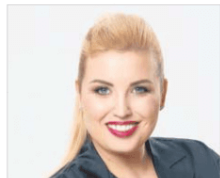


Kadry i płace

POSTĘPOWANIE

Niekorzystne ustalenia kontrolne można podważać

Jeżeli ZUS uzna, że podstawa składek jest za wysoka, tytuł do ubezpieczenia pozorny albo zakwestionuje, kto jest płatnikiem składek, zarówno płatnik, jak i ubezpieczony mogą skorzystać z drogi odwoławczej.



DR KATARZYNA KALATA
prawnik HR LEX Sp. z o.o.



ALEKSANDRA ZYCH
prawnik HR LEX Sp. z o.o.

ZUS ma uprawnienia, aby kwestionować zarówno wysokość podstawy wymiaru składek, tytuł do ubezpieczenia – poprzez uznanie go za pozorny, jak też może uznać, że płatnikiem składek za pracownika jest inny przedsiębiorca. Takie ustalenia odbywają się podczas kontroli płatników lub na podstawie wszczętego postępowania administracyjnego. Nie zawsze jednak ustalenia ZUS są zgodne z prawdą. Ubezpieczony i płatnik mogą wtedy zgłaszać swoje zastrzeżenia do protokołu, a gdy to nie pomoże – odwołać się do sądu.

Ograniczona swoboda stron

W praktyce ZUS często kwestionuje sytuację, gdy dana osoba wnioskując o świadczenia z ubezpieczeń społecznych – zasiłek chorobowy czy macierzyński – po krótkim okresie ubezpieczenia. Organ rentowy ma oczywiście prawo prowadzić postę-

powanie wyjaśniające czy kontrolę, która zazwyczaj kończy się wydaniem decyzji (art. 86 ust. 2 ustawy systemowej).

Art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. DzU z 2022 r., poz. 1009 ze zm.) wskazuje, że ZUS jest uprawniony do wydawania decyzji jedynie w zakresie ustalania wymiaru składek i ich poboru oraz umarzania należności z tytułu składek. Jednak art. 86 ustawy systemowej przyznaje mu dodatkowe uprawnienia, m.in. do kwestionowania wysokości wynagrodzenia. Potwierdza to orzecznictwo.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z 5 października 2016 r. (III AUA 349/16) uznał, że „Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Zauważyć należy, że nawet przyjęcie, iż art. 83 ust. 1 pkt 3 u.s.u.s. uprawnia organ wykonujący zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych jedynie do wydawania decyzji w zakresie prawidłowości obliczenia (wymierzenia) przez płatnika składki na ubezpieczenie społeczne, a nie w kwestii prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia będącego podstawą składki, to jednak art. 86 ust. 2 tej ustawy upoważnia Zakład Ubezpieczeń Społecznych do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Przy czym kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i placenia składek”.

W związku z powyższym kompetencje ZUS są bardzo szerokie. Może on w decyzji uznać, że ubezpieczony nie ma tytułu do ubezpieczenia, jak również, że podstawa wymiaru składek na jego ubezpieczenie jest za wysoka lub za niska. Wówczas w decyzji podwyższa podstawę wymiaru składek lub ją obniża.

Zgodnie z powszechnie obowiązującą zasadą swobody umów strony mogą kształtować łączący ich stosunek prawny według własnego uznania. Jednak treść lub cel nie mogą być sprzeczne z:

- właściwością takiego stosunku,
- ustawą,

■ zasadami współzycia społecznego.

Za wysoka podstawa składek

Strony umowy, które określają wysokość wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę czy kontraktu cywilnoprawnego muszą oczywiście brać pod uwagę przepisy prawa. Zgodnie z kodeksem pracy wynagrodzenie powinno być ustalone tak, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymagającym przy jej wykonywaniu. Powinno też uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Wynagrodzenie, które spełnia te warunki, można uznać za miarodajne do wykonywanej pracy.

ZUS może zakwestionować wysokość wynagrodzenia, jeśli uzna, że ustalone przez strony wynagrodzenie jest:

- rażąco niewspółmierne w odniesieniu do pozostałych pracowników wykonujących tę samą lub podobną pracę,
- nieadekwatnie do zakresu obowiązków, kwalifikacji, wkładu pracy, doświadczenia,
- ustalone ze względu na powiązania z pracodawcą; nie muszą to być powiązania rodzinne, mogą to być zażyłe relacje prywatne.

