

ZASADY WYDAWANIA FORMULARZY E 101

Wraz z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej z dniem 1 maja 2004 r., pojawiły się nowe możliwości przemieszczania w celu wykonywania aktywności zawodowej na terenie Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Dotyczy to zarówno pracowników, którzy są delegowani przez polskie firmy w ramach realizacji kontraktów zawartych z zagranicznymi podmiotami, jak również osób samozatrudnionych prowadzących swoją działalność tymczasowo za granicą.

Ustalenie i stosowanie właściwego ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego w stosunku do osób migrujących regulują **przepisy Rozporządzenia Rady (EWG) Nr 1408/71** z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Tytuł II obejmujący art. 13–17) oraz **Rozporządzenia Rady (EWG) Nr 574/72** z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania Rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 (Tytuł III obejmujący art. 10b-14).

Zgodnie z zasadą ogólną wyrażoną w art. 13 ust. 1 Rozporządzenia Rady (EWG) Nr 1408/71, osoby do których stosuje się to rozporządzenie, **podlegają ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego**. Artykuł 13 ust. 2 lit. a) stanowi, że pracownik najemny zatrudniony na terytorium jednego państwa członkowskiego podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego państwa członkowskiego lub jeżeli przedsiębiorstwo lub pracodawca, który go zatrudnia ma swoją zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium innego państwa członkowskiego. Jeżeli chodzi o osoby prowadzące działalność na własny rachunek na terytorium jednego państwa członkowskiego, to w myśl art. 13 ust. 2 lit. b) podlegają one ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkują na terytorium innego państwa członkowskiego. W przytoczonych przepisach decydującym czynnikiem jest zatem **miejsce wykonywania pracy** (tzw. zasada *lex loci laboris*).

Od powyższej zasady istnieją jednak **wyjątki**. Dotyczą one między innymi pracowników delegowanych oraz osób prowadzących działalność na własny rachunek, które czasowo przenoszą swoją działalność na terytorium innego państwa (quasi delegowanie).

Sytuacja pracowników została uregulowana w **art. 14 ust. 1 lit. a) Rozporządzenia 1408/71**, zgodnie z którym pracownik najemny zatrudniony na terytorium państwa członkowskiego przez przedsiębiorstwo, w którym jest zwykle zatrudniony i przez które został skierowany do wykonywania pracy na terytorium innego państwa członkowskiego, podlega nadal ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego pod warunkiem, że przewidywany okres wykonywania tej pracy nie przekracza dwunastu miesięcy i że nie został on skierowany w miejsce innej osoby, której okres skierowania upłynął. Oznacza to, że w stosunku do delegowanego pracownika w dalszym ciągu mają zastosowanie przepisy ubezpieczeniowe kraju wysyłającego, chociaż wykonuje on pracę w innym państwie. Dokumentem potwierdzającym ten fakt jest **formularz E 101** (Zaświadczenie dotyczące ustawodawstwa właściwego) wystawiany przez instytucję właściwą.

W przypadku utrzymania stosowania polskiego ustawodawstwa instytucją taką jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, do którego płatnik składek powinien zgłosić się z odpowiednim wnioskiem. Jednakże zanim terenowa jednostka organizacyjna ZUS właściwa ze względu na siedzibę pracodawcy, u którego osoba jest zatrudniona, dokona poświadczenia formularza E 101, zostaną sprawdzone tzw. **warunki wysłania**. Zostały one zawarte w **Decyzji Komisji Administracyjnej Nr 181** z 13 grudnia 2000 r. dotyczącej interpretacji art. 14 ust. 1, art. 14a ust. 1 oraz 14b ust. 1 i 2 Rozporządzenia Rady (EWG) Nr 1408/71 w sprawie ustawodawstwa, które ma zastosowanie do pracowników najemnych oraz osób pracujących na własny rachunek tymczasowo pracujących poza państwem właściwym, a dodatkowe ich wyjaśnienie znajduje się w wydanym przez Komisję Administracyjną **„Praktycznym przewodniku dotyczącym oddelegowania pracowników w państwach członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii”**.

Z wyżej wymienionych aktów wynika, że decydujące znaczenie w przypadku delegowania pracownika ma istnienie bezpośredniego związku pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym, a pracownikiem oddelegowanym oraz więź pomiędzy przedsiębiorstwem, a państwem członkowskim, w którym ma siedzibę.

