

Marzena Woźniak-Ciosk

Akademia Ekonomiczna w Krakowie

PODLEGANIE UBEZPIECZENIU SPOŁECZNEMU W ŚWIECIE ZASAD WSPÓLNOTOWEJ KOORDYNACJI

1. Wstęp

Wszystkie państwa wchodzące w skład Unii Europejskiej zobligowane są do bezwarunkowej akceptacji i przestrzegania *acquis communautaire*, a tym samym przyjęte przez nie prawo wspólnotowe staje się nadrzędne wobec prawa krajowego. Unijnymi uregulowaniami prawnymi objęta została także sfera socjalna, której istotną część stanowi system zabezpieczenia społecznego. Różnorodne uwarunkowania; ekonomiczne, demograficzne, historyczne i kulturowe, miały wpływ na wielorakość systemów zabezpieczenia społecznego w Europie. Systemy te różnią się pomiędzy sobą, jeżeli chodzi zarówno o ich finansowanie, poziom wypłacanych świadczeń, jak i o zakres przysługujących świadczeń.

Unia Europejska akceptuje systemy ubezpieczeniowe funkcjonujące w poszczególnych krajach członkowskich. W kwestii ubezpieczeń nie ma bowiem żadnej unifikacji, a ponieważ różnorodność jest przez Unię akceptowana, przeto mamy do czynienia z koordynacją, polegającą na opracowaniu przez wszystkie kraje członkowskie Unii takich reguł, które umożliwiłyby harmonijne funkcjonowanie poszczególnych instytucji w celu regulowania związków pomiędzy poszczególnymi państwowymi systemami zabezpieczenia społecznego. I nie chodzi tu bynajmniej o usunięcie różnic pomiędzy różnymi systemami krajowymi czy stworzenie jednego ponadpaństwowego systemu zabezpieczenia społecznego, gdyż ani Traktat Rzymski, ani Europejski Trybunał Sprawiedliwości nie uznały, że taki powinien być cel koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Natomiast głównym celem koordynacji jest wprowadzenie takich instrumentów prawnych i reguł kolizyjnych, które pozwolą na współistnienie tych systemów.

Łącznikami między systemami poszczególnych państw członkowskich, regulującymi zasady stosowania prawa w przypadku przemieszczania się pracowników

oraz osób prowadzących działalność gospodarczą, między państwami objętymi koordynacją zabezpieczenia społecznego są:

- Rozporządzenie 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 członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie,

- Rozporządzenie Rady (EWG) nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie.

W procesie stosowania przez poszczególne państwa Wspólnoty odrębnych systemów zabezpieczenia społecznego Rozporządzenie 1408/71 pełni istotną rolę. Wprowadza ono jednolite łączniki dla wszystkich państw członków Unii, takie jak: miejsce pracy, miejsce zamieszkania, okresy ubezpieczenia, które służą za podstawę rozstrzygnięcia, jakie przepisy krajowe stosuje się przy ustalaniu prawa do świadczeń z zabezpieczenia społecznego, w przypadkach gdy sprawa dotyczy pracownika zatrudnionego pod rządami różnych krajowych systemów zabezpieczenia społecznego [1, s. 44].

Przepisy rozporządzenia mają na celu rozstrzyganie kolizji powstałych w wyniku zastosowania różnych ustawodawstw lub ustalenie właściwych podmiotów zobowiązanych do wypłaty świadczenia w razie sporu negatywanego. Wprowadzają zasadę eksportu świadczeń oraz realizację usług i świadczeń, wynikających z zabezpieczenia społecznego na zasadzie wzajemności. Taki sposób realizacji uprawnień zakłada ścisłą współpracę między poszczególnymi instytucjami zabezpieczenia społecznego krajów członkowskich oraz wzajemną pomoc w zakresie różnych spraw, np. ściągania składek czy zwrotu nienależnych świadczeń i innych.

Najprościej rzecz ujmując, koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego polega na tym, że niezależnie od uregulowań wewnętrznych, wszystkie państwa członkowskie zobowiązane są do stosowania – w stosunku do osób przemieszczających się – prawa unijnego, koordynującego ustawodawstwa krajowe. To właśnie dzięki koordynacji obywatele jednego państwa członkowskiego, przebywając w innym państwie członkowskim, są traktowani tak samo jak obywatele tego państwa. Na równi z własnymi obywatelami są także traktowane osoby, które są bezpaństwowcami albo uchodźcami zamieszkałymi na terytorium jednego z państw Wspólnoty.

Ze względu na różnorodne powiązania między państwami oraz rosnącą mobilność ich obywateli i przedsiębiorców powstają sytuacje, związane z prawem ubezpieczeń społecznych, które mają powiązanie nie z jednym krajem, ale z kilkoma państwami jednocześnie [9, s. 1]. Swoboda przemieszczania się pracowników zostałaby znacznie ograniczona, gdyby pracownik migrujący w ramach wewnętrznego rynku Wspólnoty Europejskiej musiał obawiać się utraty roszczeń o świadczenia socjalne lub wstrzymanie wypłat świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego z tego powodu, że świadczenia te są związane co do zasady z określonym państwem. Stan taki może

prowadzić do konfliktu ustaw stosowanego ustawodawstwa: negatywnego, gdy pracownik zmieniający miejsce pracy i pobytu na obszarze Unii Europejskiej nie jest ubezpieczony w żadnym państwie, bądź też do pozytywnego, gdy podlega równocześnie ustawodawstwu co najmniej dwóch państw członkowskich. Dlatego jednym z najbardziej znaczących filarów i prawdopodobnie najbardziej znaczącą regulacją prawną z zakresu zabezpieczenia społecznego jest Rozporządzenie 1408/71, które gwarantuje, że osoby objęte nim znajdują się w wyniku przekroczenia granicy w nie mniej korzystnej sytuacji prawnej, niż gdyby swoją działalność zawodową prowadziły wyłącznie na terytorium jednego państwa członkowskiego.

