01.08.2025 r.

NFZ-BP.5202.32.2025
2025.354512.KUB

K. sp. z o.o.

Decyzja 12/2025/BP
Prezesa
Narodowego Funduszu Zdrowia

Na podstawie 109a ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. **o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych** (Dz. U. z 2024 r. poz. 146, z późn. zm.) (zwanej dalej: „ustawą o świadczeniach opieki zdrowotnej") oraz art. 34 ust. 5 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – *Prawo przedsiębiorców* (Dz. U. 2024 r. poz. 236, z późn.zm.) (zwanej dalej: „Prawem przedsiębiorców"), po rozpatrzeniu wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej złożonego przez K. sp. z o.o. z siedzibą w ……. (KRS: ……) (zwaną dalej: „Wnioskodawcą"), w zakresie podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu,

uznaję za prawidłowe stanowisko Wnioskodawcy zawarte we wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej, zgodnie z którym pracownicy Wnioskodawcy – cudzoziemcy na stałe zamieszkujący na terytorium Białorusi i wykonujący pracę zdalnie z terytorium Białorusi, nie będą podlegać obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Uzasadnienie

K. sp. z o.o. z siedzibą w …….. (wpisana do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: ……..), wnioskiem z dnia 10 lipca 2025 r. zwróciła się do Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia (zwanego dalej także: „Prezesem NFZ"), o wydanie interpretacji indywidualnej.

Z opisu zdarzenia przyszłego opisanego we wniosku wynika, co następuje.

Wnioskodawca – spółka prawa handlowego, posiada siedzibę w Polsce i zamierza zatrudniać na podstawie umów o pracę cudzoziemców zamieszkujących na stałe na terytorium

Białorusi. Czynności wykonywane przez te osoby na podstawie umów o pracę będą wykonywane zdalnie z terytorium Białorusi. W umowach o pracę będzie wskazywane, że miejscem świadczenia pracy jest terytorium Białorusi.

W świetle tak opisanego zdarzenia przyszłego, Wnioskodawca postawił następujące pytanie: *„Czy pracownicy otrzymujący od Wnioskodawcy wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę, zatrudnieni na warunkach opisanych w zdarzeniu przyszłym podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu i czy w związku z tym Wnioskodawca jako płatnik powinien z tego tytułu opłacać składki na ubezpieczenie zdrowotne?”.*

W ocenie Wnioskodawcy, pracownicy otrzymujący od Wnioskodawcy wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę, zatrudnieni na warunkach opisanych w zdarzeniu przyszłym nie podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu i w związku z tym Wnioskodawca jako płatnik nie powinien z tego tytułu opłacać składki na ubezpieczenie zdrowotne.

Uzasadniając stanowisko, Wnioskodawca wskazał, że zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym regulują przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. *o systemie ubezpieczeń społecznych* (Dz. U. z 2025 r. poz. 350 z późn. zm.) (zwanej dalej: „ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych”). Zgodnie z art. 6 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej polskiej są pracownikami, a więc osobami pozostającymi w stosunku pracy, mianowania, powołania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę.

W ocenie Wnioskodawcy znaczenie dla objęcia obowiązkiem ubezpieczeń emerytalnego i rentowych ma:

1) fakt zawarcia z polskim podmiotem np. stosunku pracy czy innej umowy rodzącej zgodnie z przepisami obowiązek ubezpieczeń społecznych oraz
2) wykonywanie pracy w ramach tych umów na obszarze Polski.

Zdaniem Wnioskodawcy, jeżeli miejsce pracy zostało określone na terytorium Białorusi i tam praca będzie wykonywana nie zostaną spełnione przesłanki określone w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych. Pracownik, który nie spełnia warunków do podlegania ubezpieczeniom społecznym w Polsce, nie podlega również obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu. Wynika to, jak wskazuje Wnioskodawca, z art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej.