PRZYKŁAD:

Pani Mariola jest siostrzenicą prezesa spółki ABC. Z 1 lutego 2021 r. została zatrudniona w tej

spółce na stanowisku grafika komputerowego. Za pracę otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 10 000 zł brutto, gdy zarobki pozostałych pracowników wynosiły 5000 zł brutto. Dodatkowo pani Mariola nie posiadała tak dużego doświadczenia zawodowego, jak reszta pracowników – została zatrudniona po odbyciu półrocznego kursu z zakresu grafiki komputerowej. Po miesiącu pracy przekazała przełożonemu zwolnienie lekarskie, a następnie zawnioskowała o zasiłek macierzyński. ZUS podczas kontroli stwierdził, że wynagrodzenie kobiety jest zbyt wysokie w stosunku do jej kompetencji, w związku z czym jest zakwestionował. Wydał decyzję, w której obniżył wysokość podstawy wymiaru składek do 5000 złotych brutto, tj. do wysokości wynagrodzenia innych pracowników. Płatnik składek odwołał się do decyzji ZUS do sądu. Sąd przyznał rację ZUS-owi argumentując to faktem, że ustalenie wynagrodzenia było na rażąco niewspółmiernym poziomie w stosunku do innych pracowników posiadających wyższe kwalifikacje i doświadczenia. Pani Mariola nabydzie prawo do zasiłku od podstawy stanowiącej jej wynagrodzenie ustalone przez sąd, tj. 5000 zł brutto, a nie 10 000 zł brutto.

Pozorna umowa

ZUS podczas prowadzonego postępowania administra-

cyjnego weryfikuje, czy umowa o pracę nie została zawarta dla pozorów. W razie zakwestionowania umowy wydaje jednocześnie decyzję o braku prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, tj. zasiłku chorobowego czy macierzyńskiego.

Sam fakt zawarcia umowy o pracę przed złożeniem wniosku o świadczenie z ubezpieczeń społecznych nie oznacza, że została ona zawarta dla pozorów. W tego typu sprawach ZUS podczas postępowania administracyjnego musi wykazać, że strony nie miały zamiaru świadczyć pracy, tj. że już przy zawarciu umowy pracownik i pracodawca mieli świadomość, że praca nie będzie świadczona. Zatem umowa jest zawarta dla pozorów, jeśli:

- praca nie była świadczona,
 - pracodawca nie oczekuje świadczenia pracy,
 - obie strony są świadome pozorności zawartej umowy.
- Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 19 stycznia 2022 r. (III AUA 941/20) jeżeli umowa o pracę została zawarta dla pozorów, nie może ona stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Aby móc stwierdzić, że została zawarta pozorna umowa przy składaniu oświadczeń woli – przy podpisaniu umowy – obie strony muszą mieć (mają) świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. Oznacza to, że strony

KONSEKWENCJE

Ryzykowny trójkąt zobowiązań

ZUS podważa kontrakty cywilne zawarte przez pracownika z podmiotem trzecim, jeśli ostatecznym beneficjentem wykonanych usług jest pracodawca.

„Praca na rzecz” to często wykorzystywany przez płatników sposób na wygenerowanie pozornych oszczędności na składkach ZUS. Z taką pracą mamy do czynienia, gdy pracownik zatrudniony u swojego pracodawcy na umowę o pracę jednocześnie świadczy usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej – umowy zlecenia czy umowy o dzieło – zawartej z innym podmiotem, ale korzyści z tej pracy osiąga jego macierzysty pracodawca.

Definicja pracownika

Art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi: za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy

agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy”.

Sformułowanie „na podstawie umowy” wskazuje, że za podstawę wykonywania pracy na rzecz pracodawcy uważa się istniejącą umowę o pracę oraz umowę zlecenia lub umowę o dzieło zawartą z podmiotem trzecim.

