

# Pracodawcy zamykają usta pracownikom. I każą płacić

Powództwo  
cywilne  
zamiast  
zwolnienia  
z pracy  
– to nowy  
sposób firm,  
by zwalczać  
krytykę



Boom  
na spalanie  
śmieci nawet  
bez unijnego  
wsparcia

Wielki powrót  
do rzemiosła  
za sprawą  
nowych  
regulacji

Wynagrodzenie  
małżonka można  
wliczyć w koszty, ale  
przedsiębiorcy może  
się to nie opłacać

# Krytyka pracodawcy to grząski grunt. W grę wchodzi nawet sankcje finansowe



**Karolina Topolska**  
karolina.topolska@infor.pl

**P**racownik oczernia firmę w internecie, a ta... pozywa go w procesie cywilnym, żądając przeprosin, odszkodowania lub zadośćuczynienia pieniężnego.

Na taki krok zdecydowała się ostatnio Polska Grupa Górnicza. To ruch dosyć nietypowy – zazwyczaj bowiem wobec pracowników, którzy stawiają pracodawców w złym świetle, firmy decydują się wyciągać konsekwencje na gruncie stosunku pracy. Często w takich przypadkach sięgają po najostre środki, czyli zwolnienia dyscyplinarne. Te, choć nie zawsze są w takich sytuacjach uzasadnione, mają również (a czasem przede wszystkim) wymiar psychologiczny. Chodzi bowiem nie tylko o to, by ukarać krnąbrnego pracownika, lecz także by zniechęcić innych zatrudnionych do otwartego krytykowania pracodawcy.

Wyrażanie niepocholebnych opinii w internecie (nie mówiąc już o ostrzejszej odmianie tego zjawiska w postaci hejtu) jest na porządku dziennym. To temat trudny sam w sobie, ale gdy krytykowanym i krytykującym są strony stosunku pracy, sytuacja staje się jeszcze bardziej skomplikowana. Zwłaszcza gdy reakcją pracodawcy na negatywną ocenę firmy ze strony pracownika jest zwolnienie z pracy. Pracodawcy podnoszą, że to przez brak lojalności i naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy – a więc uchybienie podstawowym obowiązkom podwładnego. Związkowcy zaś twierdzą, zwłaszcza gdy w grę wchodzi zwolnienie działacza organizacji, że to tylko pretekst, by pozbyć się niewygodnej osoby.

Nie jest przy tym tak, że pracownik w ogóle nie może wyrazić negatywnej oceny. To jego prawo, jak każdego innego człowieka, gwarantowane na gruncie konstytucji i prawa międzynarodowego. Z racji więzi pracowniczej ta wolność ma jednak ograniczenia. Ważne jest przy tym, czy ma to miejsce wewnątrz firmy czy publicznie (a więc np. w sieci). A także jaką formę mają zarzuty, czy są obiektywnie uzasadnione i czy mieszczą się w granicach dopuszczalności, które wyznacza orzecznictwo sądowe.



**PATRYK SŁOWIK**  
patryk.slowik@infor.pl  
@Partyk.Slowik



**MARZENA SOSNOWSKA**  
dgp@infor.pl

## O dobro firmy trzeba dbać również w sieci

**Coraz więcej pracodawców zabrania załodze wypowiedzania się na swój temat, a wszelkie przejawy krytyki ściga. Jak jednak wskazują eksperci i co wynika także z orzecznictwa – umiarkowana krytyka, choćby publiczna, jest w pełni dopuszczalna przez prawo**

Związkowcy mówią, że od niedawna mamy do czynienia wręcz z falą szykanowania pracowników zwracających uwagę na nieprawidłowości po stronie pracodawców. Przedstawiciele tych ostatnich ripostują, że od kiedy media społecznościowe stały się naszym chlebem powszednim, skala krytyki, w tym również ze strony pracowników, wzrosła niebywale. Jednocześnie wiele opinii pojawiających się w internecie jest nieprawdziwych, co odbija się na reputacji firm i powoduje określone straty. Trudno więc – przekonują reprezentanci biznesu – nie wymagać odpowiedzialności od gadatliwych podwładnych.

### PGG, Poczta, LOT, TVP...

W ostatnich tygodniach wiele emocji wzbudziła sytuacja w Polskiej Grupie Górniczej. Jej szefostwo wezwało trzech górników do przeproszenia grupy oraz wpłacenia po tysiąc złotych na cele charytatywne. Powód? Zdaniem spółki pracownicy umieszczali nieprawdziwe informacje na jej temat w internecie. Chodziło m.in. o bardzo niskie zarobki, paczki świąteczne i kiepskiej jakości kalosze robocze.

„Były trzy przypadki, w których spółka zdecydowała się na wysłanie wezwania do naszych pracowników z żądaniem zaprzestania naruszeń związanych z dobrym wizerunkiem firmy i wpłaty 1000 zł na Fundację Rodzin Górniczych na cele charytatywne, a było to związane z tym, że w treściach tych filmów, które pojawiły się w Internecie pojawiło się logo PGG. Po drugie były tam nieprawdziwe informacje dotyczące spółki” – wyjaśniał w rozmowie z regionalnym portalem Silesia24.pl Tomasz Głogowski z PGG. Przedstawiciel spółki przekazał również, że „tych pracowników nie spotkała żadna przykrość, jeśli chodzi o pracę – nie dostali nagany ani wypowiedzenia; przysłali nam przeprosiny, wycofali się z tych oskarżeń i poprosili, abyśmy nie egzekwowali tych pieniędzy”.

Sprawa zbulwersowała wiele osób m.in. dlatego, że zarząd spółki sięgnął po ustawę z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1145; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1495; dalej: k.c.), a nie ustawę z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy

(t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1495; dalej: k.p.). W wielu podobnych przypadkach zazwyczaj kończyło się na rozmowie dyscyplinującej, w skrajnych przypadkach stosowano zwolnienia dyscyplinarne. Tu jednak – co warto podkreślić – spółka zażądała od swoich pracowników pieniędzy.

Inny przypadek z ostatnich dni dotyczy Poczty Polskiej. Część pracowników krajowego operatora pocztowego otrzymała wiadomość, w której zaznaczono, że „wszelkie aktywności medialne pracowników Poczty Polskiej mogą odbywać się jedynie po otrzymaniu zgody rzecznika prasowego”. Dotyczy to zarówno udzielania wywiadów, jak i przekazywania informacji dziennikarzom na temat tego, co dzieje się w spółce. – To działanie sprzeczne z zasadami konstytucyjnymi: wolności słowa i swobody działania związków zawodowych – krytykuje Piotr Szumlewicz, przewodniczący Związku Zawodowego „Związkowa Alternatywa”.

Przypadki z ostatnich miesięcy, w których wobec pracowników wyciągano konsekwencje służbowe za krytykę pracodawcy, można by długo mnożyć. Najczęściej dotyczą one działaczy związkowych. Część z tych spraw znajduje się właśnie w sądach.

Jednym z głośnych przykładów jest sprawa firmy LeasingTeam, która przejęła część pracowników TVP. Postanowiła ona zwolnić wiceprzewodniczącą związku zawodowego. Powód? Jak przytaczała rzeczniczka spółki, nastąpiło to „ze względu na permanentne nieprzestrzeganie obowiązujących zasad, naruszanie dobrego imienia firmy, a w konsekwencji utratę przez pracodawcę zaufania, co uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika. Pracownik w swoich wypowiedziach publikowanych na łamach prasy, uciekając się do świadomego i celowego przedstawiania nieprawdziwych informacji, pomawiał i naruszał dobre imię LeasingTeam”. Czyli chodziło przede wszystkim o negatywne wobec spółki wypowiedzi działaczy w mediach.

Szerokim echem odbiła się także sprawa zwolnienia z LOT stewardessy z 25-letnim stażem i zarazem szefowej związku zawodowego Moniki Żelazik. Spółka, powołując się na wysłaną przez nią wiadomość e-mail, podejrzewała ją nawet o działalność terrorystyczną. Poszło o stwierdzenie pracowniczkę, że „zakupiliśmy kilka rac, dwa wozy opancerzone, starą wyrzutnię rakiet, kilka granatów ręcznych i niech każdy weźmie z domu, co po dziadach zostało, oraz butlę z benzyną!”. W sprawie wypowiedziała się już sąd, uznając zwolnienie kobiety za bezprawne, acz to sztuka dla sztuki. Żelazik została wcześniej przywrócona do pracy na mocy zawartego między szefostwem spółki a związkowcami porozumienia.

Dyscyplinarne zwolnienia z pracy – za krytykowanie spółki w internecie – niedawno dostało także siedmiu pracowników Castoramy. Wszyscy oni byli członkami

# Karą może być zwolnienie dyscyplinarne

Nadużycie pracowniczego prawa do krytyki, np. poprzez zakłócanie spokoju i porządku w miejscach pracy oraz lekceważące i aroganckie wypowiedzi w stosunku do innych pracowników lub samego pracodawcy, to tylko jedna z przyczyn natychmiastowego zakończenia stosunku pracy. Powodów jest więcej, choć nie zawsze są one uznawane przez sądy.

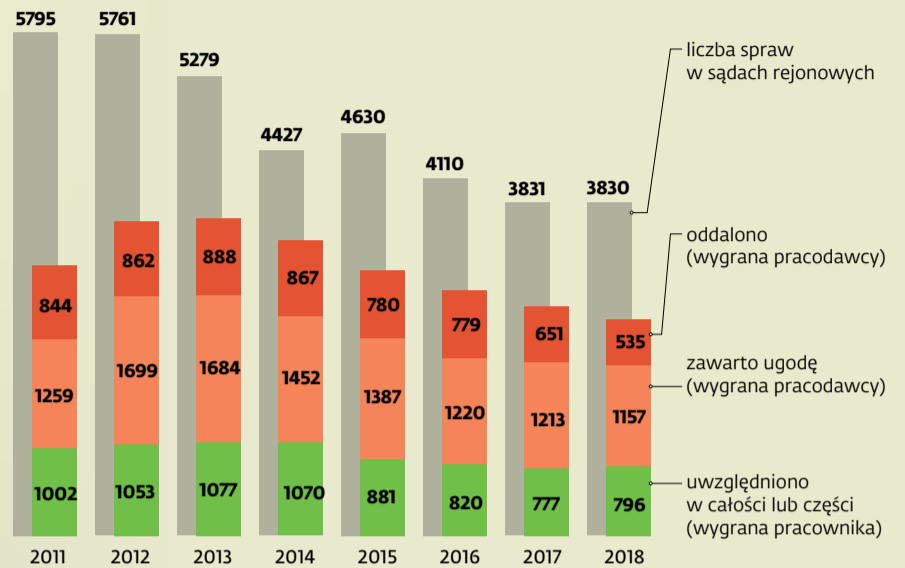
Oprac. PSL

Fot. baranq/Shutterstock

**Czym jeszcze można podpaść pracodawcy, czyli przykładowe przyczyny – poza krytyką działań firmy – uzasadniające dyscyplinarkę:**

- spożywanie alkoholu w pracy lub przebywanie w miejscu pracy w stanie nietrzeźwości,
- agresja wobec innych pracowników,
- ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa,
- przedstawienie przez pracownika kierownikowi zakładu pracy bezpodstawnych zarzutów popełnienia przestępstwa,
- wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem,
- naruszenie zasad BHP,
- bezzasadna lub bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia,
- systematyczne wykorzystywanie sprzętu komputerowego pracodawcy do celów niezwiązanych ze świadczeniem pracy,
- wysłanie na prywatnego e-maila plików zawierających bazy danych klientów przedsiębiorstwa

**Liczba spraw wniesionych do sądów rejonowych dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika**



Źródło: MS © mc

władz „Solidarności”, która działa w spółce. „Powodem zwolnienia było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Chodzi m.in. o: publiczne nawoływanie do podważania renomy spółki, popieranie i promowanie akcji mającej na celu jej zdyskredytowanie poprzez publikowanie nieprawdziwych informacji” – powiedział pracodawca w komunikacie prasowym. „Solidarność” z kolei zarzuciła tej decyzji naruszenie polskiej konstytucji i prawa międzynarodowego. Wskazywała, że związkowców za publiczną krytykę pracodawcy zwalniać nie należy.

„Działania te dotyczą osób, które ponoszą odpowiedzialność formalno-prawną za bezprawne działania wymierzone w dobre imię Castorama Polska, i nie są one spowodowane prowadzeniem przez nich działalności związkowej. Podstawą zwolnienia był art. 52 kodeksu pracy mówiący o możliwości rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie widzimy podstaw do przywrócenia do pracy” – odpowiedziała kolejnym oświadczeniem Castorama.

- Niestety gwarantowana konstytucyjnie wolność działania związków zawodowych jest w znacznej mierze fikcją. Gdy związkowcy stają się niewygodni dla zarządów firm, pracodawcy często się ich pozbywają. Jednocześnie zastraszanie i zwalczanie organizacji związkowych nie wiąże się zazwyczaj z żadnymi karami dla pracodawców – utyskuje Piotr Szumlewicz.

Oczywiście temat krytyki pracodawcy przez pracownika ma dla firm niebagatelne znaczenie także wtedy, gdy krytykującym nie jest działacz związkowy. Wskazuje na to również orzecznictwo sądowe (patrz ramka, s. C4). I bez względu na zaangażowanie związkowe lub jego brak, firmy coraz częściej chcą się takich osób szybko pozbyć. Należy jednak oddać pracodawcom, że niejednokrotnie za ich decyzjami stoją ważne argumenty, bo zatrudnieni krytykując, zwłaszcza w sieci, mają poczucie, że wszystko im wolno.

- Realnym wyzwaniem stają się portale pozwalające na zamieszczanie opinii o pracodawcach. Zdarza się, że publikowane są tam informacje niewiarygodne, używa się wulgarnego i obraźliwego języka. Wpisy często dotyczą nie tylko w ogóle pracodawcy, lecz także poszczególnych dyrektorów, kierowników czy współpracowników. Niestety często powstają one pod wpływem impulsu, w sprawach, które mogłyby zostać wyjaśnione w ramach firmy – zauważa Robert Lisicki, radca prawny i ekspert Konfederacji Lewiatan.

## Korzystanie z wolności

Artykuł 10 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz.U.

## OPINIA EKSPERTA

# Granice swobody wypowiedzi są ruchome



DR MARCIN WOJEWÓDKA

radca prawny w kancelarii Wojewódka i Wspólnicy

Nie ulega wątpliwości, że każdy pracownik ma pełne prawo do wyrażania swojej opinii na temat pracodawcy, jego postępowania oraz kwestii związanych ze świadczeniem pracy. Powyższe oznacza także prawo do krytykowania działań pracodawcy, przez co należy rozumieć możliwość zgłaszania konstruktywnych opinii. Prawo pracownika do krytyki poczynań pracodawcy nie ma jednak charakteru bezwzględnie. Podlega bowiem zarówno ograniczeniom systemowym, jak i ograniczeniom ad hoc. Przez ograniczenie systemowe należy rozumieć np. zdefiniowany w przepisach kodeksu pracy pracowniczemu obowiązek dbania o dobro zakładu pracy. Powyższe oznacza, że ewentualna krytyka poczynań pracodawcy powinna brać pod uwagę właśnie uzasadnione interesy pracodawcy. Nawoływanie klientów pracodawcy przez działaczy związkowych do niekupowania produktów tego pracodawcy może być np. traktowane jako działania na szkodę pracodawcy, a co za tym idzie, będzie to naruszenie obowiązku dbania o dobro zakładu pracy. W konsekwencji taką formę wyrażania krytyki należy uznać za niedopuszczalną. Natomiast inaczej będzie wyglądać

sytuacja w przypadku uczestnictwa przez tych samych działaczy związkowych w marszach protestacyjnych czy manifestacjach, w czasie których będą wykrzykiwane hasła niepocholebne dla polityki prowadzonej przez pracodawcę. Taką formę wyrażania negatywnych opinii można uznać co do zasady za dopuszczalną. Granice dopuszczalnej krytyki są dosyć elastyczne w tym sensie, że w zależności od okoliczności konkretnej sprawy to samo zachowanie może być uznane za krytykę dopuszczalną albo już przekraczającą granice dopuszczalności. W ostatnich latach szczególnie ciekawa jest kwestia dopuszczalności krytykowania pracodawcy w mediach społecznościowych. Pracownicy mają do tego prawo, ale także w tym przypadku krytyka musi mieć odpowiedni charakter, tzn. nie może naruszać dobrego imienia pracodawcy oraz jego interesów. Internetowy hejt wobec pracodawcy z pewnością stanowi naruszenie granic dopuszczalnej krytyki. Ponadto negatywne opinie nie powinny przybierać charakteru ad personam, tj. nie powinny naruszać dóbr osobistych przedstawicieli pracodawcy. Obraźliwe rysunki czy memy, a także wycieczki personalne nie będą się z pewnością mieścić w granicach dopuszczalnej krytyki. Podobnie jak przywoływanie zdarzeń, które nie miały miejsca, czy formułowanie zarzutów, które nie mają potwierdzenia w faktach. Niedopuszczalne jest też szantażowanie pracodawcy nagrywaniem rozmów czy spotkań, a następnie grożenie ich opublikowaniem lub wykorzystaniem w inny sposób.

©

z 1993 r. nr 61, poz. 284) zapewnia wszystkim wolność wyrażania opinii. Ustęp 2 doprecyzowuje jednak, że korzystanie z tej wolności może podlegać takim wymogom formalnym, warunkom, ograniczeniom i sankcjom, jakie są przewidziane przez ustawę, a które są niezbędne w społeczeństwie demokratycznym, m.in. z uwagi na ochronę dobrego imienia i praw innych osób. Czy zatem – ujmując rzecz najogólniej – pracownik może krytykować pracodawcę?

- Tak jak pracodawca ma prawo skrzykować pracownika za działania zmierzające do negatywnych skutków, tak i pracownik ma prawo do otwartego i krytycznego wypowiadania się w sprawach dotyczących organizacji pracy, zwłaszcza podczas zwoływanych przez pracodawcę zebrań lub narad – wskazuje radca prawny Rafał Kolano. Dodaje jednocześnie, że warunkiem jest, by krytyka mieściła się w granicach prawa, czyli odznaczała się rzetelnością i prawdziwością, była prowadzona we właściwej formie oraz była zgodna z zasadami współżycia społecznego. - Przy zachowaniu tych warunków pracodawca nie może, a wręcz nie ma prawa zwolnić pracownika, co potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego – wskazuje mec. Kolano.

Oczywiście, ocena dopuszczalności krytyki ze strony pracownika będzie już zupełnie inna, w sytuacji gdy zatrudniony

nie tylko komentuje okoliczności związane z pracą, lecz także wykracza poza te kwestie (o czym będzie mowa dalej).

Zarazem jednak w orzecznictwie SN zwraca się uwagę na art. 22 par. 1 k.p., który określa, że pracownik zobowiązany jest do wykonywania pracy podporządkowanej, a zatem ma obowiązek wykonywać pracę pod kierownictwem pracodawcy i w sposób przez niego określony. Zatem nie jest jego rolą decydowanie o racjonalności działań, których podjęcie poleca mu pracodawca.

- Przepisy kodeksu pracy nakładają na pracownika obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy, usprawiedliwiając odmowę ich wykonania wyłącznie w takich przypadkach, w których polecenia te są sprzeczne z prawem lub z postanowieniami umowy o pracę. Pracownik nie może natomiast czynić z odmowy wykonywania takich poleceń mechanizmu wywierania nacisku na pracodawcę, nawet jeżeli nie zgadza się z określonymi działaniami firmy czy też sytuacjami występującymi w zakładzie pracy – wyjaśnia mec. Rafał Kolano. Przykładowo zatem, choćby nawet pracownik uważał, że przedsiębiorstwo, w którym jest zatrudniony, nie dba wystarczająco o ochronę środowiska, to dopóki nie ma mowy o łamaniu prawa (np. o przekroczeniu określonych norm), dopóty powinien świadczyć pracę. - Krytyka połą-

## KADRY I PŁACE

## Sąd Najwyższy o tym, jak pracodawcę krytykować wolno (i jak tego nie robić)

© P

Dozwolona krytyka musi cechować się rzeczowością, rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą. Podstawową cechą dozwolonej krytyki jest „dobra wiara” pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy. Z drugiej strony krytyka powinna uwzględniać zasady ochrony dóbr osobistych (art. 23, 24 k.c.), gdyż negatywne oceny nie mogą prowadzić wprost do naruszenia dóbr osobistych pracodawcy, a do naruszenia tych dóbr może dojść tylko wyjątkowo w wyniku wypowiedzi wartościującej (ocennej), jeżeli nie znajduje ona oparcia w prawdziwym, ocenianym zdarzeniu.

**Wyrok z 10 maja 2018 r., sygn. akt II PK 74/17**

Krytyka podjęta w interesie publicznym, nacechowana dobrą wiarą ze strony krytykującego, nie może pociągnąć dla pracownika ujemnych skutków. Inaczej sprawa wygląda, gdy krytyka jest podyktowana względami osobistymi i przejawia się w formie obraźliwej napaści osobistej. W szczególności nie jest dopuszczalna krytyka, która opiera się na faktach niezgodnych z prawdą i na nieuzasadnionych plotkach, a stawiane przez pracownika pod adresem przełożonych krytyczne opinie nie mogą sprowadzać się do zarzutów gołosłownych i dążyć w sposób umyślny (świadomy) do ich zniesławienia. Troska o interesy pracodawcy nie może usprawiedliwiać nagannego postępowania pracownika polegającego na obrażaniu jego kierownika i przypisywaniu mu cech poniżających go w opinii publicznej.

**Wyrok z 28 sierpnia 2013 r., sygn. akt I PK 48/13**

Krytyka pracodawcy i informowanie o ewentualnych nieprawidłowościach w zakładzie jego właściciela nie jest rażącym naruszeniem obowiązków pracowniczych. Nawet jeśli wskazane zarzuty okazały się bezpodstawne.

**Wyrok z 18 lipca 2012 r., sygn. akt I PK 44/12**

Nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 par. 1 pkt 1 k.p.) udzielenie przez pracownika wywiadu prasowego, w którym poddał krytycznej ocenie zachowanie członka organu pracodawcy, jeżeli pracownik zachował odpowiednią formę wypowiedzi, a jego zachowaniu nie można przypisać znacznego nasilenia złej woli i świadomego działania zagrożającego interesom pracodawcy lub narażającego go na szkodę.

**Wyrok z 16 listopada 2006 r., sygn. akt II PK 76/06**

Utrata zaufania do pracownika jest uważana za usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Choćby brak entuzjazmu i aprobaty decyzji przełożonego ze strony pracownika wynikał z jego rzeczywistej troski o zakład pracy i najgłębszego przekonania o słuszności swoich racji, może on być przyczyną utraty możliwości porozumienia, a w konsekwencji utraty zaufania. Wyrażana w obecności innych pracowników, w obraźliwych słowach, dezaprobatą decyzji prezesa zarządu (kierownika zakładu pracy) usprawiedliwia utratę zaufania do pracownika i uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, które jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę.

**Wyrok z 23 września 2004 r., sygn. akt I PK 487/03**

Okoliczność, że członek spółdzielni pracy działa w subiektywnym przekonaniu, iż reorganizacja przeprowadzona w spółdzielni jest niepotrzebna, nie zmienia faktu, że jego stanowcza odmowa podporządkowania się poleceniom zwierzchników pozostaje w oczywistej sprzeczności z pozycją pracownika – nawet będącego w spółdzielczym stosunku pracy – który mając prawo a nawet obowiązek przedstawiania swoich krytycznych uwag w stosunku do działań przełożonych, powinien się jednak dostosować do ich legalnych poleceń, które dotyczą pracy.

**Wyrok z 2 września 1982 r., sygn. akt I PR 78/82**

czona z odmową realizacji zadań może zaś stanowić podstawę pociągnięcia do odpowiedzialności pracowniczej, ze zwolnieniem dyscyplinarnym łącznie – podkreśla ekspert.

