

Studenckie Forum Prawnicze i Administracyjne

Nr 2022

Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytetu Zielonogórskiego

Studenckie Forum Prawnicze i Administracyjne

Rocznik

Nr 2022



Wydawca:

Komitet redakcyjny

Redaktor naczelny: dr Sebastian Kowalski

Z-ca redaktora naczelnego: mgr Mateusz Wartalski

Sekretarz redakcji: mgr Hubert Kocur

Członkowie Komitetu: dr Ewa Żołnierczyk, dr Agnieszka Kania,
dr Magdalena Skibińska, dr Anna Chodorowska, Calina Piszcz

Rada naukowa

Przewodnicząca Rady:

prof. dr hab. Hanna Paluszkiewicz

Członkowie Rady:

dr hab. Joanna Długosz - Józwiak prof. UAM,

dr hab. Anna Musiała prof. UAM,

dr hab. Martyna Łaszewska - Hellriegel prof. UZ,

dr. hab. Krzysztof Wesołowski prof. US,

dr hab. Andrzej Bisztyga prof. UZ

Recenzenci

dr Anna Feja-Paszkiwicz, dr Cezary Kąkol, dr Sławomira Kotas – Turoboyska,
dr Mateusz Pszczyński, dr Alfred Staszak, dr Andrzej Tatara, dr Daniel Wojtczak

ISSN: 2720-3298

Adres redakcji:

Studenckie Forum Prawnicze i Administracyjne

Uniwersytet Zielonogórski

Wydział Prawa i Administracji

Plac Słowiański 9, 65-069 Zielona Góra

e-mail: sfpauz@gmail.com

© Uniwersytet Zielonogórski

Zielona Góra 2022

SPIS TREŚCI

Słowo wstępu	5
Barbara Sikoń <i>Dopuszczalność wypłaty wynagrodzenia w Bitcoinie i zasady jego opodatkowania</i>	7
Dawid Lewandowski <i>Problematyka zatrudniania cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej jako element polityki migracyjnej</i>	25
Julia Bryś <i>Ingerencja we władzę rodzicielską w Polsce w ramach instytucji Niebieskiej Karty</i>	35
Aleksandra Gieracz, Karolina Gomułka <i>Glosa do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2022 roku, I KZP 8/21</i>	45
Konrad Żurek <i>Wójt jako organ podatkowy pierwszej instancji - krótka charakterystyka</i>	49
Informacje o Autorach	59

SŁOWO WSTĘPU

Drodzy Czytelnicy,

współ z pozostałymi członkami Komitetu Redakcyjnego Studenckiego Forum Prawniczego i Administracyjnego przedstawiam kolejny, trzeci numer Rocznika. Wydział Prawa i Administracji naszego Uniwersytetu istotnie zmienił się w tym roku akademickim. Zmieniło się też Forum. Systematycznie, coraz więcej wymagań stawianych jest autorom tekstów nadsyłanych do redakcji. Przyjęliśmy między innymi zasadę, że każdy artykuł recenzowany jest przez dwóch recenzentów, z których jeden jest pracownikiem naukowym innej uczelni. Dzięki temu mamy nadzieję na dalszy rozwój Forum i podejmowanie w nim nie tylko ciekawych zagadnień, interesujących młodych prawników, administratywistów i studentów, lecz także zagadnień odpowiednio przeanalizowanych, mogących być wykorzystywanymi w innych pracach i publikacjach naukowych.

Ten numer Studenckiego Forum Prawniczego i Administracyjnego otwiera bardzo ciekawe, obszernie uzasadnione opracowanie aplikantki radcowskiej mgr Barbary Sikoń – absolwentki Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie - Skłodowskiej w Lublinie o dopuszczalności wypłaty wynagrodzenia w Bitcoinie i zasadach jego opodatkowania, sugerujące potrzebę uwzględniania w dyskursie o świadczeniach należnych zatrudnionemu również kwestii możliwości zaspokojenia roszczeń zatrudnionego kryptowalutą. Innej zgoła tematyki, lecz również nader aktualnej, dotyczy opracowanie autorstwa aplikanta notarialnego mgra Dawida Lewandowskiego absolwenta Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Zielonogórskiego traktujące o problematyce zatrudniania cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej. Autor, wychodząc poza ramy analizy aktualnego stanu normatywnego, omawia tę kwestię ze stanowiska polityki migracyjnej państwa. Z kolei problematykę prawa rodzinnego i prawa karnego łączy w sobie artykuł studentki Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Zielonogórskiego Julii Bryś zatytułowany *„Ingerencja we władzę rodzicielską w Polsce w ramach instytucji Niebieskiej Karty”*. Pomimo szeregu działań ustawodawczych podejmowanych w ostatnich latach, problem przestępstw z użyciem przemocy na szkodę osób wspólnie zamieszkujących jest niestety nadal aktualny. Zagadnienia karnoprawne znajdują kontynuację w kolejnym opracowaniu – glosie do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2022 roku autorstwa studentek Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Zielonogórskiego Karoliny Gomułki i Aleksandry Gieracz, dotyczącej skutków braku ustnego ogłoszenia wyroku wydanego na rozprawie głównej, a zatem kwestii fundamentalnej dla orzekania w postępowaniu karnym. Piątym publikowanym w tym Roczniku opracowaniem jest artykuł absolwenta seminarium doktoranckiego WSPIA – Rzeszowskiej Szkoły Wyższej mgra Konrada Żurka *„Wójt jako organ podatkowy pierwszej instancji - krótka charakterystyka”*. Autor analizuje w nim pozycję tego organu na gruncie przepisów prawa podatkowego.

Cały zespół redakcyjny Studenckiego Forum Prawniczego i Administracyjnego bardzo dziękuje Wszystkim, którzy zaangażowali się w powstanie tego numeru, a zwłaszcza recenzentom artykułów zgłoszonych do opublikowania: dr Annie Feji – Paszkiewicz, drowi Cezaremu Kąkolowi, dr Sławomirze Kotas – Turoboyskiej, drowi Mateuszowi Pszczyńskiemu, drowi Alfredowi Staszakowi, drowi Andrzejowi Tatarze i drowi Danielowi Wojtczakowi. Ich cenne uwagi na pewno miały istotny wpływ na ostateczną treść każdego z publikowanych w Roczniku artykułów. Szczególne podziękowania kierujemy do Pani Profesor Hanny Paluszkiewicz – byłej Dziekan Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Zielonogórskiego, której działania i decyzje miały kluczowe znaczenie dla aktywności wszystkich osób zaangażowanych w redagowanie Studenckiego Forum Prawniczego i Administracyjnego, a tym samym dla charakteru i zawartości Forum – także tego Rocznika, do którego lektury zapraszamy,

w imieniu Komitetu Redakcyjnego Forum

dr Sebastian Kowalski
Redaktor Naczelny

Barbara Sikoń

absolwentka Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

ORCID: 0000-0003-2336-351X

Dopuszczalność wypłaty wynagrodzenia w Bitcoinie i zasady jego opodatkowania

Wprowadzenie

Pomimo tego, że bitcoiny, pierwsza kryptowaluta, pojawiły się w 2009 r., wciąż stanowią pewne *novum*. Ich rosnąca popularność implikuje fakt, że coraz częściej stają się przedmiotem badań, analiz i rozważań na gruncie wielu dziedzin prawa. Z punktu widzenia informatycznego Bitcoin jest pewną wartością liczbową powstałą na podstawie skomplikowanych algorytmów dokonywanych za pomocą odpowiedniego oprogramowania komputerowego w ramach sieci P2P (*peer-to-peer*) przez jej użytkowników¹. Ta pierwsza w historii kryptowaluta charakteryzuje się wieloma zaletami. Bitcoin jest bowiem dobrem standaryzowanym, niemożliwym do podrobienia, podzielnym aż do ósmego miejsca po przecinku, łatwym do magazynowania oraz wygodnym w sposobie transmisji pomiędzy poszczególnymi użytkownikami. Może stanowić także środek tezauryzacji, chociaż należy pamiętać, że bitcoiny są przedmiotem spekulacji na giełdzie, a ich kurs podlega niejednokrotnie dużym i gwałtownym wahanom. Bitcoin nie ma formy materialnej. Cechuje go zdematerializowany charakter, ponieważ nie istnieje żaden jego fizyczny ekwiwalent, a jego wartość jest ustalana umownie i uwierzytelniana poprzez system informatyczny zarządzający jego emisją oraz obrotem².

Celem niniejszego artykułu jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa dopuszczalna jest wypłata wynagrodzenia w Bitcoinie. W niniejszej pracy omówiono poszczególne składniki wynagrodzenia i zasady ich opodatkowania oraz określono które z przedstawionych składników wynagrodzenia mogą być *lege artis* wypłacane w Bitcoinie. Niniejsze opracowanie odnosi się także do kwestii dopuszczalności wypłaty wynagrodzenia w Bitcoinie za pracę świadczoną na podstawie umowy cywilnoprawnej. Przedmiotem niniejszej pracy są również zasady opodatkowania wynagrodzenia za pracę na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia i umowy o dzieło, a także zasady opodatkowania Bitcoina. Poza dokonaniem analizy prawnej statusu Bitcoina i omówieniem dopuszczalności wypłaty wynagrodzenia w tego rodzaju kryptowalucie, niniejsza praca formułuje również postulaty *de lege ferenda* dotyczące praktycznego wykorzystania Bitcoina.

Tezę badawczą niniejszej pracy stanowi założenie, że *de lege lata* nie ma określonego statusu prawnego Bitcoina w polskim porządku prawnym. Kolejną tezę badawczą

¹ E. Butkiewicz, *Czy Bitcoin poddaje się skutecznej regulacji prawnej?*, SIP LEX 2015, Nb 15, dostęp: 21.10.2022 r.

² M. Michna, *Rozdział I. Bitcoin jako zjawisko natury informatycznej, ekonomicznej i prawnej* [w]: *Bitcoin jako przedmiot stosunków cywilnoprawnych*, Legalis 2018, Nb 32, dostęp: 21.10.2022 r.

przedmiotowego artykułu jest zaś stwierdzenie, że na podstawie obecnie obowiązujących przepisów prawa, co do zasady, nie ma możliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę w Bitcoinie. W opracowaniu wykorzystano metodę badawczą analityczną, metodę porównawczą i metodę dogmatyczną rozumianą, jako analiza i wykładnia obowiązujących przepisów prawa, przy uwzględnieniu poglądów wyrażonych w orzecznictwie oraz doktrynie. Uzasadnieniem dla podjęcia rozważań we wskazanym powyżej zakresie jest brak wyczerpującego opracowania przedmiotowych zagadnień w nauce prawa.

1. Status prawny Bitcoina

Bitcoin nie jest rzeczą w rozumieniu przepisu art. 45 k.c.³ Na gruncie prawa prywatnego Bitcoin stanowi rodzaj mienia w myśl art. 44 k.c., zgodnie z literalnym brzmieniem którego: „Mieniem jest własność i inne prawa majątkowe⁴. Bitcoin można zakwalifikować jako zbywalne prawo majątkowe. Tożsame stanowisko prezentuje orzecznictwo, w świetle to którego w praktyce stosunków cywilnoprawnych Bitcoin stanowi rodzaj mienia w rozumieniu art. 44 k.c.⁵.

W związku z tym, pojawia się pytanie o to, jaki reżim prawno rzeczowy należy stosować w odniesieniu do Bitcoina. Biorąc pod uwagę, że Bitcoiny są kwalifikowane jako prawo podmiotowe, nie mogą stanowić przedmiotu własności w brzmieniu art. 140 k.c. Jako prawo podmiotowe względne Bitcoiny mogą wchodzić w skład majątku osoby utytułowanej jedynie jako wierzytelność. Sformułowanie „własność Bitcoina” stanowi zatem kolokwializm i skrót myślowy⁶.

W tym miejscu warto nadmienić, że pojawienie się Bitcoinów nastęrcza wielu problemów na gruncie różnych dziedzin prawa. Dotychczas najwięcej problemów w praktyce wywołała problematyka Bitcoinów w prawie podatkowym, ale coraz częściej wątpliwości dotyczące tego rodzaju kryptowaluty pojawiają się także na gruncie prawa pracy.

2. Definicja pieniądza i jego formy w świetle przepisów prawa Bitcoin

Celem określenia prawnego statusu Bitcoina warto w tym miejscu rozważyć pojęcie pieniądza na gruncie prawnym. *De lege lata* w polskim porządku prawnym brak jest legalnej definicji pieniądza. Istnieje natomiast ścisła korelacja pomiędzy przepisami regulującymi prawo pracy a prawem cywilnym, o czym *expressis verbis* świadczy przepis art. 300 k.p., który stanowi, że w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one

³ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 z późn. zm.); dalej: k.c.

⁴ *Ibidem*.

⁵ Wyrok WSA w Olsztynie z dnia 9 maja 2018 r., I SA/Ol 202/18, SIP LEX, LEX nr 2493269.

⁶ M. Michna, *Rozdział III. Bitcoin jako „składnik” majątku*, [w:] *Bitcoin jako przedmiot stosunków cywilnoprawnych*, Legalis 2018, Nb 134, dostęp: 21.10.2022 r.

sprzeczne z zasadami prawa pracy⁷. Dlatego też słuszne wydaje się nakreślenie tego jak kształtuje się pojęcie pieniądza w ujęciu prawa cywilnego.

Do 24 stycznia 2009 r. w Polsce obowiązywała wyrażona w ówczynie obowiązującym przepisie art. 358 k.c. zasada walutowości, zgodnie z którą zobowiązania pieniężne na obszarze Polski mogły być określone, co do zasady, tylko w pieniądzu polskim⁸. Do spełnienia świadczenia pieniężnego w walucie obcej potrzebne było odpowiednie zezwolenie przewidziane przez ustawę z dnia 27 lipca 2002 r. — Prawo dewizowe. Na podstawie art. 358 § 1 k.c. dopuszczalne jest spełnienie w walucie polskiej świadczenia wyrażonego w walucie obcej. Nowelizując art. 358 k.c. nie tylko uchylono zakaz wyrażania zobowiązań w walucie obcej, ale także określono zasady wykonywania zobowiązania w walucie obcej. Zgodnie z obecnie obowiązującymi regulacjami prawnymi to od dłużnika zależy, czy dokona zapłaty świadczenia w walucie zagranicznej, czy w walucie krajowej z zastrzeżeniem wyjątków, o których mowa w art. 358 § 1 k.c., czyli w przypadkach, kiedy ustawa, orzeczenie sądowe będące źródłem zobowiązania lub czynność prawna zastrzega spełnienie świadczenia wyłącznie w walucie obcej.

W nowelizacji nie uwzględniono Bitcoina, ponieważ nie stanowi on waluty obcej⁹. W ślad za poglądem prezentowanym w judykaturze warto zauważyć, że zdaniem Ministra Finansów Bitcoin pełni funkcje elektronicznej waluty, a system płatności Bitcoina umożliwia wysyłanie i odbieranie jednostek tej waluty. Jednostka waluty i system płatności występują pod jedną nazwą: „Bitcoin”. Bitcoin, jako system wirtualnej waluty, nie posiada jednak uregulowania w przepisach obecnie obowiązującego prawa. Ten rodzaj kryptowaluty nie ma centralnego organu, ani instytucji sprawującej nad nim nadzór. Bitcoina na gruncie polskiego prawa nie można traktować na równi z prawnym środkiem płatniczym, gdyż nie funkcjonuje on jako instrument rynku pieniężnego w rozumieniu odrębnych przepisów. Bitcoin nie jest też walutą uznawaną jako prawny środek płatniczy. Nie jest stosowany w rozliczeniach międzynarodowych w sensie prawnym, ponieważ nie posługują się nim instytucje publiczne, nie funkcjonuje jako instrument rynku pieniężnego¹⁰.

Definicja legalna pojęcia „środki płatnicze” znajduje się w ustawie z dnia 27 lipca 2002r. – Prawo dewizowe¹¹. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 6 prawa dewizowego środkami płatniczymi są waluta polska oraz papiery wartościowe i inne dokumenty, pełniące funkcję środka płatniczego, wystawione w walucie polskiej, a na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 7 tejże ustawy walutą polską są znaki pieniężne (banknoty i monety) będące w kraju prawnym środkiem płatniczym, a także wycofane z obiegu, lecz podlegające wymianie. W ramach przedstawionej definicji nie można ująć Bitcoina.

Znakami pieniężnymi Rzeczypospolitej Polskiej są w myśl art. 31 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o Narodowym Banku Polskim banknoty i monety opiewające na złote

⁷ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 z późn. zm.); dalej: k.p.

⁸ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2008 r., poz. 1506 z późn. zm.)

⁹ P. Nazaruk [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, red. J. Ciszewski, LEX/el. 2022, art. 358, Nb 4, dostęp: 21.10.2022 r.

¹⁰ Wyrok NSA z dnia 6 marca 2018 r., II FSK 488/16, SIP LEX, nr LEX 2464858.

¹¹ Ustawa z dnia 27 lipca 2002 r. - Prawo dewizowe (t.j. Dz. U. Nr 141, poz. 1178 z późn. zm.).

i grosze¹². W związku ze zdematerializowaną formą Bitcoinów nie można ich uznać za znaki pieniężne w świetle ustawy o Narodowym Banku Polskim, bowiem w świetle jednolitej linii orzeczniczej Naczelnego Sądu Administracyjnego zgodnie z art. 227 ust. 1 Konstytucji RP wyłączne prawo emisji pieniądza przysługuje Narodowemu Bankowi Polskiemu. Z kolei przepisy art. 31 i art. 32 ustawy o Narodowym Banku Polskim stanowią, że znakami pieniężnymi Rzeczypospolitej Polskiej są banknoty i monety opiewające na złote i grosze. W związku z powyższym Bitcoin nie jest obiegową postacią pieniądza, gdyż nie przysługują mu atrybuty prawnego środka płatniczego w świetle obowiązującego porządku prawnego¹³.

W znaczeniu *sensu largo* do środków usług płatniczych można zaliczyć też instrumenty finansowe. Bitcoin nie stanowi jednak instrumentu finansowego w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi, której przepis art. 2 ust. 1 zawiera enumeratywny katalog instrumentów finansowych¹⁴. Dokonawszy analizy tego ustawowego katalogu zamkniętego, należy stwierdzić, że Bitcoina nie można zakwalifikować do grona instrumentów finansowych.

Współczesny rozwój technologii oraz bankowości sprzyja temu, że tradycyjny pieniądź w formie banknotów i monet jest systematycznie zastępowany tzw. pieniądzem bezgotówkowym. Ustawowym potwierdzeniem wyżej wspomnianej tendencji jest regulacja wynikająca z art. 86 § 3 k.p., w myśl której wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

W związku z popularyzacją bezgotówkowej formy pieniądza warto zdefiniować pieniądź elektroniczny. Zgodnie z art. 2 pkt 21a ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o usługach płatniczych pieniądź elektroniczny to wartość pieniężna przechowywana elektronicznie, w tym magnetycznie, wydawana, z obowiązkiem jej wykupu, w celu dokonywania transakcji płatniczych, akceptowana przez podmioty inne niż wyłącznie wydawca pieniądza elektronicznego¹⁵. Bitcoina nie można ująć w ramach tej definicji, ponieważ nie spełnia ustawowego wymogu dotyczącego „obowiązku jej wykupu”¹⁶.

Podsumowując tę część rozważań, dotyczącą definicji legalnych pieniądza w polskim ustawodawstwie, należy przyjąć, że Bitcoina *de lege lata* nie można zakwalifikować do żadnej ze wskazanych ustawowych definicji.

¹² Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o Narodowym Banku Polskim (t.j. Dz. U. Nr 140, poz. 938 z późn. zm.).

¹³ Wyrok NSA z dnia 6 marca 2018 r., II FSK 488/16, SIP LEX, nr LEX 2464858.

¹⁴ Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (t.j. Dz. U. Nr 183, poz. 1538 z późn. zm.).

¹⁵ Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o usługach płatniczych (t.j. Dz. U. Nr 199, poz. 1175 z późn. zm.).

¹⁶ J. Byrski, A. Zalcewicz, B. Bajor [w:] J. Byrski, A. Zalcewicz, B. Bajor, *Ustawa o usługach płatniczych. Komentarz, wyd. II*, Warszawa 2021, SIP LEX, art. 2, Nb 5, dostęp: 21.10.2022 r.

3. Forma świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę i zasady wynagradzania

Forma zatrudnienia uzależniona jest od rodzaju umowy lub podstawy prawnej w związku z którą dochodzi do zatrudnienia pracownika¹⁷. Formy zatrudnienia pracowniczego zostały wskazane *expressis verbis* w art. 2 k.p. Zgodnie z art. 2 k.p. status pracownika nabywa się przez nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę. Do najpowszechniej występującej formy zatrudnienia należy zatrudnienie pracownika na podstawie umowy o pracę¹⁸.

Stosownie do 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.

Przepisy art. 84-91 k.p. przewidują ochronę wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Wpłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż do 10-go dnia następnego miesiąca kalendarzowego¹⁹.

