

Outsourcing pracowniczy korzyści i ryzyka

Dorota Bryndal

Adam Kraszewski

GESSEL, KOZIOROWSKI Sp.k.

14 listopada 2017 roku



PRACA^{4.0}

Rynek pracy 2018 - rozwiązania dla biznesu.

Prawo pracy, wynagrodzenia, ubezpieczenia, kształtowanie kompetencji.

Warszawa, 13-14 listopada 2017r.

PARTNER WARSZTATU

GESSEL

Alternatywne formy korzystania z pracowników



Alternatywne formy korzystania z pracowników

Dlaczego alternatywne formy korzystania z pracowników są popularne?

Leasing pracowniczy

Art. 174¹ Kodeksu pracy

§ 1. Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.

§ 2. Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w § 1, wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy.

Leasing pracowniczy

Leasing pracowniczy \neq powierzenie (polecenie) pracownikowi wykonywania pracy określonej w umowie o pracę na rzecz innego pracodawcy (pracownik nie staje się wówczas pracownikiem tego innego pracodawcy i nie od niego należy mu się wynagrodzenie).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 1988 r. w sprawie I PKN 71/98

Korzystanie z agencji pracy tymczasowej

- Specyfika korzystania z pracowników agencji pracy tymczasowej (sezonowość, nagła potrzeba etc.)
- Brak stosunku prawnego pomiędzy pracodawcą – użytkownikiem a skierowanym do wykonywania pracy tymczasowej pracownikiem / osobą skierowaną przez agencję tymczasową, niebędącą pracownikiem agencji
- Uprawnienia i obowiązki pracodawcy – użytkownika wobec pracownika tymczasowego / osoby skierowanej przez agencję tymczasową, niebędącej pracownikiem agencji (zwierzchnictwo, nadzór, bhp, zakaz dyskryminacji)

Outsourcing pracowniczy – próba zdefiniowania

- Brak uregulowania definicji w polskim porządku prawnym
- Próba zdefiniowania pojęcia na podstawie orzecznictwa sądów oraz praktyki

Outsourcing pracowniczy – próba zdefiniowania

„outsourcing można zdefiniować jako przedsięwzięcie polegające na wydzieleniu ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego realizowanych przez nie funkcji i przekazanie ich do realizacji innym podmiotom gospodarczym...”

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r. w sprawie I PK 21/15

Outsourcing pracowniczy – próba zdefiniowania

- Przekazanie przez podmiot macierzysty (insourcera) określonych zadań do realizacji przez podmiot zewnętrzny (outsourcera)
- Outsourcer realizuje określone zadania na rzecz insourcera za pomocą własnego personelu

Przykłady korzystania z outsourcingu

- Księgowość
- Obsługa kadrowa
- Obsługa informatyczna
- Obsługa prawna

Istota outsourcingu pracowniczego

„Podstawową cechą odróżniającą outsourcing pracowniczy od zatrudnienia pracowników własnych lub też świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych jest brak bezpośredniego i stałego podporządkowania (zarówno prawnego, jak i faktycznego) wykonawców w stosunku do podmiotu (insourcera), u którego takie usługi lub praca są wykonywane. W przypadku skierowania pracownika przez outsourcera do pracy w innym podmiocie, pracownik ten może podlegać jedynie pośredniemu i krótkotrwałemu zwierzchnictwu w nowym miejscu pracy.”

