

5 OBSZARÓW NA CELOWNIKU ZUS



Szanowni Państwo,

ZUS prowadzi intensywne kontrole przedsiębiorców. Przepisy, które jeszcze kilka lat temu wydawały się nie budzić wątpliwości, są obecnie interpretowane w sposób mający maksymalizować wpływy ze składek. Istniejące od szeregu lat konstrukcje prawne są wywracane do góry nogami, czego najlepszym przykładem są umowy o dzieło.

ZUS ma uprzywilejowaną pozycję w sporach sądowych. W przeciwieństwie do przedsiębiorców, posiada niewyczerpane środki finansowe, aby prowadzić każdy spór. Kwestionując postępowanie pracodawcy, wydaje tyle decyzji, ilu jest pracowników. Jedna kontrola może zatem skutkować wydaniem kilkudziesięciu, kilkuset, a nawet kilku tysięcy decyzji. Oznacza to dla pracodawcy konieczność równoległego sporządzenia ogromnej liczby odwołań, a następnie – prowadzenia procesów. Każde odwołanie inicjuje odrębne postępowanie sądowe. Od sądu zależy, czy będzie prowadził każde odrębnie, czy połączy je w grupy. W każdym przypadku powoduje to znaczne koszty.

Dlatego kluczowa jest prewencja – daje największe szanse na uniknięcie negatywnych skutków kontroli ZUS i związanych z tym kosztów, a przede wszystkim na uniknięcie sporów sądowych. W niniejszym wydaniu PRO HR dzielimy się z Państwem naszymi doświadczeniami w sprawach z ZUS i podpowiadamy, co zrobić, aby uniknąć długotrwałych i kosztownych sporów.

Pozdrawiam
r. pr. Łukasz Chruściel



Łukasz Chruściel

Radca prawny, partner kierujący biurem w Katowicach. Ma wieloletnie doświadczenie w praktyce prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Specjalizuje się w zakresie sporów z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

WYDARZENIA

KONFERENCJA 10 ORZECZEŃ

Zapraszamy do udziału w VIII. edycji konferencji poświęconej omówieniu **10 najważniejszych orzeczeń Sądu Najwyższego** wydanych w 2016 roku, mających szczególne znaczenie w praktyce. Konferencja odbędzie się **26 stycznia 2017 r.** w hotelu Bristol w Warszawie. Ilość miejsc ograniczona.

Statystyki

- każdego roku do sądów trafia kilkadziesiąt tysięcy odwołań od decyzji ZUS
- uwzględnianych jest zaledwie 28,8% wszystkich odwołań



Piotr Graczyk

Adwokat. Absolwent Wydziału Prawa i Administracji na Uniwersytecie Warszawskim. Związany z Kancelarią od lutego 2014 r. Specjalizuje się w prowadzeniu postępowań sądowych z zakresu prawa pracy, dotyczących w szczególności roszczeń pracowników związanych z rozwiązaniem umów o pracę,

WARTO WIEDZIEĆ

Uwaga na składki za podwykonawców

ZUS domaga się od pracodawców odprowadzania składek od przychodów uzyskiwanych przez pracowników w ramach umów cywilnoprawnych zawieranych z podwykonawcami. Dotyczy to takich umów, na podstawie których pracownicy świadczą usługi na rzecz swojego pracodawcy. Przykład: Kowalski pracuje w spółce X jako kierowca. Po godzinach jest zatrudniony przez agencję ochrony na podstawie umowy zlecenia. W ramach tego zlecenia Kowalski ochrania nieruchomość spółki X, czyli swojego pracodawcy. W przypadku kontroli ZUS, spółka X zostanie prawdopodobnie zobowiązana do odprowadzenia składek od przychodu uzyskiwanego przez Kowalskiego z umowy zlecenia.

Jest to duży problem dla pracodawców. Najczęściej bowiem pracodawca nie jest świadomy, że jego pracownik jest zatrudniony u podwykonawcy. Tym bardziej nie ma wiedzy, jakie wynagrodzenie uzyskuje z tytułu tego zatrudnienia. W sprawach prowadzonych przez naszą kancelarię decyzja ZUS o obowiązku odprowadzenia składek jest niemal zawsze zaskoczeniem dla pracodawcy.