Zakres obowiązywania rozporządzenia jest znacznie szerszy niż zakres obowiązywania stosowanych dotychczas umów bilateralnych zawartych przez Polskę. Zgodnie z art. 2, Rozporządzenie 1408/71 stosuje się m.in. do:

- pracowników (najemnych),
- osób pracujących na własny rachunek,
- studentów, którzy

a) podlegają lub podlegali ustawodawstwu jednego lub kilku państw członkowskich,

b) są obywatelami jednego z tych państw lub są bezpaństwowcami, lub uchodźcami zamieszkałymi na terytorium jednego z państw członkowskich.

Należy jednak zaznaczyć, iż Rozporządzenie ma zastosowanie również do osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz do rolników. Umowy bilateralne obowiązujące dotychczas nie obejmowały swą regulacją (z wyjątkiem umowy z Austrią i z Luksemburgiem) ani osób prowadzących działalność gospodarczą, ani zleceniobiorców, ani też rolników.

Niniejsze opracowanie ma na celu prezentację podstawowych informacji dotyczących regulacji wynikających z przepisów wspólnotowych o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, które od 1 maja 2004 r. mają zastosowanie w sprawach polskich do osób, które oprócz okresów ubezpieczenia (pracy) w Polsce posiadają również okresy ubezpieczenia (pracy) lub okresy zamieszkania (od ich przebycia w niektórych państwach członkowskich zależą uprawnienia do świadczeń emerytalno-rentowych) w innych państwach członkowskich. Stosowanie zasad koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego gwarantuje zatem wszystkim zatrudnionym na terytorium państw Unii pozytywny skutek w przypadku ubiegania się o świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

2. Podstawowe zasady koordynacji

Wśród zasad koordynacji można wyodrębnić:

- zasadę jedności stosowanego ustawodawstwa,
- zasadę równego traktowania,

- zasadę sumowania okresów ubezpieczenia, zatrudnienia i zamieszkania,
- zasadę zachowania praw nabytych lub będących w trakcie nabywania.

Zasada jedności stosowanego ustawodawstwa jest podstawową zasadą, na której zostało oparte europejskie prawo ubezpieczeń społecznych. Ma ona na celu zapobiec powstawaniu konfliktów pozytywnych i negatywnych na tle stosowanego ustawodawstwa. Gdyby prawo europejskie nie przewidywało takiej zasady, mogłoby dojść do sytuacji, w których osoby wykonujące działalność zarobkową lub prowadzące działalność na własny rachunek podlegałyby ubezpieczeniu społecznemu jednocześnie w systemach kilku państw członkowskich (konflikt pozytywny), lub nie podlegałyby ubezpieczeniu w żadnym państwie (konflikt negatywny) co stanowiłoby niewątpliwie naruszenie podstawowej swobody funkcjonowania wspólnego rynku – swobody przepływu osób (zarówno pracowników, jak i ich rodzin) [6, s. 20]. Opisywana zasada, oznaczająca możliwość stosowania jednego krajowego systemu ubezpieczeń społecznych, została umieszczona w art. 13 Rozporządzenia 1408/7 [8, s. 30].

Zasada jedności stosowanego ustawodawstwa oznacza, że zazwyczaj pracownik może podlegać ustawodawstwu tylko jednego państwa. Miejsce pracy jest czynnikiem decydującym o tym, którego państwa prawo rozstrzyga o systemie ubezpieczenia społecznego, jakiemu podlega osoba pracująca (wykonująca działalność). Jest to powszechnie uznana zasada *lex loci laboris*.

Zasada miejsca pracy (wprowadzona w art. 13 ust. 2 lit. a) Rozporządzenia 1408/71 stanowi, że: „pracownik najemny zatrudniony na terytorium 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”. Także osoba prowadząca działalność na własny rachunek na terytorium jednego państwa członkowskiego podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego państwa członkowskiego [art. 13 ust. 2 lit. b]. W przytoczonym przepisie zawarta jest ważna zasada prawa ubezpieczeń społecznych – zasada terytorialności, która mówi, że osoba podlega ubezpieczeniom społecznym według ustawodawstwa państwa, w którym jest zatrudniona.

Od zasady tej Rozporządzenie przewiduje jednak pewne wyjątki, a to dlatego, że nie zawsze jej rygorystyczne stosowanie jest możliwe, np. pracownicy tymczasowo oddelegowani do pracy za granicą, pracownicy wykonujący pracę na terytorium kilku państw członkowskich. Jeżeli pracownik wykonuje pracę na terytoriach dwóch państw członkowskich, np. pracuje na etacie w Warszawie i otwiera firmę w Berlinie, to obydwa rodzaje działalności: praca najemna oraz praca na własny rachunek, mogą podlegać obowiązkowi ubezpieczenia w obydwu krajach. Nasuwa się więc pytanie, któremu systemowi zabezpieczenia społecznego ów pracownik podlega – w Niemczech, w Polsce czy też w obydwu krajach? Otóż zasady koordynacji systemu ubezpieczenia społecznego rozstrzygają te kwestie w sposób jed-

noznaczny: wskazują tylko jedno ustawodawstwo, a zatem pracownik zatrudniony na obszarze dwóch państw Unii ma w sposób jednoznaczny wskazane ustawodawstwo, któremu podlega. Podstawą, która rozstrzyga te kwestie, jest terytorium państwa, na którym wykonuje się pracę, czyli pracownik podlega ustawodawstwu tego kraju, na obszarze którego pracuje. Jednakże, jeśli w takiej sytuacji państwa członkowskie uznały równoległą przynależność tak zarobkujących osób do różnych krajowych systemów ubezpieczeń społecznych i zamieściły taką sytuację w załączniku VII do Rozporządzenia 1408/71, to osoby te podlegają w tym samym okresie ubezpieczeniom społecznym:

- z tytułu zatrudnienia w państwie, na terytorium którego świadczona jest praca,
- z tytułu działalności gospodarczej w państwie, na terytorium którego wykonywana jest działalność.

