

Kadry i płace

ZOBOWIĄZANIA

Spółka dominująca to nie zawsze płatnik składek

Jeżeli wyłącznym kontrahentem spółki zależnej nie jest spółka matka, a ponadto nie została ona powołana w celu uniknięcia opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, to ZUS nie ma podstaw, by przypisać składki spółce matce.

DR KATARZYNA KALATA

Nie od wczoraj na rynku funkcjonują grupy spółek powiązanych kapitałowo. ZUS coraz częściej prowadzi postępowania kontrolne w tzw. spółkach córkach i przypisuje składki za te spółki tzw. spółkom matkom. Zazwyczaj argumentuje to stwierdzeniem, że płatnikiem składek powinna być spółka będąca właścicielem kapitałowym, ponieważ to ona jest faktycznym beneficjentem pracy pracowników. Jednak zgodnie z aktualnym orzecznictwem spółka dominująca, będąca nawet 100-procentowym udziałowcem spółki zależnej, nie ma obowiązku opłacania składek ZUS za spółkę zależną. Chyba że mamy do czynienia z pracą na rzecz pracodawcy i tzw. trójkątem powiązań.

Praca na rzecz

Kodeks pracy stwierdza, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia pracowników (art. 3 kodeksu pracy). Pracodawca jest jednocześnie płatnikiem składek za pracowników pozostających z nimi w stosunku pracy.

Bez wątpliwości o statusie pracodawcy decyduje kryterium posiadania uprawnień do zarządzania daną jednostką organizacyjną. Fakt, że jakiś podmiot posiada 100 proc. udziałów w innej spółce, nie przesądza o tym, że pracodawcą, a jednocześnie płatnikiem składek, jest spółka zależna. Istotne jest spełnienie właściwości stosunku pracy zgodnie z art. 22 kodeksu pracy, czyli wykonywaniem przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Definicja pracodawcy (płatnika składek) ulega jednak pewnej modyfikacji na gruncie ubezpieczeń społecznych. Przepis art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi, że: „za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło,

jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy”.

Z pracą na rzecz pracodawcy mamy do czynienia wówczas, gdy pracownik zatrudniony u swojego pracodawcy na umowę o pracę jednocześnie świadczy usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowy zlecenie, umowy o dzieło) zawartej z innym podmiotem.

PRZYKŁAD

Pracodawca (Spółka A) zawarł umowę handlową ze Spółką B na wykonanie programu magazynowego. Spółka B do wykonania przedmiotu umowy zatrudniła informatykę Jana Kowalskiego będącego jednocześnie pracownikiem Spółki A. W wyniku zawarcia umowy handlowej Spółka B wystawiła fakturę za usługę Spółce A. Zatem Spółka A przejmując w osładczy rachunek rezultat pracy wykonanej na rzecz Spółki B przez zleceniobiorcę Jana Kowalskiego (będącego pracownikiem Spółki A). W takiej sytuacji mamy do czynienia z pracą na rzecz pracodawcy.

Przy rozpatrywaniu pracy na rzecz nie ma znaczenia brak świadomości pracodawcy, kto faktycznie wykonuje przedmiot umowy. Istotny jest fakt wykonywania takiej pracy. Zatem ZUS ma możliwość ustalenia innego płatnika składek, jeśli mamy do czynienia z „pracą na rzecz”.

Powiązania podmiotów

Aktualnie coraz więcej podmiotów gospodarczych prowadzi swoją działalność w ramach grup kapitałowych. Wynika to głównie z potrzeby wyodrębnienia różnych rodzajów działalności, co ma na celu zwiększenie konkurencyjności oraz usprawnienie prowadzonej działalności.

W wielu kwestiach spółki w obrębie grupy kapitałowej współpracują ze sobą. W sytuacji, gdy pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę w jednej ze spółek i ma zawartą umowę cywilnoprawną w drugiej, może to być przedmiotem zainteresowania ZUS ze względu na uznanie, że mamy do czynienia z pracą na rzecz pracodawcy.

