

dr Maria Supera-Markowska<sup>1</sup> 

Wydział Prawa i Administracji  
Uniwersytet Warszawski

## Opodatkowanie dochodów z zatrudnienia – dylematy równościowe w polskim systemie podatkowym

### WPROWADZENIE

We współczesnym obrocie gospodarczym występuje znaczna różnorodność form wykonywania pracy zarobkowej. Można je pogrupować, wyróżniając dwie podstawowe kategorie: osób pracujących we własnym imieniu, na własny rachunek i na własne ryzyko oraz osób wykonujących pracę na rzecz innego podmiotu, w ramach prowadzonego przez ten podmiot przedsiębiorstwa lub innego przedsięwzięcia. Ta pierwsza kategoria obejmuje osoby prowadzące własną działalność. Ta druga – osoby nazywane zatrudnionymi; należą do niej przede wszystkim pracownicy, ale także osoby wykonujące pracę w ramach umów cywilnoprawnych czy zatrudnienia administracyjnego, ustrojowego czy penalnego (por. Dzienisiuk, Supera-Markowska, 2020, s. 45).

Formą wykonywania pracy zarobkowej, która cieszy się dużą popularnością, jest tzw. samozatrudnienie osób wykonujących pracę na rzecz innego podmiotu. Osoby samozatrudnione nie podpisują umowy o pracę, tylko świadczą usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej (handlowej) (Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, 2013, s. 17). W Polsce nie wyróżnia się szczególnej kategorii prawnej „pracy na własny rachunek”<sup>2</sup> czy „samozatrudnienia”<sup>3</sup>, które

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: ul. Krakowskie Przedmieście 26/28, 00-927 Warszawa; e-mail: m.supera@wpia.uw.edu.pl; ORCID: 0000-0003-1599-0740.

<sup>2</sup> Jakkolwiek kategoria „pracujących na własny rachunek” pojawia się w polskiej statystyce publicznej (zob. np. Główny Urząd Statystyczny, 2018; Skrzek-Lubasińska, Gródek-Szostak, 2019, s. 34).

<sup>3</sup> Podczas gdy istnieją państwa, w których systemach prawnych dla wykonywania pracy zarobkowej w ramach samozatrudnienia przewidziana jest szczególna kategoria prawna, np. instytucja pracownika autonomicznego (hiszp. *trabajador autónomo*) w Hiszpanii (zob. Supera-Markowska, 2022a; Tyc, 2020).

następuje przede wszystkim w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej osoby fizycznej.

Fundamentalne zagadnienia podatkowe związane z wielością form świadczenia pracy zarobkowej dotyczą tego, jakie konsekwencje podatkowe ma jej wykonywanie w poszczególnych formach i czy występujące w tym zakresie zróżnicowanie jest uzasadnione? Hipoteza badawcza zakłada, że polski system podatkowy, przewidując zasadniczo odmienne reguły opodatkowania poszczególnych form świadczenia pracy zarobkowej, różnicuje ciężar podatkowy dla osiągniętych z niej dochodów. Dalsza hipoteza zakłada, że to zróżnicowanie jest nieusprawiedliwione i powoduje naruszenie zasady równości podatników wykonujących pracę zarobkową w różnych formach; stanowi przejaw niesprawiedliwości w opodatkowaniu, a ponadto narusza zasadę neutralności, gdyż może potencjalnie wpływać na decyzje podatników co do wyboru formy zatrudnienia motywowane przesłankami podatkowymi. Aby zweryfikować te hipotezy, poddano analizie różne formy wykonywania pracy zarobkowej oraz dotyczące ich uregulowania ustaw o podatkach dochodowych w kontekście zasady sprawiedliwości.

Podatkowa zasada sprawiedliwości ujmowana jest w aspekcie horyzontalnym i wertykalnym. Sprawiedliwość w ujęciu horyzontalnym (poziomym) oznacza, iż podmioty znajdujące się w takiej samej sytuacji powinny być tak samo traktowane (zasada równości), a jej naruszenie następuje poprzez dyskryminacyjne uregulowania. Sprawiedliwość pozioma jest konkretyzowana przez zasadę powszechności i zasadę równości (Gomułowicz, 2001, s. 27).

Nierówne traktowanie może wpływać na decyzje podatników motywowane przede wszystkim względami podatkowymi, co stanowi przejaw naruszania zasady neutralności<sup>4</sup>, zgodnie z którą podatki nie powinny determinować decyzji podatników co do ich działalności zarobkowej, inwestycyjnej czy innych, które to decyzje powinny być podejmowane w oparciu o przesłanki pozapodatkowe (np. wybór samozatrudnienia jako formy świadczenia pracy zarobkowej może wynikać m. in. z chęci większej niezależności niż w ramach stosunku pracy, ale nie jedynie czy przede wszystkim z powodu szukania oszczędności podatkowych).

Natomiast sprawiedliwość w aspekcie wertykalnym wymaga rozłożenia ciężaru podatkowego pomiędzy podatników stosownie do ich zdolności płatniczej. Zdolność płatnicza określana jest też w literaturze jako „zdolność podatkowa”, „wytrzymałość podatkowa”, „zdolność do poniesienia podatku”, „zdolność ekonomiczna podatnika” czy też „zdolność świadczenia” (Gomułowicz, 2001, s. 36). Wyróżnia się jej dwa aspekty: sensu *largo* – podatek musi nawiązywać do ekonomicznych źródeł opodatkowania, oraz sensu *stricto* – ponoszenie ciężarów podatkowych powinno być zindywidualizowane (Drozdowski, 2018,

<sup>4</sup> Szerzej na temat zagadnienia neutralności podatków zob. (Gomułowicz, 1990).

s. 109, 144, 182–183). W przypadku podatków dochodowych ten pierwszy aspekt wiąże się ze wskazaniem dochodu jako ekonomicznego źródła podatku; ten drugi – między innymi z kwotą wolną, pewnymi ulgami podatkowymi czy progresją podatkową.

W analizie, skoncentrowanej na aspektach podatkowych, celowo pominięte będą inne kwestie związane z problematyką zatrudnienia (w tym zwłaszcza zagadnienia obciążeń z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz ochrony zatrudnionych i przysługujących im świadczeń na gruncie przepisów prawa pracy lub innych regulacji). Analiza zostanie przeprowadzona z użyciem metody dogmatyczno-prawnej i prawnoporównawczej, w szczególności z uwzględnieniem przepisów prawa podatkowego, ale także innych gałęzi prawa istotnych dla przedmiotowej tematyki oraz dorobku krajowej i zagranicznej literatury prawa podatkowego.

## WYKONYWANIE PRACY ZAROBKOWEJ W RAMACH STOSUNKU PRACY I UMÓW CYWILNOPRAWNYCH ORAZ SAMOZATRUDNIENIA

### ZATRUDNIENIE PRACOWNICZE I UMOWY CYWILNOPRAWNE

Prawo podatkowe nie definiuje pojęć umowy o pracę, ani zlecenia czy umowy o dzieło. Oznacza to, iż punktem wyjścia dla analizy w zakresie opodatkowania uzyskiwanych z ich tytułu dochodów są odpowiednie przepisy ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (dalej jako: k.p.), w którym regulowany jest stosunek pracy albo ustawy z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (dalej jako: k.c.) – w przypadku umowy zlecenia i umowy o dzieło.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. „przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Stosunek pracy jest to więc więź prawna o charakterze dobrowolnym pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania (a nie wykonania – pracownik nie odpowiada za wynik pracy, jakkolwiek ciąży na nim obowiązek jej starannego świadczenia) pracy określonego rodzaju przez pracownika, w określonym miejscu i czasie, pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy wypłacania pracownikowi wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 627 k.c. „przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia”. Natomiast na podstawie art. 734 § 1 k.c. „przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności praw-

nej dla dającego zlecenie”<sup>5</sup>; zlecenie nie musi być odpłatne, aczkolwiek zgodnie z art. 735 § 1 k.c., jeżeli z umowy lub z okoliczności nie wynika inaczej, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie. Na podstawie art. 750 k.c. do umów o świadczenie usług nieuregulowanych odrębnie stosuje się przepisy o zleceniu, co dotyczy w szczególności kontraktu menadżerskiego, będącego umową nienazwaną, przez którą osoba fizyczna zobowiązuje się do zarządzania osobą prawną lub inną jednostką organizacyjną (Gutowski, 2022, s. 439).

Na dzień 31 grudnia 2021 roku według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) osób zarejestrowanych dla celów ubezpieczeń społecznych jako pracownicy (oraz osoby pobierające świadczenie szkoleniowe wypłacone po ustaniu zatrudnienia oraz jako byli pracownicy mianowani lub byli urzędnicy służby cywilnej, z którymi został rozwiązany stosunek pracy, pobierający świadczenie pieniężne za okres po ustaniu zatrudnienia) było 11 621 368, a jako osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy agencyjnej<sup>5</sup> lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (łącznie z osobami współpracującymi) – 1 228 157. Na koniec I kwartału 2022 roku wielkości te wynosiły odpowiednio: 11 627 117 i 1 231 838, na koniec II kwartału 2022 roku: 11 654 391 i 1 252 892, a na koniec III kwartału 2022 roku: 11 584 104 i 1 270 755 (Ubezpieczenia emerytalne i rentowe, http).

