

# Blaski i cienie samozatrudnienia w podmiotach leczniczych

Fot. © iStockphoto.com

W ostatnim czasie głośny jest temat zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego. Im większym powodzeniem cieszy się angażowanie osób samozatrudnionych, tym głośniejsze są postulaty dotyczące uregulowania tej kwestii.

Obowiązujące przepisy nie definiują tzw. samozatrudnienia. Opracowywane w ciągu ostatnich kilkunastu miesięcy projekty zmian przepisów, w szczególności prawa pracy, i postulaty zmian innych ustaw wzbudzają wiele emocji i kontrowersji. Ewentualne zmiany w zakresie statusu samozatrudnionych dotkną również branżę medyczną. Pracownicy medyczni są jedną z nielicznych grup zawodowych, których warunki zatrudnienia uregulowano także w przepisach odrębnych. Kwestie zatrudnienia personelu medycznego są unormowane zarówno w Kodeksie pracy, jak i w przepisach szczególnych, przede wszystkim w ustawie o działalności leczniczej. Jednak w praktyce w wielu placówkach to zatrudnienie niepracownicze, czyli samozatrudnienie, odgrywa ważną rolę.

## Zatrudnienie niepracownicze w podmiocie leczniczym

Funkcjonowanie każdej organizacji, w tym podmiotu leczniczego, wymaga utrzymywania odpowiedniego personelu – zarówno medycznego, jak i niemedycznego. Zasadniczo podstawowym źródłem nawiązania stosunku pracy w podmiotach leczniczych jest umowa o pracę, jednak od lat upowszechniło się zatrudnienie na podstawie stosunku cywilnoprawnego. Tendencja ta dotyczy personelu medycznego, w szczególności lekarzy, a także pielęgniarek, jak również niemedycznego, zwłaszcza menedżerów i osób zarządzających placówką lub wyznaczoną komórką organizacyjną.

Korzystanie z możliwości zatrudnienia pozapracowniczego nie tylko przynosi korzyści podmiotowi leczniczemu, lecz także pozwala stronom elastycznie ułożyć zasady współpracy. Bardzo często skorzystanie z takiego rozwiązania jest efektem ograniczeń wynikających z przepisów dotyczących zakresu czasu pracy odnoszących się do osób pozostających w stosunku pracowniczym. Przede wszystkim ograniczają one wymiar czasu pracy i liczbę godzin nadliczbowych oraz wprowadzają pojęcie doby pracowniczej, co nie sprzyja zachowaniu elastyczności zatrudnienia. Zapotrzebowanie placówek medycznych bardzo często uniemożliwia spełnienie norm ustawowych, które nie znajdują zastosowania w przypadku osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych. Podstawowe obowiązki stron stosunku cywilnego wynikają z treści zawartej umowy i mogą być kształtowane w sposób relatywnie swobodny.

## Umowy cywilnoprawne a umowa o pracę

Umowy cywilnoprawne, potocznie nazywane kontraktami, zawierane są przez placówkę medyczną bezpośrednio ze współpracownikiem – lekarzem, pielęgniarką itp. Mają one najczęściej formę umowy zlecenia bądź – w przypadku osób prowadzących indywidualne gabinety lekarskie – umowy o świadczenie usług medycznych. Najczęściej spotykaną formą jest umowa o świadczenie usług medycznych z lekarzem lub pielęgniarką prowadzącymi indywidualne praktyki. Zało-

żenie działalności gospodarczej przez lekarza lub pielęgniarkę (wykonujących zawód w ramach działalności leczniczej jako praktykę zawodową) albo przez personel niemedyyczny jest bardziej rozpowszechnioną formą współpracy pozapracowniczej z podmiotem leczniczym. Wówczas taka osoba staje się tzw. samozatrudnionym.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania obowiązków określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego. Pracodawca zaś – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie na powyższych warunkach odbywa się na podstawie stosunku pracy, przy czym nie ma znaczenia, że strony nazwały taką umowę kontraktem bądź umową o świadczenie usług. W związku z tym nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu opisanych powyżej warunków jej wykonywania. Taki stan rzeczy często był jednak kwestionowany przez inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektorzy zarzucali, że kontrakty cywilne, ponieważ wypełniają wszystkie aspekty umowy o pracę, powinny nimi być. Dlatego bardzo istotną kwestią przy kształtowaniu umowy i ustalaniu warunków współpracy jest jej prawidłowe uregulowanie, aby zminimalizować ryzyko uznania kontraktu za pozorny i zawarty wyłącznie w celu uniknięcia zatrudnienia pracowniczego. Najbardziej narażone na zakwestionowanie są umowy-zlecenia, natomiast w przypadku osób samozatrudnionych takie ryzyko jest znacznie mniejsze. Zawierając umowę z przedsiębiorcą, podmiot leczniczy *de facto* nawiązuje stosunek ze stroną równorzędną, a samozatrudniony – przedsiębiorca – bierze na siebie ryzyko prowadzonej działalności. Pracownik nie musi się martwić o udokumentowanie oraz rozliczenie swojego stosunku, ponieważ obowiązki te ciążyą na pracodawcy, natomiast samozatrudniony musi sam zadbać o dokumentowanie wykonanych świadczeń, a także rozliczenie zobowiązań publicznoprawnych. W przypadku umowy o pracę większa odpowiedzialność spoczywa na pracodawcy niż na pracowniku, w szczególności w zakresie zapewnienia stanowiska, narzędzi i bezpiecznych warunków pracy, a także rozliczeń finansowych. Inaczej jest w przypadku umów o świadczenie usług, gdy ciężar odpowiedzialności zostaje przerzucony na przedsiębiorcę. Stosunek pracy cechuje ryzyko po stronie pracodawcy, który z reguły dostarcza pracownikowi narzędzia, materiały i inne środki niezbędne do wykonywania umówionych obowiązków oraz ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów (tzw. ryzyko osobowe). W przypadku kontraktu ryzyko rozkłada się na dwa podmioty.