## Odpowiedź na bunt z kodeksu pracy

Pracodawcy, chcący wyciągnąć wobec pracowników konsekwencje za krytykę, najczęściej pociągają ich do odpowiedzialności na podstawie przepisów kodeksu pracy. Ale raczej nie sięgają przy tym po odpowiedzialność porządkową – bo ta dotyczy ograniczonego spektrum naruszeń (i krytyka pracodawcy się w nim nie mieści), a i kary, które przewiduje, w zasadzie nie stanowią dla zatrudnionych wielkiej dolegliwości (upomnienie, nagana, wyjątkowo kara pieniężna). Z reguły stosowany jest wówczas art. 52 k.p., pozwalający na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeśli dojdzie do ciężkiego naruszenia przez podwładnego podstawowych obowiązków pracowniczych. Za takie zaś uważa się powinności wymienione m.in. w art. 100 par. 2 pkt 4 k.p., który mówi, że

pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Tymczasem krytyka wewnątrz zakładu pracy często jest odbierana jako podżeganie do buntu pozostałych pracowników – zatem naraża dobro zakładu pracy. Jeszcze większe przewinienie w ocenie pracodawców stanowi sytuacja, gdy pracownik informuje o swoich zastrzeżeniach na zewnątrz, np. w internecie. A jeśli przy tym ujawnia informacje, które powinien zachować w tajemnicy, a przez to choćby potencjalnie naraża pracodawcę na szkodę, w grę wchodzi kolejne naruszenie – nie tylko regulacji kodeksu pracy, lecz także przepisów o ochronie tajemnicy przedsiębiorstwa.

Robert Lisicki z Konfederacji Lewiatan mówi, że pracownicy mają prawo wyrażać krytyczne opinie, szczególnie gdy mają one na uwadze dobro pracodawcy, ale wiele zależy od sposobu ich przekazywania. Oraz – oczywiście – od ich prawdziwości. – Rozumiem jednak pracodawców, którzy szukają

sposobu na ochronę swojego dobrego imienia, gdy są oczerniani przez swoich obecnych lub byłych pracowników – zauważa.

Piotr Szumlewicz zwraca z kolei uwagę na to, że pracodawcom często wydaje się, że mają prawo całkowicie tłumić krytykę – niezależnie od jej prawdziwości oraz natężenia. W czym częściowo pomaga brzmienie wspomnianego art. 100 par. 2 pkt 4 k.p. – Przepis jest sformułowany w sposób niezwykle ogólny, arbitralny. Czym bowiem jest dbanie o dobro zakładu pracy? Czy zawiera ono w sobie ukrywanie mobbingu? Czy w ramach troski o zakład pracy należy ukrywać niezadowolony z poziomu płac? W uzasadnieniu zwolnień związkowców pracodawcy niekiedy mówią o godzeniu w dobre imię firmy. Ale o tym, co w nie godzi, decyduje tylko pracodawca – spostrzega Szumlewicz. Dlatego jego zdaniem należałoby ten przepis bądź usunąć, bądź zmodyfikować. – Jeżeli zdaniem pracodawcy pracownik podaje nieprawdziwe informacje na temat firmy, to ona powinna go pozwać w procesie cywilnym. Ale możliwość wyciągnięcia konsekwencji dyscyplinarnych, szczególnie wobec związkowców, którzy najczęściej ujawniają informacje niewygodne dla pracodawcy czy wyrażają nieprzychylnie opinie wobec firmy, to ograniczanie podstawowych swobód pracowniczych i związkowych – uważa szef najmłodszej centrali związkowej w Polsce.

## Powództwo cywilne – lepszy sposób na niezadowolonych?

Pociągnięcie pracowników do odpowiedzialności cywilnej na podstawie przepisów o ochronie dóbr osobistych – na co, jak wskazywaliśmy powyżej, zdecydowała się ostatnio m.in. Polska Grupa Górnicza – wzbudza jeszcze więcej emocji niż reperkusje stosowane na podstawie kodeksu pracy.

Bez wątplenia jest to uzasadnione w jednym przypadku: gdy mowa o byłym już pracowniku, którego przecież nie sposób ukarać inaczej. Jednak w pozostałych przypadkach najczęściej chodzi o to, by uderzyć – nie byłego, ale aktualnego – pracownika po kieszeni, domagając się np. zapłaty za dośćuczynienia lub odszkodowania. Tego wielu zatrudnionych obawia się znacznie bardziej niż np. nagany. Zdarzają się też przypadki, gdy pracodawca najpierw zwalnia dyscyplinarnie pracownika, by następnie pozwać go w postępowaniu cywilnym.

Co istotne, regulacje cywilne są jeszcze bardziej enigmatyczne od tych znajdujących się w prawie pracy. – Niezwykle trudno jest jednoznacznie wyznaczyć granicę, za którą kończy się merytoryczna i dopuszczalna krytyka, a zaczyna się sfera naruszenia dóbr osobistych, takich jak m.in. dobre imię, cześć czy godność innej osoby – podkreśla Oskar Sokolnicki, adwokat w kancelarii Płonka Ozga. Cała problematyka ochrony dóbr osobistych opiera się bowiem jedynie na dwóch przepisach – tj. na art. 23 i 24 k.c. Kluczowe znaczenie ma art. 24 par. 1 k.c., określający, że ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne, a w razie dokonanej naruszenia może także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków. Nie budzi przy tym wątpliwości, że żądać zaniechania działań może nie tylko osoba fizyczna, lecz także prawna – a zatem również pracodawca działający np. w formie spółki kapitałowej.

– Każdorazowo sąd musi w sposób szczególnie drobiazgowy i ostrożny rozstrzygnąć swoistą kolizję pomiędzy dwoma przeciwstawnymi dobrami: z jednej strony wolnością słowa, wypowiedzi oraz wyrażania swoich poglądów, w tym także poglądów krytycznych, z drugiej zaś koniecznością zapewnienia ochrony dóbr osobistych osoby występującej z określonym roszczeniem, takich jak m.in. cześć i dobre imię – wyjaśnia Oskar Sokolnicki.

Czy da się jednak orientacyjnie wskazać, co pracownik robić może, a co stanowiłoby już bezprawne naruszenie dóbr osobistych pracodawcy? Zdaniem mec. Sokolnickiego warto pokazać to na przykładzie. I tak np. użycie w internecie na portalu z recenzjami pracodawców sformułowań takich, jak „lepiej trzymać się z daleka”, „nie po-

**WAŻNE** Często spór dotyczy tego, czy informacja opublikowana przez pracownika jest prawdziwa. Co do zasady w sprawie o naruszenie dóbr osobistych to pracownik musi wykazać, że tak jest. Natomiast pracodawca nie ma obowiązku udowodniać, że jest ona fałszywa.

## Nie można wymagać od pracownika bezwzględnego posłuszeństwa

**Dr Andrzej Dmowski:** Nie jest do końca jasne, jaki sposób krytyki pracodawcy jest całkowicie bezpieczny dla zatrudnionego. Reguły te określa bowiem wyłącznie orzecznictwo, które przecież nie stanowi źródła prawa

**Czy pracownik może publicznie krytykować pracodawcę? Bądź co bądź mu podlega.**

Rzeczywiście podporządkowanie pracownika wobec pracodawcy jest jedną z głównych zasad, które zgodnie z art. 22 par. 1 kodeksu pracy definiują stosunek pracy. Zasada ta nie oznacza jednak obowiązku bezwzględnego posłuszeństwa pracownika. Ma on bowiem prawo do konstruktywnej krytyki poczynając od pracodawcy oraz stosunków panujących w zakładzie pracy.

**Zakładam jednak, że ta krytyka musi być uzasadniona.**

Bez wątplenia. Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował się zagadnieniem krytyki pracodawcy przez pracownika, wskazując jednocześnie reguły, jakim powinna ona podlegać. Krytyka taka musi być właśnie uzasadniona, wyrażona w odpowiedniej formie i z zachowaniem określonych granic. Granice nie są przekroczone tak długo, jak długo intencją pracownika jest zasygnalizowanie i usunięcie nieprawidłowości występujących w zakładzie pracy. Jeżeli pracownik wyraził się krytycznie o pracodawcy, uwzględniając powyższe reguły, to nie powinien mieć powodu do obaw. Pracodawca nie może w takim przypadku ukarać pracownika. Oznaczałoby to odebranie prawa do wyrażenia niezadowolenia z działań pracodawcy.

**Mimo to pracodawcy niekiedy grożą sankcjami za publiczną krytykę, choćby uzasadnioną.**

To efekt m.in. tego, że nie jest do końca jasne, jaki sposób krytyki pracodawcy jest całkowicie bezpieczny dla pracownika. Reguły te określa bowiem wyłącznie orzecznictwo, które przecież nie stanowi źródła prawa.

**To inaczej: kiedy krytykujący musi liczyć się z konsekwencjami?**

Na podstawie wykładni Sądu Najwyższego można przyjąć, że niedopuszczalna jest krytyka, która polega na odmowie wykonywania poleceń pracodawcy i która kreuje

konflikt z pracodawcą. Pracownik, decydując się na krytykę wobec zatrudniającego, musi mieć na uwadze, że wyrażenie opinii co do nieprawidłowości nie może zakłócić należytego wykonywania obowiązków pracowniczych. Zgodnie bowiem z kodeksem pracy odmowa wykonywania poleceń pracodawcy uzasadniona jest wyłącznie w przypadkach, w których polecenia te są sprzeczne z prawem lub z postanowieniami umowy o pracę. Ponadto prawo pracownika do krytyki pracodawcy nie może służyć jako mechanizm wywierania na niego nacisku, nawet jeżeli nie zgadza się on z określonymi działaniami podmiotu zatrudniającego czy też sytuacjami występującymi w zakładzie pracy. Działania, które polegają na niewykonaniu obowiązków pracowniczych albo kreują konflikt, nie można bowiem pogodzić z zasadą podporządkowania pracownika wobec pracodawcy.

**W jaki sposób powinien postąpić pracodawca, który chce ukarać pracownika za przekroczenie granic dozwolonej krytyki?**

Przepisy kodeksu pracy nie zawierają szczególnego uregulowania dotyczącego sankcji za przekroczenie granic dozwolonej krytyki pracodawcy. Jeżeli jednak krytyka pracodawcy wiąże się z nieprzestrzeganiem przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy (np. odmowa wykonania polecenia), to pracodawca może zastosować karę upomnienia lub nagany. Przekroczenie granic dopuszczanej krytyki może także skutkować utratą zaufania pracodawcy do pracownika, a to z kolei może stanowić podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę. W szczególnych przypadkach pracodawca może nawet rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, czyli zastosować zwolnienie dyscyplinarne. Taka forma rozwiązania stosunku pracy jest jednak zarezerwowana wyłącznie dla przypadków ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Zwolnienie dyscyplinarne będzie zatem możliwe w szczególnie uzasadnio-



DR ANDRZEJ DMOWSKI

adwokat, partner zarządzający w Russell Bedford

nych okolicznościach, np. gdy pracownik wyraził krytykę w sposób wulgarny albo agresywny, a także spowodował dezorganizację pracy.

**To odpowiedzialność pracownicza. A co z cywilną? Pracodawcy powinni po nią sięgać?**

Ona również wchodzi w grę – na podstawie przepisów o naruszeniu dóbr osobistych. Przy czym uważam, że po powództwo oparte na kodeksie cywilnym należy sięgać w skrajnych przypadkach. Wtedy poza sankcjami przewidzianymi w kodeksie pracy pracodawca może żądać zadośćuczynienia pieniężnego. Natomiast jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, to pracodawca może żądać jej naprawienia, czyli mówiąc wprost – żądać od pracownika lub byłego pracownika odszkodowania.

**Co z krytyką pracodawcy przez działaczy związkowych? Doskonale wiemy, że pozwalają sobie na więcej. Zdaniem niektórych pracodawców na zdecydowanie zbyt wiele.**

Musimy pamiętać, że jednym z zadań działaczy związkowych jest dbanie o zbiorowe interesy pracowników, więc krytyka pracodawcy jest niejako wpisana w ich logikę działania. Charakter funkcji działaczy związkowych naraża ich na częstsze od innych pracowników konflikty z pracodawcami. I właśnie z tego powodu ustawodawca wprowadził specjalne zasady mające na celu ich ochronę przed zwolnieniem. Nie jest to jednak ochrona absolutna. Po pierwsze, przysługuje ona wyłącznie imiennie wskazanym członkom zarządu związku lub innym pracownikom będącym członkami tej organizacji związkowej, którzy zostali upoważnieni do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Nie przysługuje zatem wszystkim członkom związku. Po drugie, zastosowanie ma tu art. 8 k.p. i zakaz nadużywania prawa podmiotowego. Jeżeli zatem krytyka pracodawcy będzie połączona z ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, to może się okazać, że członek organizacji nie będzie mógł skorzystać z ochrony.



Rozmawiała Marzena Sosnowska

lecem”, „odradzam”, „odpuść sobie pracę w tej firmie, szkoda Twoich nerwów”, co do zasady nie będzie przekroczeniem granicy. - Z orzecznictwa sądowego wynika, że każdy ma prawo do krytyki, o ile krytyka ta nie przekracza zwyczajowo przyjętych norm – wskazuje mec. Sokolnicki. I wskazuje, że za naruszające dobra osobiste można by uznać dopiero takie opinie, które pozbawione są jakiegokolwiek warstwy racjonalnej odnoszącej się do własnych odczuć i doświadczeń, a w zamian za to skupiają się na bezpardonowym ataku na określony podmiot, dążąc tym samym w sposób oczywisty do zepsucia jego reputacji czy obrażenia opisywanych w dany sposób osób.

Sądy biorą też pod uwagę, że na forach internetowych często sposób wypowiedzi jest ostrzejszy i bardziej skrótowy niż w codziennym życiu. Tym samym – choć obrażać pracodawcy ani pisać na jego temat nieprawdy nie wolno – to jednak można pozwolić sobie na ciut mocniejszy język. I np. nazwanie dyrektora osobą „niepokładaną i niekompetentną” w panujących w internecie realiach nie jest ani szczególnie ostre, ani drastyczne. Ponadto jest opinią, do której co do zasady pracownik ma prawo. Za to bezprawnego naruszenia dóbr osobistych sądy dopatrują się w obraźliwych komentarzach typu „ta wywołka” czy „szef debil”.

Oskar Sokolnicki wyjaśnia zarazem, że choć granica pomiędzy dozwoloną i uzasadnioną krytyką a naruszeniem dóbr osobistych w postaci czci i dobrego imienia

innej osoby jest płynna, niejednoznaczna oraz wymaga każdorazowego uwzględnienia całokształtu realiów określonej sprawy, to w praktyce stosowania prawa zauważalna jest jednak tendencja do ochrony wolności wypowiedzi oraz wyrażania poglądów. Warunkiem jest jedynie to, by odnosiły się one do osobistych odczuć i własnych doświadczeń osób wyrażających takie opinie, a ich treść nie była dalece przejawiskrawiona oraz ukierunkowana jedynie na dyskredytację.

**Związkowiec (jeszcze bardziej) na cenzurowanym**

Teoretycznie szczególnej ochronie podlegają działacze związkowi. W praktyce jednak, jak już wspomniano, to właśnie oni najczęściej są dyscyplinarnie zwalniani z pracy oraz pozywani przez pracodawcę.

Artykuł 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 263) stanowi, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą będącą członkiem danej organizacji zakładowej, upoważnioną do jej reprezentowania wobec pracodawcy (albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy). Co istotne, ochronie podlegają nie wszyscy członkowie związku, lecz jedynie ci wskazani przez samą organizację. A i tak – jak przekonuje Piotr Szumlewicz – jest to

ochrona fikcyjna. Gdy bowiem pracodawca wręcza chronionym związkowcom dyscyplinarkę, zwolnienie z pracy jest skuteczne. I to związkowiec musi skierować sprawę do sądu, gdzie dopiero może przekonywać do swych racji oraz zwracać uwagę na naruszenie art. 32 ustawy związkowej.

- Artykuł 52 k.p. powinien zostać zmieniony tak, aby ochrona działaczy związkowych przestała być fikcją. Należałoby do niego dodać postanowienie, zgodnie z którym, przy negatywnej ocenie związku zawodowego reprezentującego chronionego związkowca, pracodawca nie mógłby zwolnić związkowca bez zgody sądu. Pracownik nie mógłby więc być zwolniony z pracy do chwili wydania wyroku – sugeruje Piotr Szumlewicz.

Mecenas Rafał Kolano zwraca jednak uwagę, że już dziś uprawnienia członków związków zawodowych są znaczne. Ci zaś czują się na tyle pewnie, że wielokrotnie zdarzają się sytuacje, gdy granice dopuszczalnej krytyki są przekraczane w sposób publicznie oskarżenia o łamanie praw pracowniczych i stawianie personalnych zarzutów w mediach. - W sytuacjach gdy postulaty związkowe nie są spełniane, związki niejednokrotnie łamią granice przyzwyczajenia wypowiedzi, dodatkowo grożąc pracodawcy sporem zbiorowym – zauważa Rafał Kolano. I takie działania, jego zdaniem, nie mogą korzystać z ustawowej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy.



# Gminy znalazły remedium na rosnącą górę śmieci. Ale na jak długo?



**Bożena Ławnicka**  
bozena.lawnicka@infor.pl

**L**ada dzień dwa polskie miasta spodziewają się decyzji Komisji Europejskiej zezwalającej na pomoc publiczną przy budowie spalarni odpadów. Teoretycznie powinna być to formalność, bo zielone światło na te inwestycje KE dała już rok temu, a wsparcie dla nich będzie pochodziło z perspektywy finansowej 2013–2020. W przeszłości o fundusze unijne może być trudniej. Dziś bowiem Komisja dopuszcza wsparcie dla instalacji, które spalając odpady nienadające się do recyklingu, wytwarzają jednocześnie i ciepło, i prąd, ale cel UE się zmienia. Unia chce dotować tylko działania zmierzające do jak najszerszego recyklingu. A tym samym mieć pewność, że dofinansowywane przez nią projekty nie doprowadzają do zwiększenia produkcji śmieci. Tymczasem, jak mówi Piotr Barczak, ekspert Europejskiego Biura Ochrony Środowiska, po spaleniu też zostają odpady. – I to nie tylko bardzo szkodliwe substancje, które trafiają do atmosfery, ale góry żużli i popiołów, które trzeba składować – dodaje. Z kolei Andrzej Rubczyński, dyrektor ds. strategii ciepłownictwa w Forum Energii, wskazuje, że w krajach starej Unii zbudowano już bardzo wiele takich instalacji i z ich strony nie ma presji na wsparcie. – Pozostałe kraje musiałyby przedstawić atrakcyjną politykę w tym obszarze i przekonać Brukselę do jej współfinansowania – mówi. Może się więc okazać, że pomysł niektórych samorządów na rosnące ceny śmieci – budowa spalarni – wcale nie jest taki dobry, bo trzeba będzie wyłożyć na niego więcej własnych środków albo pozyskać je w inny sposób. O swoim wsparciu dla projektów spalarniowych zapewnia NFOŚiGW, zainteresowany udziałem w ramach partnerstwa publiczno-prywatnego jest też biznes. Nie jest zaś pewne, jakie stanowisko w sprawie krajowego dofinansowania dla spalarni odpadów zajmie Ministerstwo Klimatu. Choć być może po niedawnej wizycie ministra Michała Kurtyki w Tokio będzie ono pozytywne. Wszak w Japonii spalarni odpadów jest 1200! Dla przypomnienia – u nas jest tylko osiem i dwie w planach. ©P



**KATARZYNA NOCUN**

katarzyna.nocun@infor.pl



**JULITA ŻYLIŃSKA**

julita.zylinska@infor.pl

## Odpadowy problem można... spalić

**Nawet jeśli unijne przepisy inwestycji w spalarnie nie ułatwiają, a wsparcie finansowe na ten cel jest niewystarczające, to ich budowa może się opłacić. Muszą one jednak wytwarzać nie tylko ciepło, lecz także prąd**

Niemcy mają ponad 90 spalarni, Polska tylko kilka. Ale im większy problem z zagospodarowaniem odpadów, tym częściej gminy o nich myślą. Nad budowę własnych instalacji zastanawiają się samorządowcy z Podhala, Stalowej Woli czy z gmin Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii. Własną spalarnię chciałby też mieć Rzeszów, którego władze biorą pod uwagę współpracę z okolicznymi samorządami. Boom na tego typu inwestycje pojawił się, ponieważ jednostki samorządu terytorialnego są pod presją podnoszenia stawek za odbiór odpadów. Według danych GUS z początku stycznia tego roku ceny wzrosły w skali kraju o 32,2 proc. w porównaniu do roku ubiegłego. A wyższe opłaty to konsekwencja niewydolnego systemu. Na narastający śmieciowy problem złożyło się bowiem kilka innych czynników, poczynając od skali globalnej, czyli zamknięcia chińskiego rynku na odpady z Europy, a kończąc na krajowych regulacjach – braku wdrożenia rozszerzonej odpowiedzialności producenta (ROP), czyli opłat do każdego opakowania wprowadzanego na rynek. W efekcie system jest niedofinansowany, choć powinien się bilansować. Z kolei odpa-

dów komunalnych z roku na rok jest coraz więcej. Także z tego powodu, że śmieciemy więcej – w ubiegłym roku średnio na jednego mieszkańca przypadało 325 kg śmieci (w 2017 r. 317 kg). Do tego, dzięki nowym przepisom, znacznie ukrócono możliwość korzystania z szarej strefy. I będzie to jeszcze bardziej ograniczone w związku z wchodzeniem w życie kolejnych modułów Bazy Danych o Odpadach (BDO). Do dopełnienia obrazu należy dodać brak instalacji przystosowanych do obowiązującego, pięciofrakcyjnego systemu segregacji śmieci, by zrozumieć, dlaczego system nie działa dobrze.

Wąskim gardłem jest rynek recyklerów, który, owszem, przyjmuje plastik, ale wyłącznie określonego rodzaju, np. butelki PET. Recykling opakowań gorszej jakości (np. materiałów, których nie da się rozdzielić) nie jest opłacalny i wymaga zasilenia przez producentów i importerów poprzez opłatę produktową, na co zwraca uwagę w przyjętym ostatnio stanowisku Unia Metropolii Polskich. Konieczne są też rozwiązania dotyczące ponownego wykorzystania materiału z recyklingu.

### Wyjście z impasu

Tu dochodzimy do sedna, czyli do tego, co zrobić ze strumieniem odpadów, który nie może być składowany (folia, kawałki gumy, plastiki). Przez lata w Polsce inwestowano w instalacje mechaniczno-biologicznego przetwarzania (MBP), które są rozwiązaniem dla odpadów zmieszanych. W efekcie mamy nadpodaż frakcji nadsitowej, której zagospodarowanie jest drogie ze względu na wysoką kaloryczność. Można ją jednak palić z odzyskiem energii i ciepła. Taka opcja wydaje się wielu gminom idealnym rozwiązaniem ich problemu. Nie tylko odpadowego. Samorządy stoją bowiem przed koniecznością

### Takie są plany Unii

W przyszłej perspektywie finansowej (2021–2027) Polska będzie musiała przeznaczyć 25 proc. funduszy spójności na cele klimatyczne, w tym na niskowęglową gospodarkę. Cel ten obejmuje również wysokosprawną kogenerację i ciepłownie. Szczegóły programów są teraz negocjowane.

O ile w 2017 r. Komisja Europejska w swoich wytycznych dotyczących efektywności energetycznej uwzględniła poziomy osiągalne dla kogeneracji, to dopuściła termiczną obróbkę tylko odpadów nienadających się do recyklingu.

Co do zasady Komisja Europejska traktuje rozwój kogeneracji jako instrument poprawy efektywności energetycznej, dlatego niezmiennie deklaruje wsparcie dla rozwoju tego rodzaju instalacji, także tych o niewielkiej mocy. W przypadku kogeneracyjnych spalarni śmieci Komisja chce jednak, by w ramach nowej perspektywy finansowej UE wsparcie mogły otrzymać tylko instalacje, które pozyskują te odpady w drodze selektywnego zbierania, czyli recyklingu. Ma to zapewnić, że dotowanie ich powstania nie doprowadzi do zwiększenia produkcji śmieci w UE i nie utrudni jej gospodarki odpadowej.