W uzasadnieniu swoich decyzji, ZUS powołuje się art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tym przepisem, za pracownika uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie niektórych umów cywilnoprawnych (np. umowa zlecenia, umowa o dzieło), jeżeli zawarła taką umowę ze swoim pracodawcą albo jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz swojego pracodawcy. W takim przypadku pracodawca ma obowiązek odprowadzenia składek od łącznego przychodu uzyskiwanego przez pracownika z umowy o pracę i umowy

WARSZTAT : Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce

Warsztat poprowadzi adw. Karolina Schiffter, 18 stycznia 2017 r. w ADN Centrum Konferencyjne w Warszawie. Informacje dostępne na stronie internetowej:
<http://www.gazetaprawna.pl/konferencje/zc/>

Śniadanie biznesowe: Najnowsze zmiany w prawie pracy w Polsce oraz wpływ przepisów antykorupcyjnych we Francji na sytuację polskich przedsiębiorców

Zapraszamy do udziału w śniadaniu biznesowym, które odbędzie się 20 stycznia 2017 r., godz. 9:30 – 12:00 w paryskiej siedzibie Polskiej Izby Handlowo - Przemysłowej we Francji. Śniadanie poprowadzi adw. Dominika Stępińska - Duch oraz r. pr. Katarzyna Sarek – Sadurska.

Warsztat CCIFP

Zapraszamy do udziału w warsztatach organizowanych przez CCIFP, które poświęcone będą *Nowym przepisom antykorupcyjnym we Francji [Sapin II]*. Warsztaty poprowadzą adw. Dominika Stępińska – Duch, partner Kancelarii Raczkowski Paruch oraz Angelika Ciastek-Zyska, Manager, Zespół Usług Śledczych i Zarządzania Ryzykiem Nadużyć, PwC Polska. Informacje dostępne tutaj:
<http://ccifp.pl/training/nowe-przepisy-antykorupcyjne-we-francji/>

Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres:
marketing@raczkowski.eu

cywilnoprawnej. ZUS stosuje ten przepis we wszystkich przypadkach, gdy pracownicy świadczą pracę na rzecz swoich pracodawców, na podstawie umów cywilnoprawnych. Powołuje się przy tym na uchwałę SN z 2 września 2009 r. (sygn. II UZP 6/09). Nie taki jest cel tego przepisu. Miał on eliminować przypadki nadużyć, kiedy pracownik na podstawie umowy cywilnoprawnej i stosunku pracy wykonuje te same czynności na rzecz swojego pracodawcy (co ma na celu uniknięcie płacenia składek). Nie chodziło natomiast o to, aby nakładać na pracodawcę obowiązek odprowadzenia składek za każdego podwykonawcę. Praktyka pokazuje jednak, że spory w ZUS w tym zakresie są długotrwałe, kosztowne i obciążone ryzykiem przegranej. Dlatego ważne jest odpowiednie planowanie działalności, jeżeli wiąże się ona z angażowaniem podwykonawców i wyjaśnienie już na tym etapie kwestii ewentualnego zaangażowania pracowników.

Właściwie sformułowana umowa o dzieło zmniejsza ryzyko zakwestionowania przez ZUS

W codziennej pracy coraz częściej spotykam się z sytuacjami, gdy ZUS kwestionuje umowy o dzieło, jako zmierzające do obejścia prawa. Często pomija wolę stron, przyjmując, że motywacją do zawarcia umowy o dzieło była chęć uniknięcia obowiązku odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne. W konsekwencji stwierdza, że przedsiębiorcę łączy z daną osobą umowa innego rodzaju – najczęściej umowa zlecenia albo umowa o pracę (a więc takie, które powodują obowiązek odprowadzenia składek). Na tej podstawie domaga się zapłaty składek.

Stosowana przez ZUS interpretacja przepisów i kwalifikacja umów budzi zastrzeżenia. Przykładowo, prowadzimy sprawy, w których ZUS przyjął założenie, że rezultatem umów o dzieło musi być utwór w rozumieniu prawa autorskiego. To nie znajduje uzasadnienia w przepisach kodeksu cywilnego dotyczących umów o dzieło. W innych sprawach ZUS zakwestionował natomiast umowy o dzieło, twierdząc, że proces wytwarzania dzieła nie może obejmować powtarzalnych czynności. To prowadziłoby do wyeliminowania z obrotu większości umów o dzieło. Oznaczałoby, że np. szewc może uszyć bądź naprawić w ramach umowy o dzieło tylko jedną parę butów. Wytworzenie każdej kolejnej jest już powtarzalne i – w świetle poglądów prezentowanych przez ZUS – powinno być przedmiotem umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług. ZUS całkowicie pomija przy tym, że w ramach umowy jest osiągnięty konkretny rezultat, czyli wykonane zostaje dzieło.