Ważna jest grupa, którą określa się jako „pracowników delegowanych”. Pracownicy ci zatrudnieni w danej (krajowej) firmie i na jej rzecz wykonujący prace na terytorium innego państwa podlegają wyjątkowo ustawodawstwu tego państwa, z którego pochodzi firma. W warunkach unijnych mówi się, że przy pierwszym tego typu wyjeździe okres wykonywanej pracy na obszarze drugiego państwa nie może przekraczać 12 miesięcy. Jeżeli jednak wiadomo z góry, że czas wykonywania tej pracy będzie dłuższy niż 12 miesięcy, to nie będzie możliwe skorzystanie z instytucji delegacji, a co się z tym wiąże – zgodnie z ogólną zasadą pracownik lub osoba prowadząca działalność będzie podlegać ustawodawstwu państwa, na terytorium którego wykonuje pracę.

Ustawodawca europejski dopuszcza jednak sytuacje, w których możliwe jest przedłużenie delegacji lub wykonywania pracy za granicą o kolejnych 12 miesięcy; (maksymalnie do 24 miesięcy, kolejne przedłużenia są niedopuszczalne). Spełnione powinny być wówczas określone warunki:

- muszą zaistnieć okoliczności, jakich nie dało się wcześniej przewidzieć, z powodu których czas pracy się przedłuża;
- musi być uzyskana zgoda właściwych władz lub organu wyznaczonego państwa członkowskiego, na terenie którego osoba jest delegowana lub wykonywana jest praca; o zgodę należy wystąpić jeszcze przed upływem początkowego okresu 12 miesięcy.

Od przedstawionej zasady *lex loci laboris*, podlegania prawu ubezpieczeń społecznych państwa członkowskiego, na terytorium którego wykonywana jest praca lub prowadzona działalność gospodarcza, ustawodawca europejski przewidział odstępstwa, związane przede wszystkim ze specyfiką niektórych zawodów oraz ze sposobem wykonywania działalności zawodowej, a także prowadzeniem działalności w kilku państwach jednocześnie. W niektórych sytuacjach związanych ze specyfiką zawodu pojawiają się trudności w określeniu właściwości ustawodawstwa według miejsca wykonywania zatrudnienia.

Osoba prowadząca działalność zawodową na statku pływającym pod banderą państwa członkowskiego podlega ustawodawstwu państwa bandery.

Osoby, które nie prowadzą działalności zawodowej na morzu, lecz wykonują pracę na wodach terytorialnych lub w porcie państwa członkowskiego na statku pływającym pod banderą innego państwa na tych wodach terytorialnych lub w tym porcie i nie są członkami załogi tego statku, podlegają ubezpieczeniu społecznemu w państwie, do którego należą wody terytorialne lub port, w którym świadczą pracę.

Natomiast w przypadku, gdy osoba, która prowadzi działalność zawodową na pokładzie statku państwa członkowskiego, wynagradzana jest przez przedsiębiorstwo lub pracodawcę mającego swoją siedzibę lub miejsce zamieszkania w innym państwie, podlega ustawodawstwu państwa, które wypłaca wynagrodzenie, jednak pod warunkiem, że zamieszkuje na jego terytorium.

Pracownicy transportu międzynarodowego (z wyjątkiem pracowników obsługi morskiej) to kolejna kategoria osób, do których zastosowanie mają odmienne zasady. Należą do niej pracownicy wchodzący w skład personelu obsługującego pojazdy transportu lądowego, powietrznego oraz rzeczno (żegluga śródlądowa), a także zatrudnieni w przedsiębiorstwach, które dokonują przewozów towarów lub osób na własny lub cudzy rachunek międzynarodowy. Osoby te podlegają ubezpieczeniu w państwie, w którym znajduje się siedziba firmy, o ile nie są one zatrudnione w oddziale lub w przedstawicielstwie tego przedsiębiorstwa bądź w przeważającej mierze na terytorium państwa członkowskiego, w którym zamieszkują. W przeciwnym razie zostają oni objęci ubezpieczeniem społecznym w państwie, w którym znajduje się oddział lub przedstawicielstwo firmy. Także osoba zatrudniona w przeważającej mierze na terytorium państwa członkowskiego, w którym zamieszkuje, podlega ustawodawstwu tego państwa nawet wówczas, gdy zatrudniającą ją firma nie ma siedziby ani oddziału czy też stałego przedstawicielstwa na terytorium danego państwa.

Odstępstwa od zasady *lex loci laboris* dotyczą również urzędników oraz personelu z nimi zrównanego. Urzędnicy oraz personel z nimi zrównany podlegają ustawodawstwu państwa członkowskiego, które ich zatrudnia. Należy jednak zaznaczyć, iż podleganie ustawodawstwu ma miejsce wyłącznie w okresie zatrudnienia w administracji państwa członkowskiego; ustaje ono bowiem z chwilą odejścia z urzędu i wyjazdu do innego państwa członkowskiego. Wymieniając kategorie osób, dla których Rozporządzenie 1408/71 przewiduje wyjątki od zasady *lex loci laboris*, należy wspomnieć o poborowych i rezerwistach powołanych do wojska albo służby cywilnej. Podlegają oni ubezpieczeniom społecznym w państwie członkowskim, w którego siłach zbrojnych lub służbie cywilnej służą.

U podstaw przyjęcia przedstawionych rozwiązań (wyjątków od ogólnej zasady) leżała zapewne chęć zagwarantowania jak najpełniejszej swobody przepływu osób. W każdym państwie obowiązują bowiem odmienne przepisy, inne procedury oraz wymagane są różne dokumenty. To w sumie stałoby się uciążliwe dla pracodaw-

ców, powodowałoby wzrost kosztów zatrudnienia, a w efekcie ograniczałoby w znaczny sposób możliwość swobodnego przepływu osób.

