



KOKSZTYS
KANCELARIA PRAWA GOSPODARCZEGO SPÓŁKI KOMANDYTOWEJ

biuletyn informacyjny

NUMER 12/2006

Koksztyś Kancelarii Prawa Gospodarczego Spółki Komandytowej

Nowe stare przepisy o samozatrudnieniu

CO TO JEST SAMOZATRUDNIENIE?

Z tym problemem od lat zmagają się przedsiębiorcy, pracownicy, służby inspekcji pracy, a od stycznia przyszłego roku odpowiedź na to pytanie znaleźć będą musiały również organy podatkowe oraz kontroli skarbowej. Wynika to z komentowanej szeroko w prasie nowelizacji przepisów podatkowych, które bynajmniej nie definiują problemu na nowo, ale „odgrzewają” przyczliłą debatę. Jak zatem odpowiedzieć na pytanie, kiedy jestem jeszcze pracownikiem, a kiedy już przedsiębiorcą? Nie trzeba w tym miejscu wskazywać, że prawidłowa odpowiedź wiąże się ze znaczną różnicą w wysokości zarówno płaconych składek na ubezpieczenie społeczne (z proporcjonalnej, prawie 50 % wartości wynagrodzenia brutto pracownika, do zryczałtowanej kwoty ok. 700 zł przy działalności gospodarczej), jak też podatku dochodowego (odpowiednio progresja aż do 40 % dochodu i stawka proporcjonalna 19 %).

Niestety przepisy prawa nie dają nam gotowej odpowiedzi. Są one bowiem tylko przybliżonym opisem rzeczywistości gospodarczej, która nie do końca da

się dookreślić i doprecyzować w formie artykułów i paragrafów. Przed wszystkim rozróżnienie pomiędzy samozatrudnieniem a stosunkiem pracy opierać trzeba na okolicznościach faktycznych, w których świadczone są usługi, a nie wyłącznie treści umowy łączącej strony. Czy sekretarka jest samodzielnym przedsiębiorcą? Czy zatrudnimy na etat kierowcę z własnym samochodem ciężarowym? A może pracownikiem zostanie właściciel warsztatu naprawczego, w którym serwisujemy samochody służbowe? Nie na każde takie pytanie łatwo jest znaleźć odpowiedź. W przypadku zaistnienia podobnych wątpliwości pomocą służyć nam mogą przepisy prawa, które wskazują, kiedy określona relacja nawiązuje bardziej do stosunku pracodawca – pracownik, a kiedy jest to dwóch niezależnych przedsiębiorców.

Pracownik powinien wykonywać pracę pod kierunkiem i zgodnie z wytycznymi pracodawcy. Ten drugi bowiem odpowiada za całokształt funkcjonowania przedsiębiorstwa i w związku z tym powierza wykonywanie częściowych zadań swoim pracownikom. Z tym aspektem wiąże się również odpowiedzialność z tytułu sprzedawanego produktu lub świadczonej usługi – to

pracodawca ponosi odpowiedzialność przed klientem końcowym. Pracownik, w związku z realizacją powierzonych mu zadań, odpowiada tylko przed pracodawcą. Konsekwencją tak określonej odpowiedzialności jest również ponoszenie przez pracodawcę ryzyka związanego z funkcjonowaniem jego przedsiębiorstwa jako całości.

Podsumowując powyższy akapit wskazać można na trzy elementy, które powinny być łącznie spełnione, jeżeli chcemy mówić o samozatrudnieniu, które jest niczym innym jak samodzielną działalnością gospodarczą:

- przedsiębiorca wykonuje działalność na własne ryzyko;
- ponosi on odpowiedzialność przed klientem końcowym;
- jest on niezależny od drugiego przedsiębiorcy, a zatem nie prowadzi działalności gospodarczej:
 - pod nadzorem,
 - w określonych godzinach,
 - przy wykorzystaniu majątku drugiego przedsiębiorcy (np. telefonu, samochodu, komputera, biura).

Jeżeli pojawiają się wątpliwości co do istniejącej relacji, czy da się je rozwiązać?



