

Odpowiedź na interpelację nr 8187

w sprawie stosowania przepisów prawa przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zakresie egzekwowania należności z tytułu składek ubezpieczeniowych przez "Grupę Spółek" stanowiącą agencję zatrudnienia w związku z tzw. outsourcingiem pracowniczym

Odpowiadający: podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Elżbieta Bojanowska

Warszawa, 29-12-2016

W odpowiedzi na wystąpienie Pana Marszałka z dnia 9 grudnia 2016 r. znak: K8INT8187 przesyłając interpelację Posła Andrzeja Matusiewicza w sprawie stosowania przepisów prawa przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zakresie egzekwowania należności z tytułu składek ubezpieczeniowych przez „Grupę Spółek” stanowiącą agencję zatrudnienia w związku z tzw. „outsourcingiem pracowniczym”, w oparciu o stanowisko Pana Pawła Jaroszka Członka Zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, uprzejmie wyjaśniam co następuje:

W obecnym stanie prawnym brak jest obowiązującej definicji „outsourcingu”. Przyjmuje się, że pojęciem tym określa się sposób działania w procesie zarządzania daną instytucją bądź przedsiębiorstwem, polegający na zlecaniu wykonania usług na zewnątrz poprzez zawarcie kontraktu, w którym zleceniodawca wymaga od zleceniobiorcy wykonania określonego zadania. Outsourcing oznacza zatem wydzielenie pewnych procesów biznesowych (przedsięwzięć, działalności) w przedsiębiorstwie lub instytucji i zlecenie ich wykonania podmiotom zewnętrznym, które w ocenie zlecającego są w stanie wykonać te zadania efektywniej. W przypadku usługi outsourcingu praca pracowników firmy outsourcingowej (wykonującej zlecone zadanie) odbywa się na rzecz i pod kierownictwem tej firmy. Firmy zlecającej i pracowników firmy świadczącej usługi outsourcingu nie wiąże żadna umowa.

Pozyskiwanie pracowników przez firmy (przedsiębiorstwa), które świadczą usługi outsourcingu może odbywać się w wybrany, dopuszczalny prawem sposób. Jeżeli odbywa się w ramach rekrutacji zewnętrznej, to w takim przypadku przepisy prawa pracy wymagają przede wszystkim równego traktowania na etapie ubiegania się o zatrudnienie przez kandydatów do pracy oraz ochrony ich danych osobowych pozyskiwanych w związku z tym procesem (art. 18^{3a} § 1 i art. 18^{3b} § 1 oraz art. 22¹ § 1 Kodeksu pracy).

Pracownicy firmy (przedsiębiorstwa) świadczącego usługi outsourcingu mogą być również pozyskani w związku z tzw. transferem części przedsiębiorstwa. W takiej sytuacji zastosowanie będzie miał art. 23¹ § 1 i 2 Kodeksu pracy.

Zgodnie z powołanym wyżej artykułem, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

Powołany przepis stanowi implementację dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części

przedsiębiorstw lub zakładów. Ponieważ art. 23¹ Kodeksu pracy nie zawiera wprost definicji przejęcia przedsiębiorstwa, to przy stosowaniu tej regulacji Sąd Najwyższy oraz sądy powszechne wykorzystują dorobek Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej odnoszący się do interpretacji postanowień dyrektywy 2001/23/WE.

Zgodnie z regulacją unijną przejęciu może podlegać jednostka gospodarcza rozumiana jako zorganizowany zespół składników, na podstawie którego to zespołu prowadzona jest działalność gospodarcza, bez względu na to, czy jest to działalność zasadnicza, czy pomocnicza (art. 1 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2001/23/WE). Warunkiem koniecznym dla stwierdzenia, że doszło do przejęcia jest zachowanie przez przejmowaną jednostkę gospodarczą jej tożsamości. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem TSUE, celem określenia, czy jednostka gospodarcza zachowała swoją tożsamość, należy wziąć pod rozwagę wszystkie okoliczności faktyczne omawianej transakcji, do których TSUE zaliczył w szczególności:

- rodzaj danego przedsiębiorstwa lub zakładu,
- przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia,
- przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę,
- przejęcie lub brak przejęcia klienteli, a także
- stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed przejęciem i po przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności.

