

Stawka godzinowa plus czy minus VAT? Milczą nie tylko przepisy, lecz także ministerstwa



Karolina Topolska

karolina.topolska@infor.pl

Ostawce godzinowej dla zleceniobiorców było głośno na długo przed jej wprowadzeniem. Rząd z dumą ogłaszał, że w ten sposób robi kolejny krok w walce z zatrudnieniem śmieciowym. O ile jednak do chwalenia się osiągnięciami i zbierania laurów zawsze znajdą się chętni, o tyle dużo trudniej znaleźć osobę (podmiot, instytucję) gotową wyjaśnić wątpliwości dotyczące stosowania przepisów. Dzisiaj rzucamy światło na jeden z takich przypadków dotyczący właśnie minimum płacowego dla zleceniobiorców.

Chodzi o to, w jaki sposób naliczać VAT w przypadku wypłacania stawki godzinowej osobom, które realizują usługi jako samozatrudnieni. Jakkolwiek by było, to przecież przedsiębiorcy, choć z reguły pracujący dla jednego głównego kontrahenta. A ten niejednokrotnie narzuca, by samozatrudniony był płatnikiem VAT – nawet gdy przepisy pozwalają na dobrowolność w tym zakresie. I wtedy właśnie pojawia się wątpliwość: czy kwota 13 zł za godzinę wykonywania zlecenia obejmuje również ten podatek, czy też należy go naliczyć dopiero od niej? Zdania co do tego są podzielone. Głos za tym pierwszym rozwiązaniem pojawił się u nas już w styczniu („Minimalna stawka godzinowa przy zleceniach: kadrowe pytają, my odpowiadamy” – TGP nr 1 z 5-8 stycznia 2017 r., DGP nr 4/2017). Tym razem zaś piszący dla nas eksperci opowiadają się za przyjęciem, że minimalna stawka godzinowa nie powinna obejmować VAT. Nie wynika to jednak jednoznacznie z przepisów.

O rozstrzygnięcie problemu poprosiliśmy więc resort pracy (odpowiedzialny za stawkę godzinową), a następnie finansów (odpowiedzialny za VAT). Jeden i drugi przez kilka miesięcy przetrzymali się odpowiedzialnością, by w końcu zgodnie uznać się za niewłaściwe do udzielenia odpowiedzi na nasze pytanie.

Dzisiaj więc jedno jest pewne. Jak pisał jeden z internautów – „dopóki nie będzie oficjalnego stanowiska, będzie kombinowanie, jak to zrobić, aby dać pracownikowi mniej”. ☹️



AGATA MIERZWA

adwokat,
partner w praktyce
prawa pracy
kancelarii Domański
Zakrzewski Palinka



KRZYSZTOF DYBA

adwokat,
doradca podatkowy,
senior tax manager
w praktyce podatkowej
kancelarii Domański
Zakrzewski Palinka

Kłopotliwy podatek od towarów i usług

Pół roku po wprowadzeniu minimalnej stawki godzinowej od umów-zleceń i o świadczenie usług przepisy w tym zakresie powinny już okrzepnąć. Tymczasem nadal są obszary problematyczne. Jednym z nich jest naliczanie podatku od towarów i usług przez osoby samozatrudnione zobowiązane do stosowania ustawy. W jaki sposób powinno to nastąpić? Do końca nie wiadomo

Od 1 stycznia 2017 r. ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 847) przewiduje, że za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wykonującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przysługuje minimalna stawka godzinowa. Zmiana ta została wprowadzona na mocy ustawy z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1265 ze zm.).

W 2017 r. minimalna stawka godzinowa wynosi 13 zł. Znajduje ona zastosowanie do umów-zleceń i umów o świadczenie usług zawieranych pomiędzy – z jednej strony – przedsiębiorcami albo innymi jednostkami organizacyjnymi, a z drugiej strony – osobami fizycznymi lub osobami fizycznymi prowadzącymi jednoosobową działalność gospodarczą i osobiście wykonującymi zadania wynikające z umowy (tzw. samozatrudnieni). **[SCHEMAT]**