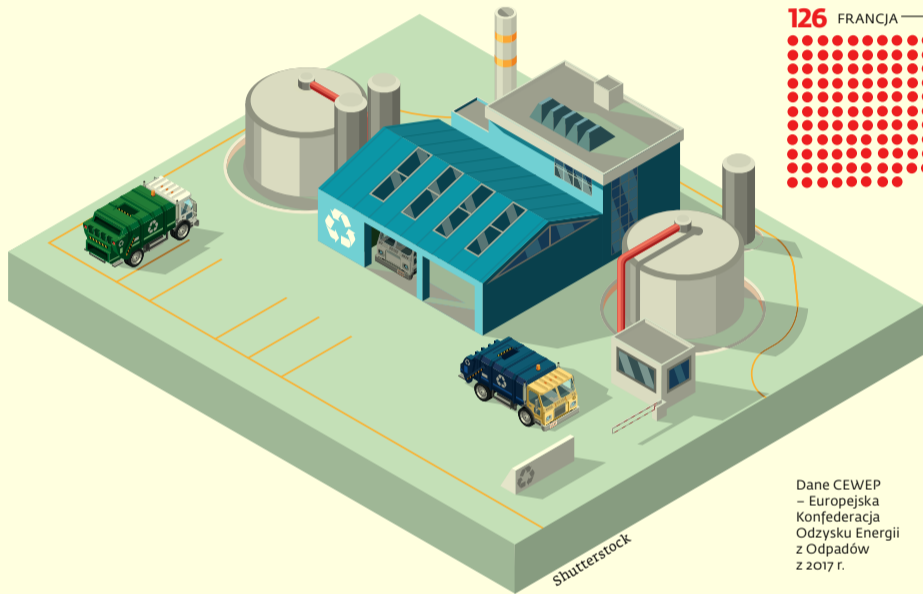
– Przepisy w tej sprawie są wciąż przedmiotem negocjacji między państwami członkowskimi, Komisją i Parlamentem Europejskim – mówi DGP Dominik Brodacki, analityk ds. energetycznych Polityki Insight.

# Polska chce iść drogą, na której inne kraje zdarły już buty

OKOŁO **2000** TYLE SPALARNI ODPADÓW DZIAŁA NA CAŁYM ŚWIECIE, Z CZEGO **1200** W JAPONII

TU POWSTAŁA PIERWSZA PROFESJONALNA, PRZEMYSŁOWA SPALARNIA ODPADÓW

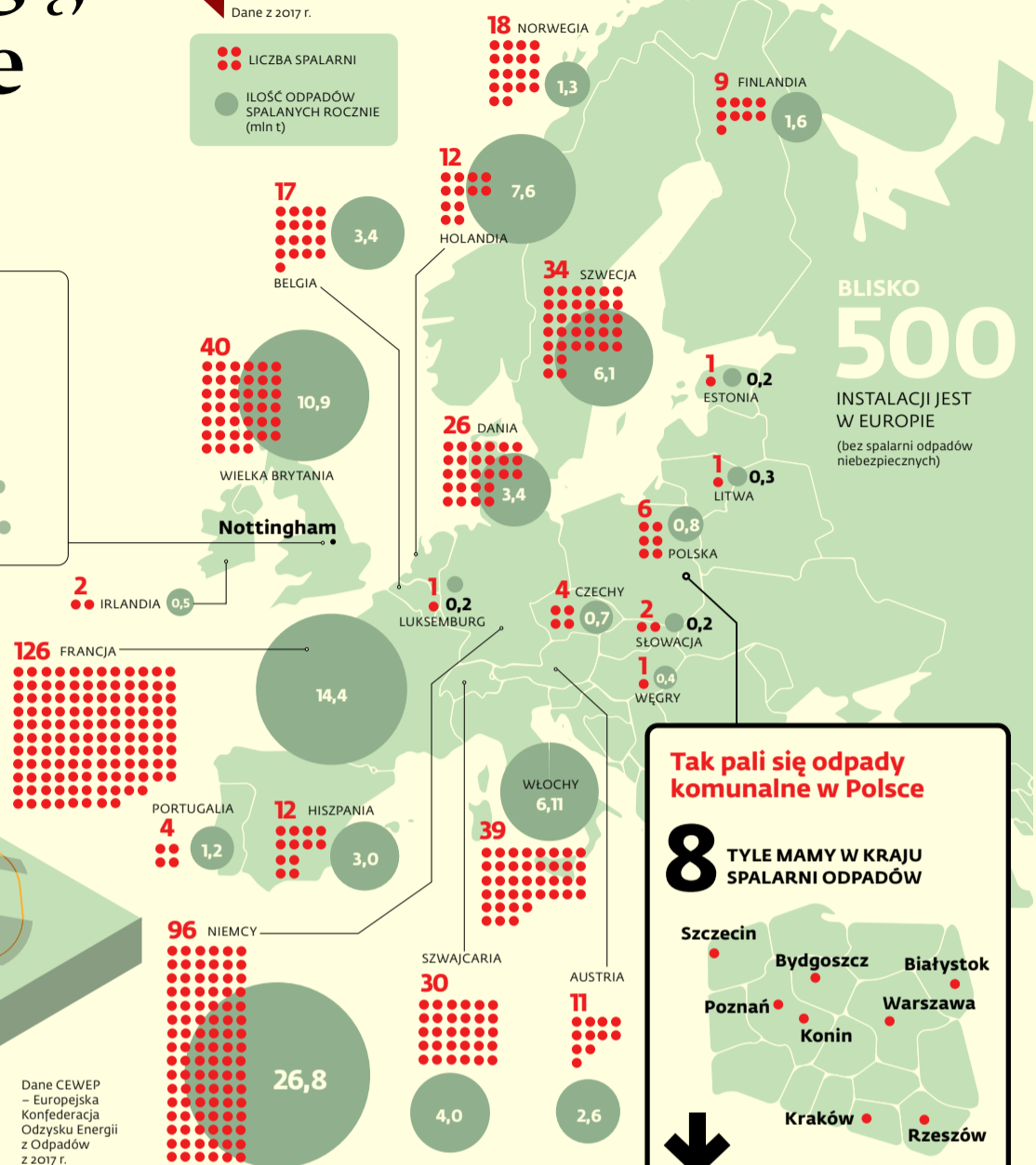
**1874 r.**



## Tak jest na świecie

Dane z 2017 r.

**LICZBA SPALARNI**  
**ILOŚĆ ODPADÓW SPALANYCH ROCZNIE (mln t)**



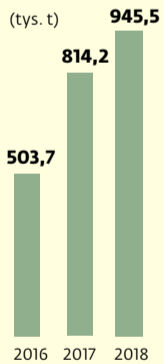
**BLISKO 500** INSTALACJI JEST W EUROPIE (bez spalarni odpadów niebezpiecznych)

## Tak pali się odpady komunalne w Polsce

**8** TYLE MAMY W KRAJU SPALARNI ODPADÓW



### Liczba spalonych odpadów w Polsce



### Odpady wysokokaloryczne, nie do recyklingu (RDF)

**3-3,5** mln ton TYLE TEJ PALNEJ FRAKCJI WYTWARZAJĄ ROCZNIE INSTALACJE MECHANICZNO-BIOLOGICZNEGO PRZETWARZANIA (MBP)

**0,5-0,8** mln ton RDF JEST WYKORZYSTYWANYCH ROCZNIE DO PRODUKCJI PALIWA ALTERNATYWNEGO DLA CEMENTOWNI

**1,5-2** mln ton TYLE RDF ROCZNIE JEST „TYMCZASOWO” MAGAZYNOWANE

### Udział RDF w ilości spalonych odpadów (proc.)



**3,816** mld zł KOSZTOWAŁY POLSKIE SPALARNIE

z czego:



### Przykładowe koszty (mln zł)

Miasto	Koszt całkowity	Wydatki kwalifikowane	Dofinansowanie	Pożyczka NFOŚiGW
Poznań	883,6	388,4	330,2	-
Kraków	826,9	456,5	371,7	296,2
Szczecin	711,4	328,4	279,2	-
Bydgoszcz	522,5	300,9	255,7	167,8
Białystok	484,1	247	210	164
Konin	387,7	193,4	154,5	145,1

Warszawa	
1.	od kiedy działa spalarnia
2.	wydajność: w tys. t/rok
3.	liczba linii (wydajność w t/godzinę)
4.	wartość opałowa odpadów: w MJ/kg
5.	moc cieplna: w MW
6.	moc elektryczna: w MW

Konin		Białystok		Bydgoszcz	
1.	2015 r.	1.	2016 r.	1.	2016 r.
2.	94	2.	120	2.	180
3.	1 linia (12,05)	3.	1 linia (15,5)	3.	2 linie (11,5 każda)
4.	7,8	4.	7,5	4.	8,5
5.	15	5.	17,5	5.	27,7
6.	4,4	6.	6,1	6.	9,2

Kraków		Poznań		Szczecin	
1.	2016 r.	1.	2016 r.*	1.	2017 r.
2.	220	2.	210	2.	150
3.	2 linie (14,1)	3.	2 linie (13,5)	3.	2 linie (10,0)
4.	8,8	4.	8,4	4.	10,5
5.	35,0	5.	34,0	5.	32,0
6.	10,7	6.	15,0	6.	9,4

Rzeszów	
1.	2018 r.
2.	100
3.	1 linia (12,5)
4.	8,0
5.	16,5**
6.	4,6

**1,114** mln ton ŁĄCZNA ROCZNA MAKSYMALNA WYDAJNOŚĆ POLSKICH SPALARNI (spalają 9,3% z całej puli odpadów komunalnych wytwarzanych w Polsce)

\* spalarnia wybudowana w ramach partnerstwa publiczno-prywatnego  
\*\* dodatkowo moc cieplna jest pozyskiwana z pary wodnej w spalarniach - 4 MW

## SAMORZĄD I ADMINISTRACJA

transformacji nieefektywnych systemów ciepłowniczych w związku z rosnącymi kosztami emisji CO<sub>2</sub>. Ukierunkowują się więc na miks energetyczny. Takie rozwiązania już się sprawdzają – elektrociepłownia Fortum w Zabrze wykorzystuje węgiel, biomasę i paliwo alternatywne (RDF) pochodzące właśnie z odpadów komunalnych. Samorządowcy na Podhalu chcą iść jeszcze dalej i energią z odpadów zasilić ciepło z geotermii.

### Pytania i wątpliwości

Eksperci są w ocenie tych działań podzieleni.

– Analizując sytuację na rynku odpadów komunalnych w Polsce, nie ulega wątpliwości, że istnieje konieczność budowy jeszcze co najmniej kilku instalacji termicznego przekształcania odpadów, spalających powstającą w instalacjach MBP frakcję kaloryczną (nadsitową) – przekonał dr hab. inż. Grzegorz Wielgosiński, prof. Politechniki Łódzkiej, i mgr inż. Justyna Czerwińska w opracowaniu dla NFOŚiGW. Innego zdania jest Piotr Barczak, ekspert Europejskiego Biura Ochrony Środowiska, według którego budowanie spalarni dziś już nie ma sensu (patrz wywiad s. C10).

Pytanie więc, czy polskie gminy, które noszą się z zamiarem budowy spalarni, nie obudziły się za późno. Unia Europejska zmienia bowiem kurs swojej ekologicznej polityki i finansuje je coraz mniej chętnie. Unijne przepisy kładą nacisk na ograniczenia plastiku, selektywną zbiórkę odpadów i konieczność osiągania poziomów recyklingu według nowych wzorów. To kurs na gospodarkę obiegu zamkniętego. Spalanie odpadów z odzyskiem energii znajduje się w tym systemie prawie na samym końcu, tuż przed składowaniem. A taki punkt widzenia ma swoje przełożenie na finansowanie.

Dziś Komisja Europejska dopuszcza do wsparcia wysokosprawną kogenerację (jednoczesne wytwarzanie energii elektrycznej i użytkowego ciepła), ale tylko wtedy, gdy przetwarzane są odpady nie nadające się do recyklingu. Tak działa np. uruchomiona przed trzema laty spalarnia w Poznaniu. Nie tylko pali odpady, ale produkuje z nich ciepło i prąd dla mieszkańców. Została zrealizowana w formule partnerstwa publiczno-prywatnego (PPP) i otrzymała unijne wsparcie. Tą drogą chcą iść inni. Ostatecznych decyzji w sprawie wsparcia UE oczekują publiczni i prywatni partnerzy podobnych projektów w Gdańsku i Olsztynie. Także Rzeszów chce za ok. 300 mln zł zbudować spalarnię i uzyskać wsparcie – 20 stycznia wiceprezydent miasta wystąpił do marszałka województwa podkarpackiego o wpisanie inwestycji do wojewódzkiego planu gospodarki odpadami.

Czas jest gorący, bo w Brukseli trwają negocjacje, czy spalarnie w ogóle będą wspierane z kolejnego budżetu UE, a jeśli tak, to i na jakich zasadach (patrz ramka „Takie są plany Unii” s. C6).

Co jednak, jeśli UE z takiej formy pomocy zrezygnuje? Czy w budowie spalarni wesprze gminy rząd? Wydaje się, że sprzymierzeńcem samorządów jest NFOŚiGW. Podczas ubiegłotygodniowej debaty w DGP wiceprezes funduszu Dominik Bąk zapewniał, że w trakcie dyskusji o finansowaniu projektów ze środków UE w nowej perspektywie NFOŚiGW zgłasza potrzeby dotyczące dofinansowania ekospalarni. Poinformował też, że niezależnie od Unii fundusz nadal będzie wspierał dobre wnioski, w tym spalarniowe (patrz ramka „NFOŚiGW wznowi nabór wniosków”).

Czy będzie im przychylny także nowo powstałe Ministerstwo Klimatu? Tego jeszcze nie wiadomo. Od końca grudnia 2019 r. czekamy na informację z resortu w tej sprawie. Pewne jest jednak, że po ostatnich zmianach prawa (ustawa z 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o utrzymaniu czystości i porządku w gminach oraz innych ustaw; t.j. Dz.U. poz. 1579), to od ministra klimatu będzie zależało, czy spalarnia powstanie i na jakich zasadach. Mówi o tym art. 35b ust. 4 ustawy z 14 grudnia 2012 r. o odpadach (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 701; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1579).

### NFOŚiGW wznowi nabór wniosków

Wiceprezes NFOŚiGW Dominik Bąk powiedział podczas debaty w DGP, że bez względu na to, czy wsparcie UE będzie kontynuowane czy nie, fundusz nadal będzie wspierał dobre wnioski zgodne z hierarchią sposobów postępowania z odpadami, w tym spalarniowe, choć dotacje funduszu będą mniejsze niż unijne.

W pierwszej kolejności będą więc wspierane mniejsze, lokalne ciepłownie. – Jest zainteresowanie i na pewno po kilku porządkowych korektach w programie priorytetowym „Racjonalna gospodarka odpadami” będziemy wznawiać nabór na instalacje gospodarowania odpadami – zapowiedział Dominik Bąk. – Z naszego punktu widzenia projekty takie są zgodne z przepisami prawa i zgodne z hierarchią postępowania z odpadami. Tego typu instalacje mogą się więc ubiegać o dofinansowanie – dodał. Poinformował, że w perspektywie finansowej UE 2007–2013 NFOŚiGW dofinansował budowę sześciu instalacji termicznego przekształcania odpadów komunalnych (ekospalarni), a kwota dofinansowania ze środków UE wyniosła ponad 1,6 mld zł.



### Dwa polskie projekty w poczekalni

W tej perspektywie finansowej UE „próbuje się urodzić” – jak mówi wiceprezes NFOŚiGW Dominik Bąk – dwie instalacje spalarniowe: w Olsztynie i Gdańsku. Obie są realizowane w formule partnerstwa publiczno-prywatnego (wcześniej z tej drogi korzystał Poznań, o czym niżej) i obie czekają na ostateczne decyzje KE w sprawie wsparcia z programu „Infrastruktura i Środowisko w ramach kończącej się perspektywy 2014–2020”.

W Olsztynie umowa na budowę instalacji termicznego przekształcania odpadów pochodzenia komunalnego została podpisana pod koniec ubiegłego roku między spółką MPEC Olsztyn a firmą Dobra Energia dla Olsztyna. To spółka celowa utworzona przez hiszpańską firmę Urbaser, z dużym doświadczeniem w realizacji tego typu projektów, i fundusz inwestycyjny Meridiam, zaangażowany w realizację inwestycji w sektorze środowiska na całym świecie.

Zgodnie z planem instalacja powinna powstać na początku 2023 r. Ma produkować zarówno prąd (będzie sprzedawany na rynku przez partnera prywatnego), jak i ciepło. Dzięki temu mieszkańcy będą mieli zapewnione ciepło po wycofaniu się z jego dotarczania na potrzeby miasta przez dostarczanie do dostawcy Michelin Polska SA. Te dwa cele były w projekcie zakładane od początku. – Wiele starszych spalarni było zorientowanych na spalanie odpadów, ale niekoniecznie na efektywne wykorzystanie wytworzonego w nich ciepła – mówi DGP mecenas Joanna Bernat z kancelarii Banasik Woźniak i Wspólnicy, która obsługuje olsztyński MPEC i przygotowała dokumentację inwestycji. W Olsztynie ma być inaczej. Instalacja będzie pracować w podstawie systemu ciepłowniczego, czyli bezpośrednio wprowadzać ciepło do miejskiej sieci ciepłowniczej jako główny dostawca. Dopiero w drugiej kolejności z jego dostawami będą wchodziły podmioty korzystające z innych źródeł energii. Kontraktowo ciepło będzie przekazywane do MPEC, a ten będzie je dystrybuował do mieszkańców Olsztyna.

Joanna Bernat przekonuje, że nie opłaca się już budować spalarni, które nie odzyskują w efektywny sposób energii. – Wysokosprawną kogeneracją cały czas jest promowana na poziomie Unii Europejskiej. Wszyscy chcą się wpisać w trend efektywnego wykorzystywania paliw, a odpady mogą być paliwem alternatywnym – wyjaśnia. I dodaje, że decydując o zatwierdzeniu pomocy publicznej, Komisja Europejska zasadniczo kieruje się wydanymi przez siebie wytycznymi w sprawie pomocy państwa na ochronę środowiska i cele związane z energią. Jeśli chce się uzyskać wsparcie, to trzeba je spełnić. – Obecnie jest to bardzo trudne dla inwestycji w odpady, bez zastosowania wysokosprawnej kogeneracji – zaznacza prawniczka.

Olsztyński MPEC uzyskał zgodę KE zatwierdzającą pomoc publiczną dla spalarni (dotacja ma wynieść 172 mln zł) w kwietniu ubiegłego roku. Komisja uznała, że inwestycja przyczyni się do realizacji unijnych celów w zakresie energii i środowiska. „Kogeneracja zwiększa efektywność energetyczną poprzez odzyskiwanie ciepła w produkcji energii i przeznaczania go na inne cele, w tym

przypadku na ogrzewanie miejskie. Korzysta na tym środowisko. Nowa instalacja pomoże również ograniczyć składowanie na wysypiskach poprzez spalanie około 100 tys. ton obecnie zalegających odpadów komunalnych” – czytamy w informacji KE.

– Występując o zatwierdzenie pomocy publicznej, wzorowaliśmy się na projekcie budowy spalarni w Wilnie. Tam chyba po raz pierwszy zastosowano model wnioskowania o pomoc publiczną dla kogeneracji w przypadku inwestycji spalarniowej – wyjaśnia Joanna Bernat. Ta ścieżką poszedł też Gdańsk, przygotowując swój projekt. Według naszej rozmówczyni jest to najwłaściwszy model na przyszłość właśnie z uwagi na to, iż Komisja Europejska odchodzi już od przyznawania wsparcia stricte na rzecz spalarni, natomiast wciąż zamierza wspierać inwestycje w wysokosprawną kogenerację. – Obecnie budowane spalarnie są jednocześnie nowoczesnymi jednostkami kogeneracyjnymi, a więc łączą w sobie te dwie funkcje – wskazuje prawniczka. Jak dodaje, w Olsztynie partnerzy lada dzień spodziewają się drugiej decyzji Komisji, tzw. decyzji o zatwierdzeniu dużego projektu. Powinna to być tylko formalność. MPEC nie otrzyma jednak z góry jednorazowej dotacji na budowę. Środki, tak jak w przypadku innych inwestycji tego typu, będą przekazywane stopniowo, w miarę postępu prac budowlanych, na podstawie faktur dokumentujących poniesione koszty kwalifikowane.

### Spalanie resztek

W październiku 2019 r. Komisja Europejska zatwierdziła też pomoc publiczną dla „wysokie efektywnej” kogeneracyjnej instalacji przetwarzania odpadów komunalnych zlokalizowanej w Gdańsku. Beneficjentem pomocy jest spółka komunalna Port Czystej Energii. Spalarnia ma zostać uruchomiona w 2023 r. Także w tym przypadku ma być wytwarzane ciepło na potrzeby ogrzewania miejskiego. I tu również projekt jest realizowany w formule PPP, z prywatnymi partnerami wyłonionymi w przetargu. W ocenie Komisji instalacja spowoduje ograniczenie masy składowanych odpadów komunalnych o ok. 160 tys. ton. „Przyczyni się też do ograniczenia zużycia paliw kopalnych, a więc do ograniczenia poziomu emisji CO<sub>2</sub>” – czytamy w komunikacie Komisji. Podobnie jak w Olsztynie warunkiem koniecznym uzyskania dofinansowania z UE jest produkcja energii elektrycznej w skojarzeniu z produkcją ciepła użytkowego. Również decyzja o środowiskowych uwarunkowaniach realizacji inwestycji nakłada na wykonawcę spalarni obowiązki wykorzystania na cele grzewcze wyprodukowanego ciepła oraz maksymalną produkcję energii elektrycznej i ciepła w skojarzeniu.

– Ostatecznej decyzji Komisji o dofinansowaniu spodziewamy się lada dzień. W kraju jesteśmy na etapie wydanego pozwolenia na budowę. Wniosek był złożony w grudniu 2018 r., ale trwa jeszcze postępowanie odwoławcze (inwestycji sprzeciwia się Towarzystwo na rzecz Ziemi z Oświęcimia). Teraz wojewoda jako druga instancja ustosunkowuje się do odwołania i liczymy, że w najbliższym czasie decyzja o pozwoleniu na budowę stanie się ostateczna. Wtedy wbijamy łopatę – mówi DGP Sławomir Kiszkurko,

„Dopóki wykorzystujemy paliwa kopalne, dopóty jest sens palić odpady

**Dominik Bąk**  
wiceprezes NFOŚiGW



prezes zarządu spółki komunalnej Port Czystej Energii.

Gdańska instalacja uzyskała decyzję środowiskową na spalanie frakcji energetycznych, czyli odpadów resztkowych już po mechaniczno-biologicznym przetworzeniu. – To jest taki odpad, z którym już nic nie można zrobić, nawet go składować – mówi nasz rozmówca. Jak wyjaśnia, ze względu na brak rynku zbytu dla tego typu odpadów gminy są zmuszone podnosić mieszkańcom opłaty za gospodarowanie odpadami komunalnymi. Według niego jedyną szansą na zahamowanie tego trendu jest budowa nowoczesnych spalarni. – My będziemy spalać te odpady resztkowe, odzyskując przy okazji zawartą w nich energię – dodaje Sławomir Kiszczurno. Odpady będą trafiały do spalarni po segregacji u źródła, czyli przez mieszkańców, i po dodatkowym oczyszczeniu w zakładach mechaniczno-biologicznego przetwarzania. Gdańska spółka komunalna zapewnia na swojej stronie, że założenia projektu gwarantują, iż spalane będą tylko te odpady, których nie da się wcześniej odzyskać i poddać recyklingowi. Będzie to frakcja energetyczna wytwarzana z odpadów resztkowych głównie w Zakładzie Utylizacyjnym w Szadółkach, jak również w zakładach w Tczewie i Kwidzynie. Powstanie poprzez usunięcie z nich balastu (głównie piasek, popiół, bardzo drobny gruz, bardzo drobna stłuczka szklana itp.) oraz po wysegregowaniu frakcji biodegradowalnej (nadającej się do kompostowania), złomu żelaznego, złomu nieżelaznego, plastików o wartości handlowej (np. PET), makulatury i tektury nadających się do wykorzystania przemysłowego oraz szkła. Stanowiąc ją będą również zanieczyszczenia zawarte w selektywnie zebranych surowcach.

#### To się opłaca

Pierwszą w Polsce spalarnią w formule PPP ze wsparciem UE jest ukończona pod koniec 2016 r. spalarnia w Poznaniu. Publicznym partnerem jest miasto Poznań, a prywatnym spółka Suez Zielona Energia, która zgodnie z umową zarządza instalacją przez 25 lat. Inwestycja kosztowała 832 mln zł, finansowanie zapewnił partner prywatny, a władze miasta uzyskały dofinansowanie z unijnych z funduszy spójności na inwestycje związane z gospodarką odpadami (w 2015 r. pomoc w wys. 82 mln euro zatwierdziła Komisja Europejska). Spalarnia obsługuje obszar zamieszkały przez ponad 740 tys. osób. Rocznie produkuje prąd i ciepło z ok. 210 tys. ton odpadów. Powstająca w trakcie spalania odpadów energia cieplna za pośrednictwem Elektrociepłowni Karolin trafia do mieszkańców Poznania. Instalacja zaopatruje też krajowy system elektroenergetyczny w energię elektryczną. – Przyjęty przez nas model biznesowy pokazuje jasno, że przy wykorzystaniu sieci ciepłowniczych i przy rynkowych cenach prądu i ciepła instalacje kogeneracyjne można budować w partnerstwie publiczno-prywatnym, bez publicznych środków finansowych – mówił podczas debaty w DGP na temat spalarni Paweł Strzelecki, dyrektor ds. rozwoju w SUEZ Polska. Według niego system, który w Polsce dziś obowiązuje – czyli oparty o instalacje MBP, przy małej liczbie spalarni w skali kraju – jest niewydajny i bardzo drogi. Przez co w niektórych miejscach ceny za odbiór odpadów wynoszą 1200 zł za tonę. – Sytuacja jest dość dramatyczna. Za to wyjście banalnie proste: szybko budujemy system oparty o wytyczne z dyrektyw unijnych. Spalarnie są jego integralną częścią – przekonuje Paweł Strzelecki. W jego ocenie samorządy mogłyby skorzystać z formuły PPP i na 25 lat mieć rozwiązany problem z zagospodarowaniem nierecyklingowanych odpadów za akceptowalne dla mieszkańców koszty.