Polski ustawodawca nie wskazuje wprost z jakich dokładnie składników składa się wynagrodzenie pracownika. Zgodnie z poglądem wyrażanym w literaturze przedmiotu obowiązkowym składnikiem wynagrodzenia pracownika jest wynagrodzenie zasadnicze, a do fakultatywnych elementów wynagrodzenia należą: premie pracownicze, nagrody, deputaty, dodatki stawkowe i dodatki wyrównawcze²⁰. Przepisy Kodeksu pracy określają jednak zasady kształtowania wynagrodzenia i wskazują przypadki, w których pracownik jest uprawniony do określonych świadczeń. Stosownie do literalnego brzmienia art. 78 § 1 k.p.: „Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.” Przepis art. 13 k.p. stanowi dość ogólnikowo o godziwym wynagrodzeniu. W orzecznictwie przyjmuje się, że wynagrodzenie godziwe to wynagrodzenie ekwiwalentne do ilości i jakości świadczonej pracy, rodzaju pracy, doświadczenia, wiedzy i kwalifikacji pracownika, skali odpowiedzialności i obciążeń psychicznych, fizycznych i intelektualnych związanych ze świadczeniem pracy. Określając wysokość ekwiwalentnego wynagrodzenia należy uwzględnić takie czynniki jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy

¹⁷ Postanowienie NSA z dnia 13 listopada 2013 r., II FZ 784/13, SIP LEX, nr LEX 1397910.

¹⁸ K. W. Baran [w:] M. Barański, B. M. Ćwiertniak, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, D. E. Lach, M. Lekston, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, I. Sierocka, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93*, wyd. VI, Warszawa 2022, SIP LEX, art. 2, Nb 1, dostęp: 21.10.2022 r.

¹⁹ M. Dolna-Ciemniakowska, *Wynagrodzenia pracownicze*, ABC., SIP LEX, 2021, Nb 4, dostęp: 21.10.2022 r.

²⁰ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2019, s. 363.

w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna, dyspozycyjność i doświadczenie danego pracownika²¹.

4. Dopuszczalność wypłaty w formie Bitcoina wynagrodzenia zasadniczego

Stałym składnikiem wynagrodzenia jest wyznaczane przez stawkę płac wynagrodzenie zasadnicze. Wynika ono bezpośrednio ze stosunku pracy oraz stosowanego w danym zakładzie pracy systemu wynagrodzeń, czyli systemu, w jakim ustala się wielkość wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za wykonaną przez niego pracę. Najczęściej stosuje się system czasowy uzależniony od przepracowanych godzin lub system wynikowy. Wynagrodzenie zasadnicze jest jedynym obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia pracownika i niejednokrotnie całe wynagrodzenie ogranicza się do tylko do tego składnika zasadniczego²².

Czy na podstawie obecnie obowiązujących przepisów prawa możliwa jest wypłata wynagrodzenia zasadniczego w Bitcoinie? Zgodnie z literalnym brzmieniem art. 86 § 2 k.p., co do zasady, wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej, a częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.

Przepis art. 86 § 2 k.p. koresponduje z przepisem art. 4 ratyfikowanej przez Polskę Konwencji nr 95 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 1 lipca 1949 r. dotyczącej ochrony płacy, który to przepis stanowi, iż ustawodawstwo krajowe, umowy zbiorowe lub orzeczenia rozjemcze mogą zezwolić na częściową wypłatę płacy w naturze w zawodach lub przemysłach, gdzie ten rodzaj wypłaty jest ogólnie przyjęty w praktyce lub pożądany ze względu na charakter danego przemysłu lub zawodu. Ponadto, wspomniana konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nakazuje, aby w przypadkach, gdy dozwolona jest częściowa wypłata płacy w naturze, zostały podjęte właściwe środki, aby po pierwsze, świadczenia w naturze służyły do osobistego użytku pracownika i jego rodziny i odpowiadały ich interesom, a po drugie, wartość tych świadczeń była wyceniona słusznie i rozsądnie²³.

Z przedstawionych we wcześniejszej części niniejszej pracy rozważań o prawnym statusie Bitcoina wynika, że Bitcoin nie jest pieniądzem, a zatem co do zasady nie ma możliwości wypłaty wynagrodzenia zasadniczego w Bitcoinie ze względu na brak ustawowych przepisów prawa pracy, które zezwalałyby na wypłatę wynagrodzenia w formie innej niż pieniężna. W związku z powyższą kontestacją oraz brzmieniem art. 86 § 2 k.p. istnieją dwie możliwości wprowadzenia takiej formy wynagradzania: albo nowelizacja przez ustawodawcę obowiązujących przepisów prawa pracy, albo zawarcie, w drodze rokowań z zakładową organizacją związkową działającą u danego pracodawcy, układu zbiorowego pracy, ewentualnie wprowadzenie, na mocy protokołu dodatkowego,

²¹ Wyrok SA w Warszawie z dnia 30 marca 2022 r., III AUa 361/19, SIP LEX, nr LEX 3389964.

²² T. Liszcz, *Prawo ... op. cit.*, s. 363.

²³ Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 95 dotycząca ochrony płacy, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234).

odpowiednich zmian do już istniejącego układu zbiorowego pracy. Przyjmując nawet, że u danego pracodawcy doszłoby do wprowadzenia powyższych regulacji w zakresie wypłaty wynagrodzenia w Bitcoinie, należy mieć na uwadze, iż ta część wynagrodzenia nie powinna znacznie przewyższać części płatnej w pieniądzu, ponieważ mogłoby to zostać uznane za obejście prawa, a w konsekwencji postanowienie to byłoby nieważne *ex lege* po myśli art. 58 §1 k.c. Zgodnie bowiem z literalnym brzmieniem art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy, a na podstawie art. 86 § 2 k.p., co do zasady, wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.

Takie rozwiązanie polegające na wypłacie części wynagrodzenia w formie Bitcoina można porównać do sytuacji, w których w spółkach prawa handlowego, w szczególności w rozbudowanych, dobrze prosperujących spółkach o międzynarodowych powiązaniach i dużym kapitale zakładowym, część wynagrodzenia pracownik, członek zarządu czy też członek rady nadzorczej otrzymuje w pewnej wysokości w pieniądzu, a dodatkowo dostaje, najczęściej raz do roku, pakiet akcji niejednokrotnie o bardzo wysokiej wartości sięgającej nawet połowy rocznych zarobków wypłacanych w formie pieniężnej. Mając na względzie tak dużą wartość pakietu akcji oraz brak ograniczeń w ich zbywaniu uznać należy, że wyżej opisane rozwiązanie stanowi bez wątpienia element wynagrodzenia. W rezultacie ograniczenia co do formy wypłacania wynagrodzenia wynikające z art. 86 § 2 k.p. w praktyce są – z perspektywy dużych spółek prawa handlowego – jedynie pozorne²⁴.

5. Dopuszczalność wypłaty w formie Bitcoina dodatków stawkowych

Dodatki stawkowe przysługują pracownikowi z tytułu szczególnych okoliczności odnoszących się przede wszystkim do szkodliwych warunków pracy lub związanych z pełnioną przez pracownika funkcją. Są składnikami wynagrodzenia, które mają względnie stały charakter i są zespolone z wynagrodzeniem zasadniczym²⁵.

Do dodatków stawkowych zalicza się m.in.: dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej, dodatek za pracę w niedzielę i święta. Zgodnie z art. 151¹ § 1 pkt 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych w nocy, w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy i w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu wynosi 100% wynagrodzenia pracownika, a stosownie do art. 151¹ § 1pkt 2 k.p. wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w pozostałe dni wynosi 50% wynagrodzenia pracownika. Na podstawie art. 151¹¹ § 2 i § 3 k.p. w razie braku możliwości udzielenia pracownikowi przez pracodawcę dnia wolnego za pracę

²⁴ W. Ostaszewski, *Wypłata wynagrodzenia w kryptowalucie* [w:] *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* nr 4/2020, s. 23.

²⁵ T. Liszcz, *Prawo...*, s. 364.

w niedzielę lub w święto pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedzielę lub w święto. Zgodnie z art. 151⁸ § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Stosownie do § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 3010 zł²⁶. Ustawodawca określając wysokość dodatków stawkowych odwołuje się *expressis verbis* do wysokości określonego w złotych wynagrodzenia minimalnego wynikającego z przepisów wyżej wskazanego rozporządzenia lub do wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika, a zatem w związku z art. 86 § 2 k.p. nie jest możliwe wypłacenie przez pracodawcę dodatków stawkowych w formie Bitcoina.

6. Dopuszczalność wypłaty w formie Bitcoina dodatków wyrównawczych

Dodatek wyrównawczy jest szczególnym świadczeniem zastępującym częściowo wynagrodzenie za pracę wypłacanym najczęściej przez określony czas w przypadkach, gdy pracownik z przyczyn od siebie niezależnych zostaje przeniesiony do pracy niżej zaszeregowanej. Dodatek ten stanowi różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie a wynagrodzeniem za aktualnie wykonywaną pracę²⁷.

Dodatek wyrównawczy przysługuje zwłaszcza pracownicy w ciąży zgodnie z art. 179 § 4 k.p., pracownikowi, u którego stwierdzono objawy choroby zawodowej na podstawie art. 230 § 2 k.p. i pracownikowi, u którego stwierdzono niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej stosownie do art. 231 k.p.

Dodatek wyrównawczy stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie na inne stanowisko pracy a wynagrodzeniem po przeniesieniu pracownika do innej pracy²⁸. Stąd należy wyprowadzić wniosek, że w związku ze ścisłym powiązaniem dodatku wyrównawczego z wysokością dotychczasowego wynagrodzenia pracownika stosownie do art. 86 § 2 k.p. nie jest możliwe wypłacanie pracownikowi przez pracodawcę tego składnika wynagrodzenia w formie Bitcoina.

7. Dopuszczalność wypłaty w formie Bitcoinapremii

Ustaliwszy jak wygląda kwestia dopuszczalności wypłaty w formie Bitcoina wynagrodzenia zasadniczego, dodatków stawkowych i dodatków wyrównawczych,

²⁶ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r. (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1690).

²⁷ T. Liszcz, *Prawo...*, s. 365.

²⁸ Uchwała SN z dnia 20 marca 1992 r., I PZP 18/92, SIP LEX, nr LEX13249.

można przejść do pytania, co z pozostałymi składnikami wynagrodzenia. Warto zwrócić uwagę, że premia, czyli dodatkowe świadczenie o charakterze roszczeniowym, otrzymywane przez pracownika po spełnieniu konkretnych i sprawdzalnych warunków stanowi także zgodnie ze stanowiskiem ukształtowanym przez doktrynę i judykaturę składnik wynagrodzenia. Jak wskazuje linia orzecnicza premia jest dodatkowym, składnikiem wynagrodzenia za pracę, fakultatywnym i uzupełniającym, ale tylko w tym sensie, że to do pracodawcy należy decyzja, czy w ogóle system premiowania w danym zakładzie pracy będzie wykorzystywany. Ponadto jej wypłata jest najczęściej uzależniona od spełnienia określonych i obiektywnych przesłanek, wyszczególnionych w autonomicznych źródłach prawa pracy lub w umowie o pracę. Jeżeli warunki premiowania są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. Fakt zaś spełnienia tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii. Premia ma przeważnie charakter niestały, jest świadczeniem o charakterze typowo motywacyjnym i to właśnie podmiot zatrudniający decyduje, czy chce za pomocą tego instrumentu motywować pracowników do lepszej i wydajniejszej pracy²⁹. Premia stanowi ekwiwalent za określone rezultaty osiągnięte przez danego pracownika w pracy indywidualnej lub pracy zespołowej. Przesłanki pozytywne konieczne do uzyskania premii przez pracownika przewidziane są najczęściej w regulaminie wynagradzania pracowników lub w układach zbiorowych pracy, a niekiedy w umowie o pracę. Premia nie może być zamiennikiem wynagrodzenia zasadniczego, aczkolwiek optymalnie ukształtowany system premii może okazać się skutecznym mechanizmem kontrolowania poziomu efektywności pracowników. W związku z tym, że premia stanowi składową wynagrodzenia, to wspomniane ograniczenia wynikające z art. 86 § 2 k.p. znajdują również zastosowanie co do tego świadczenia. Nie jest więc dopuszczalne ustalenie ani w umowie o pracę, ani regulaminie wynagrodzenia, że pracownikowi przysługuje premia w Bitcoinie. Ustalenie takie może zostać poczynione jedynie w układzie zbiorowym pracy³⁰.

8. Dopuszczalność wypłaty w formie Bitcoina nagrody

Inaczej sytuacja wygląda natomiast w przypadku nagrody, nierzadko błędnie traktowanej jak premia. Różnica pomiędzy premią a nagrodą jest jednoznacznie i jednolicie wskazywana w judykaturze. W ślad za orzecznictwem przyjąć należy, że główna różnica między nagrodą a premią polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od spełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania zakładu pracy, przy czym należy podkreślić, iż przed przyznaniem przez zakład pracy nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. W odróżnieniu od nagrody prawo podmiotowe pracownika do premii powstaje w razie dopełnienia warunków premiowania przewidzianych w regulaminie, a przyznanie pracownikowi

²⁹ Wyrok SA w Poznaniu z dnia 8 sierpnia 2018 r., III APa 7/18, SIP LEX, nr LEX 2550832.

³⁰ E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2022, art. 86, Nb 12, dostęp: 21.10.2022 r.

premier nie jest uzależnione od uznania zakładu pracy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków³¹.

Nagroda będąca dodatkowym, nieroszczeniowym świadczeniem wypłacanym pracownikowi wyłącznie według uznania pracodawcy, co do zasady, nie jest traktowana jako składnik wynagrodzenia z zastrzeżeniem przepisów o równym traktowaniu i zakazie dyskryminacji. Zgodnie ze stanowiskiem orzecznictwa, gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), świadczenie ma charakter nagrody (choćby nazwane zostało premią)³². Nagroda uzależniona jest wyłącznie od uznania danego pracodawcy i dlatego nazywa się ją niekiedy „premią uznaniową”. Z powyższej konstatacji wynika jasno, iż nagroda nie jest traktowana jako składowy element wynagrodzenia, a więc nie znajdują wobec niej zastosowania ograniczenia wynikające z art. 86 § 2 k.p. Wobec tego nagroda może zostać wypłacona pracownikom w Bitcoinach.

9. Świadczenia w naturze przyznawane pracownikom a Bitcoin

Interesującym zagadnieniem są świadczenia w naturze przyznawane pracownikom na podstawie autonomicznych źródeł prawa pracy. Świadczenia w naturze są także zwane deputatami. Przykładowymi świadczeniami w naturze są paczki świąteczne przyznawane pracownikom z okazji Bożego Narodzenia czy świąt Wielkanocy, drobne suveniry przyznawane w ramach konkursów na najlepszego pracownika miesiąca, czy kwartału lub bony towarowe, bądź bony na różne usługi. Chociaż te drobne nagrody stanowią formę wynagrodzenia pracowników w potocznym rozumieniu oraz, jak wskazuje orzecznictwo, wartość paczek świątecznych dla pracowników stanowi przychód w rozumieniu art. 12 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, to tychże przysporzeń nie uznaje się w prawie pracy za składniki wynagrodzenia, ponieważ nie są ekwiwalentem wykonanej pracy³³. Zatem wobec nich nie znajdują zastosowania ograniczenia wynikające z art. 86 § 2 k.p. Mając na względzie powyższe rozważania Bitcoin może zostać przyznane pracownikom jako deputat.

10. Formy zatrudnienia niepracowniczego

W tym miejscu warto nadmienić, że zatrudnienie nie musi mieć każdorazowo charakteru zatrudnienia pracowniczego w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Stosunek pracy jest bowiem częścią pojęcia zatrudnienia w znaczeniu *sensu stricte*, czyli pracy wykonywanej za wynagrodzeniem. Wykładnia przepisu art. 22 § k.p. nie daje podstaw do konkluzji, że świadczenie każdej pracy musi nastąpić tylko i wyłącznie w ramach stosunku pracy³⁴. Zgodnie z zasadą swobody zawierania i kształtowania umów, obowiązującą w prawie pracy wynikającą z art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., który pozwala stronom

³¹ Zob. np. wyrok SA w Poznaniu z dnia 30 kwietnia 2013 r., III APa 1/13, SIP LEX, LEX nr 1314859.

³² Wyrok SA w Szczecinie z dnia 22 lutego 2018 r., III APa 18/17, SIP LEX, nr LEX 2504691.

³³ Wyrok SA w Łodzi z dnia 5 maja 2015 r., III AUa 967/14, SIP LEX, nr LEX 2702597.

³⁴ M. Tomaszewska, *Art. 22 Stosunek pracy [w]: Kodeks pracy. Komentarz. Tom I.* red. K. Baran, LEX 2020, Nb 5, dostęp: 21.10.2022 r.

swobodnie ukształtować stosunek prawny, w którego obrębie ma być wykonywana praca, oraz bazując na ugruntowanej w orzecznictwie dyrektywie kierowania się przy wyborze podstawy zatrudnienia nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji, oprócz umów zawartych na podstawie stosunku pracy, możliwe są także inne formy zatrudnienia w tym także w formie umowy cywilnoprawnej³⁵. Powyższy pogląd jest prezentowany w sposób jednolity w orzecznictwie, w którego świetle zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, albowiem praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych³⁶.

Wśród rodzajów zatrudnienia niepracowniczego, obok zatrudnienia typu administracyjnoprawnego, typu penalnego oraz typu ustrojowego wyróżniamy zatrudnienie pracownicze typu cywilnoprawnego, które jest regulowane na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Podstawami zatrudnienia niepracowniczego typu cywilnoprawnego są zwłaszcza umowa o świadczenie usług zawarta w art. 750 k.c., umowa zlecenia z art. 734 k.c. i umowa o dzieło z art. 627 k.c.³⁷

Podkreślić należy, że nie można dowolnie zastępować umów o pracę umową cywilnoprawną. Potwierdzenie tej zasady można znaleźć w orzecznictwie. Zgodnie z poglądem przyjmowanym w judykaturze wolą stron nie można zmienić podstawy zatrudnienia wówczas, gdy sposób wykonywania przez pracownika czynności określonych umową wpisuje się w reżim z art. 22 § 1 k.p. Jeżeli w umowie przeważają cechy pracownicze, takie jak podporządkowanie pracodawcy czy brak realnej możliwości wykonywania umowy przez inną osobę niż zatrudniony, to mamy do czynienia z umową o pracę nawet jeżeli wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, niejednokrotnie kwalifikacja danej umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej budzi w praktyce istotne trudności i nastrocza poważanych wątpliwości i dlatego należy jej dokonywać metodą typologiczną, tj. poprzez rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających. Ocenie podlega nie tylko treść umowy, ale przede wszystkim sposób jej wykonywania³⁸. Główną różnicą pomiędzy umowami cywilnoprawnymi a umową o pracę jest brak ścisłego stosunku podporządkowania wykonawcy powierzającemu pracę, co przejawia się w tym, że osoba zatrudniona na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło nie musi pracować w godzinach i miejscu wyznaczonych przez pracodawcę, a także nie może podlegać przełożonym tak jak pracownik³⁹.

Umowa o pracę stanowi kompleksową ochronę pracownika. Jest to związane z szeregiem uprawnień pracowniczych takich jak: płatny urlop wypoczynkowy, urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop wychowawczy, urlop rodzicielski, okres wypowiedzenia stosunku pracy uzależniony od stażu pracy, dwa lub trzy płatne dni wolne w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na szukanie nowej pracy, dodatek lub czas

³⁵ Wyrok SN z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 176/16, SIP LEX, nr LEX 2300072.

³⁶ Wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, SIP LEX, nr LEX 39601.

³⁷ J. Liksza, *Budowa Systemu Wynagrodzeń. Teoria i praktyka*, Warszawa 2020, s. 324.

³⁸ T. Liszcz, *Prawo ... op. cit.*, s. 146-148.

³⁹ A. Tyc, *Ciężar dowodu w prawie pracy. Studium na tle prawnoporównawczym*, Warszawa 2016, SIP LEX, Nb 124, dostęp: 21.10.2022 r.

wolny za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek za pracę w porze nocnej, ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży i osób w wieku przedemerytalnym. Gwarantuje to pewien stopień gwarancji i stabilności zatrudniania oraz poczucie bezpieczeństwa dla pracownika. Jednakże zatrudnianie pracowników na podstawie umowy o pracę jest stosunkowo kosztowne dla pracodawcy w porównaniu do zatrudniania pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych, dlatego też w ostatnich latach nagminnie zdarzają się sytuacje, kiedy pracodawcy nie chcą zawierać z pracownikami umowy o pracę i zamiast tego zawierają umowy cywilnoprawne, szukając w ten sposób oszczędności. Dzieje się tak nawet w przypadkach gdy praca wykonywana na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło nie różni się niczym od pracy świadczonej na podstawie umowy o pracę – jest określony zakres zadań i obowiązków służbowych pracownika, czas i miejsce wykonywania pracy oraz stosunek porządkowania. Chociaż wyżej wspomniana praktyka stosowana przez pracodawców jest obecnie powszechna, to jest ona niezgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego, ponieważ jest niejednokrotnie krzywdząca dla pracowników. W tym miejscu warto podkreślić, że w prawie pracy obowiązuje zasada uprzywilejowania pracowników jako słabszej strony, która wynika *explicite* z całokształtu regulacji kodeksu pracy. Dlatego też często zdarza się, że pracownicy w oparciu o art. 189 k.p.c.⁴⁰ wytaczają pracodawcom powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, gdyż zgodnie z brzmieniem tegoż przepisu powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

11. Dopuszczalność wypłaty w formie Bitcoina wynagrodzenia za pracę świadczoną na podstawie umowy cywilnoprawnej

W przeciwieństwie do Kodeksu pracy przepisy Kodeksu cywilnego nie wprowadzają wymogu, aby wynagrodzenie wynikające przykładowo z umowy zlecenia lub umowy o dzieło było wypłacane w formie pieniężnej. Zgodnie z płynącą z art. 353¹ k.c. zasadą swobodnego kształtowania umów z uwzględnieniem klauzuli zasad współżycia społecznego strony mogą swobodnie umówić się, że wynagrodzenie zostanie wypłacone w części albo w całości w naturze, na przykład właśnie w Bitcoinie.