Pracodawca może odwołać się od decyzji ZUS stwierdzającej obowiązek odprowadzenia składek i bronić przed sądem poglądu, że zakwestionowana umowa jest umową o dzieło. To wiąże się jednak z prowadzeniem procesu sądowego. Lepszym rozwiązaniem jest dokonanie przeglądu umów o dzieło i wprowadzenie do nich zmian, które ograniczą ryzyko ich kwestionowania przez ZUS. To może pozwolić na uniknięcie sporu z ZUS i zaoszczędzenie kosztów.



Michał Bogacz

Radca prawny, prawnik w biurze w Katowicach. Absolwent Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, uczestnik programu Erasmus na Universität Mannheim w Niemczech. Ma wieloletnie doświadczenie w obsłudze przedsiębiorców w zakresie prawa pracy. Jego dotychczasowa praktyka obejmuje m.in. sprawy dotyczące rozwiązywania stosunku pracy i świadczeń związanych z drogowym transportem krajowym i międzynarodowym.

Uwaga na outsourcing pracowników

Klienci naszej kancelarii coraz częściej otrzymują oferty tzw. „outsourcingu pracowniczego”. Podmiot zewnętrzny oferuje przejęcie pracowników od przedsiębiorcy, a następnie skierowanie ich z powrotem



do pracy u niego. Przedsiębiorca, na rzecz którego wykonywana jest praca, ma nadal nadzorować pracowników, udzielać im urlopów, decydować o zwolnieniu etc. Podmiot zewnętrzny jedynie wypłaca im wynagrodzenia. Cel jest oczywisty – obniżenie kosztów.

Przestrzegam przed takim rozwiązaniem. Jeżeli polega ono wyłącznie na formalnej zmianie pracodawcy, ZUS może stwierdzić, że outsourcing był pozorny, a obowiązek zapłaty składek spoczywa nadal na dotychczasowym pracodawcy. To, zamiast oszczędności, może spowodować dodatkowe koszty. Jeżeli outsourcing ma być realny, powinien być powiązany z przejęciem nadzoru nad pracownikami przez podmiot zewnętrzny. Polecam dokładnie przeanalizować w tym zakresie ofertę outsourcingową.

Co więcej, może się okazać, że podmiot zewnętrzny nie płaci składek na ubezpieczenia społeczne przejętych pracowników. Jest to często tajemnicą atrakcyjności jego oferty. W takim przypadku ZUS – jeżeli stwierdzi, że outsourcing był pozorny – zażąda zapłaty od dotychczasowego pracodawcy (wraz z odsetkami).

Rząd planuje zmianę przepisów, która zakłada obowiązek wskazywania w formularzach wyrejestrowania z ZUS, że przyczyną był outsourcing. ZUS będzie miał zatem wskazówkę, którego pracodawcę skontrolować. To może spowodować nasilenie kontroli.

ZUS: członek zarządu nie jest przedsiębiorcą, lecz zleceniobiorcą

ZUS stoi na stanowisku, że każda umowa o zarządzanie, także wykonywana w ramach prowadzonej przez menadżera działalności gospodarczej, podlega oskładkowaniu jak umowa zlecenia. To oznacza obowiązek zapłaty składek przez spółkę. Praktyka wśród Klientów naszej kancelarii jest często odwrotna – menadżerowie sami opłacają sobie składki, jako przedsiębiorcy. W razie kontroli, ZUS na pewno to zakwestionuje. Zażąda zapłaty od spółki i naliczy składki od faktycznego przychodu, a nie jako stałą kwotę, którą opłacają przedsiębiorcy.

Takich spraw trafia do naszej kancelarii coraz więcej. Mimo że stanowisko ZUS budzi poważane wątpliwości, coraz bardziej upowszechnia się w orzecznictwie (por. uchwała SN z 17 czerwca 2015 r., sygn. akt III UZP 2/15). Kwestionowanie decyzji staje się jednak coraz trudniejsze. Dlatego warto rozważyć alternatywne sposoby wynagradzania menadżerów, np. wypłatę wynagrodzenia na podstawie samego aktu powołania, bez zawierania umowy o świadczenie usług, która może stanowić dla ZUS podstawę do naliczenia składek.



