn. zm.). Wśród tych wyłączeń wymienia się m.in. nagrody jubileuszowe, przysługujące pracownikom nie częściej niż co 5 lat, odprawy, odszkodowania i rekompensaty wypłacane w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, świadczenia z funduszu socjalnego i in. Niektóre wyłączenia z podstawy wymiaru dotyczą osób wykonujących pracę za granicą.

I tak, w myśl § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia, z podstawy wymiaru składek wyłączone zostały diety i inne należności z tytułu podróży służbowej pracownika - do wysokości określonej w przepisach w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej - na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Natomiast na podstawie § 2 ust. 1 pkt 16 tego rozporządzenia, podstawy wymiaru składek nie stanowi część wynagrodzenia pracowników zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, w wysokości równoważności diety przysługującej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu, określonej w przepisach w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, z zastrzeżeniem, że tak ustalony miesięczny przychód tych osób, stanowiący podstawę wymiaru



składek, nie może być niższy od kwoty przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Norma zawarta w § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia, podobnie jak art. 21 ust. 1 pkt 16 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, dotyczy sytuacji pracowników, o której mowa w art. 77<sup>5</sup> Kodeksu pracy, tj. należności przysługujących pracownikowi na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, czyli z tytułu wykonywania na polecenie pracodawcy zadań służbowych poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy.

W takiej sytuacji przysługują pracownikowi diety (przeznaczone na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia w czasie podróży), zwrot kosztów przejazdu, noclegów i innych udokumentowanych wydatków.

Zwolnienie od składek dotyczy faktycznie wypłaconych należności, do określonego limitu.

Zatem § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia dotyczy pracowników zatrudnionych na stałe w Polsce, a delegowanych w podróż służbową na terenie kraju lub za granicę.

Za czas podróży służbowej, z tytułu wykonywania zadań służbowych, pracownicy otrzymują (oprócz wspomnianych wyżej należności) wynagrodzenie podlegające składkom na ubezpieczenia społeczne - bez określonego minimum podstawy wymiaru składek.

Z kolei, stosownie do § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia, z podstawy wymiaru składek wyłączona jest część wynagrodzenia pracowników, których przychód jest wyższy niż przeciętne wynagrodzenie, zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, odpowiadająca równowartości diety, z tym że tak ustalony przychód nie może być niższy od prognozowanego, przeciętnego wynagrodzenia. Przepis ten koresponduje z art. 21 ust. 1 pkt 20 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Treść tych przepisów prowadzi do wniosku, że chodzi tu o pracowników przebywających za granicą, zatrudnionych tam u polskich pracodawców i tam uzyskujących przychody - z reguły walutowe.

Takie zatrudnienie nie nosi znamion podróży służbowej i nie przysługują z tego tytułu należności przewidziane w art. 77<sup>5</sup> Kodeksu pracy.

Zatem, w przypadku tych pracowników podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne jest osiągnięty przez nich przychód, pomniejszony o równowartość diet za każdy dzień pobytu za granicą, nie niższy jednak od kwoty prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (w 2004 r. była to kwota 2290 zł, w 2005 r. – 2423 zł, w 2006 r. – 2452 zł, 2007 r. – 2616 zł, w 2008 r. – 2843 zł, w 2009 r. – 3193 zł, w 2010 r. – 3146 zł, w 2011 r. – 3359 zł, w 2012 r. – 3526 zł, w 2013 r. – 3713 zł, w 2014 r. – 3746 zł, w 2015 r. – 3959 zł, w 2016 r. – 4055 zł).

Warto również zwrócić uwagę na dwa składniki przychodu, które mogą być wypłacane pracownikom skierowanym do pracy za granicę, są to dodatki za rozłąkę oraz tzw. dodatki żywienia.

**Dodatek za rozłąkę** wypłacany pracownikom czasowo przeniesionym do pracy za granicę wyłączony jest z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, tylko do wysokości diet z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określonych w rozporządzeniu 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. z 2013 r., poz. 167) – od 1 marca 2013 r. dieta ta wynosi 30 zł (§ 7 ust. 1 rozporządzenia).

**Dodatki żywienia**, wypłacane w formie pieniężnej, nie zostały wyłączone z podstawy wymiaru składek na mocy wymienionego wyżej rozporządzenia. Zatem należy opłacać od nich składki na ubezpieczenia społeczne.

