Warszawa, 27.07.2023 r.

ZMIANA ZASAD UBEZPIECZANIA PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZDALNĄ W KILKU PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH

**Od 1 lipca Polskę obowiązuje międzyinstytucjonalne porozumienie ramowe określające zasady ustalania właściwego ustawodawstwa w przypadku transgranicznej pracy zdalnej. Zasady ustalania, gdzie ma być ubezpieczony pracownik wykonujący pracę zdalną w kilku państwach będą nieco łatwiejsze.**

**Unia Europejska dostrzega problem**

Odkąd praca zdalna na dobre rozpowszechniła się jako jedna z elastycznych form aktywności zawodowej istnieje wiele wątpliwości związanych z tym, gdzie pracodawca ma odprowadzić składki na ubezpieczenie społeczne za pracowników wykonujących pracę zdalną transgranicznie.

Na gruncie instytucji UE opracowano porozumienie, które zostało już podpisane przez 18 państw członkowskich, w tym również przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Nie rozwiązuje ono co prawda wszystkich problemów związanych z transgraniczną pracą zdalną, ale pomimo tego dla dużej grupy pracodawców stanowi duże ułatwienie w tym zakresie.

**Transgraniczna praca zdalna - co to oznacza?**

Porozumienie definiuje pojęcie transgranicznej pracy zdalnej. Dla celów Porozumienia praca zdalna transgraniczna rozumiana jest jako praca, która wykonywana jest z państwa zamieszkania pracownika (np. pracownik zamieszkuje we Francji i zatrudniany jest przez polską spółkę) przy zachowaniu połączenia cyfrowego ze środowiskiem swojego pracodawcy, którego siedziba znajduje się w państwie członkowskim innym niż państwo zamieszkania pracownika (np. w Polsce). Porozumienie dotyczy więc tylko takich sytuacji, gdy praca najemna mogłaby być wykonywana w siedzibie pracodawcy ale jest przez pracownika wykonywana zdalnie w innym państwie członkowskim lub państwach członkowskich.

**Tradycyjne zasady bez zmian**

Przypomnieć należy, że zgodnie z zasadami ogólnymi w przypadku wykonywania pracy najemnej w dwóch państwach członkowskich ustawodawstwem właściwym mającym zastosowanie wobec osoby ubezpieczonej jest zawsze ustawodawstwo kraju zamieszkania, o ile osoba ta wykonuje w tymże państwie znaczną część swojej pracy (art. 13 ust. 1 lit a) Rozporządzenia 8883/2004). Na potrzeby rozwiązań unijnych przyjmuje się, że znaczna część pracy oznacza taką pracę, która wykonywana jest w wymiarze nie mniejszym niż 25% całkowitego czasu pracy lub/i wynagrodzenia.

*Wobec powyższego regułą jest, że jeśli pracownik wykonuje pracę najemną w co najmniej dwóch państwach członkowskich i jednocześnie w państwie zamieszkania wykonuje pracę w wymiarze co najmniej 25% całkowitego czasu pracy lub/i wynagrodzenia, to wówczas podlega pod system zabezpieczenia społecznego kraju zamieszkania. Przykład: Pracownik pracuje w Polsce oraz w Niemczech, a zamieszkuje w Niemczech. Pracodawca ma siedzibę w Polsce. Na Polskę przypada 70% aktywności zawodowej pracownika, a na Niemcy przypada 30% aktywności zawodowej. W takim przypadku pracownik będzie ubezpieczony w Niemczech, tj. w miejscu swojego zamieszkania. - zauważa* **Joanna Torbe - ekspertka BCC ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.**

**Pracownicy zdalni będą ubezpieczeni tam gdzie ich pracodawca**

Przyjęte Porozumienie przewiduje możliwość stosowania wyjątku względem zasady przywołanej powyżej. Przewiduje ono, że jeśli pracownik wykonuje pracę w państwie zamieszkania w formie transgranicznej pracy zdalnej w wymiarze co najmniej 25%, jednakże nie więcej niż 50% całkowitego czasu pracy, to podlega pod system zabezpieczenia społecznego tego państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba jego pracodawcy. Ustawodawstwem właściwym mającym zastosowanie w stosunku do osoby ubezpieczonej jest ustawodawstwo tego państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba jej pracodawcy.

