

Saisonarbeitskräfte aus Polen

Für Arbeitskräfte aus Polen, die eine Saisonarbeit in Deutschland aufgenommen haben, gelten einheitlich entweder die deutschen oder die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit

Nach dem europäischen Gemeinschaftsrecht gelten für Saisonarbeitskräfte grundsätzlich die deutschen Rechtsvorschriften, da die Saisonarbeit in Deutschland ausgeübt wird. Ist eine Saisonarbeitskraft allerdings gewöhnlich in Polen beschäftigt und übt sie die Saisonarbeit während des bezahlten Urlaubs in Deutschland aus, gelten für sie die polnischen Rechtsvorschriften, da sie als eine gewöhnlich in mehreren Staaten beschäftigte Person anzusehen ist¹. Weitere Details – auch zu anderen Personengruppen – enthält die Anlage 1.

Für deutsche Arbeitgeber ist es wichtig zu wissen, was es konkret bedeutet, wenn für eine Saisonarbeitskraft die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. In der Anlage 2 finden Sie unter anderem Informationen der polnischen Sozialversicherungsanstalt (ZUS) zum Melde- und Beitragsverfahren in Polen sowie Namen und Anschriften polnischer Stellen, die im Einzelfall weiterhelfen können.

Ergänzend zur Information der ZUS machen wir darauf aufmerksam, dass für die Berechnung der in Polen zu zahlenden Beiträge die Währungsumrechnungskurse nach Artikel 107 VO (EWG) Nr. 574/72 maßgebend sind. Diese Kurse finden Sie unter anderem auf unserer Internetseite.

Gelten für eine Saisonarbeitskraft aus Polen die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, wenden Sie sich bitte bei Fragen zur Versicherungs- und Beitragspflicht an den jeweils zuständigen Versicherungsträger in Deutschland. Sofern die Saisonarbeit im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung ausgeübt wird, stellen Sie bitte auch sicher, dass ein ausreichender Krankenversicherungsschutz – gegebenenfalls durch eine private Krankenversicherung – gewährleistet ist².

¹ vgl. Artikel 14 Absatz 2 Buchstabe b Ziffer i) VO (EWG) Nr. 1408/71

² In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass nach § 5 Absatz 1 Nr. 13 SGB V Personen, die keinen Anspruch auf anderweitige Absicherung im Krankheitsfall haben, der deutschen gesetzlichen Krankenversicherungspflicht unterliegen, sofern für sie die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten.

Anlage 1

Ob die deutschen oder die polnischen Rechtsvorschriften für eine Saisonarbeitskraft aus Polen gelten, ist davon abhängig, welche der folgenden Fallgestaltungen konkret vorliegt:

Saisonarbeit und bezahlter Urlaub

1. Ein in Polen wohnender und dort beschäftigter Arbeitnehmer, der während seines bezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland ausübt, gilt für diese Zeit als gewöhnlich in mehreren Staaten beschäftigt im Sinne des Artikels 14 Absatz 2 Buchstabe b) Ziffer i) VO (EWG) Nr. 1408/71. Für ihn gelten daher insgesamt die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Beispiel 1:

Mariusz Wojic wohnt in Polen und ist dort seit Jahren bei einem Metallverarbeitungsunternehmen beschäftigt. Vom 01. bis 30.09. nimmt er bezahlten Urlaub. Für diese Zeit stellt ihn ein in Deutschland ansässiger Winzer ein, um ihn bei der Weinlese einzusetzen.

Lösung:

Da sich der Wohnsitz von Herrn Wojic in Polen befindet, gelten für ihn vom 01. bis 30.09. insgesamt – also sowohl für die Hauptbeschäftigung in Polen als auch für die Saisonarbeit in Deutschland – die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