Trzeba dodatkowo podkreślić, że z podstawy wymiaru składek **nie zostały** wyłączone wynagrodzenia za czas urlopów wypoczynkowych oraz ekwiwalenty za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, i to niezależnie od tego czy są wypłacane przez pracodawcę na podstawie przepisów Kodeksu pracy, czy też wypłacają je zagraniczne kasy urlopowe (np. ULAK w przypadku Niemiec, BUAK w przypadku Austrii).

Pracodawcy wysyłający pracowników do pracy za granicą z reguły udostępniają im tam lokale mieszkalne. Są to świadczenia w naturze, które nie zostały wyłączone z podstawy wymiaru składek,

a zasady ustalania wartości tych świadczeń określa § 3 pkt 3 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Podsumowując, koszty ponoszone przez pracodawców z tytułu udostępnienia pracownikowi lokalu mieszkalnego stanowią przychód pracownika ze stosunku pracy, zatem wchodzi w skład podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

### **Przykład**

*Pracownik zatrudniony w Niemczech uzyskał w kwietniu 2013 r. przychód w wysokości 2000 euro.*

*Nie przebywał na urloпах i nie chorował, a łącznie wykonywał pracę za granicą przez 30 dni.*

*Dieta za dzień pobytu wynosi 49 euro.*

*30 dni x 49 euro = 1470 euro (tyle wynosi równowartość diet).*

*2000 - 1470 = 530 euro. Po przeliczenie na złote (np. wg kursu 1 euro = 4,17 zł) kwota wyniosła w tym*

*miesiącu 2210,10 zł. Jest to więc mniej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie ustalone na 2013 r.*

*Pracodawca jest zobowiązany w takiej sytuacji opłacić składki na ubezpieczenia od kwoty 3713,00 zł.*

Należy podkreślić, że powyższa zasada dotyczy wszystkich pracowników skierowanych przez polskiego pracodawcę do wykonywania pracy za granicą, w sytuacji gdy pracownik nadal pozostaje w stosunku pracy z kierującym pracodawcą (umowa o pracę nie ulega rozwiązaniu ani zawieszeniu) oraz roszczenie o wynagrodzenie z tej umowy o pracę kierowane jest do polskiego pracodawcy.

Nie jest przy tym istotne, czy w umowie o pracę określone zostało wynagrodzenie złotowe, czy walutowe.

Jeśli jednak wynagrodzenie ustalono w walucie obcej, to w celu ustalenia podstawy wymiaru należy je przeliczyć na złote. Zgodnie z tym samym rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, stanowiące podstawę wymiaru składek przychody pracownika osiągnięte w walutach obcych przelicza się na złote w sposób przyjęty w przepisach o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Przepisy ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 11a ust. 1) stanowią, że przychody w walutach obcych przelicza się na złote według kursu średniego walut obcych ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski z ostatniego dnia roboczego poprzedzającego dzień uzyskania przychodu.

### **Wysokość składek na ubezpieczenia społeczne obywateli polskich zatrudnionych za granicą**

Od ustalonej, zgodnie z podanymi wyżej zasadami, podstawy wymiaru opłacane są składki na ubezpieczenia społeczne w wysokości:

- 19,52% podstawy wymiaru - na ubezpieczenie emerytalne,
- 8% podstawy wymiaru - na ubezpieczenia rentowe (od 01.02.2012 r.)
- 2,45% podstawy wymiaru - na ubezpieczenie chorobowe,
- stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe ustalana jest samodzielnie przez płatników składek na podstawie przepisów ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2009 nr 167, poz. 1322 ze zm.). Por. poradnik [Ustalanie stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe.](#)

Składki na ubezpieczenia społeczne pracowników wysłanych do pracy za granicę podlegają współfinansowaniu na zasadach podanych w art. 16 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Składki na ubezpieczenie emerytalne pracowników finansują z własnych środków, w równych częściach, ubezpieczeni i płatnicy składek. Składki na ubezpieczenia rentowe pracowników finansują z własnych środków, w wysokości 1,5% podstawy wymiaru ubezpieczeni i w wysokości 6,5% podstawy wymiaru płatnicy składek. Składki na ubezpieczenie chorobowe finansują w całości, z własnych środków, pracownicy. Składki na ubezpieczenie wypadkowe są finansowane w całości ze środków pracodawców.

