

Laptopa łatwiej dać, niż odebrać

Bonus do pensji w postaci sprzętu można odzyskać, ale trzeba wypowiedzieć warunki zatrudnienia



Agata Mierzwa
senior associate
z kancelarii
Domański
Zakrzewski
Palinka



Krzysztof Dyba
senior tax
manager
w praktyce
podatkowej
kancelarii
Domański
Zakrzewski
Palinka

Przedstawiciel handlowy nie mógłby prawidłowo realizować swoich zadań w terenie, gdyby nie miał dostępu do odpowiedniego sprzętu służbowego (telefony, laptopy czy auta służbowe). Przekazanie tych narzędzi pracy rodzi zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy dodatkowe obowiązki i wątpliwości związane z prawidłowym ich wypełnianiem. Najczęstsze dotyczą tego, w jaki sposób prawidłowo powierzyć sprzęt przedstawicielowi oraz jak ustalić wartość przychodu, przekazując takie świadczenia pracownikom oraz osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych. Wszystkie te pytania wyjaśniamy poniżej.

PROBLEM 1

Odpowiedzialność za szkodę

Sposobem lepiej zabezpieczającym interes firmy jest powierzenie sprzętu z obowiązkiem jego zwrotu. Powierzenie może dotyczyć samochodu, laptopa, jak również telefonu. Przepisy nie określają jednak formy powierzenia.

Wyjaśnienie

Powierzenie może nastąpić przez bezpośrednie wręczenie sprzętu, a niezbędnym warunkiem będzie zawsze jego faktyczne przejęcie przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 2009 r., sygn. akt II PK 241/o8, LEX nr 707873). Powierzenie dla swej skuteczności musi być prawidłowe (wyrok SN z 3 grudnia 1981 r., sygn. akt IV PR 350/81, OSNC 1982/4/65), czyli takie, które umożliwia wejście w rzeczywiste posiadanie sprzętu (konkretnego) i przejęcie nad nim pieczy: dysponowanie nim w warunkach zapewniających możliwość zabezpieczenia mienia przed dostępem osób nieupoważnionych i utrzymanie go w stanie zgodnym z jego przeznaczeniem (wyrok SN z 19 kwietnia 2010 r., sygn. akt II PK 307/o9, LEX 602697). Przyjmuje się, że w przypadku samochodów sprawowanie pieczy nie bę-

dzie możliwe, jeśli pracodawca nie wyposaży samochodu w autoalarm i inne zabezpieczenia przed kradzieżą (wyrok SN z 21 listopada 2006 r., sygn. akt II PK 69/o6, LEX 326465).

Zgoda pracownika na przyjęcie odpowiedzialności nie musi być pisemna, może wynikać także z rodzaju powierzonych pracy, ale musi być wyraźna. Wtedy zgodnie z art. 124 kodeksu pracy pracownik odpowie za szkodę w mieniu w pełnej wysokości zgodnie z zasadą winy domniemanej (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 21 listopada 2012 r., sygn. akt III APA 28/12, LEX nr 1307531). Obowiązkiem pracownika będzie zatem wykazanie, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych (wyrok SN z 9 listopada 1990 r., sygn. akt I PR 199/90, OSP 1991/9/211). Sytuacja pracodawcy jest dużo łatwiejsza, bo musi tylko wykazać szkodę (powstanie i wysokość) oraz to, iż prawidłowo powierzył mienie. Mimo że ani umowa, ani protokół zdawczo-odbiorczy nie są w tym celu konieczne, to ich istnienie na pewno ułatwi pracodawcy wykazanie powyższych okoliczności.

Sprzęt może być również jedynie oddany do dyspozycji (a nie powierzony), co jest sytuacją częstą, na podstawie odpowiedniego zapisu w umowie, w regulaminie pracy lub bez takich zapisów – na zasadzie faktycznego wydania. W takiej sytuacji jednak odpowiedzialność pracownika za szkodę będzie regulowana zasadami ogólnymi, tj. co do zasady będzie ograniczona do trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika, chyba że pracodawca wykaże w postępowaniu przed sądem, iż szkoda została przez pracownika wyrządzona umyślnie.

PROBLEM 2

Zmiana umowy o pracę

Kolejną istotną kwestią jest to, czy sprzęt jest przekazywany przedstawicielowi handlowemu jako narzędzie pracy w celu prawidłowego wykonywania obowiązków, czy jako rodzaj świadczenia dodatkowego do wynagrodzenia gwarantowanego umową o pracę. Pojawia się bowiem pytanie, na jakich zasadach następuje zwrot sprzętu – czy wystarczy tylko żądanie pracodawcy, czy też pracownik musi wyrazić zgodę.