W odniesieniu do tej ostatniej kategorii podmiotów, czyli osób samozatrudnionych, pojawia się wątpliwość, czy kwota 13 zł zawiera w sobie podatek od towarów i usług. Ani w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, ani w obwieszczeniu prezesa Rady Ministrów, określającym wysokość stawki na konkretny rok (aktualnie – z 21 września 2016 r., Dz.U. poz. 934), nie wskazano, czy jest to kwota netto czy brutto. Także ustawa z 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1221 ze zm.) nie zawiera przepisów, które w jakikolwiek sposób regulowałyby tę kwestię.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ogranicza się jedynie do stanowiska, z którego wynika, że określona na podstawie przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wysokość minimalnej stawki godzinowej stanowi kwotę przysługującą zleceniobiorcy za każdą godzinę wykonanego zlecenia lub świadczonych usług, podlega opodatkowaniu i oskładkowaniu według zasad określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. Natomiast w zakresie stosowania przepisów dotyczących podatku od towarów i usług odsyła do ministra finansów jako właściwego do udzielenia ewentualnych wyjaśnień. **[RAMKA 1]** W oparciu o przepisy można natomiast znaleźć argumenty przemawiające za zasadnością obu powyższych opcji.

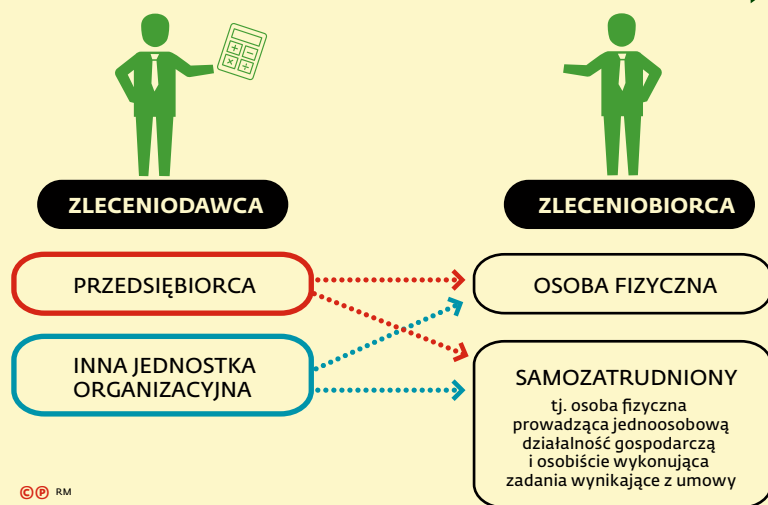
Cena za usługę...

Z jednej strony, w przypadku umów zawieranych pomiędzy przedsiębiorcami – a takimi świetle prawa są osoby samozatrudnione – mamy do czynienia z wynagrodzeniem będącym de facto ceną za usługę. Cenę stanowi kwota, którą nabywający usługę jest zobowiązany uiścić. Co do zasady, strony umowy we własnym zakresie ustalają należne wynagrodzenie, czyli cenę.

Zgodnie z przepisami ustawy z 9 maja 2014 r. o informowaniu o cenach towarów i usług (Dz.U. poz. 915) – w cenie uwzględnia się m.in. podatek od towarów i usług. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie podkreśla znaczenie generalnej zasady, zgodnie z którą VAT jest podatkiem cenotwórczym. Oznacza to, że wpływa on na wysokość ceny w sytuacji, w której towar lub usługa podlega opodatkowaniu. Jednocześnie SN wskazuje, że sprzedawca towaru lub usługi, dokonując kalkulacji ceny, jest uprawniony do wliczenia do niej podatku od towarów i usług.

Podkreślić jednak należy, że o wysokości ceny, którą zobowiązany jest zapłacić nabywca towaru lub usługi, decyduje przede wszystkim treść umowy ze sprzedawcą. W związku z tym strony mogą swobodnie ustalić, w jaki sposób VAT będzie uwzględniany w cenie usługi. To, czy istnieje obowiązek zapłaty – jako dodatkowego elementu wynagrodzenia za wykonaną usługę – kwoty podatku od towarów i usług, który jest należny od tej usługi, zależy od treści umowy zawartej przez strony.

KTO MUSI BYĆ STRONĄ UMOWY, BY STAWKA GODZINOWA MIAŁA ZASTOSOWANIE



Ramka 1

Od Annasza do Kajfasza, czyli nasza historia komunikacji z resortami

- ✓

20 kwietnia 2017 r. – występujemy do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i Państwowej Inspekcji Pracy z pytaniem: Czy 13-złotowa stawka godzinowa należna samozatrudnionemu wykonującemu umowę zlecenie/umowę o świadczenie usług zawiera w sobie podatek VAT?
- ✓

24 kwietnia 2017 r. – MRPIPS przesyła stanowisko (cytujemy poniżej), w którym stwierdza, że właściwe do udzielenia odpowiedzi na nasze pytanie jest Ministerstwo Finansów. W tym samym dniu do resortu finansów odsyła nas także PIP.
- ✓