Przykład: Pracownik pracuje w Niemczech w ramach pracy zdalnej i mieszka w Niemczech, ale zatrudniony jest przez polskiego pracodawcę. Na Niemcy przypada 40% jego aktywności zawodowej pracownika, a 60% na Polskę. W takim przypadku pracownik nie będzie ubezpieczony w Niemczech (tj. w miejscu swojego zamieszkania) ale w Polsce (według siedziby pracodawcy).

Porozumienie umożliwia zatem ustalenie ustawodawstwa właściwego państwa siedziby pracodawcy, pomimo wykonywania w państwie zamieszkania znacznej części pracy.

Osoba ubezpieczona będzie mogła zostać objęta zakresem Porozumienia tylko wtedy, gdy miejsce jej zamieszkania będzie znajdować się w państwie członkowskim, które pozostaje sygnatariuszem Porozumienia. Jednocześnie również siedziba pracodawcy/ów osoby ubezpieczonej będzie musiała znajdować się na terytorium któregoś z pozostałych państw członkowskich, które przystąpiły do Porozumienia. Do Porozumienia przystąpiły m.in. Niemcy, Francja, Holandia, Belgia, Hiszpania.

Porozumienie nie znajdzie zastosowania do wskazanych kategorii osób:

podejmujących w państwie zamieszkania aktywność zawodową inną niż zdalna praca transgraniczna (np. jednocześnie pracujących stacjonarnie w kraju zamieszkania),

normalnie wykonujących pracę najemną w państwie członkowskim innym niż państwo zamieszkania i państwo siedziby pracodawcy (czyli gdy w obszar aktywności zawodowej ubezpieczonego zaangażowane jest również inne, trzecie i kolejne państwo członkowskie),

wykonujących pracę na własny rachunek.

**Bez automatu**

Możliwość zastosowania rozwiązania przewidzianego w postanowieniach Porozumienia jest uzależniona od złożenia stosownego wniosku przez uprawnioną osobę. Osoby zainteresowane, wykonujące telepracę na terenie Polski w związku z zatrudnieniem u zagranicznych pracodawców, mogą wystąpić, o objecie ich zapisami porozumienia - do instytucji zabezpieczenia społecznego w państwie siedziby pracodawcy (o ile to państwo przystąpiło do porozumienia). Z wnioskiem do instytucji zagranicznej może wystąpić również zagraniczny pracodawca. I odwrotnie ubezpieczeni zatrudnieni u polskich pracodawców bądź sami polscy pracodawcy, będą musieli wystąpić do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem US-36. Wniosek można złożyć za pośrednictwem platformy PUE ZUS lub w formie pisemnej. Po uzyskaniu pozytywnej informacji zwrotnej z ZUS Oddział w Kielcach ubezpieczony lub jego pracodawca powinien wystąpić do właściwego oddziału ZUS z wnioskiem o wydanie zaświadczenia A1.

Kontakt dla mediów:

* Agencja Open Minded Group pr@openmindedgroup.pl
* Business Centre Club: Renata Stefanowska renata.stefanowska@bcc.pl

Kontakt od eksperta:

* Joanna Torbé-Jacko, ekspertka BCC ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych: joanna.torbe@bcc.org.pl



Business Centre Club to największa w kraju ustawowa organizacja indywidualnych pracodawców. Członkowie Klubu zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, przychody firm to ponad 200 miliardów złotych, a siedziby rozlokowane są w 250 miastach. Na terenie Polski działają 22 loże regionalne. Do BCC należą przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowe korporacje, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, firmy telekomunikacyjne, najwięksi polscy producenci, uczelnie wyższe, koncerny wydawnicze i znane kancelarie prawne. Członkami BCC – klubu przedsiębiorców są także prawnicy, dziennikarze, naukowcy, wydawcy, lekarze, wojskowi i studenci.

Business Centre Club w mediach społecznościowych: [LinkedIn >](http://www.linkedin.com/company/business-centre-club/) [Facebook >](http://www.facebook.com/businesscentreclub) [Twitter >](http://www.twitter.com/BCCorg)