

Dorabiają tysiące, korzystając z firmowych aut



Katarzyna Dąbrowska

redaktor prowadząca

Okazjonalny przewóz osób sam w sobie ma szczytną ideę – zmniejsza się zanieczyszczenie środowiska i korki na drogach. Ale z drugiej strony rodzi wątpliwości co do legalności takich praktyk, szczególnie jeśli kierowcą jest przedstawiciel handlowy. Coraz częściej słyszy się o tym, że jadąc w podróż służbową, zabiera po drodze pasażera, który zwraca mu koszty paliwa. Oczywiście wszystko odbywa się w wielkiej tajemnicy – pracodawca o tym nie wie, urząd skarbowy także, no i ZUS też. A powinni, bo to przecież dodatkowy przychód pracownika. No właśnie, czy pracownika? A może pracodawcy, skoro do zarobku używane jest firmowe auto? Ale to niejedyne wątpliwości...



Carpooling

idea szczytna, ale wątpliwości nie brakuje

SCHEMAT POSTĘPOWANIA

- A** Przedstawiciel handlowy wyrusza w podróż służbową. Po drodze zabiera pasażerów (np. trzech), z którymi umówił się na platformie elektronicznej
- B** Każdy pasażer zwraca koszty paliwa, np. 50 zł
- C** Wracając, również po drodze zabiera trzech pasażerów
- D** W ten sposób przedstawiciel handlowy dorabia miesięcznie 6 tys. zł (150 zł x 2 x 20 dni w miesiącu)

KLUCZOWE PYTANIA

- ➔ Czy pracodawca może żądać zwrotu pieniędzy, skoro do zarobku używane było służbowe auto?
- ➔ Czy można uznać, że pracownik prowadzi działalność gospodarczą w zakresie przewozu osób?
- ➔ Czy można zwolnić dyscyplinarnie pracownika, który bez wiedzy pracodawcy wykorzystuje jego mienie?



Dorabiają tysiące, korzystając z firmowych aut

Przedstawiciele handlowi jadąc w podróż służbową, **zabierają po drodze pasażerów**, a ci zwracają im koszty paliwa. Czy pracodawca może żądać oddania tych pieniędzy? Eksperti nie są zgodni

Patryk Słowik
patryk.slowik@infor.pl

Katarzyna Dąbrowska
katarzyna.dabrowska@infor.pl

Z odpowiedzi na interpelację nr 30854 udzieloną przez wiceministra finansów Jarosława Nenemana wyłania się obraz przepisów, które nie podążyły z duchem czasu i nie odnoszą się kompleksowo do takich zjawisk jak carpooling. Coraz częściej w tym kontekście słyszy się o przedstawicielach handlowych, którzy jeżdżą w trasy służbowymi samochodami i dodatkowo zabierają kilku pasażerów. Potrafią zarobić w ten sposób od kilku do kilkunastu tysięcy złotych miesięcznie, od których nie odprowadzają ani podatków, ani składek.

Pojawia się pytanie, czy te naprawdę są te pieniądze. Czy pracodawca ma prawo żądać ich zwrotu, skoro pracownik korzystał z auta służbowego? Eksperti nie są zgodni.

Kluczowe pytanie

– Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa teoretycznie możliwa jest sytuacja, w której pracodawca zażąda od pracownika zwrotu otrzymanego świadczenia pieniężnego – mówi mec. Karolina Zalewska-Zbiciak z kancelarii Świeca i Wspólnicy. Przy czym podkreśla, że kwestią problematyczną byłoby udowodnienie pracownikowi wysokości rzeczywiście uzyskanego przez niego przychodu, a także okresów, w których pracownik wykonywał wspólne przejazdy.

A bez tego roszczenie jest w praktyce niemożliwe.

Z kolei zdaniem Anny Cichońskiej, partnera w kancelarii Kochoński Zięba Rapała i Partnerzy, powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy nie dają podstaw do żądania od pracownika zwrotu przychodu uzyskanego z prowadzonej własnej dodatkowej działalności z wykorzystaniem mienia pracodawcy.

Jak więc widać, kluczowe pytanie pozostaje bez odpowiedzi.

Kolejne problemy

Żałujemy też scenariusz, że pracodawca dowiadyuje się o takich praktykach swojego pracownika, który w obawie przed utratą posady zwraca pieniądze firmie. Eksperti podkreślają, że paradoksalnie mogłoby to nieść ze sobą kolejne problemy. Firma powinna bowiem świadczyć wyłącznie te usługi, które są zgodne z jej wpisem do ewidencji (czyli wykonywać działalność zgodnie z określoną Polską Klasyfikacją Działalności). A bez problemu można sobie wyobrazić sytuację, w której dany podmiot nie świadczy usług transportowych.

Inny kłopot związany jest z odprowadzaniem podatku. Jak wynika z odpowiedzi ministra Nenemana, co do zasady także od carpoolingu należy go odprowadzać.

– A przekazanie otrzymanych świadczeń pracodawcy spowoduje, że to on będzie zmuszony rozliczyć się z urzędem skarbowym – podkreśla mec. Karolina Zalewska-Zbiciak. – Tym samym

– Tym samym odpowiedzialność za nieuiszczenie daniny bądź jakiegokolwiek uchybienia z tym związane spoczywać będzie na firmie.