Jednakże w tym zakresie musi znaleźć zastosowanie ograniczenie płynące z ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Ustawa ta przewiduje w przepisie art. 8a w związku z przepisem art. 1 pkt 1b, że:

- a) osoby fizyczne niewykonujące działalności gospodarczej oraz
- b) osoby fizyczne wykonujące działalność gospodarczą zarejestrowaną w Polsce albo państwie spoza UE lub EOG, niezatrudniające pracowników lub niezawierające umów ze zleceniobiorcami,

– które przyjmują zlecenie lub świadczą usługi na podstawie umów zlecenia (art. 734 k.c.) lub umowy o świadczenie usług (art. 750 k.c.), są uprawnione do otrzymania minimalnej stawki godzinowej za wykonywanie zlecenia lub świadczenie usług. Minimalna stawka godzinowa w 2022 r. wynosiła 19,70 zł brutto na podstawie § 2 rozporządzenia Rady

⁴⁰ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. 1964, Nr 43, poz. 296 z późn. zm.) dalej: k.p.c.

Ministrów z dnia 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r.⁴¹

Zgodnie z przyjętą w prawie zasadą *lex specialis derogat legi generali* ograniczenia z art. 8a ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę stanowią wyjątek od zasady swobody zawierania umów z art. 353¹ k.c. Zatem osobom wymienionym w art. 8a ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę należy wypłacać wynagrodzenie obejmujące minimalną stawkę godzinową w formie pieniężnej, a wszelkie wynagrodzenie przekraczające minimalną stawkę godzinową może być wypłacane w innej formie.

Powyższy wymóg w zakresie minimalnej stawki godzinowej nie znajduje zastosowania w przypadku przykładowo umowy agencyjnej czy umowy o dzieło, które to umowy nie podlegają ustawie o minimalnym wynagrodzeniu, zatem *a contrario* w przypadku umowy agencyjnej i umowy o dzieło wynagrodzenie może być w całości wypłacone w Bitcoinie.

12. Kwestie podatkowe w zakresie wynagradzania ze stosunku pracy wykonywanego na podstawie umowy o pracę

Wynagrodzenie za pracę stanowi dla pracownika przysporzenie majątkowe. Przepis art. 10 ust. 1 pkt 1 u.p.d.o.f. wymienia źródła przychodów, z których przychód jest bezpośrednio bądź pośrednio związany ze świadczeniem pracy wynikającej z następujących tytułów prawnych: stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy, stosunku służbowego, członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub innej spółdzielni zajmującej się produkcją rolną, pracy nakładczej, emerytury lub renty⁴². Przepisy ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych nie zawierają legalnych definicji ani stosunku pracy, ani tytułów prawnych, na podstawie których może być świadczony stosunek pracy, co implikuje konieczność odwołania się do przepisów Kodeksu pracy celem właściwego zakwalifikowania do danego źródła konkretnych przychodów⁴³.

Aby obliczyć podatek dochodowy od wynagrodzenia za pracę należy ustalić wynagrodzenie brutto, jakie ma otrzymywać pracownik, zgodne z wysokością wynagrodzenia określonego w umowie o pracę⁴⁴. Od danej wysokości wynagrodzenia brutto trzeba odjąć składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika, do których zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych należą: składka emerytalna, składka rentowa i składka chorobowa⁴⁵. Od tej wartości należy odliczyć 9% z wynagrodzenia brutto pomniejszonego o już odliczone składki na ubezpieczenia społeczne tytułem składki na

⁴¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r. (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1690).

⁴² Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1128 z późn. zm.); dalej: u.p.d.o.f.

⁴³ D. Dzienisiuk, M. Supera-Markowska, *Podatki i składki z tytułu zatrudnienia*, Warszawa 2020, s. 184.

⁴⁴ *Ibidem*.

⁴⁵ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 1009 z późn. zm.).

ubezpieczenia zdrowotne stosownie do art. 79 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych⁴⁶.

Na podstawie art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f. za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

W tym miejscu należy podkreślić, że przepis art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f. stanowi katalog otwarty, o czym świadczy *expressis verbis* użyty w tym przepisie zwrot „w szczególności”. Zgodnie z poglądem przedstawianym w doktrynie ustawodawca pod art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f. rozumie szeroko pojęte składniki wynagrodzenia, w tym także premie, nagrody i wszelkie świadczenia niepieniężne⁴⁷. W ślad za orzecznictwem przychodem ze stosunku pracy są wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężna deputatów⁴⁸. Zatem w myśl art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f. wszystkie wskazane we wcześniejszej części niniejszej pracy składowe wynagrodzenia tj. wynagrodzenie zasadnicze, premie, nagrody i deputaty stanowią przychody ze stosunku pracy. Nie podlegają one zwolnieniom przedmiotowym z art. 21 u.p.d.o.f. i na podstawie art. 27 ust. 1 u.p.d.o.f. podlegają opodatkowaniu.

Zakład pracy jako płatnik jest zobowiązany do obliczania i pobierania w ciągu roku zaliczek na podatek dochodowy od osób, które uzyskują u niego przychody ze stosunku pracy. Zaliczki te oblicza się zgodnie z zasadami zawartymi w art. 32 u.p.d.o.f. Podstawę naliczenia zaliczki na podatek stanowi dochód, za który uważa się uzyskane przez pracownika w ciągu miesiąca przychody w rozumieniu art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f. oraz zasiłki pieniężne z ubezpieczenia społecznego wypłacane przez płatnika, pomniejszone o koszty uzyskania przychodu oraz o potrącone przez płatnika w danym miesiącu składki na ubezpieczenia społeczne. Podstawę opodatkowania stanowi wynagrodzenie pracownika brutto pomniejszone o składki na ubezpieczenie społeczne, składkę na ubezpieczenie zdrowotne i koszty uzyskania przychodu. Zgodnie z art. 27 ust. 1 u.p.d.o.f. uzyskaną w ten sposób kwotę zaokrągla się w górę do pełnych złotych, a następnie uzyskaną w ten sposób kwotę przemnaża przez 12% odliczając kwotę zmniejszającą podatek wynoszącą 3600 zł w przypadku podstawy obliczenia podatku wynoszącej do 120 000 zł, a w przypadku podstawy obliczenia podatku przekraczającej wysokość 120 000 zł podatek wynosi 10 800 zł + 32% nadwyżki ponad 120 000 zł. Warto wspomnieć, że obniżona z 17% do 12% stawka podatkowa obowiązuje od dnia 1 lipca 2022 r.

⁴⁶ Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1285 z późn. zm.).

⁴⁷ M. Brzostowska, P. Kubiesa, *PIT. Komentarz*, Warszawa 2022, SIP LEX, art. 12, Nb 15, dostęp: 21.10.2022r.

⁴⁸ Wyrok NSA z dnia 27 marca 2015 r., II FSK 1695/14, SIP LEX, nr LEX 1658893.

13. Kwestie podatkowe w zakresie umowy zlecenie i umowy o dzieło

Do najpowszechniejszych umów cywilnoprawnych, na podstawie których świadczona może być praca w ramach formy zatrudnienia niepracowniczego, należą umowa zlecenia uregulowana w art. 734 k.c. i umowa o dzieło, o której mowa w art. 627 k.c.⁴⁹

Stosownie do art. 13 pkt 8 u.p.d.o.f. przychody z tytułu wykonywania usług, na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło uzyskane przez osobę fizyczną niebędącą przedsiębiorcą stanowią przychody z działalności wykonywanej osobiście. Wspólną cechą przychodów z działalności wykonywanej osobiście jest to, że przyczyną ich powstawania są własne działania osób fizycznych uzyskujących te przychody, co nie wyklucza korzystania z czynności pomocniczych wykonywanych przez inne osoby w pewnym zakresie. Przyczyną powstawania przychodów z działalności wykonywanej osobiście jest zatem szeroko rozumiana praca, która nie jest jednak świadczona na podstawie umowy o pracę, stosunku służbowego, stosunku pracy nakładczej lub spółdzielczego stosunku pracy⁵⁰.

Zgodnie z art. 22 ust. 9 pkt 4 u.p.d.o.f. koszty uzyskania przychodów ustala się w sposób ryczałtowy i wynoszą one 20% uzyskanego przychodu, z tym że koszty te oblicza się od przychodu pomniejszonego o potrącone przez płatnika w danym miesiącu składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe. Jeżeli podatnik udowodni, że koszty uzyskania przychodów były wyższe niż wynikające z zastosowania normy procentowej, koszty uzyskania przyjmuje się w wysokości kosztów faktycznie poniesionych stosownie do art. 22 ust. 10 u.p.d.o.f. Działalność wykonywana osobiście na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło przez osoby fizyczne niebędące przedsiębiorcami podlega opodatkowaniu na zasadach ogólnych tak jak w przypadku powyżej opisanych zasad opodatkowania wynagrodzenia ze stosunku pracy.

Natomiast przychody z tytułu umowy zlecenia lub umowy o dzieło osiągnięte przez osobę fizyczną będącą przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców⁵¹ stanowią przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej w rozumieniu art. 10 ust. 1 pkt 3 i art. 14 u.p.d.o.f. Od przychodu zleceniobiorca lub przyjmujący będący przedsiębiorcą odejmuje koszty uzyskania przychodu. Przepisy ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych nie precyzują wydatków, które mogą stanowić koszty uzyskania przychodu w tym przypadku. Zgodnie z art. 22 ust. 1 u.p.d.o.f. zleceniobiorca lub przyjmujący będący przedsiębiorcą do kosztów uzyskania przychodów może zaliczyć koszty poniesione w celu osiągnięcia przychodów lub zachowania albo zabezpieczenia źródła przychodów, z wyjątkiem kosztów wymienionych w art. 23 u.p.d.o.f.⁵² Na podstawie art. 30c ust. 1 u.p.d.o.f. od dochodów z pozarolniczej

⁴⁹ T. Liszcz, *Prawo...*, s. 384.

⁵⁰ T. Krywan, *Przychody z działalności wykonywanej osobiście*, Warszawa 2021, LEX, Nb 2, dostęp: 21.10.2022 r.

⁵¹ Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 162 z późn. zm.).

⁵² T. Krywan, *Przychody...*, SIP LEX, Nb 17, dostęp: 21.10.2022 r.

działalności gospodarczej można pobierać podatek liniowy, który wynosi 19% niezależnie od wysokości podstawy opodatkowania⁵³.

14. Kwestie podatkowe w zakresie wynagrodzenia wypłaconego w Bitcoinie

Na gruncie regulacji prawa podatkowego wynagrodzenie wypłacone w Bitcoinie stanowi realne przysporzenie dla pracownika, zleceniobiorcy lub przyjmującego już od chwili jego uzyskania⁵⁴. Wynika to stąd, że Bitcoin może zostać niemalże natychmiast wykorzystany w dalszym obrocie transakcyjnym, wobec czego trzeba przyjąć, że w tym przypadku Bitcoin stanowi przedmiot podatku dochodowego od osób fizycznych w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Szczegółowa kwalifikacja źródła tego przychodu jest uzależniona od rodzaju umowy na podstawie której dany osoba została zatrudniona, co ma podstawowe i rzeczywiste przełożenie na wysokość należnego podatku.

W przypadku gdy otrzymujący Bitcoiny zechce wymienić je na tradycyjny pieniądz, uzyska on przychód z praw majątkowych, który podlega opodatkowaniu na mocy art. 18 u.p.d.o.f. Tenże przychód podlega rozliczeniu na zasadach ogólnych, z uwzględnieniem kosztów jego uzyskania, które zgodnie z art. 22 ust. 1 u.p.d.o.f. będzie równy wartości Bitcoinów w dniu jego otrzymania⁵⁵.

Od dnia 1 stycznia 2019 r. na podstawie art. 22 ust. 14 u.p.d.o.f. obowiązuje regulacja, zgodnie z którą koszty uzyskania przychodów z tytułu odpłatnego zbycia waluty wirtualnej stanowią udokumentowane wydatki bezpośrednio poniesione na nabycie waluty wirtualnej oraz koszty związane ze zbyciem waluty wirtualnej. Wspomniana w przepisie bezpośredniość wyklucza możliwość rozliczenia w ramach kosztów uzyskania przychodów wydatków poniesionych na finansowanie zakupu kryptowaluty⁵⁶.

Uwagi końcowe

De lege lata miejsce Bitcoina w prawie pracy i w prawie podatkowym nie jest jeszcze ukształtowane. Z dużą dozą prawdopodobieństwa graniczącego z pewnością w związku z dynamicznym procesem globalizacji, galopującą inflacją oraz niejako wymuszonym po części przez pandemię COVID-19 i niestabilną sytuacją geopolityczną związaną z wojną w Ukrainie wzrostem popularności transakcji internetowych należy spodziewać się w nieodległej przyszłości powstania szeregu bardziej precyzyjnych, jednoznacznych i kazuistycznych regulacji odnośnie Bitcoina oraz zasad jego opodatkowania.

⁵³ M. Skalska, *Oskładkowanie umów zlecenia na przykładach*, Warszawa 2021, SIP LEX, Nb 18, dostęp: 21.10.2022 r.

⁵⁴ B. Tomanek *Wypłata wynagrodzenia w wirtualnej walucie bitcoin* [w:] *Monitor Prawa Pracy* 2017, Nr 11, s. 582.

⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁶ K. Kopyściańska, W. Miemiec, *Kryptowaluta a podatki dochodowe. Koszty uzyskania przychodu* [w:] *Współczesne problemy prawa podatkowego - teoria i praktyka. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Bogumiłowi Brzezińskiemu (tom I)*, red. J. Głuchowski, SIP LEX, 2019, Nb 54, dostęp: 21.10.2022 r.

Mając na względzie wzrost popularności Bitcoina oraz fakt, że obecnie na rynku pracy w coraz bardziej przeważają młodzi pracownicy wykazujący zainteresowanie giełdą kryptowalut *de lege ferenda* powinno wprowadzić się w przepisach Kodeksu pracy możliwość wypłaty wynagrodzenia w Bitcoinie lub innego rodzaju kryptowalucie za zgodą pracownika. Można przypuszczać, że takie rozwiązanie stałoby się popularne zwłaszcza wśród pracowników i pracodawców szeroko pojętej branży IT oraz dużych międzynarodowych korporacji. Z pewnością jednak pewna część pracowników podchodziłaby do wskazanych rozwiązań ze sceptycyzmem. Do czynników zachęcających pracodawców do wypłaty wynagrodzenia w formie Bitcoina można zaliczyć z pewnością możliwość wyróżnienia się na danym rynku pracy dzięki takiemu rozwiązaniu oraz budowania swojego wizerunku jako nowoczesnego i innowacyjnego miejsca pracy, które przyciąga ambitnych, kreatywnych i utalentowanych pracowników. Pracownicy wyrażając zgodę na formę wynagrodzenia w Bitcoinie powinny być jednak świadomi tego, że wahania kursu Bitcoina są relatywnie duże i co prawda mogą przynieść spore zyski, ale wiążą się także z ryzykiem straty. *De lege ferenda* należy postulować wprowadzenie precyzyjnych przepisów o obowiązku informacyjnym ciążyącym na pracodawcy w zakresie zapoznania pracownika z potencjalnym ryzykiem. Warto byłoby wprowadzić także przepisy, które rozwiązałyby jednoznacznie kwestie ewentualnych wzajemnych roszczeń w przypadku drastycznych zmian kursu Bitcoina na giełdzie w krótkim odstępie czasu. Przepisy prawa z pewnością powinny regulować praktyczne zastosowanie Bitcoina w taki sposób, aby było to wygodne, klarowne i zrozumiałe dla wszystkich uczestników obrotu prawnego.

Streszczenie

Bitcoin stanowi *novum* w wielu dziedzinach prawa. Niniejszy artykuł ma na celu odpowiedzieć na pytanie, czy zgodnie z *de lege lata* obowiązującymi przepisami wynagrodzenie może być wypłacane w Bitcoinie i na jakich zasadach ulega ono opodatkowaniu. Wykorzystano metodę analityczną w zakresie obowiązujących aktualnie aktów prawnych, literatury przedmiotu i orzecznictwa. Obecnie brak jest ustawowych przepisów prawa pracy, które zezwalałyby na wypłatę części wynagrodzenia w Bitcoinie. Zatem jedyną możliwością wprowadzenia takiej formy wynagradzania jest albo nowelizacja przez ustawodawcę obowiązujących *de lege lata* przepisów, albo zawarcie układu zbiorowego pracy, lub wprowadzenie, na mocy protokołu dodatkowego, odpowiednich zmian do już istniejącego układu zbiorowego pracy.

Słowa kluczowe: Bitcoin, kryptowaluta, wynagrodzenie, opodatkowanie, prawo pracy.

Summary

Bitcoin is considered to be a kind of novelty in numerous areas of the law. The main purpose of the article is to answer whether, in accordance with currently binding applicable regulations, the remuneration can be paid in cryptocurrency as well as on which conditions it should be taxed. The analytical method which was used in the process of the writing of this article was to analyze the scope of the currently binding legal acts,

the literature of the subject, the doctrine and the jurisprudence. Currently, there are no statutory labor law provisions that would allow the payment of part of the remuneration in cryptocurrencies. Thus, the only possibility of introducing such a form of remuneration is either the legislator's amendment to the currently binding regulations in force, or the conclusion of a collective labor agreement, or the introduction, under an additional protocol, of appropriate changes to the already existing collective labor agreement.

Key words: Bitcoin, cryptocurrency, remuneration, taxation, labor law.

Piśmiennictwo

1. Barański M., Ćwiertniak B. M., Kosut A., Książek D., Kuba M., Lach D. E., Lekston M., Perdeus W., Piątkowski K. J., Prusinowski P., Sierocka I., Stefański K., Tomaszewska M., Włodarczyk M., Wyka T., Baran W., *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93*, wyd. VI, Warszawa 2022, LEX.
2. Butkiewicz E., *Czy Bitcoin poddaje się skutecznej regulacji prawnej?*, LEX 2015.
3. Byrski J., Zalcewicz A., Bajor B. [w:] J. Byrski, A. Zalcewicz, B. Bajor, *Ustawa o usługach płatniczych. Komentarz, wyd. II*, Warszawa 2021.
4. Dolna-Ciemniakowska M., *Wynagrodzenia pracownicze, ABC.*, LEX 2021.
5. Dzienisiuk D., Supera-Markowska M., *Podatki i składki z tytułu zatrudnienia*, Warszawa 2020.
6. Kopyściańska K., Miemieć W., *Kryptowaluta a podatki dochodowe. Koszty uzyskania przychodu* [w:] *Współczesne problemy prawa podatkowego - teoria i praktyka. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Bogumiłowi Brzezińskiemu (tom I)*, red. J. Głuchowski, LEX 2019.
7. Krywan T., *Przychody z działalności wykonywanej osobiście*, Warszawa 2021.
8. Liksza J., *Budowa Systemu Wynagrodzeń. Teoria i praktyka*, Warszawa 2020.
9. Liszcz T., *Prawo pracy*, Warszawa 2019.
10. Maniewska E. [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2022.
11. Michna M., *Bitcoin jako przedmiot stosunków cywilnoprawnych*, Legalis 2018.
12. Nazaruk P. [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, red. J. Ciszewski, LEX/el. 2022.
13. Ostaszewski W., *Wypłata wynagrodzenia w kryptowalucie* [w:] *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* nr 4/2020.
14. Skalska M., *Oskładkowanie umów zlecenia na przykładach*, Warszawa 2021.
15. Tomanek B., *Wypłata wynagrodzenia w wirtualnej walucie bitcoin* [w:] *Monitor Prawa Pracy* 2017, Nr 11.
16. Tomaszewska M., *Art. 22 Stosunek pracy* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I.* red. K. Baran, LEX 2020.

Problematyka zatrudniania cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej jako element polityki migracyjnej

Problematyka migracji jest zjawiskiem powszechnym, wieloaspektowym i szeroko rozpowszechnionym, która nierzadko jest przyczyną przemian politycznych, ekonomicznych, społecznych, kulturowych i rodzinnych. Poprzez zorganizowany proces migracji w społeczeństwie, zachodziły istotne zmiany, które w sposób bezpośredni wpływały na zmianę form zorganizowania społecznego. Zjawisko migracji, kształtuje społeczeństwo, gdzie z jednej strony następuje proces ubogacania wielu społeczeństw na płaszczyźnie kulturowej czy etnicznej, z drugiej zaś może powodować niepokój, a nawet prowadzić do różnego rodzaju konfliktów. Rządy wielu państw, coraz więcej uwagi poświęcają aspektom migracji, kreując przy tym coraz to więcej rozwiązań legislacyjnych, w tym ponadnarodowych, mających na celu zapobieganie kryzysom związanym z migracją ludności. Początkowe procesy migracji sprowadzały się – w głównej mierze – do poszukiwania bezpieczeństwa osobistego migrantów, pożywienia lub godnych warunków życia. Z czasem nabrały jednak nowego znaczenia – do tego stopnia, że obecnie nader często dotyczy przemieszczania się ludzi poszukujących godnych warunków życia, lepszego zabezpieczenia społecznego lub wynagrodzenia za świadczoną pracę.

