

## Outsourcing pracowniczy z wypaczeniami

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: niedziela, 20, listopad 2016 17:36

Grzegorz P. Kubalski

Odsłony: 986

---

Istotą outsourcingu pracowniczego – nie mającego w polskim prawie legalnej definicji – jest przejście zakładu pracy (wraz z pracownikami) przez innego pracodawcę, który następnie zgodnie z zasadą swobody umów określa zasady współpracy z dotychczasowym właścicielem zakładu pracy – a zatem i dotychczasowym pracodawcą. Ogłoszone właśnie wyniki kontroli NIK wskazały na poważnie nieprawidłowości w działaniu ZUS i organów podatkowych w zakresie ściągania i egzekucji składek na ubezpieczenia społeczne i należności podatkowych od grupy podmiotów oferujących umowy outsourcingowe tego typu.

Najwyższa Izba Kontroli wskazała, że zarówno Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jak i organy podatkowe nie były przygotowane, aby skutecznie reagować na negatywne zjawiska związane z brakiem należnych wpływów z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i podatków oraz przeciwdziałać ich skutkom. Działania w celu ustalenia płatnika składek były podejmowane przez ZUS dopiero po ujawnieniu zaległości na kontach ubezpieczonych. Wcześniej jednak nie reagowano na zjawisko tzw. outsourcingu pracowniczego. Nie zwracano uwagi na masowe wyrejestrowywanie znacznej liczby pracowników oraz ponowne ich rejestrowanie. W efekcie potrzebne było 3,5 roku na podjęcie przez Centralę ZUS jakichkolwiek działań mających na celu ustalenie skali outsourcingu pracowniczego.

NIK stwierdził jednak, że działania te nie doprowadziły do istotnych rezultatów. Jednostki organizacyjne ZUS popełniały błędy lub prowadziły te działania w sposób niekonsekwentny, np. jeden z oddziałów wszczął (częściowo skuteczne) działania egzekucyjne wobec podmiotów oferujących outsourcing pracowniczy, podczas gdy inny ograniczył się do wielokrotnego wysyłania upomnień do dłużników. Tak różny sposób postępowania obydwu tych oddziałów dokonywał się za pełnym przyzwoleniem i akceptacją ze strony Centrali ZUS.

W efekcie celem ściągnięcia zaległych składek organy państwa przyjęły uzgodnienie, że co do zasady umowy przedsiębiorców z podmiotami oferującymi outsourcing pracowniczy są pozorne i jako takie nie wywołują skutków prawnych, w szczególności przejścia pracowników na nowego pracodawcę zgodnie z przepisami prawa pracy. ZUS w konsekwencji rozpoczął ściąganie składek nie od podmiotów oferujących outsourcing pracowniczy, lecz od przedsiębiorców, którzy z podmiotami takimi zawarli umowy.

Na kanwie takiej sytuacji NIK sformułował trzy główne wnioski sygnalizując potrzebę:

- 1) wprowadzenia do przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych regulacji nakładających na przedsiębiorców obowiązek informowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przy rejestrowaniu po raz pierwszy osoby podlegającej ubezpieczeniu społecznemu, a zatrudnianej w trybie wynikającym z zawartej między przedsiębiorcami umowy biznesowej, o sytuacji prawnej zatrudnianych pracowników
- 2) nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wprowadzającej narzędzie przeciwdziałające występowaniu zagrożenia dla pracowników zatrudnianych przez tego rodzaju podmioty, w przypadku ich niewypłacalności lub celowego niewywiązywania się przez przedsiębiorcę z obowiązku opłacania należnych składek na ubezpieczenie społeczne;
- 3) wprowadzenia do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązku wykazywania w zaświadczeniach wydawanych pracodawcom (płatnikom) o niezaleganiu w opłacaniu należnych składek na ubezpieczenia społeczne, informacji o prowadzeniu postępowania wyjaśniającego, jeżeli takie postępowanie jest prowadzone przez ZUS w czasie złożenia wniosku o wydanie zaświadczenia.