Zatem przed poświadczeniem formularza E 101, jednostka terenowa ZUS ustala czy są spełnione kryteria wysłania po stronie delegowanego pracownika. Ocenia się czy:

- osoba udaje się na polecenie swojego krajowego pracodawcy, przejściowo na terytorium drugiego państwa, w celu wykonywania tam czynności na rzecz tego pracodawcy (czy pracownik podczas delegowania będzie podporządkowany poleceniom pracodawcy co do czasu, miejsca i rodzaju wykonywania pracy),
- wysłanie następuje w ramach umowy istniejącej w państwie wysyłającym,
- roszczenie o wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę kierowane jest bezpośrednio do wysyłającego podmiotu,
- przewidywany okres wykonywania pracy na terenie innego państwa nie przekracza 12 miesięcy,
- pracownik nie jest delegowany w miejsce innego pracownika, któremu upłynął okres delegowania.

Odpowiednie warunki muszą być spełnione również po stronie delegującego pracodawcy. Możliwość oddelegowania ogranicza się bowiem jedynie do podmiotów zwykle prowadzących działalność na terytorium państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo ma zastosowanie do pracownika oddelegowanego. Nie mamy do czynienia z wysłaniem pracowników, gdy działalność przedsiębiorstwa w Polsce sprowadza się jedynie do prowadzenia wewnętrznej administracji. Istnieje zatem wymóg, by wysyłające przedsiębiorstwo prowadziło na terenie kraju delegującego swoją **znaczącą (zasadniczą) działalność**. Pod uwagę bierze się tu przede wszystkim:

- miejsce, gdzie ma siedzibę dane przedsiębiorstwo i skąd jest zarządzane,
- miejsce rekrutacji pracowników delegowanych,
- miejsce gdzie zawierana jest większość umów z klientami,
- prawo, któremu podlegają umowy zawarte przez przedsiębiorstwo wysyłające z jego klientami i pracownikami,
- liczbę pracowników pracujących w państwie wysyłającym oraz za granicą,
- obrót w typowym okresie osiągnięty w Polsce oraz w państwach członkowskich, do których dane przedsiębiorstwo deleguje swoich pracowników.

W celu weryfikacji powyższych warunków, w przypadku ubiegania się o poświadczenie formularza E 101 dla pracownika, pracodawca powinien wypełnić kwestionariusz dotyczący niezbędnych danych – „**Informacje w celu poświadczenia formularza E 101 dla pracownika delegowanego na terytorium innego Państwa Członkowskiego UE/EOG na podstawie art. 14.1.a) Rozporządzenia EWG 1408/71**”.

Dodatkowo wymieniony kwestionariusz zawiera oświadczenie, że wszystkie podane w nim informacje są zgodne ze stanem faktycznym, a jest ono składane w oparciu o art. 75 § 2 Kodeksu postępowania administracyjnego i podlega rygorowi odpowiedzialności za fałszywe zeznania na podstawie art. 233 § 6 Kodeksu karnego.

Przedmiotowa ankieta znajduje się na stronach internetowych ZUS lub w każdej terenowej jednostce organizacyjnej ZUS. Należy w niej zamieścić dane dotyczące pracownika delegowanego (imię i nazwisko, numer ubezpieczenia, obywatelstwo) oraz dane o miejscu i okresie delegowania. Ważne jest podanie informacji o wcześniej wydanych formularzach dla konkretnego pracownika. Powinno się poinformować nie tylko o poprzednich okresach wysłania przez obecnie delegującego pracodawcę, ale też przez innych pracodawców. Wynika to z faktu, że należy brać pod uwagę ogólny przebieg zatrudnienia pracownika („życiorys pracownika”), a nie wyłącznie jego zatrudnienie przez aktualnego pracodawcę. Dotyczy to kraju, do którego pracownik jest obecnie delegowany. Sumowania okresów dokonuje się bowiem w ramach wysłania osoby do tego samego państwa.

Przykład

Pracownik, w ramach umowy o pracę zawartej z polskim przedsiębiorstwem, został oddelegowany do pracy w Holandii na 6 miesięcy. Na ten okres miał formularz E 101 poświadczony przez właściwy Oddział ZUS w trybie art. 14.1.a) Rozporządzenia 1408/71, na podstawie którego w okresie wykonywania pracy w Holandii podlegał polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych. Następnie pracownik ten został oddelegowany do Francji na okres 12 miesięcy. Również w tym przypadku Oddział ZUS dokona poświadczenia formularza E 101 na podstawie art. 14.1.a) Rozporządzenia 1408/71, ponieważ pracownik był wysłany do dwóch różnych państw. Tak więc w opisanej sytuacji nie ma znaczenia fakt, że łącznie delegowanie przekracza okres 12 miesięcy, o którym mowa w art. 14.1.a) wymienionego rozporządzenia.

