



Zakład Ubezpieczeń Społecznych

00-701 Warszawa, ul. Czerniakowska 16

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: 20-04-2008 r.

Spis treści

Wstęp	4
I. Podleganie ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu oraz zasady opłacania i rozliczania składek za obywateli polskich zatrudnionych za granicą	4
Ubezpieczenia społeczne obywateli polskich zatrudnionych za granicą	4
Ubezpieczenie zdrowotne obywateli polskich zatrudnionych za granicą	10
Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	12
II. Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz zasady opłacania i rozliczania składek za cudzoziemców pracujących w Polsce	12
Podleganie ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu cudzoziemców zatrudnionych w Polsce	12
Zasady opłacania i rozliczania składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne za cudzoziemców zatrudnionych w Polsce	14
III. Ustalanie właściwego ustawodawstwa na podstawie zawartych przez Polskę umów międzynarodowych z innymi krajami	17
Była Jugosławia	17
Libia	18
Macedonia	18

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 (Dz.U. z 2007 r. nr 11, poz. 74 z późn. zm. – tekst jednolity) oraz w ustawie z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. nr 210, poz. 2135 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 11 krajów do Unii Europejskiej - jeśli chodzi o zakres tematyczny objęty tą publikacją - realizowane są już tylko 3 umowy: z b. Jugosławią, Libią oraz Macedonią.

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. Służą do tego dwa podstawowe 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 oraz rozporządzenie 574/72, określające sposób realizacji rozporządzenia 1408/71.

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

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 (Dz.U. z 2007r. nr 11, poz. 74 z późn. zm.) **obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym** podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są m.in.:

- pracownikami,
- osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej, zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (np. kontrakty menedżerskie),
- prowadzącymi pozarolniczą działalność. Należą do nich: osoby prowadzące 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 oraz twórcy i artyści.

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.

Stosowane w opracowaniu pojęcie "na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej" należy interpretować rozszerzająco, jeśli chodzi o obszar UE i EOG.

Ubezpieczenia społeczne pracowników skierowanych za granicę przez polskiego pracodawcę

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,
- wysyłające przedsiębiorstwo prowadzi w Polsce zasadniczą część swojej działalności.

Jeśli te warunki zostaną spełnione, to w odniesieniu do pracownika ma zastosowanie polskie prawo pracy 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 (EWG) 1408/71.

Jeśli bowiem zatrudnienie wykonywane jest w kraju, z którym Polskę łączy umowa międzynarodowa lub z krajem członkowskim UE/EOG, będzie miało zastosowanie ustawodawstwo tego kraju, w nim bowiem praca jest wykonywana.

Jeśli natomiast z danym krajem takiej umowy międzynarodowej nie zawarto lub kraj ten nie należy do UE/EOG, to 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. Zachodzić więc może zjawisko tzw. podwójnego ubezpieczenia społecznego.

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 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Stanowi on m.in., że obywatelom polskim wykonującym pracę za granicą w podmiotach zagranicznych przysługuje prawo do objęcia dobrowolnymi ubezpieczeniami emerytalnymi i rentowymi.

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, z zastrzeżeniem, o którym mowa wyżej.

Jak stanowi art. 7 ust. 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, obywatelom polskim:

- wykonującym pracę za granicą w podmiotach zagranicznych oraz
- wykonującym pracę w podmiotach zagranicznych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli podmioty te nie posiadają w Polsce swojej siedziby ani przedstawicielstwa,

przysługuje prawo do objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi na zasadach dobrowolności.

Jak wynika z treści powołanego przepisu, takie prawo mają również obywatele polscy, którzy pracują na terenie Polski, ale umowę (np. o pracę lub zlecenia) zawarli z podmiotem, który w Polsce nie posiada siedziby ani przedstawicielstwa. Podmiot taki nie może być bowiem płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnione na terenie Polski osoby. Osoby te chcąc być objęte ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, mogą do nich przystąpić indywidualnie, na zasadach dobrowolności. Oznacza to, że same dokonują zgłoszenia we właściwej miejscowo jednostce terenowej ZUS, same również opłacają składki na te ubezpieczenia. Występują więc w podwójnej roli - płatnika i ubezpieczonego.