25 kwietnia 2017 r. – kierujemy pytanie do Ministerstwa Finansów
- ✓

maj 2017 r. – pracownik MF informuje nas ustnie, że do udzielenia odpowiedzi właściwe jest Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
- ✓

30 maja 2017 r. – MRPIPS pisze, że: „W zakresie stosowania przepisów dotyczących podatku od towarów i usług VAT właściwym do udzielenia wyjaśnień jest Minister Rozwoju i Finansów. W świetle obowiązujących przepisów minister właściwy do spraw finansów publicznych odpowiada w szczególności za realizację polityki podatkowej państwa”.
- ✓

8 czerwca 2017 r. podejmujemy ponowną próbę uzyskania odpowiedzi na pytanie w Ministerstwie Rozwoju i Finansów.
- ✓

23 czerwca 2017 r. – pracownik MRiF informuje nas ustnie, że obydwa odpytywane resorty uznały się za niewłaściwe do udzielenia wyjaśnień.
- ✓

27 lipca 2017 r. – nadal czekamy na oficjalne stanowisko w kwestii naliczania podatku VAT od stawki godzinowej w sytuacji wykonywania zlecenia/świadczenia usług przez osoby samozatrudnione.
-  Oprac. Karolina Topolska

Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 24 kwietnia 2017 r.



Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1265, z późn. zm.) wprowadziła od dnia 1 stycznia 2017 r. gwarancję minimalnej wysokości wynagrodzenia dla określonych umów cywilnoprawnych; obowiązkiem stosowania minimalnej stawki godzinowej zostały objęte umowy-zlecenia (art. 734 Kodeksu cywilnego) oraz umowy o świadczenie usług do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego). Zgodnie z obwieszczeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2017 r. (M.P. poz. 934) wysokość tej stawki w 2017 r. wynosi 13 zł za każdą godzinę wykonanego zlecenia lub świadczonych usług; w latach kolejnych stawka będzie waloryzowana w stopniu odpowiadającym wzrostowi minimalnego wynagrodzenia za pracę pracowników.

Gwarancją otrzymywania minimalnej stawki godzinowej objęte zostały osoby fizyczne niewykonyjące działalności gospodarczej, a także tzw. „samozatrudnieni”, tj. osoby fizyczne wykonujące działalność gospodarczą niezatrudniające pracowników lub niezawierające umów ze zleceniobiorcami, których działalność została zarejestrowana w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Ustawa przewiduje katalog przypadków, w których obowiązek stosowania minimalnej stawki godzinowej nie będzie miał zastosowania; powyższe dotyczy m.in. umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne. Spod obowiązku stosowania minimalnej stawki godzinowej wyłączone zostały również określone umowy dotyczące usług, które polegają na osobistym sprawowaniu w sposób ciągły całodobowej opieki nad osobami lub grupą osób.

Określona na podstawie przepisów ww. ustawy wysokość minimalnej stawki godzinowej stanowi kwotę przysługującą zleceniobiorcy za każdą godzinę wykonanego zlecenia lub świadczonych usług, podlegającą opodatkowaniu i oskładkowaniu, według zasad określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

W zakresie stosowania przepisów dotyczących podatku od towarów i usług VAT właściwym do udzielenia wyjaśnień jest Minister Finansów.

Osoba samozatrudniona wykonująca określoną usługę nie ma zatem możliwości żądania dodatkowego świadczenia (uiszczenia należnej kwoty VAT), wskazując, że uzgodniona cena nie zawiera podatku od towarów i usług (o ile wcześniej strony nie porozumiały się co do tego przy zawarciu umowy). Może to stanowić argument za tym, że skoro przepisy przewidują minimalną stawkę godzinową dla osób samozatrudnionych w wysokości 13 zł, to wartość ta uwzględnia już ten podatek. Brak jest przy tym wyraźnej podstawy prawnej dla dochodzenia przez osobę samozatrudnioną dodatkowej kwoty wynagrodzenia pokrywającej VAT.

...czy ochrona samozatrudnionego

Z drugiej strony trzeba wziąć pod uwagę, że w przypadku umów-zleceń lub umów o świadczenie usług generalna zasada swobody umów doznaje swoistego ograniczenia, które polega na zakazie ustalenia stawki godzinowej niższej niż ta, która wynika z odpowiednich przepisów prawa. Wykładnia celowościowa tej zasady pozwala przyjąć, że tak określone wynagrodzenie powinno stanowić przychód osoby samozatrudnionej. Tym samym nie powinno ono być pomniejszone o należny podatek od towarów i usług, który osoba ta musi odprowadzić do urzędu skarbowego.