PRZYKŁAD

Pan Tomasz jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę w Spółce ABC na stanowisku office manager. Dodatkowo jest związany umową zlecenia ze Spółką XYZ, gdzie zajmuje się naprawą sprzętu biurowego. Spółka ABC zawarła ze Spółką XYZ umowę handlową. Pan Tomasz naprawił sprzęt Spółki

ABC w związku z wykonywaniem swojej umowy zlecenia zawartej ze Spółką XYZ. Następnie Spółka XYZ za wykonaną czynność wystawiła fakturę Spółce ABC. ZUS stwierdził, że chociaż czynności różnią się od siebie, ostatecznym beneficjentem pracy jest Spółka ABC, więc tę umowę należy doliczyć do przychodu Spółki ABC. Wydał decyzję, w której ustalił składki jak ma zapłacić spółka ABC. Od przedmiotowej decyzji spółka może złożyć odwołanie w terminie miesiąca do sądu okręgowego.

Zgodnie z tegorocznym orzeczeniem Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 9 lutego 2022 r. (III AUA 1158/20) „Norma wynikająca z art. 8 ust. 2a u.s.u.s. wykreowała nie tylko szerokie pojęcie „pracownika”, ale także szeroką definicję pracowniczego tytułu obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, łącząc obowiązek podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom, jako pracownika, z jego aktywnością w ramach stosunku pracy

oraz dodatkowo w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej przez niego z pracodawcą lub z osobą trzecią, ale wykonywaną na rzecz pracodawcy. Zastosowany w treści tego przepisu zwrot: „wykonuje pracę na rzecz pracodawcy” oznacza, iż praca ta świadczona jest w przebiegu realizacji stosunku prawnego łączącego owego pracodawcę ze zleceniodawcą tych pracowników”.

Praca na rzecz

Istotne jest, że nie ma jednej, konkretnej i określonej w przepisach definicji „pracy na rzecz”. Przy ocenie, czy dana praca będzie zakwalifikowana jako „praca na rzecz” głównym czynnikiem, który trzeba wziąć pod uwagę, jest fakt, kto będzie ostatecznym beneficjentem świadczonej pracy.

Stanowisko ZUS w tym zakresie jest opisane w interpretacji z 14 lutego 2014 r. (znak: DI/20000/43/109/2014). Organ przyjmuje w niej, że to,

że „rodzaj czynności określonych w umowach (cywilnoprawnych) jest całkowicie odmienny w stosunku do obowiązków wykonywanych w ramach umowy o pracę, jest w świetle art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych bez znaczenia, gdyż powołany przepis wymaga (...), by kumulatywnie były spełnione następujące przesłanki, tj.: praca wykonywana jest na podstawie, zawartej z innym niż pracodawca podmiotem, umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, natomiast faktycznym beneficjentem pracy wykonywanej na podstawie umowy jest pracodawca wykonawcy umowy cywilnoprawnej”.

PRZYKŁAD

Pani Mariola pracuje jako księgowa. Jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę

w Spółce ABC. Dodatkowo prowadzi księgowość Spółki XYZ na podstawie umowy zlecenia. Spółki współpracują ze sobą w zakresie obsługi prawnej. W tej sytuacji nie ma umowy o wystąpieniu pracy na rzecz pracodawcy, ponieważ beneficjentem pracy na umowę o pracę jest spółka ABC, a pracy świadczoną na rzecz spółki XYZ – ta właśnie spółka. W takiej sytuacji mamy do czynienia z pracą na rzecz pracodawcy, ponieważ beneficjentem pracy na podstawie umowy zlecenia jest biuro rachunkowe Motyl.

Ostateczny beneficjent

Interpretowanie przepisów przez ZUS może okazać się problematyczne dla płatników, mimo prawnej możliwości zawierania umów cywilnoprawnych. Każdorazowo należy skrupulatnie analizować, kto jest ostatecznym beneficjentem świadczonych prac i brać pod uwagę wszystkie

Kadry i płace

z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wynikających z umowy. Innymi słowy, strony stwarzają pozór rzeczywistego dokonania czynności prawnej o określonej treści, podczas gdy tak naprawdę nie chcą wywołać żadnych skutków prawnych lub też wywołać inne, niż w pozornej czynności deklarującej.