Wnioskodawca uzasadniając swoje stanowisko przywołał także stanowisko doktryny, zgodnie z którym: *„Obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają osoby spełniające warunki do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, które są pracownikami w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Pracownik podlega zatem obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu jedynie wówczas, gdy spełnia warunki do objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu danego stosunku pracy."* (A. Sidorko [w:] Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Komentarz, wyd. IV, red. A. Pietraszewska-Macheta, Warszawa 2023, art. 66).

W konsekwencji, w ocenie Wnioskodawcy, jeżeli pracownik nie spełnia warunków do objęcia go ubezpieczeniami społecznym w Polsce, nie podlega również w Polsce obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu, a to z kolei powoduje, że polski pracodawca nie powinien zgłaszać go do ubezpieczenia zdrowotnego.

W ocenie Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia stanowisko Wnioskodawcy jest prawidłowe.

Zgodnie z art. 66 ust. 1 pkt 1 lit a ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają osoby spełniające warunki do objęcia ubezpieczeniami społecznymi lub ubezpieczeniem społecznym rolników, które są pracownikami w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie przepisem art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych za pracownika, co do zasady, uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy.

Stosunek pracy został natomiast zdefiniowany w przepisie art. 22 ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz.U. z 2025 r. poz. 277) (zwanej dalej: „KP"). Zgodnie z ustawową definicją przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W świetle informacji przedstawionych przez Wnioskodawcę należy przywołać także przepis art. 67^{18} KP, zgodnie z którym praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (**praca zdalna**).

Zgodnie z treścią przepisu art. 67^{18} KP, praca zdalna może być w całości lub w części wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika, a typowym miejscem pracy zdalnej będzie miejsce zamieszkania pracownika, które przepis określa jako *„adres zamieszkania”.* Użycie słowa adres ma zapewne przesądzić, że nie chodzi wyłącznie o miejscowość, w której pracownik zamieszkuje. Kodeks pracy nie zabrania także wykonywania pracy zdalnej z miejsca położonego poza granicami Polski. Natomiast przepis nakazuje pozyskanie od pracodawcy „uzgodnienia”, które jak się wydaje dotyczy konkretnego miejsca pracy, a nie całego kraju[1].

W przedmiotowej sprawie należy odnieść się do przepisu art. 5 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którym nie podlegają ubezpieczeniom społecznym obywatele państw obcych, których pobyt na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej nie ma charakteru stałego i którzy są zatrudnieni w obcych przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych, misjach, misjach specjalnych lub instytucjach międzynarodowych, chyba że umowy międzynarodowe stanowią inaczej. Zakresem podmiotowym art. 5 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych są objęci zarówno obywatele państw obcych zatrudnieni w placówkach wymienionych w tym przepisie (niezależnie od charakteru ich pobytu na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej), jak również obywatele państw obcych niezatrudnieni w takich placówkach, o ile ich pobyt na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej nie ma charakteru stałego (stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone między innymi w wyrokach: z dnia 17 stycznia 2007 r. I UK 225/06, z dnia 28 maja 2008 r. I UK 303/07 z dnia 6 stycznia 2009 r., II UK 116/08 z dnia 17 września 2009 r. II UK 11/09, z dnia 6 września 2011 r. I UK 60/11).

Należy zatem wskazać, że o podleganiu przez cudzoziemca ubezpieczeniom społecznym w Polce z danego tytułu decyduje okoliczność, czy w okresie realizacji tego tytułu faktyczny pobyt ma charakter stały czy tymczasowy, co należy oceniać z perspektywy sposobu realizacji działalności, z której wynika ustawowy obowiązek ubezpieczeń (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09 kwietnia 2024 r. II USKP 67/22). Warto także przywołać postanowienie Sądy Najwyższego z dnia 27 sierpnia 2023 r. I USK 317/23, zgodnie z którym: *„Zarówno w przypadku pracowniczego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, jak i tytułu wynikającego z wykonywania umowy zlecenia sam zamiar czasowego przebywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej czy też legitymowanie się jedynie zezwoleniem na pobyt czasowy nie mają rozstrzygającego znaczenia. Istotne jest jedynie, czy podczas wykonywania wyżej*