Wyjaśnienie

Mimo że w praktyce najczęściej sprzęt jest przekazywa-

ny przedstawicielowi jako narzędzie pracy, to na wyższych stanowiskach kierowniczych nie można wykluczyć tej drugiej sytuacji. Uczynienie ze sprzętu świadczenia dodatkowego powoduje zazwyczaj konieczność zmiany umowy o pracę, jeśli firma chciałaby sprzęt zamienić (na inny, gorszy model) lub go odebrać, czyli wymaga zgody pracownika.

Takiego problemu nie ma, jeśli celem przekazania jest prawidłowe wykonywanie obowiązków. Zwrot sprzętu następuje wtedy na każde żądanie pracodawcy i nie jest uzależniony od zgody pracownika. Odmowa wydania sprzętu może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 par. 1 pkt 1 k.p. (wyrok SN z 22 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 700/00, OSNP 2003/21/517).

PROBLEM 3

Ustalenie wartości przychodu

Powierzenie sprzętu firmowego pracownikowi może podlegać opodatkowaniu PIT. Dzieje się tak, gdy pracownik korzysta z niego również do celów prywatnych. Znaną są jednak stanowiska organów podatkowych i sądów administracyjnych, które nakazują płacić daninę także od użytku sprzętu na cele służbowe. Ryzyko dotyczy głównie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych lub prowadzących działalność gospodarczą.

Wyjaśnienie

Używanie przez pracownika sprzętu służbowego dla celów prywatnych jest w świetle przepisów podatkowych przychodem ze stosunku pracy. Przychody takie obejmują oprócz wynagrodzenia zasadniczego i innych składników wynagrodzenia również inne nieodpłatne świadczenia, których beneficjentem jest pracownik i których źródło tkwi w stosunku pracy łączącym go z pracodawcą. Udostępnienie pracownikowi sprzętu na cele prywatne może także oznaczać konieczność odprowadzenia VAT z tego tytułu.

Z zagadnieniem tym wiąże się bardzo istotny problem praktyczny. Trudno ustalić wartość przychodu, jaki osiąga pracownik korzystający ze służbowego samochodu, telefonu czy laptopa. Na tym tle dochodzi więc do sporów między podatnikami a fiskusem. Organy podatkowe wskazują na konieczność ob-

liczania przychodu na podstawie rynkowej wartości podobnych świadczeń (np. ceny wynajmu samochodów, jak w interpretacji dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z 10 sierpnia 2012 r., IPPB4/415-381/12-4/MP). Ceny rynkowe nie odzwierciedlają jednak rzeczywistej wartości korzyści osiągananej pracownika. Pracownik nie ma przecież takiej swobody korzystania ze służbowego sprzętu ani obsługi czy świadczeń gwarancyjnych, jak w przypadku prywatnego wynajmu auta czy zakupu usług telefonicznych. Korzystanie przez niego z firmowych urządzeń jest podporządkowane obowiązkom pracowniczym.

Dalej idące wątpliwości pojawiły się za sprawą kilku orzeczeń Naczelnego Sądu Administracyjnego oraz praktyki niektórych urzędów i izb skarbowych w odniesieniu do udostępniania sprzętu firmowego do celów służbowych osobom niebędącym pracownikami. Chodzi w szczególności o menedżerów i przedstawicieli handlowych prowadzących indywidualną działalność gospodarczą, którym firma udostępnia sprzęt do wykonywania zleconych zadań. W wyroku z 6 grudnia 2012 r. NSA orzekł, że zapewnienie przez spółkę środków technicznych menedżerowi w celu wykonywania zadań wynikających z jego kontraktu stanowi dla niego przychód podatkowy (sygn. akt II FSK 709/11, LEX nr 1276298). Dobrze się stało, że na początku 2013 roku Ministerstwo Finansów dostrzegło błąd w takiej interpretacji pojęcia przychodu i oświadczyło, że nie zamierza dochodzić podatku w takich przypadkach.

Dla firm, które jeszcze nie zmierzyły się z tematem opodatkowania prywatnego używania sprzętu służbowego, punktem wyjścia jest ustalenie świadczeń, których ten problem może dotyczyć. W przypadku przedstawicieli handlowych będzie to zwykle używanie auta, telefonu, laptopa czy innego sprzętu elektronicznego. Kolejną sprawą jest ustalenie racjonalnego sposobu obliczania przychodu pracownika. Należy zadbać, by przyjęta metoda broniła się w przypadku ewentualnej kontroli, a jednocześnie była łatwa do stosowania. Udostępniania sprzętu osobom niebędącym pracownikami nie należy się obawiać, jeżeli z umowy z taką osobą wynika jednoznacznie, że sprzęt służy realizacji zadań podejmowanych w interesie zleceniodawcy.

Więcej na temat przekazywania mienia i odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną w dodatku Auto w firmie