

Kadry i płace

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

„Praca na rzecz” to także wystawianie faktury w ramach umowy B2B

Jeżeli ZUS uzna, że pracownik w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej wykonuje dla swojego pracodawcy tę samą pracę co na etacie, przypisze firmie zaległe składki.

KATARZYNA KALATA
PAULINA BARTNIKOWSKA

ZUS, w ramach prowadzonych kontroli płatników składek, w większości przypadków koncentruje się na poprawności odprowadzania przez nich składek. Często stawia wówczas zarzut tzw. pracy na rzecz.

Zgodnie z utrwaloną wykładnią Sądu Najwyższego w zakresie dotyczącym „pracy na rzecz” przesłanką decydującą o uznaniu ubezpieczonego za pracownika w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych jest to, że będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z danym pracodawcą jednocześnie świadczy na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnej zawartej z nim lub innym podmiotem, a żeby uznać, że doszło do „pracy na rzecz”, konieczne jest uzyskanie przez pracodawcę „rezultatu pracy”.
W wyroku z 20 sierpnia 2014 r. (III AUa 204/14) Sąd Apelacyjny w Gdańsku stwierdził, że:

1) umowy o pracę,
2) umowy zlecenia między pracownikiem a osobą trzecią i
3) umowy o podwykonawstwo między pracodawcą i zleceniodawcą.

Pracodawca w wyniku umowy o podwykonawstwo przejmując w ostatecznym rachunku rezultat pracy wykonanej na rzecz zleceniodawcy, przy czym następuje to w wyniku zawarcia umowy - zlecenia / świadczenia usług z osobą trzecią oraz zawartej umowy cywilnoprawnej między pracodawcą i zleceniodawcą”.

Dруга umowa z pracownikiem - przedsiębiorcą

Zdarzają się także inne „wariacje” powiązań w schemacie pracy na rzecz. Choć najczęściej jest ona kojarzona z tzw. trójkątem umów, w którym w roli zatrudniających znajdują się dwa podmioty, to może zdarzyć się sytuacja, gdy ZUS w trakcie kontroli uzna naruszenie przez pracodawcę prawa w zakresie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej.

A więc co w przypadku, gdy pracownik zatrudniony u pracodawcy na umowę o pracę prowadzi jednocześnie własną działalność i w ramach tej działalności wykonuje jeszcze czynności na rzecz swojego pracodawcy? To zależy, czy w danym układzie sytuacji zachodzą określone przesłanki... oraz od indywidualnej interpretacji ZUS.

Kluczowe jest przede wszystkim to, aby w przypadku takiego pracownika zakres

czynności wykonywanych przez niego w oparciu o zapisy umowy o pracę i w ramach działalności był odmienny. Ponadto pracodawca powinien zagwarantować takiej osobie, w ramach stosunku pracy, jaki go z nią łączy, co najmniej aktualnie obowiązujące minimalne wynagrodzenie.

Czy to wystarczy, aby uchronić się od stwierdzenia w decyzji ZUS, że świadczenie czynności z tytułu prowadzonej działalności jest jedynie pozorne, a co za tym idzie - że należy przypisać płatnikowi bezwzględnie składki również za tę sferę działania danego pracownika? Niekoniecznie.

Linia orzecznicza polskich sądów jest w tym zakresie jednolita. Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, iż: „błędne jest założenie, jakoby działalność gospodarcza była wyłączona z art. 8 ust. 2a u.s.u.s., bo przepis ten podmiotowo odnosi się tylko do ubezpieczonych z art. 6 ust. 1 pkt 4 (zleceniobiorców), a nie do ubezpieczonych z art. 6 ust. 1 pkt 5 (prowadzących działalność gospodarczą). Istotą stosowania art. 8 ust. 2a u.s.u.s. jest umowa zawierana przez pracownika z pracodawcą (lub z osobą trzecią), czego nie zmienia to, że pracownik występuje jako przedsiębiorca (samozatrudniony). Wykonywanie działalności gospodarczej wymaga bowiem zawarcia indywidualnej umowy przez prowadzącego działalność gospodarczą i dopiero ta umowa, a nie sama działalność, określa treść zobowiązania” (Sąd Najwyższy w postanowieniu z 25 kwietnia 2023 r., II USK 309/22; postanowienie z 19 października 2022 r., III USK 540/21; postanowienie z 14 września 2022 r., III USK 549/21, wyroku z 22 lutego 2023 r., III USK 10/22, postanowieniu z 23 czerwca 2022 r., I USK 472/21).

Mimo odmiennego zakresu umowy

Należy wskazać, że odmienny zakres umowy nie zawsze jest przekonywujący dla ZUS. W praktyce bowiem organ bada, czy pracownik rzeczywiście rozróżniał, które czynności wykonywał w ramach umowy o pracę, a które wynikały z umowy związanej z jego działalnością gospodarczą oraz czy obiektywnie różniła się one od siebie i ile rzeczywiście taka firma ma klientów. Jeśli pracodawca jest jedynym kontrahentem pracownika w ramach prowadzonej działalności, to mimo innych czynności w praktyce można się spodziewać zakwestionowania tej umowy przez ZUS.

PRZYKŁAD

Pani Nina jest weterynarzem. Została zatrudniona przez klinikę weterynaryjną w pełnym

wymiarze czasu pracy. Dodatkowo strony zawarły umowę zlecenie na świadczenie dyżurów nocnych przez panią Ninę w ramach prowadzonej przez nią działalności gospodarczej. Mimo że zakresy umów różnią się od siebie, istnieje ryzyko przypisu składek za umowę zlecenie z uwagi na fakt, iż inaczej nazwane czynności de facto pokrywają się, a pani Nina podczas dyżurów nocnych używa pełnego wyposażenia i aparatury kliniki weterynaryjnej. Takie działanie kliniki może być uznane za próbę obejścia prawa.