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r. w sprawie I PK 21/15

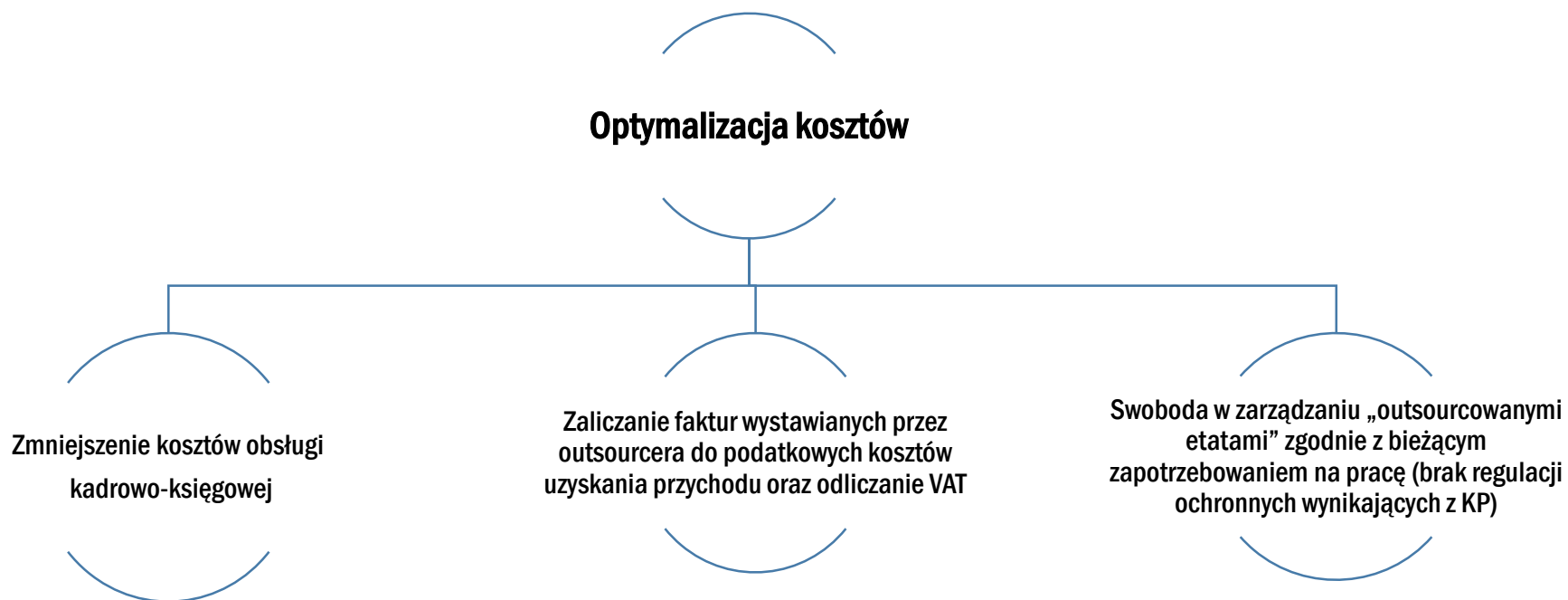
Outsourcing pracowniczy – sposób powstania

- Praca na rzecz insourcera może być wykonywana przez personel outsourcera, z którym uprzednio nie łączył insourcera jakikolwiek stosunek prawny
- Outsourcing pracowniczy może przybrać formę przejścia części zakładu pracy insourcera na outsourcera w trybie art. 23¹ KP (zastrzeżenie: za przejściem części zakładu pracy musi przemawiać kompleksowa ocena okoliczności identyfikujących normatywne pojęcie przejścia części zakładu pracy, sam fakt zawarcia umowy nie jest wystarczający)

Cechy charakterystyczne

Zatrudnianie własnych pracowników	Outsourcing pracowniczy
<ul style="list-style-type: none">• Stałe i bezpośrednie podporządkowanie personelu pracodawcy.• Wykonywanie wszelkich uprawnień i obowiązków ujętych w Kodeksie pracy.	<ul style="list-style-type: none">• Stałe i bezpośrednie podporządkowanie personelu outsourcerowi. Ze strony insourcera dopuszczalne jest jedynie pośrednie i krótkotrwałe zwierzchnictwo. <p style="text-align: center;">↓</p> <p>W kompetencjach outsourcera znajduje się także podejmowanie decyzji kadrowych co do udzielania urlopów, kontynuacji lub zakończenia zatrudnienia personelu, szkoleń itp.</p> <ul style="list-style-type: none">• Wykonywanie wszelkich uprawnień i obowiązków ujętych w Kodeksie pracy przez outsourcera (w stosunku do personelu zatrudnionego na podstawie umowy o pracę).

