

Delegowanie pracowników

po zmianach od 18 czerwca 2016 r.

Paweł Ziótkowski

Kto to jest cudzoziemiec?

- Cudzoziemcem jest każdy, kto nie posiada obywatelstwa polskiego (obcokrajowiec lub bezpaństwowiec).

Art. 3 pkt 2 ustawy o cudzoziemcach

- Polskie przepisy nie znają pojęcia podwójnego obywatelstwa.

Wybór prawa

Podstawa prawna:

- ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. Prawo prywatne międzynarodowe (Dz. U. Nr 80, poz. 432)
- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz. Urz. UE L 177 z 04.07.2008 r., str. 6)

Wybór prawa

Indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony. Taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe.

W zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę, umowa podlega prawu państwa, w którym lub - gdy takiego brak - z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie. Jeżeli nie można ustalić prawa właściwego w ten sposób, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika. Jeżeli jednak ze wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z państwem innym niż wskazane powyżej jako właściwe, stosuje się prawo tego innego państwa (art. 8 rozporządzenia nr 593/2008)

Delegowanie do Polski - zmiany od 18.06.2016 r.

- Wchodzi w życie ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług - została ona wymuszona przez przepisy unijne
- Wprowadza ona między innymi
 - Konieczność zapewnienia co najmniej minimalnych standardów prawa pracy
 - Solidarną odpowiedzialność usługobiorcy za wynagrodzenia wypłacane przez podmiot delegujący
 - Konieczność wyznaczenia osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień, przebywającą w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
 - Konieczność przechowywania w Polsce dokumentacji pracowniczej

Delegowanie do innego kraju UE

- Delegując do innego kraju UE należy zapewnić co najmniej minimalne standardy prawa pracy obowiązujące w tym kraju
- Minimalne standardy obejmują między innymi:
 - Wynagrodzenie
 - Czas pracy
 - Urlopy
- W przypadku, gdy przepisy kraju delegującego są korzystniejsze, należy je stosować
- Istotne przepisy: Dyrektywy 96/71/WE i 2014/67/UE

Formalności przy świadczeniu pracy w Polsce

- Legalizacja pobytu
- Legalizacja możliwości świadczenia pracy
- Zawarcie umowy
- Dopełnienie innych obowiązków

Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce

Ze względu na ochronę polskiego rynku pracy ustawodawca wprowadził instytucję zezwoleń na pracę. Ma ona na celu nakłonienie pracodawców do zatrudniania w pierwszej kolejności pracowników polskich.

Ochrona rynku pracy

Z chwilą wejścia do UE rozszerzeniu uległ krąg osób preferowanych do zatrudnienia.

Na początku 2007 r. polski ustawodawca zlikwidował ograniczenia w zatrudnianiu innych obywateli unijnych.

W chwili obecnej mamy dwa rodzaje cudzoziemców:

- Obywateli UE/EOG i Szwajcarii (kraje unijne) traktuje się tak, jak obywateli polskich,
- W stosunku do pozostałych obywateli stosuje się ograniczenia.

Sytuacje wymagające zezwolenia

Zezwolenie na pracę jest wymagane w trzech przypadkach, mianowicie wówczas, gdy cudzoziemiec:

- 1) wykonuje pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy;
- 3) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego, jego podmiotu zależnego lub podmiotu powiązanego długoterminową umową o współpracy albo podmiotu powiązanego, w rozumieniu ustawy o PIT, z pracodawcą zagranicznym;
- 4) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego, nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa);
- 5) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w pkt 2-4.