W przypadku składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe obowiązuje ograniczenie rocznej podstawy ich wymiaru. Podstawa ta w skali roku nie może być wyższa od trzydziestokrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy.

W 2004 r. kwota ta wynosiła 68 700 zł, w 2005 r. - 72 690 zł, w 2006 r. – 73 560 zł, w 2007 r. – 78 480 zł, w 2008 r. – 85 290 zł., w 2009 r. – 95 790 zł, w 2010 r. – 94 380 zł, w 2011 r. – 100 770 zł, w 2012 r. – 105 780 zł, w 2013 r. – 111 390 zł.

Składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe za pracowników wysłanych za granicę obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do ZUS w całości płatnicy (pracodawcy).

### ***Rozliczanie i opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne za pracowników wysłanych do pracy za granicę***

Pracodawca opłaca i rozlicza składki za pracowników wysłanych w tym samym trybie i terminie jak za pracowników zatrudnionych w kraju. Składki powinny być rozliczone i opłacone za każdy miesiąc kalendarzowy, w którym pracownicy są zatrudnieni za granicą.

Przed dokonaniem rozliczeń składek na ubezpieczenia pracownik wysłany powinien być zgłoszony przez pracodawcę do ubezpieczeń na druku ZUS ZUA z kodem tytułu ubezpieczeń 01 10 xx.

Rozliczeniu składek służą natomiast dokumenty rozliczeniowe:

- deklaracja rozliczeniowa ZUS DRA,
- imienne raporty miesięczne ZUS RCA i ZUS RSA.

Pracodawca zobowiązany jest do przesyłania do ZUS deklaracji rozliczeniowej, imiennych raportów miesięcznych oraz do opłacania składek za dany miesiąc, nie później niż do:

- 5 dnia następnego miesiąca - dla jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych,
- 15 dnia następnego miesiąca - w przypadku pozostałych płatników.

### ***Rozliczanie i opłacanie składek za inne osoby zatrudnione za granicą***

Opisane wyżej zasady dotyczą opłacania składek za pracowników, którzy zostali do pracy za granicę wysłani przez swoich pracodawców.

Inne zasady opłacania składek obowiązują w stosunku od osób, które do pracy za granicę nie zostały wysłane w ramach istniejącego stosunku pracy. Osoba, która pracuje za granicą, a w tym czasie:

- w podmiocie, w którym była zatrudniona w Polsce udzielono jej urlopu bezpłatnego,
  - na czas zatrudnienia za granicą, stosunek pracy w Polsce został rozwiązany,
  - sama podjęła zatrudnienie za granicą, bez pośrednictwa krajowego pracodawcy
- ma prawo do objęcia w Polsce dobrowolnymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi.

Prawo do dobrowolnego objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi przysługuje bowiem, osobom, które nie spełniają warunków do objęcia tymi ubezpieczeniami obowiązkowo (art. 7 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Uwaga! Nie dotyczy to jednak osób wykonujących pracę w Polsce na podstawie umów zawartych z podmiotami zagranicznymi z Unii, niemającymi w Polsce siedziby ani przedstawicielstwa. Zasady podlegania ubezpieczeniom i opłacania składek w takiej sytuacji są odmienne i zostały opisane wyżej.

Podstawą wymiaru składek na dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe dla tych osób jest zadeklarowana kwota, nie niższa jednak od minimalnego wynagrodzenia. Od 1 stycznia 2004 r. minimalne wynagrodzenie wynosiło 824 zł, od stycznia 2005 r. – 849 zł, od 1 stycznia 2006 r. – 899,10 zł, od 1 stycznia 2007 r. – 936 zł, od 1 stycznia 2008 r. – 1126 zł, od 1 stycznia 2009 r. – 1276 zł, od 1 stycznia 2010 r. – 1317 zł, od 1 stycznia 2011 r. – 1386 zł, od 1 stycznia 2012 r. – 1500 zł, od 1 stycznia 2013 r. – 1600 zł.

Składka na ubezpieczenia:

- emerytalne wynosi 19,52 % podstawy wymiaru,
- rentowe 8 % podstawy wymiaru (od 01.02.2012 r.)

Zgłoszenie do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych następuje na formularzu ZUS ZUA z kodem 19 00 – dla osób podlegających dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, na podstawie art. 7 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Zgłoszenie do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych następuje od dnia wskazanego we wniosku o objęcie tymi ubezpieczeniami, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym wniosek został zgłoszony. Oznacza to, że do dobrowolnych ubezpieczeń można przystąpić **wyłącznie na bieżąco**.