W praktyce ZUS często kontroluje, czy dana umowa nie została zawarta dla pozorów, a wyłącznie dla osiągnięcia określonych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych. Tytułem do ubezpieczeń nie jest zaś samo zawarcie umowy, a fakt świadczenia pracy.

PRZYKŁAD

Pani Małgorzata zawarła umowę z panem Marcinem. Pan Marcin zgłosił ją do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownika. Strony zawarły umowę na czas nieokreślony, a wynagrodzenie pani Małgorzaty zgodnie z umową wynosiło 8000 zł brutto. Po miesiącu pracownica wystąpiła do ZUS o wypłatę zasiłku chorobowego. Ten wydał decyzję odmowną, twierdząc, że:

- umowa została zawarta dla pozorów,
- stanowisko, na którym została zatrudniona pani Małgorzata, było fikcyjne,
- wynagrodzenie oraz kwalifikacje były nieadekwatne do zajmowanego stanowiska,
- ubezpieczona wystąpiła z roszczeniem o wypłatę zasiłku w krótkim czasie od zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych.

Umowa została zakwestionowana przez ZUS bezzasadnie, ponieważ pani Małgorzata posiadała dokumenty poświadczające zarówno jej kwalifikacje, jak i doświadczenie na takim stanowisku. Ponadto są dowody potwierdzające wykonywanie pracy takie jak: e-maile do kontrahentów spółki, zdjęcia z konferencji, w których brała udział Pani Małgorzata. Ubezpieczona będzie musiała to wykazać w odwołaniu od decyzji ZUS.

Uznanie przez ZUS, że umowa została zawarta dla pozorów, może nieść poważne konsekwencje dla ubezpieczonego. Do takich konsekwencji należy m.in.:

- utrata prawa do świadczeń przysługujących z tytułu tej umowy,
- zobowiązanie do zwrotu pobranych świadczeń jako nienależnych.

zawarte umowy, np. umowę o podwykonawstwo.

Konsekwencją wykonywania umowy na rzecz swojego pracodawcy innej umowy, np. umowy zlecenia, która w praktyce została zawarta z innym podmiotem, jest konieczność zapłacenia przez pracodawcę składek ZUS z tytułu tej dodatkowej umowy zlecenia. Pracownik/zleceniobiorca z tytułu wykonywania nowej umowy podlega bowiem obowiązkowo ubezpieczeniem emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu. Taka sytuacja będzie miała miejsce, gdy mimo zawarcia umowy cywilnoprawnej z innym podmiotem, ostatecznym beneficjentem wykonywanych prac jest pracodawca.

Jeżeli umowa zlecenie zostanie uznana za umowę o pracę, wywoła to skutki od chwili nawiązania stosunku prawnego, tj. od dnia zawarcia umowy zlecenia, która ostatecznie została uznana za umowę o pracę. Tak więc pracodawca będzie każdorazowo płatnikiem składek ZUS z tytułu dodatkowej umowy cywilnoprawnej zawsze, gdy ta umowa została zawarta z podmiotem trzecim, ale wypełnia znamiona pracy na rzecz pracodawcy.

KWALIFIKACJA

Nie każda umowa o dzieło się utrzyma

Jeśli praca określona w kontrakcie nie ma charakteru dzieła, ZUS przekwalifikuje ją na inną, a płatnik będzie musiał uregulować zaległe składki.

Umowy o dzieło zawsze są tematem zainteresowań ZUS. Organ ma prawo weryfikować, czy zawarta umowa ma cechy umowy o dzieło, czy może umowy zlecenia, która rodzi już obowiązek ubezpieczeń społecznych.

Jeżeli ZUS uzna, że zawarta umowa nie jest umową o dzieło, ale umową zlecenie, wydaje decyzję, w której obejmuje daną osobę ubezpieczeniami społecznymi od dnia zawarcia umowy. W konsekwencji firma, która zawarła umowę o dzieło, musi zapłacić składki za ubezpieczonego, którym automatycznie stanie się druga strona umowy po zakwalifikowaniu jej jako umowy zlecenia.

Zawierając umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Natomiast zawierając umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla zlecającego. Główną różnicą między tymi umowami

jest to, że w przypadku umowy zlecenie istotne jest staranne działanie zleceniobiorcy, a nie to, czy uda mu się osiągnąć zamierzony cel, jak w przypadku umowy o dzieło.

