

D6

UBEZPIECZENIA

Nie zawsze składki opłaca ten, który zatrudnia zleceniobiorcę

Gdy pracownik wykonuje na rzecz swojej firmy dodatkową pracę, choć umowę zawarł z obcym podmiotem, przysparza kosztów i kłopotów temu pierwszemu

Nie zawsze składki opłaca ten, który zatrudnia zleceniobiorcę

UBEZPIECZENIA | Gdy pracownik wykonuje na rzecz swojej firmy dodatkową pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, to choć zawarł ją z obcym podmiotem, przysparza kosztów i kłopotów pracodawcy

JOANNA KALINOWSKA

Coraz częściej jeden etat to za mało. Realna wartość pieniądza zmusza do podejmowania dodatkowej pracy. Widać to m.in. na przykładzie robotników budowlanych, którzy po zakończeniu jednej pracy gonią do następnej. Jeśli jednak okaże się, że jest to podwykonawca ich pracodawcy, w zakresie ubezpieczeń społecznych mamy do czynienia z ciekawą sytuacją. Koncepcja przyjęta w tym zakresie przez ZUS prowadzi do absurdu, ale znalazła potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego. Niemniej w praktyce trudno jest ją zastosować.

Ale o co właściwie chodzi?

Nie płaci, choć zleca

Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. DzU z 2009 r. nr 205, poz. 1585 ze zm.) mówi, że pracownikiem jest nie tylko osoba, która jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, ale również ta, która pracuje na podstawie umowy cywilnej (np. zlecenia, o dzieło), jeśli:

- podpisała ją z własnym pracodawcą,
- zawarła ją z innym podmiotem niż pracodawca, ale to na jego rzecz wykonuje pracę na jej podstawie.

O ile pierwszy przypadek wydaje się mieć jeszcze jakieś uzasadnienie, to drugi już nie. I nie chodzi tylko o to, że taka osoba w świetle prawa ubezpieczeń jest pracownikiem, a nie – zgodnie z prawdą – zleceniobiorcą czy dziełobiorcą. Ważniejsze jest to, że płatnikiem składek na ubezpieczenia jest jej pracodawca, a nie zleceniodawca (art. 4 pkt 2 lit. a ustawy o sus).

W konsekwencji to pracodawca ma obowiązek rozliczać składki na ubezpieczenia takiej osoby od sumy przychodów, jakie osiągnęła z rąk zatrudnienia na umowę o pracę i kontrakt cywilny. Tak wskazuje ZUS w swoim poradniku dotyczącym ubezpieczeń osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w którym czytamy: „W świetle uchwały Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., sygn. akt II UZP 6/09 pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z innym podmiotem, jest płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne za tę osobę. W kon-

sekwencji tej uchwały pracodawca, a więc podmiot, na rzecz którego wykonywana jest praca w ramach umowy cywilnoprawnej jest zobowiązany do rozliczania i opłacania należnych składek za wyżej wymienione osoby, tak jak za osoby wykonujące pracę w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z własnym pracodawcą. (...) Przychód uzyskany z tej umowy należy wykazać wraz z przychodem ze stosunku pracy, w imiennym raporcie miesięcznym składanym za pracownika przez pracodawcę. Natomiast zleceniodawca nie zgłasza takiego zleceniobiorcy do ubezpieczeń.”

Na tym się jednak nie kończy. To przecież płatnik – czyli pracodawca – musi po rozliczeniu składek dołożyć ich część od siebie. Jest to niezrozumiałe, skoro to podwykonawca wypłaca tutaj pensję z rąk realizacji umowy cywilnej. Dochodzi więc do paradoksalnej sytuacji, w której ktoś inny korzysta bezpośrednio z pracy podwładnego, wypłaca mu pieniądze z tego tytułu, a ktoś inny ponosi ciężary publicznoprawne związane z obowiązkami składkowymi. Sytuacja jest jeszcze bardziej kuriozalna, gdy zleceniobiorca wykonuje na rzecz pracodawcy tylko część z zadań objętych umową cywilnoprawną. Z brzmienia przepisu wynika bowiem, że całe jego wynagrodzenie z tego kontraktu stanowi podstawę wymiaru składek u pracodawcy.