Prawnicy zwracają uwagę także na kwestię formy prowadzonej działalności przez przedstawiciela handlowego. Jak wskazuje mec. Anna Cichońska, nic nie stoi na przeszkodzie, by uznać, że wykonuje on działalność gospodarczą. Zgodnie bowiem z art. 2 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 672 ze zm.), aby uznać daną działalność za gospodarczą, powinna być ona wykonywana w celu zarobkowym, w sposób zorganizowany i ciągły. Przyjmując, że kierowca regularnie zabiera ze sobą współpasażerów oraz jest to związane z zyskiem, za utrzymanie pojazdu oraz paliwo płaci bowiem pracodawca, to tak naprawdę powinien on założyć własną firmę. [ramka]

Co na to kodeks pracy

Ustalenie, czy pracodawca może domagać się zwrotu pieniędzy, to niejedyny problem związany z praktyką okazjonalnego przewożenia pasażerów. W grę wchodzi także przepisy ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.; dalej: k.p.). Mamy tutaj do czynienia z wykorzystaniem przez pracownika samochodu służbowego do prywatnego użytku, i to w godzinach pracy. Czy ma do tego prawo? Przecież art. 100

k.p. jasno określa podstawowe obowiązki pracownika, do których należy m.in. przestrzeganie czasu pracy ustalonego w firmie czy też dbanie o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Eksperti wyjaśniają, że o tym, czy pracownik ma prawo do zabrania ze sobą pasażera, decyduje polityka samochodu spółki, ewentualnie inny dokument, w którym pracodawca uregulował kwestię korzystania ze służbowych aut.

Zdaniem Katarzyny Dulewicz, radcy prawnego i partnera w CMS Cameron McKenna, jeżeli firma zezwala na korzystanie z samochodu do celów prywatnych, to nie ma problemu, aby pracownik zabrał ze sobą pasażera. W takiej sytuacji pracownik musi jednak pamiętać, że samochód pozostaje mieniem pracodawcy, a on sam w podróży służbowej wykonuje swoje obowiązki. Dlatego powinien dopilnować, aby pasażer nie miał dostępu do informacji spółki, szczególnie tych poufnych – chodzi o dostęp do dokumentów znajdujących się w aucie czy prowadzenie w obecności pasażera służbowych rozmów telefonicznych.

Problemu by nie było, gdyby pracodawca wpisując do polityki samochodowej możliwość prywatnego użytku służbowego auta, wiedział o tym, że pracownik jeszcze na tym za-

Carpooling a usługa przewozu

Carpooling opiera się na ekonomii współdzielonej – kierowca nie zarabia na przewozie. Kierowca świadczący usługi przewozu robi to w celu zarobkowym.

Do carpoolingu można wykorzystywać własny samochód spełniający ogólne wymogi techniczne. Przy świadczeniu usług przewozowych należy mieć samochód spełniający wymogi konstrukcyjne określone w ustawie o transporcie drogowym (np. odpowiednia liczba miejsc w aucie).

W carpoolingu nie trzeba dysponować zezwoleniami ani licencją. Przy świadczeniu usług przewozu – trzeba.

rabia. Czy można więc uznać, że takie przyzwolenie obejmuje także działalność zarobkową? Zdaniem mec. Dulewicz – nie, bo nawet jeżeli polityka firmy zezwala pracownikom na korzystanie z samochodów służbowych do celów prywatnych, to nie można przez to rozumieć wykorzystania zarobkowego. Dlatego decydując się na odpłatny przewóz osób, pracownik musi liczyć się z konsekwencjami służbowymi, nawet w postaci utraty pracy.

Podobny skutek mec. Dulewicz przewiduje w sytuacji, jeżeli spółka w polityce samochodowej zakazuje pracownikom prywatnego użytku samochodów służbowych. Takie wykorzystanie firmowego auta uznaje za naruszenie obowiązków pracowniczych, które może być podstawą rozstania z zatrudnionym.

Lukasz Chruściel, radca prawny, partner w **Kancelarii Raczkowski Paruch**, kierujący biurem w Katowicach, potwierdza, że jeśli polityka samochodowa reguluje pry-

watny użytek auta służbowego, to nie ma problemu z oceną, czy można zabrać pasażera, natomiast w przypadku braku takiego dokumentu wszystko zależy od okoliczności konkretnego przypadku. Zasadą jest jednak to, że prywatny użytek mienia pracodawcy bez jego wiedzy jest zakazany, a każde odejście od tego zakazu może oznaczać naruszenie obowiązków pracowniczych, co może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę. Jedyne wyjątkowo, jeśli przewóz pasażera w godzinach pracy nie wpływa negatywnie na wykonywanie obowiązków służbowych (np. nie powoduje opóźnień w realizacji zamówień klientów, nie naraża pracodawcy na upublicznienie danych poufnych), rozwiązanie umowy o pracę z tego powodu może być nieuzasadnione. Jeżeli jednak w takiej sytuacji po upomnieniu ze strony pracodawcy pracownik dalej przewozi pasażerów, wówczas w grę wchodzić może nawet rozwiązanie dyscyplinarne – wyjaśnia mec. Chruściel. (P)