Zjawisko migracji, można określić jako ruch ludności, najczęściej związany z przekraczaniem granic państwowych, mający na celu zmianę miejsca stałego zamieszkania⁵⁷. Przemieszczanie się ludności, możemy określić również, jako proces migracji ludności z określonej jednostki terytorialnej do innej, na okres nie krótszy, niż z góry ustalony⁵⁸. Migrantem natomiast, możemy nazwać daną osobę, która przekracza granicę państwową z wyłączeniem osób, które wyjeżdżają w celach rekreacyjnych, turystycznych lub służbowych.

Zjawisko migracji ze względów ekonomicznych i społeczno-politycznych

Problematyka przemieszczania się ludności, poprzez swoje uwarunkowania, jest tematem badań naukowców różnych dyscyplin naukowych. Na gruncie prawnym wymaga uregulowania jej przepisami prawnymi właściwymi różnym gałęziom prawa. Zjawisko migracji, jest tematem zainteresowania wielu organizacji rządowych i pozarządowych, instytucji, stowarzyszeń, fundacji. Poddając pod analizę zagadnienie zatrudniania cudzoziemców w Polsce w pierwszej kolejności, należy zwrócić uwagę na

⁵⁷ A. Górny, P. Kaczmarczyk, *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, CMR Working Papers Nr 49, Warszawa 2003, s. 9-10.

⁵⁸ M. Okólski, *Demografia*, Warszawa 2004, s. 82-83.

problematykę napływu do Europy dużej ilości migrantów, głównie z powodów ekonomicznych czy społeczno-politycznych⁵⁹.

Natomiast w ujęciu ekonomicznym, proces migracji jest podjęciem subiektywnej decyzji, dotyczącej miejsca wykonywania pracy, dzięki której świadczący pracę ma zamiar podwyższyć standard życia swojego lub najbliższych. Proces ten, wynika ze znacznego zróżnicowania społeczeństw w zakresie uzyskiwanych dochodów. Według zasad ekonomii, człowiek jest istotą wykorzystującą dobra materialne, która nieustannie dąży do zaspokajania swoich pragnień, zwiększania dochodu lub poprawy warunków życia. Wraz z rozwojem technologii, zniknęły bariery, które mogłyby wpłynąć na ograniczanie przemieszczania się człowieka⁶⁰.

Problematyka migracji z powodów społeczno-politycznych, związana jest głównie z niestabilną sytuacją wewnętrzną danego kraju. Człowiek nieustannie zmierza do osiągnięcia podstawowego pragnienia, jakim jest poczucie bezpieczeństwa. Z uwagi na trwające w niektórych regionach świata konflikty zbrojne, walki ze względów politycznych, które nierzadko są impulsem do prześladowania ludności o odmiennych poglądach lub niezgadających się z prowadzeniem represyjnej polityki wobec obywateli, człowiek podejmuje decyzję dotyczącą migracji⁶¹.

Teoria dualnego rynku pracy

Głównym celem teorii dualnego rynku pracy jest przeprowadzanie analizy zapotrzebowania na pracę cudzoziemców na danych rynkach pracy. W każdym państwie występują sektory gospodarcze, które są bardziej lub mniej atrakcyjne dla obywateli danego kraju. Popyt na pracę cudzoziemców w danym obszarze, jest zależny od zainteresowania określoną ofertą pracy, przez miejscową społeczność a także jest kształtowany przez stopę bezrobocia w danym regionie. W każdym państwie występują sektory gospodarcze, gdzie przez odczuwalny brak personelu, może nastąpić zaburzenie procesów produkcyjnych a także łańcuchów dostaw. Świat jest podzielony na regiony, które są bardziej lub mniej atrakcyjne dla cudzoziemców, poszukujących pracy. Poprzez globalny system ekonomiczny oraz dualizm rynku pracy, łatwiej jest reagować na zachodzące procesy migracyjne. Na atrakcyjność danego regionu wśród cudzoziemców poszukujących pracy, wpływa m.in. rynek pracy, sytuacja polityczna, czynniki społeczne, obowiązujące ustawodawstwo, postęp w rozwoju techniki i nauki. Każde nasilenie procesów migracyjnych w danym regionie, wpływa na gospodarkę, społeczeństwo, a także niesie za sobą pewne niebezpieczeństwa⁶². Wprowadzone ułatwienia dla cudzoziemców przez państwa przyjmujące sprawia, że procesy migracyjne przebiegają łatwiej a zniesienie ograniczeń oraz barier związanych z mobilnością, wpływa na atrakcyjność wśród cudzoziemców. Czynniki, które wpływają pozytywnie na migrację cudzoziemców do danego kraju, dotyczą przede wszystkim ochrony odpowiedniej stopy

⁵⁹ B. Rysz - Kowalczyk (red.), *Leksykon polityki społecznej*, Warszawa 2001, s. 84-85. Z pominięciem migracji związanej z wojną wywołaną przez Rosję na Ukrainie, która jest jednak zjawiskiem nadzwyczajnym.

⁶⁰ R. Domański, *Geografia ekonomiczna. Ujęcie dynamiczne*, Warszawa 2006, s. 78-91.

⁶¹ W. Małachowski, *Migracje we współczesnym świecie. Implikacje dla Polski*, Warszawa 2010, s. 89-90.

⁶² S. Golinowska (red.), *Popyt na pracę cudzoziemców. Polska i sąsiedzi*, Warszawa 2004, s. 17-18.

życiowej, dostępu do rynku pracy z atrakcyjnym wynagrodzeniem, możliwości rozwoju osobistego i ekonomicznego, stałości przepisów prawa oraz ochrony praw człowieka⁶³. Procesy migracyjne wiążą się z możliwością pojawienia się różnego rodzaju przeszkód, związanych z zaklimatyzowaniem się cudzoziemców oraz ich rodzin w nowej rzeczywistości. Główne problemy, jakie towarzyszą migracji, to trudności związane z zakwaterowaniem, opieką zdrowotną czy dostępem do pomocy socjalnej oraz systemu edukacji. Państwa, które za pomocą metody dualizmu, dokonują właściwej analizy rynku pracy oraz potrzeb cudzoziemców stają się bardziej pożądane dla osób migrujących w poszukiwaniu pracy lub lepszych warunków życia. Wskazując na problemy towarzyszące migracji należy jednak zwrócić uwagę, na zagrożenie – odczuwalne również w Polsce – polegające na stwarzaniu konkurencji przez cudzoziemców wśród osób poszukujących zatrudnienia. Dotyczy to w szczególności osób, które dopiero wchodzi na rynek pracy. W pewnym stopniu dotyczy to także konkurencji ze strony cudzoziemców prowadzących działalność gospodarczą na terytorium państwa do którego migrują (zamiast zatrudniania się), aczkolwiek ten rodzaj aktywności może mieć niewątpliwie istotny wpływ na rozwój gospodarczy, tworzenie nowych miejsc pracy czy wzrost dochodów budżetu państwa przyjmującego migrantów. Warunkiem do tego jest tworzenie racjonalnych warunków zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej z uwzględnieniem zasad uczciwej konkurencji.

Niebezpieczeństwa związane z nieprawidłową polityką migracyjną

Bardzo ważną rolą państw przyjmujących cudzoziemców, jest prowadzenie prawidłowej polityki migracyjnej, która w sposób przejrzysty, będzie regulowała kwestie dotyczące cudzoziemców, w szczególności dostępność: pracy, edukacji, ochrony socjalnej, czy służby zdrowia.

Pierwszym poważnym niebezpieczeństwem dla państwa przyjmującego, jest brak wymaganych przez rynek pracy danego państwa kwalifikacji cudzoziemców, co często wiąże się ze koniecznością pokrycia kosztów zwianych z ich szeroko rozumianym kształceniem. Można to zauważyć zwłaszcza w państwach wysoko rozwiniętych, w których brak racjonalnej polityki w otwieraniu swoich granic dla przybyszów z zewnątrz, połączonym z ich zaangażowaniem w rozwój gospodarczy i ekonomiczny. Cudzoziemcy, którzy przybywają do krajów całkowicie obojętnych na ten problem, często żyją w zamkniętych, wyizolowanych społecznościach⁶⁴. Brak zaangażowania państwa w rozwój intelektualny czy zawodowy migrantów, wpływa zaś destruktywnie na kształtowanie się społeczeństwa danego państwa.

Istotnym czynnikiem, który wiąże się z nieprawidłową polityką migracyjną państwa przyjmującego, jest izolowanie migrantów przez społeczeństwo gospodarzy. Taka sytuacja, bezpośrednio prowadzi do eskalacji problemu dotyczącego podziałów,

⁶³ I. Oleksiewicz, *Uchodźcy w Unii Europejskiej. Aspekty prawne i polityczne*, Bydgoszcz 2006, s. 32.

⁶⁴ I. Wycichowska, *Globalizacja a migracje międzynarodowe, [w:] Stosunki międzynarodowe w XXI wieku, Księga jubileuszowa z okazji 30-lecia Instytutu Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego*, Warszawa 2006, s. 1080.

szczególnie wśród migrantów, którzy w społeczeństwie zajmują najniższą pozycję społeczną, ze względu na wykształcenie oraz rodzaj wykonywanej pracy, w tym zjawiska gettoizacji. Marginalizacja i wyalienowanie ze społeczeństwa migrantów, może prowadzić do powstania konfliktów oraz napięć wewnętrznych, a ponadto powodować powstanie agresji wobec obywateli kraju przyjmującego. Migracja zawsze prowadzi do bezpośredniego spotkania się różnych kultur. Mieszanie się kultur, tradycji i wzajemnych oczekiwań wielokrotnie prowadzi do napięć w społeczeństwie, a nieprzemyślana i nieprawidłowa polityka migracyjna, może skutkować napięciami w społeczeństwie, prowadzącymi ostatecznie także do aktów agresji.

Polskie ustawodawstwo dotyczące zatrudniania cudzoziemców

Na przestrzeni przemian ustrojowych, których początek miał miejsce w 1989 r., Polska powoli zaczęła stawać się atrakcyjnym miejscem życia i pracy dla cudzoziemców. Wraz z rozwojem polskiej gospodarki i ustawodawstwa oraz zmianami politycznymi, Polska zmieniła się z państwa emigracyjnego w państwo emigracyjno-imigracyjne. Szybki i permanentny rozwój polskiej gospodarki oraz powstawanie nowych miejsc pracy, w znaczący sposób wpłynął na wizerunek Polski za granicą, a co za tym idzie – jej atrakcyjność przede wszystkim dla cudzoziemców zza wschodniej granicy. Podczas dokonywania wyboru państwa, które stanie się miejscem migracji, na obcokrajowców najsilniej oddziałują przeciwieństwa takie czynniki jak: rozwój gospodarczy, wysokość zarobków, otwartość rynku pracy, przepisy dotyczące swobodnego przepływu osób, zapotrzebowanie na pracowników ze strony pracodawców⁶⁵.

Podstawowym aktem prawnym, który reguluje zatrudnianie cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁶⁶. Jej zakres przedmiotowy obejmuje m. in. podstawowe instrumenty związane z zatrudnianiem cudzoziemców, w tym wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego⁶⁷. Jej celem jest umożliwienie sprawnego zarządzania migracjami zarobkowymi oraz poprawa standardów zatrudniania cudzoziemców⁶⁸. Według polskiego ustawodawcy, wykonywanie pracy przez cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, oznacza przede wszystkim, wykonywanie pracy zarobkowej, przy czym zatrudnienie może opierać się o umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną. Ogólna zasada stanowi, że cudzoziemcy mogą

⁶⁵ K. Polewka, T. Rogala, K. Schiffter, M. Sielicki, M. Snarski, *Zatrudnianie cudzoziemców*, Warszawa 2021, s. 86-89.

⁶⁶ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. 2022, poz. 690).

⁶⁷ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego (Dziennik Urzędowy L 94/375).

⁶⁸ J. Godlewska-Szyrkowska, *Imigranci w Polsce. Uwarunkowania procesów integracji*, w: *Imigranci w polskim dyskursie publicznym. Z warsztatów badawczych Zakładu Migracji i Stosunków Etnicznych*, red. G. Firli-Fesnak, Ł. Łotocki, Warszawa 2014, s. 68.

podejmować pracę na terytorium Polski, kiedy posiadają ważny tytuł pobytowy, tj. wiza lub zezwolenie na pobyt, oraz zezwolenie na pracę⁶⁹.

Naczelną zasadą, która przyświeca ustawodawcy, jest ochrona krajowego rynku pracy, poprzez wprowadzenie dla obcokrajowców pewnych ograniczeń w dostępie do polskiego rynku pracy. Procedura legalizacji zatrudniania cudzoziemców, została jasno sprecyzowana w aktualnie obowiązującej ustawie o cudzoziemcach⁷⁰, gdzie dokonano dostosowania dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości oraz ułatwiono procedurę legalizacji pobytu cudzoziemców, przebywających na terytorium Polski. Zmiana polityki migracyjnej, niejako wymusiła na ustawodawcy dookreślenie wielu kwestii związanych z legalnym wjazdem cudzoziemców na terytorium Polski i zmobilizowała organy władzy publicznej do podjęcia niezbędnych w tym przedmiocie działań⁷¹. Tekst ustawy określił bowiem zasady i okoliczności wjazdu cudzoziemców na terytorium Polski, a także uregulował kwestię przejazdu przez terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, legalnego pobytu na terytorium Polski, opuszczenia terytorium Polski oraz zasady i normy funkcjonowania organów władzy publicznej w jasno określonych sytuacjach⁷². Ponadto ustawa wyodrębniła pojęcie „tytuł pobytowy”⁷³, które stało się kluczowym zagadnieniem w przedmiocie legalnego przekraczania granicy oraz pobytu na terytorium Polski. Tytułem pobytowym określano dokument, który umożliwiał cudzoziemcowi legalne przekroczenie granicy oraz pobytu na terytorium Polski. Do tytułu pobytowego, zaliczono ważny paszport, wizę krajową, wizę Schengen oraz zezwolenie na pobyt oraz Kartę Polaka⁷⁴.

Od 2015 r. zauważalny jest trend związany ze wzrostem liczby zatrudnionych cudzoziemców na terytorium Polski, szczególnie w oparciu o zarejestrowane oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Cudzoziemcy dopuszczani są do rynku pracy na zasadzie zatrudniania uzupełniającego, nie zaś wspierającego. Takie zjawisko powstało w wyniku braku pracowników, szczególnie w sektorach gospodarczych, gdzie praca jest bardzo ciężka lub wymagająca szczególnych umiejętności czy kompetencji.

Rodzaje dokumentów legalizujących pracę na terytorium Polski

Podstawowym rodzajem legalizacji zatrudniania cudzoziemca w Polsce, jest możliwość złożenia wniosku o wpis oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy dla

⁶⁹ E. Podgórska-Rakiel, M. Szypniewski, *Zatrudnianie w Polsce cudzoziemców spoza EU*, Warszawa 2018, s. 61-77. Zob. rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz. U. z 2022 r., poz. 1558).

⁷⁰ Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2013 r., poz. 1650 z późn. zm.).

⁷¹ K. Górak-Sosnowska, J. Łazor, *Polityka migracyjna: historia i współczesne wyzwania*, Warszawa 2016, s. 13-34.

⁷² L. Rubińska, *Praca cudzoziemców z Ukrainy i innych państw wschodnich – zatrudnianie, opodatkowanie i ubezpieczenia społeczne*, Gdańsk 2018, s. 7.

⁷³ E. Ostaszewska-Żuk, *Cudzoziemcy w Polsce. Podręcznik dla funkcjonariuszy publicznych*, Warszawa 2016, s. 11.

⁷⁴ M. Mitrchanov, E. Modzelewska-Koncewicz, A. Szady-Śląska, A. Chomiszewska, *Zatrudnianie Polaków za granicą i obcokrajowców w Polsce*, Warszawa 2006, str. 56-57.

cudzoziemca. Rejestracji oświadczenia dokonuje Powiatowy Urząd Pracy, a sam dokument stanowi podstawę do ubiegania się o uzyskanie wizy krajowej w celu wykonywania pracy lub wizy Schengen. W przypadku oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, nie ma konieczności przeprowadzania testu rynku pracy i przedstawiania informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych. Rozpoczęcie wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie zarejestrowanego oświadczenia, jest możliwe w przypadku posiadania tytułu pobytowego, tj. wizy w celu wykonywania pracy, wizy Schengen lub zezwolenia na pobyt czasowy. Wprowadzenie do polskiego ustawodawstwa procedury uproszczonej, doprowadziło do znaczonego usprawnienia procedury zatrudniania cudzoziemców⁷⁵.

Zezwolenie na pracę sezonową, jest unikalnym i nowym sposobem zatrudniania cudzoziemców na terytorium Polski. Ten rodzaj zezwolenia, wydawany jest dla wszystkich cudzoziemców, spoza Unii Europejskiej. Wprowadzenie nowej formy legalizacji zatrudniania cudzoziemców w oparciu o zezwolenie sezonowe, było odpowiedzią na dynamicznie zmieniający się rynek pracy w Polsce, długie okresy oczekiwania na wydanie stosownych zezwoleń na pracę a także powstałe braki kadrowe w sektorze prac sezonowych. Istotą zezwolenia sezonowego, jest wykonywanie pracy o charakterze temporalnym, sezonowym, m.in. w rolnictwie, ogrodnictwie oraz usługach turystycznych. Podmiot, który zamierza uzyskać dla cudzoziemca zezwolenie sezonowe, zobligowany jest do złożenia wniosku o wydanie zezwolenia, wraz ze wskazaniem rodzaju wykonywanej pracy, zgodnej z podklasą działalności gospodarczej, która jest przewidziana dla prac sezonowych. Kluczowym ułatwieniem dla pracodawców, jest brak konieczności wskazywania stanowiska pracy, na którym będzie zatrudniony cudzoziemiec, co pozwala na zmianę stanowiska pracy dla cudzoziemca, bez konieczności uzyskania nowego zezwolenia na pracę sezonową. Brak konieczności określania konkretnego stanowiska pracy w zezwoleniu na pracę sezonową, było podyktowane częstą zmianą zakresu obowiązków w branży, w której rodzaj pracy zakłada tymczasowość i sezonowość⁷⁶.

Najbardziej powszechnym oraz najczęściej stosownym dokumentem legalizującym pracę cudzoziemca na terytorium Polski, jest zezwolenie na pracę, które jest wydawane przez wojewodę w oparciu o złożony wniosek, podmiotu powierzającego zatrudnienie. Istotną kwestią jest fakt, że stroną postępowania w przedmiocie uzyskania zezwolenia na pracę, jest wyłącznie pracodawca. Zezwolenie na pracę jest dokumentem, który upoważnia cudzoziemca do podjęcia pracy na terytorium Polski, na warunkach określonych w wydanym zezwoleniu⁷⁷. Do istotnych elementów każdego zezwolenia na pracę, możemy zaliczyć m.in. dane podmiotu powierzającego zatrudnienie, dane osobowe cudzoziemca, okres, na który zostało wydane zezwolenie, stanowisko pracy, rodzaj etatu oraz wynagrodzenie. Zmiana warunków zatrudnienia, wymaga uzyskania nowego zezwolenia na pracę. Zezwolenie na pracę, wydawane jest na okres nie dłuższy niż trzy lata. Dla każdego rodzaju pracy, ustawodawca przewidział konkretny typ zezwolenia na

⁷⁵ S. Sokolik, *Zatrudnianie cudzoziemców 56 najciekawszych pytań i procedur*, Warszawa 2019, s. 95-112.

⁷⁶ J. Chlebny, *Prawo o cudzoziemcach. Komentarz*, Warszawa 2020, s. 301-305.

⁷⁷ I. Florczak, K. Walczak, *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce*, Warszawa 2022, s. 73-95.

pracę, gdzie podmiot powierzający zatrudnienie, jest zobligowany do wskazania o jaki rodzaj zezwolenia na pracę wnosi. Możemy wyszczególnić sześć typów zezwolenia na pracę:

- zezwolenie na pracę typu A,
- zezwolenie na pracę typu B,
- zezwolenie na pracę typu C,
- zezwolenie na pracę typu D,
- zezwolenie na pracę typu E,
- zezwolenie na pracę typu S, jako szczególny rodzaj zezwolenia na pracę, który jest związany z wykonywaniem pracy sezonowej.

Poszczególne typy zezwoleń na pracę, różnią się od siebie w zakresie przesłanek, na podstawie których wojewoda wydaje decyzję w przedmiocie udzielenia zezwolenia na pracę. Zezwolenie typu A, dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę na terytorium Polski na podstawie stosunku prawnego z podmiotem powierzającym zatrudnienie. Zezwolenie na pracę typu A, jest najpopularniejszym rodzajem zezwolenia na pracę. Zezwolenie na pracę typu B, dotyczy cudzoziemców, którzy wykonują pracę polegającą na pełnieniu funkcji w zarządzie osoby prawnej lub pełnieniu funkcji prokurenta. Ten rodzaj zezwolenia, jest najbardziej popularny w przypadku osób prawnych, wpisanych do rejestru przedsiębiorców⁷⁸. Zezwolenie na pracę typu C, umożliwia podjęcie pracy u pracodawcy zagranicznego a następnie zostać delegowanym do wykonywania określonych czynności na terytorium Polski. Zezwolenie na pracę typu D, umożliwia delegowanie cudzoziemca na terytorium Polski, w celu wykonywania czynności służbowych, w przypadku braku jakiejkolwiek zorganizowanej formy prowadzenia działalności gospodarczej na terytorium Polski, przez pracodawcę cudzoziemca. Omawiany rodzaj zezwolenia na pracę, został zarezerwowany dla cudzoziemców, którzy wykonują pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej o charakterze eksportowym. Zezwolenie na pracę typu E, zostało przewidziane dla cudzoziemców, którzy zostali delegowani do wykonywania pracy na terytorium Polski, na podstawie innych kryteriów, niż określonych w zezwoleniu typu B, zezwoleniu typu C oraz zezwoleniu typu D. Ostatnim rodzajem zezwolenia na pracę, jest zezwolenie typu S, które umożliwia podjęcie pracy przez cudzoziemca o charakterze sezonowym. Istotnym elementem każdego zezwolenia na pracę jest kwestia zgodności powierzanej pracy z warunkami, które zostały określone w treści uzyskanego zezwolenia na pracę. O wydanie zezwolenia na pracę, mogą wnioskować przedsiębiorcy oraz jednostki organizacyjne, choćby nie posiadały osobowości prawnej a także osoby fizyczne, zamierzające powierzyć wykonywanie pracy dla cudzoziemca⁷⁹.