Jak wyjaśnia Joanna Bernat, projekty PPP cechują się tym, że w początkowej fazie to partner prywatny organizuje finansowanie całej budowy, zaciąga kredyty itp. Dopiero w fazie operowania, czyli eksploatacji instalacji, uzyskuje przychody, z których spłaca banki i ma zwrot z inwestycji, często zarówno ze sprzedaży ciepła, jak i energii elektrycznej. Ponad-

#### OPINIA EKSPERTA

## Potrzebny rachunek z perspektywy lokalnej



ANDRZEJ RUBCZYŃSKI

dyrektor ds. strategii ciepłownictwa w Forum Energii

Trudno powiedzieć, jakie będą ostateczne postanowienia w sprawie kontynuowania wsparcia dla instalacji wykorzystujących energię ze spalania odpadów w nowej perspektywie finansowej. Na pewno nadrzędnym celem Unii Europejskiej jest ograniczenie produkcji odpadów w gospodarce oraz ich selekcja i odzyskiwanie. Ponadto w krajach starej Unii zbudowano już bardzo wiele takich instalacji i z ich strony nie ma presji na wsparcie. Pozostałe kraje musiałyby przedstawić atrakcyjną politykę w tym obszarze i przekonać Brukselę do jej współfinansowania.

Bruksela mogłaby przychylniej popatrzeć na technologię spalania po tym, gdy Chiny i państwa Azji Południowo-Wschod-

niej przestały odbierać odpady. Do tej pory Europa dosyć sprytnie rozwiązywała swój problem śmieciowy, wysyłając dużo odpadów do Państwa Środka, które jednak powiedziało, że już ich nie potrzebuje i musi zadbać o środowisko. W związku z tym problem stał się w Europie zauważalny. My też to odczuwamy na naszym rynku.

Nie patrzyłbym jednak na te inwestycje tylko z punktu wsparcia lub jego braku. Polskie gminy muszą dopłacać coraz więcej do odbioru odpadów. Część z nich można przetworzyć na paliwo RDF i wykorzystać, np. w cementowniach. Zagospodarowanie RDF kosztuje dziś samorząd ok. 700 zł za tonę. Przyczyną takiej ceny jest nadwyżka takich odpadów, szacowana na 20 mln ton albo nawet więcej. Przy odpowiedniej współpracy przedsiębiorstw gospodarujących odpadami i ciepłowniczych wykorzystanie RDF byłoby opłacalne bez wysokich dotacji. Może się okazać, że wystarczy 100–200 zł dopłaty za tonę dla przedsiębiorstwa ciepłowniczego, aby postawiło taką instalację kogeneracyjną, choć tańsza byłaby instalacja wytwarzająca same ciepło.

#### Środki krajowe

W ramach programu NFOŚiGW 2.1 Racjonalna gospodarka odpadami, część 1. Instalacje gospodarowania odpadami możliwe jest ubieganie się o dofinansowanie instalacji termicznego przekształcania odpadów wytworzonych z odpadów komunalnych, z wytwarzaniem energii cieplnej w kogeneracji.

Budżet całego programu priorytetowego wynosi 947,8 mln zł (dla bezzwrotnych form dofinansowania – do 510,6 mln zł i dla zwrotnych form dofinansowania – do 437,1 mln zł). NFOŚiGW nie ma wydzielonego budżetu na konkretne rodzaje przedsięwzięć.

Przedsięwzięcia mogą uzyskać wsparcie także w ramach programu „Ciepłownictwo powiatowe”. Na bezzwrotne formy dofinansowania przeznaczono do 150 mln zł, na zwrotne formy dofinansowania – do 350 mln zł.

Dofinansowanie jest przeznaczone m.in. na budowę, rozbudowę lub modernizację istniejących instalacji produkcyjnych lub urządzeń przemysłowych, prowadzących do zmniejszenia zużycia surowców pierwotnych (w ramach własnych ciągów produkcyjnych), w tym poprzez zastąpienie ich surowcami wtórnymi, odpadami lub prowadzące do zmniejszenia ilości wytwarzanych odpadów.

Beneficjenci programu „Ciepłownictwo powiatowe” to spółki kapitałowe, których przedmiotem działalności jest produkcja energii cieplnej na cele komunalno-bytowe, a udział w kapitale zakładowym spółki JST, w tym związku JST jest nie mniejszy niż 70 proc. Jednocześnie całkowita moc cieplna zamówiona systemu ciepłowniczego, w ramach którego prowadzona jest przedmiotowa działalność, wynosi nie więcej niż 50 MW.

Wnioski należy składać do 18 grudnia 2020 r. lub do wyczerpania środków.

to jego przychodem jest opłata za zagospodarowanie odpadów.

#### A może wspólnie z geotermią?

Swój pomysł na spalarnie odpadów ma także Podhale, które od Nowego Targu po Zakopane ma być objęte ciepłem z geotermii. – Sieć ciepłownicza jest u nas rozbudowywana cały czas. Dotychczas istnieje ona od Szaflar w kierunku Zakopanego, a obecnie realizowany projekt obejmuje budowę sieci w kierunku Nowego Targu. Na terenie gminy Szaflary planowany jest kolejny odwiert, najgłębszy w Polsce, na głębokość 7 km – informuje wójt Szaflar Rafał Szkaradziński. Dzięki temu w ciepło zostaną zaopatrzeni mieszkańcy czterech miejscowości w gminie i miasto Nowy Targ; w sumie powstanie ok. tysiąca nowych przyłączy. – Potrzeby energetyczne są jednak na tyle duże, że to nie wystarczy i będzie konieczność dołożenia mocy. Tutaj widzimy rolę elektrociepłowni opalanej paliwami alternatywnymi, czyli ekospalarni – mówi Rafał Szkaradziński. Dodaje, że podobne rozwiązania istnieją w Skandynawii. – To, co nazywamy odpadem, chcemy przekształcić energetycznie i pozyskać ciepło. Na Podhalu, gdzie mamy praktycznie tylko trzy ciepłe miesiące, będzie co z nim zrobić. Dodatkowo produkcja energii elektrycznej korzystnie wpłynie na koszty utrzymania samorządu. Elektrociepłownia rozwiąże także częściowo problem odpadów, których w gminach turystycznych mamy bardzo dużo – wyjaśnia nasz rozmówca. Czy spalarnia spowoduje, że mieszkańcy będą płacili mniej za odpady? – Według naszych szacunków pozwoli na znaczne obniżki kosztów i zatrzymanie podwyżek – twierdzi wójt Szaflar. I przekonuje, że termiczne przekształcanie odpadów mieści się w gospodarce obiegu zamkniętego, na co stawia obecnie UE.

Wójt informuje, że samorząd ma dofinansowanie na odwiert z NFOŚiGW oraz na projekt sieci ciepłowniczej z WFOŚiGW w Krakowie. – Czekamy na rozstrzygnięcie dotyczące finansowania całości przedsięwzięcia. W dużej mierze będziemy polegać na funduszach NFOŚiGW – z programów wspierających rozbudowę sieci ciepłowniczych z wykorzystaniem odnawialnych źródeł energii, a w moim przekonaniu także instalacji termicznego przekształcania odpadów komunalnych – dodaje wójt Szaflar (patrz ramka „Środki krajowe”).

Czy to się może udać? Wygląda na to, że tak. Do wspólnego systemu, którego jednym z elementów jest instalacja do termicznego przekształcania odpadów wytwarzająca ciepło i energię, zamierza przystąpić aż 17 gmin z dwóch powiatów (na 19). Na tym terenie są też dwie instalacje mechaniczno-biologiczne, które mogłyby dostarczać odpady nierecyklingowe (tzw. RDF lub preRDF) do spalarni. – Na razie rozpatrywane są dwie opcje wydajności instalacji, z których minimalna wyposażona będzie w kocioł o mocy 15MW, w tym wypadku rocznie powstałoby 110000 MWh energii elektrycznej i 130 000 GJ ciepła – mówi Marcin Chełkowski, prezes przedsiębiorstwa IVW Polska, które przeprowadziło inwentaryzację gospodarowania odpadami na Podhalu. – W Zakopanem kotłownia szczytowa bazuje na gazie ziemnym, z kolei ta w rejonie Nowego Targu bazowałaby na spalaniu odpadów: komunalnych i poprocesowych z przetwarzania odpadów komunalnych: pre-RDF i RDF. RDF pochodziłoby więc z lokalnego rynku – wyjaśnia nasz rozmówca. W jego opinii cena przy spalaniu frakcji palnej będzie korzystniejsza niż przy jakimkolwiek innym zagospodarowaniu odpadów.

**WAŻNE** Gwarancja odbioru ciepła zwiększa atrakcyjność inwestycji także dla instytucji finansowych.

## Budowanie racjonalnej gospodarki odpadami wymaga przewidywania na wiele lat do przodu

**Piotr Barczak:** Spalarnie nie pomagają w ograniczeniu składowania, lecz spowalniają lub uniemożliwiają wypełnienie poziomów recyklingu i ograniczenie ilości wytwarzanych odpadów

**Zwolennicy budowy spalarni przekonują, że recykling na poziomie 65 proc. i zmniejszenie składowania do 10 proc. do 2035 r. oznacza, że w Polsce potrzebujemy kolejnych spalarni odpadów.**

Promotorzy spalarni to najczęściej przedsiębiorstwa, które czerpią zysk ekonomiczny z ich budowania i nie za bardzo chcą zrozumieć, że poziom 65 proc. to jest wymagane minimum. Komisja Europejska jasno mówi o rewizji tych celów. Pierwsza rewizja jest już przewidziana w ramowej dyrektywie w 2024 r. Dzięki zdecydowanym działaniom prewencyjnym, zaczynając od eliminowania z rynku najtrudniejszych w gospodarce odpadami produktów, zaostrzając wymagania selektywnej zbiórki oraz rozszerzonej odpowiedzialności producenta, poziomy recyklingu oraz ponownego użycia będą rosły – tak jak to pokazuje wiele przykładów regionów już osiągających wysokie poziomy: Sardynia, region Treviso, Flandria, Katalonia, Baleary.

Z kolei na zrealizowanie celu dotyczącego składowania mamy jeszcze 15 lat, a nawet 20 w praktyce, gdyż Polska poprosi o dozwolony pięcioletni okres dodatkowy na osiągnięcie tego poziomu. Poza tym w Brukseli coraz więcej mówi się o zrelatywizowaniu tego limitu do roku bazowego, a nie każdego roku kalendarzowego, co pozwoliłoby uchwycić wszelkie osiągnięcia kraju w redukcji wytwarzanych odpadów, lub także o ustanowieniu średniej maksymalnej ilości składowanych odpadów komunalnych na osobę/rok w kilogramach. Średnia 10 proc. dla UE to byłoby ok. 48 kg na osobę/rok, co w Polsce oznaczałoby kilkanaście procent.

Promotorzy spalarni nie mówią nic o tym, że po spalaniu też zostają przecież odpady. I to nie tylko bardzo szkodliwe substancje, które trafiają do atmosfery i CO<sub>2</sub> w ilości większej niż węgiel na jednostkę wyprodukowanej energii, lecz także góry żużli i popiołów. Nawet w ilości ok. 25 proc. wkładu do spalarni. Są to odpady promysłowe, których nie chcą zaliczać do komunalnych, mimo że pochodzą z komunalnych. Przenoszą je pod inną kategorię, ale to nie znaczy, że odpady znikają. Tymczasem sprawiają problemy, bo trzeba je składować na specjalnych i drogich składowiskach z powodu ich toksyczności. Zaznaczyć warto, że obecne standardy dotyczące żużli i popiołów ze spalarni nie odpowiadają standardom konwencji bazylijskiej. Podsumowując, spalarnie nie pomagają w ograniczeniu składowania, wręcz przeciwnie, spowalniają lub uniemożliwiają wpisanie się w poziomy recyklingu i ograniczenie ilości wytwarzanych odpadów.

**A co z naszą zdolnością do termicznego przetwarzania odpadów? Zwolennicy spalarni wyliczają, że z 12,5 mln ton odpadów komunalnych pozostaje ponad 4 mln ton odpadów resztkowych do zagospodarowania. Tymczasem my możemy rocznie przetwarzać jedynie 1,5 mln ton.**

To sytuacja z dzisiaj. Natomiast budowanie gospodarki odpadami wymaga przewidywania 50 lat do przodu. Wraz z bardzo poważnymi działaniami Unii Europejskiej (ale również trendem światowym) bardzo wysokie priorytety środowiskowe i klimatyczne już zaczynają być odzwierciedlane w politykach, strategiach i regulacjach, np. przewiduje się redukcję wytwarzanych odpadów. Do 2030 r. wszystkie opakowania w UE muszą być poddawane recyklingowi, selektywna zbiórka staje się obowiązkowa i społeczeństwo zaczyna się reflektować, już nie mówiąc o kolejnym pokoleniu, które pokaże starszym, co to znaczy zadbać o planetę. Tak więc trzeba planować i myśleć o tym, ile tych rzeczywiście resztkowych odpadów będziemy mieli w 2035 r.



PIOTR BARCZAK

ekspert Europejskiego Biura Ochrony Środowiska

Obstawiam, że nie więcej niż 1,5 mln, jako efekt doczyszczania selektywnej zbiórki i odrzutów z procesów recyklingu.

Spalarnie, abstrahując nawet od tego, że czas od ich zaplanowania do wybudowania to ok. pięciu lat, to są instalacje, które będą z nami przez 20–30 lat, bo taki jest czas zwrotu tak drogich inwestycji. Zatem... mogliśmy je planować w 2005 r., ale teraz już nie. Te pieniądze na gospodarkę odpadami są potrzebne w innych obszarach, takich jak prewencja, a nie spalarnie.

**Kolejna kwestia: w Polsce jest blisko 150 instalacji mechaniczno-biologicznego przetwarzania odpadów (MBP). To na razie podstawowy sposób przetwarzania odpadów komunalnych, które według różnych szacunków wytwarzają ok. 3–3,5 mln ton frakcji palnej (nadsitowej), czyli RDF lub pre-RDF rocznie.**

MBP to jest błąd polskiej gospodarki odpadami. Instalacje produkujące śmieci ze śmieci. Nie wiem, kto wpadł na pomysł ich budowania, ale pewnie pozbawieni wizji technolodzy. Dzisiaj ten sam błąd może dotyczyć spalarni. Były one budowane w czasach, gdy jeszcze w Polsce nie za wiele mówiono o gospodarce o obiegu zamkniętym, o selektywnej zbiórce. MBP miały być rozwiązaniem dla odpadów mieszanych, gdyż nie chciało nam się zbierać ich selektywnie. Okazały się kłapą, bo jak wiadomo, z jajeczniczy nie zrobi się znów jajek. Rola MBP jest inna. Są potrzebne w stabilizacji materiału przed składowaniem, maksymalnym wyciągnięciu jakichkolwiek surowców i biomasy w celu ich dalszego zagospodarowania, nawet jeśli w gorszej jakości recyklingu. Zawsze to lepsze niż spalanie. I ostatecznie przygotowanie RDF z resztek, które są wystarczająco kaloryczne. Jako że objętość odpadów spadnie, to także potrzeba będzie mniej MBP. I tak, tymi działaniami zredukujemy ilość nadsitową do minimum. To nie jest teoria, a już praktykowana i preferowana ścieżka dojsca do bardziej zrównoważonego gospodarowania zasobami.

**Według zwolenników spalarni na ich budowę należałoby wyłożyć 10 mld zł, aby zagospodarować frakcję palną.**

Wielkie korporacje oczywiście są łakome na takie pieniądze z funduszy publicznych. Myślę, że nie muszę komentować tego postulatu. Natomiast modernizacja MBP, ich

przekształcenie w instalacje doczyszczające i stabilizujące frakcje byłoby znacznie tańsze, rzędu 2 mld zł, i szybsze: 3–4 lata. Pozostałe 8 mld zł z publicznych pieniędzy powinno być zainwestowane w prewencję, centra ponownego użycia, biblioteki narzędzi, centra napraw, szkolenia dla branży, samorządów, na usprawnienie selektywnej zbiórki, na kompostowniki osiedlowe i przydomowe, na lepsze jakościowo zamówienia publiczne niegenerujące odpadów, na badanie „kosza na porażki” celem jego zredukowania. To są odpowiadające na kryzys klimatyczny i środowiskowy rozsądne działania w gospodarce odpadami.

**Czy wykorzystanie RDF lub pre-RDF jako części miksu energetycznego w ciepłownictwie w związku z ograniczeniem emisji CO<sub>2</sub> jest rozwiązaniem?**

To jest niestety bzdura powtarzana od kilku lat. Węgiel jest problemem i generuje CO<sub>2</sub>, ale odpady, przez swoją niższą kaloryczność, generują jeszcze więcej CO<sub>2</sub> na jednostkę wyprodukowanej energii. Mamy w Polsce zdecydowanie za dużo energetyków z poprzedniej epoki, którzy nie chcą podjąć wysiłku, by zobaczyć inne rozwiązania poza produkowaniem energii ze spalania. Jak nie węgiel to odpady. RDF to spalanie odpadów. Zamiast tego trzeba myśleć o negawatach – czyli efektywności energetycznej, zaoszczędzonych jednostkach energii, uzyskanych na przykład poprzez docieplanie budynków. Oraz o produkcji energii z odnawialnych źródeł. Istnieją dzisiaj technologie znacznie czystsze niż spalanie...

Czy użycie RDF w ciepłownictwie to na pewno byłoby czyste rozwiązanie? Trwożę się na myśl o tym, że ciepłownice nie są przystosowane do spalania materiału o niestandardnych parametrach, nie dysponują odpowiednią aparaturą do wychwytywania spalin. Pamiętajmy, że spalanie odpadów emituje całą tablicę Mendelejewa, a ciepłownice, z uwagi na obsługę sieci, znajdują się w pobliżu osiedli. Mielibyśmy zatem niezły problem zdrowia publicznego, kolejny. Nie bronie węgla, absolutnie nie, ale rozwiązanie jest gdzieś indziej, i zdecydowanie nie w odpadach. To jest produkt metabolizmu społeczeństwa, który trzeba maksymalnie zredukować, a nie opierać na nim tak ważne strategicznie dla kraju zadania jak zapewnienie ciepła czy energii.

Rozmawiała Katarzyna Nocuń

# Rzemieślnicy mogą wreszcie tworzyć spółki. Są jednak ograniczenia

Joanna  
Pieńczykowska  
joanna.pienczykowska  
@infor.pl



**O**d stycznia weszły w życie oczekiwane już od wielu lat przez rzemieślników zmiany, dzięki którym mogą oni prowadzić działalność jako spółki prawa handlowego. Dotąd bowiem obowiązywały w Polsce – trzeba to wyraźnie podkreślić – bardzo archaiczne przepisy w ustawie o rzemiośle. Otóż pozwalały one uznać za rzemieślnika jedynie taką osobę fizyczną, która prowadzi swoją działalność w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej, legitymując się przy tym odpowiednimi zawodowymi kwalifikacjami (czyli dyplomem mistrza lub czeladnika). A to wiązało się m.in. z odpowiedzialnością całym majątkiem.

I chociaż na etapie tworzenia pakietu przyjazne prawo (zawierającego w sobie korzystne zmiany w ustawie o rzemiośle) mówiono o tym, że wielu przedsiębiorców, którzy posiadają tytuł mistrza czy czeladnika, będzie chciało przekształcić swoją działalność na spółkę prawa handlowego, to na razie w izbach rzemieślniczych nie widać pospolitego ruszenia. Przedstawiciele izb obserwują za to inny trend: znaczne zainteresowanie powrotem na łono rzemiosła ze strony tych osób, które w poprzednich latach przekształciły swoją działalność w spółki. Wiele osób sprawdza, czy może znów nazwać się rzemieślnikami i korzystać z przywilejów, w tym m.in. z dogodnych zasad dofinansowania do kształcenia uczniów.

Niestety, zmiany nie satysfakcjonują w pełni przedsiębiorców. Przede wszystkim dlatego, że nie wszystkie formy spółek kapitałowych są dozwolone dla rzemieślników. Szczególne zdziwienie mogą budzić ograniczenia dotyczące spółki z o.o. Okazuje się, że – biorąc pod uwagę brzmienie nowej definicji – jedyną drogą do powołania takiej spółki jest dla rzemieślnika przekształcenie jednoosobowej działalności gospodarczej. A to oznacza – jak twierdzą izby i prawnicy – że osoba posiadająca dyplom czeladnika nie może bezpośrednio założyć nowej spółki ani wnieść do niej aportu. No i taka spółka może być wyłącznie jednoosobowa. Dziś opisujemy te wszystkie ograniczenia, a także wskazujemy, jak przekształcić działalność i jakie mogą z tego płynąć korzyści. ©



PATRYCJA  
OTTO

patrycja.otto@infor.pl

## Przedsiębiorcy już pukają do izb

**Rzemieślnicy mogą wreszcie działać w formie spółek prawa handlowego. Obecnie nowymi regulacjami są zainteresowane przede wszystkim osoby, które w przeszłości przekształciły działalność, co automatycznie wykluczyło je z członkostwa w cechu. Teraz chcą wrócić**

Do końca 2019 r. rzemieślnicy mogli działać tylko w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej lub spółek cywilnych osób fizycznych. Podjęcie działalności w innej formie prawnej (np. w ramach spółki z o.o.) pozbawiało ich statusu rzemieślnika – co oznaczało utratę licznych związków z tym korzyści i przywilejów (więcej: Korzyści z przynależności do cechu s. 112). Nowy rok przyniósł zmiany pod tym względem. Stało się tak za sprawą ustawy z 31 lipca 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w celu ograniczenia obciążeń regulacyjnych (Dz.U. poz. 1495). Znowelizowała ona ustawę z 22 marca 1989 r. o rzemiośle (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1267, ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1495), w tym m.in. wprowadziła długo wyczekiwaną zmianę w definicji rzemieślnika, rozszerzającą dopuszczone prawem formy wykonywania przez nich działalności gospodarczej. Zgodnie z nią rzemiosłem od stycznia tego roku mogą parać się też osoby działające w ramach spółek: jawnej, komandytowej osób fizycznych, komandytowo-akcyjnej osób fizycznych, oraz w ramach – jak wynika z art. 2 pkt 1 ust. 6 – „jednoosobowej spółki kapitałowej powstałej w wyniku przekształcenia przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną, wykonującego we własnym imieniu działalność gospodarczą z wykorzystaniem kwalifikacji zawodowych”.

Te zmiany zasadniczo są pozytywnie oceniane przez organizację rzemieślnicze. – Zależało nam na umożliwieniu rzemieślnikom prowadzenia działalności gospodarczej w formie spółek, przy jednoczesnym zachowaniu rodzinnego, osobistego cha-

rakteru wykonywania rzemiosła. Wszystkie spółki będą bowiem bazowały na wykorzystaniu zawodowych kwalifikacji i będą to firmy rodzinne, bo firmy rzemieślnicze to głównie firmy rodzinne – komentuje nowe przepisy Elżbieta Lutow, dyrektor zespołu rozwoju przedsiębiorczości ZRP.

Okazuje się jednak, że nowe przepisy zamiast zaowocować masowym przekształcaniem jednoosobowych działalności w spółki (na etapie uchwalania nowych przepisów szacowano, że co najmniej 5 proc. rzemieślników posiadających uprawnienia zawodowe złoży wniosek o zarejestrowanie spółki prawa handlowego do KRS, co wygeneruje około 10,5 tys. spraw o pierwszy wpis), dały taki efekt, że w pierwszych dniach stycznia do izb rzemieślniczych zaczęły zgłaszać się przede wszystkim osoby, które chcą uzyskać potwierdzenie, że mogą działać jak rzemieślnicy.