Brak jest podstaw do różnicowania sytuacji osób wykonujących zlecenie lub świadczących usługi ze względu na to, czy prowadzą oni działalność gospodarczą podlegającą opodatkowaniu VAT, czy też nie.

WAŻNE Jeśli organ podatkowy zakwestionuje sposób naliczenia VAT przez osobę wykonującą zlecenie/usługę, może wówczas określić dodatkowe zobowiązanie podatkowe po jej stronie. Nieprecyzyjne regulacje, które w założeniu miały chronić osoby samozatrudnione, mogą im więc szkodzić. Konsekwencje podatkowe mogą także dotknąć przedsiębiorcę współpracującego z osobą prowadzącą jednoosobową działalność.

W tym kontekście nieprawidłowe wydaje się twierdzenie, zgodnie z którym minimalna stawka godzinowa zawiera podatek od towarów i usług. Uznanie takiego stanowiska za słuszne doprowadziłoby bowiem do sytuacji, w której osoby samozatrudnione otrzymywałyby de facto niższą stawkę niż osoby fizyczne nieprowadzące działalności gospodarczej. Minimalna stawka godzinowa dla osób samozatrudnionych wynosiłaby 13 zł minus należny VAT według stawki właściwej dla danej usługi, natomiast dla osób fizycznych nieprowadzących działalności – 13 zł.

Podobnie wygląda to z perspektywy przepisów o podatku dochodowym oraz o ubezpieczeniu społecznym i zdrowotnym, gdzie kwota przychodu osoby fizycznej będącej podatnikiem VAT, która jest podstawą opodatkowania i oskładkowania, nie obejmuje podatku od towarów i usług. Jeżeli minimalne przychody zleceniobiorców i osób samozatrudnionych miałyby być równe, ustalona minimalna stawka godzinowa powinna więc być stawką nieobejmującą podatku VAT. Nie wynika to jednak jednoznacznie z przepisów ustawowych.

Potrzebna interwencja ustawodawcy

Powyższe wątpliwości interpretacyjne powinny zostać doprecyzowane przez ustawodawcę. Rodzą one ryzyko dla uczestników obrotu gospodarczego. Obecnie osoby samozatrudnione będące podatnikami VAT nie mają bowiem pewności co do tego, jaka jest rzeczywista, gwarantowana prawnie kwota przysługującego im roszczenia.

Z kolei przedsiębiorcy zatrudniający takie osoby spotykają się z ryzykiem potencjalnych dodatkowych roszczeń ze strony samozatrudnionych. Może się tak stać w sytuacji, gdy inspektor pracy zakwestionuje wysokość stawki wynagrodzenia wskazanego w umowie zawartej pomiędzy firmą a samozatrudnionym, uznając, że kwota 13 zł za godzinę usługi powinna być powiększona o VAT. Z Głównego Inspektora Pracy płynęły już nieformalne sygnały, że urząd traktuje stawkę 13 zł za godzinę jako stawkę minimalną, którą trzeba o należny VAT powiększyć. **RAMKA 2, S. C4**

Inne, wciąż nierozstrzygnięte problemy

Wątpliwości dotyczące wysokości stawki godzinowej w kontekście naliczania podatku od towarów i usług nie są jedynymi, jakie rodzą się w praktyce stosowania znowelizowanych przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Problemy dotyczą m.in. tego, czy stawkę godzinową powinni uzyskiwać wspólnicy spółki cywilnej, czy potrącenia od tej stawki nigdy nie mogą być stosowane oraz czy wynagrodzenie to należy się, gdy zleceniobiorca poprawia popełnione błędy

I. SPÓŁKA CYWILNA

Wiele kontrowersji budzi krąg podmiotów, do jakich należy stosować stawkę minimalną. Najbardziej jaskrawym tego przykładem jest sytuacja wspólników spółki cywilnej. Taki podmiot nie posiada osobowości prawnej. Na gruncie prawa jest bowiem jedynie umową łączącą wspólników, którzy zobowiązują się dążyć do osiągnięcia wspólnego celu gospodarczego przez działanie w sposób oznaczony, w szczególności przez wniesienie wkładów. Wspólnikami spółki cywilnej mogą być zarówno osoby fizyczne, jak i osoby prawne. Najczęściej jednak spółki cywilne są zakładane przez osoby fizyczne. W takim przypadku wspólnicy spółki cywilnej (jej uczestnicy) mają status jednoosobowego przedsiębiorcy i podlegają wpisowi do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej.