Jeżeli pracownik wykonuje na rzecz swojego pracodawcy

ZDANIEM AUTORKI

dr Katarzyna Kalata

radca prawny
Kancelaria Kalata

Jeśli spółka zależna ma kontrahentów i nie ma wyłącznego kontrahenta spółki matki, nie była powołana w celu uniknięcia opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, nie ma podstaw do przypisania składek spółce matce. Jednak organ rentowy coraz częściej wydaje decyzje na spółki będące właścicielem kapitałowym. Wynika to z faktu, że takie spółki zazwyczaj posiadają znaczny majątek i ewentualne dochodzenie składek będzie łatwiejsze. Jeśli spółki działają w formie grupy kapitałowej i każda ze spółek zachowuje odrębność prawną i organizacyjną, ZUS nie ma podstaw, aby kwestionować umowy zawarte przez spółki. Jednak trzeba zawsze uważać w sytuacji zawierania umów cywilnoprawnych i umów o pracę wewnątrz grupy, bowiem podlegają one wnikliwej analizie podczas kontroli. Weryfikowany jest nie tylko przedmiot umowy o pracę czy umowy zlecenie, ale również powiązania osobowe, kapitałowe, umowy handlowe pomiędzy spółkami czy rozliczenia finansowe. Kluczowe jest również, kto nadzorował pracę podczas wykonywania umowy o pracę i umowy zlecenia oraz gdzie fizycznie praca była wykonywana oraz w jakich godzinach. Dlatego warto przelazować powyższe aspekty, aby uniknąć niepotrzebnego sporu z ZUS.

dotadkową umowę cywilnoprawną – zlecenia, która została zawarta z innym niż pracodawca podmiotem, to z tytułu wykonywania tej umowy podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu.

Tak więc pracodawca będzie każdorazowo płatnikiem składek z tytułu dodatkowej umowy cywilnoprawnej wtedy, gdy ta umowa została zawarta z podmiotem trzecim, ale wypełnia znamiona pracy na rzecz pracodawcy.

Status spółki

Zgodnie z aktualnym orzecznictwem grupa kapitałowa nie może być uznawana za pracodawcę i jednocześnie za płatnika składek.

Sąd Najwyższy w uchwale z 16 czerwca 2016 r. (III UZP 6/16) przyjął, że „spółka kapitałowa wchodząca w skład holdingowej struktury organizacyjnej spółek handlowych, a nie ta struktura (holding, grupa kapitałowa), jest pracodawcą, o którym mowa w art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (...)”. Oznacza to, że w razie uznania przez sąd, iż czynności wykonywane przez osoby realizują-

ce umowy cywilnoprawne zawarte ze spółką należąca do grupy kapitałowej, do której należy pracodawca, wykonywane były na rzecz pracodawcy, to konsekwencje składowe na podstawie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej poniesie wyłącznie spółka, na rzecz której ta praca była wykonywana, a nie grupa kapitałowa.

PRZYKŁAD

Spółka ABC była właścicielem (posiadała 100 proc. udziałów) Spółki Z. Zofia była zatrudniona na podstawie umowy o pracę jako księgowa w Spółce ABC. Jednocześnie miała zawartą umowę zlecenie na prowadzenie ksiąg rachunkowych w Spółce Z. Z tytułu umowy zlecenie Spółka Z odprowadzała jedynie składkę zdrowotną zgodnie z deklaracją Zofii. Spółki współpracowały ze sobą w zakresie wykonywania wspólnej projektu, tj. budowy drogi. Jedną ze spółek miała zaplecze budowlane, a druga projektowe. Mimo że spółki rozliczały się na podstawie zawartej umowy handlowej, a następnie faktury, Zofia nie wykonywała pracy na rzecz pracodawcy. Do jej zadań w jednym i drugim podmiocie należało bowiem księgowanie dokumentów danego podmiotu.

Zatem posiadanie udziałów w innej spółce kapitałowej nie powoduje automatycznie

przejęcia od tej spółki statusu pracodawcy i jednocześnie płatnika składek dla osób zatrudnionych w spółce, w której jest udziałowcem, jeśli nie zachodzą przesłanki uznania, że pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 6 listopada 1991 r. (I PRN 47/91) „każda osoba prawna jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. dla zatrudnionych przez nią pracowników, chyba że dla niektórych z nich za pracodawcę należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jakąś jej część składową”, mimo nieposiadania przez nią osobowości prawnej. Podobnie postrzegają tę kwestię Sąd Apelacyjny w Gdańsku (wyrok z 26 maja 2015 r., III AUa 1897/14). Zgodnie z jego stanowiskiem „dla zdefiniowania pojęcia pracodawcy w kontekście ubezpieczeń społecznych, wobec braku odmiennej regulacji, należy zastosować definicję pracodawcy zawartą w art. 3 k.p., zgodnie z którym pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników”.