2. Mit dem Vordruck E 101 weist der Arbeitnehmer gegenüber dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber nach, dass für ihn nicht die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Diese Bescheinigung entbindet den Arbeitgeber einerseits von der praktischen Durchführung der Sozialversicherung in Deutschland. Es sind in diesem Fall also keine Meldungen zur deutschen Sozialversicherung zu erstatten oder Beiträge dorthin abzuführen. Andererseits verpflichtet der Vordruck E 101 den Arbeitgeber, die Sozialversicherung entsprechend den im Wohnstaat des Arbeitnehmers geltenden Regelungen durchzuführen. Details über die Regelungen in Polen finden Sie in der Anlage 2.
3. Wird die Bescheinigung E 101 nicht vorgelegt, ist für die praktische Durchführung der Sozialversicherung zwar grundsätzlich zunächst davon auszugehen, dass die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Liegen allerdings Anhaltspunkte dafür vor, dass die Saisonarbeit während eines bezahlten Urlaubs ausgeübt wird, sollte der Arbeitgeber Kontakt mit der dortigen Sozialversicherung aufnehmen und eine abschließende Klärung herbeiführen. Dies empfiehlt sich vor dem Hintergrund, dass der Vordruck E 101 auch nachträglich ausgestellt werden kann und dann in gleicher Weise für zurückliegende Zeiträume bindend ist. Die in Polen für ausländische Arbeitgeber zuständige Zentralstelle ist in der Anlage 2 genannt.

Hat die Saisonarbeitskraft in dem von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung herausgegebenen Formular „Einstellungszusage/Arbeitsvertrag“ (EZ/AZ) – Stand: April 2009 – erklärt, dass sie in Polen in keinem Beschäftigungsverhältnis steht, keine selbstständige Tätigkeit und keine Tätigkeit in der Landwirtschaft ausübt sowie nicht im Besitz des Vordrucks E 101 ist, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, weitere Ermittlungen anzustellen. Es ist in diesem Fall davon auszugehen, dass deutsches Recht anzuwenden ist.

Saisonarbeit und unbezahlter Urlaub

4. Übt eine ansonsten in Polen beschäftigte Person während eines unbezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland aus, gelten die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit (Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe a EWG-VO Nr. 1408/71). In diesem Zusammenhang machte ZUS darauf aufmerksam, dass eine Vereinbarung über eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit nur in Betracht kommen kann, soweit kein Anspruch auf Erholungsurlaub (bezahlter Urlaub) mehr besteht.

Beispiel 2:

Marek Lukso wohnt in Krakau und arbeitet dort seit Jahren in einer Möbelfabrik. Vom 15.08. bis 31.08. nimmt er unbezahlten Urlaub, um während dieser Zeit eine Saisonarbeit in Deutschland auszuüben.

Lösung:

Während der Saisonarbeit, die Herr Lukso in der Zeit vom 15. bis 31.08. in Deutschland ausübt, gelten für ihn die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Maßgebend hierfür ist Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe a) VO (EWG) Nr. 1408/71. Da davon auszugehen ist, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 € im Monat übersteigt, liegt keine geringfügige Beschäftigung gemäß § 8 SGB IV vor, so dass grundsätzlich Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung besteht.

Kombination von bezahltem und unbezahltem Urlaub

5. Kombiniert ein Saisonarbeitnehmer bezahltem Urlaub mit unbezahltem Urlaub, wechselt mit Beginn des unbezahlten Urlaubs das anzuwendende Versicherungsrecht. Ab Beginn des unbezahlten Urlaubs sind nicht mehr die polnischen, sondern die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden.

Saisonarbeit und selbständige Tätigkeit in Polen

6. Zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem polnischen Sozialministerium besteht Einvernehmen darüber, dass für in Polen selbständig Erwerbstätige – unabhängig von der Art der ausgeübten selbständigen Tätigkeit – Artikel 14a Absatz 1 Buchstabe a) VO (EWG) Nr. 1408/71 anwendbar ist. Mithin gelten für eine solche Person, die in Deutschland eine Saisonarbeit ausübt, grundsätzlich die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.
7. Der deutsche Arbeitgeber ist verpflichtet, den Beschäftigten bei ZUS anzumelden und Beiträge zur polnischen Sozialversicherung abzuführen.

Saisonarbeit von Hausfrauen, Rentnern und Studenten

8. Übt eine Person, die in Polen nicht erwerbstätig ist (z.B. Hausfrau, Rentner, Student), eine Saisonarbeit in Deutschland aus, gelten gemäß Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe a) VO (EWG) Nr. 1408/71 die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Beispiel 3:

Maria Lato lebt in Polen und ist dort als Hausfrau über ihren Ehemann mitversichert. Vom 01.08. bis 20.09. wird sie eine befristete Beschäftigung in einer Gaststätte in Deutschland ausüben. In dem Kalenderjahr war Frau Lato weder in Polen noch in einem anderen EU-/EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz beschäftigt.