Terminem odprowadzania składek jest 10. dzień każdego miesiąca. Nieopłacenie składek w terminie lub opłacenie ich w zaniżonej wysokości powoduje ustanie dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.

Składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe należy co miesiąc rozliczać w deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA, która powinna być przekazywana do ZUS w tym samym terminie co składki, tzn. do 10. dnia każdego miesiąca. Por. poradnik [Dobrowolne podleganie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym](#).

## 2. Ubezpieczenie zdrowotne obywateli polskich zatrudnionych za granicą

### ***Podleganie ubezpieczeniu zdrowotnemu obywateli polskich zatrudnionych za granicą***

Zasady podlegania **ubezpieczeniu zdrowotnemu** wynikają z przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz. U. z 2008 r. nr 164, poz. 1027 ze zm.).

Ubezpieczonymi na podstawie przepisów tej ustawy są m.in. osoby posiadające obywatelstwo państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA), zamieszkujące na terytorium państwa członkowskiego UE lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA), jeśli podlegają obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego albo ubezpieczają się dobrowolnie.

Ubezpieczonymi w Funduszu są także osoby posiadające obywatelstwo państwa członkowskiego UE lub EFTA niezamieszkujące na terytorium tych państw jeżeli podlegają obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i są objęte:

- ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi na podstawie przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych,
- ubezpieczeniem społecznym rolników.

Z kolei obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego, w myśl art. 66 ust. 1 powołanej ustawy, podlegają osoby spełniające warunki do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, które są m.in. pracownikami w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność, czy osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, lub osobami z nimi współpracującymi.

Zatem obywatele polscy (od 1 maja 2004 r. są obywatelami państwa członkowskiego UE), zatrudnieni przez polskiego pracodawcę i wysłani przez niego do pracy za granicę, objęci są obowiązkowo ubezpieczeniem zdrowotnym.

#### ***Przykład 1***

*Obywatel polski pozostaje w stosunku pracy z polskim pracodawcą, zostaje przez tego pracodawcę wysłany do pracy za granicę. Ze względu na to, że stosunek pracy nie ulega zawieszeniu ani rozwiązaniu, nadal jest objęty polskimi ubezpieczeniami społecznymi. Jednocześnie podlega również ubezpieczeniu zdrowotnemu w Polsce.*

#### ***Przykład 2***

*Osoba posiada polskie obywatelstwo, ale zamieszkuje na stałe poza granicami Polski - w Mołdawii. W Polsce podejmuje zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia zawartej z polskim podmiotem. Mimo że jej stałe miejsce zamieszkania znajduje się za granicą, objęta jest ubezpieczeniem zdrowotnym, podlega bowiem ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu wykonywanego na terenie Polski zatrudnienia.*

### ***Składki na ubezpieczenie zdrowotne Polaków zatrudnionych za granicą - podstawa wymiaru, wysokość, zasady opłacania i rozliczania***

Pracownicy wysłani do pracy za granicę przez polskich pracodawców podlegają ubezpieczeniu zdrowotnemu, jeśli w tym czasie stosuje się do nich polskie ustawodawstwo.

Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych stanowi, że do ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników (również wysłanych) stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne tych pracowników. Przy ustalaniu tej podstawy nie stosuje się jednak:

- wyłączeń wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz
- ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek do trzydziestokrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy.

Podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe, potrąconych przez pracodawcę ze środków pracownika, zgodnie z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne pracowników wysłanych, wynosi:

- od 1 stycznia do 31 grudnia 2005 r. - 8,50%,
- od 1 stycznia do 31 grudnia 2006 r. - 8,75%,
- a począwszy od 1 stycznia 2007 r. - 9% podstawy wymiaru składki.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne podlega odliczeniu od podatku dochodowego obliczonego według skali podatkowej określonej w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych. Jednakże, kwota składki na ubezpieczenie zdrowotne, o którą zmniejsza się podatek, nie może przekroczyć 7,75% podstawy wymiaru tej składki.