#### SAMOZATRUDNIENIE

W polskim systemie prawnym nie ma definicji legalnej samozatrudnienia; co więcej takiej jednej, spójnej definicji nie dostarcza literatura (Skrzek-Lubasińska, 2017, s. 17, 32; szerzej zob. Skrzek-Lubasińska, 2017 i przywołana tam literatura oraz Skrzek-Lubasińska, Gródek-Szostak, 2019 i przywołana tam literatura), w której przedstawia się przy tym co najmniej blisko 10 określeń używanych na to pojęcie: samozatrudniony (ang. *self-employee*, *self-employed*), wolny strzelec (ang. *freelancer*), właściciel małej firmy (ang. *small business owner*), właściciel mikrofirmy (ang. *micro-business owner*), przedsiębiorca (ang. *home-based business*), wykonawca wolnego zawodu (ang. *contractor*, *subcontractor*), prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą (ang. *independent contractor*), pracujący na własny rachunek (ang. *consultant*), indywidualny profesjonalista (ang. *free agent*) czy jednoosobowy przedsiębiorca (ang. *Ipro*, *solo-proprietor*, *solo-entrepreneur*, *solopreneur*) (Skrzek-Lubasińska, 2017, s. 15). Przy szerokim ujęciu pojęcia „samozatrudniony” i przyjmując, że kluczowe dla niego jest świadczenie

<sup>5</sup> Zgodnie z art. 758 § 1 k.c. „przez umowę agencyjną przyjmujący zlecenie (agent) zobowiązuje się, w zakresie działalności swego przedsiębiorstwa, do stałego pośredniczenia, za wynagrodzeniem, przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy albo do zawierania ich w jego imieniu”.

własnej pracy przez osobę fizyczną, obejmować może ono zatem nie tylko osoby fizyczne prowadzące indywidualną działalność gospodarczą, ale też osoby fizyczne będące współnikami spółki cywilnej czy właścicielami spółek prawa handlowego niezatrudniających pracowników, w których pracę świadczą właściciele<sup>6</sup>.

Spółki cywilne podlegają regulacjom k.c. (art. 860–875 k.c.). Zgodnie z art. 860 k.c. spółka cywilna jest umową, w której wspólnicy zobowiązują się dążyć do osiągnięcia wspólnego celu gospodarczego przez działanie w sposób oznaczony, w szczególności przez wniesienie wkładów. Co do zasady każdy wspólnik jest uprawniony do równego udziału w zyskach i stratach, a podział i wypłata zysków następuje dopiero po rozwiązaniu spółki. Za zobowiązania spółki wspólnicy odpowiedzialni są solidarnie i na zasadach odpowiedzialności osobistej; każdy z nich jest uprawniony i zobowiązany do prowadzenia spraw spółki.

Uregulowania dotyczące spółek handlowych zawiera natomiast ustawa z 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (dalej jako: k.s.h.). Spółki osobowe to tzw. ułomne osoby prawne. Nie posiadają osobowości prawnej, ale mogą we własnym imieniu nabywać prawa, w tym własność nieruchomości i inne prawa rzeczowe, zaciągać zobowiązania, pozywać i być pozywane. Ich wspólnicy ponoszą osobistą odpowiedzialność subsydiarną za zobowiązania spółki (specyficzne zasady w tej kwestii dotyczą spółek partnerskich i spółek komandytowo-akcyjnych) i sami (z pewnymi wyjątkami) prowadzą sprawy spółki. Spółki osobowe nie mogą funkcjonować jednoosobowo. Powstają z chwilą wpisu do odpowiedniego rejestru. Podstawową formą spółki osobowej jest spółka jawna, stosowana w przypadku, gdy nie występują przesłanki dla zastosowania innej formy. W celu wykonywania wolnego zawodu (między innymi: adwokata, architekta, inżyniera budownictwa, biegłego rewidenta, doradcy podatkowego, księgowego, lekarza, notariusza, tłumacza przysięgłego) tworzona jest spółka partnerska. Z kolei spółka komandytowa charakteryzuje się zróżnicowaniem odpowiedzialności wspólników za jej zobowiązania wobec wierzycieli: wspólnik zwany komplementariuszem odpowiada bez ograniczeń, natomiast odpowiedzialność wspólnika zwanego komandytariuszem jest ograniczona (do wysokości sumy komandytowej). Natomiast w spółce komandytowo-akcyjnej obok komplementariusza występuje akcjonariusz, który nie odpowiada za zobowiązania spółki. Spółki kapitałowe uzyskują osobowość prawną z chwilą wpisu do odpowiedniego rejestru. Do tego momentu działają jako spółki w organizacji, będące ułomnymi osobami prawnymi. Wspólnicy spółek kapitałowych nie odpowiadają za zobowiązania spółki. Muszą jednak wnieść do niej kapitał zakładowy: w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o minimalnej wysokości 5000 zł (wartość nominalna udziału wynosi minimalnie 50 zł), w prostej spółce akcyjnej – 1 zł (nie określono mini-

<sup>6</sup> Podczas gdy w ramach indywidualnej działalności gospodarczej możliwe jest – wbrew temu, co mogłaby sugerować nazwa – iż praca jest świadczona przez pracowników (nawet kilkuset) zatrudnionych przez przedsiębiorcę. Szerzej zob. (Cieślak, 2017, s. 41–42).

malnej wartości akcji), a w spółce akcyjnej – 100 000 zł (minimalna wartość nominalna akcji to 1 gr). Spółki kapitałowe mogą być, z pewnymi ograniczeniami, spółkami jednoosobowymi.

Pewien punkt wyjścia dla jednolitego rozumienia pojęcia „samozatrudnienie” może stanowić angielskojęzyczny termin „*self-employment*”; zasadniczo następuje ono w ramach prowadzenia działalności gospodarczej przez osobę fizyczną („samozatrudniony” – ang. *self-employed*). W polskim systemie prawnym należy w tym kontekście rozróżnić sytuację, gdy działalność gospodarczą prowadzi osoba fizyczna jako przedsiębiorca od sytuacji, gdy działalność tę prowadzi podmiot, którego osoba fizyczna jest jedynie właścicielem. Ta pierwsza sytuacja dotyczy osób fizycznych prowadzących indywidualną działalność gospodarczą lub będących współnikami spółki cywilnej; ta druga – właścicieli (nawet jednoosobowych) spółek handlowych, w przypadku których działalność prowadzi spółka i to spółka jest przedsiębiorcą. Nie rozstrzyga to nadal kwestii zakresu pojęcia „samozatrudnienie”, które, jak już wspomniano powyżej, nie tylko nie ma definicji legalnej w polskim systemie prawnym, ale nie jest też jednolicie rozumiane w literaturze. Brakuje nawet zgody co do tego, czy samozatrudniony jest w rzeczywistości pracownikiem czy też raczej przedsiębiorcą (Skrzek-Lubasińska, Gródek-Szostak, 2019, s. 111). *De lege ferenda* warte rozważania wydaje się wprowadzenie w polskim porządku prawnym definicji samozatrudnienia i stosownych regulacji dla tej specyficznej formy świadczenia pracy zarobkowej, np. na wzór kompleksowych rozwiązań hiszpańskich w tym zakresie (szerzej: Supera-Markowska, 2022a).

Pojęcie „*self-employed*” może obejmować zarówno osoby zatrudniające, jak i niezatrudniające pracowników (w przypadku tej drugiej grupy często stosuje się termin „*solo self-employed*”). W Polsce z reguły pojęcie samozatrudnienia jest odpowiednikiem terminu „*solo self-employment*” (por. Cieślik, 2019, s. 10), czyli prowadzenia działalności gospodarczej bez zatrudniania pracowników, co przeważa wśród osób pracujących na własny rachunek. Jak podaje Główny Urząd Statystyczny, w II kwartale 2017 roku zbiorowość pracujących na własny rachunek liczyła 2 882 tys. osób (tj. 17,5% pracujących ogółem<sup>7</sup>) i zdecydowanie przeważała w niej liczba osób niezatrudniających pracowników (2 258 tys., tj. 78,3% z ogółu pracujących na własny rachunek) (GUS, 2018, s. 11).

#### FIKCYJNE (FAŁSZYWE) SAMOZATRUDNIENIE, SAMOZATRUDNIENIE ZALEŻNE I REGULACJE PODATKOWE UKIERUNKOWANE NA PRZECIWDZIAŁANIE FIKCYJNEMU (FAŁSZYWEMU) SAMOZATRUDNIENIU

Jako fikcyjne (fałszywe) samozatrudnienie (ang. *false self-employment*) określa się takie świadczenia pracy zarobkowej, które nosi wszelkie znamiona

<sup>7</sup> 79,8% (13 168 tys.) stanowili pracownicy najemni, a pozostałe 2,7% (447 tys.) – pomagający nieodpłatnie członkowie rodzin.



zatrudnienia w ramach stosunku pracy, natomiast jest prezentowane i rozliczane jako inna forma, w tym w szczególności w polskim systemie prawnym jako prowadzenie indywidualnej działalności gospodarczej. W takich przypadkach samozatrudniony – choć w teorii niezależny – podlega cudzemu kierownictwu, jakkolwiek zamiast otrzymywać wynagrodzenie za pracę wystawia rachunek (fakturę) za świadczone usługi. Takie zjawisko występuje nie tylko w Polsce; Komisja Europejska wskazuje m.in. na podobne zjawiska zachodzące we Francji, Holandii czy Belgii. W państwach tych określenie „fikcyjni” czy „fałszywi” samozatrudnieni odnosi się do osób (formalnie samozatrudnionych), których rzeczywisty status (samozatrudnieni czy zatrudnieni w ramach stosunku pracy) nie jest w pełni jasny. Teoretycznie są one samozatrudnionymi i otrzymują wynagrodzenie poza stosunkiem pracy, z którego to wynagrodzenia opłacają swoje ubezpieczenie i ponoszą inne wydatki, jednak w praktyce nie ma różnicy między nimi a pracownikami wykonującymi pracę w ramach stosunku pracy (European Commission, 2010, s. 29).