Zasada równego traktowania to szczególnie przestrzegana przez władze unijne oraz Trybunał Sprawiedliwości zasada niedyskryminacji. Zagwarantowana została przez art. 6 i 48 Traktatu Rzymskiego, które stanowią, że zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na obywatelstwo, swoboda zaś przemieszczania się pracowników oznacza usunięcie wszelkiej, opartej na obywatelstwie dyskryminacji pracowników państw członkowskich w dziedzinie zatrudnienia, wynagradzania i innych warunków pracy. W dziedzinie zabezpieczenia społecznego ujęta została w art. 3 Rozporządzenia 1408/71 jako powszechnie obowiązująca reguła równego traktowania (*égalité de traitement*). Wynika z niej, że osoby zamieszkujące na terytorium jednego z państw członkowskich, do których stosuje się postanowienia rozporządzenia, podlegają obowiązkom i korzystają z uprawnień wynikających z ustawodawstwa każdego państwa członkowskiego na tych samych warunkach co obywatele tego państwa. Art. 3 Rozporządzenia wytycza granice stosowania zasady równego traktowania, uściślając dodatkowo, że równe traktowanie rozciąga się na czynne prawo wyborcze, dotyczące wybierania członków do organów instytucji zabezpieczenia społecznego oraz uczestniczenia w ich mianowaniu, bez jednakże naruszania przepisów państw członkowskich normujących biernie prawo wyborcze i tryb mianowania do tych organów. W kwestii egzekwowania zasady równego traktowania chodzi nie tylko o wyeliminowanie bezpośrednich zapisów sprzecznych z tą zasadą, ale także o wyeliminowanie zapisów, które pośrednio łamią zasadę równego traktowania.

Zasada ta zakazuje wszelkiej dyskryminacji opartej na obywatelstwie. Trybunał Sprawiedliwości, interpretujący tę zasadę bardzo szeroko, uznaje, że zakazane są nie tylko dyskryminacja oparta na obywatelstwie (dyskryminacja bezpośrednia), ale również wszelkie formy ukrytej dyskryminacji (dyskryminacja pośrednia), która w rzeczywistości prowadzi do takich samych skutków. Przejawem dyskryminacji pośredniej może być ustanowienie takich warunków nabywania i korzystania ze świadczeń, którym są w stanie sprostać obywatele tylko danego kraju, albo też określenie przyczyn prowadzących do zawieszenia lub utraty nabytych praw, które w większym stopniu dotyczą obywateli innych państw członkowskich niż obywateli państwa, w którym siedzibę ma instytucja je ustanawiająca. Chodzi więc przede wszystkim o wyeliminowanie warunków trudnych do spełnienia przez cudzoziemców.

Zasada równego traktowania, zabraniająca jakiejkolwiek formy dyskryminacji ze względu na obywatelstwo, zakazuje również wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć. Biorąc pod uwagę tradycyjne nierówności zawarte w przepisach ubezpieczenia społecznego, opierające się właśnie na zróżnicowaniu płci, w celu ich ograniczenia Rada EWG podjęła w połowie lat 70. stosowne działania, co znalazło swój oddźwięk w dyrektywach, przy czym pierwsza regulacja dotycząca zasady

równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie wynagrodzenia za pracę zawarta została w Traktacie Rzymskim. Regulacja prawa z zakresu zabezpieczenia równego dostępu kobiet i mężczyzn do zatrudnienia, kształcenia zawodowego, promocji zawodowej oraz warunków pracy zawarta została w Dyrektywie nr 76/207 z 9 lutego 1976 r. Dyrektywa ta zapowiadała podjęcie stosownych działań w dziedzinie zabezpieczenia społecznego. Realizacja tych zamierzeń nastąpiła w dyrektywach: nr 79/7 z 19 grudnia 1978 r. [2; 3] o stopniowym wprowadzaniu zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (ma ona zastosowanie do powszechnie obowiązujących systemów prawnych) oraz nr 86/378 z 24 lipca 1986 r. [4], odnoszącej zasadę równego traktowania do zawodowych systemów zabezpieczenia społecznego. Systemy, o jakich mowa, to te, które nie zostały objęte Dyrektywą nr 79/7. Mają one na celu zapewnienie pracownikom oraz osobom samodzielnie zarobkującym (zgrupowanym w ramach przedsiębiorstwa albo w ramach zgrupowania przedsiębiorstw branży gospodarczej lub sektora zawodowego albo międzynarodowego) świadczeń przeznaczonych na uzupełnienie świadczeń nabywanych w ramach ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego albo je zastępujących, do których przystąpienie jest obowiązkowe lub dobrowolne, lub fakultatywne.

Adresatem Dyrektywy 79/7 są osoby aktywne zawodowo. Ma ona zastosowanie do pracowników osób samodzielnie zarobkujących wyłącznie z tymi, których aktywność została przerwana z powodu choroby, wypadku przy pracy, choroby zawodowej lub niezawinionego bezrobocia, jak również do pracowników emerytowanych i inwalidów oraz osób poszukujących pracy.

Zakres przedmiotowy dyrektywy ograniczony został do ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego, które gwarantują ochronę w razie choroby, inwalidztwa, starości, wypadku przy pracy i choroby zawodowej oraz bezrobocia. Ma również zastosowanie do świadczeń pomocy społecznej w przypadku, gdy świadczenia te uzupełniają lub zastępują ochronę przewidzianą przez działy zabezpieczenia społecznego. Dyrektywa nie ma zastosowania do uprawnień przysługujących w razie śmierci żywiciela ani do świadczeń rodzinnych, z wyjątkiem jednak przyznawanych związku z podwyższeniem świadczeń należnych w razie choroby, inwalidztwa, starości, wypadku przy pracy lub choroby zawodowej oraz bezrobocia.

Fundamentalna dla porządku prawnego Wspólnoty zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego zawarta została w art. 4 § 1 Dyrektywy 79/7. Narzuca ona brak wszelkiej dyskryminacji (bezpośredniej lub pośredniej) opartej na płci przez odwołanie się do stanu małżeńskiego lub rodzinnego, w szczególności gdy chodzi o zakres zastosowania systemów zabezpieczenia społecznego lub o warunki dostępności do tych systemów, obowiązek opłacania składki i ustalania jej wysokości, obliczanie wymiaru świadczeń, włącznie z podwyższeniem przysługującym z tytułu posiadania na utrzymaniu niepracującego małżonka lub innych osób, oraz warunki dotyczące okresu i zachowania prawa do świadczeń.