Praktyka organu rentowego

Ostatnia praktyka ZUS polega jednak na przyjęciu, że spółka, która jest udziałowcem innej spółki, jest pracodawcą dla osób zatrudnionych w spółce zależnej.

W tego typu sprawach ZUS najpierw prowadzi postępowanie kontrolne, a następnie przyjmuje, że osoby zatrudnione w spółce zależnej (spółce córce) powinny być uznane za pracowników spółki matki. Takie podejście wiąże się następnie z wydaniem decyzji na każdego pracownika, który dotychczas był zatrudniony w tzw. spółce matce.

Argumentacja organu sprowadza się do stwierdzenia, że spółka matka czerpie faktycznie korzyści z umów o pracę zawartych ze spółką córką. Nie jest to jednak wystarczające, aby uznać spółkę zależną za pracodawcę. Jeśli jednak spółki stworzyły twój prawny w celu obejścia przepisów, jest to jak najbardziej możliwe. W orzecznictwie w takim przypadku możemy spotkać się ze sformułowaniem „unoszenia zasłony korporacyjnej”, co ma na celu działania sprzeczne z prawem i ochronę pracowników.

Unoszenie zasłony korporacyjnej

Sąd Najwyższy w uchwale z 23 maja 2006 r. (III PZP 2/06) wskazał, że „zmierzając do ustalenia »prawdziwego pracodawcy« można posłużyć się metodą »unoszenia zasłony osobowości prawnej«. Celem tej metody jest przeciwdziałanie sytuacji, w której rzeczywisty właściciel, faktycznie przejmujący świadczenie pracownika, nadużywa konstrukcji osobowości prawnej lub konstrukcji pracodawcy z art. 3 k.p. w celu formalnego związania pracownika umową z podmiotem uzależnionym i pozbawionym uprawnień właścicielskich. Dotyczy to szczególnie sytuacji, gdy spółka handlowa będąca »prawdziwym pracodawcą« tworzy kontrolowaną przez nią spółkę, powierzając jej funkcję zatrudniania pracowników. Ten sposób może być użyty dla obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Taka metoda odkrycia rzeczywistego pracodawcy przez »uniesienie zasłony osobowości prawnej« ma oparcie w prawie unijnym, a także nie jest obca polskiemu orzecznictwu w sprawach z zakresu prawa pracy.”

Przyjmuje się jednak, że aby jednostki będące częścią większej struktury mogły być uznane za pracodawcę, muszą spełniać dwa podstawowe warunki uregulowane w przepisach wewnętrznych określających ich status – w zakresie wyodrębnienia finansowo-organizacyjnego oraz samodzielnego zatrudniania pracowników. Przy czym, jeśli chodzi o drugi z warunków, niewystarczające jest upoważnienie do zawierania umów o pracę wynikające jedynie z oświadczenia woli kierownika wyższego szczebla. Ostrożność przy ustalaniu jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą należy z kolei zachować w stosunku do złożonych struktur organizacyjnych prawa publicznego, których ustroj indywidualnie określa ustawa.

Może ona bowiem indywidualnie wskazać te jednostki, w związku z czym w takim przypadku nie będzie można zastosować wyżej opisanych reguł wynikających z art. 3 kodeksu pracy (por. uchwały SN z 24 stycznia 2012 r., III UZP 3/11, OSNP 2012 nr 15-16, poz. 197; 9 lutego 2012 r., I UZP 10/11, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 291, a także wyrok SN z 6 listopada 2013 r., III PK 116/12, OSNP 2014 nr 9, poz. 130).

PISALIŚMY O TYM:
Pojęcie „wykonuje pracę na rzecz pracodawcy” obejmuje też sytuację, gdy zakres obowiązków ze zlecenia jest odmienny od etatu, a miejsce wykonywania zlecenia inne niż świadczenia umowy o pracę „Trójka umów to pułapka w ubezpieczeniach społecznych”, 8 grudnia 2021 r.
archiwum.rp.pl

Rzecz o Historii

W KAŻDY PIĄTEK



Odkryj nieznane karty historii
Biografie ciekawsze niż w podręcznikach:
przywódcy, bohaterowie, zbrodnie,
Historia od podziemi: ukryte intencje,
tajne plany, konspiracyjne misje.

CZYTAJ WIĘCEJ NA rp.pl/rzeczohistorii

Rzeczpospolita cyfrowa

W KAŻDY WTOREK
dodatek o nowych technologiach