Poszczególne kraje, chcąc przeciwdziałać zjawiskom fikcyjnego samozatrudnienia, stosują pewne rozwiązania prawne, które mogą się jednak różnić, między innymi w zależności od obszaru polityki, w jakiej chcą stosownie oddziaływać (np. przepisy podatkowe). Kwestie te nie zostały bowiem zharmonizowane, przy czym nie tylko znaczenie samego pojęcia „samozatrudniony” nie jest ujednocnione, ale do tego w części państw wyodrębnia się jego różne podkategorie, np. w zależności od statusu prawnego przedsiębiorstwa, od tego, czy zatrudniani są pracownicy lub od sektora, w którym prowadzona jest działalność. W niektórych krajach rozróżnia się także samozatrudnienie i samozatrudnienie zależne w sytuacji działalności prowadzonej wyłącznie (European Commission, 2010, s. 6) lub przede wszystkim<sup>8</sup> na rzecz jednego kontrahenta. Takie świadczenie pracy zarobkowej czasem określa się właśnie jako „fikcyjne” czy „fałszywe” samozatrudnienie, dla którego wprowadza się regulacje zmierzające do jego ograniczenia, w tym zrównując je z zatrudnieniem w ramach stosunku pracy dla celów podatkowych. Zaznaczyć jednak należy, iż nie każde samozatrudnienie zależne może być uznane za będące w istocie zatrudnieniem w ramach stosunku pracy (szerzej zob. Skrzek-Lubasińska, Gródek-Szostak, 2019, s. 39–42); konieczna jest całościowa ocena relacji pomiędzy samozatrudnionym a zlecającym mu pracę.

W polskim systemie prawnym, jeśli relacje „przedsiębiorcy” i „kontrahenta” są typowe dla stosunku pracy, powinny one być traktowane, jak gdyby wynikały z umowy o pracę (por. Cieślík, 2019, s. 19–20). Zgodnie bowiem z art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p.

<sup>8</sup> Na przykład w Hiszpanii, gdzie przewidziana jest nie tylko wspomniana już wcześniej instytucja pracownika autonomicznego, ale także jej specyficzna podkategoria w postaci pracownika autonomicznego ekonomicznie zależnego (hiszp. *trabajador autónomo económicamente dependiente*). Zob. (Supera-Markowska, 2022a; Tyc, 2020).

zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., bez względu na nazwę zawartej między stronami umowy, stanowi zatrudnienie w ramach stosunku pracy; co więcej, na podstawie art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 k.p. Takie zatrudnienie powinno być odpowiednio ujmowane jako zatrudnienie w ramach stosunku pracy także dla celów podatkowych, ubezpieczenia społecznego czy ochrony praw pracowniczych. Warto dodać, iż na podstawie art. 281 ust.1 pkt 1 k.p. kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Jak już wspomniano, pewne regulacje mające przeciwdziałać fikcyjnemu (fałszywemu) samozatrudnieniu mogą być przewidziane w przepisach podatkowych – tak jest w polskim systemie prawa. Mowa o art. 5b ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej jako: u.p.d.o.f.), na podstawie którego nie uznaje się za pozarolniczą działalność gospodarczą<sup>9</sup> czynności, jeżeli łącznie spełnione są następujące warunki:

- odpowiedzialność wobec osób trzecich za rezultat tych czynności oraz ich wykonywanie, z wyłączeniem odpowiedzialności za popełnienie czynów niedozwolonych, ponosi zlecający wykonanie tych czynności;
- są one wykonywane pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonych przez zlecającego te czynności;
- wykonujący te czynności nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością (szerzej zob. Siwiński, 2006).

Przepis art. 5b ust. 1 u.p.d.o.f. ma przeciwdziałać sytuacjom, w których podatnicy rejestrowaliby pozarolniczą działalność gospodarczą w celu skorzystania z możliwości rozliczenia podatkowego przewidzianego dla tego źródła przychodów (na zasadach korzystniejszych niż w przypadku stosunku pracy), podczas gdy w rzeczywistości świadczyliby pracę w ramach stosunku pracy. Wskazane bowiem w art. 5b ust. 1 u.p.d.o.f. warunki są charakterystyczne dla świadczenia pracy w ramach stosunku pracy (por. Bartosiewicz, Kubacki, 2007, s. 8). W konsekwencji ich łącznego spełnienia przychodów z danych czynności nie można traktować jako pochodzących z pozarolniczej działalności gospodarczej, lecz powinny być one wykazane i rozliczone odpowiednio jako pochodzące ze stosunku pracy. Jeśli jednak którykolwiek lub żaden z warunków nie został spełniony, mogą one podlegać rozliczeniu na zasadach przewidzianych dla przedsiębiorców (por. Siwiński, 2006, s. 10, 12).

<sup>9</sup> Z tym, że zgodnie z ust. 2 art. 5b u.p.d.o.f., jeśli pozarolniczą działalność gospodarczą prowadzi spółka niebędąca osobą prawną, to przychody wspólnika z udziału w takiej spółce, określone na podstawie art. 8 ust.1 u.p.d.o.f., uznaje się za przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej.



Drugim istotnym przepisem podatkowym w kontekście przeciwdziałania fikcyjnemu (fałszywemu) samozatrudnieniu jest art. 26a ustawy z 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa (dalej jako: o.p.), na podstawie którego podatnik nie ponosi odpowiedzialności z tytułu zaniżenia lub nieujawnienia przez płatnika podstawy opodatkowania między innymi z tytułu dochodów ze stosunku pracy – do wysokości zaliczki, do której pobrania zobowiązany jest płatnik (§ 1); w tym przypadku, nie stosuje się przepisu o winie podatnika wyłączającej odpowiedzialność płatnika (§ 2)<sup>10</sup>. Tak określony zakres i zasady odpowiedzialności za zaniżone wpływy podatkowe m.in. w wyniku fikcyjnego (fałszywego) samozatrudnienia (na skutek rozliczania dochodów z pracy w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej), kiedy odpowiada za to własnym majątkiem (odpowiedzialność osobista) płatnik (rzeczywisty pracodawca), mają go zniechęcić do akceptowania – a tym bardziej wymuszania na pracownikach – takiego fikcyjnego (fałszywego) samozatrudnienia.

#### SAMOZATRUDNIENI JAKO PRZEDSIĘBIORCY

Jak już wspomniano, w polskim systemie prawnym nie ma definicji legalnej samozatrudnienia; definicje takie natomiast istnieją dla pojęć: „przedsiębiorca” i „działalność gospodarcza”. Zgodnie z art. 3 ustawy z 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (dalej jako: p.p.) „działalnością gospodarczą jest zorganizowana działalność zarobkowa, wykonywana we własnym imieniu i w sposób ciągły”. Natomiast na podstawie art. 4 ust. 1 p.p. „przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą”; „przedsiębiorcami są także wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej” (art. 4 ust. 2 p.p.).

Biorąc pod uwagę liczebność, największą grupę przedsiębiorców w Polsce stanowią osoby fizyczne. Według danych GUS liczba rejestracji przedsiębiorców w IV kwartale 2021 roku wyniosła 88 605, przy czym osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą stanowiły 80,5% wszystkich rejestracji, a spółki z ograniczoną odpowiedzialnością 17,0% (w IV kwartale 2020 roku udziały te wynosiły odpowiednio 83,4% i 13,6%) (GUS, 2022(a), s. 1). Na dzień 31 marca 2022 roku liczba podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON wynosiła 4 859 056, w tym z sektora prywatnego: 4 642 406, z czego 3 454 620 stanowiły

<sup>10</sup> Na podstawie przepisów tzw. Polskiego Ładu 2.0 (ustawa z 9 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw) od 1 stycznia 2023 roku w przypadku, gdy zaniżenie lub nieujawnienie przez płatnika podstawy opodatkowania wynikać będzie z zastosowania przez płatnika złożonych przez podatnika wniosków lub oświadczeń mających wpływ na obliczenie zaliczki, nie będzie się stosować przepisu art. 26a § 2 o.p.

osoby fizyczne (GUS, 2022b). Z kolei liczba osób fizycznych zarejestrowanych dla celów ubezpieczeń społecznych jako osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą (wraz z osobami z nimi współpracującymi) wyniosła na koniec 2021 roku – 1 680 445, na koniec I kwartału 2022 roku – 1 697 923, na koniec II kwartału 2022 roku – 1 704 061, a na koniec III kwartału 2022 roku – 1 678 591 (zob. Ubezpieczenia emerytalne i rentowe, [http](http://)).