Z zakresu działania dyrektywy wyłączone zostały niektóre sprawy wyliczone *expressis verbis* w art. 7 tego aktu. Oznacza to dopuszczalność różnicowania w określonej tam materii praw kobiet i mężczyzn w porządku wewnętrznym każdego państwa członkowskiego, takich jak:

1) określenie wieku emerytalnego w celu nabycia praw do renty starczej lub z tytułu wysługi oraz konsekwencji mogących stąd wpływać w zakresie innych świadczeń¹,

2) korzyści przyznawane w dziedzinie zabezpieczenia emerytalnego na rzecz osób, które wychowywały dzieci, a także zaliczanie w celu nabycia prawa do świadczeń okresów przerw w zatrudnieniu spowodowanych wychowywaniem dzieci,

3) nabycie prawa do świadczeń w związku ze starością lub inwalidztwem jako praw pochodnych z tytułu pracy zmarłej małżonki,

4) uzyskanie podwyższenia świadczeń długoterminowych z tytułu inwalidztwa, starości, wypadków przy pracy i chorób zawodowych dla małżonki (kobiety) pozostającej na utrzymaniu osoby uprawnionej do tych świadczeń.

Należy podkreślić, iż wyłączenia te nie są traktowane przez Radę Wspólnoty jako nie podlegające w przyszłości weryfikacji. Państwa członkowskie zobowiązane zostały bowiem do okresowego badania przedmiotu w celu oceny i analizy w celu zasadności dalszego utrzymywania odrębności ze względu na płeć.

Zasada sumowania okresów ubezpieczenia, zatrudnienia i zamieszkania stanowi, że w celu nabycia, zachowania lub uzyskania prawa do świadczeń właściwa instytucja powinna uwzględnić w koniecznym zakresie okresy ubezpieczenia, zatrudnienia lub zamieszkania, uznane przez ustawodawstwo jakiegokolwiek państwa członkowskiego, i traktować je tak, jakby miały one miejsce w ramach ustawodawstwa stosowanego przez właściwą instytucję. Zasada *pro rata temporis* jest podstawową zasadą ustalania wypłaty świadczeń emerytalnych i rentowych. Polega ona na tym, że jeżeli ktoś przepracował w Polsce 25 lat i 5 lat we Francji i jeżeli polskie okresy ubezpieczenia są wystarczające, aby przyznać emeryturę, to otrzymuje polską emeryturę za 25 lat przepracowanych w kraju, natomiast instytucja francuska wypłaca emeryturę częściową za 5 lat pracy. Jeżeli jednak w żadnym z krajów zainteresowany nie posiada wystarczających okresów ubezpieczenia, aby zgodnie z ustawodawstwem danego kraju posiadać prawo do emerytury, to wówczas prawo do emerytury ustala się na podstawie sumy okresów ubezpieczenia przebytych w dwóch lub kilku krajach. Każdy z tych krajów wypłaca częściową emeryturę. Wielkość częściowej emerytury wyznacza proporcja okresów ubezpieczenia przebytych w danym kraju do sumy przebytych okresów ubezpieczenia.

¹ Zob. [10, s. 554]. Trybunał przyjął, że z art. 7 Dyrektywy nr 79/7 wynika, iż ustalenie minimalnego wieku dla nabycia prawa do emerytury różnego dla mężczyzn i kobiet, a więc zróżnicowanie ze względu na płeć, nie stanowi dyskryminacji zakazanej przez prawo wspólnotowe.

Tabela 1. Podstawowe elementy konstrukcji powszechnych systemów emerytalnych w krajach Unii Europejskiej według stanu na dzień 1 stycznia 2002 r.

Państwo	Charakter systemu	Zakres podmiotowy	Składka emerytalna (w %)		Wiek emerytalny	Minimalny okres członkostwa	Okres do pełnej emerytury	Wysokość emerytury	Podstawa waloryzacji
			pracownik	pracodawca					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Austria	ubezpieczenie społeczne	pracownicy	10,25	12,55	K:60 M:65	180 miesięcy	40 lat	DB	place
Belgia	ubezpieczenie społeczne	pracownicy	ub. sp. 13,07	ub. sp. 24,87	K:62 M:65	-	K:42l M:45l	DB ceny	
Dania	1) jednolita emerytura państwowa 2) ubezpieczenie społeczne	1) mieszkańcy 2) pracownicy	1) podatki 2) 10 euro	1) podatki 2) 20 euro	65	1) 3 lata pobytu 2) -	1) 40 lat pobytu 2) składki od 1964 r.	1) euro 7 061 rocznie 2) euro 2 826 rocznie	1) place 2) brak autom.
Finlandia	1) jednolita emerytura państwowa 2) ubezpieczenie społeczne	1) mieszkańcy 2) pracujący	1) - 2) 4,4	1) 2,0-4,9 2) 17,3	65	1) 3 lata pobytu 2) 1 miesiąc	1) 40 lat pobytu 2) 40 lat pracy	1) euro 411,75-487,60 miesięcznie 2) DB	1) ceny 2) ceny i place
Francja	ubezpieczenie społeczne	pracownicy	6,55	8,20	60	3 miesiące	40 lat	DB	ceny
Grecja	ubezpieczenie społeczne	pracownicy	6,67	13,33	65	4500 dni ubezpieczenia	35 lat	DB	ceny
Hiszpania	ubezpieczenie społeczne	pracownicy	ub. sp. 4,7	ub. sp. 23,6	65	15 lat	35 lat	DB	ceny
Holandia	jednolita emerytura państwowa	mieszkańcy	17,9	-	65	-	50 lat	euro 869,24 mies. (a)	place