Do polskiego ustawodawstwa, wprowadzono możliwość uzyskania przez cudzoziemca jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, które umożliwia legalny pobyt oraz legalne zatrudnienie na terytorium Polski. Wprowadzenie nowego rodzaju decyzji administracyjnej, było podyktowane chęcią usprawnienia procedury legalizacji pobytu

⁷⁸ M. Kumela-Romańska, *Administracyjnoprawny status cudzoziemca w Polsce*, Warszawa 2017, s. 212-219.

⁷⁹ J. Grygutis, *Legalność zatrudnienia cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej*, Kraków 2019, s. 160-182.

oraz pracy cudzoziemców na terytorium Polski. Głównym założeniem ustawodawcy, było zastąpienie dwóch procedur administracyjnych jedną, która umożliwia wydanie jednej decyzji uprawniającej do legalnego pobytu oraz pracy na terytorium Polski⁸⁰. Należy zauważyć, że stroną postępowania przed wojewodą, jest cudzoziemiec, który oprócz podstawowych dokumentów, musi złożyć m.in.:

- ubezpieczenie zdrowotne;
- przedstawić dokumenty poświadczające posiadanie źródła stabilnego i regularnego dochodu wystarczające na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu;
- dokumenty potwierdzające posiadanie zapewnionego miejsca zamieszkania;
- informację starosty dotyczącą wyniku testu rynku pracy, jeżeli jest wymagana w danym przypadku;
- podpisaną z pracodawcą umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną;
- rozliczenie podatkowe np. PIT składany do urzędu skarbowego;
- zaświadczenie o niezaleganiu w podatkach.

W celu rozpoczęcia procedury administracyjnej w przedmiocie uzyskania jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, cudzoziemiec nie później niż w ostatnim dniu legalnego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, składa wniosek do wojewody właściwego ze względu na miejsce pobytu na terytorium Polski. Zezwolenie na pobyt i pracę wydaje wojewoda, na podstawie decyzji administracyjnej, w której wskazuje okres ważności udzielonego zezwolenia, podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, stanowisko pracy, wysokość wynagrodzenia za pracę, wymiar czasu pracy a także rodzaj stosunku prawnego, na podstawie którego, cudzoziemiec jest zatrudniony⁸¹. Warto podkreślić, że w postępowaniu o wydanie zezwolenia na pobyt i pracę, stroną postępowania administracyjnego jest cudzoziemiec, natomiast z uwagi na ilość wymaganych dokumentów, konieczna jest ścisła współpraca z podmiotem powierzającym zatrudnienie, który przeważnie występuje jako pełnomocnik cudzoziemca, w trakcie trwania procedury administracyjnej⁸².

Podsumowanie

Problem migracji oraz zatrudniania cudzoziemców na terytorium Polski, jest tematem wciąż aktualnym, szczególnie wobec narastających konfliktów oraz ruchów migracyjnych. Dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość prowadzi do stwierdzenia, że w przyszłości wymagane będzie dokonanie kolejnych zmian prawnych w przedmiocie całkowitego uproszczenia procedury zatrudniania cudzoziemców na terytorium Polski. Wprowadzenie nowych regulacji prawnych, będzie sprzyjać otwarciu polskiego rynku pracy na pracowników z zagranicy. Rozwiązania prawne w przedmiocie zatrudniania cudzoziemców, powinny zapewniać równowagę pomiędzy potrzebami pracodawców,

⁸⁰ K. Polewka, T. Rogala, K. Schiffter, M. Sielicki, M. Snarski, *Zatrudnianie cudzoziemców*, Warszawa 2021, s. 59-92.

⁸¹ M. Makowski, *Zatrudnianie cudzoziemców po zmianach w 2018 r.*, Warszawa 2018, s. 112-136.

⁸² T. Major, *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce*, Warszawa 2018, s. 421-492.

którzy oczekują na maksymalne skrócenie czasu trwania procedur administracyjnych a potrzebami pracowników, którzy oczekują pracy w bezpiecznych warunkach, za którą mogą liczyć na godziwe wynagrodzenie.

Podsumowując, należy podkreślić, że problematyka związana z migracją, cudzoziemcami oraz ich legalnym zatrudnieniem, będzie w najbliższych latach zyskiwała na znaczeniu w związku z coraz większym napływem imigrantów oraz uchodźców, a także z ciągłym rozwojem gospodarczym, który spowoduje zwiększenie zapotrzebowania na nowych pracowników.

Streszczenie

Do zadań państwa należy prowadzenie prawidłowej polityki migracyjnej, ochrona krajowego rynku pracy oraz wprowadzanie regulacji usprawniających procedurę legalizacji zatrudniania cudzoziemców. W niniejszym artykule, omówiono problematykę migracji oraz przybliżono procedurę związaną z legalizacją zatrudniania cudzoziemców na terytorium Polski.

Słowa kluczowe: migracja, emigracja, zatrudnienie, zezwolenia na pobyt i prace, rynek pracy.

Summary

The tasks of the state include conducting a proper migration policy, protecting the domestic labor market and introducing regulations to improve the procedure of legalizing the employment of foreigners. In this article, the issue of migration is discussed as well as the procedure related to the legalization of employment of foreigners in Poland.

Key words: migration, emigration, employment, residence and work permits, labor market.

Akty prawne

1. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego (Dziennik Urzędowy L 94/375).
2. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2022 poz. 690).
3. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. 2013 poz. 1650).
4. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywani pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń (Dz. U. 2017 r. poz. 2345).

Piśmiennictwo

1. Chlebny J., *Prawo o cudzoziemcach. Komentarz*, Warszawa 2020.
2. Domański R., *Geografia ekonomiczna. Ujęcie dynamiczne*, Warszawa 2006.
3. Florczak I., Walczak K., *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce*, Warszawa 2022.

4. Godlewska-Szyrkowska J., *Imigranci w Polsce. Uwarunkowania procesów integracji*, w: *Imigranci w polskim dyskursie publicznym. Z warsztatów badawczych Zakładu Migracji i Stosunków Etnicznych*, red. G. Firlit-Fesnak, Ł. Łotocki, Warszawa 2014.
5. Golinowska S., *Popyt na pracę cudzoziemców. Polska i sąsiedzi*, Warszawa 2004.
6. Górak-Sosnowska K., Łazor J., *Polityka migracyjna: historia i współczesne wyzwania*, Warszawa 2016.
7. Górny A., Kaczmarczyk P., *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, CMR Working Papers Nr 49, Warszawa 2003.
8. Grygutis J., *Legalność zatrudnienia cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej*, Kraków 2019.
9. Kumela-Romańska M., *Administracyjnoprawny status cudzoziemca w Polsce*, Warszawa 2017.
10. Major T., *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce*, Warszawa 2018.
11. Makowski M., *Zatrudnianie cudzoziemców po zmianach w 2018 r.*, Warszawa 2018.
12. Małachowski W., *Migracje we współczesnym świecie. Implikacje dla Polski*, Warszawa 2010.
13. Mitrchanov M., Modzelewska-Koncewicz E., Szady-Śląska A., Chomiszewska A., *Zatrudnianie Polaków za granicą i obcokrajowców w Polsce*, Warszawa 2006.
14. Okólski M., *Demografia*, Warszawa 2004.
15. Oleksiewicz I., *Uchodźcy w Unii Europejskiej. Aspekty prawne i polityczne*, Bydgoszcz 2006.
16. Ostaszewska-Żuk E., *Cudzoziemcy w Polsce. Podręcznik dla funkcjonariuszy publicznych*, Warszawa 2016.
17. Podgórska-Rakiel E., Szypniewski M., *Zatrudnianie w Polsce cudzoziemców spoza EU*, Warszawa 2018.
18. Polewka K., Rogala T., Schiffter K., Sielicki M., Snarski M., *Zatrudnianie cudzoziemców*, Warszawa 2021.
19. Rubińska L., *Praca cudzoziemców z Ukrainy i innych państw wschodnich – zatrudnianie, opodatkowanie i ubezpieczenia społeczne*, Gdańsk 2018.
20. Rysz- Kowalczyk B., *Leksykon polityki społecznej*, Warszawa 2001.
21. Sokolik S., *Zatrudnianie cudzoziemców 56 najciekawszych pytań i procedur*, Warszawa 2019.
22. Wycichowska I., *Globalizacja a migracje międzynarodowe, [w:] Stosunki międzynarodowe w XXI wieku, Księga jubileuszowa z okazji 30-lecia Instytutu Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego*, Warszawa 2006.

Ingerencja we władzę rodzicielską w Polsce w ramach instytucji Niebieskiej Karty

Władza rodzicielska stanowi całokształt uprawnień oraz obowiązków rodziców wobec ich podopiecznych, a podstawową wartością, która powinna mieć największe znaczenie w przypadku rozpatrywania zagadnienia sprawowania władzy rodzicielskiej jest dobro dziecka. Wynika to bowiem z założenia, że rodzina jest środowiskiem, które zaspokaja bezpieczeństwo, rozwój, opiekę i potrzebę bycia kochanym. Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego (sygn. akt IV CSK 442/17) "swoje oczekiwania i uprawnienia wynikające z władzy rodzicielskiej rodzice mogą realizować tylko w taki sposób, który nie będzie kolidował z dobrem dziecka"⁸³. Pojęcie to niewątpliwie stanowi swego rodzaju klauzulę generalną, odsyłającą m.in. do wykładni tego pojęcia skonstruowanej poprzez orzecznictwo sądów polskich, które to stoi na stanowisku, że wypełnienie jego znaczenia [dobra dziecka] powinno być dokonywane w konkretnych okolicznościach faktycznych zwłaszcza, jeżeli wskazują na zaistnienie sytuacji, w jakiej znalazło się dziecko, wymagającej ingerencji ze strony innych podmiotów, w tym także sądu. Wyszczególnić należy uprawnienie do ochrony życia i zdrowia oraz wszelkich działań ze strony innych, które powinny zapewnić warunki do spokoju, prawidłowego, niezakłóconego rozwoju, poszanowania godności i udziału w procesie decydowania o jego sytuacji oraz zaznaczyć, że jest to zbiór niewyczerpany"⁸⁴.

Władza rodzicielska, jaką posiada rodzic, który ma pełne uprawnienie do sprawowania opieki nad dzieckiem opiera się na zasadzie wyłączności, zatem na zasadzie uprawniającej jedynie osobę, która sprawuje pieczę nad dzieckiem do decydowania o jego losie ⁸⁵. Jednakże pomimo wyłącznego uprawnienia do sprawowania władzy rodzicielskiej bądź opieki nad dzieckiem przypadającej rodzicom lub opiekunom, należy zaznaczyć, że w pewnych przypadkach może ona podlegać ingerencji organów, które są do tego uprawnione.

Niekiedy zdarzają się sytuacje, w których władza rodzicielska musi zostać zmodyfikowana - zawieszona, ograniczona, czy też wyłączona. Do modyfikacji tej dochodzi w przypadkach jasno wskazanych przez Kodeks rodzinny i opiekuńczy określonych w art. 107 i art. 109-111 k.r.o. poprzez wydanie orzeczenia przez sąd opiekuńczy.

Oprócz ingerencji sądu rodzinnego w sprawowanie przez rodziców lub opiekunów władzy rodzicielskiej, w polskim systemie prawnym istnieją także inne środki, które pośrednio lub bezpośrednio wpływają na ograniczenie władzy rodzicielskiej. Jedną

⁸³ Postanowienie SN z 31.01.2018 r., IV CSK 442/17, Legalis nr 1765977.

⁸⁴ Postanowienie SN z 24.11.2016 r., II CA 1/16, OSNC 2017, nr 7-8, poz. 90.

⁸⁵ Zob. art. 93 § 1 ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359); dalej: k.r.o.

z metod pośrednio wpływających na sprawowanie władzy rodzicielskiej jest instytucja "Niebieskiej Karty".

Regulacje prawne zabraniające stosowania kar cielesnych wobec dzieci

Wymierzanie kar cielesnych należy traktować jako szeroko pojmowaną przemoc wobec dziecka, co jest aktem przeczącym miłości, jakim dziecko powinno być obdarzone. Jednakże znęcanie się nad dziećmi oraz inne akty przemocy wciąż często nie są zgłaszane, ze względu na przeświadczenie w społeczeństwie, że rodzice mogą wymagać posłuszeństwa stosując kary fizyczne wobec dzieci.

Pomimo tego, iż z opublikowanego raportu Rzecznika Praw Dziecka z 2018 r. wynika, że 22% Polaków uważa, że kara cielesna jest skuteczną metodą wychowawczą⁸⁶, polskie ustawodawstwo wyraźnie stanowi o zakazie stosowania takich metod wychowawczych. Przede wszystkim wynika to z treści Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, której treść wyraźnie wskazuje na absolutny zakaz stosowania kar cielesnych wobec każdego człowieka, zatem także wobec dzieci⁸⁷. Ponadto z art. 30 Konstytucji RP możemy wywodzić, iż stosowanie kar cielesnych godzi w przyrodzoną, niezbywalną i nienaruszalną godność człowieka. Godność, jako podstawa katalogu praw implikuje jego treść w ten sposób, iż katalog powinien być tak skonstruowany, by chronić wyjątkowość osoby ludzkiej i gwarantować realizację zakazu jej przedmiotowego traktowania⁸⁸. Dodatkowo zakaz ten wynika także z Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego stanowiącego, że osobom wykonującym władzę rodzicielską oraz sprawującym opiekę lub pieczę nad małoletnim zakazuje się stosowania kar cielesnych⁸⁹. Brak zgody na stosowanie kar cielesnych wynika również z art. 3 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, ratyfikowanej przez Polskę w 1993 r., który stanowi, że nikt nie może być poddany torturom ani nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu albo karaniu⁹⁰.

W odniesieniu do regulacji dotyczących zabronienia stosowania kar cielesnych wobec dzieci, a także w odniesieniu do treści powyższych regulacji prawnych, stanowisko zajął dyrektor zespołu Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, który określił, że zakaz ten ma charakter absolutny i oznacza to, że nie mogą istnieć od tego żadne wyjątki. Nawet w sytuacji wojny lub w obliczu innego niebezpieczeństwa zagrażającego życiu narodu, państwo nie mogłoby wyłączyć jego stosowania⁹¹.

Ponadto zakaz stosowania kar cielesnych, wynika z ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, która stanowi, że przemoc w rodzinie należy rozumieć

⁸⁶ E. Jarosz, Postawy wobec przemocy w wychowaniu - czy dobra zmiana?, Raport Rzecznika Praw Dziecka 2018, https://brpd.gov.pl/sites/default/files/raport_2018.pdf [9.06.2022 r.].

⁸⁷ Zob. art. 40 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

⁸⁸ P. Tuleja [w:] P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radziejewicz, P. Tuleja, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, wyd. II, LEX/el. 2021, komentarz do art. 30.

⁸⁹ Zob. art. 96¹ k.r.o.

⁹⁰ Zob. art. 3 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej w Rzymie 4 listopada 1950 r. (Dz. U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284 ze zm.).

⁹¹ Pismo do Rady Kościoła Chrześcijan Baptystów w RP, VII.564.11.2020.MAW, Warszawa, 25.02.2020 r.

jako jednorazowe albo powtarzające się umyślne działanie lub zaniechanie naruszające prawa lub dobra osobiste osób wymienionych w punkcie pierwszym, w szczególności narażające te osoby na niebezpieczeństwo utraty życia, zdrowia, naruszające ich godność, nietykalność cielesną, wolność, w tym seksualną, powodujące szkody na ich zdrowiu fizycznym lub psychicznym, a także wywołujące cierpienia i krzywdy moralne u osób dotkniętych przemocą⁹².

Ogólny zakaz naruszenia nietykalności fizycznej, a także zakaz znieważania innych osób i zakaz znęcania się ma także swoje źródło w kodeksie karnym. Z przepisów art. 207 k.k. wynika, że ten kto znęca się fizycznie lub psychicznie nad osobą najbliższą lub nad inną osobą pozostającą w stałym lub przemijającym stosunku zależności od sprawcy, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5, a kto znęca się fizycznie lub psychicznie nad osobą nieporadną ze względu na jej wiek, stan psychiczny lub fizyczny, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8. Kolejne paragrafy tego przepisu odnoszą się do tego przestępstwa zawierającego cechy dodatkowe (czyny kwalifikowane) czyli takie, które powodują jego jeszcze większe zagrożenie społeczne. Z art. 216 § 1 wynika, że ten kto to znieważa inną osobę w jej obecności albo choćby pod jej nieobecność, lecz publicznie lub w zamiarze, aby zniewaga do osoby tej dotarła, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności. Natomiast z art. 217 § 1 stanowi, że ten, kto uderza człowieka lub w inny sposób narusza jego nietykalność cielesną, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku⁹³. Oczywiście, do przypisania przestępstwa potrzebne jest jeszcze ustalenie, że zachowanie sprawcy było zawinione, a stopień społecznej szkodliwości wyższy niż znikomy.

Założenia i cele instytucji „Niebieskiej Karty”

W sytuacjach stosowania przemocy wobec członków rodziny, w tym także wobec dzieci, obowiązkiem państwa jest udzielenie pomocy poprzez działanie organów interwencyjnych - policji. Funkcjonariusze mają określone konkretne obowiązki mające na celu zapobieżenie stosowania przemocy w rodzinie między innymi poprzez wszczęcie procedury tzw. „Niebieskiej Karty”, która jako dodatkowy środek mający na celu ochronę osób doświadczających zjawiska przemocy w rodzinie jest szczegółowo uregulowana w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury „Niebieskiej Karty” oraz wzorów formularzy „Niebieska Karta”. Ponadto, przepisy ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie stanowią, że celem realizacji tej procedury jest dobro i bezpieczeństwo osób doznających przemocy w rodzinie, ale także efektywne

⁹² Zob. art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1249).

⁹³ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 2345 ze zm.); dalej: k.k.

współdziałanie przedstawicieli różnych instytucji, których obowiązkiem jest reagować w przypadku wystąpienia przemocy domowej⁹⁴.

Podjęcie interwencji domowej związanej z przemocą w rodzinie odbywa się w oparciu o procedurę, która obejmuje ogół czynności inicjalizowanych i realizowanych na zasadzie współpracy przez przedstawicieli jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych, policji, oświaty i ochrony zdrowia⁹⁵. Warto zauważyć, że założenie “Niebieskiej Karty” wyraża się w pojęciu rozpoczęcia procedury działania przeciwko przemocą w rodzinie. Niemniej jednak istotne jest to, że nie jest to równoznaczne z zawiadomieniem o popełnieniu przestępstwa odnośnie przemocy domowej. W odróżnieniu od zawiadomienia, dokument ten nie jest składany przez osoby pokrzywdzone, lecz przez konkretne jednostki, które są świadkami tego problemu. “Niebieska Karta” zakładana jest przez uprawnione do tego organy, które dokonują procedury samodzielnie, nie zawsze na wniosek osoby dotkniętej przemocą. Często do dokonania klarownej oceny sytuacji potrzebna jest niezależna opinia uprawnionego organu pozostającego bezstronnym. Biorąc pod uwagę możliwość decydowania osoby pokrzywdzonej o założeniu “Niebieskiej Karty”, procedura ta mogłaby być nieskuteczna z uwagi na przypadki zastraszania ofiar przemocy, towarzyszący im wstyd lub też niekiedy, sytuację w której tak naprawdę nie dochodzi do przemocy, a osoba uznana za ofiarę uroiła sobie agresję. W związku z tym “Niebieska Karta” może zostać założona przez policję, ośrodki pomocy społecznej, gminną komisję rozwiązywania problemów alkoholowych czy też lekarza rodzinnego lub komórkę oświatową. Dzięki takiemu rozwiązaniu możliwe jest skuteczne powzięcie środków zapobiegawczych, mających na celu przeciwdziałać ponownym aktom przemocy domowej⁹⁶. Nie wyklucza to jednak możliwości zwrócenia się osób dotkniętych przemocą o pomoc i wszczęcie procedury. Natomiast osoby te nie decydują o cofnięciu założenia “Niebieskiej Karty”, gdyż po jej założeniu właściwe organy są zobowiązane do kontynuowania obserwacji danej rodziny i występującego tam problemu, a także do podejmowania kolejnych kroków mających na celu wyeliminowanie przemocy w rodzinie.

Wszczęcie procedury “Niebieskiej Karty” zwykle rozpoczyna się od podjęcia działań interwencyjnych, przede wszystkim od przeprowadzenia rozmowy z osobą, która może być dotknięta przemocą w rodzinie. Rozmowa ta jest przeprowadzana w warunkach gwarantujących swobodę wypowiedzi i poszanowanie jej godności oraz zapewniających bezpieczeństwo, a w przypadku podejrzenia stosowania przemocy w rodzinie wobec dziecka, czynności podejmowane i realizowane w ramach procedury przeprowadza się w

⁹⁴ Procedura “Niebieskie Karty” - podstawowe informacje, <https://www.parpa.pl/phocadownloadpap/Przeciwdzialanie/Procedura%20Niebieskie%20karty%20-%20podstawowe%20informacje%20-%20broszura.pdf> [dostęp: 8.06.2022 r.].

