

Składki wyjadą razem ze studentem

05 maja 2016 | Praca i ZUS

ZUS odmawia studentom zleceniobiorcom pracującym za granicą poświadczenia, że podlegają naszemu ustawodawstwu ubezpieczeń społecznych. To skutek opinii resortu pracy przyjętej z pominięciem unijnych przepisów.

Zgodnie z podstawową zasadą koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej pracownik najemny wykonujący pracę na terenie Unii może podlegać ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego. Które to będzie ustawodawstwo, określają obecnie przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (dalej: rozporządzenie).

Sytuacje wyjątkowe

Zasadą jest, że pracownik najemny powinien podlegać ustawodawstwu państwa, na którego terenie wykonuje pracę (art. 11 rozporządzenia). To reguła niezależna od innych czynników, takich jak miejsce zamieszkania pracownika czy jego obywatelstwo. Przykładowo Polak na stałe mieszkający w Poznaniu, ale pracujący w Berlinie, będzie objęty niemieckim ustawodawstwem zabezpieczenia społecznego.

Zasada ta ma jednak dwa wyjątki. Pierwszy dotyczy delegowania pracownika najemnego do pracodawcy w innym państwie członkowskim w celu wykonywania pracy w imieniu dotychczasowego pracodawcy na okres zasadniczo do 24 miesięcy (art. 12 rozporządzenia). Drugi to wykonywanie przez pracownika najemnego pracy w dwóch lub w kilku państwach członkowskich (art. 13 rozporządzenia).

Obie te sytuacje pozwalają zastosować ustawodawstwo inne niż państwo miejsca wykonywania pracy. Przy delegowaniu będzie to ustawodawstwo państwa, w którym delegowany zazwyczaj świadczy pracę (z którego jest delegowany do innego kraju). Natomiast w przypadku pracy w kilku państwach członkowskich decydujące jest kryterium „znaczej części pracy”. Jeśli znaczną część pracy wykonuje się w kraju miejsca zamieszkania, do pracownika najemnego odnosi się ustawodawstwo obowiązujące w miejscu jego zamieszkania. Jeśli nie ma tego kryterium, przy ustalaniu ustawodawstwa właściwego należy brać pod uwagę inne czynniki. Będą to: liczba podmiotów zatrudniających, położenie siedziby lub miejsce wykonywania działalności przez przedsiębiorstwo zatrudniające pracownika.

Konieczność z drukiem

To, jakiemu ustawodawstwu zabezpieczenia społecznego podlega pracownik, ostatecznie potwierdza zaświadczenie A1 o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego stosowanym do uprawnionego. Jest to decyzja administracyjna wydawana na wniosek zainteresowanego pracownika najemnego lub jego pracodawcy przez właściwą terenową jednostkę ZUS.

Mimo swojej nazwy jest to decyzja deklaracyjna, wydawana na mocy art. 83 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W niej ZUS wypowiada się władczo o objęciu konkretnych osób polskim systemem ubezpieczeń społecznych (wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2011 r., I UK 403/10).

Zleceniobiorca z uczelni

Polskim studentom, którzy nie osiągnęli jeszcze 26. roku życia, a którzy są zatrudnieni na podstawie umowy-zlecenia, trudno jednak uzyskać formularz A1 z powodu stanowiska Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (obecnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) zawartego w odpowiedzi z 6 września 2011 r. na interpelację poselską dotyczącą zjawiska odmawiania poświadczania dokumentów A1 studentom - zleceniobiorcom, którzy nie osiągnęli jeszcze 26. roku życia.

Stanowisko nie jest wiążące, mimo to w praktyce ono właśnie ukształtowało model postępowania jednostek ZUS, które odmawiają takim pracownikom najemnym poświadczania formularzy A1 >patrz ramka. Resort uznaje bowiem, że polscy studenci zleceniobiorcy zawsze powinni podlegać ustawodawstwu państwa miejsca wykonywania pracy, gdyż ta grupa nie jest w Polsce objęta ubezpieczeniami społecznymi. Co za tym idzie - zdaniem ministerstwa - terenowe jednostki ZUS nie mają podstaw prawnych, aby potwierdzać studentom zleceniobiorcom druki A1.

Stanowisko urzędu dotyczyło delegowania studentów i zastosowania art. 12 rozporządzenia 883/2004, ale skutki użytej argumentacji rozciągają się też na studentów, którzy chcieliby skorzystać z wyjątku na podstawie art. 13 rozporządzenia 883/2004, czyli przy wykonywaniu przez nich pracy najemnej w dwóch lub kilku państwach członkowskich. Również i im ZUS nie chce poświadczać formularzy A1.