Innymi słowy: to uczestnikom spółki cywilnej, a nie jej samej, przysługuje status przedsiębiorcy. Zawierając umowę o współpracę (do której stosuje się odpowiednio przepisy o umowie-zleceniu) ze spółką cywilną, firma tak naprawdę zawiera umo-

wę o współpracę ze współnikami tej spółki – jednoosobowymi przedsiębiorcami w rozumieniu przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Taki stan prawny rodzi określone konsekwencje na gruncie tej ustawy, która gwarantuje wypłatę stawki minimalnej każdemu jednoosobowemu przedsiębiorcy – nawet jeśli kilku takich przedsiębiorców wykonuje wspólnie daną usługę.

W takim przypadku, zgodnie z brzmieniem ustawy, firma powinna zagwarantować, aby każdy ze współników otrzymał za swoje usługi co najmniej kwotę równą minimalnemu wynagrodzeniu, przy założeniu, że każdy z nich jest zaangażowany w wykonanie danej usługi. W takim stanie faktycznym powstaje jednak pytanie, czy w istocie taki był cel ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę? Można bowiem argumentować, że celem ustawodawcy było zabezpieczenie interesów osób świadczących daną pracę (w rozumieniu działania, wykonywania pewnych sekwencji czynności) w sposób długoterminowy i dla których dana praca w rzeczywistości stanowi źródło utrzymania. Nie ulega wątpliwości, że w przypadku spółki cywilnej i jej wspólników często będzie dochodziło do sytuacji, że w tym samym czasie będzie zawartych wiele różnych umów przynoszących dochód równolegle.

Cały absurd regulacji ujawnia się natomiast najwyraźniej, gdy zaczniemy zastanawiać się nad zastosowaniem wyjątku polegającego na zatrudnianiu pracowników lub osób na umowach cywilnoprawnych przez przedsiębiorców. Zasadniczo w takim przypadku przedsiębiorca zostaje wyłączony spod przepisów ustawy i minimalne wynagrodzenie nie musi mu być zagwarantowane. W rozumieniu ustawodawcy staje się on bowiem rzeczywistym przedsiębiorcą, ponoszącym ryzyko prowadzonej przez siebie działalności (w odróżnieniu od prekariatu cywilnoprawnego, który ustawa ma chronić). Paradoks polega na tym, że w stosunkach pracy w przypadku działalności prowadzonej w formie spółki cywilnej stroną umowy o pracę będzie spółka cywilna. Dzieje się tak, ponieważ kodeks pracy definiuje pracodawcę bardzo szeroko i nie wymaga, aby była to jednostka posiadająca osobowość prawną. W odróżnieniu zatem od obrotu cywilnoprawnego, to nie wspólnicy spółki cywilnej (czyli przedsiębiorcy) będą stroną umów o pracę zawieranych przez spółkę, a sama spółka. Możemy mieć zatem do czynienia z całkiem sporym przedsięwzięciem w formie spółki cywilnej, zatrudniającym nawet kilkunastu pełnoetatowych pracowników, które jednak nie zostanie uznane za spełniające wymogi wyjątku z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Literalne brzmienie przepisów tej ustawy oraz brak odpowiedniego wyłączenia spod jej zakresu dla osób realizujących działalność w formie spółki cywilnej powoduje bowiem, że także wspólnicy spółki cywilnej, nawet w skrajnym przypadku opisanym wyżej, mają prawo żądania zapłaty nie mniejszej niż stawka minimalna.

II. POTRĄCENIA

Kolejnym nierozstrzygniętym jeszcze pytaniem, jakie rodzi się w kontekście ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i zawartej w niej sankcji za wykroczenie, jest pytanie o możliwość stosowania potrąceń od przewidzianej tą ustawą stawki minimalnej.

Główny inspektor pracy dość kategorycznie wypowiedział się na łamach prasy prawniczo dopuszczalności stosowania potrąceń w sytuacji, gdy zleceniobiorcy gwarantowane jest jedynie świadczenie w minimalnej wysokości [por. wywiad z Romanem Giedrojcem, szefem PIP, w DGP nr 16/2017 z 24 stycznia – red.]. Takie stanowisko ma oczywiście swoje uzasadnienie, jeśli chodzi o zwalczanie patologii, jakie niewątpliwie pojawiają się w praktyce rynkowej. Dokonywanie potrąceń z tytułu zużycia energii elektrycznej, wody czy innych mediów w budynku, w którym świadczone jest zlecenie, czy pobieranie od 1 stycznia 2017 r. nieproporcjonalnie wysokiej opłaty za „wypożyczenie” przysługującej miotły dla osoby sprzątającej, mimo że wcześniej miotła była wydana nieodpłatnie, to niektóre tylko przykłady sytuacji, które z dużym prawdopodobieństwem byłyby zakwalifikowane jako nadużycie.