### Korzyści z samozatrudnienia

Współpraca z placówką na podstawie kontraktu niesie ze sobą wiele pozytywów, ale skutkuje również przeniesieniem części ciężarów na przedsiębiorcę.

Podmiot leczniczy, zawierając umowę z samozatrudnionym, nie musi za niego odprowadzać składek na ubezpieczenia społeczne ani zaliczek na podatek. Wykonywanie świadczeń zdrowotnych na podstawie kontraktu medycznego ma charakter odpłatny, a wynagrodzenie oferowane w jego ramach często bywa korzystniejsze niż w przypadku umowy o pracę. Dzieje się tak, ponieważ taka forma współpracy pozwala wygenerować wymierną oszczędność, a w konsekwencji zaproponować współpracownikom korzystniejsze warunki. Korzyści te wiążą się jednak bezpośrednio z pewnymi obciążeniami finansowymi po stronie samozatrudnionego, np. obowiązkiem samodzielnego opłacania składek ubezpieczenia społecznego, zdrowotnego i od odpowiedzialności cywilnej, jak również obliczania odprowadzanego podatku dochodowego od dochodów uzyskiwanych z tytułu kontraktu. Z drugiej jednak strony samozatrudniony może korzystać z rozwiązań prawnych, które również po jego stronie mogą przynieść korzyści. Samozatrudniony opłaca składki na ubezpieczenie społeczne w stałej wysokości (obecnie 1228,70 zł), niezależnie od uzyskiwanego dochodu. Natomiast w przypadku umowy o pracę wysokość odprowadzanych składek jest uzależniona od wysokości wynagrodzenia. Oznacza to, że im wyższe jest wynagrodzenie, tym wyższa składka. W przypadku osób na kontrakcie wysokość składek nie ulega zmianie pomimo wzrostu wynagrodzenia. Co więcej, zakładający po raz pierwszy własną działalność gospodarczą mają możliwość opłacania preferencyjnych składek ZUS, które są o około połowę niższe niż standardowe i wynoszą obecnie 519,28 zł. Osoby samozatrudnione mogą skorzystać z preferencyjnych rozwiązań również w zakresie podatku dochodowego. Zatrudnieni na umowę o pracę są rozliczani według skali podatkowej 18% bądź 32% – w zależności od wysokości dochodu. Tymczasem osoba prowadząca działalność gospodarczą ma możliwość skorzystania z podatku liniowego w stawce 19%, bez względu na wysokość uzyskiwanego dochodu. Należy jednak zachować ostrożność przy korzystaniu z powyższych preferencji przez osoby samozatrudnione, które podpisują umowę o świadczenie usług z byłym pracodawcą – w takiej sytuacji skorzystanie z pewnych uprawnień będzie niemożliwe.

### Ciężary samozatrudnienia

Oprócz korzyści po stronie samozatrudnionych kontrakty mają również negatywne strony. Należy wspomnieć choćby o odpowiedzialności cywilnoprawnej i o konieczności ubezpieczenia się od niej. Niemniej kontrakt pozwala na dość swobodne określenie zasad współpracy i również kwestia odpowiedzialności może być przez strony uregulowana w umowie.