Wyżej wskazane okoliczności stanowią jednak tylko przykładowe elementy oceny, która powinna być jednak dokonywana całościowo. Natomiast waga każdego z tych elementów oceny, uzależniona jest od rodzaju prowadzonej przez dany zakład działalności, produkcji czy też metod działania.

Zatem w razie zaistnienia sporu w ww. kwestii, faktyczna i prawna ocena czy nastąpiło przejęcie części zakładu należy wyłącznie do sądu pracy, który w przedmiotowej kwestii posiłkuje się wykładnią, opartą przede wszystkim o przepisy prawa i orzecznictwo TSUE. Zgodnie zaś z art. 365 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby.

Warto też dodać, iż kontroli praktyki stosowania przepisów prawa pracy dotyczących przejęcia pracowników w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy może dokonać również Państwowa Inspekcja Pracy jako organ kontrolujący przestrzeganie przepisów prawa pracy.

Natomiast odnosząc się do stanowiska Członka Zarządu ZUS, Zakład Ubezpieczeń Społecznych realizuje zadania określone ustawą z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 963, z późn. zm.), w tym w zakresie ustalania obowiązku ubezpieczeń, prowadzenia rozliczeń z płatnikami składek oraz dochodzenia należności, za pośrednictwem terenowych jednostek organizacyjnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (w tym oddziałów). Do zadań oddziałów ZUS należy m.in. prowadzenie rozliczeń na indywidualnych kontach płatników składek, dochodzenie należności, prowadzenie postępowań wyjaśniających i kontrolnych oraz wydawanie decyzji w razie stwierdzenia nieprawidłowości i wystąpienia sporu.

Wszelkie postępowania dotyczące płatników składek, w tym także w zakresie tzw. „outsourcingu pracowniczego” są prowadzone na poziomie oddziałów ZUS, w których

znajduje się dokumentacja dotycząca tych postępowań. Rozliczenia kont płatników składek oraz wszystkie postępowania związane z dochodzeniem nieopłaconych należności są prowadzone przez oddziały ZUS zgodnie z zasadami, procedurami i wytycznymi obowiązującymi w całym Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Informacje o zadłużeniu indywidualnego płatnika składek są przekazywane do Centrali ZUS głównie w razie konieczności rozpatrzenia indywidualnej sprawy lub w razie konieczności skonsultowania dalszego trybu postępowania, jaki powinien zostać przyjęty przez oddział ZUS.

Zgodnie z art. 68 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych do zakresu działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych oraz kontrola wykonywania przez płatników i ubezpieczonych obowiązków w tym zakresie. Stąd też Zakład jest zobowiązany do podejmowania wszelkich postępowań wyjaśniających i kontrolnych, które zmierzają do ustalenia prawidłowych danych do zewidencjonowania na kontach płatników i ubezpieczonych, a także ustalenia właściwego płatnika składek. Wyniki postępowań wyjaśniających lub kontrolnych, są podstawą do ustalenia czy faktycznie nastąpiło naruszenie obowiązujących przepisów.

Zgodnie z powołaną ustawą, w przypadku pracowników obowiązek zgłaszania ich do ubezpieczeń oraz rozliczania i opłacania należnych składek spoczywa na pracodawcy. Dlatego też, w razie ustalenia, że płatnikiem składek za zatrudnionych pracowników przekazanych niezgodnie z art. 23¹ ustawy – Kodeks pracy, jest dotychczasowy pracodawca, Zakład Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, wydaje decyzje o podleganiu ubezpieczeniom społecznym z tytułu świadczenia pracy na rzecz właściwego płatnika składek.