Orzecznictwo widzi to inaczej

W koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego nie chodzi o wybór systemu najkorzystniejszego dla pracownika najemnego czy tego, który generuje najniższe obciążenia dla pracodawcy, ale o uniknięcie sytuacji stosowania kilku systemów do jednej osoby. Potwierdza to orzecznictwo Sądu Najwyższego. Wskazuje, że zasadniczą ideą przyświecającą wejściu w życie rozporządzenia było wprowadzenie zasady, w myśl której pracownicy najemni powinni być objęci systemem zabezpieczenia społecznego tylko jednego państwa członkowskiego, aby uniknąć zbiegu właściwych ustawodawstw i wynikających z tego komplikacji (wyrok SN z 6 września 2011 r., I UK 84/11).

Warto także zwrócić uwagę na to, że odnosząc się do koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, rozporządzenie 883/2004 obejmuje swoim zakresem również system udzielania świadczeń zdrowotnych. Dlatego jest on szerszy niż zakres zastosowania polskiej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Nie ulega przy tym wątpliwości, że student zleceniobiorca, który nie przekroczył 26 lat, jest w Polsce objęty ubezpieczeniem zdrowotnym, mimo że tytułem do ubezpieczenia nie jest w tym przypadku wykonywanie zlecenia. Natomiast zasada objęcia go ubezpieczeniem zdrowotnym na innej podstawie wynika właśnie z szeroko rozumianego systemu zabezpieczenia. Odmowa poświadczania formularza A1 przez ZUS poprzez uznanie, że taki student zleceniobiorca podlega systemowi niemieckiemu, bo nie podlega ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym ze zlecenia w Polsce, ostatecznie powoduje, że do studenta zaczynają mieć zastosowanie równoległe dwa systemy zabezpieczenia - polski i niemiecki.

Konieczność oparcia się na przesłankach wynikających wyłącznie z rozporządzenia 883/2004 przy

ocenie, który z systemów zabezpieczenia społecznego trzeba stosować, wynika też z orzecznictwa Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu wyroku z 18 marca 2010 r. (II UZP 2/10) SN potwierdził, że wydanie poświadczenia E 101 (obecnie A1), jak i odmowa wydania takiego poświadczenia muszą być poprzedzone każdorazową oceną ZUS, czy mając na względzie przepisy rozporządzenia 1408/71 (obecnie rozporządzenie 883/2003), zachodzi wyjątek od zasady prawa miejsca wykonywania pracy. W tym samym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał też, że żądanie osoby wnioskującej o poświadczenie formularza A1 i skorelowany z nim obowiązek ZUS władczego wypowiedzenia się o ustawodawstwie właściwym wykracza poza formułę „zaświadczenia”, czyli informacji o stanie ewidencyjnym wynikającym z akt organu rentowego. Dlatego praktyka niektórych terenowych oddziałów ZUS sprowadzająca się do odmowy poświadczenia formularza A1 bez badania przesłanek z rozporządzenia tylko na tej podstawie, że student zleceniobiorca (pracownik najemny w rozumieniu rozporządzenia 883/2004) nie figuruje w systemie ZUS, jest oczywiście błędna.

Jak się bronić

W praktyce jedynym sposobem zweryfikowania praktyki ZUS jest odwołanie się od jego decyzji odmawiającej poświadczenia formularza A1. Odmowa taka zawsze powinna nastąpić w formie decyzji, od której zainteresowanemu przysługuje odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych w terminie miesiąca (wyrok SN z 18 marca 2010 r., II UZP 2/10).

Jeśli natomiast decyzja stanie się ostateczna, sąd pracy na późniejszych etapach będzie związany jej treścią, tj. ustaleniem ustawodawstwa polskiego jako właściwego, choćby nastąpiło to z naruszeniem przepisów rozporządzenia 883/2004. Tak m.in. orzekł SN w wyrokach z 29 stycznia 2008 r. (I UK 173/07) i 10 czerwca 2008 r. (I UK 376/07).

—Agata Mierzwa

Zdaniem autorki

Agata Mierzwa, adwokat, kancelaria Domański Zakrzewski Palinka sp.k.

Pogląd ministerstwa trzeba poddać weryfikacji. Argumentacja użyta przez resort, choć na pierwszy rzut oka logiczna, pomija jednak najistotniejszą kwestię. Zasady podlegania ustawodawstwu danego państwa członkowskiego określa unijne rozporządzenie 883/2004. Wynika to wprost z jego art. 11 ust. 1. Stanowi on, że ustawodawstwo, któremu podlega pracownik najemny, jest określane zgodnie z przepisami tytułu II rozporządzenia 883/2004 (czyli art. 11-16 rozporządzenia 883/2004).

Tym samym tylko te przepisy wyznaczają ramy i określają przesłanki, od których zależy ustalenie ustawodawstwa właściwego. Innymi słowy, ustalając ustawodawstwo właściwe, ZUS powinien się kierować przesłankami z art. 12 lub 13 rozporządzenia 883/2004. Jeśli na ich podstawie ustali, że właściwe jest ustawodawstwo polskie, powinien poświadczyć formularz A1. I to bez względu na zasady, jakie wynikają z ustawodawstwa polskiego dla konkretnego pracownika najemnego. Ustalenie ustawodawstwa właściwego powoduje bowiem jego stosowanie z całym dobrodziejstwem inwentarza.