Lösung:

Für die von Frau Lato in der Zeit vom 01.08. bis 20.09. in Deutschland ausgeübte Beschäftigung gelten die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Die Beschäftigung ist auf weniger als 2 Monate begrenzt. Da davon auszugehen ist, dass sie auch nicht berufsmäßig ausgeübt wird, liegt eine geringfügige Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV vor. Folglich besteht ausschließlich Versicherungspflicht zur gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland. Wir gehen davon aus, dass für die Zeit der Beschäftigung in Deutschland ein privater Krankenversicherungsschutz vorliegt.

Saisonarbeit von Arbeitslosen

9. Die Ausübung einer Saisonarbeit in Deutschland schließt den Anspruch auf Arbeitslosengeld nach polnischem Recht aus. Für eine Person, die zuvor Arbeitslosengeld in Polen bezogen hat, endet mit Aufnahme der Saisonarbeit in Deutschland die dortige Versicherung und es gelten von diesem Zeitpunkt an gemäß Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe a) VO (EWG) Nr. 1408/71 die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Beispiel 4:

Tomasz Krajic wohnt in Danzig und bezieht Arbeitslosengeld. In der Zeit vom 01.07. bis 15.08. wird er eine Saisonarbeit als Erntehelfer in Schwäbisch Hall ausüben.

Lösung:

Vom 01.07. bis 15.08. gelten für Herrn Krajic gemäß Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe a) VO (EWG) Nr. 1408/71 die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Da davon auszugehen ist, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 € im Monat übersteigt, liegt keine geringfügige Beschäftigung gemäß § 8 SGB IV vor, so dass grundsätzlich Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung besteht.

Anlage 2

Saisonarbeitnehmer aus Polen, für die die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten

Für in Deutschland beschäftigte Saisonarbeitskräfte, die den polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen, sind nach Auskunft der polnischen Sozialversicherungsanstalt (ZUS) zu folgenden Versicherungszweigen Beiträge zu entrichten:

Versicherungszweig	Beitragssatz*	Arbeitgeberanteil*	Arbeitnehmeranteil*
Altersrentenversicherung	19,52%	9,76%	9,76%
Invalidenrentenversicherung	6,00%	4,50%	1,50%
Unfallversicherung	1,67% ¹⁾	1,67%	-
Krankenversicherung (Sachleistungen)*	9,00%	-	9,00%
Arbeitslosenversicherung	2,45%	2,45%	-
Krankengeldversicherung	2,45%	-	2,45%

¹⁾ 1,67% beträgt der Beitragssatz ab 04/2009 für Unternehmen, die weniger als zehn Arbeitnehmer beschäftigen; ansonsten gelten gestaffelte Beitragssätze.

* Stand: 04/2009

Wie auch in Deutschland ist grundsätzlich der Arbeitgeber verpflichtet, seine Arbeitnehmer zur Sozialversicherung anzumelden und die Beiträge dorthin abzuführen. Hierfür benötigt er eine polnische Umsatzsteuer-Identifikationsnummer (Numer Identyfikacji Podatkowej – NIP), die von ihm bei folgendem Finanzamt zu beantragen ist:

II Urząd Skarbowy
Warszawa
ul. Jagiellońska 15
03-719 Warszawa
Polska
Tel. +48 22 5 11 3500
Fax. +48 22 5 11 3502

Die Meldungen zur Sozialversicherung und die Beitragsabrechnung sind stets an folgende Stelle zu richten:

I Oddział ZUS
ul. Senatorska 6/8
00-917 Warszawa
Polska

Weitere Details (z.B. zu den Meldevordrucken) sind aus der beiliegenden Information der polnischen Sozialversicherungsanstalt (ZUS) zu ersehen.

Grundsätzlich ist der Saisonarbeitnehmer, für den beispielsweise für die Dauer seines bezahlten Urlaubs in Polen weiterhin die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, verpflichtet, seinem deutschen Arbeitgeber eine Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften (Vordruck E 101) vorzulegen (Artikel 12a Nr. 2 Buchstabe a) EWG-VO Nr. 574/72). Diese Bescheinigung erhält er bei der zuständigen Dienststelle der ZUS.