Procedura uzyskania zezwolenia

- 1) Wniosek o zezwolenie na pracę
- 2) Sprawdzenie sytuacji na lokalnym rynku pracy
- 3) Zezwolenie na pracę
- 4) Uzyskanie wizy lub zezwolenia na zamieszkanie

Wyłączenia

Zwolnienia z obowiązku uzyskania zezwolenia mogą mieć charakter:

- Podmiotowy (np. zezwolenia nie potrzeba w przypadku cudzoziemców posiadających status uchodźcy)
- Przedmiotowy (np. zezwolenia nie potrzeba w przypadku cudzoziemców wygłaszających okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje o szczególnej wartości naukowej lub artystycznej, którzy zarazem zachowują miejsce stałego pobytu za granicą)

Dodatkowe obowiązki związane z zatrudnieniem cudzoziemca w Polsce

- Rejestracja pobytu cudzoziemców unijnych
- NIP
- PESEL

Zatrudnienie cudzoziemca za granicą

W przypadku zatrudnienia w krajach unijnych zachodzi kolizja norm polskich, norm kraju zatrudnienia, regulacji unijnych oraz innych przepisów międzynarodowych.

W przypadku zatrudnienia w krajach pozostałych istnieje większa swoboda w określaniu zasad zatrudnienia.

Definicja podróży służbowych

Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

Art. 77⁵ § 1 kodeksu pracy

Cechy podróży służbowej

1. Polecenie pracodawcy

2. Zadanie służbowe

3. Miejsce

Polecenie wyjazdu służbowego

Ustawodawca nie narzuca formy polecenia

Druki delegacji (o ile są stosowane) nie muszą być podpisywane i stemplowane (wyjątki mogą być w przepisach dotyczących poszczególnych grup zawodowych)

Przyjęło się stosowanie gotowych druków

Zadanie służbowe

Odróżnia wyjazd służbowy od prywatnego

Polega przede wszystkim na świadczeniu pracy

Jest określane przez pracodawcę

Miejsce

Zgodnie z k.p.:

Delegacja to wyjazd poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałe miejsce pracy

Zgodnie z k.c.

Jeżeli ustawa lub oparty na niej statut nie stanowi inaczej, siedzibą osoby prawnej jest miejscowość, w której ma siedzibę jej organ zarządzający.

Z uchwały 7 sędziów SN z dnia 19.11.2008 r., Sygn. II PZP 11/08

„Powstaje pytanie, czy swoboda w ustalaniu miejsca świadczenia pracy zezwala na takie ukształtowanie miejsca świadczenia pracy, by obejmowało ono pewien obszar geograficzny, a nie stały punkt, czy stałe punkty. Odpowiedź jest jednoznaczna. Takie ukształtowanie miejsca świadczenia pracy jest możliwe, bowiem żaden przepis nie wyklucza takiego postanowienia umowy.”

Podróże w ramach obowiązków

W przypadku pracowników mobilnych podróże stanowią element świadczenia pracy (kierowcy, stewardesy, kolejarze).

Podróże w ramach miejsca pracy nie są uznawane za podróże służbowe (wyjątek: kierowcy).

Wyjazd nie będący podróżą służbową nie uprawnia pracownika do świadczeń.

Miejsce pracy a miejsce wykonywania obowiązków pracowniczych

Delegacja a oddelegowanie

Żaden przepis polskiego prawa nie ogranicza czasu trwania delegacji.

Zazwyczaj delegację i oddelegowanie odróżnia się po czasie ich trwania.

Czas trwania wyjazdu

Wyjazd do 31 dni - bezwzględna podróż służbowa

Wyjazd od 32 dni do 3 miesięcy - bezpieczna podróż służbowa

Wyjazd pow. 3 miesięcy do 183 dnia - ryzykowna podróż służbowa

Wyjazd pow. 183 dni do 24 miesięcy - bardzo ryzykowna podróż służbowa

Wyjazd powyżej 24 miesięcy - nierealna podróż służbowa

Podróże szkoleniowe

Z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy

W celu podniesienia kwalifikacji
zawodowych

Miejsce inne niż zwykle

Szkolenia pracownicze

Świadczenia obowiązkowe:

- 1) Urlop szkoleniowy,
- 2) Zwolnienie z całości lub części dnia pracy

Świadczenia nieobowiązkowe:

- 1) Wyżywienie, dojazdy, noclegi
- 2) Opłaty pobierane przez organizatora (np. czesne)
- 3) Inne (np. dodatkowe urlopy)

Świadczenia dodatkowe

Pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie.

- art. 103³ k.p.