Przykład

Pracownik, w ramach umowy o pracę zawartej z polskim przedsiębiorstwem, został oddelegowany do pracy w Holandii na 6 miesięcy. Na ten okres miał formularz E 101 poświadczony przez właściwy Oddział ZUS w trybie art. 14.1.a) Rozporządzenia 1408/71. Następnie pracownik ten zjechał do Polski i została z nim rozwiązana umowa o pracę. Po dwóch tygodniach został zatrudniony przez inne przedsiębiorstwo, które również delegowało

go do Holandii. Z umowy o pracę wynikało, że praca za granicą będzie wykonywana przez jeden rok. Zatem zamiar delegowania przez drugiego pracodawcę nie przekraczał okresu dwunastu miesięcy, o którym mowa w art. 14.1.a) Rozporządzenia 1408/71. W powyższym przypadku Oddział ZUS będzie mógł poświadczyć formularz E 101 na podstawie art. 14.1.a) Rozporządzenia 1408/71, ale tylko na kolejne 6 miesięcy, co wynosi łącznie 12 miesięcy. W celu utrzymania stosowania polskich przepisów o zabezpieczeniu społecznym na pozostały okres 6 miesięcy, pracodawca powinien wystąpić bezpośrednio do holenderskiej wyznaczonej instytucji łącznikowej z wnioskiem na formularzu E 102 (zgodnie z trybem przewidzianym w art. 14.1.b) Rozporządzenia 1408/71).

Podanie przez pracodawcę wyżej opisanych informacji ma znaczenie również z tego powodu, że terenowe jednostki ZUS nie posiadają centralnej bazy delegowanych osób. Może się zdarzyć, że dany pracownik był wcześniej delegowany przez pracodawcę np. na 12 miesięcy i następnie znowu został wysłany przez innego pracodawcę do tego samego kraju na kolejne 12 miesięcy. Ponieważ pracownik nie poinformował pracodawcy, że nie jest to jego pierwsze delegowanie, pracodawca nie podał tego w kwestionariuszu i inny Oddział ZUS poświadczył temu pracownikowi formularz E 101 na 12 miesięcy na podstawie art. 14.1.a) Rozporządzenia 1408/71. Pracownik ten będzie miał więc poświadczone dwa formularze E 101 w trybie art. 14.1.a) Rozporządzenia 1408/71 łącznie na 24 miesiące. Jednakże jest to niezgodne z wymienionymi przepisami wspólnotowymi, dlatego też Oddział ZUS będzie zmuszony anulować drugi formularz E 101 i sytuacja pracownika będzie wymagała uregulowania w inny sposób.

W omawianej części kwestionariusza, przy podawaniu dotychczasowych okresów delegowania na podstawie wydanych formularzy, należy poinformować również o okresach, na jakie poświadczone były formularze D/PL 101 (w przypadku delegowania do Niemiec) i PB 4 (delegowanie do Belgii). Wymaga się tego, ponieważ wraz z wejściem Polski do Unii Europejskiej rozpoczęto na nowo zliczać okresy delegowania, czyli nastąpiło „wyzerowanie” okresów delegowania. Nie ma to jednak zastosowania w przypadku Niemiec i Belgii. Jeżeli chodzi o te dwa kraje, to okresy delegowania sprzed przystąpienia Polski do Unii Europejskiej i po przystąpieniu, podlegają sumowaniu.

W związku z powyższym warto podkreślić, że generalnie państwa członkowskie przyjęły, iż dwumiesięczna przerwa w delegowaniu powoduje, że dotychczasowe oddelegowanie ulega

przerwaniu i okres wysłania jest zliczany od nowa. Jednakże w przypadku delegowania do Belgii zostało ustalone, że jeśli delegowanie do pracy w drugim kraju nie jest dłuższe niż 2 lata, to dwumiesięczna przerwa powoduje jego przerwanie i rozpoczęcie okresu delegowania na nowo, ale gdy delegowanie przekracza 2 lata, dopiero po 12-miesięcznej przerwie może być zliczany na nowo okres delegowania. Ponadto zgodnie z Decyzją Komisji Administracyjnej Nr 181, powinno się unikać jakiegokolwiek nieuzasadnionego przedłużenia okresu oddelegowania z powodu powtarzających się krótkich przerw. Jest to spowodowane wymogiem przejściowego charakteru pracy za granicą. Ze względu na brak precyzyjnego określenia ilości przerw, które można zastosować, oceny takiej dokonuje każdy Oddział indywidualnie.