Wird die Bescheinigung E 101 vom Arbeitnehmer nicht vorgelegt und liegen Anhaltspunkte dafür vor, dass die polnischen Rechtsvorschriften für ihn gelten, weil er die Saisonarbeit während eines bezahlten Urlaubs ausübt, empfiehlt es sich, der ZUS (Anschrift siehe oben) die Personalien des Arbeitnehmers sowie dessen Anschrift und die Anschrift der Beschäftigungsstelle in Polen mitzuteilen, damit von dort rechtsverbindlich über die Ausstellung des Vordrucks E 101 entschieden werden kann. Der Vordruck E 101 kann auch im Nachhinein ausgestellt werden. In diesem Fall besteht die Melde- und Beitragspflicht in Polen für den in Deutschland ansässigen Arbeitgeber auch für zurückliegende Zeiträume.

Information der polnischen Sozialversicherungsanstalt (ZUS) zur praktischen Abwicklung der Sozialversicherung in Polen (Auszug)

Die Meldung zur Sozialversicherung und die Zahlung und Abrechnung der Beiträge zur Sozial- und Krankenversicherung sind in Polen vor allem durch

- das Gesetz über das Sozialversicherungssystem vom 13. Oktober 1998 (GBl. von 2007, Nr. 11, Pos. 74, Nr. 17, Pos. 95, Nr. 21, Pos. 125, Nr. 112, Pos. 769, Nr. 115, Pos. 791, 792 und 793 sowie Nr. 176, Pos. 1243),
- das Gesetz über die Leistungen des aus öffentlichen Mitteln finanzierten Gesundheitswesens vom 27. August 2004 (GBl. Nr. 210, Pos. 2135 in der jeweils gültigen Fassung) geregelt.

Im Falle nach Art. 14.2.b)i) der Verordnung (EWG) 1408/71, d.h. im Falle von Personen, die zugleich in mehr als einem Arbeitsverhältnis stehen, besteht die Sozialversicherungs- und Krankenversicherungspflicht auf alle Arbeitsverträge. Demzufolge ist eine Person, die während ihrer Beschäftigung in Polen einen Erholungsurlaub in Anspruch nimmt (bzw. Lehrkräfte während der Ferien), und zugleich einer Saisonbeschäftigung in Deutschland nachgeht, versicherungspflichtig aus beiden Arbeitsverträgen.

Alle Beschäftigten sind sozialversicherungspflichtig, d.h. sie sind

- altersrentenversicherungspflichtig,
- invalidenrentenversicherungspflichtig,
- krankengeldversicherungspflichtig und
- unfallversicherungspflichtig.

Darüber hinaus sind sie auch in der Krankenversicherung pflichtversichert und haben auf Grund dessen Anspruch auf medizinische Leistungen. Für die Arbeitnehmer werden ferner Beiträge zur Arbeitslosenversicherung abgeführt.

Alle Beiträge werden an die ZUS durch die Beitragszahler, d.h. die Arbeitgeber, abgeführt. Die anteiligen Beiträge zu den o.g. Versicherungen werden vom Beitragszahler (Arbeitgeber) und vom Versicherten (Arbeitnehmer) nach folgenden Regeln entrichtet:

- Der Beitrag zur Altersrentenversicherung (19,52% der Bemessungsgrundlage) wird je zur Hälfte, d.h. je zu 9,76%, vom Versicherten und vom Beitragszahler finanziert.
- Der Beitrag zur Invalidenrentenversicherung (13% der Bemessungsgrundlage) wurde bis zum 30. Juni 2007 je zur Hälfte, d.h. je zu 6,50%, vom Versicherten und vom Beitragszahler finanziert. Im Zeitraum vom 1. Juli 2007 bis zum 31. Dezember 2007 wurden 10 % der Bemessungsgrundlage zu 3,5% vom Versicherten und zu 6,5% vom Beitragszahler aufgebracht. Seit dem 1. Januar 2008 wird der Beitrag in Höhe von 6% der Bemessungsgrundlage zu 1,5% vom Versicherten und zu 4,5% vom Beitragszahler finanziert.
- Der Beitrag zur Krankengeldversicherung in Höhe von 2,45% der Bemessungsgrundlage wird allein vom Versicherten aufgebracht.
- Der Beitrag zur Unfallversicherung, der seit dem 01.04.2006 1,80 % der Bemessungsgrundlage beträgt (vom 01.01.2003 bis 31.03.2006: 1,93%) wird allein vom Beitragszahler aufgebracht). Er ist ab April 2009 auf 1,67% für Unternehmen, die weniger als zehn Arbeitnehmer beschäftigen, gesunken.
- Der Beitrag zur Krankenversicherung belief sich im Jahre 2006 auf 8,75% der Bemessungsgrundlage (2005: 8,50%); seit dem 01.01.2007 beträgt er 9%. Der Beitrag wird allein vom Versicherten finanziert.
- Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung beträgt 2,45% und wird allein vom Beitragszahler aufgebracht.