Szkolenie pracownika

Wolna od PIT jest:

wartość świadczeń przyznanych zgodnie z odrębnymi przepisami przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, z wyjątkiem wynagrodzeń otrzymywanych za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy oraz za czas urlopu szkoleniowego;

- art. 21 ust. 1 pkt 90 PIT

Wolna od ZUS jest:

wartość świadczeń przyznanych zgodnie z odrębnymi przepisami przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracownika, z wyjątkiem wynagrodzeń otrzymywanych za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnień z części dnia pracy, przysługujących pracownikom podejmującym naukę w szkołach lub podnoszącym kwalifikacje zawodowe w formach pozaszkolnych

- § 2 ust. 1 pkt 29 rozporządzenia ZUS - rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 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.)

Wybór prawa podatkowego

- Podział na rezydentów i nierezydentów
- Rodzaje obowiązku podatkowego

Rezydenci podatkowi

Osoby fizyczne, jeżeli mają miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, podlegają obowiązkowi podatkowemu od całości swoich dochodów bez względu na miejsce położenia źródeł przychodów (nieograniczony obowiązek podatkowy).

Nierezydenci podatkowi

Osoby fizyczne, jeżeli nie mają na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej miejsca zamieszkania, podlegają obowiązkowi podatkowemu tylko od dochodów (przychodów) osiągniętych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (ograniczony obowiązek podatkowy).

Miejsce zamieszkania

Na gruncie polskim miejscem zamieszkania jest miejscowość, w której osoba fizyczna przebywa z zamiarem stałego pobytu.

Na gruncie podatkowym za osobę mającą miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uważa się osobę fizyczną, która:

- 1) posiada na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej centrum interesów osobistych lub gospodarczych (ośrodek interesów życiowych) lub
- 2) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej dłużej niż 183 dni w roku podatkowym.

Miejsce zamieszkania w stosunkach międzynarodowych

Miejsce zamieszkania w stosunkach międzynarodowych miejsce zamieszkania określa umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania

Przykładowa regulacja

Konwencja podpisana w Londynie dnia 20 lipca 2006 r. między Rzeczpospolitą Polską a Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i od zysków majątkowych (Dz. U. Nr 250, poz. 1840):

Art. 4 Miejsce zamieszkania dla celów podatkowych

1. W rozumieniu niniejszej Konwencji, określenie "osoba mająca miejsce zamieszkania lub siedzibę w Umawiającym się Państwie" oznacza każdą osobę, która według prawa tego Państwa podlega tam opodatkowaniu, z uwagi na jej miejsce zamieszkania, miejsce stałego pobytu, siedzibę zarządu, miejsce utworzenia albo inne kryterium o podobnym charakterze, i obejmuje również to Państwo oraz jakąkolwiek jego jednostkę terytorialną lub organ lokalny. Jednakże, określenie to nie obejmuje osoby, która podlega opodatkowaniu w tym Państwie tylko dlatego, że osiąga ona dochód lub zyski majątkowe ze źródeł w nim położonych.

Przykładowa regulacja

2. Jeżeli stosownie do postanowień ustępu 1 niniejszego artykułu osoba fizyczna ma miejsce zamieszkania w obu Umawiających się Państwach, wówczas jej status określa się zgodnie z następującymi zasadami:

a) osobę uważa się za mającą miejsce zamieszkania tylko w tym Umawiającym się Państwie, w którym ma ona stałe miejsce zamieszkania; jeżeli ma ona stałe miejsce zamieszkania w obu Państwach, wówczas uważa się ją za mającą miejsce zamieszkania tylko w tym Państwie, z którym ma ściślejsze powiązania osobiste i gospodarcze (ośrodek interesów życiowych);

Przykładowa regulacja

b) jeżeli nie można ustalić, w którym Państwie osoba ma ośrodek interesów życiowych, albo jeżeli nie posiada ona stałego miejsca zamieszkania w żadnym z Państw, to uważa się ją za mającą miejsce zamieszkania tylko w tym Państwie, w którym zwykle przebywa;

Przykładowa regulacja

c) jeżeli przebywa ona zazwyczaj w obu Umawiających się Państwach lub nie przebywa zazwyczaj w żadnym z nich, to uważa się ją za mającą miejsce zamieszkania tylko w tym Państwie, którego jest obywatelem;

Przykładowa regulacja

d) jeżeli osoba jest obywatelem obydwu Umawiających się Państw lub nie jest obywatelem żadnego z nich, to właściwe organy Umawiających się Państw rozstrzygną tę sprawę w drodze wzajemnego porozumienia.