Tabela 1, cd.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Irlandia	ubezpieczenie społeczne z jednolitymi emeryturami	pracujący	ub. sp. 4,0	ub. sp. 8,5-12,0	65	156 tygodni	156 tygodni	euro 147,30 na tydzień	ceny
Luksemburg	ubezpieczenie społeczne	pracujący	8,0	8,0	65	120 miesięcy	40 lat	DB	ceny
Niemcy	ubezpieczenie społeczne	pracownicy	9,55	9,55	65	60 miesięcy	–	DB	plące
Portugalia	ubezpieczenie społeczne	pracownicy	ub. sp. 11,0	ub. sp. 23,25	65	15 lat	40 lat	DB	ceny
Szwecja	1) ubezpieczenie społeczne NDC 2) ubezpieczenie kapitałowe 3) emerytura gwarantowana	1) pracujący 2) pracujący 3) mieszkańcy	1) 6,51 2) 1,02 3) podatki	1) 9,48 2) 1,48 3) podatki	65	1) – 2) – 3) 3 lata pobytu	1) – 2) – 3) 40 lat pobytu	1) NDC 2) DC 3) maks. euro 725 na mies.	1) plące i ceny 2) plące i ceny 3) ceny
Wielka Brytania	ubezpieczenie społeczne: 1) jednolita emerytura państwowa 2) emerytura dodatkowa	pracujący	ub. sp. 8,4 lub 10,4	ub. sp. 8,9 11,3 lub 11,9	K:60 M:65	1) 11-12 lat pobytu 2) 1 rok	1) K: 39 lat M: 44 lata 2) –	1) euro 72,50 na tydzień 2) DB	ceny
Włochy	ubezpieczenia społeczne NDC	pracownicy	8,89	23,81	57-65	5 lat	40 lat	NDC	ceny

DB – (*defined benefit*) – system emerytalny ze zdefiniowanym świadczeniem; DC – (*defined contribution*) – kapitałowy system emerytalny ze zdefiniowaną składką; NDC – (*notional defined contribution*) – system repartycyjny ze zdefiniowaną składką; K – kobiety, M – mężczyźni; ub. sp. – składka na całe ubezpieczenie społeczne, brak wyodrębnionej składki emerytalnej lub emerytalno-rentowej; (a) w tabeli – kwota emerytury dla osoby samotnej. Emerytura dla osób powyżej 65 roku życia, we wspólnym gospodarstwie domowym, wynosi 598,07 euro na osobę.

Źródło: [11, s. 341].

Rozporządzenie 1408/71 wprowadza szeroką definicję okresów, które podlegają sumowaniu. Według Rozporządzenia: „okres ubezpieczenia” to okres opłacania składki, okres zatrudnienia w charakterze pracownika lub osoby prowadzącej działalność na własny rachunek, a także wszelkie okresy z nim zrównane odpowiednio do przepisów stosowanego ustawodawstwa. Pojęcia „okres zatrudnienia” lub „okres samodzielnej działalności” oznaczają okresy definiowane lub uznane za takie przez ustawodawstwo, pod rządami którego zostały spełnione, jak również wszelkie okresy z nimi zrównane w zakresie przyjętym przez to ustawodawstwo. Natomiast „okres zamieszkania” oznacza okresy zdefiniowane lub uznane za takie przez ustawodawstwo, pod rządem którego zostały spełnione lub za takie zostały uznane [1, s. 143-144].

Sumowanie ma miejsce wówczas, gdy zachodzi konieczność uzupełnienia okresów wymaganych w danym państwie w celu ustalenia prawa do świadczenia. Jedynie instytucja państwa członkowskiego, zobowiązana do wypłaty świadczeń, na terytorium którego jest lub był ostatnio zatrudniony pracownik, jest właściwa do dokonania sumowania okresów ubezpieczenia.

Z wyjątkiem świadczeń przysługujących z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, technika sumowania jest adresowana w zasadzie do wszystkich świadczeń zabezpieczenia społecznego.

Zakres stosowania techniki sumowania przedstawia się następująco:

- świadczenia z tytułu choroby i macierzyństwa – art. 18 § 1 Rozporządzenia stanowi: „właściwa instytucja państwa członkowskiego, którego przepisy prawne uzależniają nabycie, zachowanie lub odzyskanie prawa do świadczeń od wypełnienia okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub zamieszkania, uwzględni w niezbędnym zakresie okresy ubezpieczenia, zatrudnienia lub zamieszkania, wypełnione z uwzględnieniem przepisów prawnych innego państwa członkowskiego, tak jak gdyby chodziło o okresy wypełnione z uwzględnieniem stosowanych przez nią przepisów prawnych”. Świadczenia z tytułu choroby i macierzyństwa obciążają wyłącznie instytucję właściwą tego państwa, na terytorium którego pracownik jest zatrudniony. Jeżeli wnioskodawca przebywa na terenie innego państwa aniżeli państwo miejsca pracy, świadczenia pieniężne są mu wypłacane wyłącznie przez instytucję właściwą, natomiast świadczenia w naturze udzielane są przez instytucję miejsca pobytu, ale na rachunek instytucji właściwej;

- świadczenia z tytułu inwalidztwa – art. 38 Rozporządzenia określa, iż instytucja właściwa jest zobowiązana do zaliczania okresów ubezpieczenia lub zamieszkania nabytych w innym państwie członkowskim, jeżeli niezbędne jest to do nabycia lub zachowania prawa do świadczeń inwalidzkich na podstawie systemu, który nie jest systemem specjalnym (dot. pracowników określonych zawodów oraz osób samodzielnie zarabkujących);

- renty rodzinne – art. 45 § 1-3 Rozporządzenia pozwala na sumowanie tych okresów ubezpieczenia lub zamieszkania, które zostały spełnione przez zainteresowanego w innym państwie członkowskim, jeżeli jest to niezbędne do nabycia lub

zachowania prawa do emerytury lub świadczeń przysługujących w razie śmierci żywiciela. W przypadku ustalania prawa do świadczeń należnych z tytułu starości lub śmierci każda instytucja winna uwzględnić sumę wszystkich okresów spełnionych do obliczenia wypłacanych świadczeń na mocy stosowanych przepisów, poza przypadkiem przyznania szczególnych korzyści na podstawie specjalnego systemu lub określonego zatrudnienia. Emerytura lub renta wypłacana jest wyłącznie przez instytucję właściwą. Ciężar wypłacanych świadczeń zostaje jednak rozłożony na odpowiedzialne instytucje innych państw członkowskich, w których świadczeniobiorca był ubezpieczony z tytułu zatrudnienia;

– zasiłek pogrzebowy – technikę sumowania okresów ubezpieczenia lub zamieszkania w celu nabycia lub zachowania prawa do tego zasiłku określa art. 64 Rozporządzenia, który zakłada w razie potrzeby uwzględnianie przez właściwą instytucję okresów zatrudnienia i zamieszkania w innym państwie członkowskim.

