

17.11.2017

## Prowadzenie działalności w Polsce i umowa o pracę w innym kraju UE

Mam zarejestrowaną działalność gospodarczą w Polsce. Jednocześnie pracuję w Wielkiej Brytanii na umowę o pracę. Które przepisy o ubezpieczeniu społecznym należy stosować w takim wypadku?

Jak wyjaśnia Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w przypadku jednoczesnego wykonywania pracy na własny rachunek w Polsce oraz pracy najemnej na terytorium innego państwa członkowskiego, ubezpieczony podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym wykonuje pracę najemną.

Muszą być jednak spełnione dwa warunki:

- praca najemna musi być faktycznie wykonywana. Nie jest wystarczające samo zawarcie umowy o pracę,
- praca najemna ani działalność na własny rachunek nie mogą mieć charakteru marginalnego.

W przypadku spełnienia tych warunków, jeśli ubezpieczony zamieszkuje w Polsce, ZUS ustali ustawodawstwo kraju wykonywania pracy najemnej, na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy. Niezbędne będzie zaświadczenie A1, a do jego wydania uprawniona będzie wyłącznie instytucja ubezpieczeniowa kraju, w którym wykonywana jest praca najemna.

Jeśli praca najemna uznana zostanie za marginalną albo zostanie stwierdzone, iż praca ta nie jest faktycznie wykonywana, to właściwe będzie ustawodawstwo państwa, w którym ubezpieczony wykonuje pracę na własny rachunek. Natomiast jeśli marginalną jest praca na własny rachunek, właściwym będzie ustawodawstwo państwa pracy najemnej.

Przy ustalaniu, czy praca najemna nie ma charakteru marginalnego brane są pod uwagę: czas pracy oraz dochód i wynagrodzenie netto. Bierze się pod uwagę w ujęciu procentowym:

- czas pracy najemnej do ogółu czasu pracy (z pracy najemnej i działalności) danej osoby w danym okresie,
- kwotę wynagrodzenia netto do ogółu dochodu (z pracy najemnej i działalności) w danym okresie.

Jeżeli choć jeden z tych parametrów znajduje się na poziomie poniżej 5%, praca ma charakter marginalny.

Czas pracy poświęcany na wykonywanie działalności gospodarczej ustala się zgodnie z normami czasu pracy wynikającymi z art. 130 Kodeksu pracy (przykładowo roczny wymiar czasu pracy to 2000 godzin).

Ważne!

Zgodnie z przepisami unijnymi ubezpieczony ma obowiązek przekazania Oddziałowi ZUS informacji, dokumentów lub dowodów potwierdzających niezbędnych dla ustalenia swojej sytuacji i określenia właściwego ustawodawstwa. Ponadto, instytucje ubezpieczeniowe krajów członkowskich w ramach współpracy są uprawnione do wymiany wszystkich niezbędnych danych w zakresie ustalania właściwego ustawodawstwa.

Podstawa prawna:

- art. 13 ust. 3 i art. 76 rozporządzenia 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.),

- art. 3 i 14 ust. 5b) rozporządzenia 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.).

Źródło: zus.pl

[www.podatki.biz](http://www.podatki.biz)