W dalszej części kwestionariusza dotyczącego informacji w celu poświadczenia formularza E 101 należy zamieścić dane o delegującym pracodawcy (nazwa, numery identyfikacyjne NIP i REGON) oraz dane o delegowaniu. Najważniejszy jest punkt 7, gdyż zawarte w nim wiadomości pozwalają na stwierdzenie czy delegujące przedsiębiorstwo prowadzi na terenie Polski znaczącą działalność. W tym celu pracodawca powinien podać:

- średnie obroty procentowe za okres ostatnich 12 miesięcy (w przypadku delegowania do Niemiec za ostatnie 24 miesiące) osiągnęte w Polsce i w innych państwach; gdy działalność jest prowadzona krócej, należy podać dane obejmujące okres prowadzenia działalności,
- liczbę pracowników wykonujących pracę w Polsce (z wyjątkiem administracji) oraz liczbę pracowników delegowanych,
- liczbę umów/zleceń realizowanych w Polsce oraz za granicą.

Z Praktycznego Przewodnika wynika, że „kwota około 25% całości obrotów mogłaby stanowić wystarczający wskaźnik, za wyjątkiem przypadków do indywidualnej analizy, gdy obroty są niższe niż 25%”. W związku z tym, jeżeli na terenie państwa wysyłającego nie są osiągnęte obroty w wysokości co najmniej 25%, terenowa jednostka organizacyjna ZUS bierze pod uwagę inne wymienione kryteria oddelegowania, czyli m.in. liczbę pracowników i realizowanych umów (które w przyszłości wpłyną na zwiększenie obrotu krajowego). Jednakże należy zaznaczyć, że gdy we wniosku zostaną podane obroty przekraczające 25%, nie będzie to stanowiło wystarczającej przesłanki do poświadczenia formularza E 101, jeżeli inne warunki nie są spełnione.

Przykład

Według delegującego przedsiębiorstwa osiąga ono 28% obrotów z tytułu działalności wykonywanej na terenie Polski. Jednocześnie z kwestionariusza wynika, że w Polsce pozostaje 5 pracowników, a oddelegowanych jest 35. Podano również, że w Polsce nie są realizowane żadne umowy, natomiast wszystkie kontrakty są wykonywane za granicą. Taki przypadek budzi wątpliwości Oddziału ZUS, który powinien wyjaśnić rozbieżności.

Jeżeli opisane warunki nie są spełnione, nie można dokonać poświadczenia formularza E 101 w trybie art. 14.1.a) Rozporządzenia (EWG) Nr 1408/71. Wymienionego formularza nie można również poświadczyć, gdy:

- przedsiębiorstwo, do którego pracownik został oddelegowany udostępni tego pracownika innemu przedsiębiorstwu znajdującemu się w tym samym państwie członkowskim, albo
- pracownik oddelegowany do jednego państwa członkowskiego udostępniony zostanie przedsiębiorstwu znajdującemu się w innym państwie członkowskim,
- pracownik zostanie rekrutowany w jednym państwie członkowskim w celu wysłania go przez przedsiębiorstwo znajdujące się w drugim państwie członkowskim do przedsiębiorstwa położonego w trzecim państwie członkowskim,
- przewidywany czas delegowania jest z góry planowany na okres dłuższy niż 12 miesięcy.

W powyższym przypadku zastosowanie znajdzie zasada ogólna miejsca wykonywania pracy z art. 13 ust. 2 lit. a) Rozporządzenia 1408/71. Oznacza to, że dany pracownik będzie podlegał ustawodawstwu zagranicznemu, a nie będzie podlegał polskim przepisom z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Natomiast gdy kryteria wysłania są spełnione, Oddział ZUS lub upoważniony przez dyrektora Oddziału inspektorat dokona poświadczenia formularza E 101. Dokument ten powinien zostać wypełniony przez pracodawcę czytelnie, drukowanymi literami, pismem odręcznym lub elektronicznie. Jest on dostępny w formie elektronicznej na stronach internetowych ZUS lub w wersji papierowej w jednostkach terenowych Zakładu.