Opodatkowanie osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą następuje na gruncie przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (lub – pod pewnymi warunkami – ustawy z 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne, dalej jako: u.z.p.d.n.p.o.f.). Dotyczy to także osób fizycznych będących wspólnikami: spółki cywilnej, spółki jawnej (z pewnymi wyjątkami<sup>11</sup>) oraz spółki partnerskiej (zob. art. 8 ust.1 u.p.d.o.f.) (jakkolwiek w przypadku spółek wspólnicy nie zawsze mogą wybrać opodatkowanie na podstawie przepisów u.z.p.d.n.p.o.f.). W przypadku spółek kapitałowych, w tym w organizacji, oraz spółek komandytowych, komandytowo-akcyjnych oraz niektórych spółek jawnych – podatnikami są spółki, które podlegają przepisom u.p.d.o.p. (zob. art. 1 u.p.d.o.p.).

Dla celów podatku od towarów i usług (podatku od wartości dodanej) podatnikami mogą być zarówno spółki kapitałowe, w tym w organizacji, jak i spółki osobowe oraz spółki cywilne i osoby fizyczne (zob. art 15 ust. 1 ustawy z 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług – dalej jako: u.p.t.u.); z tym, że jeśli wartość ich sprzedaży w skali roku nie przekroczy kwoty 200 000 zł, z mocy prawa przysługuje im zwolnienie dla tzw. drobnych przedsiębiorców (zob. art. 113 u.p.t.u.).

## OPODATKOWANIE DOCHODÓW Z PRACY ZAROBKOWEJ

### W RAMACH ZATRUDNIENIA PRACOWNICZEGO, UMÓW CYWILNOPRAWNYCH I SAMOZATRUDNIENIA

#### KONCEPCJA ŹRÓDEŁ PRZYCHODÓW

W polskim systemie prawnym ustalenie formy świadczenia pracy zarobkowej jest kluczowe dla odpowiedniego zakwalifikowania osiąganych z niej przychodów do jednego z możliwych źródeł, określonych w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych. Zasady ustalania przychodów i kosztów ich uzyskania oraz inne reguły (np. dotyczące stawek podatkowych, kumulacji

<sup>11</sup> Kiedy to podatnikiem jest spółka jawna – zob. art. 1 ust. 3 pkt 1a ustawy z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (dalej jako: u.p.d.o.p.).

dochodów czy rozliczania strat) mogą się przy tym różnić dla poszczególnych źródeł przychodów.

Źródło przychodów określa skąd pochodzi przedmiot opodatkowania podatkiem dochodowym; jest to rodzaj stosunków prawnych lub rodzaj działalności. W art. 10 ust. 1 u.p.d.o.f. wymienione są następujące źródła przychodów:

- stosunek służbowy, stosunek pracy, w tym spółdzielczy stosunek pracy, członkostwo w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub innej spółdzielni zajmującej się produkcją rolną, praca nakładcza, emerytura lub renta (pkt 1);
- działalność wykonywana osobiście (pkt 2);
- pozarolnicza działalność gospodarcza (pkt 3);
- działy specjalne produkcji rolnej (pkt 4);
- najem, podnajem, dzierżawa, poddzierżawa oraz inne umowy o podobnym charakterze, w tym również dzierżawa, poddzierżawa działów specjalnych produkcji rolnej oraz gospodarstwa rolnego lub jego składników na cele nierolnicze albo na prowadzenie działów specjalnych produkcji rolnej, z wyjątkiem składników majątku związanych z działalnością gospodarczą (pkt 6);
- kapitały pieniężne i prawa majątkowe, w tym odpłatne zbycie praw majątkowych innych niż wymienione w poniższym punkcie w lit. a–c (pkt 7);
- odpłatne zbycie, z pewnymi zastrzeżeniami:
  - a) nieruchomości lub ich części oraz udziału w nieruchomości,
  - b) spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu mieszkalnego lub użytkowego oraz prawa do domu jednorodzinnego w spółdzielni mieszkaniowej,
  - c) prawa wieczystego użytkowania gruntów,
  - d) innych rzeczy,– jeżeli odpłatne zbycie nie następuje w wykonaniu działalności gospodarczej i zostało dokonane w przypadku odpłatnego zbycia nieruchomości i praw majątkowych określonych w lit. a–c – przed upływem pięciu lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym nastąpiło nabycie lub wybudowanie, a innych rzeczy – przed upływem pół roku, licząc od końca miesiąca, w którym nastąpiło nabycie; w przypadku zamiany okresy te odnoszą się do każdej z osób dokonującej zamiany (pkt 8);
- działalność prowadzona przez zagraniczną jednostkę kontrolowaną (pkt 8a);
- niezrealizowane zyski, o których mowa w art. 30da (pkt 8b);
- inne źródła (pkt 9).

Powyższe wyliczenie formalnie ma charakter zamknięty, ale praktycznie – z uwagi na ostatnią kategorię „inne źródła”, wyjaśnioną w art. 20 ust. 1 u.p.d.o.f. przez wskazanie niepełnej (przykładowej) listy przychodów uzyskiwanych z innych źródeł – jest to katalog otwarty. Nie można zatem przyjąć, iż przychody niewymienione wprost w ustawie nie podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Jeśli bowiem nie mogą być zaliczone do któregoś ze źródeł wskazanych w art. 10 ust. 1 pkt 1–8b u.p.d.o.f., to powinny zostać ujęte w kategorii „inne

źródła” (art. 10 ust. 1 pkt 9 u.p.d.o.f.). Sytuacja zupełnego pominięcia przychodów jest możliwa jedynie wtedy, jeśli z ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych wyraźnie wynika, iż nie ma ona zastosowania do określonych przychodów<sup>12</sup>.

Uwzględniając różne możliwe formy świadczenia pracy zarobkowej, przychody z nich uzyskane mogą podlegać zaliczeniu do następujących kategorii wymienionych w art. 10 ust. 1 pkt 1, 2, 3, 7 i 9 u.p.d.o.f.: stosunek pracy (i stosunki pokrewne oraz emerytury i renty), działalność wykonywana osobiście (przede wszystkim w ramach umów zlecenia, niektórych umów o dzieło oraz kontraktów menadżerskich), pozarolnicza działalność gospodarcza, prawa majątkowe (niektóre umowy o dzieło) i inne źródła (w zakresie świadczeń nieujmowanych we wcześniejszych źródłach, a wykazujących pewien związek z szeroko pojętym zatrudnieniem, np. w przypadku zasiłków chorobowych czy macierzyńskich). Biorąc pod uwagę powszechność ich stosowania<sup>13</sup> kluczowe są przy tym następujące kategorie:

- stosunek pracy,
- działalność wykonywana osobiście,
- pozarolnicza działalność gospodarcza.

Przypomnieć należy, iż na dzień 31 grudnia 2021 roku osób zarejestrowanych dla celów ubezpieczeń społecznych jako pracownicy (oraz osoby pobierające świadczenie szkoleniowe wypłacone po ustaniu zatrudnienia oraz jako byli pracownicy mianowani lub byli urzędnicy służby cywilnej, z którymi został rozwiązany stosunek pracy, pobierający świadczenie pieniężne za okres po ustaniu zatrudnienia) było 11 621 368, jako osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (łącznie z osobami współpracującymi) – 1 228 157, a jako osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą (oraz osoby z nimi współpracujące) – 1 680 445. Na koniec I kwartału 2022 roku wielkości te wynosiły odpowiednio: 11 627 117, 1 231 838 i 1 697 923, na koniec II kwartału 2022 roku: 11 654 391, 1 252 892 i 1 704 061, a na koniec III kwartału 2022 roku: 11 584 104, 1 270 755 i 1 678 591 (Ubezpieczenia emerytalne i rentowe, [http](http://)).

W grupie osób fizycznych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą mogą się znajdować zarówno osoby zatrudniające, jak i niezatrudniające pracowników, w tym w szczególności osoby świadczące pracę często na rzecz tylko jednego podmiotu.

<sup>12</sup> Zob. art. 2 u.p.d.o.f., w którym wymienione zostały przychody, do których nie mają zastosowania przepisy ustawy, w tym między innymi przychody: z działalności rolniczej (z wyjątkiem działań specjalnych produkcji rolnej), z gospodarki leśnej, podlegające przepisom o podatku od spadków i darowizn czy niemogące być przedmiotem prawnie skutecznej umowy.

<sup>13</sup> W oparciu o dane udostępniane przez ZUS na portalu statystycznym pod adresem: <https://psz.zus.pl/> (2022.12.19).