Należy dodać, iż zasadę sumowania okresów ubezpieczenia zatrudnienia i zamieszkania stosuje się również do ustalania prawa do świadczeń dla bezrobotnych, a także zasiłków rodzinnych.

Zasada sumowania okresów ubezpieczenia pracowników przemieszczających się po krajach Unii jest jedną z form ochrony tych pracowników. Zasady dotyczące stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych oraz pracujących na własny rachunek oraz członków ich rodzin precyzyjnie określa art. 72 Rozporządzenia Rady Europy nr 1408/71 z 14 czerwca 1971 r. W celu korzystania z techniki sumowania wszystkie dane dotyczące wymaganych okresów muszą być poświadczane przez upoważnioną instytucję państwa członkowskiego. W celu udokumentowania okresów ubezpieczenia z tytułu zatrudnienia na terenie danego państwa ubezpieczony zobowiązany jest do przedstawienia stosownego zaświadczenia, które zgodne musi być z art. 85 Rozporządzenia Rady Europy z 21 marca 1972 r., ustalającym sposób stosowania Rozporządzenia 1408/71. Zaświadczenie to wystawione być musi na formularzu E-405. Instytucja, w której złożono wniosek, może wystąpić do innego kraju o wydanie odpowiedniego dokumentu (w przypadku niezłożenia dokumentu przez samego wnioskodawcę). Reguły te są stosowane *per analogiam* w każdym przypadku, gdy w świetle ustawodawstwa państwa właściwego dla nabycia prawa do świadczeń należy wziąć pod uwagę okresy ubezpieczenia przebyte uprzednio pod rządem ustawodawstwa każdego innego państwa członkowskiego. Szczegółowy tryb postępowania w tym względzie ustalają postanowienia rozporządzenia wykonawczego (art. 85 i 86 Rozporządzenia nr 574/72).

Czwarta z generalnych zasad koordynacji to **zasada zachowania praw nabytych** lub będących w trakcie nabywania. Stanowi ona, że uprawnienia do świadczeń pieniężnych z tytułu inwalidztwa, starości, śmierci żywiciela, wypadku przy pracy lub choroby zawodowej oraz zasiłków pogrzebowych, nabyte na podstawie ustawodawstwa jednego kraju lub kilku krajów członkowskich, nie mogą być zredukowane, zmienione, cofnięte ani odebrane z powodu zamieszkiwania przez oso-

bę uprawnioną do tych świadczeń na terytorium innego państwa członkowskiego aniżeli państwo, w którym znajduje się instytucja zobowiązana do ich wypłaty.

Postanowienie to uchyla obowiązywanie klauzuli zamieszkania przy wypłacie świadczeń i ustanawia możliwość ich eksportu. Tak więc, jeżeli ubezpieczony mieszka w jednym kraju, ma określone uprawnienia i przenosi miejsce zamieszkania do innego kraju, to ten fakt nie może wpłynąć na jego uprawnienia. W Unii obowiązuje obligatoryjny swobodny transfer świadczeń, czyli jeśli ktoś ma do czegoś prawo (lub jest w trakcie nabycia) i jeżeli w międzyczasie zmieniał miejsce zamieszkania (przeniósł się do innego kraju), to dalej zachowuje posiadane uprawnienia. Zmiana miejsca zamieszkania nie może mieć żadnego wpływu na posiadane prawa do świadczeń z zakresu zabezpieczenia społecznego. Wszystkie instytucje ubezpieczenia społecznego zobligowane są do przekazywania świadczeń (do których ubezpieczony ma prawo) do jego miejsca zamieszkania na terytorium Unii.

Rozporządzenie wymienia jednak pewne wyjątki od zasady eksportu świadczeń pieniężnych, które dotyczą:

- specjalnych świadczeń bezskładowych o mieszanym charakterze, czyli świadczeń znajdujących się na pograniczu pomocy społecznej i zabezpieczenia społecznego,
- zasiłków dla bezrobotnych.

Rozporządzenie zakłada, że osoby takie mogą otrzymywać specjalne, nieskładkowe świadczenia pieniężne wyłącznie na terytorium tego państwa, w którym zamieszkują, i na warunkach określonych w ustawodawstwie tego państwa, jeżeli świadczenia te zostały wymienione w załączniku IIa do tego rozporządzenia. Świadczenia te są przyznawane i wypłacane wyłącznie przez instytucję znajdującą się w kraju zamieszkania. Generalną zasadą dotyczącą zasiłków dla bezrobotnych jest ich niewypłacanie poza granicami danego kraju. Wynika to z istoty tych zasiłków, prawo do nich bowiem przyznawane jest pod warunkiem pozostawania w gotowości do podjęcia pracy na rynku pracy w kraju, który wypłaca ten zasiłek. Od zasady tej Rozporządzenie wprowadziło jednak pewien wyjątek, który daje ograniczoną możliwość eksportu tych zasiłków. Bezrobotny zachowuje wówczas prawo do pobierania zasiłku, nawet jeśli przebywa na terytorium innego państwa członkowskiego, przez okres 3 miesiące, licząc od dnia, w którym przestał być dostępny na krajowym rynku pracy. Przywilej ten jest przewidziany dla osób poszukujących pracy za granicą [7, s. 42-43].