Als Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge gelten Einkünfte im Sinne der Einkommensteuervorschriften, die der Arbeitnehmer auf Grund seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber bezieht.

Die Bemessungsgrundlage für Beiträge zur Altersrenten- und Invalidenrentenversicherung der Arbeitnehmer darf im jeweiligen Kalenderjahr das Dreißigfache des voraussichtlichen durchschnittlichen Monatsgeltes in der Volkswirtschaft für das jeweilige Kalenderjahr nicht überschreiten. Im Jahre 2008 lag dieser Betrag bei 85 290,00 PLN, 2009 beträgt diese Bemessungsgrundlage 95.790 PLN.

Als Bemessungsgrundlage für Beiträge zur Krankenversicherung gelten ebenfalls Einkünfte im Sinne der Einkommensteuervorschriften, die jedoch um die von den Versicherten (Arbeitnehmern) zu zahlenden Beiträge zur Altersrenten-, Invalidenrenten- und Krankengeldversicherung vermindert werden. Im Jahr 2009 ist die Bemessungsgrundlage weiterhin 86,29% des Bruttolohns.

Für beitragszahlende ausländische Arbeitgeber aus den EU-Mitgliedsländern, die keinen Sitz und keine Vertretung in Polen haben, ist ausschließlich die benannte Stelle der Sozialversicherungsanstalt, und zwar die 1. ZUS-Zweigstelle, 1 Oddział ZUS, 00-917 Warszawa, ul. Senatorska 6/8, zuständig.

Meldepflicht

Ein ausländischer Arbeitgeber aus den EU-Mitgliedsländern, der keinen Sitz und keine Vertretung in Polen hat, muss sich als Beitragszahler für die von ihm beschäftigten Arbeitnehmer eine Steuernummer (NIP) erteilen lassen. Die Steuernummer ist beim Leiter des Zweiten Finanzamtes, II Urząd Skarbowy w Warszawie, ul. Jagiellońska 15, 03-719 Warszawa, Polska zu beantragen.

Dann hat sich der ausländische Arbeitgeber (eventuell über einen Bevollmächtigten) bei der 1. ZUS-Zweigstelle Warschau mit einer Kopie des Bescheides über die Erteilung der Steuernummer und einem ausgefüllten Meldebogen anzumelden; hierzu verwendet er den Vordruck

- ZUS ZPA unter Angabe der Steuernummer und des Firmenkurznamens als Identifikationsdaten, wenn der ausländische Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Organisationseinheit ohne eigene Rechtspersönlichkeit ist,
- ZUS ZFA unter Angabe der Steuernummer, des Zu- und Vornamens (ggf. des Firmenkurznamens) und der Reisepass-Nummer (max. die ersten 9 Buchstaben und Ziffern ohne Leerstellen und Interpunktionszeichen z.B. „-“,) als Identifikationsdaten, wenn der ausländische Arbeitgeber eine natürliche Person ist.

Wird der ausländische Arbeitgeber beim zuständigen Finanzamt in Polen als Zahler von EU-Umsatzsteuer registriert, hat er als Identifikationsdaten in die Versicherungs- und Zahlungsunterlagen die Steuernummer ohne das Länderkennzeichen PL einzutragen.

Nach Abmeldung der Arbeitnehmer und Abrechnung aller zu zahlenden Beiträge hat der Arbeitgeber den Vordruck zur Abmeldung des Beitragszahlers, ZUS ZWPA, einzureichen.

Neben der Meldung des Beitragszahlers hat der ausländische Arbeitgeber die bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer mit dem Vordruck ZUS ZUA jeweils unter Angabe folgender Daten namentlich zu melden:

- Identifikationsdaten des Arbeitgebers (die zuvor genannten Daten aus dem Meldebogen des Beitragszahlers),
- Identifikationsdaten des Versicherten (des Arbeitnehmers): Steuernummer, persönliche Identifikationsnummer (PESEL), Name und Vorname (bei Personen ohne Steuernummer und ohne PESEL auch Personalausweis- bzw. Reisepass-Nr.) und Geburtsdatum,
- Versicherungscode entsprechend der Tätigkeit und dem Status des Versicherten.

