

## Komentarz ZPP w sprawie ryzyka dotyczącego wyboru formy zatrudnienia

Rynek pracy stale ewoluuje. Jeszcze niedawno społeczeństwa nie wyobrażały sobie pracy innej niż osiem godzin dziennie od 8 do 16 przez pięć dni w tygodniu. To tradycyjna forma wykonywania pracy najczęściej wiązana z zawarciem „umowy o pracę”. Obecnie sam Kodeks pracy uległ zmianom i stał się bardziej „elastyczny”, dzięki czemu możemy np. wybierać między różnymi systemami czasu pracy. Innym rozwiązaniem jest stosowanie alternatywnych form zatrudnienia, jak umowa cywilnoprawna, czy relacja B2B. Organy państwowe niekiedy kwestionują zasadność współpracy na takich zasadach, argumentując że stosunek między stronami odpowiada stosunkowi pracy. Wiąże się to z koniecznością uiszczenia zapłaty zaległych składek na ubezpieczenia społeczne. W związku z tym, część pracodawców może zapobiegawczo uznać, że „na wszelki wypadek” warto będzie zawrzeć z zatrudnionym umowę o pracę – jak pokazuje praktyka, również takie podejście nie eliminuje ryzyka interwencji ze strony organów administracji.

Jak się okazuje, tego rodzaju ostrożne podejście i oferowanie umowy o pracę w każdym przypadku może również wiązać się z negatywnymi konsekwencjami dla pracodawcy. Z informacji, jakie do nas docierają wynika, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych niekiedy kwestionuje umowy o pracę wskazując, że w ich miejsce powinny zostać zawarte umowy cywilnoprawne bądź kontrakty B2B. Sytuacja ta może być zaskoczeniem dla pracodawcy, ponieważ generalnie umowa o pracę jest postrzegana jako najkorzystniejsza dla pracownika, a składki na ubezpieczenie społeczne i podatki są odprowadzane w pełnej wysokości. Niestety zdarza się, że ZUS w trakcie kontroli zwolnień lekarskich dochodzi do wniosku, że stosunek prawny łączący pracownika i pracodawcę nie ma pełnych cech umowy o pracę, a zatem umowa ta została „zawarta dla pozorów”. W takiej sytuacji, mimo odprowadzania przez lata pełnych składek na ubezpieczenia społeczne może okazać się, że ZUS zobowiąże pracodawcę do zwrotu „nienależnie” wypłaconego pracownikowi zasiłku chorobowego.

Jak się okazuje, ZUS ma możliwość żądania zwrotu nienależnego świadczenia od płatnika składek. Taką możliwość przewidział Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 11 grudnia 2019 r. sygn. akt III UZP 7/19. Oczywiście często to pracodawca jest łatwiejszym celem egzekucji tego rodzaju wierzytelności, a zatem to do niego coraz częściej są kierowane żądania zapłaty. Pracodawcy w takiej sytuacji pozostaje jedynie dochodzić zwrotu tej kwoty od pracownika – dobrowolnie, a w przypadku braku porozumienia - na drodze sądowej, co może trwać latami.

Dlatego pracodawcy powinni zwracać baczniejszą uwagę na charakter prawny danego stosunku prawnego. Kluczowe znaczenie ma tutaj art. 22 ust. 1 Kodeksu pracy, który stanowi, że „przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.”. Jeśli zatem zabraknie któregokolwiek z elementów wskazanych w przepisie (np. kierownictwa, czy wyznaczania czasu i miejsca pracy) umowa o pracę może zostać zakwestionowana, a pracodawca naraża się na ryzyko prawne i finansowe.

Ponadto należy mieć na uwadze, że w przypadku wątpliwości odnośnie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne i tytułu z jakiego składki powinny być odprowadzane, zawsze można wystąpić do właściwego organu z wnioskiem o wydanie interpretacji indywidualnej na podstawie art. 34 Prawa przedsiębiorców w związku z art. 83d ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z treścią art. 35 Prawa przedsiębiorców „przedsiębiorca nie może być obciążony sankcjami administracyjnymi, finansowymi lub karami w zakresie, w jakim zastosował się do uzyskanej interpretacji indywidualnej ani daninami w wysokości wyższej niż wynikające z uzyskanej interpretacji indywidualnej”. Niezależnie od powyższego, sytuacja w której działający w dobrej wierze przedsiębiorca pozostaje niejako podwójnie obciążony kosztami ubezpieczenia (raz – przez odprowadzanie składek, oraz drugi – przez konieczność zwrotu świadczeń uznanych za „nienależne” wskutek podważenia podstawy zatrudnienia) jest dalece niekorzystna. Warto byłoby zatem rozważyć możliwe ścieżki interwencji legislacyjnej w celu ograniczenia tego ryzyka dla biznesu.