4. Podsumowanie

Członkostwo Polski w Unii Europejskiej od dnia 1 maja 2004 r. oznacza wejście naszego kraju do wspólnotowego porządku prawnego, w tym również w zakresie przepisów wspólnotowych dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Przepisy Unii Europejskiej nie wprowadzają jednolitych warunków nabywania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, lecz pozostawiają tę kwestię wewnętrznym regulacjom poszczególnych państw członkowskich.

Większość państw Unii Europejskiej ma tradycyjne systemy emerytalne, z silną tradycją związaną z bismarckowskim myśleniem o zabezpieczeniu społecznym. Systemy te finansowane są za pomocą podatku socjalnego, co powoduje, że traktuje się je jako element polityki fiskalnej państw członkowskich. Polityka fiskalna nie jest przedmiotem integrowania. W związku z tym systemy emerytalne również nie są integrowane. W gruncie rzeczy istnieje także zależność odwrotna. Ponieważ integracja tradycyjnych systemów jest praktycznie niemożliwa, więc polityka fiskalna, której stanowią one istotną część, także nie może być integrowana [5, s. 177].

Rodzaje świadczeń oraz warunki nabywania prawa do świadczeń każde państwo członkowskie określa samodzielnie (np. wiek uprawniający do emerytury lub renty, staż wymagany dla nabycia prawa do emerytury lub renty).

Ze względu na to, że Unia Europejska zachowała istnienie wewnętrznych systemów zabezpieczenia społecznego poszczególnych państw członkowskich, niektóre osoby, podejmujące pracę w różnych państwach, mogłyby – w przypadku braku wspólnotowych przepisów koordynujących różne krajowe systemy zabezpieczenia społecznego – nie uzyskać żadnych uprawnień do świadczeń ze względu na niespełnienie określonych warunków w żadnym z państw, których ustawodawstwu podlegały, np. warunku posiadania stażu wymaganego do nabycia prawa do świadczeń. Ponadto w niektórych państwach członkowskich uprawnienia do świadczeń mogą zależeć od faktu zamieszkania w danym państwie czy też od posiadania obywatelstwa tego państwa, co ograniczałoby uprawnienia emerytalno-rentowe pracowników migrujących z innych państw.

W celu realizacji zasady swobodnego przepływu osób w ramach Unii Europejskiej konieczne stało się zagwarantowanie osobom, które podejmują pracę w różnych państwach członkowskich, że nie będą ponosiły z tego powodu negatywnych konsekwencji w sferze uprawnień do świadczeń emerytalno-rentowych. Temu służyć ma koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego państw członkowskich. Systemy zabezpieczenia społecznego, w tym systemy emerytalno-rentowe obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, podlegają koordynacji w celu wyeliminowania kolizji krajowych ustawodawstw zarówno w sferze uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, jak i w sferze opłacania składek na te ubezpieczenia.

Stosowanie zasad koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego gwarantuje zatem wszystkim zatrudnionym na terytorium państw Unii pozytywny skutek w przypadku ubiegania się o świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Przepisy wspólnotowe o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, obowiązujące we wszystkich państwach członkowskich, mają pierwszeństwo przed regulacjami krajowymi, jeżeli krajowe regulacje pozostają w sprzeczności ze wspólnotowymi regulacjami prawnymi. Na przepisy te można powoływać się od dnia 1 maja 2004 r. również przed polskimi instytucjami ubezpieczenia społecznego (ZUS, KRUS, organami emerytalno-rentowymi „służb mundurowych” – MON, MSWiA oraz MS) oraz przed polskimi sądami.

Literatura

- [1] Bińczycka-Majewska T., *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej*, Zakamycze 1999.
- [2] Crijns L., Laureat A., *L'action de la Commission des Communautés européennes en matière de sécurité sociale*, "Revue Internationale du Travail" 1978 no. 5.
- [3] Directive n. 79.7 (C.E.E.) du 19 décembre 1978 relative á la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (J.O.C.E. n. L. 6 du 10 janv. 1979).
- [4] Directive n. 86.378 (C.E.E.) du 24 juillet 1986 relative á la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale (J.O.C.E. n.L.225 du 12 août 1986; rectif.: J.O.C.E. n.283 du 4 oct. 1986).
- [5] Góra M., *System emerytalny*, PWE, Warszawa 2003.
- [6] Kowalski-Paszko S., *Podleganie ubezpieczeniu społecznemu na podstawie unijnego rozporządzenia 1408/71*, „Ubezpieczenia Społeczne” 2004 nr 4.
- [7] Radzik-Kazenas B., *Podstawowe zagadnienia z zakresu integracji europejskiej. Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego*, wyd. 2, ZUS, Warszawa 2003.
- [8] Świątkowski A., *Europejskie prawo ubezpieczeń społecznych*, [w:] *Europejskie prawo socjalne*, t. 3, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003.
- [9] *Ubezpieczenie społeczne pracowników, migrujących oraz prowadzących działalność gospodarczą*, red. T. Major, B. Pawłowska, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2004.
- [10] Wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 16 lutego 1982 r., nr 19/81 w sprawie Burton c. British Railways Board (Zjednoczone Królestwo), Rec. 1982.
- [11] Żukowski M., *Systemy emerytalne w Unii Europejskiej w świetle „otwartej koordynacji”*, [w:] *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, red. T. Szumlicz, M. Żukowski, Twigger, Warszawa 2004.

SOCIAL INSURANCE AND EU CO-ORDINATION RULES

Summary

The aim of this article is to cover basic information about regulations based on EU regulations which coordinate the system of social insurance. These regulations were introduced on the 1st May 2004 and they concern people who, apart from having the period of insurance at work in Poland, also have the periods of insurance together with periods of residence in other EU countries. These factors are important because benefits, both retirement as well as pension, depend on them. Using the rules of co-ordination of the social insurance guarantees the good result in case of contest for social benefit by all the employees working on the territory of the European Union.

It was necessary to assure people who start working in EU countries that they will not suffer from the lack of retirement or pension. As the result the free migration within the EU would be possible.

EU countries should achieve well co-ordinated system of social insurance to avoid the collision of national regulations connected with the rights to benefit of social insurance and paying premiums.