– Mowa o przedsiębiorcach, którzy w ostatnich latach z jednoosobowej działalności przekształcili się w spółki, niekiedy nawet nie mając świadomości, że w ten sposób utracili status rzemieślnika. Kolejną sporą grupę zgłaszających się do nas stanowią przedsiębiorcy, którzy trafili do izb rzemieślniczych po 2015 r., od kiedy to mogli do nich przystępować jako tzw. członkowie wpierający – informuje Andrzej Stępnikowski, zastępca dyrektora zespołu oświaty i problematyki społecznej w ZRP. Dodaje jednocześnie, że w 2017 r. doliczono się w sumie 2 tys. spółek stworzonych przez rzemieślników, co pokazuje jak bardzo potrzebne były najnowsze przepisy, a przede wszystkim zmiana definicji rzemiosła. Teraz firmy, które przystąpiły do izb nie będąc rzemieślnikami, mogą potwierdzać swój status rzemieślnika poprzez uzyskanie kwalifikacji zawodowych. Izby rzemieślnicze nie kryją, że w efekcie spodziewają się większego zainteresowania uzyskaniem kwalifikacji czeladnika i mistrza. I tak się dzieje w wielu izbach w kraju. – Spodziewamy się potwierdzenia kwalifikacji przez członków – mówi Tomasz Wika, dyrektor Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu.

Także Józef Hordejuk, dyrektor Izby Rzemieślniczej i Przedsiębiorczości w Białymstoku, w nowych regulacjach upatruje przede wszystkim szansy na powrót na rynek rzemieślniczy tych firm, które przez przekształcenie w spółkę utraciły status rzemieślnika. – Na razie mamy sporadyczne przypadki zapytań o możliwość potwierdzenia kwalifikacji, lecz nie zapominajmy, że przepisy obowiązują niecały miesiąc. Wielu przedsiębiorców musi się z nimi oswoić – dodaje.

### Wylimitowanie konkurencji z szarej strefy

Nie można też zapominać o zmianach, których wejście zaplanowano dopiero na 1 paź-

**486**

tyle obecnie działa cechów branżowych i wielobranżowych

**36**

tyle działa izb rzemieślniczych, z których 27 jest w Związku Rzemiosła Polskiego

# Korzyści z przynależności do cechu

**Rosnące zainteresowanie powrotem na łono rzemiosła ma swoje uzasadnienie. Bycie rzemieślnikiem niesie bowiem ze sobą wiele korzyści. Przede wszystkim – finansowych**

Rzemieślnicy mogą liczyć na dofinansowanie za praktyczną naukę zawodu. Chodzi o kwotę 8081 zł, które otrzymuje się za trzy lata szkolenia młodocianego, po zdaniu przez niego z wynikiem pozytywnym egzaminu kończącego przygotowanie zawodowe, zrealizowane w formie nauki zawodu. Przy czym w przypadku zawodów deficytowych dofinansowanie to rośnie do 10 tys. zł. Mogą się o nie starać też inni przedsiębiorcy, lecz rzemieślnikom jest łatwiej taką praktyczną naukę zawodu oferować. Ci drudzy mogą bowiem liczyć na pomoc ze strony organizacji rzemiosła w realizacji procesu szkolenia zawodowego, choć i tak łączy się to z koniecznością spełnienia szeregu obowiązków wynikających z ustaw oświatowych i kodeksu pracy. Przy czym zgodnie z rozporządzeniem ministra edukacji narodowej z 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. poz. 391) wymogi formalne wobec instruktora praktycznej nauki zawodu będącego rzemieślnikiem są mniej wygórowane (patrz: tabela obok).

– Instruktor, który legitymuje się tytułem mistrza w zawodzie, musi posiadać jeszcze tylko przygotowanie pedagogiczne. Dla porównania osoby z tytułem zawodowym potwierdzonym świadectwem ukończenia np. technikum, branżowej szkoły II stopnia, szkoły policealnej lub dyplom ukończenia szkoły pomaturalnej lub policealnej muszą dodatkowo wykazać się stażem pracy wynoszącym od dwóch do sześciu lat – informuje Jakub Gontarek z Polskiej Unii Edukacyjnej. Eksperti podkreślają jednak, że dotychczas był problem z rozliczaniem kosztów wykształcenia ucznia przez rzemieślników. Jednostki samorządu terytorialnego kwestionowały takie rozliczenia w sytuacji, gdy przedsiębiorca posiadający tytuł mistrza nie prowadził jednoosobowej działalności gospodarczej, a działał w formie spółki. Bywało więc, że nie chciały wypłacać dofinansowania, jeśli wyszkolony przez takiego przedsiębiorcę młodociany pracownik potwierdzał uprawnienia egzaminem czeladniczym. Według nich egzamin powinien zdawać w okręgowej komisji egzaminacyjnej – jak w przypadku uczniów innych niż rzemieślnicze firm, uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu młodocianych. Teraz, gdy zmieniła się definicja rzemieślnika, takich niejasności już nie będzie, szczególnie, gdy firma potwierdzi swój status.

Wśród innych korzyści wynikających z bycia rzemieślnikiem jest możliwość korzystania z preferencyjnych warunków najmu lokali czy możliwość prowadzenia działalności na terenach, które uchwałami samorządów są dedykowane tylko pod taką działalność. Do tego należy dodać pomoc izb, które nie tylko organizują szkolenia, lecz także często pomagają swoim członkom w rozstrzygnięciu ich problemów z urzędami skarbowymi, ZUS, PIP, PUP, a także prowadzą dla nich bezpłatne poradnictwo w zakresie prawa pracy, podatków, ubezpieczeń itp. Wreszcie kwalifikacje rzemieślnicze dają pewne przywileje. Zwłaszcza w branży budowlanej czy energetycznej, gdzie do niedawna kierować pracami mogli wyłącznie inżynierowie. Dziś o uzyskania uprawnień budowlanych, co prawda w ograniczonym zakresie, mogą się także ubiegać osoby mające tytuł mistrzowski, które zdadzą stosowny egzamin. ©

Patrycja Otto

## Kto może być instruktorem praktycznej nauki zawodu prowadzonej u pracodawców

©

Rodzaj ukończonej szkoły	Przygotowanie zawodowe	Staż pracy	Przygotowanie pedagogiczne
<b>Wymogi wobec nierzemieślników</b>			
Technikum, branżowa szkoła II stopnia, technikum uzupełniające lub szkoły równorzędne	Tytuł zawodowy w zawodzie, którego będą nauczać, lub w zawodzie pokrewnym	trzy lata	Tak
Szkoła policealna, szkoła pomaturalna		trzy lata	Tak
Liceum ogólnokształcące, liceum zawodowe, liceum techniczne, liceum profilowane, uzupełniające liceum ogólnokształcące	Tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie	cztery lata	Tak
Technikum, branżowa szkoła II stopnia i technika uzupełniające kształcące w innym zawodzie niż ten którego będą nauczać		cztery lata	Tak
Średnie studium zawodowe		cztery lata	Tak
Studia	Na kierunku odpowiednim dla zawodu, którego będą nauczać	dwa lata	Tak
Studia	Na innym kierunku niż odpowiedni dla zawodu, którego będą nauczać	cztery lata	Tak
Zasadnicza szkoła zawodowa lub branżowa szkoła I stopnia	Tytuł zawodowy w zawodzie, którego będą nauczać, lub w zawodzie pokrewnym do zawodu	sześć lat	Tak
<b>Wymogi wobec osób posiadających status rzemieślnika</b>			
[brak wymogów]	Tytuł mistrza w zawodzie, którego będą nauczać, lub w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, którego będą nauczać	brak	Tak

dziennika 2020 r. Po tej dacie kwalifikacje zawodowe nabyte przez rzemieślników, czyli potwierdzone tytułem mistrza lub czeladnika, będą automatycznie wpisywane przez izby do CEIDG. Rzemieślnicy, którzy nabyli je zatem przed 30 września tego roku, będą musieli w tej sprawie złożyć we właściwej izbie rzemieślniczej stosowny wniosek o dokonanie wpisu przez izbę.

– Obecnie trwają prace nad opracowaniem formularza, za pośrednictwem którego będą składane informacje o kwalifikacjach. Konieczne są również zmiany systemu informatycznego CEIDEG oraz przygotowywanie pracowników izb i cechów do zamieszczania danych – wyjątkowo Jolanta Kossakowska, dyrektor zespołu oświaty zawodowej i problematyki społecznej w ZRP.

Rzemieślnicy w rozmowach z DGP pozytywnie oceniają zmiany i w tym zakresie. Liczą, że w ten sposób zostanie wyeliminowana szara strefa, czyli firmy, które teraz podszywają się pod rzemieślników, choć nie mają uprawnień.

– Na rynku jest całe mnóstwo zakładów, które same nazywają się rzemieślniczymi. W rzeczywistości nimi nie są. Są po prostu małymi rodzinnymi zakładami wykonującymi jeden z zawodów uchodzących za rzemieślniczy – mówi właściciel jednego z zakładów stolarskich na Mazowszu. I dodaje, że zmiana nastąpiła w bardzo dobrym momencie.

– Na skutek programów telewizyjnych dotyczących remontów i wyposażania wnętrz renesans zaczyna przeżywać wiele zapomnianych już, a przez to unikatowych, zawodów. Myślę o tapicerze, ale i o zdunie czy właśnie stolarzu. Klienci poszukujący tego rodzaju usług, mając moż-

**ok. 300 tys.**

osób ma w Polsce status rzemieślnika, czyli posiada uprawnienia mistrzowskie lub czeladnicze

**65 tys.**

to młodociani pracownicy zatrudniani w rzemieślniczych zakładach w celu przygotowania zawodowego

liwość szybkiej weryfikacji firmy w CEIDG, zyskują pewność, że korzystają z fachowca, a nie kogoś, kto się tylko pod niego podszyci. Dla rzemieślników może to oznaczać wzrost popytu na ich usługi, a co za tym idzie rozwój skali działalności – uzupełnia stolarz.

Eksperti zwracają jeszcze uwagę na inny aspekt wpisywania kwalifikacji rzemieślników do danych CEIDG. Otóż ich zdaniem zaowocuje to dodatkowo wzrostem zainteresowania usługami wykwalifikowanych specjalistów. Klienci, mając możliwość ustalenia na własną rękę, czy dana firma, która legitymuje się tytułem mistrza lub czeladnika, faktycznie jest do tego uprawniona, będą mogli szybciej dotrzeć do fachowców, a także polecać ich innym.

Tym samym, jak mówią eksperci, nowe przepisy sprawią, że izbom i cechom przybędzie członków. Jednak nie od razu. To proces, który wymaga czasu, podobnie jak z czasem nastąpi przekształcenie jednoosobowych działalności gospodarczych w spółki. Rosnący popyt na usługi rzemieślnicze (choćby w sektorze budowlanym) sprawi, że skala działalności wielu przedsiębiorców znacznie wzrośnie. W takiej sytuacji bardziej opłacalne stanie się prowadzenie działalności na innych zasadach – takich, które ograniczą ryzyko osobistej odpowiedzialności biznesowej. – Zmiana formy prawnej prowadzonej działalności gospodarczej właśnie to umożliwi – mówi Elżbieta Lutow.

Z kolei Tomasz Wika, dyrektor Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu, uważa, że rzemieślnicze spółki będą pomocne m.in. w przypadku sukcesji i kontynuacji biznesu pod dobrą, wypracowaną często przez dziesięciolecia marką.

– Dziś nie należy spodziewać się szybkich zmian formy prawnej działalności członków organizacji rzemiosła, lecz możliwości, które daje nowe prawo mogą w przyszłości pozytywnie wpływać na rozwój firm rzemieślniczych – podkreśla.

Józef Hordejuk uważa jednak, że to, czy izbom i cechom przybędzie członków, zależy też od nich samych. A dokładnie od jakości usług, które oferują.

– Dla przedsiębiorców ważne jest, by mogli otrzymać fachowe doradztwo i pomoc. To oznacza konieczność zatrudniania kompetentnych osób, gotowych na współpracę z rzemieślnikami. Izba, która to zapewni, może liczyć na zainteresowanie – mówi Józef Hordejuk i dodaje, że autem Izby w Białymstoku jest to, że ma swoje struktury niemal w każdym powiecie. Dzięki temu, jak podkreśla, dostępna jest dla każdego, czyli rzemieślnika zarówno z dużego, jak i małego miasteczka.

### Koszty i formalności

To, że póki co w nie ma tłumy rzemieślników przekształcających się w spółki, nie oznacza, że nie będzie tym procesem zainteresowania. Jak tłumaczą eksperci, zmiana formy prawnej to proces skomplikowany organizacyjnie i generujący poważne koszty po stronie obsługi księgowo-administracyjnej. To sprawia, że wielu przedsiębiorców musi dokładnie przemyśleć taką decyzję. Trzeba zapłacić notariuszowi, gdyż większość dokumentów będzie miała formę aktu notarialnego – np. oświadczenie przedsiębiorcy o przekształceniu w spółkę czy sporządzenie umowy spółki. Niestety, koszt jednego dokumentu to wydatek ok. 200–500 zł netto. Do tego dochodzi wynagrodze-

## Początkowo wyścigu nie będzie, jednak z upływem czasu przekształcenia te staną się normą

**Maciej Celichowski:** Przed masowym przekształcaniem działalności w spółkę rzemieślników mogą powstrzymać formalności oraz koszty. Nie znaczy to, że takich zmian nie będzie. Proces będzie postępował wraz z rozwojem zakładów

### Czy można spodziewać się pospolitego ruszenia ze strony rzemieślników?

Z początku zapewne jakiegoś wyścigu nie będzie. Za przekształcenia warsztatów rzemieślniczych w spółki wezmą się najpierw najodważniejsi, najwięksi i myślący najbardziej perspektywicznie. Jednak uważam, że kierunek ten jest na tyle logiczny, szczególnie dla rzemieślników prowadzących działalność większych rozmiarów, zatrudniających pracowników, że z czasem przekształcenia te staną się normą.

### Co może sprawić, że jednoosobowi przedsiębiorcy nie będą zainteresowani przekształcaniem się w spółki prawa handlowego?

Przed wszystkim brak perspektywy przejęcia rodowej firmy przez następców: dzieci, wnuków czy dalszych krewnych. A to są ważne sprawy dla każdego rzemieślnika. Warto więc połączyć siły z kolegami po fachu lub zajmującymi się podobną lub nawet inną branżą i rozpocząć nowy etap działalności. Działając razem, można stworzyć nową wartość: markę, która da się już przełożyć na pieniądze, gdzie można dokonywać wspólnych zakupów i wspólnie negocjować ceny swoich wyrobów i usług. Mamy tu takie korzyści jak: możliwość zastępstwa w trakcie urlopu czy bezpieczeństwo na wypadek choroby.

### Co może być dla nich barierą?

Formalności. Najmniejsze są przy zakładaniu spółki cywilnej. Trzeba podpisać piśmienną umowę i zgłosić fakt jej zawarcia do urzędu gminy, urzędu skarbowego, urzędu statystycznego oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Samej umowy spółki cywilnej nie warto jednak pisać samemu ani korzystać ze wzorów z internetu. Porada u dobrego prawnika i wspólne przedyskutowanie wszelkich sytuacji, jakie mogą współników czekać, w tym ich śmierci, będzie procentować w przyszłości. Jednak trzeba pamiętać, że spółka cywilna zapewnia najmniejszą ochronę interesów współników. Jest tak naprawdę jedynie umowa o wspólnej działalności jej stron. Trudno z niej stworzyć firmę na lata.

### W takim razie jaka forma może być korzystniejsza dla rzemieślnika?

Lepszą formą jest już spółka jawna lub komandytowa. A najporęczniejsze będą spółka komandytowo-akcyjna lub spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Spółki te dają możliwość stworzenia nowej wartości, którą w przyszłości będzie można przekazać dzieciom w spadku lub nawet sprzedać. Jest nią firma wspólnego przedsiębiorstwa, czyli inaczej jej marka.

Do rozwoju marki i wzrostu jej wartości najlepiej nadają się spółka komandytowo-akcyjna lub spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Są to spółki, które najłatwiej sprzedać, nie zmieniając ich firmy. Założenie każdej z tych czterech spółek wiąże się jednak z koniecznością podpisania umowy, jej zarejestrowaniem w KRS, a przedtem – z wizytą u notariusza. W przypadku spółki jawnej konieczność ta wystąpi tylko przy wnoszeniu do spółki przedsiębiorstwa rzemieślniczego lub nieruchomości służącej do wykonywania zawodu. W pozostałych przypadkach niezbędne będzie zawarcie aktu notarialnego. Wiąże się to z kosztami, które są zróżnicowane – w zależności od wartości wnoszonego przez współników majątku.

### I znowu wracamy do ograniczeń...

Najwięcej zachołu będzie przy przekształceniu jednoosobowego zakładu rzemieślniczego w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. Wymaga to sporządzenia dwóch aktów notarialnych: jednego obejmującego plan przekształcenia, a drugiego obejmującego przekształcenie zakładu w spółkę z o.o. i ustalenie treści aktu założycielskiego spółki z o.o. No i potem, we wszystkich czterech przypadkach, na powstanie spółki trzeba czekać na postanowienie sądu rejestrowego. Jest ono generalnie formalnością, o ile wszystkie dokumenty sporządzone są prawidłowo, lecz bardzo ważną formalnością, bo decydującą o możliwości rozpoczęcia działalności pod wspólną firmą. Dobrze, że w chwili rejestracji spółki mamy już nadane NIP i REGON.



MACIEJ CELICHOWSKI

członek Rady Izby Notarialnej w Poznaniu

### O czym należy pamiętać, planując takie przekształcenie? Na co zwrócić szczególną uwagę?

Że nie jest to decyzja na chwilę. Nie jest też tak, że spółki nie można później rozwiązać, lecz nie po to się ją tworzy. Spółka powinna przetrwać wszystkie zawirowania rynkowe czy też osobiste współników, tworząc ich wspólną, silną markę. Powiedzenie „w jedności siła” dobrze odzwierciedla ideę spółek rzemieślniczych. Żeby tak jednak było, umowa spółki winna być dobrze napisana, układ sił w niej winien być między współników prawidłowo rozłożony, zgodnie z zamiarem stron. Spółka rzemieślnicza opiera się na osobistej pracy rzemieślników – współników, ewentualnie z udziałem ich rodziny, więc trzeba stworzyć ją tak, żeby nikt nie poczuł się pokrzywdzony, a sama spółka zapewniała współnikom także pewną stabilność, możliwość zabezpieczenia na wypadek choroby, starości czy chociażby możliwości wypoczynku bez straty klientów.

### Jak się do niego przygotować, jakie dokumenty są potrzebne?

Na pewno trzeba przygotować opis aktywów wnoszonych do spółki. Jeśli będzie to cały zakład rzemieślniczy z pracownikami, to będzie przedsiębiorstwo, które należy opisać tak, by nie było wątpliwości, co zostało do spółki wniesione, a co nie. Jedynie w przypadku spółki komandytowo-akcyjnej wniesienie wkładu niepieniężnego (a więc np. zakładu rzemieślniczego) w zamian za akcje wymaga dokonania wyceny tego wkładu przez założycieli spółki i jej zbadanie przez biegłego rewidenta wyznaczonego w tym celu przez sąd rejestrowy.

### Ile czasu potrzeba na takie przekształcenie?

To oczywiście zależy od rodzaju spółki, którą chcemy utworzyć. Najszybciej założymy spółkę cywilną, ale o jej wątpliwej wartości do celu, jakim winien przyświecać współnikom przy jej tworzeniu, była mowa wyżej. Najdłużej będziemy zakładać spółkę komandytowo-akcyjną (ze względu na konieczność badania wkładów niepieniężnych). Poza tym największy czas – i w każdym przypadku – zajmie nam rejestracja spółki. W zależności od miejsca, w którym będziemy ją rejestrować, może być to okres od trzech do sześciu miesięcy.



Rozmawiała Patrycja Otto

nie dla biegłego rewidenta, który zbada plan przekształcenia. W zależności od wielkości firmy może to być od kilku do kilkunastu tysięcy złotych. Do tego dochodzi opłata w wysokości 300 zł za wniosek, bo biegłego rewidenta wyznacza sąd. Przy czym opłata wiąże się z zawarciem umowy spółki. Do tego trzeba uwzględnić taksę notariusza, który dodatkowo ma obowiązek pobrać również 0,5 proc. podatku od czynności cywilnoprawnych (PCC) od wysokości kapitału zakładowego spółki. Wreszcie dochodzi koszt rejestracji w KRS – wniosek to koszt 500 zł, a do tego jeszcze istnieje obowiązek ogłoszenia wpisu w Monitorze Sądowym i Gospodarczym (100 zł).

– Ponadto po przekształceniu pojawiają się nowe obowiązki, które przekładają się na wyższe koszty prowadzonej działalności – wskazują eksperci Kancelarii Prawnej TMH. I wyliczają: spółka przechodzi na pełną księgowość, a to oznacza zatrudnienie pracownika, który nam ją poprowadzi, lub skorzystanie z outsourcingu, co wiąże się z wydatkami rzędu kilku tysięcy złotych miesięcznie. Do tego spółka jest zobowiązana do sporządzania corocznych sprawozdań finansowych. Wreszcie działania w ramach spółki wymagają dobrej znajomości przepisów, co może wią-

### OPINIA EKSPERTA

## Ograniczenie odpowiedzialności zaletą, wadą wyższe koszty



JAKUB BIŃKOWSKI

dyrektor departamentu prawa i legislacji w Związku Przedsiębiorców i Pracodawców

Od 1 stycznia 2020 r. rzemieślnicy mogą prowadzić działalność nie tylko w ramach jednoosobowych działalności gospodarczych, jak to było do tej pory, lecz także w formie spółek prawa handlowego. Wydaje się, że to korzystne rozwiązanie – ustawodawca dał im wybór formy prowadzenia firmy, a każda z możliwości ma swoje zalety i wady. Prowadzenie działalności rzemieślniczej w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej wiąże się z najmniejszymi obwarowaniami formalnymi oraz z najniższymi bieżącymi kosztami prowadzenia działalności. Jednocześnie rzemieślnik prowadzący działalność w tej formule odpowiada za zobowiązania całym swoim majątkiem. Możliwość prowadzenia działalności np. w formie spółki z o.o. pozwala za to na ograniczenie odpowiedzialności, jednak równolegle skala obowiązków formalnych staje się wyraźnie większa. Dziś jeszcze trudno jest powiedzieć, w jaki sposób nowe regulacje wpłyną na decyzje rzemieślników. Wydaje się, że na możliwość prowadzenia działalności w formie spółki prawa handlowego zdecydują się raczej ci rzemieślnicy, którzy generują wyższe przychody i mogą pozwolić sobie na ponoszenie wyższych ciężarów administracyjno-formalnych związanych z prowadzeniem spółki.



Not. PO

## FIRMA I PRAWO

zać się z koniecznością zatrudnienia obsługi prawnej.

### Niepełna satysfakcja

Umożliwienie od nowego roku przekształcania jednoosobowej działalności gospodarczej w spółkę prawa handlowego to odpowiedź na potrzeby rzemieślników. Ale zmiany nie satysfakcjonują tej grupy w 100 proc. Chodzi o liczne ograniczenia w nowych przepisach. Można zawiązać tylko spółkę jawną, spółkę komandytową i spółkę komandytowo-akcyjną – i to pod warunkiem, że ich współnikami będą wyłącznie osoby fizyczne. Nie może być to więc spółka akcyjna lub partnerska.

Kolejne ograniczenie dotyczy możliwości zakładania spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. Dopuszczalne jest jedynie przekształcenie się w tego typu podmiot. – Przyjęto bowiem kompromisowe rozwiązanie umożliwiające wejście do rzemiosła jednoosobowych spółek z o.o. powstałych w wyniku przekształcenia firmy osoby fizycznej. ZRP postulował włączenie do rzemiosła szerszej grupy spółek kapitałowych, oczywiście z uwzględnieniem warunku posiadania kwalifikacji zawodowych, np. przez większość współników. Na razie jednak nie było takiej możliwości. Jesteśmy zadowoleni z rozwiązań, które uzyskaliśmy. Trzeba poczekać, na ile one się sprawdzą w praktyce i wtedy wrócimy do tych propozycji – mówi Elżbieta Lutow.

Szczególnie że jak mówią eksperci, nie ma uzasadnienia, dla którego pozostałe rodzaje spółek nie mogą działać w rzemiośle. – Powinniśmy czerpać z doświadczenia innych krajów. Na przykład w Niemczech forma prawna nie ma znaczenia – dodaje Tomasz Wika.