Metody unikania podwójnego opodatkowania

- **metoda wyłączenia** - dochody uzyskane w innym kraju pozostają w danym kraju nieopodatkowane ale kraj ten może uwzględnić te dochody do obliczenia podatku od pozostałych dochodów podatnika. Zasada ta powoduje, że w przypadku występowania progresywnej skali podatkowej dana osoba musi zapłacić od dochodów uzyskanych na swojego kraju wyższy podatek niż osoba, która ma takie same dochody, ale nie ma żadnych dochodów zagranicznych (zilustrowane to zostanie poniżej na przykładzie Polski). Jest ona natomiast całkowicie neutralna w przypadku osób mających wyłącznie dochody uzyskane za granicą, a zgodnie z prawem danego kraju wolne od podatku dochodowego, jeżeli nie uzyskują one w tym kraju innych dochodów podlegających wspólnemu opodatkowaniu,

Metody unikania podwójnego opodatkowania

- **metoda zaliczenia** - w przypadku opodatkowania w państwie obcym takich samych dochodów wyższą stawką podatkową, podatku krajowego nie zmniejsza się o całość kwoty podatku zapłaconego za granicą, ale jedynie o taką część, która odpowiada stawce podatku dochodowego w danym kraju. Oznacza to, że jeśli stawka podatku za granicą jest niższa lub równa stawce podatku krajowego, wówczas można skompensować krajowy podatek o całą kwotę zapłaconą za granicą

Ulga „abolicyjna”

Podatnik mający miejsce zamieszkania w Polsce może skorzystać z tak zwanej ulgi abolicyjnej polegającej na tym, że wolna od podatku jest różnica opodatkowania między metodą zaliczenia, a metodą wyłączenia.

Art. 27g ustawy o PIT

Opodatkowanie cudzoziemców w Polsce

- Stosunek pracy - rozliczany tak, jak w przypadku Polaków
- Stosunki cywilnoprawne - ryczałt podatkowy

Opłacanie podatków za granicą

- Fakt, iż polska firma nie jest podmiotem zagranicznym powoduje, że nie dotyczą jej przepisy podatkowe danego kraju.
- Brak podlegania polskiemu podatkowi powoduje więc, iż pracodawca nie posiada statusu płatnika
- Pracownik powinien sam opodatkować uzyskane wynagrodzenie na zasadach przewidzianych przez ustawodawstwo danego kraju.

Podstawa systemu ubezpieczeń

- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. L 166 z 30.04.2004, sprostowanie: L 200 z 07.06.2004, str. 1; Specjalne wydanie polskie: Rozdział 05 Tom 5 str. 72)
- 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. U. L 284 z 30.10.2009, s. 1)

Wybór prawa ubezpieczeniowego

Regulacje unijne (zasada *lex loci laboris*)

Regulacje pozaunijne, czyli brak regulacji

Europejski system ubezpieczeń

Osoba wykonująca w Państwie Członkowskim pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega ustawodawstwu tego Państwa Członkowskiego. Określenie „praca najemna” oznacza wszelką pracę lub sytuację równoważną, traktowaną jako taką do celów stosowania ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego Państwa Członkowskiego, w którym taka praca lub sytuacja równoważna ma miejsce (a więc w Polsce dotyczy to między innymi umów zlecenia).

Wyjątki od zasady *lex loci laboris*

Osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub w kilku Państwach Członkowskich podlega:

- a) ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje znaczną część pracy w tym Państwie Członkowskim lub jeżeli jest zatrudniona przez różne przedsiębiorstwa lub przez różnych pracodawców, którzy mają siedzibę lub miejsce wykonywania działalności w różnych Państwach Członkowskich lub
- b) ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności zatrudniającego ją przedsiębiorstwa lub pracodawcy, jeżeli osoba ta nie wykonuje znacznej części swej pracy w Państwie Członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania.