Przykład

Obywatel polski zawarł umowę o pracę z rosyjską firmą. Praca na rzecz tego pracodawcy wykonywana będzie w Polsce, rosyjska firma nie otworzyła na terenie Polski przedstawicielstwa ani oddziału. Nie posiada tu więc żadnej siedziby. Nie może zatem pełnić roli płatnika składek za osoby, które na jego rzecz wykonują pracę w Polsce.

Zatrudnione osoby, które mają polskie obywatelstwo mogą jednak same opłacać za siebie składki do ZUS na podstawie art. 7 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

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 osiągniany 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. nr 161, poz. 1106 z późn. zm.).

Przychodem, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 2000 nr 14, poz. 176 z późn. zm.) 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 wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce 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 równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu, określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce budżetowej, z tytułu podróży poza granicami kraju, 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. 77⁵ 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 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. 77⁵ 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, w 2007 r. - 2616 zł, natomiast w 2008 r. kwota ta wynosi **2843 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 wyżywieniowe.

Dodatek za rozłąkę **wypłacany** pracownikom czasowo przeniesionym do pracy za granicę wyłączony jest z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ale do wysokości diet z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju, określonych w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju - od 1 stycznia 2007 r. dieta ta wynosi **23 zł** (§ 2 ust. 1 pkt 18 rozporządzenia).

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).

Przykład 1

Pracodawca zatrudnia pracowników z wynagrodzeniem 1500 zł. Pracowników tych wysyła następnie do wykonywania pracy za granicę przy realizacji kontraktu. W umowach o pracę mają oni wskazane miejsce wykonywania pracy za granicą. Dlatego też w tym przypadku składki na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne powinny być odprowadzone od kwoty przeciętnego wynagrodzenia, która w 2008 r. wynosi 2843 zł.

Przykład 2

Pracownik zatrudniony za granicą uzyskał w styczniu 2008 r. wynagrodzenie w wysokości 2000 euro. Nie przebywał na urloпах i nie chorował, a łącznie wykonywał pracę za granicą 30 dni. Dieta za dzień pobytu wynosi 45 euro.

30 dni x 45 euro = 1350 euro (tyle wynosi równowartość diet)

2000 - 1350 = 650 euro.

Po przeliczeniu na złote (np. wg kursu 1 zł = 4,00 euro) kwota wyniosła w tym miesiącu 2600 zł. Jest to więc mniej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie ustalone na 2008 r.

Pracodawca jest zobowiązany w takiej sytuacji opłacić składki na ubezpieczenia od kwoty 2843 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 osiągnane w walutach obcych przelicza się na złote w sposób przyjęty w przepisach o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Z kolei przepisy ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 11 ust. 3 i 4) stanowią, że przychody w walutach obcych przelicza się na złote według kursów z dnia otrzymania lub postawienia do dyspozycji podatnika, ogłaszanych przez bank, z którego usług korzystał podatnik, i mających zastosowanie przy kupnie walut. Jeżeli podatnik nie korzysta z usług banku, przychody przelicza się na złote według kursu średniego walut obcych z dnia uzyskania przychodów, ogłaszanego przez NBP. Jeśli jednak bank, z którego usług korzysta podatnik, stosuje różne kursy walut obcych i nie jest możliwe dostosowanie kursu do przeliczenia na złote przychodu uzyskanego przez podatnika stosuje się kurs średni walut obcych z dnia uzyskania przychodu, ogłaszany przez NBP.

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,
- 6% podstawy wymiaru - na ubezpieczenia rentowe,
- 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 (Dz.U. nr 199, poz. 1673) i wynosi od 0,67% do 3,60 % podstawy wymiaru. Por. poradnik [Ustalanie stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe za okres od 1 stycznia 2003 r.](#)

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

I tak, składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe finansują w równych częściach pracownicy i pracodawcy. 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, natomiast w 2008 r. kwota ta wynosi 85 290 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, zakładów budżetowych i gospodarstw pomocniczych w rozumieniu ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o finansach publicznych (Dz.U. nr 155, poz. 1014 z późn. zm.),
- 15 dnia następnego miesiąca - w przypadku pozostałych pracodawców.