Jednak potępianie w czambuł instytucji potrącenia jako takiej jest wylewaniem dziecka z kąpielą. Można bowiem wyobra-

KADRY I PŁACE

Ramka 2

Zaniżenie minimum płacowego? Możliwe reperkusje



CO MOŻE ZROBIĆ INSPEKTOR PRACY...

Ustalenia inspektora pracy stwierdzające zaniżenie należnego wynagrodzenia minimalnego w umowie będą skutkowały dwojakiego rodzaju konsekwencjami dla firmy na gruncie szeroko rozumianego prawa pracy. Po pierwsze inspektor może nałożyć na firmę mandat za wykroczenie polegające na zaniżeniu należnego samozatrudnionemu minimum płacowego. Zgodnie z art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę grzywna za to wykroczenie może być wymierzona w kwocie do 30 tys. zł. Jednak sam inspektor pracy ma uprawnienie do wystawienia mandatu na kwotę od jednego do dwóch tysięcy zł. Natomiast jeśli inspektor chciałby ukarać przedsiębiorcy wyższą grzywną, w maksymalnej granicy przewidzianej przepisem, musi wystąpić z wnioskiem o ukaranie do sądu karnego. Tylko sąd ma bowiem kompetencje, aby taką wyższą grzywnę nałożyć. Trudno spekulować, jaką postawę przyjmą inspektorzy i czy rzeczywiście będą masowo kierować wnioskami o ukaranie. Wydaje się, że w sytuacji nieprecyzyjnego brzmienia przepisów i braku jasnego stanowiska autorów przepisów w tym temacie takie działanie byłoby niesłuszne. Po drugie, w takiej sytuacji samozatrudniony może skorzystać z uprawnienia do wystąpienia z roszczeniem do sądu cywilnego o wyrównanie jego wynagrodzenia do stawki minimalnej. To z pewnością większe ryzyko finansowe dla przedsiębiorcy niż mandat inspektora pracy. W takim przypadku ustalenia inspektora pracy ujęte w protokole kontroli będą na pewno stanowiły istotny, choć nie przesądzający, argument w sprawie. Należy przy tym pamiętać, że roszczenia samozatrudnionego przedawniają się z upływem trzech lat.

...A CO FISKUS

Nieprecyzyjne uregulowanie wysokości minimalnego wynagrodzenia przedsiębiorców rodzi dla nich także ryzyko na gruncie przepisów o VAT. Podstawą opodatkowania tym podatkiem jest co do zasady kwota należna świadczącemu usługę wynikająca z umowy, z uwzględnieniem przepisów obowiązującego prawa. Co do zasady organy podatkowe są też uprawnione, a nawet zobowiązane do ustalenia stanu faktycznego oraz treści czynności prawnych będących podstawą dla określenia należnych zobowiązań podatkowych. W razie wątpliwości mają one też możliwość wystąpienia do sądu powszechnego z powództwem o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa. W przypadku, gdy osoba samozatrudniona wystawi swojemu kontrahentowi fakturę na kwotę obliczoną na podstawie stawki 13 zł brutto, a organ podatkowy ustali, że kwota jej należna na gruncie przepisów o minimalnej stawce godzinowej wynosiła 13 zł plus VAT, wówczas może on określić tej osobie dodatkowe zobowiązanie podatkowe VAT. Nieprecyzyjne regulacje, które w założeniu miały chronić osoby samozatrudnione, mogą im więc szkodzić. Konsekwencje podatkowe mogą także dotknąć przedsiębiorcę współpracującego z osobą prowadzącą jednoosobową firmę. Organ podatkowy może określić po jego stronie dodatkowy przychód odpowiadający różnicy między wynagrodzeniem ustalonym według stawki 13 zł za godzinę plus VAT a wynagrodzeniem wynikającym z umowy z samozatrudnionym. Różnica ta zostałaby potraktowana jako częściowo nieodpłatne świadczenie i opodatkowana podatkiem dochodowym według stawki właściwej dla przedsiębiorcy. Takie rozstrzygnięcie byłoby możliwe, o ile przedsiębiorca nie uregulowałby zaległej części wynagrodzenia osoby samozatrudnionej. Określenie przychodu przedsiębiorcy wydaje się więc najbardziej prawdopodobne w przypadku przedawnienia się roszczenia tej osoby z zapłatę.

zić sobie sytuację, w których możliwość dopuszczenia potrącenia nie powinna być z góry kwestionowana przez organy kontrolne. Dwa argumenty są istotne z tej perspektywy.

