



**URZĄD SKARBOWY
W NOWYM SĄCZU**

AP/077-41/13

Szanowni Państwo

2013

12. 04

Naczelnik Urzędu Skarbowego w Nowym Sączu informuje o narastającym zagrożeniu wynikającym z funkcjonowania w obrocie gospodarczym nieuczciwych „przedsiębiorców” oferujących obniżenie kosztów pracowniczych w postaci zaliczek PIT oraz składek ZUS przy wykorzystaniu instytucji outsourcingu personalnego.

Zidentyfikowany proceder polega na oferowaniu przedsiębiorcom zatrudniającym pracowników, usługi mającej spowodować oszczędności nawet do 50% kosztów pracowniczych. Ma to być możliwe dzięki rzekomo uzyskanym przez oferenta dotacjom z funduszy Unii Europejskiej lub Szwajcarskich Funduszy Inwestycyjnych na pokrycie składek ZUS oraz należności z tytułu podatku dochodowego od wynagrodzeń pracowników.

Zaangażowane w proceder firmy działają według modelu, w którym na podstawie specjalnie zawartych z kontrahentami umów-porozumień w zakresie przejęcia pracowników na podstawie art. 23¹ kodeksu pracy, mają wstąpić w rolę „nowego” pracodawcy. Umowy o świadczenie usług zawierają zapewnienie, iż wynagrodzenia pracowników oraz warunki świadczenia pracy pozostaną bez zmian. Zmianie natomiast ma ulec formalny pracodawca.

Z dotychczas zgromadzonych informacji wyłania się poniżej opisany mechanizm działania.

Spółki, powiązane ze sobą poprzez osobę zarządzającą lub posiadającą udziały, oferują publicznie usługi tzw. outsourcingu personalnego. Usługa ta – według oferty publicznie prezentowanej przez podmioty gospodarcze – oparta jest na uregulowanej w art. 23¹ kodeksu pracy instytucji „przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę”. Usługodawcy zaznaczają wyraźnie w swej ofercie, że przedmiotem usług nie jest leasing pracowniczy, o którym mowa w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. W celu zakupu usługi outsourcingu personalnego usługodawca wymaga zawarcia z dotychczasowym pracodawcą dwóch umów:

1. porozumienia między zakładami na mocy art. 23¹ kodeksu pracy
2. umowy o świadczeniu usług najmu załogi pracowniczej.



Administracja
Podatkowa

Przedmiotem Umowy-Porozumienia między zakładami na mocy art. 23¹ kodeksu pracy jest przekazanie przez dotychczasowego pracodawcę nowemu pracodawcy wszystkich pracowników wg wykazu, stanowiącego załącznik do tej umowy, na warunkach identycznych, jakie pracownicy mieli do dnia zawarcia umowy, bez szkody dla pracowników. Umowa-Porozumienie nie dookreśla faktu ani przyczyny przejścia zakładu pracy, potwierdza jedynie skutek tego przejścia.

Natomiast z umowy o świadczenie usług - zawartej tego samego dnia, co Umowa-Porozumienie między zakładami na mocy art. 23¹ kodeksu pracy – wynika, że „nowy” pracodawca zobowiązał się świadczyć w szczególności kompleksową usługę związaną z przedmiotem działalności spółki przekazującej pracowników, na jej zlecenie i w tym celu zobowiązał się oddelegować osoby (wykonawców) – swoich pracowników. Oddelegowani pracownicy zostali zobowiązani do przestrzegania przepisów porządkowych i aktów wewnętrznych dotyczących m.in. ochrony mienia, przepisów BHP i ppoż oraz zasad ochrony informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa oraz dotyczących ochrony danych osobowych i bezpieczeństwa obowiązujących systemów.

Analiza prawna zawieranych umów, w kontekście okoliczności faktycznych pozwala na stwierdzenie, że na ich podstawie nie doszło do legalnego transferu pracowników, bowiem są one sprzeczne z ustawą, tj. art. 23¹ kodeksu pracy. W ślad za tym nieważne są również umowy o świadczenie usług – na mocy art. 58 kodeksu cywilnego. Zostały bowiem zawarte przez podmiot, który nie miał kompetencji do ich zawarcia – skoro nie był pracodawcą. Nieważność tychże umów może dodatkowo wynikać z faktu, iż istnieją podstawy do oceny ich, jako zawarte w celu obejścia prawa.

Opisywany proceder zatacza coraz większe kręgi. Kontynuowany jest on przez kolejno aktywowane firmy. Należy również wziąć pod uwagę, iż podmioty te najprawdopodobniej działały i w dalszym ciągu działają według z góry założonego, powtarzalnego (lub podobnego) schematu treści umowy, co może powodować, że konsekwencje wyżej zaprezentowanej oceny prawnej przedmiotowych umów, dotkną szersze grono kontrahentów nierzetelnie działających spółek.

Z dotychczasowych ustaleń wynika, że firmy działające według opisanego schematu otrzymywały od pierwotnych pracodawców środki na wynagrodzenia dla pracowników oraz

wynagrodzenie za świadczoną usługę, jednakże nie odprowadzały zarówno składek ZUS jak również podatku PIT od wynagrodzeń pracowników.

Z uwagi na fakt, iż analiza przykładowych umów prowadzi do wniosku, że nie spełniają one wymagań z art. 23¹ kodeksu pracy, w konsekwencji przedsiębiorcy zawierając tego rodzaju umowy, narażają się na negatywne skutki w obszarze podatków i ubezpieczeń społecznych. W przypadku bowiem podważenia legalności tych umów, dotychczasowy pracodawca będzie odpowiedzialny za nieodprowadzone zaliczki na podatek dochodowy od wynagrodzeń pracowników oraz składki ubezpieczeniowe. Dodatkowo, może być także pozbawiony prawa do odliczenia podatku naliczonego z faktur dokumentujących nabycie przedmiotowych usług oraz kwot zaliczonych z tego tytułu do kosztów prowadzonej działalności.

Naczelnik Urzędu Skarbowego w Nowym Sączu przestrzega przed zawieraniem tego rodzaju umów, których negatywne konsekwencje poniosą pracownicy, przedsiębiorcy, ZUS i Budżet Państwa. Przed podpisaniem umowy należałoby dokonać jej analizy pod kątem racjonalności oferowanych upustów dotyczących należności publicznoprawnych.

Stosowny komunikat w przedmiotowej sprawie zamieszczony został na stronie internetowej Ministerstwa Finansów.

NACZELNIK
Urzędu Skarbowego w Nowym Sączu
Bogdan Orzechowski