Korzyści outsourcingu jako formy współpracy



Nowe formy outsourcingu

- External employment
- Body leasing
- Team leasing

Cecha charakterystyczna – „*wynajem pracowników*”

Nadużycia

Przekręt na outsourcing pracowników. 25 tys. osób bez opłaconych składek ZUS

16 lipca 2014, 06:40 | Aktualizacja: 19.07.2014, 00:26



źródło: Dziennik Gazeta Prawna

Kłopoty ma 25 tys. pracowników i blisko 10 tys. pracodawców. Tymczasowa oszukała pracodawców. ZUS wiedział, czy nie zauważył?

<http://forsal.pl/artykuly/810114,agencje-pracy-przekret-na-outsourcing-pracownicy-25-tys-osob-bez-oplaconych-skladek-zus.html>

Aktualizacja: 05.10.2016, 12:39 Publikacja: 04.10.2016



Państwo przegrało z outsourcingiem pracowników



<http://www.rp.pl/Kraj/310049884-Panstwo-przegralo-z-outsourcingiem-pracowniczym.html>

Outsourcing - ZUS, PIP, sądy

- Podejście restrykcyjne
- Prowadzenie kontroli mających na celu ustalenie czy faktycznie doszło do outsourcingu pracowniczego
- Swoboda w wydawaniu stanowisk z uwagi na brak regulacji prawnej outsourcingu pracowniczego

Outsourcing – postawa ZUS

Ostrzeżenie ZUS z dnia 26 czerwca 2017 – Uwaga na outsourcing

„Firmy zamierzające skorzystać z outsourcingu pracowniczego powinny zwrócić szczególną uwagę na skutki zawierania tego rodzaju umów.

W wielu przypadkach na podstawie tych umów, nie dochodzi do faktycznego przejęcia pracowników w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy, a jedynie do obsługi kadrowo-płacowej polegającej na wypłacie pracownikom wynagrodzenia przez firmy oferujące usługi tzw. „outsourcingu pracowniczego”. Bez zmian dla zatrudnionych pracowników pozostaje miejsce świadczonej pracy, zakład pracy oraz podległość służbowa. Oznacza to, że płatnikiem składek pozostaje dotychczasowy pracodawca, który zawarł umowę z firmą oferującą takie usługi. Ponosi on zatem odpowiedzialność za zobowiązania z tytułu składek, które będą dochodzone od niego przez ZUS wraz z odsetkami za zwłokę.”

Źródło: <http://www.zus.pl/o-zus/aktualnosci/-/publisher/aktualnosc/1/uwaga-na-outsourcing/216442>

Outsourcing – postawa PIP

Program działania PIP na lata 2016-2018

„Na działania kontrolno-prewencyjne ujęte w Programie działania PIP na lata 2016-2018 składają się zadania długofalowe (2016-2018), bieżące (na rok 2016) i stałe. Są też zadania wspólne realizowane przez kilka OIP-ów i koordynowane przez jeden z nich oraz zadania własne okręgowych inspektoratów pracy.

W ramach I etapu działań długofalowych inspektorzy sprawdzać będą prawidłowość zawierania umów cywilnoprawnych, stosowanych często w warunkach właściwych dla stosunku pracy. Inspektorzy skontrolują budownictwo w 2016 r., gastronomię i hotelarstwo w 2017 r., agencje ochrony osób i mienia w 2018 r., czyli branże szczególnie zagrożone naruszeniami prawa w tym zakresie.

Oceniona zostanie skala omijania i naruszania przepisów art. 23¹ Kodeksu pracy przy stosowaniu outsourcingu pracowniczego.”