Zachowanie ubezpieczeń w Polsce

Od dnia 1 maja 2010 r. wybór kraju opłacania składek zależy od tego, gdzie wykonywana jest znaczna część pracy. Pod pojęciem tym kryje się 25% pracy wyznaczonej czasem pracy lub wynagrodzeniem. Jeżeli zatem przykładowo Polak będzie wykonywał 25% swojej pracy w Polsce, to wówczas będzie podlegał ubezpieczeniom polskim.

Zwolnienie od składek

Wolna od ZUS jest:

część wynagrodzenia pracowników zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, z wyłączeniem członków służby zagranicznej - w wysokości równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowych 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 sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, z tym zastrzeżeniem, że tak ustalony miesięczny przychód tych osób stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy od kwoty przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia na dany rok (w 2016: 4055 zł)

§ 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 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.)

Interpretacja ZUS

- ZUS twierdzi, że kwota 3959 zł to minimalna podstawa wymiaru składek za granicą
- SN twierdzi co innego...
- Sąd Najwyższy w tych wyrokach uznał, że Minister Pracy był uprawniony jedynie do określenia zasad ustalania podstawy wymiaru składek oraz wyłączenia z podstawy wymiaru składek niektórych przychodów (art. 21 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Tym samym Minister mógł w rozporządzeniu obniżyć podstawę wymiaru składek, ale nie był uprawniony do jej podwyższania.
 - wyrok SN z 2 października 2013 r. (sygn. akt II UK 78/13),
 - wyrok SN z 14 listopada 2013 r. (sygn. akt II UK 204/13).
- **Wyrok TK z 28 października 2015 r. (sygn. SK 9/14):**
 - § 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia jest niezgodny z Konstytucją

Sposoby opłacania składek

- Bezpośrednio z kraju
- Przez pośrednika (np. biuro księgowo z danego kraju)
- Przez pracownika

Opłacanie składek przez pracownika

Pracodawca niemający miejsca prowadzenia działalności w państwie członkowskim, którego ustawodawstwo ma zastosowanie, może uzgodnić z pracownikiem, że spoczywający na pracodawcy obowiązek zapłacenia składek może być wypełniany w jego imieniu przez pracownika, bez uszczerbku dla podstawowych obowiązków pracodawcy. Pracodawca powiadamia instytucję właściwą tego państwa członkowskiego o dokonanych uzgodnieniach.

Art. 21 ust. 2 rozp. 987/2009

Ubezpieczenia zdrowotne

Ubezpieczeniu zdrowotnemu można podlegać:

- Obowiązkowo
- Dobrowolnie

Świadczenia dla cudzoziemców

Cudzoziemcy z krajów UE/EOG przebywając w Polsce mogą korzystać ze świadczeń medycznych finansowanych z NFZ na podstawie swojego ubezpieczenia

Cudzoziemcy z innych krajów mogą korzystać ze świadczeń medycznych finansowanych z NFZ tylko, gdy ustawa tak mówi

Ubezpieczenie zdrowotne w przypadku wyjazdów zagranicznych

Ubezpieczenie w NFZ rozciąga się na kraje unijne (UE/EOG i Szwajcarię)

Chcąc skorzystać z ubezpieczenia zdrowotnego należy zaopatrzyć się w Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ)

W przypadku wyjazdów poza kraje unijne pozostaje ubezpieczenie prywatne

Przydatne strony:

- www.nfz.gov.pl
- www.msz.gov.pl

Ubezpieczenia zdrowotne

Ubezpieczenie w NFZ za granicą
Karta EKUZ
Prawo do świadczeń

Alternatywa dla stosunku pracy

- 1) Umowy cywilnoprawne
 - zlecenie,
 - umowa o dzieło,
 - kontrakt menedżerski.
- 2) Samozatrudnienie

Praca za granicą a staż pracy

Udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych.

Dziękuję za uwagę!

Paweł Ziółkowski
ptz@op.pl