

Chcą pomóc, dają fikcyjne umowy. Czy coś im grozi?

C2

Pracodawcom, którzy tworzą pozorne etaty, by ułatwić wyłudzenie świadczeń z ZUS, głównie kobietom ciężarnym i osobom w wieku 55 lat i więcej, w praktyce nic nie grozi. Ewentualne konsekwencje to w zasadzie teoria

Chcą pomóc, dają fikcyjne umowy. Czy coś im grozi?

PROBLEM

Do redakcji zgłosił się czytelnik prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą, który pomagając osobom w trudnej sytuacji finansowej, zawiera z nimi fikcyjne umowy o pracę, które są im potrzebne do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Głównie zgłaszają się do niego kobiety ciężarne, które chciałyby uzyskać w przyszłości zasiłek macierzyński, oraz osoby w wieku 55 lat i więcej, które chcą uzyskać świadczenie przedemerytalne. W praktyce wygląda to tak, że strony zawierają umowy o pracę, które później będą zapewniały nabycie prawa do określonego świadczenia, a wszelkie koszty utrzymania etatu pokrywa osoba zatrudniona. Zazwyczaj osoba taka nie pojawia się w pracy, bo korzysta ze zwolnienia lekarskiego. O ile w przypadku kobiet w ciąży nie jest to podejrzane, o tyle w przypadku osób 50+ może budzić uzasadnione wątpliwości. Ponieważ zawieranie takich umów w przypadku naszego czytelnika nie jest działaniem jednorazowym, a wręcz takich osób zgłasza się do niego coraz więcej, to chciałby się dowiedzieć, czy grożą mu jakiegokolwiek konsekwencje. Dotychczas nie zdarzyło się, żeby ZUS zakwestionował prawo do świadczeń takich osób i pracodawca też nie miał w związku z tym żadnej kontroli. Niemniej jednak postanowiliśmy przeanalizować omówiony powyżej przypadek i zapytać eksperta, czego może obawiać się pracodawca, zawierając takie umowy w celu pomocy innym osobom. Poniżej wyjaśnienia.

Oprac. K.D.

OPINIA EKSPERTA



SŁAWOMIR PARUCH

partner,
radca prawny
w kancelarii Raczkowski
i Wspólnicy

W omawianym przypadku obie strony stosunku pracy umawiają się na zawarcie pozornej umowy o pracę. Zarówno pracodawca, jak i i pracownik mają bowiem świadomość, że podejmują działania w celu wyłudzenia środków z ubezpieczenia społecznego. Zasadą jest, że odpowiedzialność ponosi w takim przypadku ubezpieczony, który ma obowiązek zwrotu nienależnie pobranych świadczeń (art. 84 ust. 1-2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 1442 ze zm.). Jest to spójne z ogólną

zasadą wynikającą z przepisów kodeksu cywilnego, zgodnie z którą odpowiedzialność z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia ponosi bezpodstawnie wzbogacony. Jednakże w sytuacji gdy pobranie nienależnych świadczeń zostało spowodowane przekazaniem przez pracodawcę nieprawdziwych danych (które mają wpływ na wysokość świadczeń), zobowiązany do ich zwrotu może być również pracodawca, czyli płatnik składek (art. 84 ust. 6 ww. ustawy). Dlatego moim zdaniem ZUS może wystąpić także wobec pracodawcy o zwrot nienależnego świadczenia. Ponadto ważne jest także i to, że pracodawca może ponieść odpowiedzialność karną za oszustwo przeciw mieniu publicznemu. Innym zagrożeniem, które pracodawca musi wziąć pod uwagę przy zawieraniu umowy w celu uzyskania przez zatrudnio-

nego świadczenia przedemerytalnego, jest kwestia szczególnej ochrony określonej w kodeksie pracy. W tym bowiem przypadku mamy do czynienia z zatrudnieniem osób, którym przysługuje ochrona przedemerytalna. Złożenie takiej osobie wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy jest sprzeczne z prawem. Należy pamiętać, że strony ustaliły warunki wypowiedzenia i co do zasady zatrudnionemu nie powinno zależeć na dochodzeniu roszczeń w sądzie. Nie można jednak wykluczyć takiej sytuacji, dlatego pracodawca musi liczyć się z tym, że taki pracownik będzie domagał się odszkodowania za sprzeczne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. Warto też wspomnieć o tym, że Państwowa Inspekcja Pracy może stwierdzić pozorność zatrudnienia i nałożyć na pracodawcę grzywnę.