Bei Änderung der auf der Meldung zur Versicherung angegebenen Identifikationsdaten des Versicherten hat der Beitragszahler den Vordruck ZUS ZIUA zu benutzen. Personen, deren Arbeitsverhältnisse vom Arbeitgeber beendet werden, sind von den Versicherungen mit Vordruck ZUS ZWUA abzumelden; als Abmeldedatum ist der auf das Ende des Arbeitsverhältnisses folgende Tag anzugeben.

Der Meldevordruck ZUS ZUA und die Abmeldevordrucke ZUS ZWUA sind innerhalb von 7 Tagen nach der Entstehung bzw. dem Ende der Versicherungspflicht einzureichen.

Abrechnungs- und Zahlungspflicht

Der ausländische Arbeitgeber ist verpflichtet, die zu zahlenden Beiträge zur Sozialversicherung, zur Krankenversicherung und zur Arbeitslosenversicherung getrennt abzurechnen und für jeden Abrechnungsmonat (auf separate Konten der ZUS) zu überweisen.

Der ausländische Arbeitgeber hat als Beitragszahler für jeden Abrechnungsmonat bis zum

15. des Folgemonats die nachstehenden Abrechnungsunterlagen einzureichen:

- ZUS DRA, ZUS RCA (oder ZUS RZA – für Personen, die ausschließlich der Krankenversicherung unterliegen) sowie
- ZUS RSA (bei Abrechnung von an die Versicherten ausgezahlten Leistungen oder für die Mitteilung von Unterbrechungen der Beitragszahlung).

Bei Zahlung der Beitragssummen aus dem Ausland sind alle Überweisungen auf die Konten der Sozialversicherungsanstalt bei der Polnischen Nationalbank, Hauptabteilung Fremdwährung und Devisen (NBP GOWD Warszawa), zu tätigen.

Bei Vornahme der Zahlungen ist der internationale Code der Polnischen Nationalbank (SWIFT) zu verwenden: **NBPLPLPW** (BIC-Code der Polnischen Nationalbank); zusätzlich ist die entsprechende internationale Bankkontonummer des jeweiligen ZUS-Kontos (IBAN) anzugeben:

- **PL 83 1010 1023 0000 2613 9510 0000** (Beiträge zur Sozialversicherung),
- **PL 78 1010 1023 0000 2613 9520 0000** (Beiträge zur Krankenversicherung),
- **PL 73 1010 1023 0000 2613 9530 0000** (Beiträge zur Arbeitslosenversicherung).

Werden die Zahlungen der fälligen Beiträge von den Beitragszahlern aus dem Ausland per SWIFT getätigt, so sind im Feld „Verwendungszweck“ die aktuellen, zur Identifizierung erforderlichen Daten so einzutragen, dass sie mit den Angaben in Teil II der Meldung des Beitragszahlers (ZUS ZPA bzw. ZUS ZFA) oder in Teil III der Meldung ZUS ZIPA übereinstimmen.

Werden Zahlungen für den jeweiligen Monat erst nach dem vorgegebenen Termin ausgeführt, so ist der Beitragszahler verpflichtet, von sich aus die Verzugszinsen hinzuzurechnen und den Betrag der zu zahlenden Beiträge um den Zinsbetrag zu erhöhen.

Die oben aufgeführten Abrechnungsunterlagen kann der ausländische Arbeitgeber entweder als Schriftstücke nach einem bestimmten Muster oder als Ausdruck unter Verwendung des von der ZUS zur Verfügung gestellten, aktuellen Softwareprogramms "PŁATNIK" übermitteln.

Der ausländische Arbeitgeber hat ferner die Möglichkeit, die Abrechnungsunterlagen mittels des aktuellen Softwareprogramms "PŁATNIK" elektronisch zu übermitteln. Für die elektronische Übermittlung von Abrechnungsunterlagen ist es jedoch erforderlich, dass dem ausländischen Arbeitgeber von der ZUS ein entsprechendes Zertifikat erteilt wird.

Die obigen Regelungen sind für einen ausländischen Arbeitgeber möglicherweise schwer umzusetzen; daher kann ein ausländischer Unternehmer, der zur Beitragszahlung verpflichtet ist, ein polnisches Rechnungsbüro mit der Durchführung vertraglich beauftragen.