Rzeczywisty beneficjent efektów

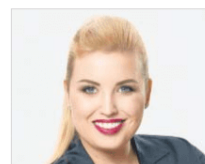
Sąd Najwyższy w analogicznej sprawie (sygn. akt III USK 540/21) stwierdził, iż w ramach badania, czy w danym przypadku doszło do „pracy na rzecz”, przesadzającym nie jest fakt o odmiennych zakresach czynności. Najistotniejszą jest to, czy pracodawcą jest rzeczywistym beneficjentem efektów wykonywanej pracy poza umową objętą regulacjami kodeksu pracy. W powyższym przykładzie okoliczności sprawy świadczą o tym, że intencją kliniki weterynaryjnej mogło być zawarcie umowy na dyżury nocne z panią Niną jako osobą prowadzącą działalność gospodarczą jedynie dla pozoru.

Co ciekawe, większość orzeczeń w tym zakresie dotyczy zatrudniania osób przez placówki medyczne. Sam Sąd Najwyższy wskazał, iż celem wprowadzenia przez pracodawcę art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych było „zapobieganie zmniejszeniu przez pracodawców swoich obciążeń na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Wprowadzenie do systemu prawnego art. 8 ust. 2a ustawy było reakcją na rozszerzające się zjawiska zawierania przez szpitale ze swoimi pracownikami dodatkowych umów cywilnoprawnych, w których obowiązki pracownika w istocie nie różniły się treścią od tych, które wykonują oni w ramach stosunku pracy. Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest częściowa utrata przez takich pracowników uprawnień gwarantowanych im przepisami prawa pracy. Brak reakcji ustawodawcy mogłyby także spowodować istotne zmniejszenie się środków wpływających do systemu ubezpieczeń społecznych z tytułu składek”.

ZDANIEM AUTOREK

dr Katarzyna Kalata

radca prawny
Kancelaria Kalata



Paulina Bartnikowska

prawnik
Kancelaria Kalata



Zatrudnienie przez pracodawcę w ramach drugiej umowy pracownika prowadzącego dodatkowo działalność gospodarczą może skłapać uwagę ZUS podczas potencjalnej kontroli. Istotne jest jednak, aby zwrócić uwagę na teleologiczny wymiar przepisu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej - ma on zapobiegać nieuczciwym praktykom płatników składek dążącym do optymalizacji ponoszonych kosztów. Jeśli zakres czynności w umowie oraz okoliczności sprawy nie wskazują na możliwość naruszenia prawa, ZUS powinien uznać, iż zachodzi zbieg tytułów do ubezpieczeń, a co za tym idzie, że pracodawca prawidłowo wypełnia swoje obowiązki. Jednak jeśli uzna inaczej, płatnik składek zawsze może odwołać się do sądu okręgowego od niekorzystnej decyzji ZUS.

szanie się środków wpływających do systemu ubezpieczeń społecznych z tytułu składek”.

Kluczowe powiązania

ZUS, wydając interpretacje bądź decyzje w zakresie sytuacji poszczególnych płatników składek, powinien każdorazowo rzetelnie, wyczerpująco i obiektywnie zbadać stan faktyczny.

O naruszeniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie przesądzą jedynie odmienne zakresy zawartych umów bądź fakt osiągnięcia przez kwestionowanego pracownika co najmniej minimalnego wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę. Decydujące są wszelkie elementy rzeczywistości, które przesadzają o kształcie faktycznych powiązań między pracodawcą a zatrudnioną osobą.

PRZYKŁAD

Pan Witold jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę w spółce X jako dyrektor finansowy. Za namową ukończenia studiów podyplomowych w tym kierunku, pan Witold założył działalność gospodarczą, aby świadczyć usługi z zakresu księgowości. Po kilku miesiącach prowadzenia działalności, bez stworzenia jakiegokolwiek bazy klientów, pan Witold podpisał umowę B2B ze spółką X na prowadzenie księgowości spółki w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. ZUS może uznać, że umowa B2B jest zawarta

tylko dla pozoru właśnie z tego powodu, że pan Witold nie ma innych klientów poza spółką X. Tłumaczenie, że wystawia on faktury za usługi księgowe, może nie być wystarczające. Istnieje ryzyko, że ZUS stwierdzi, iż pracownik wykonywał czynności związane z księgowaniem osobiste, a nie w ramach prowadzonej działalności.

PRZYKŁAD

Pani Joanna od wielu lat jest tłumaczem przysięgłym i prowadzi działalność w tym zakresie. Wielokrotnie wykonywała usługi dla swoich klientów. Jednocześnie od poniedziałku do piątku, w godzinach od 8 do 16, świadczy pracę na stanowisku office manager'a w kancelarii prawnej z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 6000 zł brutto. W ramach prowadzonej działalności zawarła z kancelarią także umowę zlecenie na tłumaczenie dokumentacji kancelarii, gdyż obsługuje ona międzynarodowe korporacje. Zarówno zapewnienie wynagrodzenia w wysokości przekraczającej stawkę minimalnego wynagrodzenia, jak i ewidentnie odmienny zakres czynności na obu umowach, a także okoliczności faktyczne sprawy (prowadzenie działalności od wielu lat, baza klientów) wskazują, że pani Joanna z pewnością rozróżniała w danym momencie, w ramach której umowy aktualnie wykonuje czynności. W takiej sytuacji powstaje zbieg tytułów do ubezpieczeń i pracodawca nie ma obowiązku odprowadzania składek z drugiej umowy. /o



W KAŻDĄ ŚRODĘ
kto, czym i jak gra w polskiej
polityce