Pracodawco, przeprowadź audyt wypłaty świadczeń z funduszu socjalnego, zanim zrobi to ZUS

Nasza kancelaria prowadzi liczne sprawy, w których ZUS zakwestionował wypłatę świadczeń z funduszu socjalnego i nakazał zapłacić zaległe składki wraz z odsetkami.

Zarzuty ZUS, z jakimi najczęściej się spotykam i które powodują kwestionowanie wypłaty świadczeń i naliczanie składek, to:

- 1) świadczenia są wypłacane wszystkim pracownikom po równo albo progi dochodowe są nieprawidłowo określone;
- 2) kryteria socjalne są niewłaściwie skonstruowane, w szczególności kryterium materialne;

- 3) regulamin jest nieprecyzyjny, niepełny lub wadliwie wprowadzony;
- 4) z funduszu wypłacane są świadczenia niezgodne z ustawą lub korzystają z niego osoby, które nie są uprawnione zgodnie z ustawą;
- 5) pracodawca nie posiada dokumentacji potwierdzającej analizę sytuacji socjalnej osób, którym wypłacane są świadczenia.

ZUS zawsze wydaje tyle decyzji, ilu jest pracowników, którzy – w jego ocenie – otrzymali świadczenia w sposób niewłaściwy. Wśród prowadzonych przeze mnie spraw są takie, gdzie ZUS wydał kilka tysięcy decyzji. Łączna wartość składek, jakie pracodawca musi zapłacić, liczona jest w niektórych sprawach nawet w milionach złotych.

Najlepszą ochroną przed wydaniem decyzji i obowiązkiem zapłaty składek jest prewencja. Pracodawca powinien dokonać audytu wypłaty świadczeń z funduszu, zanim zrobi to ZUS i wyeliminować czynniki, które są najczęściej kwestionowane (wymienione powyżej). To pozwoli zaoszczędzić czas i koszty związane z prowadzeniem sporów sądowych.

Jeżeli już dojdzie do wydania decyzji, pracodawca ma 30 dni, aby odwołać się do sądu. W tym czasie musi przygotować i złożyć kilkaset, a nawet kilka tysięcy odwołań (tyle, ile decyzji zostało wydanych). Prowadziłem sprawę, w której składaliśmy jednocześnie ponad 4 tysiące odwołań i następnie prowadziliśmy odpowiednią liczbę procesów. Sprawa została zakończona sukcesem. Wymagała jednak zaangażowania znacznych zasobów ludzkich, czasowych i finansowych.

Praktyka ZUS, którą obserwuję, jest taka, że najpierw sprawdza świadczenia wypłacane w jednym roku. Jeżeli stwierdzi nieprawidłowości, pracodawca może spodziewać się kontroli obejmującej kolejne lata – do 5 lat wstecz. Można temu zapobiec, odwołując się od decyzji wydanych podczas pierwszej kontroli. To zwykle powoduje, że ZUS wstrzyma się z kontrolowaniem kolejnych lat do czasu rozstrzygnięcia spraw przez sąd.

ZMIANY W PRZEPISACH

ZUS ma 5 lat na domaganie się zwrotu nienależnie pobranych świadczeń

ZUS może wydać decyzję ustalającą wysokość i obowiązek zwrotu nienależnie pobranego świadczenia (np. zasiłku chorobowego) nie później, niż w terminie 5 lat od ostatniego dnia okresu, za który pobrano nienależne świadczenie. Do tej pory termin na wydanie decyzji nie był ograniczony. Przepisy wskazywały tylko, za jaki okres ZUS może żądać zwrotu nienależnie pobranego świadczenia i wyznaczały 10-letni termin przedawnienia.

Termin ten liczony był od uprawomocnienia się decyzji ZUS, zobowiązującej do zwrotu należności. Tutaj nic się nie zmieniło. Możliwość wydania decyzji została jednak ograniczona w czasie. To może spowodować wzmożenie aktywności ZUS w wydawaniu takich decyzji. Nowe przepisy obowiązują od 14 grudnia 2016 r.