Wniosek o wydanie formularza E 101 powinien być złożony z wyprzedzeniem stosownym do daty rozpoczęcia oddelegowania. Jednakże nie ma przeszkód, by formularz ten został wydany w trakcie okresu delegowania lub po jego upływie, a więc ze skutkiem retroaktywnym.

Oddelegowany pracownik i przedsiębiorstwo wysyłające powinni być w stanie w każdej chwili przedstawić formularz E 101 w celu umożliwienia instytucjom ubezpieczeniowym zainteresowanych państw przeprowadzenie kontroli. W razie pytań i wątpliwości instytucji zagranicznej, jednostka terenowa ZUS, która poświadczyła kwestionowany formularz dokonuje weryfikacji poprawności informacji przekazanych przez pracodawcę. Wtedy Oddział może zażądać przedstawienia dodatkowych dokumentów, takich jak kontrakty czy umowy o pracę.

Umowa o pracę ma znaczenie przy ustalaniu okresu delegowania pracownika. Jeżeli w umowie z góry określono, że pracownik będzie wykonywał pracę na terenie innego państwa członkowskiego przez okres dłuższy niż 12 miesięcy, wówczas pracodawca nie powinien zwracać się o poświadczenie formularza w trybie art. 14.1.a) Rozporządzenia 1408/71, ale powinien wystąpić na podstawie art. 17 Rozporządzenia 1408/71 do Centrali Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o zawarcie wyjątkowego porozumienia. Umowa o pracę ma także znaczenie, jeżeli dana osoba została po raz pierwszy zatrudniona przez przedsiębiorstwo i następnie ją oddelegowano, a dokumenty zgłoszeniowe jeszcze nie wpłynęły do Oddziału ZUS.

Ponadto jeśli pracownik jest wysyłany do Belgii, Danii, Niemiec, Francji, Holandii, Austrii, Finlandii, Szwecji lub Islandii, właściwa instytucja, która poświadczyła formularz E 101, wysyła jego egzemplarz do tego kraju. Wymienione państwa wprowadzają formularze do wewnętrznych systemów komputerowych. Jeżeli przekazany formularz jest nieczytelnie lub błędnie wypełniony, instytucja zagraniczna zwraca go w celu prawidłowego wypełnienia.

Sytuacja osób prowadzących działalność na własny rachunek została natomiast uregulowana w **art. 14a ust. 1 lit. a) Rozporządzenia 1408/71**, zgodnie z którym osoba zwykle prowadząca działalność na własny rachunek na terytorium państwa członkowskiego i wykonująca pracę na terytorium innego państwa członkowskiego w dalszym ciągu podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem, że przewidywany okres wykonywania pracy nie przekracza dwunastu miesięcy.

Przepis ten ma zastosowanie, gdy dana osoba w ramach zwykłego wykonywania działalności w jednym kraju, dokonuje czasowego przeniesienia tej działalności za granicę. Jest to swego rodzaju delegowanie się osoby prowadzącej działalność gospodarczą. Ponadto artykuł ten odnosi się do sytuacji, gdy działalność jest prowadzona wyłącznie na terenie jednego kraju a nie w kilku państwach jednocześnie.

Na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy wykonywania pracy za granicą przez osobę prowadzącą działalność na własny rachunek, wystawiany jest **formularz E 101**.

Przykład

Osoba prowadząca działalność na własny rachunek w zakresie usług remontowych na terenie Polski, zawiera umowę o dzieło z niemieckim kontrahentem, w ramach której przez 12 miesięcy będzie tylko w Niemczech wykonywała usługi remontowe. W takim przypadku Oddział ZUS poświadczy formularz E 101 w trybie art. 14a.1.a) Rozporządzenia 1408/71.