[1] A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 7, 2025

wymienionych działalności można mówić o stałym przebywaniu danej osoby na terytorium Polski. W konsekwencji przyjazd, choćby i cykliczny (regularny) do Polski celem wykonywania pewnych aktywności zawodowych, jak np. prowadzenie wykładów, czy świadczenie usług doradczych na podstawie umowy zlecenia albo umowy o pracę, nie będzie powodował objęcia obywatela państwa trzeciego polskim systemem ubezpieczenia społecznego. Natomiast stałe przebywanie w Polsce w okresie wykonywania tych czynności (np. zamieszkanie w Polsce i prowadzenie wykładów lub badań przez jeden semestr), chociażby przez krótki (sumarycznie) okres determinowany czasowym zezwoleniem na pobyt, będą prowadzić do objęcia polskim systemem ubezpieczeń społecznych.”.

A contrario, w przypadku, kiedy pracownik nie przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a pracę wykonuje zdalnie z miejsca zamieszkania w państwie trzecim to nie zostanie on objęty systemem ubezpieczeń społecznych, a tym samym nie będzie on podlegał obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego.

Jak wynika z opisu zdarzenia przyszłego zawartego we wniosku Wnioskodawcy, czynności wykonywane na podstawie umowy o pracę (przez pracowników – obywateli Białorusi), będą wykonywane zdalnie z terytorium Białorusi. Oznacza to, w kontekście przywołanych powyżej regulacji oraz wyjaśnień, że pracownik nie będzie podlegał na terenie Rzeczypospolitej Polskiej ubezpieczeniu społecznemu, a w konsekwencji także ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Podsumowując należy wskazać, że obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego nie będą podlegać cudzoziemcy zatrudnieni przez polskie podmioty, w przypadku, w którym miejsce wykonywania ich pracy określono w umowie poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej. Jeśli miejsce pracy zostało określone za granicą i tak jest praca wykonywana, zatrudniony cudzoziemiec nie jest pracownikiem na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.

W związku z powyższym stanowisko Wnioskodawcy należało uznać za prawidłowe.

Pouczenie

Od niniejszej decyzji stronie przysługuje:

1) na podstawie art. 34 ust. 5 Prawa przedsiębiorców w zw. z art. 127 § 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – *Kodeks postępowania administracyjnego* (Dz. U. 2024 r. poz. 572), (zwanej dalej: „k.p.a.”) prawo wniesienia do Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia,

w terminie 14 dni od dnia otrzymania decyzji, wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy albo

2) na podstawie art. 127a k.p.a., w zw. z art. 127 § 3 k.p.a., prawo zrzeczenia się prawa wniesienia do Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy. Oświadczenie o zrzeczeniu należy złożyć do Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia w terminie 14 dni od dnia otrzymania decyzji. Z dniem doręczenia Prezesowi Narodowego 8 Funduszu Zdrowia oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wniesienia wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy, decyzja staje się ostateczna i prawomocna, albo

3) na podstawie art. 52 § 3, art. 53 § 1 i art. 54 § 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. – *Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi* (Dz. U. z 2024 r. poz. 935, z późn. zm.) prawo wniesienia skargi do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie, z pominięciem wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy. Skargę wnosi się za pośrednictwem Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia ul. Rakowiecka 26/30, 02-528 Warszawa, w terminie trzydziestu dni od dnia doręczenia rozstrzygnięcia.

Na podstawie art. 35 ust. 1 Prawa przedsiębiorców interpretacja indywidualna nie jest wiążąca dla przedsiębiorcy z tym, że przedsiębiorca nie może być obciążony sankcjami administracyjnymi, finansowymi lub karami w zakresie, w jakim zastosował się do uzyskanej interpretacji indywidualnej ani daninami w wysokości wyższej niż wynikające z uzyskanej interpretacji indywidualnej.