

Zastępowanie umów o pracę umowami cywilnymi

Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych otrzymuje sygnały, że pracodawcy zmieniając strukturę zatrudnienia osób zastępują zatrudnienie osób niepełnosprawnych w ramach stosunku pracy (np. na podstawie umowy o pracę) zatrudnieniem cywilnoprawnym (np. na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia, czy umowy o współpracy).

Praktyki te są niedozwolone

Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy 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. Zatrudnienie w stosunku pracy podlega ochronie prawnej. Dlatego stosownie do art. 22 § 12 Kodeksu pracy nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Działanie takie rodzi dla pracodawcy ryzyko roszczeń i zwiększonych danin publicznych. Zgodnie z art. 22 § 11 Kodeksu pracy zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy.

Oznacza to, m.in. że osoba świadcząca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej lecz w warunkach takich jak określone w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, ma do pracodawcy roszczenie np. o świadczenia właściwe dla pracy w ramach stosunku pracy (np. płatny urlop, płatne zwolnienia lekarskie, wynagrodzenie w wysokości jak ze stosunku pracy itd.).

Jednocześnie, świadczenia wypłacane na podstawie umów cywilnych, o których mowa w art. 22 § 11 lub § 12 Kodeksu pracy podlegają oskładkowaniu składkami na ubezpieczenia społeczne oraz opodatkowaniu tak jak świadczenia wypłacane ze stosunku pracy. Ponadto w przypadku, gdy wspomniana praktyka prowadzi do zaniżenia: stanu zatrudnienia ogółem, od którego zależy podleganie obowiązkowi wpłat na PFRON, o których mowa w art. 21 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2018, Poz. 511) i zaniżenia wpłat na PFRON, lub do zaniżenia stanów zatrudnienia osób niepełnosprawnych niewliczanych np. do stanów zatrudnienia osób, o których mowa w art. 22 ust. 1 tej ustawy, to Prezes Zarządu PFRON może skorzystać z uprawnień wynikających z art. 199a Ordynacji podatkowej. Dokonując ustalenia treści czynności prawnej, uwzględnia zgodny zamiar stron i cel czynności, a nie tylko dosłowne brzmienie oświadczeń woli złożonych przez strony czynności. Jeżeli pod pozorem dokonania czynności prawnej dokonano innej czynności prawnej, skutki wywodzi się z tej ukrytej czynności prawnej. Jeżeli z dowodów zgromadzonych w toku postępowania, w szczególności zeznań strony (chyba że strona odmawia składania zeznań), wynikają wątpliwości co do istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, z którym związane są skutki podatkowe, organ podatkowy występuje do sądu powszechnego o ustalenie istnienia lub nieistnienia tego stosunku prawnego lub prawa.

Niezależnie od tego zgodnie z art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy przewidziano odpowiedzialność wykroczeniową dla każdego, kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. Czyn ten podlega karze grzywny do 30.000 zł.