KOKSZTYS
Kancelaria Prawa Gospodarczego

biuletyn informacyjny

NUMER 12/2006

Koksztyś Kancelarii Prawa Gospodarczego Spółki Komandytowej

Najczęściej przedsiębiorcy wskazują na umowę, jako instrument pozwalający na „zdefiniowanie” charakteru stosunku prawnego pomiędzy dwoma podmiotami. Niewątpliwie jest to istotny element, ale pamiętać trzeba o dwóch kwestiach praktycznych. Po pierwsze brak umowy nie przesądza o braku więzi prawnej pomiędzy stronami. Jeżeli sprzedałem komuś towar, czy brak umowy pociąga za sobą brak transakcji? Po drugie umowa, choć nie powinna, może nieśtety stać w sprzeczności z istniejącym stanem faktycznym. Czy jeśli podpiszę umowę zlecenia, która posiada w swej treści wszystkie trzy wymienione cechy z wspomnianą powyżej sekretarką, wówczas stanie się ona automatycznie przedsiębiorcą? Negatywna odpowiedź na ostatnie pytanie pokazuje, że umowa nie zawsze rozwiąże wszystkie istniejące problemy, ponieważ stan faktyczny jest odmienny od treści umowy.

PRAWA I OBOWIĄZKI

Umowa zawsze ma na celu określenie praw i obowiązków stron. Jest ona niezbędna zawsze tam, gdzie mogą pojawić się wątpliwości związane z zakresem odpowiedzialności drugiego podmiotu za dostarczane towary lub świadczone usługi. Jednocześnie jej treść może potwierdzać dodatko-

wo, iż charakter współpracy nie jest stosunkiem pracy lub z istoty swojej być nim nie może. A już na pewno wątpliwości budzić mogą dokumenty typu „umowa – wzór”, gdzie zdefiniowane relacje o charakterze ogólnym stosuje się do wszystkich podmiotów w przedsiębiorstwie: pracowników produkcyjnych, sprzedawców, serwisantów, dyrektorów sprzedaży oraz kadry zarządzającej. Zmiana tylko stawek wynagrodzenia dla poszczególnych grup pracowników pozbawia taki dokument waloru umowy, ze wszystkimi tego negatywnymi konsekwencjami dla przedsiębiorcy. Konieczne jest zatem każdorazowe rozstrzygnięcie, czy dany stosunek prawny ma cechy relacji pracownik – pracodawca, czy jest to współpraca pomiędzy dwoma niezależnymi przedsiębiorcami.

Organy podatkowe, uprawnione od 1-go stycznia 2007 r. do badania również tych aspektów, będą je analizować nie tylko w świetle postanowień umownych, ale całokształtu okoliczności faktycznych istniejących w danym przedsiębiorstwie. I co ważne: kontrola może objąć również lata poprzednie. Nie ma tu zasady praw nabytych, które w rozpatrywanym przypadku odnosić się mogą do umów zawartych do nowego roku.

Dlatego tak ważne jest:

1. określenie, czy osoba samozatrudniona w świetle ustaleń faktycznych rzeczywiście może wykonywać działalność osobistą – czy nie jest to umowa cywilna o charakterze fikcyjnym, mająca na celu „ukrycie” stosunku pracy, a tym samym ograniczenie kosztów pracodawcy;
2. skontrolowanie prawidłowości umów cywilnoprawnych zawartych z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą pod kątem obowiązujących przepisów.

Kancelaria służy pomocą w analizie umów pod kątem prawnym. Zapytania prosimy kierować pod adres podatki@koksztys.pl. Zwracamy jednak uwagę, że nawet prawidłowa dokumentacja nie uchroni Państwa przed skutkami ewentualnej kontroli skarbowej lub inspekcji pracy, jeśli urzędnik ustali odmienny stan faktyczny i stwierdzi fikcyjność umowy cywilnoprawnej. Dokumentacja ma bowiem w takich przypadkach walor pomocniczy – o wyniku ewentualnej kontroli decydować będzie przede wszystkim stan faktyczny.