## ŹRÓDŁO POZAROLNICZA DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA A INNE ŹRÓDŁA ISTOTNE DLA ŚWIADCZĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ

Przychody osób świadczących pracę zarobkową jako pracownicy podlegają zaliczeniu do źródła stosunek pracy (i stosunki pokrewne oraz emerytury i renty) (zob. art. 12 u.p.d.o.f.); przychody osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, a także z tytułu niektórych umów o dzieło oraz kontraktów menadżerskich – do źródła działalność wykonywana osobiście (zob. art. 13 u.p.d.o.f.). Natomiast w przypadku osób samozatrudnionych zarejestrowanych jako prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą – niezależnie od rozmiarów tej działalności czy w szczególności świadczenia w jej ramach pracy często na rzecz tylko jednego podmiotu (faktyczne samozatrudnienie zależne) – zalicza się je do źródła pozarolnicza działalność gospodarcza<sup>14</sup>. Jednakże i jak już wskazano, w sytuacji łącznego spełnienia następujące warunków:

- odpowiedzialność wobec osób trzecich za rezultat czynności oraz ich wykonywanie, z wyłączeniem odpowiedzialności za popełnienie czynów niedozwolonych, ponosi zlecający wykonanie tych czynności;
- są one wykonywane pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonych przez zlecającego te czynności;
- wykonujący te czynności nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością,

przychodów z takich czynności nie uznaje się za pozarolniczą działalność gospodarczą (art. 5b ust. 1 u.p.d.o.f.)<sup>15</sup>. Z uwagi na wykazywanie cech charakterystycznych dla stosunku pracy – powinny one być rozliczane na zasadach przewidzianych dla źródła stosunek pracy (i stosunki pokrewne oraz emerytury i renty).

W przypadku pracowników koszty uzyskania przychodów są ustalane, co do zasady, jako kwotowe koszty normatywne w wysokości 250 albo 300 zł miesięcznie<sup>16</sup>, a przychody podlegają ujęciu zgodnie z zasadą kasową (zob. art. 11 u.p.d.o.f.),

<sup>14</sup> Specyficzną kategorię stanowi kontrakt menedżerski, w przypadku którego przychody z niego uzyskane podlegają opodatkowaniu jako przychody z działalności wykonywanej osobiście także wtedy, gdy umowy zostały zawarte w ramach prowadzonej przez podatnika działalności gospodarczej (zob. uchwała Naczelnego Sądu Administracyjnego z 26 kwietnia 2020 r., II FPS 10/09 oraz interpretacja przepisów prawa podatkowego z 31 maja 2010 r., DD2/033/95/KBF/10/403).

<sup>15</sup> Z tym, że zgodnie z ust. 2 art. 5b u.p.d.o.f., jeśli pozarolniczą działalność gospodarczą prowadzi spółka niebędąca osobą prawną, to przychody wspólnika z udziału w takiej spółce, określone na podstawie art. 8 ust. 1 u.p.d.o.f., uznaje się za przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej.

<sup>16</sup> Zob. art. 22 ust. 2 u.p.d.o.f. Wyjątkowo, zgodnie z art. 22 ust. 11 u.p.d.o.f., jeśli tak ustalone roczne koszty uzyskania przychodów są niższe od wydatków na dojazd do zakładu lub zakładów pracy środkami transportu autobusowego, kolejowego, promowego lub komunikacji miejskiej, w rocznym rozliczeniu podatku koszty te mogą być przyjęte przez pracownika w wysokości wy-

tj. dopiero z chwilą ich faktycznego otrzymania (Pfaff, 2016, s. 25). Tak samo (zob. art. 11 u.p.d.o.f.) ujmowane są przychody z pracy świadczonej w ramach działalności wykonywanej osobiście (między innymi w ramach umowy zlecenia czy umowy o dzieło), natomiast koszty z tego tytułu rozlicza się jako normatywne koszty procentowe (20%<sup>17</sup> przychodów po stosownym odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne [zob. art. 22 ust. 9 pkt 4 u.p.d.o.f.]); nie dotyczy to kontraktów menedżerskich, w przypadku których koszty uzyskania przychodów są rozliczane jak dla przychodów ze stosunku pracy (zob. art. 22 ust. 9 pkt 5 u.p.d.o.f.). Natomiast w przypadku osób samozatrudnionych, rozliczających się jako przedsiębiorcy, ich przychody ujmowane są zgodnie z tzw. zasadą memoriałową (zob. art. 14 u.p.d.o.f.), tj. bez względu na to, czy rozrachunki z nimi związane zostały uregulowane czy nie (Pfaff, 2016, s. 25), a koszty uzyskania przychodów ustala się jako tzw. rzeczywiste koszty uzyskania przychodów, zgodnie z art. 22 ust. 1 u.p.d.o.f., na podstawie którego „kosztami uzyskania przychodów są koszty poniesione w celu osiągnięcia przychodów lub zachowania albo zabezpieczenia źródła przychodów, z wyjątkiem kosztów wymienionych w art. 23”.

Dochody z działalności wykonywanej osobiście (jak i z praw majątkowych), a także ze stosunku pracy podlegają opodatkowaniu według skali podatkowej (tj. z odpowiednim zastosowaniem stawek 12% i 32% [zob. art. 27 u.p.d.o.f.]), natomiast samozatrudniony, podlegając opodatkowaniu z tytułu pozarolniczej działalności gospodarczej, może wybrać tzw. opodatkowanie liniowe (tj. z zastosowaniem proporcjonalnej stawki 19% [zob. art. 30c u.p.d.o.f.]). Pracownicy, zleceniobiorcy, strony umowy o dzieło czy kontraktu menedżerskiego – nie mają natomiast takiej możliwości.

Pewną zaletą opodatkowania jako przedsiębiorca jest też możliwość rozliczenia strat. Zgodnie z art. 9 ust. 3 u.p.d.o.f. o wysokość straty ze źródła przychodów, poniesionej w roku podatkowym, podatnik może obniżyć dochód uzyskany z tego źródła w najbliższych kolejno po sobie następujących pięciu latach podatkowych, z tym, że kwota obniżenia w którymkolwiek z tych lat nie może przekroczyć 50% wysokości tej straty. Podatnik może też obniżyć jednorazowo dochód uzyskany z danego źródła w jednym z najbliższych kolejno po sobie następujących pięciu lat podatkowych o kwotę nieprzekraczającą 5 000 000 zł; nieodliczona kwota podlega rozliczeniu w pozostałych latach tego pięcioletniego okresu, z tym że kwota obniżenia w którymkolwiek z tych lat nie może przekroczyć 50% wysokości tej straty.

---

datków faktycznie poniesionych, udokumentowanych wyłącznie imiennymi biletami okresowymi. Z kolei w przypadku pracy twórczej możliwe jest rozliczanie 50-procentowych kosztów uzyskania przychodów zgodnie z art. 22 ust. 9 pkt 3 u.p.d.o.f.

<sup>17</sup> W przypadku niektórych umów o dzieło – 50% (zob. art. 22 ust. 9 pkt 3 u.p.d.o.f.). Warto dodać, iż możliwość rozliczania 50% kosztów uzyskania przychodów jest ograniczona ich kwotowym limitem w wysokości 120 tys. zł (górną granicą pierwszego przedziału skali podatkowej, o której mowa w art. 27 u.p.d.o.f.) – zob. art. 22 ust. 9a u.p.d.o.f.



**Tabela 1. Najważniejsze różnice w rozliczeniach podatkowych na gruncie u.p.d.o.f. w zależności od formy świadczenia pracy zarobkowej<sup>18</sup>**

	Rozliczanie przychodów	Rozliczanie kosztów uzyskania przychodów	Stawka podatkowa	Możliwość rozliczenia strat
Pracownik	Metoda kasowa	Kwotowe koszty normatywne	12% i 32%	Brak
Zleceniobiorca, strona umowy o dzieło	Metoda kasowa	Procentowe koszty normatywne	12% i 32%	Brak
Samozatrudniony jako przedsiębiorca	Metoda memoriałowa	Koszty rzeczywiste (z pewnymi wyłączeniami)	12% i 32% albo 19%	Występuje

Źródło: opracowanie własne na podstawie przepisów u.p.d.o.f.

#### OPODATKOWANIE TZW. LINIOWE, RYCZAŁT OD PRZYCHODÓW EWIDENCJONOWANYCH I KARTA PODATKOWA

Możliwości rozliczania tzw. rzeczywistych (a nie jedynie normatywnych) kosztów uzyskania przychodów oraz uniknięcia progresji podatkowej dzięki opodatkowaniu tzw. liniowemu stanowią dwie główne zalety opodatkowania na zasadach przewidzianych dla przedsiębiorców. Według danych za 2019 rok 701 973 podatników podatku dochodowego od osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (pozarolniczą lub w ramach działów specjalnych produkcji rolnej) wybrało opodatkowanie stawką 19% (Ministerstwo Finansów, 2021, s. 27), a za 2020 rok – 763 681 (Ministerstwo Finansów, 2022, s. 28). Opodatkowali w ten sposób dochody z pozarolniczej działalności gospodarczej w łącznej wysokości: 189 551 mln zł i 212 899 mln zł; tymczasem łączna wysokość dochodów z tej działalności opodatkowanych według skali podatkowej wyniosła odpowiednio: 44 052 mln zł i 40 173 mln zł (Ministerstwo Finansów, 2021, s. 12, 27; Ministerstwo Finansów, 2022, s. 12, 28).

Pewne czasowe ograniczenie w możliwości skorzystania z opodatkowania tzw. liniowego przewiduje art. 9a ust. 3 u.p.d.o.f., zgodnie z którym podatnik, który uzyska z pozarolniczej działalności gospodarczej prowadzonej samodzielnie lub z tytułu prawa do udziału w zysku spółki niebędącej osobą prawną przychody ze świadczenia usług na rzecz byłego lub obecnego pracodawcy, odpowiadających czynnościom, które podatnik lub co najmniej jeden ze współników wykonywał lub wykonuje w roku podatkowym – w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy, to nie ma on prawa do opodatkowania w sposób określony w art. 30c u.p.d.o.f. w tym roku. Po upływie jednak tego roku może takie opodatkowanie wybrać.