PRZYKŁAD

Pani Ania zawarła umowę o dzieło ze spółką XYZ w zakresie

iprzegotowania raportów handlowych. Takie umowy zawierała cyklicznie od ponad dwóch lat. ZUS uznał, że umowa zawarła przez panią Anię nie spełniała cech umowy o dzieło, tylko umowy zlecenia, gdyż kobieta zawarła umowę na bardzo długi okres, a czynności były powtarzalne. Ponadto strony nie określały z góry tematyki

raportu. Spółka złożyła odwołanie od decyzji ZUS. Sąd stwierdził, że wskazany w umowach przedmiot został ujęty zbyt ogólnie i nie został zindywidualizowany. Płatnik musi zgłosić panią Anię do ubezpieczeń społecznych z kodem tytułu 04 11 od momentu zawarcia umowy o dzieło oraz opłacić zaległe składki.

→Kwestionowanie umowy o dzieło przez ZUS w orzecznictwie sądów

Przedmiot umowy	Data i sygn. wyroku	Rozstrzygnięcie sądu	Czy ZUS miał rację
Opracowywanie i przeprowadzenie wykładów z języka angielskiego dla wskazanej przez zamawiającego grupy słuchaczy	wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z 29 października 2020 r. (VIII U 2292/18)	Badając sporną umowę sąd zważył, że zainteresowani nie mieli pełnej samodzielności (charakterystycznej dla umowy o dzieło) co do zakresu i sposobu wykonania czynności zgodnie z literalnym brzmieniem postanowienia umownych: przedmiot programu jest wykonywany w formie ramowego programu dostarczonego przez zamawiającego	Tak
Wykonanie recenzji w postępowaniu habilitacyjnym; sporządzenie opinii w sprawie nadania bądź odmowy nadania stopnia doktora habilitowanego	wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 7 grudnia 2021 r. (II GSK 2216/21)	Sporządzenie recenzji dorobku naukowego na potrzeby postępowania w sprawie nadania stopni i tytułu naukowego jest dziełem; zatem osoba sporządzająca takie dzieło nie podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu w ramach umowy o świadczenie usług	Nie

USTALENIA

Końcowe wnioski do podważenia

Płatnik może wnieść zastrzeżenia do ustaleń w protokole kontroli, a ZUS ma obowiązek je niezwłocznie rozpatrzyć. Gdy obstatek przy swoim, pozostaje droga sądowa.

Kontrola ZUS kończy się sporządzeniem protokołu kontroli. Zawiera on ustalenia z postępowania. Głównymi elementami protokołu są:

- oznaczenie organu, który wydał protokół,
- oznaczenie kontrolowanego płatnika składek,
- oznaczenie inspektorów kontroli ZUS w wykonujących kontrolę,
- określenie zakresu kontroli,
- czas trwania kontroli z określeniem daty wszczęcia i zakończenia kontroli oraz z wymienieniem dni przerwy w kontroli,
- opis dokonanych ustaleń z podaniem podstaw prawnych,
- przedstawienie dowodów,
- pouczenie o prawie złożenia zastrzeżeń,
- podpis inspektora kontroli ZUS z podaniem imienia i nazwiska,
- informacja o wpisie do książki kontroli.

Protokół powinien zostać sporządzony w dwóch egzemplarzach. Jeden doręcza się płatnikowi składek (albo osobie upoważnionej do jego reprezentowania). Drugi zostaje w aktach kontroli.

Za mało lub za dużo

Elementami protokołu pokontrolnego są również:

- odpis składek - gdy w wyniku błędnych rozliczeń płatnik opłacił wyższe kwoty niż powinien według przepisów prawa,
 - przypis składek - jeśli z tego powodu płatnik opłacił niższe kwoty niż powinien.
- Odpis / przypis składek to różnica między składkami należnymi a opłaconymi. W przypadku odpisu przypada ona płatnikowi, a gdy zostanie stwierdzony przypis - płatnik musi ją uregulować w ZUS.