Należy podkreślić, że przepis art. 83 ust. 3 ustawy stanowi, że płatnicy zobowiązani są do odprowadzania pełnych składek na ubezpieczenie zdrowotne za pracowników, których przychody są wolne od podatku dochodowego na podstawie umów międzynarodowych o unikaniu podwójnego opodatkowania lub innych umów międzynarodowych, od którego płatnik nie oblicza zaliczki na podatek.

Tak więc, w przypadku braku możliwości wliczenia składki w ciężar zaliczki na podatek dochodowy (ponieważ jest on opłacany za granicą), składkę musi sfinansować sam ubezpieczony.

### **3. Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych**

Oprócz składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne za pracowników wysłanych do pracy za granicę, płatnicy zobowiązani są odprowadzać także składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Składki na **Fundusz Pracy**, zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2008 r. nr 69, poz. 415 z późn. zm.) obliczane są od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca co najmniej minimalne wynagrodzenie (wynoszące od stycznia 2013 r. **1600 zł**), bez stosowania ograniczenia do trzydziestokrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. Składka w wysokości **2,45%** podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, finansowana jest przez pracodawcę.

Składkę na **Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych**, zgodnie z art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2006 r. nr 158, poz. 1121 z późn. zm.) ustala się od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, bez stosowania ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek. Obowiązek finansowania i opłacania składek na FGŚP w wysokości **0,10%** podstawy wymiaru, obciąża pracodawców.

Szczegółowe wyjaśnienia dotyczące FP i FGŚP znajdują się w Poradniku „[Zasady opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych](#)”.

## II. Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz zasady opłacania i rozliczania składek za cudzoziemców pracujących w Polsce

### 1. Podleganie ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu cudzoziemców zatrudnionych w Polsce

#### ***Ubezpieczenia społeczne cudzoziemców pracujących w Polsce***

Na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wszystkie osoby, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są m.in.: pracownikami, zleceniobiorcami, prowadzącymi pozarolniczą działalność podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.

Przepisy ustawy nie uzależniają więc objęcia polskimi ubezpieczeniami od posiadanego obywatelstwa, miejsca zamieszkania, pobytu itp. Istotny dla objęcia tymi ubezpieczeniami jest:

- fakt zawarcia z polskim podmiotem np. stosunku pracy czy innej umowy rodzącej zgodnie z przepisami obowiązek ubezpieczeń społecznych oraz
- wykonywanie pracy w ramach tych umów na obszarze Polski.

Szczegółowe zasady ustalania, kiedy i w jakich przypadkach cudzoziemcy-obywatele UE/EOG objęci są polskimi przepisami w zakresie zabezpieczenia społecznego opisane zostały w opracowaniu [Co warto wiedzieć o ubezpieczeniu społecznym, kiedy zmieniamy miejsce pobytu, pracy lub zamieszkania w obrębie państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii](#)

#### ***Przykład***

*Polskie przedsiębiorstwo zatrudnia na podstawie umowy o pracę obywatela Białorusi. Osoba ta posiada zezwolenie na zatrudnienie oraz wizę uprawniającą do podjęcia pracy. Jest zatem pracownikiem na obszarze Polski i z tego tytułu objęta jest ubezpieczeniami społecznymi i ubezpieczeniem zdrowotnym.*

Cudzoziemiec zatrudniony w Polsce nie będzie podlegał polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych, jeśli obowiązek taki wyklucza umowa międzynarodowa, której Polska jest stroną lub prawo wspólnotowe.

Ponadto, zgodnie z art. 5 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, nie podlegają ubezpieczeniom społecznym określonym w tej ustawie obywatele państw obcych, których pobyt na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej nie ma charakteru stałego i którzy są zatrudnieni w obcych przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych, misjach, misjach specjalnych lub instytucjach międzynarodowych, chyba że umowy międzynarodowe stanowią inaczej.

Wymienione warunki powinny być spełnione łącznie, tzn.:

- osoba ta jest cudzoziemcem,
- jej pobyt w Polsce nie może mieć charakteru stałego,
- jest zatrudniona w obcym przedstawicielstwie dyplomatycznym, urzędzie konsularnym, misjach, misjach specjalnych lub instytucjach międzynarodowych.

Polskim przepisom o ubezpieczeniach społecznych nie podlegają również cudzoziemcy zatrudnieni wprawdzie przez polskie podmioty, ale miejsce wykonywania ich pracy określono poza granicami Polski. Jeśli bowiem miejsce pracy zostało określone za granicą i tam praca jest wykonywana, to zatrudniony cudzoziemiec nie jest pracownikiem na obszarze Polski.