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.

Przysługuje ono bowiem, obywatelom polskim wykonującym pracę za granicą w podmiotach zagranicznych oraz obywatelom polskim wykonującym pracę w podmiotach zagranicznych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli podmioty te nie posiadają w Polsce swojej siedziby ani przedstawicielstwa (art. 7 pkt 3 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, 1 stycznia 2006 r. - **899,10 zł**, **od 1 stycznia 2007 r. - 936 zł**, a **od 1 stycznia 2008 r. wynosi 1126 zł**

Składka na ubezpieczenia:

- emerytalne wynosi 19,52 % podstawy wymiaru,
- rentowe 6 % podstawy wymiaru.

Zgłoszenie do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych następuje na formularzu ZUS ZUA z kodem 16 10 xx - dla obywateli polskich wykonujących pracę w podmiocie zagranicznym za granicą oraz dla obywateli polskich wykonujących pracę w podmiocie zagranicznym na terytorium Polski, jeżeli podmiot ten nie posiada w Polsce swojej siedziby ani przedstawicielstwa.

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.

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 (Dz.U. nr 210, poz. 2135 z późn. 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 EOG niezamieszkujące na terytorium tych państw jeżeli podlegają obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i są objęte:

- ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym 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 Chorwacji. 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 (art. 81) 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. 2 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.

Podstawę wymiaru składek na dobrowolne ubezpieczenie zdrowotne stanowi zadeklarowany miesięczny dochód, nie niższy od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw z poprzedniego kwartału, włącznie z wypłatami z zysku. Objęcie ubezpieczeniem następuje od dnia zawarcia umowy z Funduszem, a ustaje z dniem rozwiązania umowy lub po upływie miesiąca nieprzerwanej zaległości w opłacaniu składek.

Po zawarciu tej umowy, zgłoszenie do dobrowolnego ubezpieczenia zdrowotnego powinno zostać dokonane również we właściwej jednostce terenowej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, na formularzu zgłoszeniowym ZUS ZZA. Składkę należy opłacać do 15. dnia każdego miesiąca; w tym samym terminie należy rozliczać ją w deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA.

W przypadku gdy dana osoba podlega jednocześnie dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu, składa dodatkowo, oprócz zgłoszenia do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych na formularzu ZUS ZUA, zgłoszenie do ubezpieczenia zdrowotnego z kodem tytułu ubezpieczenia 24 10 xx (osoby objęte dobrowolnym ubezpieczeniem zdrowotnym) na formularzu ZUS ZZA.

Wówczas za każdy miesiąc, w terminie do 15. dnia, składa dwie deklaracje rozliczeniowe, w których w polach XI.01. powinny być podawane odpowiednie kody tytułów do ubezpieczeń, stosując dla poszczególnych deklaracji odpowiednio numerację (pierwsze dwa znaki pola I.01):

- dla pierwszej z nich z zakresu 01-39,
- dla drugiej z zakresu 40-49.

W deklaracjach rozliczeniowych ZUS DRA powinny zostać wykazane:

- w pierwszej podstawa wymiaru oraz rozliczone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe,
- w drugiej podstawa wymiaru i rozliczona składka na ubezpieczenie zdrowotne.

Wpłaty należności z tytułu składek, w celu ich prawidłowego rozliczenia, powinny być dokonywane odrębnie w odniesieniu do każdej deklaracji. W każdym dokumencie płatniczym należy podać numer deklaracji, której wpłata dotyczy, tj. w której została wykazana dana należność.

Terminem opłacania składek w takim przypadku, zarówno na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jak i na ubezpieczenie zdrowotne, jest 15. dzień każdego miesiąca, stąd też w deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA, w polu 01 (identyfikator raportu) należy wpisać "4".