### Zyska także szkolnictwo

Poza rzemieślnikami na rozszerzeniu definicji rzemiosła na zawodowe wykonywanie działalności gospodarczej przez spółki osobowe oraz jednoosobowe kapitałowe powstałe z przekształcenia zyska też szkolnictwo. Szacuje się, że w kraju jest ponad 300 tys. rzemieślników. Jak dodaje Jolanta Kossakowska, praktycznej nauki zawodu udziela około 26 tys. rzemieślników. – Liczymy, że liczba członków izb i cechów się zwiększy. Tym samym coraz więcej firm uzyska fachową pomoc i wsparcie do pełnienia funkcji związanych z kształceniem zawodowym. A do tej roli nie wystarczy być rzemieślnikiem. Trzeba jeszcze spełnić szereg innych prawnych i organizacyjnych obowiązków, jak choćby te związane z posiadaniem instruktora do praktycznej nauki zawodu. Być może możliwość uzyskania wsparcia ze strony organizacji rzemiosła dla wielu przedsiębiorców będzie zachętą do podjęcia się tych dodatkowych obowiązków – wyjaśnia Jolanta Kossakowska.

Tomasz Wika podkreśla natomiast, że taka sytuacja przełoży się z pewnością na jakość szkolnictwa zawodowego. Izby sprawują nadzór nad rzemieślnikami, którzy oferują praktyczną naukę zawodu. Gwarantują ich przygotowanie i kwalifikacje, a tym samym standard szkolenia, co ma znaczenie dla przyszłych pracodawców.

## O czym pamiętać, chcąc działać jako spółka



DR MARCIN ŚLEDZIKOWSKI

radca prawny,  
Kancelaria Prawna  
SDZLEGAL SCHINDHELM  
z Wrocławia

**Znowelizowana ustawa pozwala wprawdzie działać rzemieślnikom w formie spółek handlowych, lecz jednocześnie wprowadziła istotne ograniczenia. Dotyczą one m.in. spółki z o.o. Podpowiadamy zatem, na co należy zwrócić uwagę oraz jak dokonać przekształcenia jednoosobowej działalności w taki podmiot**

Rzemieślnicy byli dotychczas jedną z ostatnich grup zawodowych w Polsce, do których znajdowały zastosowanie regulacje istotnie ograniczające swobodę przedsiębiorczości. Osoby, które zamierzały lub prowadziły działalność w oparciu o posiadane zawodowe kwalifikacje (dyplom mistrza lub świadectwo czeladnika w danej dzie-

**Kto jest mikro, kto małym, a kto średnim?**

- ▶ **Mikroprzedsiębiorca** – przedsiębiorca, który co najmniej w jednym roku z ostatnich dwóch lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
  - a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
  - b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 mln euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczył równowartości w złotych 2 mln euro.
- ▶ **Mały przedsiębiorca** – przedsiębiorca, który co najmniej w jednym roku z ostatnich dwóch lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
  - a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 50 pracowników, oraz
  - b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 10 mln euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczył równowartości w złotych 10 mln euro.
- ▶ **Średni przedsiębiorca** – przedsiębiorca, który co najmniej w jednym roku z ostatnich dwóch lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
  - a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 250 pracowników oraz
  - b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 50 mln euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczył równowartości w złotych 43 mln euro.

© P

dzinie), były „skazane” na wybór jednoosobowej działalności gospodarczej; pragnąc zaś działać wspólnie – mogły wykonywać zawód jedynie w formie spółki cywilnej. Swoista reglamentacja form prowadzenia działalności przez rzemieślników była rozwiązaniem dość archaicznym i niedopasowanym do potrzeb rynku. Stąd od lat postulowano potrzebę wprowadzenia elastycznych form prowadzenia działalności, które zapewniłyby odpowiednio i szybkie reagowanie na zmiany otoczenia biznesowego, z równoczesną możliwością dywersyfikacji i ograniczenia odpowiedzialności z tego tytułu. Nie ma bowiem powodów, aby odpowiedzialnością z tytułu działalności gospodarczej przez rzemieślnika obarczać jego małżonka czy też dzieci.

48 tys.

tyle osób zyskuje w ciągu roku świadectwa czeladnicze

4 tys.

tyle osób uzyskuje rocznie dyplomy mistrzowskie

Remedium na te sygnalizowane (tylko fragmentarycznie) problemy mają być znowelizowane od 1 stycznia br. regulacje ustawy z 22 marca 1989 r. o rzemiośle.

### Nowa definicja i ograniczenia

Co najistotniejsze, od nowego roku obowiązuje nowa definicja rzemieślnika. Rzemieślnicy od tego dnia mogą prowadzić działalność gospodarczą w formie spółek prawa handlowego, ale za wyjątkiem spółki partnerskiej oraz akcyjnej.

Co do zasady taka działalność jest zatem dopuszczalna w formie:

- (i) spółki jawnej,
- (ii) spółki komandytowej,
- (iii) spółki komandytowo-akcyjnej, oraz
- (iv) jednoosobowej spółki z o.o.

Niemniej jednak rzemieślnikom nie została pozostawiona dowolność w procesie grupowania się w ramach spółek prawa handlowego.

Po pierwsze spółkę prawa handlowego będą mogli założyć tylko rzemieślnicy, którzy zgodnie z odpowiednimi regulacjami ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1292, ost.zm. Dz.U. poz. 1495) posiadają status mikroprzedsiębiorcy, małego przedsiębiorcy albo średniego przedsiębiorcy. Po drugie, wszystkimi współnikami spółki muszą być rzemieślnicy, z tym zastrzeżeniem, że nie jest wymagana jedność profesji. Ważnym

odstępstwem od obligatoryjnego posiadania kwalifikacji przez wszystkich współników spółek rzemieślniczych jest fakt, że współnik posiadający kwalifikacje (dyplom mistrza lub czeladnika) może założyć taką spółkę z małżonkiem lub krewnymi w linii prostej.

### Tylko jedna droga

Kolejne ograniczenia dotyczą sp. z o.o. Przede wszystkim ustawodawca uniemożliwił wspólne wykonywanie zawodów rzemieślniczych w formie spółki z o.o. Co więcej: tego typu spółka rzemieślnicza (jak wynika z brzmienia art. 2 pkt 1 ust. 6) może powstać jedynie w procesie przekształcenia jednoosobowego przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną, wykonującego we własnym imieniu działalność gospodarczą, z wykorzystaniem swoich zawodowych kwalifikacji i pracy własnej. A więc oznacza to, że rzemieślnik nie może założyć bezpośrednio spółki z o.o. czy wniesić do takiego podmiotu aportu.

### Jaka forma

Wielu rzemieślników prowadzących działalność na podstawie wpisu do CEIDG zastanawia się obecnie, czy warto zmienić tę formę na spółkę. Podstawową i chyba najważniejszą zaletą prowadzenia działalności gospodarczej w formie spółki prawa handlowego jest możliwość ograniczenia odpowiedzialności z tego tytułu. Przed wejściem w życie regulacji de facto rzemieślnicy odpowiadali z tytułu prowadzonej działalności całym swoim majątkiem. Co więcej, ta odpowiedzialność w praktyce mogła być rozszerzana na współmałżonka, jeżeli w małżeństwie istniał ustrój wspólności majątkowej.

Jednak zważyć należy, że spółki, w których rzemieślnik może prowadzić działalność gospodarczą, charakteryzują się różnymi reżimami odpowiedzialności. Zatem wielu przedsiębiorców będzie zastanawiało się, która z obecnie dostępnych dla nich form będzie najbardziej korzystna. Wydaje się, że jeżeli rzemieślnik dalej samodzielnie chce prowadzić swój biznes, to pod kątem limitacji swojej odpowiedzialności powinien wybrać spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. Reżim odpowiedzialności spółki z o.o. nie pozwala bowiem na docho- dzenie odpowiedzialności z majątku osobistego rzemieślnika. A więc za wszystkie zobowiązania spółki z o.o. powstałej z przekształcenia jednoosobowej działalności gospodarczej rzemieślnika odpowiadać będzie tylko ta spółka i to do wysokości jej majątku.

Na drugim biegunie w stosunku do spółki z o.o. znajduje się spółka jawna. Spółka ta co prawda również odpowiada za zaciągnięte przez nią zobowiązania z własnego majątku – niemniej jednak, jeżeli

## Etapy procedury przekształcenia jednoosobowej działalności gospodarczej w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością

LP.	CZYNNOŚĆ	PRZYBLIŻONY CZAS REALIZACJI
I	Sporządzenie planu przekształcenia przedsiębiorcy wraz z załącznikami – forma aktu notarialnego; Zawartość planu: ustalenie wartości bilansowej majątku przedsiębiorcy przekształcanego na określony dzień w miesiącu poprzedzającym sporządzenie planu przekształcenia przedsiębiorcy. Załączniki: 1) projekt oświadczenia o przekształceniu przedsiębiorcy; 2) projekt aktu założycielskiego; 3) wycena składników majątku (aktywów i pasywów) przedsiębiorcy przekształcanego; 4) sprawozdanie finansowe sporządzone dla celów przekształcenia.	Okolo dwóch, trzech tygodni – zależy od sprawności prac służb księgowo-rachunkowych przedsiębiorcy
II	Wniosek do sądu rejestrowego o wyznaczenie biegłego rewidenta wraz ze wskazaniem jego osoby.	Składany niezwłocznie po zakończeniu I etapu; – czas rozpoznania wniosku przez sąd – ok. siedmiu dni
III	Opinia biegłego rewidenta do planu przekształcenia.	Okolo dwóch, trzech dni – liczonych od momentu wyznaczenia biegłego przez sąd
IV	1) Złożenie oświadczenia o przekształceniu przedsiębiorcy – forma aktu notarialnego. 2) Powołanie członków organów spółki przekształconej. 3) Zawarcie aktu założycielskiego – forma aktu notarialnego.	Okolo dwóch dni – liczonych od dnia sporządzenia opinii przez biegłego rewidenta
V	Złożenie wniosku o wpis przekształcenia do rejestru, dokonanie w rejestrze wpisu spółki przekształconej i wykreślenie przedsiębiorcy przekształcanego z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej.	Składany niezwłocznie po zakończeniu etapu IV; czas rozpoznania wniosku przez sąd od okolo jednego do dwóch tygodni.
VI	Ogłoszenie w Monitorze Sądowym i Gospodarczym o przekształceniu na wniosek zarządu spółki przekształconej.	Okolo siedmiu dni – czas ten nie ma wpływu na funkcjonowanie spółki przekształconej, która powstaje z momentem wpisu przekształcenia do rejestru



ten majątek okaże się niewystarczający, to wierzyciel może zwrócić się do wspólnika o pokrycie różnicy z jego majątku. Warto dodać, że wspólnicy spółki jawnej odpowiadają za takie zobowiązania solidarnie. Solidarna odpowiedzialność wspólników spółki jawnej za zobowiązania tej spółki jest tym bardziej istotna, że nie zależy od tego wskutek działań, którego wspólnika powstała dana zaległość. Tym samym odpowiedzialność za prowadzoną profesjonalnie działalność gospodarczą rozciąga się na pozostałych wspólników.

Pozostałymi dwiema spółkami, w których rzemieślnik może prowadzić działalność gospodarczą, są spółka komandytowa i komandytowo-akcyjna. W ramach tych spółek można wyróżnić dwa typy wspólników komplementariuszy oraz komandytariuszy (akcjonariuszy). Ci pierwsi odpowiadają za zobowiązania spółki całym swoim majątkiem – podobnie jak wspólnicy spółki jawnej, ci drudzy natomiast do wysokości sumy komandytowej (wysokości kapitału zakładowego). Podmioty te będą atrakcyjne dla tych osób, z których jedna chce pełnić rolę wspólnika aktywnego (komplemen-

tariusza), a dla drugiej taka spółka będzie inwestycją (wspólnik bierny).

### Korzyści

Do tej pory prowadząc działalność gospodarczą, rzemieślnik był w zasadzie skazany na samego siebie. Przeniesienie tej działalności do formy spółki prawa handlowego daje mu dodatkowe możliwości operacyjne oraz większą elastyczność. W przypadku gdy spółkę tworzyć będzie kilku rzemieślników, to możliwe jest ustalenie, że reprezentuje ją każdy z nich. Tym samym skuteczne staje się zaciąganie zobowiązań na rzecz jednego z rzemieślników przez jego wspólnika. Ma to wymierne korzyści, np. w sytuacji urlopu czy innej dłuższej nieobecności rzemieślnika, który nie chce utracić płynności swojej działalności. W ramach spółek będzie można ustanawiać także prokurentów, którzy będą mogli działać samodzielnie lub łącznie z drugim prokurentem albo rzemieślnikiem.

Możliwość prowadzenia działalności w formie spółki to również możliwość realizacji wspólnych przedsięwzięć gospodarczych przez rzemieślników. Dotychczas

było to możliwe wyłącznie w formie spółki cywilnej, która to spółka co najmniej z kilku względów nie odpowiadała potrzebom praktyki. W szczególności spółkę cywilną cechował brak trwałości oraz możliwość rezygnacji ze wspólnego przedsięwzięcia przez przedsiębiorcę w każdym momencie. Takie rozwiązanie obarczone było istotną niepewnością.

Natomiast obecnie rzemieślnicy prowadzący wspólnie działalność gospodarczą mogą być pewni, że takie przedsięwzięcie nie zakończy się z dnia na dzień. Jeżeli natomiast jeden z rzemieślników podejmie decyzję o wyjściu ze spółki, to może to zrobić bez unicestwienia bytu prawnego podmiotu, np. w drodze stosownego wypowiedzenia, bądź jego miejsce będzie mógł zająć inny wspólnik, który nabydzie jego udziały. To istotne ułatwienie umożliwiające względną swobodę (w granicach dopuszczonych przepisami prawa i regulacjami umowy spółki) w kształtowaniu składu osobowego podmiotu.

Łatwiej będzie także wspólnikom ewentualnie dokapitalizować prowadzony przez nich biznes. W każdej chwili będą mogli podwyższyć wniesione wkłady do spółki (ewentualnie kapitał zakładowy w odniesieniu do spółki z o.o.). Co ważne, decyzja o dokapitalizowaniu spółki nie będzie musiała objąć wszystkich wspólników – wkład może zostać podwyższony wyłącznie przez jednego, kilku lub wszystkich wspólników.

### Ułatwiona sukcesja

Jak wynika z praktyki, działalność rzemieślnicza ma w głównej mierze charakter rodzinny – międzypokoleniowy. W tym zakresie na umożliwienie rzemieślnikom prowadzenia działalności gospodarczej w formie spółki należy patrzeć jeszcze w dodatkowym kontekście, to jest w kontekście jej ewentualnej sukcesji. Spółki prawa handlowego otwierają tę możliwość, w szczególności pod kątem ewentualnego dziedziczenia. Ustawodawca rozwiązał też problem sukcesji na poziomie jednoosobowej działalności gospodarczej – w przypadku śmierci rzemieślnika współmałżonek pozostający do chwili śmierci na jego utrzymaniu oraz małoletni zstępni mają prawo nadal wykonywać rzemiosło w warunkach i na zasadach go obowiązujących. Uprawnienie to przysługuje także pozostającym na utrzymaniu rzemieślnika do chwili jego śmierci pełnoletnim zstępnym pobierającym naukę w szkołach podstawowych, szkołach ponadpodstawowych lub wyższych przez okres pobierania przez nich nauki w tych szkołach. Jednakże w przypadku, gdy dany rodzaj rzemiosła może być wykonywany wyłącznie po wykazaniu się przez osobę fizyczną odpowiednimi kwalifikacjami, małżonek lub zstępni rzemieślnika wykonują działalność za pośrednictwem osoby posiadającej wymagane kwalifikacje (instytucja zbliżona do zarządcy sukcesyjnego).

Co do spółek prawa handlowego, dają one zdecydowanie większe możliwości w zakresie ewentualnej sukcesji (bądź też nie) działalności gospodarczej rzemieślnika. Po pierwsze – na etapie zakładania spółki rzemieślnicy mogą postanowić, czy dopuszczają wstąpienie do niej spadkobierców zmarłego. Jeżeli wyłącza taką możliwość, wówczas spółka będzie musiała się z nimi rozliczyć i spłacić udział kapitałowy zmarłego. Natomiast w przypadku wstąpienia spadkobierców do spółki będą mogli oni swobodnie kontynuować działalność gospodarczą zmarłego. Takie rozwiązanie usuwa istotny stan niepewności co do osób uprawnionych do kontynuowania działalności gospodarczej na etapie od śmierci rzemieślnika do dnia podziału spadku (w praktyce może to być nawet kilka miesięcy) – wówczas działalność jest płynnie kontynuowana bez żadnych zakłóceń.

Wręcz z rejestracją jednoosobowej spółki z o.o. dochodzi do płynnej kontynuacji działalności rzemieślnika wykonywanej w ramach dotychczas prowadzonego biznesu. Spółka przekształcona wchodzi we wszystkie prawa i obowiązki wynikające z działalności gospodarczej, w szczególności jest stroną umów zawartych przez rzemieślnika. Przekształcenie zapewnia zatem trwałość i pełną kontynuację prowadzonej działalności.



## Obniżenie opłat za egzaminy

Izby rzemieślnicze na podstawie art. 3 ust. 3g ustawy o rzemiośle pobierają opłaty za egzaminy: czeladniczy, mistrzowski i sprawdzający. Od kilku lat stawki opłat za egzaminy mocno rosły, a to za przyczyną wzrostu przeciętnego wynagrodzenia, od którego były uzależnione. Przykładowo w latach 2015–2019 opłata za egzamin mistrzowski wzrosła z 1241,57 zł do 1521,37 zł, a za egzamin czeladniczy – z ok. 620 zł do ok. 760 zł. Resort uznał, że trzeba zapobiec dalszemu wzrostowi stawek. Dlatego w znowelizowanej ustawie o rzemiośle ustalono stawki kwotowe i to niższe niż w 2019 r. Określono je odpowiednio: za egzamin mistrzowski – 1400 zł, czeladniczy – 700 zł, sprawdzający – 250 zł, poprawkowy – 50 proc. opłaty podstawowej. Przy czym podlegają waloryzacji wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, jeżeli ten wskaźnik w poprzednim roku kalendarzowym wynosi co najmniej 99 proc. Ponieważ, jak wynika z komunikatu prezesa GUS z 15 stycznia 2020 r. w sprawie wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych, ceny wzrosły w ub.r. o 2,3 proc., zatem o taką wartość izby rzemieślnicze już podwyższyły ustawowe stawki za egzaminy na ten rok. I tak opłata za egzamin mistrzowski wynosi obecnie 1432 zł, za egzamin czeladniczy – 716 zł, za egzamin sprawdzający – 256 zł.



# Zatrudnienie męża lub żony nie zawsze ma sens. Wszystko przez składki do ZUS

Marcin Mroziuk  
marcin.mroziuk@infor.pl



**K**iedy osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą stwierdza, że potrzebuje odciążenia przy czynnościach związanych z funkcjonowaniem firmy, dobrym rozwiązaniem wydaje się skorzystanie z pomocy małżonka czy dziecka. Do najbliższych można przecież zazwyczaj mieć większe zaufanie niż do przypadkowo zatrudnionej osoby z zewnątrz, a nie bez znaczenia jest też to, że wypłacone wynagrodzenie pozostanie w rodzinie. Szkopuł w tym, że etat dla małżonka może być jednak dość kosztowny. Problemem nie jest to, że dla zatrudnionego wypłacone mu wynagrodzenie jest przychodem, od którego PIT jest odpłacany na ogólnych zasadach, ponieważ równoważy to możliwość wliczenia przez przedsiębiorcę tej wypłaty do kosztów uzyskania przychodów. Niestety przy niskim wynagrodzeniu niemal cała korzyść może zniknąć. Czemu? Otóż składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne za małżonka trzeba zapłacić nie w takiej wysokości jak za „obcego” pracownika, lecz jak za przedsiębiorcę. Na domiar złego nie można w tym przypadku skorzystać z żadnych preferencji, np. małego ZUS – i to nawet wówczas, gdy przedsiębiorca opłaca składki za siebie na korzystniejszych zasadach! Może w takim razie lepszym rozwiązaniem jest, aby każdy z małżonków prowadził odrębnie działalność gospodarczą, a za wykonywane dla siebie usługi wystawiali faktury? Niestety tutaj też czyhają pułapki. Wzajemne rozliczenia między firmami męża i żony komplikują się bowiem z powodu małżeńskiej wspólności majątkowej. Dobitnie to widać w rozbieżności stanowisk organów podatkowych i Naczelnego Sądu Administracyjnego co do możliwości odliczenia podatku naliczonego wynikającego z faktur wystawionych przez małżonków. Zdaniem NSA transakcje między małżonkami prowadzonymi odrębnie działalnościami gospodarczymi nie mogą mieć charakteru odpłatnego, nie podlegają więc VAT. Wykładnia fiskusa jest zaś zupełnie odmienna! Naprawdę trudno w takich warunkach prowadzić rodzinny biznes. Dlatego dziś podpowiadamy, na co należy uważać, jeżeli zdecydujemy się na takie rozwiązanie. ©



KATARZYNA JĘDRZEJSKA  
katarzyna.jedrzejewska@infor.pl

## Ile płacić rodzinie, by podatkowo wyjść na swoje

**Takie pytanie zadaje sobie niejedyn przedsiębiorca. Staje przed nim zarówno ten, kto wchodzi z małżonkiem w relacje czysto biznesowe (bo oboje prowadzą dwie niezależne firmy), jak i zatrudniający go na etacie czy zleceniu**

Od ponad roku przedsiębiorcy mogą bowiem odliczać od przychodu koszt wynagrodzenia małżonka i małoletnich dzieci. I to nie tylko swoich. Jeżeli działalność jest prowadzona w formie spółki osobowej (cywilnej, jawnej, partnerskiej, komandytowej), to odliczyć można również wynagrodzenie małżonków i małoletnich dzieci wspólników tej spółki (proporcjonalnie do udziału w zysku spółki – patrz: Wynagrodzenie małżonka wspólnika też jest kosztem).

Wcześniej, do końca 2018 r. przepisy pozwalały (i nadal pozwalają) na odliczenie pensji osób pozostających z przedsiębiorcą w nieformalnym związku, pełnoletnich dzieci i dalszych krewnych przedsiębiorcy (np. rodzeństwa, rodziców). Nie można było natomiast odjąć kosztów wynagrodzenia swojego małżonka i swoich pociec. Innymi słowy z podatkowego punktu widzenia bardziej opłacało się zatrudnić partnerkę (konkubinę) niż żonę. Celem zmiany – jak argumentowano w uzasadnieniu nowelizacji – było więc wprowadzenie istotnego ułatwienia, szczególnie dla niewielkich firm rodzinnych. I faktycznie tak się stało. Trzeba jeszcze tylko odpowiednio skalkulować wynagrodzenie najbliższej osoby, aby zyski nie przekroczyły kosztów – np. z tytułu opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne małżonka. Nieste-

ty, przedsiębiorcy nadal nie mogą natomiast zaliczać do podatkowych kosztów wartości własnej pracy w swojej firmie, choć i od tej zasady de facto są wyjątki (patrz Własny wysiłek nie popłaca).

### Na jakiej podstawie

Podstawą zatrudnienia małżonka i małoletnich nie musi być etat. Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 10 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1387; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 2473; dalej: ustawa o PIT), może to być:

- stosunek pracy (art. 12 ust. 1 ustawy o PIT),
- umowa zlecenia lub umowa o dzieło (art. 13 pkt 8 ustawy o PIT),
- umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem, kontrakt menedżerski lub umowa o podobnym charakterze (art. 13 pkt 9 ustawy o PIT),
- osobiście wykonywana działalność artystyczna, literacka, naukowa, trenerska, oświatowa, publicystyczna (art. 13 pkt 2 ustawy o PIT),
- umowa dotycząca odbywania praktyk absolwenckich, o których mowa w ustawie z 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1244).