Aby uzyskać formularz E 101, przedsiębiorca powinien wypełnić odpowiedni kwestionariusz – **„Informacje w celu poświadczenia formularza E 101 dla osoby prowadzącej działalność przejściowo na terytorium innego Państwa Członkowskiego UE/EOG na podstawie art. 14a.1.a) Rozporządzenia EWG 1408/71”**. W pierwszej części ankiety należy zawrzeć dane dotyczące osoby prowadzącej działalność (imię i nazwisko, firma, numery identyfikacyjne NIP i REGON, numer ubezpieczenia, obywatelstwo). Następnie trzeba zamieścić dane o miejscu i okresie przejściowego prowadzenia działalności. Obowiązują tu takie same zasady jak przy delegowaniu pracownika, tzn. chodzi o informacje dotyczące państwa, do którego zainteresowany przenosi obecnie działalność. Kolejna część odnosi się do prowadzenia działalności na własny rachunek: od kiedy działalność jest prowadzona w Polsce, rodzaj działalności, rodzaj pracy wykonywanej za granicą (w ramach jakiej umowy i na jaki okres), dane dotyczące zagranicznego kontrahenta i miejsca wykonywania przejściowej pracy. Dodatkowo przedsiębiorca powinien udokumentować czasowe przeniesienie działalności odpowiednimi umowami. Zainteresowany musi także oświadczyć czy na czas przeniesienia działalności na własny rachunek, w Polsce zostaje zachowana wszelka niezbędna infrastruktura do kontynuacji działalności po zakończeniu pracy za granicą oraz czy działalność na własny rachunek będzie kontynuowana w Polsce po zakończeniu przejściowej pracy za granicą. Również w tym przypadku informacje umieszczone w ankiecie podlegają rygorowi odpowiedzialności za fałszywe zeznania na podstawie 233 § 6 Kodeksu karnego.

Powyższe dane są niezbędne, by terenowa jednostka organizacyjna ZUS mogła dokonać oceny czy danej osobie można poświadczyć formularz E 101. Kryteria przeniesienia działalności, które muszą być spełnione zostały zawarte, tak jak w przypadku pracowników delegowanych, w Decyzji Komisji Administracyjnej Nr 181, a doprecyzowuje je Praktyczny Przewodnik. Zgodnie z ust. 2 Decyzji, art. 14a ust. 1 wymaga, aby pracownik pracował na własny rachunek na terytorium państwa wysyłającego przed rozpoczęciem pracy na terytorium państwa zatrudnienia. Praca ta oraz czas jej trwania muszą być wcześniej określone, a jej istnienie należy potwierdzić odpowiednimi umowami. Ponadto, w czasie gdy taka praca jest wykonywana muszą być nadal w państwie wysyłającym spełnione warunki umożliwiające prowadzenie działalności po powrocie. W tym celu należy utrzymywać infrastrukturę potrzebną do prowadzenia działalności w państwie, w którym ma siedzibę dany przedsiębiorca zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym państwie, jak np. korzystanie z powierzchni biurowej, opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne, odprowadzanie podatków, posiadanie karty zawodowej i numeru VAT, czy też członkostwo w izbach handlowych lub organizacjach zawodowych.

Ponieważ przepisy wspólnotowe nie precyzują ile czasu przed przeniesieniem działalności do innego kraju działalność ta powinna być wykonywana w państwie wysłania, strona polska przyjęła, że jest to okres 2-miesięczny. Zatem osoba prowadząca działalność na własny rachunek w Polsce przez co najmniej 2 miesiące może spodziewać się, że wniosek o utrzymanie wobec niej polskich przepisów z zakresu zabezpieczenia społecznego podczas wykonywania działalności za granicą, zostanie rozpatrzony pozytywnie. Oznacza to, że osoba, która dokonała zarejestrowania działalności w Polsce jedynie w celu świadczenia usług na terytorium innego państwa, nie uzyska poświadczenia na formularzu E 101.

Dlatego też zanim właściwa jednostka terenowa ZUS wystawi formularz E 101, dokona sprawdzenia czy osoba wykonująca działalność na własny rachunek zgłosiła się do ubezpieczeń społecznych oraz czy prawidłowo opłaca składki na te ubezpieczenia.

Jeżeli opisane kryteria zostaną spełnione, Oddział ZUS właściwy ze względu na miejsce prowadzenia działalności dokona poświadczenia formularza E 101, który powinna wypełnić osoba pracująca na własny rachunek. Dokument ten zaświadcza, że dana osoba podlega

polским przepisom z zakresu zabezpieczenia społecznego, a nie podlega ustawodawstwu państwa, w którym czasowo wykonuje tę działalność.

Natomiast w przypadku braku możliwości wystawienia formularza E 101 na podstawie art. 14a.1.a) Rozporządzenia 1408/71, zastosowanie będzie miała zasada ogólna zawarta w art. 13 ust. 2 lit. b) wymienionego rozporządzenia, czyli w dziedzinie zabezpieczenia społecznego właściwe będzie ustawodawstwo państwa, do którego działalność została przeniesiona, a nie ustawodawstwo polskie.