⁹⁵ Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz. U. Nr 180, poz. 1493 ze zm.), art. 9d ust. 2.

⁹⁶ Niebieska karta, <https://dogma.org.pl/niebieska-karta/> [dostęp: 8.06.2022 r.].

obecności rodzica, opiekuna prawnego lub faktycznego⁹⁷. Niedozwolone jest to, aby rozmowa z małoletnim była przeprowadzona w obecności osoby, co do której istnieje podejrzenie, że stosuje przemoc w rodzinie, zatem działania z udziałem dziecka przeprowadza się w obecności pełnoletniej osoby najbliższej w rozumieniu art. 115 § 11 k.k. i w miarę możliwości również w obecności psychologa⁹⁸. Jednak zainicjowanie procedury „Niebieskiej Karty” nie musi rozpoczynać się od rozmowy z osobą pokrzywdzoną. Przede wszystkim, każda osoba, która doświadcza przemocy w rodzinie może zwrócić się do odpowiednich organów o wszczęcie tej procedury. Jak już wspomniano, na podjęcie interwencji przez uprawnione organy, zgoda osoby doświadczającej przemocy nie stanowi warunku koniecznego – procedurę mogą wszcząć upoważnione organy, jeśli w trakcie prowadzenia czynności służbowych zaistnieje podejrzenie, iż w danej rodzinie dochodzi do zjawiska, jakim jest przemoc domowa⁹⁹. Ponadto, do uruchomienia procedury może dojść w wyniku zgłoszenia przez osobę, która jest świadkiem danej sytuacji¹⁰⁰. Wszczynając procedurę przedstawiciel organu upoważnionego wypełnia formularz A Niebieskiej Karty. Następnie osoba dotknięta przemocą w rodzinie otrzymuje do uzupełnienia formularz B zawierający pouczenie o podstawowych informacjach dotyczących przemocy i wskazanie miejsc, w których może zwrócić się o pomoc. Kolejną czynnością jest przekazanie wypełnionego formularza "Niebieska Karta - A" do przewodniczącego zespołu interdyscyplinarnego, co następuje niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia wszczęcia procedury¹⁰¹. Przewodniczący zespołu interdyscyplinarnego po otrzymaniu formularza "Niebieska Karta - A" niezwłocznie, nie później niż w ciągu 3 dni od dnia jego otrzymania, przekazuje go członkom zespołu interdyscyplinarnego lub grupy roboczej¹⁰². Kolejnym krokiem jest wezwanie na posiedzenie grupy, osoby, co do której istnieje przypuszczenie, że została dotknięta przemocą w rodzinie oraz osoby, którą uważa się za sprawcę przemocy. W czasie spotkania osoba dotknięta przemocą wypełnia formularz C, czyli tak zwany plan pomocy rodzinie zawierający przykładowe propozycje działań. Natomiast osoba stosująca przemoc domową wypełnia formularz D tym samym zobowiązując się do podjęcia działań celem zaprzestania stosowania przemocy wobec członków swojej rodziny¹⁰³. W niezwykle skrajnych sytuacjach osobie pokrzywdzonej może być

⁹⁷ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury "Niebieskie Karty" oraz wzorów formularzy "Niebieska Karta" (Dz. U. Nr 209, poz. 1245).

⁹⁸ § 3, 4 i 5 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury "Niebieskie Karty" oraz wzorów formularzy "Niebieska Karta" (Dz. U. Nr 209, poz. 1245).

⁹⁹ Niebieska Linia - Rozporządzenie w sprawie procedury "Niebieskiej Karty" - komentarz, <http://www.niebieskalinia.info/index.php/zadania-sluzb/59-rozporzadzenie-w-sprawie-procedury-niebieskie-karty-komentarz> [dostęp: 12.09.2022 r.].

¹⁰⁰ Załącznik nr 1, wzór Niebieska Karta - A, Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury "Niebieskie Karty" oraz wzorów formularzy "Niebieska Karta" (Dz. U. Nr 209, poz. 1245).

¹⁰¹ § 7 pkt 1 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury "Niebieskie Karty" oraz wzorów formularzy "Niebieska Karta" (Dz. U. Nr 209, poz. 1245).

¹⁰² *Ibidem*, § 8 pkt 1.

¹⁰³ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury "Niebieskie Karty" oraz wzorów formularzy "Niebieska Karta" (Dz. U. Nr 209, poz. 1245).

zapropionowane skorzystanie z zatrzymania się w specjalnej placówce przeznaczonej dla osób, które doświadczają przemocy w rodzinie.

Jednakże warto zauważyć, iż w znaczącej liczbie przypadków osoby, które doznają przemocy nie decydują się opuszczenie miejsca zamieszkania wspólnego z oprawcą. Zazwyczaj chcą one pozostać w dotychczasowym miejscu zamieszkania i wówczas plan pomocy dla takich osób powinien zawierać doraźne środki takie jak pomoc psychologiczna i terapeutyczna, pomoc prawna dotycząca przede wszystkim wyegzekwowania odpowiedzialności oraz rozpoczęcia procesu karnego mającego na celu ukaranie sprawcy oraz dotycząca kwestii sprawowania pieczy nad dziećmi, a także alimentów, zobowiązań do udziału w terapii uzależnień czy obowiązku udziału w programie korekcyjno-edukacyjnym dla sprawców przemocy. W tworzonym dla danego przypadku planu pomocy rodzinie może znaleźć się także zapis dotyczący wsparcia socjalnego czy materialnego oraz wsparcia w zakresie kompetencji wychowawczych i rodzicielskich¹⁰⁴.

Podsumowując rozważania dotyczące znaczenia instytucji „Niebieskiej Karty”, najważniejszym celem tej procedury jest zapewnienie bezpieczeństwa osobie doświadczającej przemocy domowej poprzez dokonanie szeregu skonkretyzowanych czynności.

Dlatego przedstawiciele organu biorącego udział w procedurze zakładania „Niebieskiej Karty” w pierwszej kolejności powinni ocenić zagrożenie wystąpienia kolejnych aktów przemocy oraz oszacować zagrożenie życia i zdrowia ofiar przemocy w rodzinie. W uzasadnionych przypadkach powinny zostać podjęte kroki prawne, służące odizolowaniu sprawcy przemocy od ofiar między innymi poprzez nakaz opuszczenia wspólnego mieszkania, zakaz zbliżania się i kontaktowania z pokrzywdzonymi, dozór policji czy wreszcie tymczasowe aresztowanie¹⁰⁵.

Pomijając sposób założenia „Niebieskiej Karty”, który jest wprost określony w przepisach wyżej wymienionego Rozporządzenia to warto podkreślić, iż czynności interwencyjne, które mają zapobiec dalszemu stosowaniu przemocy oraz zapewnieniu ochrony osobom pokrzywdzonym są zindywidualizowane – dostosowane do danego sposobu i okoliczności stosowania przemocy w rodzinie.

„Niebieska Karta” w postępowaniu karnym

W postępowaniu zakresu prawa rodzinnego, jeżeli rodzic nadużywa władzy rodzicielskiej - sąd opiekuńczy zawiesi, ograniczy bądź pozbawi go tej władzy¹⁰⁶. Szeroko rozumianym pojęciem działania dla dobra dziecka jest między innymi ochrona jego życia, zdrowia, a także zapewnienie mu spokoju, niezakłóconego rozwoju oraz poszanowania jego praw i wolności, w tym godności. Oczywistym jest to, iż stosowanie jakiegokolwiek przemocy nie wpisuje się w zasady poprawnego wychowywania i działania dla dobra dziecka.

¹⁰⁴ Procedura „Niebieskie Karty” - podstawowe informacje, <https://www.parpa.pl/phocadownloadpap/Przeciwdzialanie/Procedura%20Niebieskie%20karty%20-%20podstawowe%20informacje%20-%20brozura.pdf> [dostęp:08.06.2022 r.].

¹⁰⁵ *Ibidem*.

¹⁰⁶ Zob. art. 93 § 2 k.r.o.

Jednakże oprócz procedury odrębnej, w trakcie której, w wyniku naruszenia realizacji władzy rodzicielskiej dla dobra dziecka dochodzi do ograniczenia czy pozbawienia rodziców władzy rodzicielskiej, istnieją także karnoprawne środki, które mają wpływ na ingerencję w niepoprawną władzę rodzicielską.

W postępowaniu karnym sąd nie decyduje o ograniczeniu władzy rodzicielskiej, jednak orzeka o środkach, które mają znaczenie dla sądu cywilnego orzekającego w takiej sprawie. Dopuszczalne w polskim systemie prawnym środki karne mogą jednak znacznie wpłynąć na zakres wykonywania władzy rodzicielskiej. Przykładowo art. 41a § 1 k.k. umożliwia sądowi orzeczenie zakazu przebywania w określonych środowiskach lub miejscach, zbliżania się na określoną odległość lub kontaktowania się z określonymi osobami, w tym także z małoletnimi, a także nakaz okresowego opuszczenia lokalu zajmowanego wspólnie z pokrzywdzonym. Możliwość zastosowania tych sankcji występuje w razie skazania za przestępstwo przeciwko wolności seksualnej lub obyczajności na szkodę małoletniego lub za inne przestępstwo przeciwko wolności oraz w razie skazania za umyślne przestępstwo z użyciem przemocy, w tym przemocy przeciwko osobie najbliższej. W niektórych przypadkach orzeczenie tego zakazu lub nakazu jest obligatoryjne i może być połączone z obowiązkiem zgłaszania się do Policji lub innego wyznaczonego organu w określonych odstępach czasu, a zakaz zbliżania się do określonych osób może być również kontrolowany w systemie dozoru elektronicznego¹⁰⁷. Niezależnie od orzeczeń zawartych w wyroku skazującym, sąd karny ma możliwość istotnego wpływania na wykonywanie władzy rodzicielskiej jeszcze zanim zapadnie wyrok – w toku postępowania. W szczególności poprzez stosowanie środków zapobiegawczych, co często ma miejsce w sprawach dotyczących przemocy domowej. Przykładowo zastosowanie tytułem środka zapobiegawczego nakazu opuszczenia lokalu lub tymczasowego aresztowania uniemożliwia sprawcy przebywanie w tym samym miejscu, w którym przebywają dzieci nad którymi nadal sprawuje władzę rodzicielską¹⁰⁸. Powyższe przykłady rozstrzygnięć sądu karnego nie są rozstrzygnięciami o władzy rodzicielskiej, natomiast mogą na nią wpływać nawet bardzo znacząco.

Nawiązując do instytucji “Niebieskiej Karty” na tle procedury karnej, należy zauważyć, iż samo jej istnienie w danym przypadku nie ma szczególnego znaczenia proceduralnego, gdyż nie może ona zastąpić zeznań świadka, co wynika z art. 174 k.p.k. Niemniej jednak ma ona znaczenie dla postępowania karnego w takim stopniu, że zwykle od jej założenia zaczyna się postępowanie karne, między innymi w sprawie stosowania przemocy wobec osoby najbliższej, w tym dziecka. Niektóre przestępstwa takie jak znęcanie czy naruszenie czynności narządów ciała w określonych przez ustawę przypadkach są ścigane z urzędu, zatem organ w postępowaniu przygotowawczym sam rozpocznie czynności na skutek założenia “Niebieskiej Karty”¹⁰⁹.

Warto zaznaczyć, że “Niebieska Karta” nie stanowi dowodu na samo sprawstwo, lecz może służyć przy przesłuchaniu sprawcy. Jest także przesłanką do wszczęcia postępowania karnego, może posłużyć za wyszukiwanie dowodów dla postępowania

¹⁰⁷ Zob. art. 41a § 2 k.k.

¹⁰⁸ Zob. art. 275a § 1 k.p.k.

¹⁰⁹ Zob. art. 207, art. 157 k.k.

karnego, a także jako argument przy zeznaniach. Pomimo tego, że sama w sobie nie stanowi dowodu, w postępowaniu karnym jest środkiem pomocniczym dla prowadzenia postępowania, choć sama w sobie nie wpłynie na ograniczenie praw rodzicielskich.

Podsumowanie

Instytucja „Niebieskiej Karty” nie ogranicza ani nie pozbawia rodzica władzy rodzicielskiej. Jest to dokument mający na celu ochronę osób doświadczających przemocy w rodzinie. Program ten powstał, aby zapobiegać aktom przemocy w rodzinie oraz aby ochrona osób dotkniętych tym problemem okazała się bardziej skuteczna i pozwoliła na szybkie egzekwowanie poprawy zachowania u sprawcy przemocy. Jej założenie osobie stosującej przemoc powoduje podjęcie działań przez upoważnione organy, w wyniku których, gdy okaże się, że przemoc wobec osoby najbliższej miała miejsce, zostaną podjęte konkretne czynności mające na celu zapobieżenie powtórzeniu takich sytuacji w przyszłości. Pomimo, że instytucja ta nie ogranicza praw rodzicielskich to dzięki założeniu „Niebieskiej Karty” możliwe jest podjęcie stosownych kroków, poprzez które sprawca przemocy zostanie objęty obserwacją, a w razie konieczności, zostanie on odizolowany od najbliższych, wobec których stosował przemoc. Niewątpliwie przykłady rozwiązań wskazane w zdaniu poprzednim, a także w pozostałej treści artykułu pośrednio wpływają na zakres sprawowania władzy rodzicielskiej i są to rozwiązania wynikające z założenia sprawcy „Niebieskiej Karty”.

Na tej podstawie należy przyjąć, że w postępowaniu z zakresu prawa rodzinnego, w sprawie o zmodyfikowanie władzy rodzicielskiej „Niebieska Karta” będzie miała wpływ na postanowienie, jeżeli przemoc była skierowana przeciwko dzieciom lub innym członkom wspólnego gospodarstwa domowego, na przykład przeciwko matce dzieci. Wówczas choć dzieci nie są bezpośrednimi ofiarami, a świadkami takich wydarzeń, wywołuje to poważne skutki w ich psychice i rozwoju. Taka teza została wyrażona w jednym z postanowień Sądu Najwyższego, który stwierdził, że nadużywanie władzy rodzicielskiej zachodzi także wówczas, gdy postępowanie rodzica obiektywnie wywiera destrukcyjny wpływ na proces wychowania i rozwoju psychicznego dziecka, choćby nie było to związane z subiektywnym, negatywnym nastawieniem rodzica wobec dziecka¹¹⁰.

Warto jednak zaznaczyć, że „Niebieska Karta” nie jest wystarczającą przesłanką do ingerencji w prawa rodzicielskie. Sąd pozbawiając władzy rodzicielskiej bądź też wpływając na nią, bierze pod uwagę przede wszystkim przesłanki niedopełnienia obowiązków rodzicielskich zawartych w Kodeksie rodzinnym i opiekuńczym. Decydując się na ingerencję w prawa rodzicielskie, sąd czyni to w wyniku nadużywania władzy rodzicielskiej lub zaniedbania obowiązków względem dziecka w sposób rażący. Takie orzeczenie wydawane jest z powodu naruszeń obowiązków wynikających z ustawy i nie jest następstwem założenia rodzicowi „Niebieskiej Karty”.

¹¹⁰ Postanowienie SN z 7.09.2000 r., I CKN 931/00, LEX nr 1166290.

Streszczenie

Artykuł ma na celu przedstawienie regulacji prawnych dotyczących ingerencji we władzę rodzicielską w Polsce w ramach instytucji "Niebieskiej Karty". Jest to instytucja służąca ochronie osób doświadczających przemocy w rodzinie oraz prowadząca do zapobieżenia stosowania przemocy domowej. W artykule została przedstawiona analiza znaczenia tej instytucji w polskim systemie prawnym oraz jej wpływ na władzę rodzicielską.

Słowa kluczowe: władza rodzicielska, Niebieska Karta, przemoc domowa, nadużycia władzy rodzicielskiej.

Summary

This article aims to present the legal regulations concerning interference with parental responsibility in Poland within the framework of the "Niebieska Karta" institution. It is an institution that serves protection of people experiencing domestic violence and leads to the prevention of domestic violence. The article analyzes the meaning of that institution in the Polish legal system and its impact on parental responsibility.

Key words: parental responsibility, the Niebieska Karta institution, domestic violence, abuse of parental authority.

Akty prawne

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).
2. Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.).
3. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2345 ze zm.).
4. Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz.U. 2005 nr 180 poz. 1493 ze zm.)
5. Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359).
6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 534 ze zm.).
7. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury "Niebieskie Karty" oraz wzorów formularzy "Niebieska Karta" (Dz. U. Nr 209, poz. 1245).

Piśmiennictwo

1. Tuleja P. [w:] P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radzewicz, P. Tuleja, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, wyd. II, LEX/el. 2021.
2. Pismo do Rady Kościoła Chrześcijan Baptystów w RP, VII.564.11.2020.MAW, Warszawa, 25.02.2020 r.

Orzecznictwo

1. Postanowienie SN z 7.09.2000 r., I CKN 931/00, LEX nr 1166290.
2. Postanowienie SN z 24.11.2016 r., II CA 1/16, OSNC 2017, nr 7-8, poz. 90.
3. Postanowienie SN z 31.01.2018 r., IV CSK 442/17, Legalis nr 1765977.

Źródła internetowe

1. E. Jarosz, *Postawy wobec przemocy w wychowaniu - czy dobra zmiana?*, Raport Rzecznika Praw Dziecka 2018, https://brpd.gov.pl/sites/default/files/raport_2018.pdf [09.06.2022 r.].
2. *Procedura "Niebieskie Karty" - podstawowe informacje*, <https://www.parpa.pl/phocadownloadpap/Przeciwdzialanie/Procedura%20Niebieskie%20karty%20-%20podstawowe%20informacje%20-%20brozura.pdf> [dostęp: 08.06.2022 r.].
3. *Niebieska karta*, <https://dogma.org.pl/niebieska-karta/> [dostęp: 08.06.2022 r.]
4. Niebieska Linia - Rozporządzenie w sprawie procedury "Niebieskie Karty"- komentarz, <http://www.niebieskalinia.info/index.php/zadania-sluzb/59-rozporzadzenie-w-sprawie-procedury-niebieskie-karty-komentarz> [dostęp: 12.09.2022 r.].

Aleksandra Gieracz

Karolina Gomułka

studentki Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Zielonogórskiego

Glosa do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2022 roku, I KZP 8/21

W postanowieniu z dnia 9 marca 2022 roku o sygnaturze akt I KZP 8/21 Sąd Najwyższy odmówił podjęcia uchwały, która odpowiadałaby na pytanie Sądu Apelacyjnego o to: „Czy przypadek naruszenia przez Sąd przepisu art. 100 § 1 k.p.k., nakazującego ustne ogłoszenie orzeczenia wydanego na rozprawie (w tym - co oczywiste - ogłoszenie wyroku) w ten sposób, że wyrok wydany na rozprawie nie zostaje ustnie ogłoszony (art. 418 § 1 k.p.k.), a uznany za ogłoszony – na podstawie art. 100 § 1a k.p.k. - powoduje, iż wyrok taki nie wywołuje skutków prawnych (*sententia non existens*), czy też w przypadku, kiedy na ogłoszenie wyroku nikt się nie stawił (ani strony, ani ich przedstawiciele procesowi, ani publiczność) uchybienie tego rodzaju należy rozpatrywać w kategoriach tzw. względnej przyczyny odwoławczej?”. W uzasadnieniu postanowienia Sąd Najwyższy odniósł się ponadto do jeszcze innych etapów, z jakich składa się wyrokowanie, wskazując, że każdy z nich jest istotny i nie może zostać pominięty.

W tezie glosowanego postanowienia Sąd Najwyższy stwierdził: „Brak ustnego ogłoszenia wyroku wydawanego na rozprawie głównej (art. 418 § 1 k.p.k.), niezależnie od wadliwej formy zastępującej ogłoszenie, w tym przy zastosowaniu art. 100 § 1a k.p.k., powoduje, że nie dochodzi do wydania wyroku. Dokument opatrzony nazwą „wyrok”, nawet jeżeli zostanie włączony do akt sprawy, nie wywołuje skutków prawnych, w tym w szczególności nie uprawnia stron postępowania do wniesienia środka odwoławczego albo nadzwyczajnego środka zaskarżenia. W razie wniesienia takiego środka przez sądu (przewodniczący wydziału, upoważniony sędzia) powinien odmówić jego przyjęcia, a w wypadku jego błędnego przyjęcia i przekazania akt sprawy sądowi odwoławczemu albo Sądowi Najwyższemu, sąd ten powinien pozostawić wniesiony środek zaskarżenia bez rozpoznania – wobec braku substratu zaskarżenia. W takim wypadku nie ma podstaw do umorzenia postępowania odwoławczego lub kasacyjnego.” Wyrokowanie jest ostatnim etapem rozprawy i rozpoczyna się w momencie, kiedy przewodniczący ogłasza, że sąd udaje się na naradę¹¹¹. Sąd Najwyższy w glosowanym postanowieniu, zgadzając się z sądem pytającym, wyróżnił pięć etapów wyrokowania: 1) naradę (art. 408 k.p.k., art. 108 i in. k.p.k.), 2) głosowanie (art. 109 - 112 k.p.k.), 3) sporządzenie wyroku na piśmie (art. 412 k.p.k.), 4) podpisanie wyroku przez wszystkich członków składu orzekającego (art. 113 k.p.k.) oraz 5) publiczne ogłoszenie wyroku (art. 418 i art. 100 § 1 k.p.k.). Etap wyrokowania kończy przedstawienie przez przewodniczącego pouczenia stron o prawie, terminie i sposobie zaskarżenia wyroku. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21

¹¹¹ E. Skrętowicz, *Wyrok sądu karnego pierwszej instancji*, Lublin 1989, s. 28.

stycznia 2004 roku o sygnaturze II KK 168/03, każdy z tych etapów musi wystąpić i nie jest dopuszczalna rezygnacja z któregośkolwiek z nich¹¹².