### Przelewem czy do ręki

Powstaje zasadnicze pytanie: czy żona bądź dziecko faktycznie muszą dostać wynagrodzenie (gotówką lub przelewem), jeżeli ma być ono zaliczone do kosztów męża/ojca (dla uproszczenia będziemy czasem przyjmować w artykule, że biznes prowadzi mąż). Dotykamy tu istotnej kwestii ustrojowej – jeżeli małżonków łączy wspólność majątkowa (na podstawie kodeksu rodzinnego i opiekuńczego), to zasadniczo nie ma podziału na „twoje” i „moje”. Wyjątek dotyczy majątku osobistego, lecz jest to mienie pochodzące z darowizny, ze spadku, sprzed zawarcia ślubu. Majątkiem osobistym nie są natomiast zarobki z pracy czy z działalności wykonywanej osobiście (w tym ze zleceń i umów o dzieło wykonywanych na rzecz przedsiębiorcy). Wskazał na to Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 4 kwietnia 2018 r. (sygn. akt I FSK 887/16). Orzeczenie dotyczyło wprowadzie VAT (patrz więcej „A co z VAT?”), ale w jego uzasadnieniu sąd wyjaśnił również, na czym polega małżeńska wspólność majątkowa: „Gdy pomiędzy małżonkami istnieje ustawowa wspólność majątkowa, wszelkie transakcje, jakie zawierane są pomiędzy małżonkami prowadzącymi odrębnie działalność gospodarczą, nie mogą mieć charakteru odpłatnego. W takim przypadku nie jest możliwe uregulowanie należności pomiędzy małżonkami. Jeden z małżonków nie może dokonać wypłaty wynagrodzenia drugiemu z małżonków środkami pieniężnymi objętymi wspólnością ustawową za składniki majątku wchodzące w skład wspólności ustawowej”.

### Wynagrodzenie małżonka wspólnika też jest kosztem

Jeżeli działalność jest prowadzona w formie spółki niebędącej osobą prawną (cywilnej, jawnej, partnerskiej, komandytowej), to kosztem uzyskania przychodu jest także wynagrodzenie małżonków i małoletnich dzieci wspólników tej spółki.

W praktyce ma się tu na myśli najczęściej wspólników będących osobami fizycznymi. Należy jednak pamiętać, że to samo rozwiązanie dotyczy również osób prawnych (spółek z o.o. i akcyjnych), jeżeli są one wspólnikami spółki osobowej. Osoba prawna może bowiem prowadzić wspólny interes z osobami fizycznymi. W takiej sytuacji zalicza ona do swoich podatkowych kosztów wynagrodzenie małżonków i małoletnich dzieci pozostałych wspólników będących osobami fizycznymi (art. 16 ust. 1 pkt 13c ustawy o CIT).



## System ubezpieczeń społecznych sprzyja konkubinatowi

**Andrzej Radziśław:** Wartość pracy małżonka jako osoby współpracującej powinno się oceniać w wymiarze ekonomicznym, co niekoniecznie musi się przekładać na zwiększenie przychodów tej osoby

**Czy to dobre rozwiązanie, że żona zatrudniona przez męża na podstawie umowy o pracę nie jest traktowana dla celów ubezpieczeń jako pracownik, lecz jako osoba współpracująca?**

Nie, sama instytucja osoby współpracującej jest dyskusyjna pod względem zgodności z konstytucją. Możemy bowiem wyobrazić sobie sytuację, że ktoś zatrudni żonę na pół etatu. Przy minimalnym wynagrodzeniu, wynoszącym w tym roku 2600 zł brutto, mąż będzie musiał ustalić wynagrodzenie żony na 1300 zł brutto. Natomiast składki będzie musiał opłacać nie od kwoty 1300 zł, lecz od 3136,20 zł, bo tyle wynosi 60 proc. prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w 2020 r.

**W efekcie suma składek za żonę przekroczy kwotę jej wynagrodzenia za pracę na pół etatu.**

Paradoks polega też na tym, że gdyby oboje nie byli małżonkami, tylko tworzyli związek partnerski, to przedsiębiorca opłacałby za partnerkę składki na ubezpieczenia i zdrowotne od kwoty wynagrodzenia, czyli w tym wypadku od 1300 zł. Ale ponieważ poprowadził ją do ołtarza, to musi płacić za nią składki od 3136,20 zł. Nie ma znaczenia, że żona jest zatrudniona przez męża na tej samej podstawie prawnej (umowa o pracę), jaka łączy osoby niebędące w związku małżeńskim. Pytanie, jak to się ma do

art. 18 konstytucji, który stanowi, że rodzina, podobnie jak małżeństwo, macierzyństwo i rodzicielstwo, znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej.

**W konstytucji jest zapisanych wiele innych szczytnych celów.**

Zapis o ochronie rodziny i małżeństwa rozumiem tak, że przepisy mogą przyznawać małżonkom pewne preferencje (np. możliwość wspólnego rozliczania się małżonków z PIT), natomiast nie powinny traktować rodziny dyskryminująco.

**Czyli ze statusem osoby współpracującej wiążą się jeszcze jakieś inne ryzyka?**

Tak, inna kwestia, bardzo niebezpieczna dla osób współpracujących, łączy się z możliwością wyłączenia z ubezpieczeń. Jeżeli mąż zgłosi żonę do ubezpieczeń jako osobę współpracującą i będzie za nią opłacał składki z tego tytułu, a następnie żona zajdzie w ciążę i pójdzie na długotrwałe zwolnienie lekarskie, to ZUS z urzędu wdroży postępowanie wyjaśniające i będzie analizował, czy ta współpraca faktycznie miała miejsce. ZUS powołuje się tu na „stare” wyroki, bo z 2008-2009 r., w których sądy orzekły, że tylko taka współpraca powoduje obowiązek ubezpieczeń społecznych, która ma charakter stały i jest źródłem stałych przychodów. Notabene wyroki te dotyczyły spraw, które ZUS przegrał, lecz teraz chętnie sam je przywołuje.



ANDRZEJ RADZIŚLAW

radca prawny, Kancelaria Goźlińska, Petryk i Wspólnicy

Jeśli więc chce wyłączyć daną osobę współpracującą z ubezpieczeń, to podnosi, że współpraca nie spowodowała zwiększenia przychodów.

**Dlaczego takie rozumowanie jest pana zdaniem błędne?**

Po pierwsze, w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych nie ma takiej przesłanki do ubezpieczeń, jak zwiększające się przychody. Po drugie, idąc tym tokiem

rozumowania, należałoby przyjąć, że nie należy nikogo zgłaszać do ubezpieczeń w ciągu siedmiu dni, bo w tak krótkim czasie nie da się ocenić, czy zgłoszenie do ubezpieczeń przeloży się na zwiększenie przychodów.

**Jaki z tego wniosek?**

Moim zdaniem wartość pracy małżonka jako osoby współpracującej powinno się oceniać w wymiarze ekonomicznym, co niekoniecznie musi się przekładać na zwiększenie przychodów tej osoby. Wyobraźmy sobie taką oto sytuację: mąż prowadzi niewielki sklep spożywczy. Nagle obok wyrasta mu konkurencja, więc by jej sprostać, mąż wydłuża godziny pracy swojego sklepu. W tym wydłużonym czasie klientów obsługuje żona. Mimo to obroty spadają, bo konkurencja okazuje się zbyt silna. Czy możemy powiedzieć, że praca żony nie ma wartości? Ma, tyle że ekonomiczną, bo gdyby nie żona, to przedsiębiorca musiałby zatrudnić kogoś innego. Wartość ekonomiczna może też wyrazić się w tym, że w czasie, gdy żona obsługuje klientów sklepu, mąż wykonuje inne dochodowe zajęcia. Należy też uwzględnić to, że składki mogą być płacone za osobę współpracującą od wyższej podstawy niż minimalna, czyli od większej kwoty niż 60 proc. prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. Taka podwyżka rodzi jednak ryzyko, że im krótszy będzie okres opłacania składek, tym większe prawdopodobieństwo, że ZUS zakwestionuje prawo żony do zasiłku chorobowego, gdy pójdzie ona na zwolnienie lekarskie.

Rozmawiała Katarzyna Jędrzejewska

Najwyraźniej więc, wprowadzając możliwość zaliczania do podatkowych kosztów pensji żony, ustawodawca de facto zezwolił małżonkom na pomniejszanie przychodu o to, co i tak trafia do wspólnej, małżeńskiej kieszeni (inaczej jest, gdy małżonkowie zawarli intercyzę, wówczas nie łączy ich wspólne mienie).

Podobny dylemat jest z zatrudnianiem małoletnich dzieci. Z jednego strony ustawodawca pozwala rodzicom zaliczyć do podatkowych kosztów wynagrodzenie małoletniego potomka (wspomniany art. 23 ust. 1 pkt 10), z drugiej w tej samej ustawie o PIT mówi się, że dochody małoletnich dzieci – zarówno własnych jak i przysposobionych – dolicza się do dochodów rodziców (art. 7). Wyjątek dotyczy:

- dochodów z pracy małoletnich,
- stypendiów,
- dochodów z przedmiotów oddanych małoletnim do swobodnego użytku,
- sytuacji, gdy rodzicom nie przysługuje prawo pobierania pożytków ze źródeł przychodów dzieci.

Jakie ma to znaczenie w praktyce, skoro – jak widać – wspomniane dylematy natury prawnoustrojowej nie przeszkodziły ustawodawcy na wprowadzenie możliwości odliczania wynagrodzenia małżonka i małoletnich dzieci? Zasadnicze. Nie należy bowiem zapominać, że warunkiem zaliczenia wydatku do kosztów podatkowych jest nie tylko jego związek z przychodami (lub z zachowaniem bądź zabezpieczeniem źródła przychodów – art. 22 ust. 1 ustawy o PIT), lecz przede wszystkim jego poniesienie.

**Niewypłaconego nie można odliczyć**

Dlatego nadal nie zalicza się do kosztów wartości własnej pracy małżonka i małoletnich dzieci, jeżeli nie towarzyszy temu wypłata wynagrodzenia. Innymi słowy, nie wystarczy umówić się, że jedno będzie pomagać drugiemu. Wynagrodzenie musi być nie tylko ustalone, lecz i wypłacone (choćby miało trafić do wspólnego rodzinnego worka).

W tym zakresie art. 23 ust. 1 pkt 10 ustawy o PIT zawiera wyraźne zastrzeżenie odnoszące się do pkt 55, który stanowi, że do kosztów podatkowych nie zalicza się niewypłaconych, niedokonanych lub nieopłaconych do dyspozycji m.in.:

- wypłat, świadczeń oraz innych należności z tytułów określonych w art. 12 ust. 1

i 6, art. 13 pkt 2 i 4-9 oraz w art. 18 ustawy o PIT,

- świadczeń pieniężnych z tytułu odbywania praktyk absolwenckich.

**Przychód dla zatrudnionego**

Dla zatrudnionego wypłacone mu (lub postawione do dyspozycji) wynagrodzenie jest przychodem. Podatek dochodowy od niego jest opłacany na ogólnych zasadach. Jeżeli osoba bliska jest zatrudniana na podstawie:

- umowy o pracę, to PIT od jej wynagrodzenia jest opłacany jak od pracownika;
  - umowy zlecenia, umowy o dzieło albo innej umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem, menedżerskiej czy innej o podobnym skutku, to PIT jest opłacany zgodnie z zasadami obowiązującymi dla opodatkowania działalności wykonywanej osobiście.
- Żona nie płaci jednak PIT, jeżeli nie ukończyła 26. roku życia (art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy o PIT). Zwolnienie to przysługuje do wysokości 85 528 z rocznie, przy czym dotyczy tylko przychodów z pracy, zleceń, o których mowa w art. 13 pkt 8 ustawy o PIT, a także ze stosunku służbowego, pracy nakładczej, spółdzielczego stosunku pracy. Jeżeli mąż zatrudni żonę na podstawie umowy o dzieło, umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem, kontraktu menedżerskiego lub umowy o podobnym charakterze (art. 13

pkt 9 ustawy o PIT), to musi potrącić zaliczkę na PIT.

Należy również pamiętać, że przychodem osoby współpracującej jest nie tylko wynagrodzenie, lecz także inne ewentualne świadczenia wynikające z danego stosunku umownego. Przykładowo, jeżeli żona jest pracownikiem i korzysta do celów prywatnych z firmowego samochodu, to do jej pensji należy doliczyć zryczałtowany przychód w wysokości 250 zł lub 400 zł miesięcznie, w zależności od pojemności silnika (art. 12 ust. 2a ustawy o PIT).

**Koszt dla zatrudniającego**

Przedsiębiorca może odliczyć od przychodu z działalności gospodarczej nie tylko kwotę wypłaconego najbliższemu wynagrodzenia, lecz także opłaconych za nich składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe i wypadkowe) oraz składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – w części opłacanej przez pracodawcę (jeżeli jest zobowiązany do ich opłacania za zatrudnionych pracowników). Co więcej, może odjąć także koszt innych świadczeń traktowanych jako przychody z pracy, ze zlecenia i z innych umów wymienionych w art. 23 ust. 1 pkt 10 ustawy o PIT (patrz przykład 1).

**Przychód, lecz bez PIT**

Jeżeli praca jest świadczona przez małżonka lub małoletnie dziecko bez wynagrodzenia, to w takim przypadku nie ma mowy o kosztach uzyskania przychodu. Ustawa o PIT nie pozwala bowiem na odliczenie od przychodu wartości pracy małżonka i małoletnich dzieci, jeżeli nie otrzymają za nią wynagrodzenia (wspomniany art. 23 ust. 1 pkt 10). Przy czym dla przedsiębiorcy taka nieodpłatna praca stanowi przychód z działalności gospodarczej (art. 14 ust. 2 pkt 8 ustawy o PIT). Jest on jednak zwolniony z opodatkowania, na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 125 ustawy o PIT (zwolnienie to jest przewidziane dla nieodpłatnych świadczeń, otrzymanych od osób zaliczonych do I i II grupy podatkowej w rozumieniu przepisów o podatku od spadków i darowizn).

**Dla ZUS to nie jest pracownik**

Dla celów ZUS małżonka traktuje się jako osobę współpracującą, jeżeli oboje współ-

### PRZYKŁAD 1

#### Polisa na życie

Mąż prowadzi firmę i zatrudnia w niej żonę na podstawie umowy o pracę. Z jednym z towarzyszów ubezpieczeń na życie zawarł umowę indywidualnego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. Ubezpieczającym jest on sam jako pracodawca, a ubezpieczonym jest pracownik, czyli w tym wypadku żona przedsiębiorcy. Mąż opłaca z tego tytułu składkę, która jest elementem składowym wynagrodzenia żony ze stosunku pracy. Czy mąż w takiej sytuacji może zaliczyć wydatek poniesiony na opłacenie tej składki do kosztów prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej?

Tak. Potwierdził to dyrektor KIS w interpretacji z 22 sierpnia 2019 r. (nr 0112-KDIL3-1.4.011.155.2019.3.AG).



## PODATKI I KSIĘGOWOŚĆ

### Sześć wskazówek dla zatrudniającego małżonka w swojej firmie



**1** Nie powinien ustalić jej wynagrodzenia brutto na poziomie niższym niż wynosi suma składek, które będzie musiał zapłacić na jej ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. U osób współpracujących nie jest to mała kwota, bo w sumie 431,48 zł i składki muszą zostać faktycznie opłacone (a do tego trzeba jeszcze dodać składkę na FGŚP).

**2** Jeżeli przewidywane wynagrodzenie nie jest wysokie, to powinien rozważyć zawarcie z żoną umowy zlecenia, bo wtedy składki są opłacane jak za każdego innego zleceniobiorcę. Konieczne jest jednak, aby rodzaj i sposób wykonywanej pracy nie wskazywał, że zamiast zlecenia powinna być zawarta umowa o pracę.

**3** Sfinansowane przez siebie składki na ubezpieczenie społeczne żony powinien zaliczyć do kosztów uzyskania przychodu z działalności gospodarczej. To pozwoli mu dwukrotnie pomniejszyć swój przychód podatkowy: raz o składki zapłacone za siebie, drugi raz – o składki uiszczane za żonę jako osobę współpracującą.

**4** Ewentualne inne świadczenia wynikające z umowy o pracę powinien także zaliczyć do kosztów uzyskania przychodu z działalności gospodarczej. Dzięki temu również pomniejszy swój przychód podatkowy.

**5** Składki na ubezpieczenie zdrowotne żony powinien odjąć od kwoty własnego podatku. Dzięki temu obniży swój PIT dwukrotnie: raz o składkę zdrowotną zapłaconą na własne ubezpieczenie zdrowotne, drugim razem – o składkę na ubezpieczenie żony.

**6** Nie powinien zatrudniać żony bezumownie i bez wynagrodzenia, bo i tak będzie musiał opłacić za nią składki jak od osoby współpracującej. Natomiast wartości własnej pracy żony nie zaliczy do kosztów uzyskania przychodu.

#### Ramka 1

#### Kto jest osobą współpracującą

Za osobę współpracującą przy prowadzeniu działalności gospodarczej dla celów ubezpieczeń w ZUS uważa się, zgodnie z art. 8 ust. 2 i 11 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 300; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 2550), następujące osoby, które pozostają z przedsiębiorcą we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności lub wykonywaniu umowy agencyjnej lub umowy zlecenia:

- małżonka,
- dzieci własne,
- dzieci drugiego małżonka,
- dzieci przysposobione,
- rodziców,
- macochę i ojczyma,
- osoby przysposabiające.

Nie dotyczy to osób, z którymi została zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego.



#### Ramka 2

#### Ile zapłaci mąż za ubezpieczenia społeczne i zdrowotne żony

Składki do ZUS od osoby współpracującej (zatrudnionej na podstawie umowy o pracę lub bez zawarcia umowy) powinny być odprowadzane od takiej samej podstawy jak u przedsiębiorców, czyli w 2020 r.:

- składki na ubezpieczenia społeczne – od kwoty 3136,20 zł (należy pamiętać, że jest to kwota minimalna, stanowi 60 proc. prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego);
- składka na ubezpieczenie zdrowotne – od kwoty 4026,01 zł (stanowiącej 75 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kwartale 2019 r., włącznie z wypłatami z zysku).

Przy czym należy pamiętać, że za miesiące styczeń – grudzień 2020 r. składki za osobę współpracującą nie mogą być niższe od kwoty:

- 612,19 zł (tj. 19,52 proc. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne) – na ubezpieczenie emerytalne;
- 250,90 zł (tj. 8 proc.) – na ubezpieczenia rentowe;
- 76,84 zł (tj. 2,45 proc.) – na ubezpieczenie chorobowe (dobrowolne);
- 52,37 zł (tj. 1,67 proc.) – na ubezpieczenie wypadkowe;
- 76,84 zł (tj. 2,45 proc.) – na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy;
- 3,14 zł (tj. 0,1 proc.) – na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (gdy ona jest pracownikiem);
- 362,34 zł (tj. 9 proc. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne) – składka zdrowotna.

Nie ma składek na: Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP, jeżeli:

- kobieta skończyła 55 lat,
- mężczyzna skończył 60 lat.

Składki na FGŚP nie opłaca się też, jeśli małżonek współpracuje z przedsiębiorcą bezumownie.



nie mieszkają i prowadzą wspólne gospodarstwo domowe, a współdziałają ze sobą bezumownie albo na podstawie umowy o pracę (patrz ramka 1).

Nawet jeżeli obojga małżonków łączy umowa o pracę, to żona nie podlega ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu jako pracownik, tylko jako osoba współpracująca.

Z takim statusem musi ją zgłosić do ubezpieczeń mąż i musi on opłacać za nią składki:

- obowiązkowe na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe i wypadkowe;
- dobrowolne na ubezpieczenie chorobowe;
- obowiązkowe na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy (z wyjątkiem sytuacji, gdy żona skończyła 55 lat, a jeśli osobą współpracującą jest mąż – 60 lat);
- obowiązkową składkę zdrowotną (zgodnie z art. 85 ust. 1 pkt 14 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych; t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1373; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 2473).

To oznacza, że mąż, który zatrudni żonę w swojej firmie, zapłaci podwójne składki do ZUS – za siebie i za żonę (patrz ramka 2). Zapłaci je w takiej samej wysokości jak za siebie, chyba że sam korzysta z małego ZUS (od lutego z małego ZUS plus). Osoby współpracujące nie są objęte preferencjami w tym zakresie, co oznacza, że w takiej sytuacji przedsiębiorca płaci za siebie niskie składki, a za osobę współpracującą – w podstawowej wysokości. Oprócz tego musi uiścić także składkę na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, jeżeli zatrudnia żonę na podstawie umowy o pracę. Składkę tę opłaca się bowiem również za osoby, które mimo zatrudnienia na podstawie umowy o pracę są zgłaszane do ubezpieczeń jako osoby współpracujące. Składki na FGŚP nie opłaca się za żonę, która skończyła 55 lat, ani za męża, który skończył 60 lat. Jeśli małżonek współpracuje z przedsiębiorcą bezumownie, to nie ma on obowiązku opłacania za niego składki na FGŚP.

#### Ubezpieczenia społeczne kosztem

Finansowanie składek przez męża przedsiębiorcę oznacza, że nie można ich odliczyć przy ustalaniu zaliczki na PIT od wynagrodzenia żony. Od jej przychodu podatkowego odliczane są tylko pracownicze (zryczałtowane) koszty uzyskania przychodu. Natomiast zapłacone składki na ubezpieczenia społeczne odlicza mąż – od swojego przychodu z działalności gospodarczej. Zalicza je do swoich kosztów uzyskania przychodu lub – alternatywnie – odlicza je od dochodu na podstawie art. 26 ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy o PIT. Skutek finansowy w zasadzie jest taki sam.

Chodzi zarówno o składki na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, wypadkowe, dobrowolne chorobowe), jak i na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (zakładając, że nie są spełnione warunki zwalniające z obowiązku ich opłacania).

#### Zdrowotna od podatku

A co z opłaconą składką zdrowotną? Zasadą jest, że obniża ona zaliczkę na podatek dochodowy osoby zatrudnionej (pracownika), ale nie w tym przypadku, bo mówimy o sytuacji, gdy składkę zdrowotną za małżonka (osobą współpracującą) opłaca przedsiębiorca. I tak, w interpretacji z 18 stycznia 2018 r. (nr 0113-KDIP2-3.4011.396.2017.1.SJ) dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej wyjaśnił, że jeżeli „składki na ubezpieczenie zdrowotne zostały wpłacone do ZUS przez męża wnioskodawczyni, prowadzącego działalność gospodarczą, z jego własnych środków, to wnioskodawczyni, dokonując obliczenia należnego podatku dochodowego od osób fizycznych za 2016 r., nie ma możliwości odliczenia od podatku dochodowego ww. składek, gdyż nie zostały one przez nią zapłacone ani też nie były potrącone z jej środków”.

Czy w takim razie przedsiębiorca odlicza opłaconą za małżonka składkę zdrowotną od swojego przychodu (jako koszt uzyskania przychodu) od dochodu do opodatkowania, czy od podatku (tak jak składkę zdrowotną opłaconą za siebie samego)? Otóż zasadą jest,

że składka na ubezpieczenie zdrowotne podlega odliczeniu od: podatku dochodowego od osób fizycznych, ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych i karty podatkowej (zgodnie z art. 95 ust. 1 pkt 2 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych). Czy dotyczy to również składki opłacanej za osobę współpracującą? Z interpretacji indywidualnych wynika, że tak. Jeśli przedsiębiorca płaci PIT, to składkę zdrowotną opłaconą za osobę współpracującą odlicza od podatku, zgodnie z art. 27b ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy o PIT. Potwierdził to dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie w interpretacji z 14 sierpnia 2012 r. (nr IPPB1/415-568/12-2/ES): „jeżeli żona wnioskodawcy (...) pozostawała z nim we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracowała przy prowadzeniu działalności gospodarczej, wnioskodawca mógł składki na FP zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów, składki na ubezpieczenie społeczne zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów lub odliczyć od dochodu, a składki na ubezpieczenie zdrowotne odliczyć od podatku”.

Z kolei w interpretacji z 26 marca 2019 r. (nr 0115-KDIT3.4011.69.2019.1.AK) dyrektor KIS potwierdził, że wnioskodawca jako osoba prowadząca działalność gospodarczą i opłacająca podatek dochodowy w formie karty podatkowej ma prawo odliczyć od podatku dochodowego faktycznie opłaconą składkę na ubezpieczenie zdrowotne za osobę z nim współpracującą, na zasadach określonych w ustawie z 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiągniętych przez osoby fizyczne (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 43; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 2200). To oznacza, że mąż odejmie od swojego podatku dochodowego sumę opłaconych składek zdrowotnych za siebie i za osobę współpracującą. Oczywiście nie odlicza od podatku całej składki zdrowotnej (9 proc.) podstawy wymiaru, a tylko 7,75 proc.