<sup>18</sup> W tabeli przedstawiono rozwiązanie ogólne, najczęściej znajdujące zastosowanie; pominięto natomiast rozwiązania szczególne.

Samozatrudniony jako przedsiębiorca może też, przy spełnieniu pewnych warunków (zob. u.z.p.d.n.p.o.f.), wybrać opodatkowanie ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych lub kartą podatkową. Ryczałt od przychodów ewidencjonowanych polega na tym, iż podatek dochodowy oblicza się od przychodów, a nie dochodów (w wymiarze podatku nie uwzględnia się w ogóle kosztów uzyskania przychodów) według stawek proporcjonalnych, których wysokość zależy od rodzaju prowadzonej działalności i wynosi od 2% do 17% (zob. art. 12 u.z.p.d.n.p.o.f.). Natomiast w przypadku karty podatkowej nie ustala się w ogóle dochodu, a w procesie wymiaru podatku uwzględnia się jedynie rodzaj wykonywanej działalności i ewentualnie określone inne kryteria takie jak liczba mieszkańców miejscowości, w której prowadzona jest działalność czy stan zatrudnienia (opodatkowanie na bazie znamion dochodu). Dodać należy, iż tzw. Polski Ład (ustawa z 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw) faktycznie likwiduje tę formę opodatkowania (zob. art. 25 ust. 1 pkt 1 u.z.p.d.n.p.o.f.).

W przypadku wybrania opodatkowania podatkiem tzw. liniowym, ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych lub kartą podatkową dochody tak opodatkowane nie podlegają kumulacji, podczas gdy, co do zasady, dochody z różnych źródeł sumuje się dla celów ustalenia podatku dochodowego osoby fizycznej zgodnie z dwustopniową skalą podatkową (zob. art. 27 ust. 1 u.p.d.o.f.). Na podstawie bowiem art. 9 ust. 1a u.p.d.o.f. jeżeli podatnik uzyskuje dochody z więcej niż jednego źródła, przedmiotem opodatkowania w danym roku podatkowym jest suma dochodów z wszystkich źródeł przychodów. Oznacza to, iż opodatkowaniu, co do zasady, podlega suma wszystkich dochodów podatnika, niezależnie od ich źródła, według jednolitej skali i z zastosowaniem ewentualnej progresji podatkowej dla sumy dochodów z poszczególnych źródeł. Dodać należy, że wprowadzie dochody z różnych źródeł podlegają zsumowaniu, ale strata z jednego źródła nie podlega kompensacji z dochodem z innego źródła ani nie podlega sumowaniu ze stratami z innych źródeł. Strata z danego źródła przychodów podlega odliczeniu tylko od dochodu z tego samego źródła przychodów (art. 9 ust. 3 u.p.d.o.f.).

Zarówno opodatkowanie tzw. liniowe, jak i ryczałt od przychodów ewidencjonowanych oraz karta podatkowa, stanowią niewątpliwie prostsze formy opodatkowania niż opodatkowanie na zasadach ogólnych według skali podatkowej. Nie są one jednak dostępne dla wszystkich podatników, a przy tym już sama wielość różnych opcji opodatkowania komplikuje system podatkowy. Przede wszystkim jednak znaczące zróżnicowanie w opodatkowaniu osób świadczących pracę zarobkową w zależności od jej formy (a nie wysokości osiągniętego dochodu) budzić może wątpliwości co do sprawiedliwości takiego systemu, szczególnie wobec wyraźnego uprzywilejowania (możliwość uniknięcia

progresji podatkowej, ustalanie rzeczywistych kosztów podatkowych, a nawet w niektórych przypadkach opodatkowanie bez ustalania dochodu) osób samozatrudnionych z uwagi na opodatkowanie ich na zasadach przewidzianych dla przedsiębiorców.

**Tabela 2. Najważniejsze różnice w rozliczeniach podatkowych na gruncie u.p.d.o.f. i u.z.p.d.n.p.o.f. w zależności od formy świadczenia pracy zarobkowej<sup>19</sup>**

Forma świadczenia pracy	Możliwość opodatkowania ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych	Możliwość opodatkowania kartą podatkową	Możliwość uniknięcia kumulacji podatkowej
Pracownik	Brak	Brak	Brak
Zleceniobiorca, strona umowy o dzieło	Brak	Brak	Brak
Samozatrudniony jako przedsiębiorca	Występuje	Występuje	Występuje

Źródło: opracowanie własne na podstawie przepisów u.p.d.o.f. i u.z.p.d.n.p.o.f.

#### OPODATKOWANIE OSÓB ŚWIADCZĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ W KONTEKŚCIE PODATKOWEJ ZASADY SPRAWIEDLIWOŚCI

Dla realizacji podatkowej zasady sprawiedliwości w ujęciu wertykalnym kluczowe znaczenie ma koncepcja zdolności podatkowej. Punkt wyjścia dla ustalenia zdolności podatkowej *sensu largo* w podatkach dochodowych stanowi to, że wskaźnikiem, a zarazem ekonomicznym źródłem opodatkowania, jest dochód stanowiący nadwyżkę przychodów nad kosztami ich uzyskania. Tymczasem u części osób świadczących pracę zarobkową, a mianowicie u samozatrudnionych, następuje „złamanie” tego fundamentalnego założenia na rzecz opodatkowania przychodu lub według znamion dochodu. Wynika to z tego, iż z uwagi na kwalifikowanie samozatrudnienia jako pozarolniczej działalności gospodarczej mogą one, pod pewnymi warunkami, podlegać opodatkowaniu ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych (opodatkowanie przychodu) lub kartą podatkową (opodatkowanie według znamion dochodu). Zaznaczyć przy tym należy, iż w ostatnim czasie ustawodawca znacząco rozszerzył dostępność opodatkowania w formie ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych (podnosząc maksymalny dopuszczalny przy tej formie opodatkowania poziom przychodów do równowartości 2 mln euro w skali roku i dopuszczając kolejne rodzaje działalności do takiego opodatkowania [zob. u.z.p.d.n.p.o.f.]), co może szczególnie zachęcać do

<sup>19</sup> W tabeli przedstawiono rozwiązanie ogólne, najczęściej znajdujące zastosowanie; pominięto natomiast rozwiązania szczególne.

wyboru samozatrudnienia jako formy świadczenia pracy zarobkowej w przypadku osób o wysokich dochodach (w ramach optymalizacji podatkowej<sup>20</sup>)<sup>21</sup>. Z kolei w przypadku pozostałych (tj. opodatkowanych na podstawie stosownych przepisów u.p.d.o.f., a nie u.z.p.d.n.p.o.f.) samozatrudnionych rozliczających się w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej – wprawdzie ekonomiczne źródło podatku stanowi dochód, ale jest on ustalany i opodatkowany odmiennie niż w przypadku pracowników, zleceniobiorców czy stron umów o dzieło lub kontraktów menadżerskich, w wyniku czego ciężar podatkowy – przy takim samym dochodzie ekonomicznym (rzeczywistym)<sup>22</sup> – może być zasadniczo różny. Fundamentalne pytanie, jakie w związku z tym się pojawia, jest następujące: czy takie zróżnicowanie jest uzasadnione i stanowi przejaw racjonalnej polityki podatkowej? Czy wręcz odwrotnie – jest to przejaw arbitralnego różnicowania zasad opodatkowania przez ustawodawcę podatkowego, skutkującego naruszeniem zasady sprawiedliwości podatkowej? Należy przy tym podkreślić, iż ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych już przed wejściem w życie przepisów tzw. Polskiego Ładu w wielu swych aspektach naruszała zasadę sprawiedliwości podatkowej oraz ściśle z nią związane zasady równości i powszechności opodatkowania (zob. Mariański, 2021, s. 399); po wprowadzonych zmianach zróżnicowana wysokość obciążeń podatkowych jeszcze bardziej wynika z arbitralnych decyzji prawodawcy, a nie rzetelnego uzasadnienia, przy czym wynikającego z tego naruszenia zasady sprawiedliwości mogą być uznane za mające charakter ciężkich naruszeń (Mariański, 2022, s. X).

Próbując ocenić racjonalność zróżnicowań w opodatkowaniu i bazując na koncepcji zdolności płatniczej, należy wskazać, iż tym, co powinno określać wysokość ciężaru podatkowego jest zdolność podatkowa – w przypadku podatków dochodowych i w aspekcie *sensu largo* – mierzona dochodem. O ile zatem pewne odmienności w poszczególnych regułach rozliczeń podatkowych w przypadku różnych form świadczenia pracy zarobkowej wydają się dopuszczalne albo wręcz konieczne (np. co do szerszego ujęcia kosztów uzyskania przychodów w przypadku przedsiębiorców, którzy muszą je – w przeciwieństwie do pracowników – ponieść we własnym zakresie), to ostatecznie nie powinny one jednak prowadzić do zróżnicowania ciężaru podatkowego podatników o takim

<sup>20</sup> Rozumianej jako wybór takiej formy opodatkowania oraz planowanej transakcji w ramach i granicach obowiązującego prawa podatkowego, aby legalnie zmniejszyć poziom obciążeń podatkowych (por. Kudert, Jamroży, 2007, s. 22).