Źródło: <https://www.pip.gov.pl/pl/rzecznicz-prasowy/komunikaty-biezace/68325,program-dzialania-pip-na-lata-2016-2018-skrot-.html> - dostęp na dzień 17.10.2017 r.

Outsourcing – stanowisko sądów

Wybrane orzecznictwo odnoszące się do oceny outsourcingu pracowniczego

- *„ustalenie, że zadania działu dotychczas zatrudniającego pracownika nie zostały przejęte przez nowy podmiot oraz nie doszło do bezpośredniego i trwałego podporządkowania pracownika zarządowi nowego podmiotu uniemożliwia konstatację, że nastąpiło przejęcie pracowników na skutek outsourcingu lub do przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ §1 k.p.). Podległość kierownictwu pracodawcy jest bowiem jedną z podstawowych cech umowy o pracę (art. 22 §1 k.p.).” - ocena skuteczności outsourcingu pracowniczego w formie przejścia części zakładu pracy w trybie art. 23¹ KP*

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r. w sprawie I PK 21/15

Outsourcing – stanowisko sądów

Wybrane orzecznictwo odnoszące się do oceny outsourcingu pracowniczego

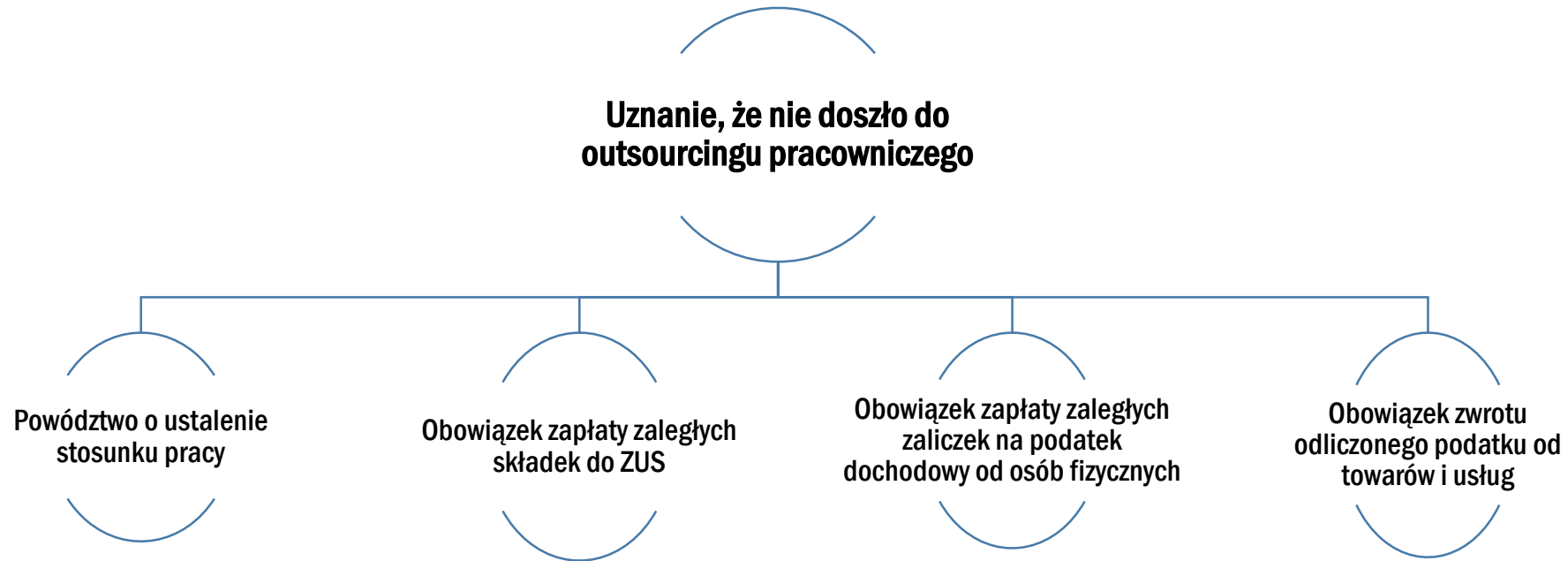
- „nie doszło do przekazania substancji majątkowej służącej do realizacji zadań, co oznacza, że doszło do „pozornego outsourcingu pracowniczego” - pozornego, bo jest kwestią wątpliwą aby był on dopuszczalny bez dokonania przesunięć w sferze majątkowej.” – ocena skuteczności outsourcingu pracowniczego w formie przejścia części zakładu pracy w trybie art. 23¹ KP