Należy podkreślić, że zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005 r. sygn. akt III UK 200/04, Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest uprawniony do zbadania ważności umowy o pracę w celu stwierdzenia objęcia ubezpieczeniem społecznym pracowników. Z kolei zgodnie z tezą wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 13 września 2012 r. sygn. akt III AUa 519/11, oraz z dnia 10 października 2012 r. sygn. akt III AUa 1774/11, przepis art. 83 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, daje organowi rentowemu podstawy do prowadzenia postępowania administracyjnego w przedmiocie prawidłowości zgłaszania i przebiegu ubezpieczeń społecznych.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma prawo badać wszelkie dokumenty finansowo-księgowe firmy oraz osobowe, jeżeli mieszczą się one w zakresie kontroli i mają wpływ na ustalenia w sferze ubezpieczeń społecznych. Jeżeli z analizy dokumentacji źródłowej, umów czy kontraktów zawieranych pomiędzy płatnikami składek, dowodów w postaci umów o pracę, przepływu środków finansowych (np. dokonywanych cyklicznych płatnościach przez faktycznego pracodawcę do firmy outsourcingowej), jak również przeprowadzonych dowodów z zeznań, świadczyć będzie, że wszelkie decyzje związane z zatrudnieniem podejmuje dotychczasowy pracodawca, to wówczas ZUS ma obowiązek ustalić faktycznego płatnika składek. W trakcie prowadzonych postępowań, w szczególności na etapie wydawania decyzji, ZUS korzysta z informacji innych organów, w tym Państwowej Inspekcji Pracy. Ponadto, w świetle orzecznictwa sądowego, wyrok sądu pracy ustalający istnienie stosunku pracy nie stanowi prejudykatu w sprawie dotyczącej obowiązku ubezpieczeń społecznych (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2011 r., sygn. akt I UK 191/10).

Zgodnie ze stanowiskiem Członka Zarządu ZUS, pierwszą informację o nieodprowadzaniu składek przez firmę Royal Sp. z o.o. przekazał Oddział ZUS we Wrocławiu pismem z dnia 21 grudnia 2012 r. zwracając się z prośbą o zajęcie stanowiska w sprawie uiszczenia zaliczki na poczet kosztów postępowania upadłościowego. Centrala ZUS w udzielonej odpowiedzi do Oddziału ZUS we Wrocławiu (pismo z dnia 14 stycznia 2013 r.), odniosła się przede wszystkim do zasadności uiszczenia zaliczki na poczet postępowania upadłościowego. Na tym etapie sprawy ZUS nie dokonywał analiz dotyczących tzw. „outsourcingu pracowniczego”, ponieważ zagadnienie to nie miało wpływu na przedmiot zapytania Oddziału. Wszczęcie postępowania upadłościowego nie mogło być traktowane jako podstawa do ustalenia stosunków i powiązań pomiędzy spółką Royal, przedsiębiorcami oraz pracownikami. Dlatego też przekazane informacje o nieprawidłowościach w zatrudnianiu pracowników, przy rozpatrywaniu sprawy w zakresie upadłości oraz w związku z jeszcze niezakończoną kontrolą PIP, skutkowały ogólnym odniesieniem się do kwestii prawnego stosowania art. 23¹ ustawy – Kodeks pracy. Jednocześnie w piśmie wskazane zostało, że Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu po zakończeniu czynności kontrolnych w stosunku do spółki Royal, może zakwestionować prawidłowość zawieranych umów. Dopiero uzyskanie opinii PIP dostarczyło niezbędnych informacji i było podstawą do podjęcia dalszych działań przez Zakład.

Jednocześnie do czasu uzyskania wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu (luty 2013 r.), dokonującej jednoznacznej oceny mechanizmu działania tzw. „outsourcingu pracowniczego” w Royal Sp. z o.o. jako niezgodnego z art. 23¹ ustawy – Kodeks pracy oraz wskazującej na powiązania z innymi Spółkami, firmy oferujące usługi tzw. „outsourcingu pracowniczego” były traktowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych jako płatnicy składek. Dlatego też, były podejmowane przez ZUS w stosunku do tych firm przewidziane prawem działania mające na celu odzyskanie należności z tytułu składek. Działania te były głównie ukierunkowane na: prowadzenie egzekucji administracyjnej, kierowaniu do prokuratury zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, kierowaniu wniosków o ogłoszenie upadłości, próby przeprowadzenia kontroli u płatników składek, skierowaniu do Marszałka Województwa Dolnośląskiego wniosku o przeprowadzenie kontroli agencji zatrudnienia.