<sup>21</sup> Co więcej – pewne regulacje u.p.d.o.p. (chodzi o opodatkowanie w ramach tzw. estońskiego CIT-u) mogą stanowić zachętę do wyboru spółki handlowej jako formy prawnej świadczenia faktycznej pracy zarobkowej. Analiza w tym zakresie wykracza jednak już poza ustalone ramy artykułu.

<sup>22</sup> Rozumianym jako dodatnia różnica pomiędzy osiągniętymi przychodami a kosztami poniesionymi przez podatnika dla ich osiągnięcia. Szerzej na temat dochodu rzeczywistego zob. (Gajl, 1995, s. 27; Filipczyk, 2015, s. 42 i przywołana tam literatura).

samym dochodzie ekonomicznym (rzeczywistym). Takie zróżnicowanie nie tylko bowiem nie respektuje zasady sprawiedliwości, ale komplikuje system podatkowy i skutkuje potencjalnym wpływem czynników podatkowych na decyzje podatników co do wyboru formy świadczenia pracy, naruszając zasadę neutralności podatkowej. Zasada sprawiedliwości oznacza przy tym nie tylko równe opodatkowanie dochodu o tej samej wysokości, ale też obowiązek stosowania takiej samej metody jego wyliczenia, bez względu na jego źródło (Mariański, 2021, s. 393). Tymczasem w polskim systemie podatków dochodowych w przypadku opodatkowania dochodów z pracy zarobkowej różnią się zarówno same metody wyliczenia dochodu (albo wręcz następuje odstąpienie od jego ustalania), jak i poziom jego opodatkowania. Odmienne opodatkowanie równych dochodów z pracy zarobkowej świadczonej w różnych formach narusza zasadę równości i koncepcję zdolności podatkowej, stanowiące „fundamenty” zasady sprawiedliwości podatkowej.

Należy przy tym podkreślić, iż pewne uprzywilejowanie podatkowe samozatrudnionych w polskim systemie podatków dochodowych nie wynika w szczególności z uwzględnienia specyfiki ich sytuacji, lecz jest konsekwencją opodatkowywania ich na „zwykłych” zasadach przewidzianych dla przedsiębiorców wobec braku specyficznych regulacji prawnych dotyczących samozatrudnienia<sup>23</sup> (poczynając od samego jego zdefiniowania) oraz postępującej dywersyfikacji – stosowanych w związku z tym dla samozatrudnionych – zasad opodatkowania przewidzianych dla przedsiębiorców (szerzej zob. Supera-Markowska, 2022b).

*De lege ferenda* wydaje się zatem wskazane wprowadzenie pewnych zmian w tym zakresie (poczynając od uregulowania samej instytucji samozatrudnienia), dążąc do ujednoczenia zasad opodatkowania osób wykonujących pracę zarobkową w różnych formach. W szczególności dotyczyłoby to samozatrudnienia, ale także pozostałych form jej świadczenia. Chodzi bowiem o to, aby ciężar podatkowy w relacji do dochodu ekonomicznego (rzeczywistego) w każdym przypadku (przy każdej formie świadczenia pracy zarobkowej) był odpowiedni do zdolności podatkowej (a nie różnił się jedynie w zależności od samej formy świadczenia pracy). Opodatkowanie, aby zapewnić realizację zasad równości i neutralności, nie powinno być bowiem ani nadmiernie korzystne, ani zbyt obciążające dla wybranych kategorii podatników. Aby zrealizować ten postulat, konieczne byłyby stosowne zmiany w przepisach ustaw o podatkach dochodowych (przede wszystkim dotyczących alternatywnych form opodatkowania względem opodatkowania dochodu, a w przypadku opodatkowania dochodu – co do rozpoznawania przy-

<sup>23</sup> Poza przedstawionymi przepisami art. 5b i art. 9a ust. 3 u.p.d.o.f oraz art. 26a o.p., nastawionymi jednak na przede wszystkim na przeciwdziałanie fikcyjnemu (fałszywemu) samozatrudnieniu, a nie na rozwiązanie istoty zagadnienia, tj. zapewnienia opodatkowania adekwatnego do zdolności podatkowej samozatrudnionych.

chodów, ustalania i potrącania kosztów ich uzyskania, stawek podatkowych, rozliczania strat i kumulacji podatkowej).

Kluczowym zagadnieniem wyjściowym wymagającym rozstrzygnięcia byłoby ustalenie, czy ujednoclenie to powinno nastąpić przez zlikwidowanie pewnych przywilejów podatkowych czy też przez ich rozszerzenie na wszystkie formy świadczenia pracy<sup>24</sup>? Każde z tych dwu rozwiązań kierunkowych niesie pewne zagrożenia i ma zarazem pewne zalety, w tym między innymi wielość opcji komplikowałaby system, ale zarazem nie pozbawiałaby podatników możliwości stosowania rozwiązań, w oparciu o które planowali swoją działalność; likwidacja opcji uprościłaby system, ale mogłaby zostać odebrana przez podatników jako naruszenie ich praw nabytych.

### WNIOSKI KOŃCOWE

Fundamentalne zagadnienia podatkowe związane z wielością form wykonywania pracy zarobkowej dotyczą tego, jakie konsekwencje podatkowe ma jej wykonywanie w różnych formach i czy występujące różnicowania są uzasadnione? Przeprowadzona analiza potwierdziła, że w polskim systemie prawnym występują liczne i istotne różnice w opodatkowaniu dochodów z pracy zarobkowej w zależności od formy jej świadczenia, przy czym najbardziej korzystne zasady w tym zakresie znajdują zastosowanie w przypadku samozatrudnienia z uwagi na rozliczanie go na zasadach przewidzianych dla pozarolniczej działalności gospodarczej; są one przy tym wielowariantowe.

O ile pewne odmienności w poszczególnych regułach rozliczeń podatkowych dla różnych form świadczenia pracy zarobkowej mogą być uzasadnione, to ostatecznie nie powinny one prowadzić do różnicowania ciężaru podatkowego podatników o takim samym dochodzie ekonomicznym (rzeczywistym), zwłaszcza gdy dotyczy to dochodów w istocie swojej z takiego samego tytułu – świadczenia pracy zarobkowej.

Przyjmując bowiem zgodnie z fundamentalną dla zasady sprawiedliwości podatkowej koncepcją zdolności podatkowej, iż kryterium przesądzającym o wysokości ciężaru podatkowego w podatkach dochodowych jest dochód, powinien on być tak ustalany, aby osoby o takim samym dochodzie ekonomicz-

---

<sup>24</sup> Na przykład poprzez wprowadzenie pewnego limitu normatywnego dla kosztów uzyskania przychodów przy samozatrudnieniu czy alternatywnie dopuszczenie potrącania wyższych kosztów uzyskania przychodów w przypadku stosunku pracy; czy wprowadzenie w przypadku samozatrudnionych obowiązku rozliczania według skali podatkowej i objęcie ich dochodów kumulacją podatkową czy alternatywnie rozszerzanie przysługujących im preferencyjnych zasad opodatkowania na inne formy świadczenia pracy zarobkowej? Szczegółowa analiza w tym zakresie wykracza już jednak poza ustalone ramy niniejszego artykułu.



nym (rzeczywistym) z pracy zarobkowej były obciążane podatkiem z tego tytułu w takiej samej wysokości. Tymczasem w polskim systemie podatkowym występują różnice w ciężarze podatkowym wśród osób świadczących pracę zarobkową w zależności od jej formy. Takie zróżnicowanie narusza zasadę sprawiedliwości, kreuje nieuzasadnione nierówności ekonomiczne, a co za tym idzie – też społeczne i stoi w sprzeczności z zasadą neutralności podatkowej, gdyż może mieć wpływ na wybór konkretnej formy wykonywania pracy zarobkowej ze względów podatkowych.

Geneza tych problemów wydaje się wiązać z brakiem uregulowania w polskim systemie prawnym instytucji samozatrudnienia i jednoczesnym postępującym dywersyfikowaniem form i zasad opodatkowania podatkami dochodowymi, zwłaszcza w przypadku pozarolniczej działalności gospodarczej (w ramach której – w braku właściwej regulacji dla samozatrudnienia – następuje jego rozliczanie).

*De lege ferenda* wydaje się zatem wskazane wprowadzenie pewnych zmian w tym zakresie, poczynając od uregulowania samej instytucji samozatrudnienia. Jednocześnie niezależnie od tego zagadnienia szczegółowego należy zaznaczyć, iż postępująca wielowariantowość opodatkowania podatkami dochodowymi, w tym w szczególności opodatkowanie przychodu w miejsce dochodu, wymaga gruntownej refleksji co do całego systemu podatków dochodowych (nie tylko w kontekście opodatkowania pracy zarobkowej).

Koncentrując się jednak na specyficznym obszarze problemowym będącym przedmiotem rozważań w niniejszym artykule, postuluje się wprowadzenie pewnych zmian w zakresie opodatkowania dochodów z pracy zarobkowej tak, aby sama forma świadczenia pracy nie przesądzała o zróżnicowaniu ciężaru podatkowego podatników o takim samym dochodzie ekonomicznym (rzeczywistym), a opodatkowanie nie było ani nadmiernie preferencyjne, ani też zbyt uciążliwe wobec zdolności podatkowej osób ją świadczących.