Po pierwsze, inaczej – niż w klasycznych stosunkach pracy opartych na umowach o pracę – firma zatrudniająca zleceniobiorców lub osoby samozatrudnione nie ma obowiązku dostarczenia im narzędzi pracy. Strony mogą się umówić, że narzędzia dostarcza zleceniodawca (zlecający usługę), ale nie muszą. Zleceniodawca może też oczekiwać, zwłaszcza od jednoosobowego przedsiębiorcy, że ten ma odpowiednie narzędzia do wykonania usługi, której się podejmuje. „Odpowiednie” oznacza przy tym takie, które spełniają wymogi stawiane przez zleceniodawcę, np. w przypadku sprzętu komputerowego, może chodzić o oprogramowanie antywirusowe mające odpowiednie zabezpieczenia systemowe, a nie najprostsze, darmowe, ściągnięte z internetu. Jeśli zatem do zleceniodawcy stawia do dyspozycji zleceniobiorcy swoje zasoby, może zasadnie oczekiwać opłaty za ich udostępnienie.

Po drugie, zleceniodawca ma prawo oczekiwać od zleceniobiorcy posiadania jeszcze przed podjęciem zlecenia pewnych kompetencji wymaganych do jego wykonania, np. znajomości konkretnego języka potrzebnego w wykonaniu zlecenia na odpowiednim poziomie. Jeśli zleceniobiorca nie ma takich (wystarczających) kompetencji i w celu ich zdobycia korzysta z usług oferowanych

w tym zakresie przez zleceniodawcę – np. kursów, jakie ten organizuje wewnętrznie – to może się to odbywać odpłatnie.

Aby nie narazić się na zarzut obchodzenia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wydaje się, że w obydwu przypadkach zleceniobiorca nie powinien znajdować się w sytuacji przymusu skorzystania z oferty zleceniodawcy dotyczącej udostępnienia sprzętu czy skorzystania z oferty szkoleniowej zleceniodawcy. Innymi słowy, jeśli zleceniobiorca ma rzeczywisty wybór pomiędzy szkoleniem językowym dostępnym na rynku, a ofertą szkoleniową zleceniodawcy, i wybiera tę ostatnią, bo jest ona dla niego z jakichś względów korzystniejsza, to potrącenie w zakresie kosztów szkolenia będzie w ocenie autorów niniejszego artykułu uprawnione.

III. NAPRAWA BŁĘDÓW

Kolejny problem pojawia się w sytuacji nieprawidłowego wykonania zlecenia przez zleceniobiorcę (usługi przez osobę świadczącą usługi). W praktyce nierzadkie są bowiem przypadki, że efekt pracy zleceniobiorcy jest kwestionowany przez firmę. Nieprawidłowe wykonanie zlecenia skutkuje brakiem obowiązku wypłaty wynagrodzenia za jego wykonanie. Z drugiej strony firma może wymagać, aby zleceniobiorca poprawił efekt swojego działania i np. ponownie przeprowadził daną czynność. Formalnie w takiej sytuacji dochodzi do multiplikowania czasu poświęconego na wykonanie danego zlecenia. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę stanowi tymczasem, że każda godzina wykonania zlecenia lub świadczenia usługi powinna być wynagrodzona co najmniej stawką minimalną. Czy zatem również w sytuacji poprawiania efektów swojej pracy, zleceniobiorca będzie miał prawo do żądania dodatkowego wynagrodzenia wg minimalnej stawki ustawowej?

Wydaje się, że odpowiedź na to pytanie jest przecząca. Jeżeli zleceniobiorca nie wykazał się starannym działaniem, do czego zobowiązywała go umowa, przez co efekt jego pracy nie spełnia oczekiwań zleceniodawcy, wtedy czas poświęcony na wykonanie takiego niezadowolającego zlecenia nie powinien być wynagradzany. Innymi słowy, wyłącznie „ponowne” prawidłowe już wykonanie zlecenia (jego poprawienie) będzie stanowiło podstawę do naliczenia wynagrodzenia. W przeciwnym razie po stronie zleceniobiorców powstawałoby nieograniczone pole do nadużyć przez wielokrotne wykonywanie tego samego zlecenia aż do osiągnięcia oczekiwanego rezultatu. Aby taka sytuacja nie budziła wątpliwości w razie kontroli inspekcji pracy istotne jest jednak zawarcie przez strony w kontrakcie odpowiednich zapisów umownych (patrz