Członek Zarządu ZUS w swoim stanowisku podkreślił, że Oddział ZUS we Wrocławiu już w czerwcu 2010 r. złożył do Prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez Zdzisława K. Zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa kierowane były również przez ZUS wobec członków zarządu Centrum Niderlandzkiego Sp. z o.o., Royal Sp. z o.o. oraz K.U.K.-E.F.I. Sp. z o.o. Dodatkowo zaznaczył, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych współpracował również z Prokuraturą Okręgową we Wrocławiu, z inicjatywy której m.in. w dniach 28-29 listopada 2013 r. odbyło się spotkanie przedstawicieli: Oddziału ZUS we Wrocławiu, Prokuratury Okręgowej we Wrocławiu, Izby Skarbowej we Wrocławiu, Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, Urzędów Skarbowych oraz Komendy Wojewódzkiej Policji. Celem spotkania było zapewnienie Prokuraturze pomocy w zakresie uporządkowania, ewidencji i skatalogowania dokumentacji firm outsourcingowych zabezpieczonej przez organy ścigania oraz przyjęcie trybu zawiadamiania inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy i oddziałów ZUS, właściwych ze względu na siedzibę rzeczywistego płatnika składek, o nieprawidłowościach.

Uzyskane wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu, stanowiły dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych podstawę do wszczęcia postępowań wyjaśniających, wobec wszystkich powiązanych ze sobą Spółek oraz przedsiębiorców, którzy skorzystali z ich usług.

Z uwagi na fakt, że ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych stoi na gruncie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych miał obowiązek zapewnić jednolitość prowadzonych postępowań. W tym celu w lipcu 2013 r. Centrala ZUS skierowała do oddziałów ZUS wytyczne w zakresie prowadzenia postępowań wyjaśniających na tle tzw. „outsourcingu pracowniczego”. W wytycznych poinformowano, że wydanie decyzji poprzedzone musi być stosownym postępowaniem wyjaśniającym. W ramach prowadzonej koordynacji i nadzoru nad toczącymi się postępowaniami wyjaśniającymi Centrala ZUS udostępniła oddziałom ZUS wygenerowaną listę podmiotów, co do których istniało podejrzenie „przekazania” pracowników do Royal oraz K.U.K.-E.F.I. Oddziały ZUS w wyniku prowadzonych postępowań wyjaśniających weryfikują prawidłowość zgłaszania pracowników do ubezpieczeń społecznych przez podmioty figurujące na niej. Udostępniona przez ZUS lista jest otwarta. Oznacza to, że może ona ulec rozszerzeniu o nowe podmioty, które skorzystały z usług tzw. „outsourcingu pracowniczego” albo zmniejszeniu na skutek ustalenia przez ZUS, że właściwym płatnikiem składek nie jest podmiot na niej wskazany. Lista ta była zasilona m.in. podmiotami wskazanymi przez Izbę Skarbową we Wrocławiu, jako potencjalnie powiązanymi z tzw. „outsourcingiem pracowniczym”.

Ze stanowiska Członka Zarządu ZUS wynika, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych po ujawnieniu mechanizmu związanego z tzw. „outsourcingiem pracowniczym” podjął akcję informacyjną, skierowaną do przedsiębiorców, w której przestrzegał przed niewłaściwymi praktykami firm oferujących takie usługi. Na stronie internetowej ZUS w lipcu 2013 r. został umieszczony komunikat informujący, na co powinni zwrócić szczególną uwagę pracodawcy zamierzający skorzystać z usług tzw. „outsourcingu pracowniczego”, gdyż często nie prowadzi ona do faktycznej zmiany pracodawcy, a składki na ubezpieczenia społeczne nie są odprowadzane. W oddziałach ZUS, w dniach 18 - 22 listopada 2013 r., w ramach Tygodnia Przedsiębiorcy, odbywały się seminaria na temat „Outsourcing pracowników oraz problemy jakich może przysporzyć nierzetelna firma oferująca takie usługi”. Ponadto Zakład Ubezpieczeń Społecznych był inicjatorem publikacji prasowych (w prasie lokalnej i centralnej) oraz audycji radiowych ostrzegających przed nieprawidłowościami w działaniu spółek, narażających na straty finansowe przedsiębiorców zawierających takie umowy. Wszystkie oddziały ZUS zostały zobowiązane do zwracania szczególnej uwagi na wystąpienie podobnych praktyk na terenie swojego działania oraz do współpracy z organami skarbowymi i Państwową Inspekcją Pracy, w celu przeciwdziałania naruszaniu obowiązujących przepisów.