Z kolei po stronie podmiotu leczniczego korzyści mogą wynikać z braku konieczności wypłaty innych benefitów, tj. odprawy emerytalnej i rentowej, a także

## ” Wybór formy zatrudnienia w podmiocie leczniczym zależy zasadniczo od uzgodnień pomiędzy tą osobą a zarządzającym placówką, a także charakteru wykonywanych czynności ”

nagród jubileuszowych. W przepisach wprowadzono jednak gwarancję wynagrodzenia również dla samozatrudnionych. W styczniu 2017 r. weszły w życie przepisy (nowelizacja ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę) stanowiące gwarancję wynagrodzenia oraz jego minimalnej wysokości również dla tych osób. W przypadku osób wykonujących pracę na podstawie zlecenia bądź umowy o świadczenie usług ustawodawca ustalił minimalne wynagrodzenie w odniesieniu do stawki godzinowej. Obecnie jest to kwota 13,70 zł brutto za godzinę.

### Składki na ZUS bez limitu

Korzyści związane z przeniesieniem obowiązku płatnika składek z podmiotu leczniczego na samozatrudnionego są istotne również w kontekście nowelizacji ustawy z 24 listopada 2017 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, która wprowadza likwidację limitu składek na ubezpieczenia społeczne. Obecnie przepisy stanowią, że roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce na dany rok. Proponowane zmiany przewidują zniesienie limitu, tak by wszyscy ubezpieczeni płacili pełne składki na ZUS, niezależnie od wysokości dochodów. Składka na ubezpieczenia emerytalne i rentowe będzie odprowadzana od całości przychodu, tak jak w przypadku ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. Zasada ta zostanie również wprowadzona przy składkach odprowadzanych przez płatnika za pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnych na Fundusz Emerytur Pomostowych. Z uwagi na tendencje rynkowe wydaje się, że ciężar zwiększonych obciążeń będą musieli przejąć pracodawcy, a wynagrodzenia pracowników nie ulegną zmianie.

Zamiana przepisów w zakresie zniesienia limitów składek na ubezpieczenie miała wejść w życie od 1 stycznia 2019 r., jednak na początku tego roku prezydent Andrzej Duda skierował do Trybunału Konstytu-

cyjnego wniosek o zbadanie jej konstytucyjności. Jej losy wciąż zatem nie są przesądzone.

### Planowane zmiany

Samozatrudnienie jako forma współpracy jest wybierane bardzo często. Oprócz opisanych korzyści często przemawia za nią również dużo większa swoboda działania samozatrudnionych. Niestety, w praktyce zdarza się, że pracodawcy nadużywają tej możliwości i uzależniają dalszą współpracę z daną osobą od zmiany formy zatrudnienia ze stosunku pracy na samozatrudnienie. Odpowiedzią na tendencję wzrostową zatrudnień pozapracowniczych są coraz częściej zgłaszane argumenty za koniecznością uregulowania tej kwestii.

Odnosząc się bezpośrednio do założeń Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy i doniesień z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, należy wskazać, że sam fakt prowadzenia działalności gospodarczej bądź wykonywania usług przez samozatrudnionych może nie wystarczyć do uznania ich za przedsiębiorców. Co więcej, pojawił się pomysł, aby dokonywać rozróżnienia między osobą samozatrudnioną wykonującą pracę w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej a osobą, która robi to poza taką działalnością. Takie podejście implikuje konieczność zmian nie tylko w zakresie prawa pracy, lecz także w prawie gospodarczym, podatkowym oraz w systemie ubezpieczeń społecznych. Już wcześniejsze zmiany w przepisach wskazywały na baczne przyglądanie się rządzących tej formie współpracy.

Pojawił się zatem również postulat zmiany definicji przedsiębiorcy. W tym kierunku, aby w sposób jednoznaczny wskazywać, kto z dzisiejszych zleceniobiorców będzie przedsiębiorcą, a kto nie, oraz kogo można uznać za przedsiębiorcę zarejestrowanego. Jest to istotna kwestia, która będzie miała duży wpływ na obowiązki w zakresie obciążeń publicznoprawnych, w tym opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, sposób rozliczeń podatkowych oraz możliwość współpracy z samozatrudnionymi.

### Decyzja

Wybór formy zatrudnienia personelu w podmiocie leczniczym zależy zasadniczo od uzgodnienia pomiędzy tą osobą a zarządzającym placówką, a także charakteru wykonywanych czynności. Wybór rodzaju stosunku prawnego powoduje konsekwencje prawne nie tylko bezpośrednio w sferze jego treści, lecz także w wielu innych dziedzinach, w tym ubezpieczeniowej i podatkowej.

Każda z opisywanych umów niesie za sobą korzyści, ale również ryzyka. Dodatkowo obecnie należy bacznie przyglądać się postulatom zmian w prawie, które mogą w znaczny sposób wpłynąć na możliwości korzystania z danych form zatrudnienia.

*Monika Błońska  
Autorka jest radcą prawnym, menedżerem w Departamencie  
Doradztwa Prawnego w Mariański Group  
Kancelarii Prawno-Podatkowej.*