

"Trójkąt umów" - czyli kiedy przedsiębiorca musi płać składki za pracownika, który zawiera umowę zlecenia z inną firmą

Coraz częściej dochodzi do sytuacji, w których ZUS nakłada na pracodawców obowiązek płacenia składek za pracowników, którzy po godzinach pracy wykonują dla innego podmiotu zlecenie lub dzieło, z którego następnie pracodawca korzysta. Jak się okazuje pracodawca nie musi nawet wiedzieć, że osoba, która wykonała dane dzieło, jest także jego pracownikiem.

Zgodnie z art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, za pracownika uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło i innych podobnych umów cywilnoprawnych, jeżeli umowę taką zawarła ze swoim pracodawcą lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz swojego pracodawcy. Pierwsza część ww. przepisu nie budzi większych wątpliwości, bowiem wydaje się uzasadniona z punktu widzenia ochrony pracowników przed zaniżaniem składek przez pracodawców poprzez zlecenie im części prac w ramach nieoskładkowanej umowy cywilnoprawnej. Jednak już sytuacja, o której mówi druga część przepisu przysparza znacznych trudności interpretacyjnych.

Co oznacza "na rzecz"?

Właśnie to sformułowanie zastosowane w powyższym przepisie budzi kontrowersje. Bowiem organy ZUS oraz sądy przyjmują, że w myśl ww. przepisu do działania "na rzecz" nie jest konieczne istnienie stosunku prawnego między osobą wykonującą zlecenie czy dzieło, a przedsiębiorcą, który ma z tego tytułu opłacić składki. Do uznania takiego zleceniobiorcy za pracownika wystarczy, że przedsiębiorca będący jego pracodawcą przejmuje w ostatecznym rozrachunku efekty pracy wykonanej na podstawie umowy z podmiotem trzecim - np. wskutek zawarcia umowy o podwykonawstwo. Taką interpretację przedstawił m.in. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w Wyroku z dnia 17.09.2014 roku (III AUa 2714/13), według którego zwrot "na rzecz" opisuje "sytuację faktyczną, w której należy zastosować konstrukcję uznania za pracownika. Jest nią istnienie trójkąta umów, tj. 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 przejmuje 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." Chodzi zatem o sytuacje, kiedy na przykład pracodawca "A" zajmuje się produkcją drzwi i przy tej produkcji zatrudnia swojego pracownika "B". Pracownik "B" po godzinach dorabia sobie wykonując w ramach umowy zawartej z przedsiębiorcą "C" klamki, które następnie przedsiębiorca "C" sprzedaje pracodawcy "A" i ten ostatni montuje klamki w produkowanych przez siebie drzwiach.

Kto musi odprowadzać składki

Konstrukcja zastosowana w omawianym przepisie każe uznać w powyższych sytuacjach wykonawcę dzieła za pracownika. Tym samym zostaje on objęty obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym oraz wypadkowym, na które należy odprowadzać składki od wynagrodzenia należnego z tytułu umowy zlecenia, umowy o dzieło czy też innych podobnych umów. Kto zatem jest płatnikiem składek na te ubezpieczenia, a więc podmiotem zobowiązanym do obliczania i przekazywania składek do ZUS? Na to pytanie jednoznacznie odpowiedział Sąd Najwyższy w Uchwale z dnia 2 września 2009 roku (II UZP 6/09), której teza brzmi: "Pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy o dzieło zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy." Zatem to przedsiębiorca "A", a nie podmiot trzeci, czyli ten podmiot, który wypłaca wynagrodzenie z tytułu umowy o dzieło, będzie odpowiedzialny za opłacenie składek za pracownika.

Pracodawca nie musi nawet o tym wiedzieć

Stosowanie powyższych zasad wydaje się uzasadnione w takich sytuacjach, w których pracodawca "A" celowo oddelegowuje własnego pracownika do wykonywania dzieła na podstawie umowy z innym podmiotem, mając jednocześnie zamiar z tego dzieła korzystać. W naszym przykładzie byłaby to zatem sytuacja, w której producent drzewi "A" założyłby spółkę-córkę "C", produkującą klamki, które byłyby montowane w produkowanych przez niego drzwiach, zaś pracownik producenta "A" wykonywałby te klamki na zlecenie spółki "C" po zakończeniu godzin pracy u producenta "A" i na dodatek jeszcze robiłby to w tej samej hali produkcyjnej, dzielonej przez firmy "A" i "C". Zupełnie odmienna wydaje się jednak sytuacja, w której producent "A" kupując klamki od producenta "C" nawet nie wie, że klamki te wykonał w rzeczywistości jego pracownik. Tymczasem nawet w takich sytuacjach zdarza się, że ZUS nakłada obowiązek płacenia składek na pracodawcę "A".

Jak pracodawca może się zabezpieczyć?

Skoro zatem pracodawca w wyżej opisanych sytuacjach jest zobowiązany do wyliczenia i przekazania ZUS składek na ubezpieczenie społeczne pracownika od sumy przychodów osiągniętych przez pracownika z tytułu umowy o pracę oraz z umów zawartych z podmiotami trzecimi, nasuwa się pytanie, skąd pracodawca ma czerpać wiedzę o wysokości wynagrodzenia osiąganego przez pracownika z tytułu umowy z podmiotem trzecim. Jak wskazuje Sąd Apelacyjny w Białymstoku w uzasadnieniu Wyroku z dnia 25 czerwca 2014 roku (III AUa 1982/13) w takiej sytuacji celowe jest "zamieszczenie w umowie łączącej pracodawcę z osobą trzecią (zleceniodawcą pracownika) klauzul dotyczących przepływu informacji na temat przychodów pracownika związanych z pozostawaniem we wspomnianych dodatkowych stosunkach cywilnoprawnych." Sąd ten uznał także, iż dopuszczalne jest zobowiązanie pracownika przez pracodawcę do przedstawienia zaświadczenia o zarobkach uzyskiwanych przez pracownika od innego podmiotu. Ponadto, zgodnie z wyjaśnieniem Głównego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z 20 lipca 2012 roku pracodawca, który domaga się od zleceniodawcy informacji o wysokości wypłaconego wynagrodzenia, nie narusza przepisów o ochronie danych osobowych.

Zatem, jak wynika z powyższego, przepisy ubezpieczeniowe, które mają stanowić ochronę dla pracowników, powodują wiele trudności po stronie pracodawców, którzy we wszystkich opisanych wyżej sytuacjach są obciążani obowiązkami płatników składek na ubezpieczenie społeczne. O ile w niektórych sytuacjach wydaje się to logiczne i celowe z punktu widzenia

ochrony pracowników, o tyle w innych można mieć uzasadnione wątpliwości co do takiej interpretacji przepisów, stosowanych przez ZUS i sądy.

Magdalena Aksamit-Królewicz
Kancelaria Prawna ARKANA



www.arkana-lex.eu dział **Porady** oraz **Media o nas**

Artykuł dostępny na <http://biznes.onet.pl/wiadomosci/analizy/analizy-prawne/trojkat-umow-czyli-kiedy-przedsiębiorca-musi-placic-składki-za-pracownika-ktory/3k0fk0>