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2017 r. I PK 72/16

- „Obowiązek pobrania i wpłacenia zaliczek na PIT ma faktyczny pracodawca i nie można go przenieść na inne podmioty.” – istotne w przypadku ustalenia, że nie doszło do outsourcingu pracowniczego, a insourcer pozostał pracodawcą

Wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 17 kwietnia 2015 r. I SA/Wr 189/15

Zagrożenia wiążące się z outsourcingiem jako formą współpracy



Zagrożenia wiążące się z outsourcingiem jako formą współpracy

„Organy podatkowe nie mają kompetencji do orzekania o nieważności czynności cywilnoprawnych, lecz z uwagi na autonomiczność prawa podatkowego mogą dla celów podatkowych nie uwzględniać skutków czynności cywilnoprawnych, które zostały zawarte wyłącznie w celu obejścia przepisów prawa podatkowego, przy czym taki właśnie cel zawarcia tych czynności cywilnoprawnych musi wynikać i to w sposób niebudzący wątpliwości z całokształtu okoliczności sprawy.”

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 13 lutego 2017 r. w sprawie I SA/GI 1259/16

Zmiany regulacji prawnych

Art. 38a ust. 1-4 Ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych
(od 13 czerwca 2017)

„1. Jeżeli w związku z przeprowadzonym postępowaniem wyjaśniającym lub kontrolą wykonywania przez płatników składek obowiązków z zakresu ubezpieczenia społecznego zachodzi konieczność wydania decyzji, o której mowa w art. 83 ust. 1 pkt 1a, Zakład wydaje decyzję podmiotowi zgłaszającemu ubezpieczonych do ubezpieczeń społecznych oraz płatnikowi składek ustalonemu przez Zakład.

2. Jeżeli w wyniku uprawomocnienia się decyzji, o której mowa w ust. 1, zostanie potwierdzone, że płatnikiem składek jest płatnik składek ustalony przez Zakład, Zakład sporządza za tego płatnika z urzędu dokumenty związane z ubezpieczeniami społecznymi określone w ustawie za okres wskazany w decyzji.

3. Jeżeli podmiot zgłaszający ubezpieczonych do ubezpieczeń społecznych wypłacał świadczenia podlegające rozliczeniu w ciężar składek na ubezpieczenia społeczne za okres wskazany w decyzji, sporządzane przez Zakład dokumenty, o których mowa w ust. 2, uwzględniają te świadczenia.

4. Składki nienależnie opłacone przez podmiot zgłaszający ubezpieczonych do ubezpieczeń społecznych za okres wskazany w decyzji, o której mowa w ust. 1, Zakład zalicza z urzędu na poczet należności z tytułu składek płatnika składek. Zakład dokonuje zaliczenia ustalonej do zaliczenia kwoty na poczet zaległych lub bieżących składek, a w razie ich braku - na poczet przyszłych składek. Przepisów art. 24 ust. 6a-6f nie stosuje się.”

Dziękujemy za uwagę



PRACA^{4.0}

Rynek pracy 2018 - rozwiązania dla biznesu.

Prawo pracy, wynagrodzenia, ubezpieczenia, kształtowanie kompetencji.

Warszawa, 13-14 listopada 2017r.

PARTNER WARSZTATU

GESSEL