Konieczne zatem byłoby rozstrzygnięcie, czy zmiany miałyby polegać na likwidacji możliwości preferencyjnych rozliczeń dostępnych tylko dla niektórych podatników czy też rozszerzenia ich dostępności dla wszystkich? W każdym z tych dwu wariantów stosowne ujednoczenie powinno zapewnić, że na wybór konkretnej formy wykonywania pracy zarobkowej nie będą wpływać względy podatkowe, przez co spełniona by została zasada neutralności podatkowej. Przede wszystkim jednak wyeliminowanie istniejących obecnie znaczących odmienności w opodatkowaniu pracowników, zleceniobiorców, stron umów o dzieło oraz samozatrudnionych powinno pozwolić prawidłowo zrealizować koncepcję zdolności podatkowej poprzez opodatkowanie dochodów ze świadczenia pracy zarobkowej w różnych formach w sposób respektujący zasady sprawiedliwości podatkowej i neutralności opodatkowania.

## BIBLIOGRAFIA

- Bartosiewicz, A., Kubacki, R. (2007). Samozatrudnienie i związane z tym ryzyko podatkowe. *Przegląd Podatkowy*, 4, 7–12.
- Cieślik, J. (2017). Rola samozatrudnienia w gospodarce narodowej. W: M. Skrzek-Lubańska, R. Sobiecki (red.), *Samozatrudnienie: konieczność czy wybór przedsiębiorczych?* (s. 41–52). Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Cieślik, J. (2019). Samozatrudnienie w Polsce na tle tendencji ogólnosiwiatowych: wyzwania w sferze polityki wspierania przedsiębiorczości i zabezpieczenia emerytalnego przedsiębiorców. *Studia BAS*, 2(58), 9–28. DOI:10.31268/StudiaBAS.2019.10.
- Dane ZUS. Pobrane z: <https://psz.zus.pl/> (2022.12.19).
- Drozdowski, E.K. (2018). *Zasada zdolności płatniczej a polski system podatkowy*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Dzienisiuk, D., Supera-Markowska, M. (red.). (2020). *Podatki i składki z tytułu zatrudnienia*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- European Commission (2010). *European Employment Observatory Review. Self-employment in Europe 2010*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (2013). *Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie nadużywania statusu samozatrudnienia (opinia z inicjatywy własnej)*, 2013/C 161/03. Dz.U. UE C Nr 161 z 6 czerwca 2013 r. (s. 14–19).
- Filipczyk, H. (2015). Refleksje o przedmiocie podatku dochodowego. *Kwartalnik Prawa Podatkowego*, 2, 39–55.
- Gajl, N. (1995). *Modele podatkowe. Podatki dochodowe*. Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe.
- Gomułowicz, A. (1990). Zagadnienie neutralności systemu podatkowego. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 2, 79–88.
- Gomułowicz, A. (2001). *Zasada sprawiedliwości podatkowej*. Warszawa: Dom Wydawniczy ABC.
- Gutowski, M. (red.). (2022). *Kodeks cywilny. Tom II. Komentarz do art. 450–1088*. Warszawa: C.H. Beck.
- Informacja dotycząca rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych za 2019 rok*. (2021). Warszawa: Ministerstwo Finansów.
- Informacja dotycząca rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych za 2020 rok*. (2022). Warszawa: Ministerstwo Finansów.
- Interpretacja przepisów prawa podatkowego z 31 maja 2010 r., DD2/033/95/KBF/10/403.
- Kudert, S., Jamroży, M. (2007). *Optymalizacja opodatkowania dochodów przedsiębiorców*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Mariański, A. (red.). (2022). *Komentarz do zmian w ustawach podatkowych. Polski Ład 2022*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Mariański, A. (2021). *(Nie)sprawiedliwy polski podatek dochodowy od osób fizycznych*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Podmioty gospodarki narodowej (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) według przewidywanej liczby pracujących oraz sekcji i działów Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)*. (2022b). Warszawa: GUS.

- Pracujący na własny rachunek w 2017 r.* (2018). Warszawa: GUS.
- Pfaff, J. (2016). *Rachunkowość. Podstawy*. Warszawa: Stowarzyszenie Księgowych w Polsce.
- Rejestracje i upadłości przedsiębiorstw w IV kwartale 2021 roku* (2022a). Warszawa: GUS.
- Siwiński, M. (2006). Samozatrudnienie A.D. 2007 w podatku dochodowym od osób fizycznych. *Doradztwo Podatkowe – Biuletyn Instytutu Studiów Podatkowych*, 12, 9–13.
- Skrzek-Lubasińska, M. (2017). Dyskusja nad pojęciem „samozatrudnienie”. Problemy definicyjne i analityczne. W: M. Skrzek-Lubasińska, R. Sobiecki (red.), *Samozatrudnienie: konieczność czy wybór przedsiębiorczych?* (s. 13–39). Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Skrzek-Lubasińska, M., Gródek-Szostak, Z. (2019). *Różne oblicza samozatrudnienia*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Supera-Markowska, M. (2022a). Problemas tributarios del autoempleo y otras formas de actividad remunerada en Polonia y España. W: M. Supera-Markowska (red.), *Problemas actuales de las finanzas públicas y novedades de políticas fiscales: punto de vista hispano y polaco* (s. 21–29). Warszawa: C.H. Beck.
- Supera-Markowska, M. (2022b). Zasady określania zdolności podatkowej przedsiębiorców w podatkach dochodowych. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 2(70), 137–158. DOI: 10.15584/nsawg.2022.2.9.
- Tyc, A. (2020). Samozatrudnienie czy praca podporządkowana? Przypadki Włoch i Hiszpanii. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 12, 20–28. DOI: 10.33226/0032-6186.2020.12.3.
- Uchwała Naczelnego Sądu Administracyjnego z 26 kwietnia 2020 r., II FPS 10/09.
- Ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Pobrane z: <https://psz.zus.pl/kategorie/ubezpieczenia/ubezpieczenia-emerytalne-i-rentowe> (2022.12.19).
- Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm.).
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.).
- Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 2647 ze zm.).
- Ustawa z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (tekst jedn. Dz.U. 2022 r., poz. 2587 ze zm.).
- Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 2651 ze zm.).
- Ustawa z 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 2540).
- Ustawa z 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 1467 ze zm.).
- Ustawa z 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 931 ze zm.).
- Ustawa z 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 221).
- Ustawa z 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2021 r., poz. 2105 ze zm.).
- Ustawa z 9 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r., poz. 1265).

*Streszczenie*

We współczesnym obrocie gospodarczym występuje znaczna różnorodność form wykonywania pracy zarobkowej. Celem niniejszego opracowania jest analiza ich aspektów podatkowych w kontekście zasady sprawiedliwości, z którą ściśle jest związana zasada równości. Hipoteza badawcza zakłada, iż polski system podatkowy, przewidując zasadniczo odmienne reguły opodatkowania w zależności od formy zatrudnienia, różnicuje ciężar podatkowy dla dochodów osiągniętych z różnych form świadczenia pracy. Dalsza hipoteza zakłada, że to zróżnicowanie jest nieusprawiedliwione i powoduje naruszenie zasady równości; stanowi przejaw niesprawiedliwości w opodatkowaniu, a ponadto powoduje naruszenie zasady neutralności, gdyż może potencjalnie wpływać na decyzje podatników co do wyboru formy zatrudnienia motywowane przesłankami podatkowymi. Aby zweryfikować te hipotezy, poddano analizie różne formy wykonywania pracy zarobkowej oraz dotyczące ich uregulowania ustaw o podatkach dochodowych. Analiza została przeprowadzona z użyciem metody dogmatyczno-prawnej i prawnoporównawczej. W jej wyniku sformułowano pewne rekomendacje *de lege ferenda* w celu zapewnienia bardziej sprawiedliwego i neutralnego systemu opodatkowania dochodów z pracy zarobkowej w polskim systemie prawnym.

*Słowa kluczowe:* zatrudnienie, podatki, opodatkowanie pracy zarobkowej.

**Taxation of income from employment  
– equality dilemmas in the Polish tax system**

*Summary*

In contemporary economic turnover, there is a significant variety of ways of performing paid work. The aim of this paper is to analyse their tax aspects in the context of the principle of justice, to which the principle of equality is closely related. The research hypothesis assumes that the Polish tax system, by providing fundamentally different taxation rules depending on the form of employment, differentiates the tax burden for income obtained from various forms of work. The further hypothesis assumes that this differentiation is unjustified and infringes the principle of equality; it constitutes an injustice in taxation and, moreover, infringes the principle of neutrality, as it may potentially influence the taxpayers' decisions as to the choice of form of employment motivated by tax considerations. To verify these hypotheses, various forms of performing paid work and the income tax acts concerning them were analysed. The analysis was carried out using the dogmatic-legal and legal-comparative methods. As a result, some recommendations *de lege ferenda* in the Polish legal system were formulated in order to ensure a neutral and fair system of taxation of income from paid work.

*Keywords:* employment, taxes, taxation of paid work.

JEL: K34.