[schemat]) oraz właściwe oznaczenie czasu poświęconego na nieprawidłowe oraz „ponowne” wykonanie zlecenia. Mianowicie w umowie zlecenia:

- strony powinny zastrzec, że wynagrodzenie przysługuje za prawidłowe, staranne wykonanie zlecenia/świadczenie usług, zgodnie ze standardami obowiązującymi przy wykonaniu danego typu zlecenia/usług, w danej branży itd. i z uwzględnieniem wskazówek zleceniodawcy;
- warto też wyraźnie zaznaczyć, że nieprawidłowe wykonanie zlecenia skutkuje brakiem prawa do otrzymania wynagrodzenia oraz że zleceniodawca ma prawo zażądania poprawienia nieprawidłowo wykonanego zadania (zlecenia lub usługi).

Sposób oznaczenia czasu będzie zależał od generalnie przyjętego między stronami sposobu potwierdzania czasu wykonania zlecenia. Jeśli strony umówiły się na prowadzenie zestawień wykonanych czynności, wtedy na zestawieniu powinna się znaleźć informacja o czasie, który nie został zatwierdzony z uwagi na nieprawidłowe wykonanie zlecenia oraz odrębnie o czasie, który został poświęcony na jego „poprawienie”. Wydaje się, że takie rozwiązanie jest bezpieczniejsze niż ujmowanie na zestawieniu wyłącznie czasu poświęconego na „poprawienie” zlecenia, gdyż w takim przypadku można się narazić na zarzut, iż przygotowane zestawienie nie odpowiada w całości stanowi faktycznemu.

Natomiast jeśli strony jako jedyny sposób potwierdzania czasu poświęconego na wykonanie zlecenia przyjęły wskazywanie na ostatecznym rachunku (fakturze) liczby godzin, co oczywiście jest prawnie dopuszczalne, będąc firmą warto zagwarantować sobie umownie prawo do uprzedniej weryfikacji czasu, jaki ma zostać wskazany na rachunku oraz zadbać o jakiekolwiek udokumentowanie (np. w formie korespondencji e-mailowej) nieprawidłowego wykonania zlecenia. W przypadku ewentualnego sporu te okoliczności mogą mieć bowiem kolosalne znaczenie.

Kwestia braku odpłatności za nieprawidłowe wykonanie zlecenia powinna zatem stanowić dodatkowy argument za przyjęciem jakiegokolwiek sposobu dokumentowania czasu poświęconego na wykonanie zlecenia lub usługi. Przepis ustawowy został bowiem tak skonstruowany, że brak poczynienia takich uzgodnień między stronami jest w pełni zgodny z prawem, w szczególności nie może być w żaden sposób skutecznie zakwestionowany przez inspekcję pracy (w formie wystąpienia, nakazu czy grzywny). Skutkuje natomiast przyznaniem zleceniobiorcy uprawnienia do przedstawienia firmie własnego wyliczenia. W takim przypadku wyliczenie to jest dla firmy, co do zasady, wiążące.



O stawce godzinowej pisaliśmy w Tygodniku Gazeta Prawna oraz w Kadrach i Płacach:

I. Kompleksowe omówienia

- „Stawka godzinowa przy zleceniach. Większe koszty i nowe obowiązki przedsiębiorców” – TGP z 12–15 sierpnia 2016 r., nr 31 (DGP nr 156/2016)
- „Minimalna stawka godzinowa przy zleceniach: kadrowe pytają, my odpowiadamy” – TGP z 5–8 stycznia 2017 r., nr 1 (DGP nr 4/2017)

II. Szczegółowe problemy

- „Stawka godzinowa pełna absurdów” – KIP z 18 sierpnia 2016 r. (DGP nr 159/2016)
- „Wrz ze stawką godzinową więcej zapisów w umowach. Czy będzie lawina pozwów o ustalenie stosunków pracy” – KIP z 6 października 2016 r. (DGP nr 194/2016)
- „PIP nie zakwestionuje pozornych umów o dzieło. Ale nie będzie też biernym obserwatorem” – TGP z 20–22 stycznia 2017 r., nr 3 (DGP nr 14/2017)

III. Porady prosto z ministerstwa

- „Resort pomaga zrozumieć zawiłości stawki godzinowej” – KIP z 9 lutego 2017 r. (DGP nr 28/2017)
- „Jak i kiedy potwierdzać godziny wykonywania zlecenia” – KIP z 2 marca 2017 r. (DGP nr 43/2017)
- „Na czym polega ochrona wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej” – KIP z 16 marca 2017 r. (DGP nr 53/2017)