Konstrukcja przepisu jest ułomna. Jednak ZUS ani GIO-DO nie widzą w tym problemów. Kurczowo trzymają się zdania, że jest to możliwe, a co więcej – że nie narusza ochrony danych osobowych zleceniobiorcy – **patrz opinia GIO-DO**.

W tej sytuacji to podwykonawca jest na wygranej pozycji. Nie musi martwić się ani o to, że zapłaci składki od pensji wypłacanej za wykonywanie zlecenia, ani o to, że będzie musiał je rozliczać. Choć taka osoba pracuje w dwóch firmach, figuruje w ZUS tylko jako pracownik jednego zakładu pracy.

Skąd pieniądze

W praktyce pobranie z pensji pracownika składek, które ten jest winien ZUS z rąk wykonywanej przez niego umowy cywilnej może okazać się nie tylko kontrowersyjne, ale również niemożliwe.

Przed wszystkim ani pracodawca nie musi wiedzieć o dodatkowej pracy podwładnego,

ani zleceniodawca, że przyjął do pracy osobę związaną stosunkiem pracy z odbiorcą usług. Sam ubezpieczony nie musi też być świadomy tego, że odbiorcą usług zleceniodawcy jest firma, w której pracuje na etacie. Co ponadto zrobić w sytuacji, gdy ten przepływ informacji jest, ale niska wysokość wynagrodzenia zatrudnionego nie pozwala na potrącenie dodatkowych składek? Ponadto czy faktycznie można je pobrać? Co prawda kodeks pracy wskazuje, że z pensji pracownika potrąca się składki na ubezpieczenia społeczne, ale czy na pewno chodzi również o te, które nie są należne z rąk zatrudnienia na podstawie umowy o pracę?

Zaliczka bez zmian

Gdyby takie rozwiązanie uznać za prawidłowe, to jak powinno wyglądać rozliczenie? Prawo podatkowe nie rozszerza tak kontrowersyjnie definicji pracownika. Dlatego już zaliczkę na podatek powinien naliczać zleceniodawca. Ale wynikałoby z tego, że to pracodawca naliczając zaliczkę od przychodu ze stosunku pracy musi odliczyć od podstawy opodatkowania składki społeczne również w części naliczonej od umowy cywilnej. Ponadto powinien odliczyć od zaliczki na podatek część składek zdrowotnej (7,75 proc. podstawy jej wymiaru) potrąconej od przychodów z umowy cywilnej. Ale czy na pewno fiskus będzie z tego zadowolony...?

Zmiana zasad gry

Ciekawa sytuacja powstałaby również wtedy, gdyby taki pracownik wykonujący na rzecz swojego pracodawcy dodatkową umowę cywilną zawarł z innym podmiotem, zaczął korzystać z urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, czy bezpłatnego. W czasie ich trwania zasada określona w art. 8 ust. 2a ustawy o sus jest wyłączona.

W takim przypadku zleceniobiorca to po prostu zleceniobiorca. Nie ma miejsca fikcja prawna tworzenia z niego pracownika. Na ten okres obowiązek rozliczenia i opłacenia składek znów wróciłby do zlecającego.

Skąd więc to utrudnienie i właściwie do czego prowadzi? Niewątpliwie najprędzej do tego, by analizować skład kadry podwykonawcy i wykluczyć „kłopotliwe” osoby albo udawać, że się o nich nie wiedziało. ■

• KOMENTARZ EKSPERTA

Mirosław Labanowski

Kancelaria Prawno-Rachunkowa Lex Consulting



GIO-DO błędnie odczytuje treść § 8 i 10 rozporządzenia składkowego. Dotyczą one sytuacji związanej z wykazaniem przekroczenia 30-krotności, w tym na skutek błędnej informacji od ubezpieczonego. Problem w tej sprawie jest poważniejszy i nie sprowadza się do kwestii 30-krotności, a do możliwości realizacji przez pracodawcę obowiązków nałożonych ustawą

o systemie ubezpieczeń społecznych. Ustawa nakłada bowiem na pracodawcę dodatkowe obowiązki nie przyznając mu żadnych narzędzi do ich realizacji. Pomijając kwestie dotyczące zasadności wprowadzenia tych uregulowań, to samo nakładanie obowiązków bez stworzenia warunków niezbędnych do ich realizacji budzi poważne wątpliwości co do konstytucyjności tych przepisów. W aktualnym stanie prawnym pracodawca, będąc zobowiązanym do opłacania składek za takiego pracownika/zleceniobiorcę, nie ma żadnych możliwości ani prawnych ani faktycznych, żeby dokonać samodzielnie potrącenia. Co więcej może w ogóle nie mieć wiedzy o konieczności dokonywania takich potrąceń, choć w konsekwencji to on poniesie negatywne skutki tego zdarzenia. ■