Skoro orzecznictwo Sądu Najwyższego jasno wskazuje, że nie jest możliwe pominięcie żadnego etapu, warto zastanowić się, czy w takim razie możliwe są jakieś modyfikacje. Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 2021 r., o sygnaturze V KK 109/21 modyfikacje procesu wyrokowania mogą mieć miejsce w określonych sytuacjach, przewidzianych w ustawie, jak np. uznanie wyroku za ogłoszony w razie, gdy na jego ogłoszeniu nikt się nie stawił (art. 100 § 1a k.p.k.), czy też publiczne udostępnienie wyroku w wypadku wyrokowania na posiedzeniu odbywającym się z wyłączeniem jawności (art. 418a k.p.k.)¹¹³. Na aprobatę zasługuje stanowisko, że jakiegokolwiek możliwości ingerencji w poszczególne etapy muszą wynikać jasno z ustawy. Nie zmienia tego fakt, że niektóre etapy mogą różnić się ze względu na czynniki, takie jak np. skład orzekający. W składzie jednoosobowym nie ma narady sądu w tradycyjnym jej rozumieniu ani głosowania nad wyrokiem¹¹⁴, jednak mimo modyfikacji etapy te występują.

W głosowanym postanowieniu Sąd Najwyższy, rozwijając temat etapów wyrokowania, zauważył także, że wadliwości procesowe mogą dotyczyć poszczególnych etapów wyrokowania, jednakże ich waga i konsekwencje procesowe zaistniałych uchybień zależą od tego, którego z tych etapów dotyczą. Jako przykład względnej przyczyny odwoławczej Sąd Najwyższy wskazał całkowity brak odbycia narady, zastrzegając, iż naruszeniem przepisów, dotyczących etapu narady, może być także jej przesuwanie do chwili zakończenia rozpoznania jeszcze innych spraw (wyznaczonych w danym dniu) i łączne odbywanie narady nad wszystkimi sprawami i wyrokami¹¹⁵. Należy jednak zaznaczyć, że niekiedy zwłoka w rozpoczęciu narady może okazać się uzasadniona, np. z uwagi na późną porę, zawłość sprawy, stan zdrowia sędziego lub ławnika. Wówczas dopuszczalne jest odroczenie wydania wyroku na czas nieprzekraczający 14 dni (art. 411 k.p.k.), co stanowi uregulowanie szczególne w stosunku do przepisów o przerwie i odroczeniu rozprawy¹¹⁶.

Warto wskazać także na inne wadliwości. Sporządzenie wyroku na piśmie nie bezpośrednio po naradzie, ale z zachowaniem pewnego odstępu czasowego, np. kolejnego dnia, może być traktowane również jako obraza przepisów postępowania¹¹⁷. Jednak jak podkreślił Sąd Najwyższy, odwołując się do postanowienia z dnia 19 stycznia 2012 r., sygnatura I KZP 19/11, brak sporządzenia wyroku na piśmie powoduje, że nie powstał w ogóle dokument, który w dalszym procesie mógłby uzyskać status wyroku. Niesporządzenie wyroku na piśmie skutkuje zatem tym, iż „wyrok” taki nie istnieje

¹¹² Wyrok SN z 21.01.2004 r., II KK 168/03, OSNKW 2004, nr 3, poz. 28.

¹¹³ Wyrok SN z 30.04.2021 r., V KK 109/21, Prok.iPr. 2021, nr 7-8, poz. 16.

¹¹⁴ K. Eichstaedt, [w:] *Kodeks postępowania karnego. Tom I. Komentarz aktualizowany*, red. D. Świecki, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587748737/690902/swiecki-dariusz-red-kodeks-postepowania-karnego-tom-i-komentarz-aktualizowany?cm=URELATIONS> [dostęp 21.04.2022 r.].

¹¹⁵ Wyrok SN z 18.09.1946 r., K 941/46, LEX nr 161813.

¹¹⁶ P. Rogoziński, [w:] *Kodeks postępowania karnego. Komentarz do wybranych przepisów*, red. S. Steinborn, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587697164/494604?tocHit=1&cm=URELATIONS> [dostęp 21.04.2022 r.].

¹¹⁷ K. Wytrykowski, [w:] *Kodeks postępowania karnego. Tom I. Komentarz. Art. 1-424 2020*, red. D. Drajewicz, https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrugmztoojobq_xalrvgi2dgobug43a [dostęp 21.04.2022 r.].

w obrocie prawnym, stanowiąc tzw. *sententia non existens*¹¹⁸. Tym samym brak będzie (m.in.) możliwości jego zaskarżenia w drodze środków odwoławczych.

Kolejny przykład dotyczy podpisania orzeczenia. Zgodnie z przepisem art. 113 k.p.k., orzeczenie podpisywane jest przez wszystkich członków składu orzekającego, nie wyłączając przegłosowanego, chyba że orzeczenie zamieszczono w protokole. Podpis sędziego pod orzeczeniem nie wyraża bowiem jego własnego stanowiska i pełnej akceptacji dla treści orzeczenia, ale oznacza, że takie orzeczenie zostało wydane przez tego sędziego w sposób prawem przewidziany oraz potwierdza, że treść orzeczenia odpowiada wynikowi narady nad orzeczeniem i wynikowi głosowania¹¹⁹. Obowiązujące przepisy nie dopuszczają uzupełnienia po ogłoszeniu orzeczenia i przedstawieniu akt sądowi odwoławczemu brakujących pod orzeczeniem podpisów, nawet w wypadku, gdy brak taki nastąpił wskutek niedopatrzenia. Nie ma przy tym znaczenia podpisanie uzasadnienia orzeczenia, bowiem to podpisanie samego orzeczenia (w tej sprawie wyroku) traktowane być musi jako jego zaakceptowanie¹²⁰. Uchybienie to nie może być w żaden sposób konwalidowane, co w konsekwencji wprost obliguje - zgodnie z art. 439 § 1 pkt 6 k.p.k. *in fine* - do uchylenia orzeczenia. Wyjątek stanowi, co wynika z samego art. 113 k.p.k., zamieszczenie orzeczenia w protokole; zgodnie z treścią art. 149 § 3 k.p.k. protokół ten może podpisać w zastępstwie przewodniczącego inny członek składu, zaznaczając przyczynę braku podpisu przewodniczącego.

Poza sporządzeniem wyroku na piśmie, warunkiem jego istnienia w obrocie prawnym jest jego publiczne ogłoszenie, co jest jednym z wymogów wynikających zarówno z Konstytucji RPP, jak i przepisów Kodeksu postępowania karnego. W doktrynie i orzecznictwie zgodnie przyjmuje się, że sporządzenie wyroku jest *de facto* przygotowaniem jego projektu, który staje się wyrokiem dopiero z chwilą jego ogłoszenia, po uprzednim podpisaniu przez wszystkich członków składu orzekającego. Wskazuje się także na doniosłe znaczenie ogłoszenia wyroku, gdyż dokonanie tej czynności stanowi moment kreujący wyrok¹²¹. Stąd wyrok należy ogłosić nawet wtedy, gdy na sali poza członkami składu i protokolantem nie przebywa nikt inny. Brak ogłoszenia wyroku sprawi, że akt ten nie jest właściwie promulgowany i można dowodzić, że nie jest wyrokiem¹²². Jeśli nie doszło do „publicznego odczytania” przyjąć można, że ogłoszenie wyroku nie miało miejsca lub co najmniej, że ogłoszenie to nastąpiło w sposób nieprawidłowy, wadliwy. Wyrok staje się obowiązujący nie z chwilą sporządzenia go na piśmie czy nawet podpisania przez skład orzekający, lecz z chwilą ogłoszenia (wiąże przecież w takim kształcie, w jakim został ogłoszony). Brak ogłoszenia wyroku lub równoważne z nim ogłoszenie w sposób nieprawidłowy stanowią najpoważniejsze naruszenia prawa¹²³.

Podsumowując powyższe rozważania, należy zgodzić się z Sądem Najwyższym w kwestiach dotyczących etapów wyrokowania oraz autonomiczności każdego z nich.

¹¹⁸ Postanowienie SN z 19.1.2012 r., I KZP 19/11, OSNKW 2012, nr 1, poz. 3.

¹¹⁹ T. Grzegorzczak, *Kodeks postępowania karnego. Tom I. Komentarz do art. 1-467*, Warszawa 2014, s. 438.

¹²⁰ Wyrok SN z 21.05.2008 r., V KK 159/08, LEX nr 388655.

¹²¹ Postanowienie SN z 19.01.2012 r., I KZP 19/11, OSNKW 2012, nr 1, poz. 3.

¹²² K. Wytrykowski, *op. cit.*, <https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrumgmztoojooobqxalrvgi2dgobvga2a> [dostęp 21.04.2022 r.].

¹²³ Postanowienie SA w Gdańsku z 9.06.1999 r., II AKo 113/99, LEX nr 144180.

Choć naruszenia przepisów, dotyczących poszczególnych etapów, powodują wprowadzić różne konsekwencje (w zależności od rodzaju zaistniałych uchybień), to jednak pominięcie któregośkolwiek etapu jest niedopuszczalne.

Akty prawne

1. Kodeks postępowania karnego z dnia 6 czerwca 1997 r., tj. z dnia 13 maja 2022 r., Dz.U. z 2022 r. poz. 1375 ze zm.

Piśmiennictwo

1. Grzegorzyczyk T., *Kodeks postępowania karnego. Tom I. Komentarz do art. 1-467*, Warszawa 2014.
2. Skrętowicz E., *Wyrok sądu karnego pierwszej instancji*, Lublin 1989.

Orzecznictwo

1. Wyrok SN z 18.09.1946 r., K 941/46, LEX nr 161813.
2. Wyrok SN z 21.01.2004 r., II KK 168/03, OSNKW 2004, nr 3, poz. 28.
3. Wyrok SN z 21.05.2008 r., V KK 159/08, LEX nr 388655.
4. Postanowienie SN z 19.01.2012 r., I KZP 19/11, OSNKW 2012, nr 1, poz. 3.
5. Wyrok SN z 30.04.2021 r., V KK 109/21, Prok.iPr. 2021, nr 7-8, poz. 16.
6. Postanowienie SA w Gdańsku z 9.06.1999 r., II AKo 113/99, LEX nr 144180.

Źródła internetowe

1. <https://sip.lex.pl/#/commentary/587748737/690902/swiecki-dariusz-red-kodeks-postepowania-karnego-tom-i-komentarz-aktualizowany?cm=URELATIONS> [dostęp 21.04.2022 r].
2. <https://sip.lex.pl/#/commentary/587697164/494604?tochHit=1&cm=URELATIONS> [dostęp 21.04.2022 r].
3. <https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrugmztoojoobqxalrvgi2dgobug43a> [dostęp 21.04.2022 r].
4. <https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrugmztoojoobqxalrvgi2dgobvga2a> [dostęp 21.04.2022 r].

Konrad Żurek

absolwent seminarium doktoranckiego

WSPiA - Rzeszowskiej Szkoły Wyższej

ORCID: 0000-0001-6005-7787

Wójt jako organ podatkowy pierwszej instancji - krótka charakterystyka

Wprowadzenie

Gmina w polskim systemie prawnym zgodnie z art. 164 ust. 1 ustawy zasadniczej¹²⁴ tworzy podstawową jednostkę samorządu terytorialnego. Na jej czele stoi wójt, który jest organem jednoosobowym, wybieranym w wyborach bezpośrednich, na zasadach określonych w kodeksie wyborczym. Jako organ podatkowy I. instancji jest on uprawniony między innymi do wydawania interpretacji indywidualnych prawa podatkowego w zakresie podatków lokalnych. W działalności wójtów jako organów kontroli podatkowej zauważa się wiele trudności m.in. dotyczących obszaru stosowania prawa. Celem opracowania jest ogólne przedstawienie oraz zarysowanie statusu wójta jako organu podatkowego. W niniejszym opracowaniu posłużono się metodą dogmatyczno - prawną niezbędną do omówienia prezentowanego zagadnienia.

Wójt jako organ podatkowy

W polskim systemie prawnym gmina stanowi podstawową jednostkę terytorialnego podziału kraju, o czym zawiadamia najważniejszy akt normatywny - Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r., która w art. 164 ust. 3 stanowi że: „Gmina wykonuje wszystkie zadania samorządu terytorialnego nie zastrzeżone dla innych jednostek samorządu terytorialnego”.

Wójt zaś stanowi organ wykonawczy gminy, a jego kadencja powiązana jest z kadencją rady gminy. Jak stanowi art. 26. ust. 1. ustawy o samorządzie gminnym (u.s.g.): „Organem wykonawczym gminy jest wójt”. Natomiast z art. 26 ust. 2, wynika że kadencja wójta rozpoczyna się w dniu rozpoczęcia kadencji rady gminy lub wybrania go przez nią i kończy się z dniem upływu kadencji rady gminy¹²⁵.

Najważniejsze zadania wójta wskazuje się w podziale na: funkcje jako organu wykonawczego gminy, zadania w indywidualnych sprawach z zakresu administracji

¹²⁴ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997, Nr 78, poz. 483 z późn.zm.).

¹²⁵ Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1372 z późn. zm.).

publicznej oraz zadania jako organu podatkowego¹²⁶. Zgodnie z art. 31 u.s.g. Wójt kieruje bieżącymi sprawami gminy oraz reprezentuje ją na zewnątrz¹²⁷.

Zadania wójta, jako organu podatkowego, zawarte są m.in. w ordynacji podatkowej¹²⁸. Zasady i tryby takiego postępowania zostały przedstawione w działach od IV do VII. W swojej budowie normowały kwestie tego jak organy podatkowe powinny wyjaśniać zasady, którymi kierują się podczas pełnienia obowiązków i dbać o ich jakość. Wójt podlega wyłączeniu załatwiania własnych zobowiązań podatkowych oraz dotyczących członków rodziny (nawet po ustaniu takiego stosunku); wójt powinien stać na straży sprawdzania terminowości składania, wpłacania i weryfikacji poprawności zeznań podatkowych; organy podatkowe pierwszej instancji uprawnione są do przeprowadzania kontroli skarbowych; wójt zobowiązany jest również do przestrzegania tajemnicy skarbowej, pod groźbą konsekwencji prawnych¹²⁹.

Obecnie tylko wójt (burmistrz, prezydent miasta) jest samorządowym organem podatkowym w zakresie, w jakim realizuje dochody własne gminy z tytułu:

1) wpływy z podatków: a) od nieruchomości, b) rolnego, c) leśnego, d) od środków transportowych, e) dochodowego od osób fizycznych, opłacanego w formie karty podatkowej, f) od spadków i darowizn, g) od czynności cywilnoprawnych;

1a) wpływy z dodatkowego zobowiązania podatkowego związanego z unikaniem opodatkowania w niektórych wyżej wymienionych podatkach;

2) wpływy z opłat: a) skarbowej, b) targowej, c) miejscowej, uzdrowiskowej i od posiadania psów, d) reklamowej, e) eksploatacyjnej – w części określonej w prawie geologicznym i górniczym, f) innych stanowiących dochody gminy, uiszczanych na podstawie odrębnych przepisów¹³⁰.

Gmina, jako osoba prawna, działa przez swoje organy, dlatego też to wójt występuje w imieniu gminy, wykonuje w jej imieniu zarówno czynności cywilnoprawne, jak i publicznoprawne¹³¹. Wójt posiada wiele istotnych uprawnień. Jednymi z nich są te dotyczące m.in. organu podatkowego obejmujące różny zakres spraw, w których organ ma nie tylko kompetencje, ale i obowiązek działania. W prawie podatkowym wskazanych zostało wiele istotnych kompetencji podatkowych wójta, dotyczących zgodnie z przywołaną wyżej definicją, spraw z zakresu prawa podatkowego, ale również podejmowania różnych działań, które organ podatkowy ma obowiązek podejmować. Ujęcie w przepisach prawa podatkowego pewnych uprawnień i obowiązków - jak ukazuje praktyka - ma zasadnicze znaczenie ze względu na to, że gwarantuje ona ochronę

¹²⁶ M. Sobczyk, *Wybrane aspekty urzędu wójta*, Poszerzamy Horyzonty, 2021, t. XXVI, s. 68-69.

¹²⁷ t.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 559.

¹²⁸ Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Ordynacja podatkowa (t.j. Dz. U. z z 2021 r. poz. 1540 z późn.zm.).

¹²⁹ A. Szewc, T. Szewc, *Wójt, burmistrz, prezydent miasta*, Warszawa 2006, s. 61-65.

¹³⁰ t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1672.

¹³¹ I. Maj, *Dualizm gmin- gmina jako podatnik i beneficjent tego samego podatku*, [w:] E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa. Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2015, s. 77-84.

interesów obywateli, jak też pozostałych podmiotów. Ponadto, zapewnia właściwy podział pracy wśród organów podatkowych¹³².

Ustawodawca do samorządowych organów podatkowych zalicza wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starostę oraz marszałka województwa. Co istotne, tylko wójt pełni rolę samorządowego organu podatkowego pierwszej instancji, gdyż właśnie gmina posiada samodzielne źródło dochodów tj. własne podatki i opłaty¹³³. W rozdziale 7a „Ulgi w spłacie zobowiązań podatkowych” ordynacji podatkowej wskazane zostały formy udzielania przez organ podatkowy ulg w spłacie zobowiązań podatkowych. Wójt, jako organ podatkowy, jak stanowi art 67a o.p. w przypadkach uzasadnionych ważnym interesem podatnika lub interesem publicznym, może na wniosek podatnika, udzielać ulg w spłacie zobowiązań podatkowych tj. może odroczyć lub rozłożyć na raty zapłatę podatku lub zaległości podatkowej wraz z odsetkami za zwłokę albo umorzyć w całości lub w części zaległości podatkowe, opłatę prolongacyjną lub odsetki za zwłokę. Podstawowymi przesłankami udzielania tych ulg jest „ważny interes podatnika” lub „interes publiczny”. Decyzja organu podatkowego o udzieleniu ulgi zgodnie z przepisami prawa ma charakter uznaniowy i uzależniona jest od istnienia wskazanych w tych przepisach przesłanek. W literaturze przedmiotu sygnalizuje się również, że organ podatkowy stosując w tym zakresie uznanie administracyjne, powinien kierować się zasadami proporcjonalności oraz równości¹³⁴.

Właściwość miejscowa i rzeczowa wójta jako organu podatkowego

Organ podatkowy to podmiot, który reprezentuje związek publiczno-prawny, a w zakresie jego uprawnień leży wykonywanie czynności związanych z wymierzaniem, jak również pobieraniem podatków. Ze względu na swoją działalność, działa w oparciu o właściwość rzeczową i miejscową¹³⁵.

Organem właściwym zarówno miejscowo i rzeczowo do wydania interpretacji przepisów podatkowych w zakresie podatków lokalnych od nieruchomości położonych na terenie gminy jest wójt. Prawidłowe wykonywanie zadań organów gminy, jak i samego wójta w dużej mierze wpływa na funkcjonowanie systemu podatkowego na obszarze danej jednostki samorządu terytorialnego. Organy podatkowe są organami monokratycznymi, co - zdaniem K. Tesznera - „sprowadza się do związania przepisami prawa kompetencji organu z działaniami jednej osoby fizycznej”¹³⁶. Właściwość rzeczową

¹³² J. Kunysz, *Wójt, burmistrz, prezydent miasta jako organ podatkowy (wybrane zagadnienia)*, „Administracja: teoria, dydaktyka, praktyka” 2012 nr 2(27), s. 64-65.

¹³³ *Ibidem*, s. 62.

¹³⁴ E. Kornberger - Sokołowska, *Rola jednostek samorządu terytorialnego w kształtowaniu i poborze podatków stanowiących ich dochody*, „Prace Studialne BAS” , s. 199, DOI [https://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/5F7056AF58E1B6E3C1257FB200450A29/\\$file/Strony%20od%20Dylematy%20reformy%20systemu%20podatkowego-7.pdf](https://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/5F7056AF58E1B6E3C1257FB200450A29/$file/Strony%20od%20Dylematy%20reformy%20systemu%20podatkowego-7.pdf) [dostęp: 30.09.2021], Szerzej na ten temat pisał: Z. Ofiarski, *Prawo podatkowe*, Warszawa 2008.

¹³⁵ Z. Ofiarski, *Prawo...*, s. 87.

¹³⁶ K. Teszner, *Administracja podatkowa i kontrola skarbową w Polsce 2012*, Warszawa 2012.

wójta jako organu podatkowego I. instancji regulują ustawy z zakresu podatkowego, formujące konstrukcję poszczególnych podatków, jak i przepisy ordynacji podatkowej¹³⁷.

Zgodnie z art. 13 o.p. organem podatkowym, stosownie do swojej właściwości, jest:

- 1) naczelnik urzędu skarbowego, naczelnik urzędu celnego, wójt, burmistrz (prezydent miasta), starosta albo marszałek województwa - jako organ pierwszej instancji;
- 2) dyrektor izby skarbowej, dyrektor izby celnej – jako:
 - a) organ odwoławczy odpowiednio od decyzji naczelnika urzędu skarbowego lub naczelnika urzędu celnego,
 - b) organ pierwszej instancji, na podstawie odrębnych przepisów,
 - c) organ odwoławczy od decyzji wydanej przez ten organ w pierwszej instancji;
- 3) samorządowe kolegium odwoławcze - jako organ odwoławczy od decyzji wójta, burmistrza (prezydenta miasta), starosty albo marszałka województwa.