Elementem zasadniczym, decydującym o objęciu polskimi ubezpieczeniami społecznymi, jest bowiem miejsce wykonywania pracy, nawet jeśli do zawarcia umowy doszło w siedzibie pracodawcy na terenie Polski.

### **Przykład**

*Polska spółka zamierza otworzyć swoje przedstawicielstwo na terenie Białorusi. W celach organizacyjnych zatrudnia na umowę o pracę obywatela Białorusi. Z umowy wynika, że praca będzie świadczona na Białorusi. W takiej sytuacji zatrudniona osoba nie jest objęta ubezpieczeniami społecznymi i ubezpieczeniem zdrowotnym w Polsce. Nie jest bowiem na obszarze Polski pracownikiem.*

### **Ubezpieczenie zdrowotne cudzoziemców pracujących w Polsce**

Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych stanowi, że ubezpieczonymi w Funduszu są:

- osoby posiadające obywatelstwo państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) zamieszkujące na terytorium tych państw członkowskich,
- osoby nieposiadające obywatelstwa państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej, przebywające na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizej w celu wykonywania pracy, zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony z wyłączeniem zezwolenia udzielonego na podstawie art. 53a ust. 2 ustawy z dnia 13 czerwca 2003r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2011 r. nr 264, poz. 1573 ze zm.), zezwolenia na osiedlenie się, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich, zgody na pobyt tolerowany lub posiadające status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej lub ochronę uzupełniającą albo korzystające z ochrony czasowej na jej terytorium,
- osoby nieposiadające obywatelstwa państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) legalnie zamieszkujące na terytorium innego niż Rzeczpospolita Polska państwa członkowskiego UE lub EFTA,

jeżeli podlegają obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego albo ubezpieczają się dobrowolnie.

Obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają osoby spełniające warunki do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, które są m.in. pracownikami w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, osobami prowadzącymi działalność pozarolniczą lub osobami z nimi współpracującymi, osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

### **Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za cudzoziemców zatrudnionych w Polsce**

Oprócz składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne, za cudzoziemców będących w Polsce pracownikami, płatnicy zobowiązani są odprowadzać także składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obowiązkowe składki na **Fundusz Pracy** opłaca się za okres trwania obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnych i rentowych w trybie i na zasadach przewidzianych dla składek na ubezpieczenia społeczne. Składki na FP ustalone od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (bez stosowania ograniczenia rocznej podstawy wymiaru tych składek do 30-krotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej), wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca co najmniej minimalne wynagrodzenie (w 2013 r. – 1600 zł). Wysokość składki na Fundusz Pracy określa ustawa budżetowa. Składkę opłaca się w wysokości 2,45% podstawy wymiaru.

Zasady i tryb opłacania składek na **Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych** reguluje ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Składkę na FGŚP ustala się od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1



ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, tj. ograniczenia rocznej podstawy wymiaru tych składek do kwoty 30-krotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. Wysokość stopy procentowej składki na FGŚP jest jednakowa dla wszystkich płatników składek i wynosi 0,10% podstawy jej wymiaru.

Obowiązek finansowania i opłacania składek na FP i FGŚP spoczywa na pracodawcy.

Szczegółowe wyjaśnienia dotyczące FP i FGŚP znajdują się w Poradniku [„Zasady opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych”](#).

## **2. Zasady opłacania i rozliczania składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne za cudzoziemców zatrudnionych w Polsce**

### ***Zasady oraz tryb opłacania składek na ubezpieczenia społeczne***

Każdy cudzoziemiec, który na obszarze Polski posiada tytuł uzasadniający objęcie ubezpieczeniami społecznymi i jednocześnie umowa międzynarodowa nie wyklucza zastosowania polskich przepisów w tym zakresie, objęty jest polskimi ubezpieczeniami społecznymi.

Jak już sygnalizowano w poprzednim rozdziale, osoby fizyczne, które na obszarze Polski są m.in. pracownikami, podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.

Płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionego w Polsce cudzoziemca jest jego polski pracodawca. Do obowiązków pracodawcy, jako płatnika składek należy:

- zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń,
- ustalenie, pobranie, rozliczenie oraz odprowadzenie składek do ZUS.