ODPOWIEDŹ GENERALNEGO INSPEKTORA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH Z 20 LIPCA 2012 R. W SPRAWIE PRZETWARZANIA DANYCH ZLECENIOBIORCY PRACUJĄCEGO NA RZECZ SWOJEGO PRACODAWCY

Informuje, że kluczową kwestią w tej sprawie jest status osoby, która wykonuje umowę cywilną (zlecenie, o dzieło) na rzecz własnego pracodawcy, tzn., czy jest pracownikiem w rozumieniu przepisów ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z jej art. 8 ust. 1 pkt 2a, za pracownika 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.

Do takiego rozumienia przepisu przychyliła się również orzecznictwo. Na potwierdzenie warto przytoczyć uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego, w którym czytamy, że „(...) w świetle art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych 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”. Zdaniem Sądu Najwyższego, „przepis ten rozszerza pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych poza sferę stosunku pracy”. Sąd Najwyższy wskazał, że skoro „(...) w stosunku do pracownika płatnikiem składek jest pracodawca (art. 4 pkt 2 lit. a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), a art. 8 ust. 2a rozszerza pojęcie pracownika na jego dalszą aktywność w ramach umowy cywilnoprawnej, jeżeli w jej ramach świadczy on pracę na rzecz swojego pracodawcy, naturalnie i zgodnie z wykładnią literalną tego przepisu jest uznaniem, że także w zakresie tej sfery aktywności należy go uznać na potrzeby ubezpieczeń społecznych za pracownika tego właśnie pracodawcy”. Zdaniem Sądu Najwyższego, „takie rozwiązanie wydaje się również uzasadnione w sytuacji, gdy umowa cywilnoprawna została zawarta z innym podmiotem (osobą trzecią), lecz praca w jej ramach jest wykonywana na rzecz pracodawcy.

Skoro zatem osoba taka traktowana jest jak pracownik, to jej pracodawca jest płatnikiem składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy. Dlatego, celem odprowadzania odpowiedniej kwoty składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, musi posiadać informacje o wszystkich przychodach, osiągniętych przez pracownika (ubezpieczonego). W chwili bowiem osiągnięcia w danym roku kalendarzowym przez ubezpieczonego kwoty ograniczenia rocznej podstawy składek, płatnik składek powinien zaprzestać ich opłacania (§ 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek ma ubezpieczenie emerytalne i rentowe). W przeciwnym wypadku ZUS wyzywa do dokonania korekty raportu wynikającego z nadpłaconych składek. Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej 30-krotności prognozowanego, przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na dany rok kalendarzowy. Należy zaznaczyć, że przekazywanie takich informacji pracodawcy, jako płatnikowi składek, leży w interesie samego pracownika, bowiem to on odpowiada za skutki błędnego zawiadomienia powołującego nieopłacenie należnych składek na ubezpieczenie. Zgodnie z § 10 ww. rozporządzenia, w przypadku, gdy ubezpieczony, składając oświadczenie, poda informacje niezgodne ze stanem faktycznym, tak że powstanie zadłużenie z tytułu składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, jest on zobowiązany do spłacenia całości tego zadłużenia.

Reasumując, żeby pracodawca mógł wywiązać się z obowiązków wynikających z powołanych wyżej przepisów, może pozyskać informacje o wynagrodzeniu, które uzyskał jego pracownik z tytułu wykonanej umowy o dzieło czy umowy zlecenia. Takie działania pracodawcy będzie można uznać za legalne, bowiem przetwarzanie danych pracownika (pozyskanie informacji) o jego wynagrodzeniu od zleceniodawcy jest niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratora danych - pracodawcę (art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych).

Odpowiedź GIO-DO publikujemy na stronie: <http://www.rp.pl/artikul/922962.html>