Obecnie postępowania prowadzone przez ZUS, toczą się indywidualnie wobec każdego płatnika oraz ubezpieczonego. Postępowania są prowadzone niezależnie od tego, czy były opłacone za ubezpieczonych składki, czy też brak było wpłat, bowiem obowiązkiem ZUS jest ustalenie prawidłowości przebiegu ubezpieczeń społecznych. Przeprowadzone postępowania wykazują, że rola firm oferujących usługi tzw. „outsourcingu pracowniczego” sprowadzała się wyłącznie do obsługi kadrowo-płacowej oraz naliczania i wypłacania wynagrodzenia. Faktyczny nadzór nad „przejętymi” pracownikami był nadal sprawowany przez dotychczasowego pracodawcę. Jednocześnie dla „przejętych” pracowników bez zmian pozostawały charakter pracy, warunki pracy, miejsce wykonywania pracy oraz zakres wykonywanych obowiązków.

W związku z powyższym, właściwym płatnikiem składek za zatrudnionych pracowników nadal pozostawał dotychczasowy pracodawca. W takiej sytuacji, Zakład Ubezpieczeń Społecznych zobowiązany jest na podstawie przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń

społecznych, wydać decyzję o podleganiu ubezpieczeniom społecznym u właściwego płatnika składek. Zaznaczyć należy, że do ponad 2 tys. ubezpieczonych ZUS po weryfikacji spraw odstąpił od wydania decyzji tym ubezpieczonym, z uwagi na brak nieprawidłowości.

Zgodnie ze stanowiskiem Członka Zarządu ZUS, oddziały ZUS zostały zobligowane do przeanalizowania ponad 500 firm, co do których istniało podejrzenie zaistnienia nieprawidłowości zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych (lista podmiotów została wygenerowana w oparciu o płatników, którzy „przekazali” pracowników do podmiotów z „Grupy Spółek”, jak również o dane przekazane z Izby Skarbowej). W stosunku do ww. firm Zakład Ubezpieczeń Społecznych weryfikuje prawidłowość zgłaszania przez nich pracowników do ubezpieczeń społecznych. Według stanu na dzień 8 grudnia 2016 r. ustalono, że liczba poszkodowanych przedsiębiorców wynosi 313 z terenu całego kraju (w pozostałych przypadkach nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zgłaszania pracowników do ubezpieczeń społecznych), liczba ubezpieczonych około 15 tys., wydano 10.998 decyzji o podleganiu ubezpieczeniom, z czego uprawomocniło się 3.626 decyzji. Od wydanych decyzji zostało wniesionych 7.750 odwołań do sądu. Prawomocne wyroki sądowe będą wiążące dla Zakładu. Dopiero po zakończeniu spraw w sądzie wyrokiem potwierdzającym ustalenia ZUS, możliwe będzie sporządzenie dokumentów ubezpieczeniowych oraz ustalenie należności z tytułu składek. Do tego czasu brak jest podstaw prawnych do dochodzenia przez Zakład tych należności.

Jednocześnie należy zauważyć, że w zakresie tzw. „outsourcingu pracowniczego” ukształtowała się przedstawiona poniżej linia orzecznicza.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2010 r. sygn. akt I PK 210/09, „outsourcing nie może stanowić przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę, jeżeli nie przemawia za tym kompleksowa ocena takich okoliczności, jak rodzaj zakładów, przejęcie składników majątkowych i niematerialnych, przejęcie większości pracowników, przejęcie klientów, a zwłaszcza stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejęciu zadań”.

Z kolei zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2015 r. sygn. akt III PK 101/14, „ocena czy nastąpiło przejście części zakładu pracy (jednostki gospodarczej) na nowego pracodawcę, wymaga ustalenia, czy przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość, a w szczególności, zależnie od tego, czy działanie jednostki gospodarczej opiera się głównie na pracy ludzkiej czy na składnikach majątkowych, konieczne jest ustalenie, czy nowy usługodawca przejął decydującą o jej zachowaniu część pracowników lub majątku (wyposażenia materialnego) przejmowanej jednostki”. Jednocześnie w wyroku z dnia 27 stycznia 2016 r. sygn. akt I PK 21/15, Sąd Najwyższy stwierdził, że „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”.