Zgłoszenie pracownika - cudzoziemca do ubezpieczeń następuje na formularzu zgłoszeniowym ZUS ZUA z kodem tytułu ubezpieczenia właściwym dla pracownika, tzn. 01 10 xx.

We wszystkich dokumentach związanych z ubezpieczeniami społecznymi należy podawać numery PESEL, a w razie gdy ubezpieczonemu nie nadano tych numerów lub jednego z nich - serię i numer dowodu osobistego lub paszportu. Jeżeli cudzoziemcy nie posiadają takich numerów identyfikacyjnych, to w zgłoszeniu do ubezpieczeń, na formularzu ZUS ZUA w bloku III dotyczącym danych identyfikacyjnych osoby zgłaszanej do ubezpieczeń - w przypadku braku numerów PESEL - powinny zostać wpisane seria i numer paszportu. Jeśli seria i numer paszportu są dłuższe niż liczba przewidzianych pól, należy wykazywać sekwencję składającą się z serii i kolejnych cyfr, które mieszczą się w przeznaczonych do tego polach.

Należy tu dodatkowo mieć na uwadze zasady opłacania składek oraz przekazywania dokumentów zgłoszeniowych i rozliczeniowych dotyczących osób, które wykonują pracę w Polsce na podstawie umów podpisanych z podmiotami niemającymi siedziby ani przedstawicielstwa w Polsce.

Podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wszystkich pracowników (w tym również cudzoziemców) jest przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągniany u pracodawcy z tytułu pozostawania w ramach stosunku pracy. W odniesieniu do tych pracowników obowiązują również wyłączenia, o których mowa w § 2 ust. 1 pkt. 1-32 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Niektóre z nich zostały wymienione w poprzednim rozdziale.

Jak już wyżej wyjaśniano, przychodem ze stosunku pracy są wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężna świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń.



Często zdarza się, że pracownicy będący cudzoziemcami, zatrudnieni w Polsce, korzystają z udostępnianych im przez pracodawców lokali mieszkalnych. Koszty ponoszone przez pracodawców z tego tytułu są przychodami pracownika ze stosunku pracy i wchodzi do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Nie zostały one bowiem uwzględnione wśród wyłączeń wymienionych w rozporządzeniu MPiPS.

Jeżeli więc pracodawca ponosi za pracownika koszty udostępnienia lokalu mieszkalnego, to świadczenie takie należy uznać za przychód pracownika ze stosunku pracy. Do podstawy wymiaru składek przyjmuje się jednak wartość pieniężną tego świadczenia. W celu ustalenia wartości pieniężnej świadczenia w naturze należy kierować się przepisami o wynagradzaniu obowiązującymi w danym zakładzie pracy. W razie braku takich przepisów, zastosowanie ma § 3 pkt 3 powołanego rozporządzenia. W myśl tego przepisu, jeżeli przedmiotem świadczenia jest udostępnienie pracownikowi lokalu mieszkalnego, to jego wartość ustala się:

- dla lokali spółdzielczych typu lokatorskiego i własnościowego - w wysokości czynszu obowiązującego dla tego lokalu w danej spółdzielni mieszkaniowej,
- dla lokali własnościowych, z wyłączeniem lokali spółdzielczych, oraz domów stanowiących własność prywatną - w wysokości czynszu określonego według zasad i stawek dla mieszkań komunalnych na danym terenie, a w miastach - w danej dzielnicy,
- dla lokali komunalnych - w wysokości czynszu wyznaczonego dla tego lokalu przez gminę,
- dla lokali w hotelach - w wysokości kosztu udokumentowanego rachunkami wystawionymi przez hotel.

Istotne jest przy tym, kto jest stroną umowy najmu lokalu. Jeśli stroną wynajmu jest pracodawca, to do podstawy wymiaru wchodzi:

- pełne wynagrodzenie (przychód) pracownika, przed potrąceniem kosztów wynajmu lokalu oraz
- pełne kwoty czynszów, wynikające z przepisów cytowanego rozporządzenia.

Natomiast jeżeli stroną umowy najmu lokalu jest pracownik, to w takim przypadku nie ma zastosowania przepis § 3 rozporządzenia, do podstawy wymiaru składek wchodzi wówczas:

- pełne wynagrodzenie (przychód) pracownika, przed potrąceniem kosztów wynajmu lokalu oraz
- kwota opłaty za wynajem lokalu finansowana przez pracodawcę.