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 (Dz.U. nr 99, poz. 1001 z późn. zm.) obliczane są od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (nie niższej od minimalnego wynagrodzenia, które wynosi od stycznia 2008 r. **1126 zł**), bez stosowania ograniczenia do trzydziestokrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. Składka w wysokości **2,45%** podstawy wymiaru składek finansowana jest przez pracodawcę.

Składki na **Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych**, zgodnie z art. 29 ust. 3 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. 2002 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.

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

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 [Ubezpieczenia społeczne osób przemieszczających się \(migrujących\) w Unii Europejskiej](#).

Przykład

Polskie przedsiębiorstwo zatrudnia na podstawie umowy o pracę obywatela Ukrainy. 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 Ukrainy. W celach organizacyjnych zatrudnia na umowę o pracę obywatela Ukrainy. Z umowy wynika, że praca będzie świadczona na Ukrainie. 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) zamieszkuje na terytorium tych państw członkowskich,
- osoby nieposiadające obywatelstwa państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) przebywające na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy pobytowej w celu wykonywania pracy, zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony, zezwolenia na osiedlenie się, zgody na pobyt tolerowany lub posiadające status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej 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 zamieszkuje na terytorium innego niż Rzeczpospolita Polska państwa członkowskiego UE lub EOG,

jeżeli podlegają obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego albo ubezpieczają się dobrowolnie.

Obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają natomiast 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.

Składki na Fundusz Pracy, w wysokości 2,45% podstawy wymiaru, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obliczane są od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, nie niższej od minimalnego wynagrodzenia, bez stosowania ograniczenia do trzydziestokrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. Obowiązek sfinansowania i opłacenia tej składki spoczywa na pracodawcy.

Składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zgodnie z art. 29 ust. 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy wynoszą 0,10% podstawy wymiaru składek. Podstawę wymiaru ustala się na takich samych zasadach jak na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, bez stosowania ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek.

Obowiązek finansowania i opłacania składek na FGŚP obciąża pracodawców.

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 i NIP, 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 i NIP - 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 dokumenty zgłoszeniowe i rozliczeniowe dotyczące osób, które wykonują pracę w Polsce na podstawie umów

podpisanych z podmiotami niemającymi siedziby ani przedstawicielstwa w Polsce. Por. [Opłacanie i rozliczanie składek przez podmioty zagraniczne z państw członkowskich Unii.](#)

Podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wszystkich pracowników (w tym również cudzoziemców) jest przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągany 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 wynajmu mieszkania lub zakwaterowania, 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 (6%),
- 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 - Dz.U. nr 199, poz. 1673).

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 ubezpieczenia emerytalne i rentowe finansują w równych częściach pracownicy i pracodawcy. 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, zakładów budżetowych i gospodarstw pomocniczych w rozumieniu ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o finansach publicznych (Dz.U. nr 155, poz. 1014 z późn. zm.),
- 15. dzień następnego miesiąca - w przypadku pozostałych pracodawców.

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 osiągany 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, należy odprowadzać składki na ubezpieczenie zdrowotne.

III. Ustalanie właściwego ustawodawstwa na podstawie zawartych przez Polskę umów międzynarodowych z innymi krajami

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 działalność 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 30.06.2007r., gdyż 01.07.2007r. weszła w życie nowa umowa), Serbią i Czarnogorą, Bośnią i Hercegowiną, z wyłączeniem Słowenii, która od 1 maja 2004 r. jest w UE oraz Libią.

Przy realizacji tych umów 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.

Była Jugosłavia

- 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, Macedonię (do 30.06.2007r.), 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 - miarodajne 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 j obszarze które 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 2007 r.

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 1961r. oraz Konwencji Wiedeńskiej o stosunkach konsularnych z dnia 24 kwietnia 1963r. (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 2007r. 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.

W dalszym ciągu trwają ustalenia między instytucjami łącznikowymi w sprawie wzorów formularzy dotyczących właściwego ustawodawstwa.