14 dni na zastrzeżenia

Po otrzymaniu protokołu kontroli płatnik ma prawo złożyć pisemne zastrzeżenia do protokołu. Ma na to 14 dni. Dokument powinien zawierać ustalenia, które płatnik kwestionuje. Równocześnie powinien on wskazać środki dowodowe na potwierdzenie swoich twierdzeń. Inspektor ZUS powinien rozpatrzyć zastrzeżenia bez zbędnej zwłoki i ustosunkować się do nich na piśmie - w aneksie do protokołu kontroli.

PRZYKŁAD

ZUS przeprowadził kontrolę w Spółce ABC. 10 kwietnia 2022 r. dostarczył spóźnie protokół kontroli, w którym uznał, że w spółce występuje jawisko wykonywania pracy na rzecz własnego pracodawcy. Jednak nie przesłuchał osób ubezpieczonych w zakresie wykonywania przez nich pracy. W związku z tym spółka złożyła późniejsze zastrzeżenia do protokołu: **→patrz obok.** ZUS bez zbędnej zwłoki powinien rozpatrzyć wniesione przez spółkę zastrzeżenia do protokołu.

Inspektor kontroli ZUS ma obowiązek rozpatrzyć zgłoszone przez płatnika składek zastrzeżenia i w razie potrzeby podjąć dodatkowe czynności kontrolne. O sposobie rozpatrzenia zastrzeżeń ma obowiązek poinformować płatnika na piśmie. Inspektor może uwzględnić zastrzeżenia i podjąć dodatkowe czynności, np. przesłuchać świadków, lub potrzymać swoje stanowisko z protokołu.

PISALIŚMY O TYM:

Jeżeli inspektor ZUS naruszy zasady prowadzenia kontroli, przedsiębiorca ma trzy dni, aby złożyć sprzeciw na jego czynności

„Płatnik powinien reagować na uchybienia kontrolera”, 8 czerwca 2022 r.

archiwum.rp.pl

Warszawa, 17 kwietnia 2022 r.

ABC Sp. z o.o.
ul. Piłkna 2
02-640 Warszawa
NIP: 000-111-22-00
REGON: 000000000

Zakład Ubezpieczeń Społecznych
I Oddział w Warszawie
ul. Senatorska 6/8
00-082 Warszawa

ZASTRZEŻENIA PŁATNIKA SKŁADEK DO USTALEŃ ZAWARTYCH W PROTOKOLE KONTROLI

Na podstawie art. 91 ust. 3 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych wnoszę zastrzeżenia do ustaleń kontroli określonych w protokole z kontroli, doręczonym Spółce w dniu 10 kwietnia 2022 r. Jednocześnie wskazuję środki dowodowe, które należy przeprowadzić.

- Zaręczamy, iż Organ rentowy nie przeprowadził dowodu z przesłuchania Pana Jana Kowalskiego oraz Pani Iwony Kot, tj. osób ubezpieczonych zatrudnionych w spółce.
- Mając powyższe na uwadze, wnoszę o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania:
- Pana Jana Kowalskiego (adres do doręczeń: ul. Prosta 1, 00-000 Warszawa) na okoliczność zasad wykonywania pracy i niewykonywania jej na rzecz Spółki,
 - Pani Sylwii Kot (adres do doręczeń: ul. Długa 4, 00-001 Warszawa) na okoliczność zasad wykonywania pracy i niewykonywania jej na rzecz Spółki.

Uzasadnienie

ZUS podczas kontroli w Spółce nie przesłuchał osób ubezpieczonych w zakresie wykonywania przez nie pracy. Pominięcie tak istotnych dowodów doprowadziło do wydania protokołu pokontrolnego, który stwierdza, że w Spółce ABC występuje jawisko wykonywania pracy na rzecz własnego pracodawcy, co niesie za sobą negatywne dla Spółki skutki. W związku z tym konieczne jest przeprowadzenie pominiętego dowodu z przesłuchania ubezpieczonych.

Z poważaniem
Jani Kot
Prezes zarządu

Jeżeli płatnik nie zgadza się z ustaleniami pokontrolnymi ZUS, protokół z kontroli będzie podsta-

wą do wydania decyzji, od której będzie mu przysługiwało odwołanie do sądu. /@

Rzeczpospolita
cyfrowa



W KAŻDY WTOREK
dodatek o nowych technologiach