Po ustaleniu podstawy wymiaru składek pracodawca dokonuje następnie pobrania, rozliczenia oraz odprowadzenia należnych składek do ZUS.

Pracownik cudzoziemski podlega wszystkim ryzykom ubezpieczeń społecznych, tzn.:

- emerytalnemu (19,52% podstawy wymiaru),
- rentowym (8% - od 01.02.2012 r.),
- chorobowemu (2,45%) i
- wypadkowemu (stopę procentową ustala samodzielnie płatnik składek w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków na podstawie ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych – t.j. Dz.U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322 ze zm.).

Stopy procentowe składek są więc takie same jak dla pozostałych ubezpieczonych. Za pracowników cudzoziemskich opłacane są również składki na:

- Fundusz Pracy w wysokości 2,45 % (jeśli osiągają miesięczny przychód wyższy od minimalnego wynagrodzenia) oraz
- Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w wysokości 0,10 % (jeśli pracodawca jest zobowiązany do opłacania tej składki).

Finansowanie składek odbywa się na takich samych zasadach jak przy polskich pracownikach. Tzn. składki na ubezpieczenie emerytalne finansują w równych częściach pracownicy i pracodawcy. Składki na ubezpieczenie rentowe finansują z własnych środków ubezpieczony 1,5%, pracodawca 6,5%. Składkę na ubezpieczenie chorobowe finansują w całości, z własnych środków, pracownicy. Składki na ubezpieczenie wypadkowe, FP i FGŚP finansują w całości, z własnych środków, pracodawcy.

Opłacane za pracowników składki rozliczane są w dokumentach rozliczeniowych:

- imiennych raportach miesięcznych ZUS RCA, ZUS RSA oraz
- deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA.

Termin opłacania składek na ubezpieczenia społeczne pracowników cudzoziemskich jest taki sam jak dla pozostałych pracowników. Tzn.:

- 5. dzień następnego miesiąca - dla jednostek budżetowych, samorządowych zakładów budżetowych,
- 15. dzień następnego miesiąca - w przypadku pozostałych płatników.

Natomiast zagraniczni pracownicy, którzy są zwolnieni z zastosowania polskiego ustawodawstwa na podstawie umowy międzynarodowej, nie są zgłaszani przez polskiego pracodawcę do ubezpieczeń społecznych. W konsekwencji nie są za nich opłacane również składki na te ubezpieczenia.

### **Zasady oraz tryb opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne**

Zasady opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne za pracowników cudzoziemskich są takie same jak dla pozostałych pracowników.

Podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne cudzoziemców będących w Polsce pracownikami jest przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych osiągnięty z tytułu pozostawania w stosunku pracy, bez uwzględniania:

- wyłączeń wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz
- ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek do trzydziestokrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy.

Podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe, potrąconych przez pracodawcę ze środków pracownika, zgodnie z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 81 ust. ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych).

Składki na ubezpieczenie zdrowotne pracowników wynoszą:

- od 1 stycznia do 31 grudnia 2005 r. - 8,50%,
- od 1 stycznia do 31 grudnia 2006 r. - 8,75%,
- a począwszy od 1 stycznia 2007 r. - 9% podstawy wymiaru składki.

Przepisy ustawy o powszechnym ubezpieczeniu w NFZ pozwalają w niektórych przypadkach na obniżenie obliczonej składki na ubezpieczenie zdrowotne do wysokości zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Jeśli jednak cudzoziemiec opłacający składkę na ubezpieczenie zdrowotne nie podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych (np. ze względu na zwolnienie podmiotowe na podstawie umowy międzynarodowej), to brak jest tym samym możliwości kompensaty tej składki i w konsekwencji nie ma możliwości obniżenia naliczonej składki do wysokości zaliczki na podatek. Nie wpływa to jednak na obowiązek opłacania składki na ubezpieczenie zdrowotne. Zatem, za cudzoziemca podlegającego obowiązkowo ubezpieczeniu zdrowotnemu, ale zwolnionemu z opłacania podatku dochodowego na mocy umowy międzynarodowej, należy odprowadzać składki na ubezpieczenie zdrowotne.

### **UWAGA!**

Patrz poradnik [Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu oraz ustalania podstawy wymiaru składek](#).

oraz

[Zasady opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych](#).