Jednocześnie Członek Zarządu ZUS podkreślił, że brak jest podstaw prawnych do zawieszenia lub umorzenia podjętych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych działań wobec przedsiębiorców, którzy skorzystali z oferty tzw. „outsourcingu pracowniczego”. Byłoby to

nieuzasadnione różnicowanie sytuacji płatników składek, wobec których zostały powzięte wątpliwości do prawidłowości wywiązywania się z obowiązków określonych ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych i stanowiłoby brak realizacji ustawowych obowiązków Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Brak tych działań byłby również niezgodny z zaleceniami zawartymi w kierowanych do oddziałów ZUS wystąpieniach pokontrolnych przez Najwyższą Izbę Kontroli, po przeprowadzeniu w okresie od września 2015 r. do grudnia 2015 r. kontroli „Prawidłowość działań Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i organów podatkowych w zakresie ściągальności i egzekucji składek na ubezpieczenia społeczne i należności podatkowych wynikających z zatrudniania pracowników w ramach umów outsourcingowych”. Najwyższa Izba Kontroli w wystąpieniach pokontrolnych nie zaleciła zawieszenia lub umorzenia podjętych działań przez oddziały ZUS, lecz wskazała na konieczność zintensyfikowania prowadzenia postępowań wyjaśniających, wdrażania postępowań egzekucyjnych wobec ustalonych płatników składek oraz rzetelnego prowadzenia postępowań administracyjnych. Dodatkowo wyjaśniam, że w wystąpieniach pokontrolnych NIK brak jest informacji, że działania Zakładu, w szczególności w zakresie przymusowego dochodzenia należności z tytułu składek, są nielegalne. Ponadto Prezes NIK, na posiedzeniu Komisji Sejmowej ds. Kontroli Państwowej w sprawie tzw. „outsourcingu pracowniczego” w dniu 15 listopada 2016 r. stwierdził, że postępowania Zakładu w tym zakresie są legalne.

Członek Zarządu ZUS w swoim stanowisku zaznaczył, że Rada Nadzorcza ZUS nie wydała zaleceń dotyczących skorygowania podjętych przez Zakład działań wobec firm z „Grupy Spółek”.

Jednocześnie Członek Zarządu ZUS poinformował, że zlecone zostało przeprowadzenie kontroli wewnętrznej oraz audytu, mających na celu zbadanie, czy działania oddziałów ZUS w tym zakresie były przeprowadzone zgodnie z obowiązującymi przepisami i procedurami.

Odnosząc się do przedstawienia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych zobowiązań wszystkich kontrahentów współpracujących z podmiotami z „Grupy Spółek” oraz tytułów wykonawczych wystawionych tym podmiotom Członek Zarządu ZUS wyjaśnił, że będzie to możliwe dopiero po zakończeniu zleconej kontroli wewnętrznej i audytu w oddziałach ZUS.

Ponadto uprzejmie informuję, iż aktualnie w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej trwają prace nad zmianą przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (*projektem ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw*) - zamieszczonym na stronie BIP MRPIPS oraz RCL - nr UD95), zmierzające do wprowadzenia jeszcze większej ochrony dla klientów agencji zatrudnienia w obszarze innym niż określony przepisem art. 23¹ Kodeksu pracy, m. in. zobowiązanie marszałków województw do sprawdzania na koniec kwartału, za pośrednictwem systemów teleinformatycznych utworzonych i udostępnionych przez ministra właściwego ds. pracy, czy agencje zatrudnienia świadczące pracę tymczasową posiadają zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne. Stwierdzenie faktu posiadania przez agencję zatrudnienia zaległości w opłacaniu składek do ZUS będzie skutkowało wykreśleniem podmiotu z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, co będzie równoznaczne z zakazem prowadzenia działalności z zakresu agencji zatrudnienia. Zapropozowane rozwiązanie wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Jednocześnie pragnę wskazać, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wraz z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych analizowało możliwości systemowe zmian legislacyjnych, mających na celu umożliwienie monitorowania przepływu pracowników w

trybie art. 23¹ k.p. i zapobieganie nieprawidłowościom w zakresie ubezpieczeń społecznych. Celem jest zapobieżenie pojawieniu się podobnych do sprawy tzw. „outsourcingu pracowniczego” sytuacji w przyszłości, jak również wypracowanie takich mechanizmów, które będą chroniły zarówno pracowników jak i przedsiębiorców (płatników składek) przed negatywnymi skutkami podobnych zdarzeń. Powyższe ustalenia zostały m.in. zawarte w projekcie ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (zamieszczonym na stronie MRPIPS oraz RCI – nr UD157) skierowanym pod obrady Stałego Komitetu Rady Ministrów. Jak również w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.