#### Na zleceniu lub umowie o dzieło

Jeżeli żona zawrze z mężem przedsiębiorcą umowę zlecenia, wówczas nie jest traktowana przez ZUS jako osoba współpracująca, mimo że oboje pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym. W takiej sytuacji przedsiębiorca opłaca składki za małżonka, jak za każdego innego zleceniobiorcę, co oznacza, że:

- opłaca je od kwoty brutto wynagrodzenia, jeżeli małżonek nie jest nigdzie zatrudniony albo zarabia w innym miejscu na etacie mniej niż minimalne wynagrodzenie (przy czym składka chorobowa jest dobrowolna);
- nie opłaca składek za małżonka, jeżeli jest on zatrudniony na etacie w innej firmie i zarabia tam co najmniej minimalne wynagrodzenie (z tytułu zlecenia odprowadzana jest tylko składka na ubezpieczenie zdrowotne);
- nie opłaca składek za małżonka, jeżeli jest on osobą studiującą i ma mniej niż 26 lat;
- składka zdrowotna jest finansowana z pieniędzy zleceniobiorcy i pomniejsza kwotę jego podatku (mimo że jest obliczana i potrącana przez przedsiębiorcę jako płatnika).

Zasadniczo umowa o dzieło nie jest tytułem do ubezpieczeń społecznych ani zdrowotnego. W niektórych publikacjach można jednak spotkać się z tezą, że jeżeli małżonek jest zatrudniony na podstawie umowy o dzieło, a oboje pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym, to ZUS może uznać takiego małżonka za osobę współpracującą. Jednak w oficjalnych poradnikach zamieszczonych na stronie ZUS, wprost takiej informacji nie ma. Jest natomiast napisane, że:

- osoba współpracująca to taka, która współpracuje bez umowy albo na podstawie umowy o pracę;
- obowiązek ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o dzieło istnieje, gdy umowa taka została zawarta z własnym pracodawcą lub jest wykonywana na rzecz własnego pracodawcy – w takich przypadkach umowa o dzieło jest w zakresie ubezpieczeń społecznych traktowana jak umowa o pracę;
- umowa o dzieło zawarta z innym podmiotem niż pracodawca, a także jeśli praca w ramach tej umowy nie jest wykonywana na rzecz pracodawcy, nie rodzi obowiązku ubezpieczeń społecznych.

## Gdy oboje są przedsiębiorcami

**Jeżeli małżonkowie prowadzą – każdy z nich odrębnie – własną działalność gospodarczą, nie ma przeszkód, by mąż zaliczał do podatkowych kosztów cenę (netto) towarów sprzedanych jego firmie przez żonę, a ona z kolei – by odliczała od przychodu koszt usług wykonanych na rzecz jej firmy przez męża**

„W przypadku, gdy każdy z małżonków prowadzi odrębną działalność gospodarczą i w jej ramach wykonuje usługi na rzecz firmy małżonka, to wykonanie tych usług nie stanowi pracy własnej małżonka. Mamy tu bowiem do czynienia z dwoma odrębnymi podmiotami gospodarczymi; każdy z małżonków jako odrębną przedsiębiorcą będzie wykonywał usługi dla firmy drugiego małżonka i wystawiał faktury za wykonane usługi” – potwierdził dyrektor KIS w interpretacji z 8 listopada 2019 r. (nr 0112-KDIL3-3.4011.300.2019.5.AA). Zatem – jak wyjaśnił organ – „w sytuacji gdy wnioskodawczyni oraz jej małżonek będą prowadzić odrębnie działalność gospodarczą, a mąż w ramach prowadzonej działalności będzie świadczył usługi na rzecz firmy wnioskodawczyni, to tych usług nie należy kwalifikować jako pracy własnej małżonka, w rozumieniu ustawy o PIT. Będą to bowiem usługi świadczone przez odrębny podmiot gospodarczy – odrębnego przedsiębiorcę. W takiej sytuacji wartość usług świadczonych przez firmę męża na rzecz firmy prowadzonej przez wnioskodawczynię będzie mogła stanowić dla niej koszty uzyskania przychodów, pomniejszające osiągnięty z działalności gospodarczej przychód. Reasumując – wartość usług wykonanych przez męża w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, udokumentowana prawidłowymi fakturami będzie stanowić dla wnioskodawczyni koszt uzyskania przychodów w rozumieniu art. 22 ust. 1 ustawy o PIT”. Identycznie dyrektor KIS stwierdził w interpretacjach: z 8 listopada 2019 r. (nr 0112-KDIL3-3.4011.300.2019.5.AA) oraz z 16 października 2018 r. (nr 0114-KDIP3-1.4011.450.2018.1.EC).

#### Uwaga na powiązania

Małżonkowie, którzy prowadzą odrębne firmy, lecz zawierają między sobą umowy na dostawę towarów lub wykonanie usług, powinni mieć na uwadze przepisy o podmiotach powiązanych. W świetle definicji zawartych w art. 23m ust. 1 pkt 4 ustawy o PIT samo występowanie powiązań o charakterze rodzinnym pomiędzy dwoma podmiotami jest wystarczające do uznania ich za podmioty powiązane. Zgodnie bowiem z tym przepisem podmioty powiązane to m.in. podmioty, na które wywiera znaczący wpływ, tj. „małżonek, krewny lub powinowaty do drugiego stopnia osoby fizycznej wywierającej znaczący wpływ na co najmniej jeden podmiot”.

Zgodnie z art. 230 ust. 1 ustawy o PIT podmioty powiązane mają obowiązek ustalać ceny transferowe na warunkach, które ustaliłyby między sobą podmioty niepowiązane. Najogólniej mówiąc, chodzi więc o to, aby tego rodzaju powiązania nie wpływały na ceny dostarczanych sobie wzajemnie towarów i świadczonych usług. Innymi słowy, by były to ceny rynkowe.

Jeżeli w wyniku istniejących powiązań zostaną ustalone lub narzucone warunki różniące się od warunków, które ustaliłyby między sobą podmioty niepowiązane,

#### Ramka 3

##### Co twoje, to i moje

Zgodnie z art. 31 par. 1 kodeksu rodzinnego i opiekuńczego z chwilą zawarcia małżeństwa powstaje między małżonkami z mocy ustawy wspólność majątkowa. Obejmuje ona przedmioty majątkowe nabyte w czasie jej trwania przez oboje małżonków lub przez jednego z nich (jest to ich majątek wspólny). Wspólność małżeńska została ukształtowana jako wspólność łączna, którą charakteryzuje to, że w czasie jej trwania małżonkowie nie mają określonych udziałów w majątku wspólnym, nie mogą rozporządzać takimi udziałami, a także nie mogą żądać podziału majątku objętego wspólnością ustawową. Każdy z małżonków ma prawo do udziału i rozporządzania tak całym majątkiem wspólnym, jak i poszczególnymi jego składnikami majątkowymi.

#### PRZYKŁAD 2

##### Usługi w ramach działalności

Mąż prowadzi firmę handlową, która zajmuje się sprzedażą i komplectacją dostaw systemów grzejnych dla przemysłu i budownictwa ogólnego. Natomiast firma żony zajmuje się reklamą i marketingiem. W tym właśnie zakresie mąż zamówił usługi w firmie żony. Płaci za nie według cen rynkowych. Wartość usług świadczonych przez firmę żony może zaliczać do kosztów, o ile spełnione zostaną pozostałe warunki:

- wydatek zostanie rzeczywiście poniesiony;
- wydatek będzie służył uzyskaniu przychodów albo zachowaniu lub zabezpieczeniu ich źródła (art. 22 ust. 1 ustawy o PIT);
- jeżeli jednorazowa wartość transakcji (wynikająca z umowy) przekroczy 15 tys. zł, to wynagrodzenie za usługi nie będzie zapłacone gotówką (art. 22p ust. 1 pkt 1 ustawy o PIT);
- jeżeli jednorazowa wartość transakcji (wynikająca z umowy) przekroczy 15 tys. zł, to przelew za wykonane usługi pójdzie na rachunek zawarty na dzień zlecenia przelewu w wykazie podatników VAT (biała lista).

#### PRZYKŁAD 3

##### Wspólne korzystanie z urządzeń

Mąż i żona prowadzą odrębne firmy. Łączy ich wspólność majątkowa. W ramach własnej działalności gospodarczej mąż kupił urządzenia, które stanowią składniki majątku wspólnego z uwagi na to, że zostały nabyte w trakcie trwania małżeństwa. Faktura została wystawiona wyłącznie na męża, bo tylko on był stroną umowy sprzedaży. On też wprowadził te urządzenia do ewidencji środków trwałych. Następnie postanowił wynająć te urządzenia żonie do niewyłącznego korzystania (oboje będą z nich korzystać). Mąż zamierza pobierać od żony czynsz za ten najem i wystawiać faktury. Czy żona zaliczy zapłacony mężowi czynsz do kosztów uzyskania przychodów z własnej działalności gospodarczej?

Nie. Jeżeli małżonkowie prowadzą odrębne firmy, ale łączy ich wspólność majątkowa, to oboje są współwłaścicielami kupionych przez męża urządzeń. A to oznacza, że każdy z nich ma prawo wykorzystywać te urządzenia dla potrzeb prowadzonej działalności gospodarczej.

Mąż nie może więc odpłatnie wynajmować żonie urządzeń, które stanowią współwłasność majątkową małżeńską. A ona, nawet gdyby zapłaciła mężowi za możliwość wykorzystywania tych urządzeń we własnej firmie, nie zaliczy tego wydatku do kosztów uzyskania przychodu.

#### PRZYKŁAD 4

##### Podnajem części lokalu

Mąż i żona prowadzą odrębne firmy. Łączy ich wspólność majątkowa. W ramach swojej działalności gospodarczej mąż wynajmuje lokal użytkowy od innej osoby. Ma jej zgodę na oddanie tego lokalu do użytkowania osobom trzecim (odpłatnie lub nieodpłatnie). Postanowił więc podnająć część lokalu żonie, by i ona mogła prowadzić w tym miejscu swoją działalność gospodarczą.

Oprócz tego wziął w leasing urządzenia, z których korzysta w ramach swojej działalności gospodarczej. Faktury za leasing są wystawione wyłącznie na męża. Planuje on jednak podnająć te urządzenia żonie do niewyłącznego korzystania (będą z nich korzystać oboje – każde w ramach swojej działalności gospodarczej).

W obu przypadkach mąż będzie wystawiać żonie faktury: odrębnie za podnajem części lokalu użytkowego i odrębnie z tytułu podnajmu urządzeń. Czy żona będzie mogła zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów czynsz płacony mężowi za podnajem części lokalu użytkowego oraz urządzeń?

W obu przypadkach odpowiedź brzmi: tak. Potwierdził to dyrektor KIS w interpretacji z 31 października 2019 r. (nr 0115-KDIT3.4011.328.2019.1.DP).

i w wyniku tego podatnik wykazuje niższy dochód (lub wyższą stratę) od tego, jakiego należałoby oczekiwać, gdyby powiązania nie istniały, to fiskus określa dochód (stratę) podatnika bez uwzględnienia warunków wynikających z tych powiązań (art. 230 ust. 2 ustawy o PIT) (przykłady 2, 3, 4).

#### A co z VAT

Nieodzwrotnie rodzi się pytanie, co z odliczeniem podatku naliczonego wynikającego z faktur wystawionych przez małżonków. Kluczowy stał się tu wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 4 kwietnia 2018 r. (sygn. akt I FSK 887/16). Sąd orzekł, że gdy małżonków łączy wspólność majątkowa, to przesunięcie towarów z działalności gospodarczej męża do działalności gospodarczej żony nie jest odpłatną dostawą towarów i nie podlega opodatkowaniu VAT. Sąd potwierdził, że żaden z przepisów ustawy z 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2174; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 2200; dalej: ustawa o VAT) nie zabrania małżonkom prowadzenia działalności gospodarczej. Każdy z małżonków może być odrębnym czynnym podatnikiem VAT. Nie ma też przeszkód, by pomiędzy małżonkami prowadzącymi odrębne działalności istniała ustawowa wspólność majątkowa. „Jednak ustroj ustawowej wspólności majątkowej istniejącej między małżonkami ma istotne znaczenie dla oceny, czy transakcje mające miejsce między małżonkami prowadzonymi odrębnie działalnością gospodarczą dokonywane są jako czynności podlegające opodatkowaniu VAT” – stwierdził NSA. I uznał, że w jego ocenie „gdy pomiędzy małżonkami istnieje ustawowa wspólność majątkowa, wszelkie transakcje, jakie zawierane są pomiędzy małżonkami prowadzonymi odrębnie działalnością gospodarczą nie mogą mieć charakteru odpłatnego. W takim przypadku nie jest możliwe uregulowanie należności pomiędzy małżonkami. Jeden z małżonków nie może dokonać wypłaty wynagrodzenia drugiemu z mał-

## PODATKI I KSIĘGOWOŚĆ

żonków środkami pieniężnymi objętymi wspólnością ustawową”.

Wyrok ten okazał się kontrowersyjny i spotkał się z polemiką ze strony ekspertów. Niemniej nawiązują do niego również inne sądy, orzekając podobnie jak NSA. Zrobił tak m.in. WSA w Gdańsku w wyroku z 11 grudnia 2018 r. (sygn. akt I SA/Gd 939/18, nieprawomocny), który orzekł, że skoro nie ma możliwości zapłaty za towar między małżonkami, to nie ma ani odpłatnej dostawy towarów (art. 7 ust. 1 ustawy o VAT), ani nieodpłatnego przekazania towarów należących do przedsiębiorstwa (art. 7 ust. 2 ustawy o VAT). „Gdy pomiędzy małżonkami istnieje ustawowa wspólność majątkowa, wszelkie transakcje, jakie zawierane są pomiędzy małżonkami prowadzonymi odrębnie działalność gospodarcze nie mogą mieć charakteru odpłatnego. Nie można ich również uznać jako nieodpłatne przeniesienie towaru, albowiem małżonkowie nie mogą wyodrębnić udziałów, którymi mogliby niezależnie rozporządzać” – stwierdził gdański sąd.

Wykładnia organów podatkowych była (i jest) w tej kwestii odmienna. Fiskus stoi bowiem na stanowisku, że w świetle art. 7 ustawy o VAT nie chodzi o przeniesienie własności, lecz władztwa ekonomicznego nad rzeczą i możliwość rozporządzania nią. Jest to możliwe także, gdy małżonków łączy wspólność majątkowa – uważają organy podatkowe.

## Własny wysiłek nie popłaca

**Przedsiębiorca nie może zaliczać do kosztów wartości własnej pracy, chyba że jest współnikiem spółki, a niezależnie od tego świadczy na jej rzecz usługi w ramach odrębnej działalności gospodarczej**

Mowa oczywiście o spółce osobowej (jawnej, partnerskiej, komandytowej), bo w spółkach kapitałowych rzecz wygląda inaczej.

### Praca własna

Co do zasady art. 23 ust. 1 pkt 10 ustawy o PIT zabrania odliczania przez przedsiębiorcę wartości własnej pracy, także gdy wykonuje on ją, będąc współnikiem w spółce osobowej. „Pojęcie «praca własna» oznacza tu wartość wszelkiego rodzaju nakładów pracy świadczonej przez podmioty wymienione w omawianym przepisie, bez względu na to, czy jest ona wykonywana na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej mającej charakter umowy zlecenia lub umowy o dzieło, czy też bezumownie. Nie ma również znaczenia rodzaj i zakres podejmowanych czynności, w szczególności to, czy – w przypadku pracy współnika na rzecz spółki – wiążą się one z prowadzeniem spraw spółki” – wyjaśnił dyrektor KIS w interpretacji z 13 kwietnia 2018 r. (nr 115-KDIT3.4011.69.2018.2.WR).

### Odrębna firma

Dyrektor KIS zastrzegł jednak, że z własną pracą podatnika (w świetle art. 23 ust. 1 pkt 10 ustawy o PIT) „nie powinno się utożsamiać podmiotu, który usługi na rzecz spółki świadczy w ramach prowadzonej przez siebie, niezależnie od uczestnictwa w tej spółce, działalności gospodarczej – w stosunku prawnym łączącym go ze spółką występuje on bowiem jako odrębny podmiot gospodarczy”. To oznacza, że współnik, który wykonuje pracę na rzecz swojej spółki, nie może zaliczyć do kosztów podatkowych wypłacanego mu przez spółkę wynagrodzenia, chyba że są to usługi (a więc nie praca własna) świadczone w ra-

### Pisaliśmy o tym...

„Transakcje między małżonkami-podatnikami VAT pozostają w stanie niepewności” – dodatek Podatki i Księgowość z 14 maja 2018 r. (DGP nr 92)



mach prowadzonej przez siebie, odrębnej działalności gospodarczej. Innymi słowy, ktoś może być współnikiem w spółce osobowej zajmującej się tworzeniem grafiki komputerowej, a niezależnie od tego prowadzić firmę oferującą usługę sprzątania. Jeżeli będzie sprzątać również w siedzibie spółki, w której jest współnikiem, to w świetle wspomnianej wykładni dyrektora KIS – nie powinno być przeszkód do odliczenia kosztu z tego tytułu. I to nie tylko przez pozostałych współników tej spółki, lecz także przez niego samego (niezależnie od uczestnictwa w tej spółce). Jeśliby jednak prowadził na zlecenie swojej spółki badania nad udoskonaleniem produktu, to wartości własnej pracy nie odliczy od swojego przychodu (przykład 5).

### Dla drugiego współnika

Nic nie stoi natomiast na przeszkodzie, aby wynagrodzenie wypłacone współnikowi odjęli od przychodu pozostali współnicy (o ile wszyscy oni zawiązali spółkę osobową). Jeżeli warunek ten jest spełniony, to odliczają oni wynagrodzenie drugiego współnika proporcjonalnie do swojego udziału w zysku spółki.

### Osoba prawna w spółce

Inaczej sprawa wygląda u osób prawnych (w tym spółek z ograniczoną odpowiedzialnością i akcyjnych). One również mogą być współnikami spółki osobowej – poprzez zawiązanie jej z osobami fizycznymi.

O tym, czy i w jakim zakresie współnicy osoby prawne mogą zaliczać do podatkowych kosztów wynagrodzenie współnika osoby fizycznej, jego małżonka i małoletnich dzieci, mówi art. 16 ust. 1 pkt 13c ustawy z 15 lutego 1992 r. o podatku do-

chodowym od osób prawnych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 865; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 2473; dalej: ustawa o CIT). Na pierwszy rzut oka wydawałoby się, że przepis ten brzmi identycznie jak art. 23 ust. 1 pkt 10 ustawy o PIT. A jednak jest między nimi różnica. Artykuł 6 ust. 1 pkt 13c ustawy o CIT zabrania bowiem zaliczania do podatkowych kosztów wartości pracy własnej innych współników spółki będących osobami fizycznymi. Innymi słowy, jeżeli współnik będący osobą fizyczną dostaje wynagrodzenie od spółki, to nie tylko on sam nie zaliczy tego do kosztów uzyskania przychodów, lecz także nie zrobią tego również pozostali współnicy, o ile są podatnikami CIT (co innego, gdyby byli osobami fizycznymi).

W art. 6 ust. 1 pkt 13c ustawy o CIT nie wspomina się o wartości pracy własnej współnika. Z prostej przyczyny – osoba prawna nie świadczy pracy. Może natomiast świadczyć usługi. Ale wtedy skutki podatkowe są zgoła inne. „Art. 16 ust. 1 pkt 13c ustawy o CIT wyraźnie stanowi, że jego zakres obejmuje pracę własną osób fizycznych będących współnikami spółki. Skoro przepis ten odnosi się wyłącznie do pracy osób fizycznych, oznacza to, że nie znajduje zastosowania w sytuacji ponoszenia wydatków z tytułu nabycia usług świadczonych przez wnioskodawcę, który jest osobą prawną” – potwierdził dyrektor KIS w interpretacji z 25 kwietnia 2018 r. (nr 0114-KDIP2-2.4010.86.2018.1.JC). Podobne stanowisko wyrazili: dyrektor Izby Skarbowej w Katowicach w interpretacji z 18 stycznia 2017 r. (nr 2461-IBPB-1-3.4510.18.2017.1.MST) oraz dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie w interpretacji z 26 stycznia 2016 r. (nr IPPB3/4510-1010/15-2/JBB). ©

### PRZYKŁAD 5

#### Komandytariusz jako zleceniobiorca

Spółka komandytowa (szpital) świadczy usługi w zakresie ochrony zdrowia. Często stara się o uzyskanie różnych dotacji i dofinansowań z Unii Europejskiej. Ich pozyskiwaniem zajmują się bezpośrednio dwaj współnicy. Wykonują te zadania na podstawie umowy zlecenia zawartej ze spółką. Nie ma to żadnego związku z reprezentacją ani z prowadzeniem spraw spółki. Za realizację obowiązków wynikających z funkcji współnika obaj komandytariusze mają prawo do udziału w zysku osiągniętym przez tę spółkę. Natomiast za wykonanie odrębnych usług na jej rzecz (pozyskiwanie dotacji i dofinansowań) dostają odrębne wynagrodzenie, ustalone na stałym poziomie. Zleceniobiorcy sami decydują o czasie i miejscu wykonywania zlecenia.

W związku z tym powstały dwa pytania:

- Czy komandytariusz, z którym została zawarta umowa zlecenia, może zaliczyć otrzymywane z tego tytułu wynagrodzenie do kosztów uzyskania przychodów przy obliczaniu podatku od własnych dochodów z udziału w spółce?
- Czy pozostali współnicy tej spółki mogą zaliczyć wynagrodzenie komandytariusza z tytułu umowy zlecenia do kosztów uzyskania przychodów przy obliczaniu podatku od własnych dochodów z udziału w spółce?

W interpretacji z 13 kwietnia 2018 r. (nr 115-KDIT3.4011.69.2018.2.WR) dyrektor KIS odpowiedział na oba pytania następująco:

- ▶ Wspólnik, który otrzymuje od spółki wynagrodzenie, nie może zaliczyć go do kosztów uzyskania przychodu, jeśli nie świadczy usług na rzecz spółki w ramach prowadzonej przez siebie, odrębnej działalności gospodarczej. Wartość usług wykonanych na podstawie zlecenia, mierzona wartością wynagrodzenia, jest dla wykonującego to zlecenie „wartością własnej pracy”. Jest ona wyłączona z kosztów podatkowych na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 10 ustawy o PIT, nawet gdy praca ta nie wiąże się z prowadzeniem spraw spółki (w stosunkach wewnętrznych spółki, o których mówi kodeks spółek handlowych).
- ▶ Wspólnicy mają prawo zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów kwotę odpowiadającą wynagrodzeniu, jakie z tytułu świadczenia usług na rzecz spółki otrzymuje inny współnik (komandytariusz). Zaliczają ją proporcjonalnie do swojego udziału w zysku spółki. ©

### Ramka 4

#### Kto może odliczyć

Wartość własnej pracy nie może być kosztem uzyskania przychodu dla:

- tego, kto sam ją wykonuje (osoba fizyczna);
- tego, kto wykonuje ją na rzecz spółki osobowej, będąc współnikiem tej spółki (osoba fizyczna), niezależnie od tego, czy robi to na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, czy bezumownie (co innego, gdyby wykonywał usługi w ramach odrębnej działalności gospodarczej);
- pozostałych współników spółki osobowej, jeżeli są oni osobami prawnymi (podatnikami CIT).

Natomiast współnicy spółki osobowej będący osobami fizycznymi zaliczają wynagrodzenie drugiego współnika do kosztów podatkowych, proporcjonalnie do swojego udziału w zysku tej spółki. ©



TYGODNIK  
GAZETA PRAWNA

Redaktor naczelny  
Dziennika Gazety Prawnej:  
Krzysztof Jedlak

Redaktor naczelna Tygodnika Gazeta Prawna:  
Marta Gadomska-Byrska

Sekretarze:  
Wojciech Łysek,  
Urszula Wróblewska

Redaktorzy prowadzący:  
Marcin Mroziuk (Podatki i Księgowość),

Karolina Topolska (Kadry i Płace),  
Bożena Ławnicka (Samorząd i Administracja),  
Joanna Pieńczykowska (Firma i Prawo),  
Magdalena Sobczak (Wskaźniki i Stawki),  
Krzysztof Tomaszewski (Kronika Prawa)

### PRENUMERATA:

Cena prenumeraty DZIENNIKA GAZETY PRAWNEJ: Wersja Standard – miesięczna (styczeń 2020 r.): 141,75 zł; styczeń–grudzień 2020 r.: 1696,00 zł; Wersja Premium – miesięczna (styczeń 2020 r.): 165,90 zł; styczeń–grudzień 2020 r.: 1989,00 zł; wszystkie ceny brutto (zawierają 8% VAT). Więcej informacji na stronie [www.gazetaprawna.pl/prenumerata](http://www.gazetaprawna.pl/prenumerata)