Praktyka na granicy prawa

PRZYPADEK I

Zawieranie umowy w celu uzyskania świadczenia przedemerytalnego

- 1. Pracodawca zawiera umowę o pracę na czas określony
 - Umowa nie może być zawarta na krócej niż 6 miesięcy
 - Powinna zawierać klauzulę o możliwości wypowiedzenia jej za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia
- 2. Po tym czasie pracodawca rozwiązuje umowę z przyczyn leżących po jego stronie (np. likwidacja stanowiska pracy)
- 3. Pracodawca wydaje świadectwo pracy, w którym wskazano podstawę rozwiązania umowy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy
- 4. Były pracownik udaje się do urzędu pracy i rejestruje jako bezrobotny
- 5. Bezrobotnym musi być przez co najmniej 6 miesięcy
 - W tym czasie nie może odmówić (chyba że z uzasadnionego powodu) podjęcia pracy zaproponowanej przez urząd pracy, również w ramach prac interwencyjnych lub robot publicznych
 - Poza tym musi być w odpowiednim wieku i mieć wystarczającą staż pracy
- 6. Bezrobotny składa wniosek do ZUS
 - Wnioskodawca musi mieć ukończone co najmniej 55 lat (kobieta) lub 60 lat (mężczyzna) do dnia rozwiązania stosunku pracy (lub stosunku służbowego) oraz 30-letni (kobieta) lub 35-letni staż pracy (mężczyzna)
 - Ma na to 30 dni od wydania przez powiatowy urząd pracy zaświadczenia potwierdzającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych
 - Do wniosku muszą być dołączone odpowiednie dokumenty lub oświadczenia potwierdzające okoliczności uzasadniające przyznanie świadczenia i ustalenie jego wysokości, m.in. świadectwo pracy, w którym będzie określona podstawa prawna rozwiązania umowy o pracę lub stosunku służbowego
- 7. Po spełnieniu podanych wyżej warunków ZUS wydaje decyzję o przyznaniu świadczenia oraz podaje jego wysokość i termin wypłaty

KONSEKWENCJE

- Ryzyko odebrania świadczenia przez ZUS dotyczy tylko ubezpieczonego
- Zgodnie z art. 415 kodeksu cywilnego pracodawca może ponieść odpowiedzialność deliktową wobec ZUS za pomoc w uzyskaniu bezpodstawnego wzbogacenia się ubezpieczonego
- Zgodnie z kodeksem karnym pracodawca może ponieść odpowiedzialność za oszustwo i pomoc w wyłudzeniu mienia publicznego
- Narażenie się na ewentualny spór sądowy z pracownikiem, któremu w okresie ochrony przedemerytalnej złożone zostało wypowiedzenie z powodu likwidacji stanowiska pracy
- Jeżeli fikcyjne zatrudnienie zostanie określone prawomocną decyzją ZUS, płatnik będzie musiał złożyć korekty dokumentów ubezpieczeniowych
- Narażenie się na zarzut ze strony Państwowej Inspekcji Pracy zawarcia fikcyjnej umowy o pracę, za co grozi grzywna

PRZYPADEK II

Zawieranie umowy w celu uzyskania zasiłku macierzyńskiego

- 1. Pracodawca zawiera umowę z pracownicą w ciąży
 - Nie ma znaczenia rodzaj umowy, może to być zarówno umowa na czas nieokreślony, jak i określony czy na okres próbny
 - Zawierając umowę, strony ustalają wynagrodzenie, które ma wpływ na wysokość późniejszego świadczenia (często jest to wysokie wynagrodzenie)
- 2. Pracodawca zgłasza pracownicę do ubezpieczenia społecznego w ZUS
 - Ma na to 7 dni od dnia zawarcia umowy
 - Zdarza się jednak, że pracodawcy zgłaszają po tym terminie
- 3. Pracownica często także korzysta przed zasiłkiem macierzyńskim ze zwolnienia lekarskiego w trakcie ciąży
 - W takim jednak przypadku musi wypełnić warunek okresu wyczekiwania (minimum 30 dni w ubezpieczeniu chorobowym)
- 4. Po urodzeniu dziecka pracownica korzysta z zasiłku macierzyńskiego, następnie z dodatkowego oraz rodzicielskiego
- 5. Po zakończeniu pobierania tych świadczeń umowa często zostaje rozwiązana

KONSEKWENCJE

- Ryzyko odebrania świadczenia przez ZUS dotyczy głównie ubezpieczonego
- Zgodnie z art. 415 kodeksu cywilnego pracodawca może ponieść odpowiedzialność odszkodowawczą wobec ZUS za przyczynienie się do bezpodstawnego wzbogacenia się ubezpieczonego
- Zgodnie z kodeksem karnym pracodawca może ponieść odpowiedzialność za oszustwo i pomoc w wyłudzeniu mienia publicznego
- Narażenie się na zarzut ze strony Państwowej Inspekcji Pracy zawarcia fikcyjnej umowy o pracę, za co grozi grzywna
- Jeżeli fikcyjne zatrudnienie zostanie określone prawomocną decyzją ZUS, płatnik będzie musiał złożyć korekty dokumentów ubezpieczeniowych