Z kolei minister właściwy do spraw finansów publicznych jest organem podatkowym – jako:

- 1) organ pierwszej instancji w sprawach stwierdzenia nieważności decyzji, wznowienia postępowania, zmiany lub uchylenia decyzji lub stwierdzenia jej wygaśnięcia - z urzędu;
- 2) organ odwoławczy od decyzji wydanych w sprawach, o których mowa powyżej,
- 3) organ właściwy w sprawach porozumień dotyczących ustalenia cen transakcyjnych;
- 4) organ właściwy w sprawach interpretacji przepisów prawa podatkowego
- 5) organ właściwy w sprawach informacji przekazywanych przez banki i spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe o założonych i zlikwidowanych rachunkach bankowych związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Organami podatkowymi wyższego stopnia są również organy odwoławcze.

Przepis art. 13 o.p. zdaniem autora jest „nieostry” w zakresie właściwości instancyjnej, ponieważ normuje właściwość organów odwoławczych jedynie w zakresie decyzji (pomijając kwestię postanowień). Organ odwoławczy od decyzji jest również organem odwoławczym od postanowień. W uchwale, która wprawdzie dotyczy KPA, jednak znajduje także zastosowanie do przepisów ordynacji podatkowej. I tak, Naczelny Sąd Administracyjny (NSA) stwierdził, że o tym, czy określony podmiot jest organem w rozumieniu przepisów KPA, decyduje nie formalne uznanie go za taki organ w przepisach ustrojowych, ale fakt przyznania mu kompetencji do sprawowania w określonych sprawach orzecznictwa administracyjnego¹³⁸.

¹³⁷ *Repetitorium z prawa podatkowego*, Wyższa Szkoła Prawa i Administracji, red. W. Kuśnierz, Rzeszów-Przemysł 2015, s. 29. Szerzej na ten temat pisał: M. Popławski (red.) *Stanowienie i stosowanie prawa podatkowego w gminach*, Białystok 2007, s. 62-64.

¹³⁸ Uchwała Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 11 maja 1998 r., OPK 3/98, ONSA 1998, nr 4, poz. 114.

Jak słusznie spostrzegł M. Sroczyński, nie ma zatem przeszkód, aby ustawa szczególna statuowała inny organ jako organ podatkowy. W zaistniałej sytuacji, katalog organów podatkowych ulega rozszerzeniu bez konieczności zmiany przepisów ordynacji podatkowej¹³⁹.

Wskazane organy podatkowe w zakresie swoich uprawnień mogą wydawać indywidualne rozstrzygnięcia obejmujące zakres zmian zobowiązań podatkowych, ale nie obejmują one wszystkich danin lokalnych. Łączą się za to z przyznawaniem ulg podatkowych, wynikających z przepisów ordynacji podatkowej, ustawy lub aktów prawa miejscowego¹⁴⁰.

Organem właściwym (miejscowo i rzeczowo) do wydania interpretacji przepisów podatkowych w zakresie podatków lokalnych od nieruchomości położonych na terenie gminy jest wójt. W zaistniałej sytuacji, niezbędne wydaje się być wyłączenie właściwego organu ze względu na okoliczność, gdzie może on być zainteresowany wydaniem interpretacji przepisów np. na korzyść wnioskodawcy. Zauważyć trzeba, iż interes prawny w odpowiedniej interpretacji przepisów prawa przez samorządowy organ podatkowy może wynikać przy tym nie z chęci realnego zwiększenia wpływów podatkowych. W podanym bowiem przypadku nie nastąpi on ze względu na sam aspekt opodatkowania nieruchomości gminy brak jest przewłaszczenia środków pieniężnych na skutek zapłaty podatku. Uregulowanie w przywołanej sytuacji podatku przez gminę nie ma realnego wpływu na wysokość wpływów do budżetu ze względu na fakt, jak twierdzą T. Brzezicki i W. Morawski, że wydatek gminy związany z zapłaceniem podatku skutkuje uzyskaniem przez nią dochodu w tej wysokości. Tym samym, wójt który stanowi organ, którego jedną z kompetencji jest wykonanie budżetu, może być zainteresowany tym, aby wykazywać niższą niż realnie wysokość dochodów podatkowych z tytułu podatków płaconych przez gminę. Zachodzi tak dlatego, że w sytuacji zaniżenia wysokości uzyskanych dochodów podatkowych gmina otrzymuje wyższą kwotę subwencji ogólnej¹⁴¹.

Wydawanie interpretacji indywidualnych przez gminne organy podatkowe

Prawo podatkowe zaliczane jest do prawa publicznego, którego normy winny służyć interesowi państwa. W. Jakimowicz podkreśla iż podstawową cechą prawa publicznego jest to, że ustalenie treści wzajemnych zachowań jego podmiotów jest rezultatem jednostronnej woli specjalnego podmiotu publicznego, na którym ciąży obowiązek wykonania postanowień tego prawa i który ponosi odpowiedzialność za realizację norm prawa publicznego¹⁴².

Obecnie, jak stanowi ustawa podatkowa, gminne organy podatkowe mogą wydawać na wniosek osoby zainteresowanej interpretację indywidualną przepisów prawa

¹³⁹ M. Sroczyński, *Właściwość samorządowych organów podatkowych*, [w:] *Procedury podatkowe i administracyjne 2018 w jednostkach samorządu terytorialnego*, Warszawa 2018.

¹⁴⁰ E. Kornberger-Sokołowska, *Rola jednostek samorządu terytorialnego...*, s. 198-199.

¹⁴¹ T. Brzezicki, W. Morawski, *Gmina jako podatnik podatku od nieruchomości*, „Przegląd Podatków Lokalnych i Finansów Samorządowych” 2010, nr 10, s. 9-11.

¹⁴² W. Jakimowicz, *Publiczne prawa podmiotowe*, Kraków 2002, s. 160-162.

podatkowego (w zakresie podatków i opłat lokalnych). Wymienione organy mogą także zmienić wydaną uprzednio interpretację (w przypadku zmiany sądowego orzecznictwa). Podstawowym problemem, który wiąże się z tą formą działalności gminnych organów podatkowych jest fakt, że interpretacja indywidualna wywołuje określone skutki prawne wyłącznie na obszarze właściwości miejscowej organu, który ją wydał. Nierzadko prowadzi to do kolizji prawnej, gdzie np. podatnik, będący właścicielem gruntów lub obiektów budowlanych w obrębie kilku gmin może otrzymać dwie różne interpretacje dotyczącego tego samego przedmiotu opodatkowania¹⁴³.

Interpretację przepisów prawa podatkowego wydaje się w odniesieniu do indywidualnych warunków, konkretnego stanu faktycznego, tj. sprawy, w której istotą jest ukształtowanie praw oraz obowiązków wnioskodawcy na kanwie określonej regulacji podatkowej. Nie chodzi więc o każdy interes prawny, lecz o interes podatkowoprawy¹⁴⁴.

Wójt jako organ podatkowy ma kompetencje wynikające z art. 14j o.p. dotyczące wydawania indywidualnych interpretacji przepisów prawa podatkowego. Interpretację indywidualną przepisów prawa podatkowego można uznać jako jedną z form odpłatnego uzyskania informacji oraz urzędowego poświadczenia, że opisany we wniosku o wydanie interpretacji stan faktyczny rzeczywisty jest w ocenie wójta zgodny z obowiązującym prawem (w dniu wydania interpretacji). Natomiast zgodnie z art. 14 analizowanej ustawy podatkowej, interpretacje indywidualne stosownie do swojej właściwości miejscowej wydaje wójt.

Jak stanowi art. 14c § 1. o.p. „Interpretacja indywidualna zawiera wyczerpujący opis przedstawionego we wniosku stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego oraz ocenę stanowiska wnioskodawcy wraz z uzasadnieniem prawnym tej oceny. Można odstąpić od uzasadnienia prawnego, jeżeli stanowisko wnioskodawcy jest prawidłowe w pełnym zakresie”.

Przytoczony przepis nakłada tym samym obowiązek wydania przez samorządowe organy podatkowe I. instancji tzw. interpretacji prawa podatkowego (w przypadku złożenia wniosku przez zainteresowanego). W art. 14h O.p. stwierdzono, iż w sprawach dotyczących interpretacji indywidualnej stosuje się odpowiednio przepisy art. 120, art. 121 § 1, art. 125, art. 126, art. 129, art. 130, art. 135, art. 140, art. 143, art. 165 § 3b, art. 165a, art. 168, art. 169 § 1–2, art. 170, art. 171, art. 208, art. 213, art. 214, art. 215 oraz przepisy rozdziałów 3a, 5, 6, 7, 10, 14, 16 i 23 działu IV ordynacji podatkowej¹⁴⁵.

Należy również podkreślić, że wójt może w przypadkach uzasadnionych ważnym interesem podatnika lub interesem publicznym na wniosek podatnika, udzielać ulg w spłacie zobowiązań podatkowych tj. może odroczyć lub rozłożyć na raty zapłatę

¹⁴³ E. Bobrus – Nowińska, *Gminne organy podatkowe – czy są potrzebne zmiany?* - Prof. dr hab. Leonard Eteł, <http://www.eksperci.uwb.edu.pl/2018/03/19/gminne-organy-podatkowe-czy-sa-potrzebne-zmiany-prof-dr-hab-leonard-etel/> [dostęp: 04.10.2021].

¹⁴⁴ Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 27 lutego 2013 r., I SA/Po 860/12, LEX nr 1311100; Zob. Z. Ofiarski, *Marszałek województwa jako organ podatkowy*, „Prawo” 2019, Nr 3888, s. 175-192, DOI: 10.19195/0524-4544.327.10 [dostęp: 10.09.2022].

¹⁴⁵ P. Majka, *Wyłączenie samorządowych organów podatkowych oraz ich pracowników – uwagi de lege lata oraz de lege ferenda*, „Prawo Budżetowe Państwa i Samorządu” 2015, Nr 2, s. 37-50.

podatku lub zaległości podatkowej wraz z odsetkami za zwłokę albo umorzyć w całości lub w części zaległości podatkowe, opłatę prologacyjną lub odsetki za zwłokę (art. 67 o.p.). Istotnymi przesłankami udzielania tych ulg są „ważny interes podatnika” lub „interes publiczny”. Decyzja organu podatkowego o udzieleniu ulgi w oparciu ma charakter uznaniowy oraz jest uzależniona od istnienia wskazanych w tych przepisach przesłanek.

Czynności sprawdzające jako jedna z kompetencji wójta

Czynności sprawdzające ujęte zostały w dziale piątym tj. art. 272-280 o.p.. I tak, zgodnie z art. 272 tej ustawy, organy podatkowe pierwszej instancji, z pewnym wyjątkiem, dokonują czynności sprawdzających, które mają na celu¹⁴⁶:

- 1) sprawdzenie terminowości:
 - a) składania deklaracji,
 - b) wpłacania zadeklarowanych podatków, w tym również pobieranych przez płatników oraz inkasentów;
- 2) stwierdzenie formalnej poprawności dokumentów wyżej wymienionych;
- 3) ustalenie stanu faktycznego w zakresie niezbędnym do stwierdzenia zgodności z przedstawionymi dokumentami.

W zakresie czynności sprawdzających wójt, burmistrz (prezydent) sprawdza formalną poprawność deklaracji składanych w zakresie podatków: od nieruchomości, podatku rolnego, podatku leśnego, podatku od środków transportowych. W tym celu stosuje się instytucje wezwań zawartych w art. 274 o.p. oraz w art. 274a o.p. Terminy wezwań prawodawca pozostawił wójtowi, burmistrzowi, prezydentowi miasta. Z reguły, przy wezwaniach adresowanych do podatników wyznacza się najczęściej termin 7-dniowy lub 14-dniowy. Zgodnie z art. 276 o.p. wójt i burmistrz (prezydent), za zgodą podatnika mogą również dokonać oględzin lokalu mieszkalnego lub części tego lokalu (jeżeli jest to konieczne do zweryfikowania zgodności stanu faktycznego z danymi wynikającymi ze złożonej przez podatnika deklaracji oraz z innych dokumentów potwierdzających poniesienie wydatków na cele mieszkaniowe). W gminnych organach podatkowych uregulowania prawne w zakresie art. 276 o.p. mają rzadkie zastosowanie. Jak spostrzegł S. Presnarowicz, w gminach rzadko występują „wydatki na cele mieszkaniowe” podatników, podatków i opłat lokalnych. Ale pisze dalej, jakoby „wydatek na cele mieszkaniowe” mający konsekwencje podatkowe mógł już ujawnić się np. w uchwale gminy wprowadzającej zwolnienie w podatku od nieruchomości. W takiej sytuacji, pracownik wyznaczony przez wójta, burmistrza (prezydenta), w porozumieniu z podatnikiem, ustala termin dokonania oględzin. Następnie podpisaną przez podatnika adnotację o ustaleniu terminu oględzin zamieszcza się w aktach sprawy. W przypadku nieudostępnienia lokalu mieszkalnego w wyznaczonym terminie, wójt, burmistrz (prezydent) może wskazać inny termin przeprowadzenia oględzin. Zazwyczaj jest to 7 lub

¹⁴⁶ S. Presnarowicz, *Kontrola podatkowa prowadzona przez wójta, burmistrza(prezydenta) - wybrane problemy praktyczne*, [w:] *Ordynacja podatkowa. Kontrola realizacji zobowiązań podatkowych*, red. R. Dowgier, Białystok 2012, s. 243.

14 dniowy termin. Pracownik gminnego organu podatkowego sporządza protokół przeprowadzonych oględzin, który dołącza do akt sprawy¹⁴⁷.

Podsumowanie

Wójt jest samorządowym organem podatkowym pierwszej instancji, a zarazem podmiotem projektującym oraz wykonującym budżet jednostki samorządu terytorialnego. Przepisy polskiego prawa przyznają wójtowi wiele istotnych uprawnień. Należy zauważyć że ten organ ma duży wpływ na sprawny i skuteczny wymiar oraz pobór podatków i opłat lokalnych. Właściwe pełnienie urzędu przez wójta jako organu podatkowego, gwarantuje sprawne działanie systemu podatkowego na obszarze danej jednostki samorządu terytorialnego, dlatego też zostało omówione przez autora niniejszego artykułu.

Streszczenie

Niniejszy artykuł ma na celu charakterystykę organu podatkowego pierwszej instancji jakim jest wójt. Wójt jako organ podatkowy jest częścią struktury organizacyjnej gminy. Jego kompetencje w istotny sposób wpływają na rozwój gminy. W zakresie jego uprawnień mieści się chociażby wydanie interpretacji przepisów podatkowych w zakresie podatków lokalnych czy wykonywanie czynności sprawdzających zgodnie z obecnie obowiązującą Ordynacją podatkową. W tym artykule omówiono m.in. właściwość miejscową i rzeczową wójta jako organu podatkowego oraz czynności sprawdzające jako jedna z kompetencji wójta. Ze względu na omawiane zagadnienie, posłużono się metodą dogmatyczno – prawną.

Słowa kluczowe: Gmina, wójt, organ podatkowy, administracja publiczna, ordynacja podatkowa.

Summary

This article aims to characterize the tax authority of the first instance, which is the head of the commune. The head of the commune as a tax authority is part of the organizational structure of the commune. His competences significantly influence the development of the commune. His powers include, for example, issuing interpretations of tax regulations in the field of local taxes or performing checking activities in accordance with the currently applicable Tax Ordinance. This article discusses, inter alia, local and substantive jurisdiction of the commune head as a tax authority and checking activities as one of the commune's competences. Due to the discussed issue, the dogmatic and legal method was used.

Key words: community, head of the commune, tax authority, tax ordinance.

Akty prawne

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. 1997 nr 78 poz. 483 z późn.zm.).
2. Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (*tekst jednolity*: Dz. U. Z 2022 r. poz. 559 z późn zm.).
3. Ustawa z dnia 12 stycznia 1991 r. o podatkach i opłatach lokalnych (Dz. U. z 2014 r., poz. 849, z późn. zm.).

¹⁴⁷ *Ibidem*, s. 248-249.

4. Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Ordynacja podatkowa (Dz. U. 1997 nr 137 poz. 926 z późn.zm.).
5. Ustawa z dnia 13 listopada 2003 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U.2021.1672 t.j.).
6. Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 sierpnia 2021 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. 2021 poz. 1672).

Piśmiennictwo

1. Banaszak B., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012.
2. Brzezicki T., Morawski W., *Gmina jako podatnik podatku od nieruchomości*, „Przegląd Podatków Lokalnych i Finansów Samorządowych” 2010, nr 10.
3. Chojna-Duch E., *Podstawy finansów publicznych i prawa finansowego*, Warszawa 2012.
4. Jakimowicz W., *Publiczne prawa podmiotowe*, Kraków 2002.
5. Jastrzębska M., *Zarządzanie finansami gmin. Aspekty teoretyczne*, Gdańsk 1999.
6. Kornberger-Sokołowska E., *Rola jednostek samorządu terytorialnego w kształtowaniu i poborze podatków stanowiących ich dochody*, „Prace Studialne BAS” DOI: [https://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/5F7056AF58E1B6E3C1257FB200450A29/\\$file/Strony%20oDylematy%20reformy%20systemu%20podatkowego-7.pdf](https://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/5F7056AF58E1B6E3C1257FB200450A29/$file/Strony%20oDylematy%20reformy%20systemu%20podatkowego-7.pdf) [30.09.2021].
7. Kulicki J., *Zakres władztwa podatkowego w obecnym systemie prawnym w Polsce*, „Analizy BAS” nr 16(41), s.11, DOI: <http://www.bas.sejm.gov.pl/analizy.php> [04.10.2021].
8. Kunysz J., *Wójt, burmistrz, prezydent miasta jako organ podatkowy (wybrane zagadnienia)*, „Administracja: teoria, dydaktyka, praktyka” 2012 nr 2(27).
9. Leoński Z., *Samorząd terytorialny w RP*, Warszawa 2002.
10. Maj I., *Dualizm gmin- gmina jako podatnik i beneficjent tego samego podatku*, [w:] E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa. Wydział prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2015.
11. Majka P., *Wyłączenie samorządowych organów podatkowych oraz ich pracowników– uwagi de lege lata oraz de lege ferenda*, „Prawo Budżetowe Państwa i Samorządu” 2015, nr 2.
12. Ofiarski Z., *Marszałek województwa jako organ podatkowy*, „Prawo” 2019, nr 3888, s. 175-192, DOI: 10.19195/0524-4544.327.10. [20.09.2022].
13. Ofiarski Z., *Prawo podatkowe*, Warszawa 2008.
14. Popławski M., *Stanowienie i stosowanie prawa podatkowego w gminach*, Białystok 2007.
15. Presnarowicz S., *Kontrola podatkowa prowadzona przez wójta, burmistrza(prezydenta) - wybrane problemy praktyczne*, [w:] Ordynacja podatkowa. Kontrola realizacji zobowiązań podatkowych, red. R. Dowgier, Białystok 2012.
16. *Repetitorium z prawa podatkowego*, Wyższa Szkoła Prawa i Administracji, red. W. Kuśnierz, Rzeszów-Przemysł 2015.
17. Sikora J., *Wybrane aspekty ewolucji organu wykonawczego gminy w Rzeczypospolitej Polskiej od reaktywacji samorządu terytorialnego w 1990 roku*, [w:] Prace Naukowe Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, red. J. Korczak, E-Monografie nr 40, Wrocław 2013.
18. Sobczyk M., *Wybrane aspekty urzędu wójta*, „Poszerzamy Horyzonty”, 2021, t. XXVI.
19. Sługocki J., *Prawo administracyjne. Zagadnienia ustrojowe*, Warszawa 2012.
20. Sroczyński M., *Właściwość samorządowych organów podatkowych*, [w:] Procedury podatkowe i administracyjne 2018 w jednostkach samorządu terytorialnego, Warszawa 2018.
21. Szewc A., Szewc T., *Wójt, burmistrz, prezydent miasta*, Warszawa 2006.
22. Teszner K., *Administracja podatkowa i kontrola skarbowa w Polsce 2012*, Warszawa 2012.
23. Ura E., *Prawo administracyjne*, Warszawa 2015.

Orzecznictwo

1. Uchwała Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 11 maja 1998 r., OPK 3/98, ONSA 1998, nr 4, poz. 114.
2. Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 27 lutego 2013 r., I SA/Po 860/12, LEX nr 1311100.

Źródła internetowe

1. E. Bobrus – Nowińska, *Gminne organy podatkowe – czy są potrzebne zmiany?* - Prof. dr hab. Leonard Etel, <http://www.eksperci.uwb.edu.pl/2018/03/19/gminne-organy-podatkowe-czy-sa-potrzebne-zmiany-prof-dr-hab-leonard-etel/> [dostęp: 04.10.2021].
2. <https://www.prawo.pl/samorzad/stanowiska-w-samorzadzie-i-nazwy-jednostek-samorzadowych,95279.html> [dostęp: 03.10.2021].
3. <http://mf-arch.mf.gov.pl/administracja-podatkowa/dzialalnosc/zadania-i-funkcje> [05.10.2021].
4. <https://wyry.pl/dla-mieszkancow/podatki-lokalne/ulgi-podatkowe/> [dostęp: 18.09.2022].
5. https://www.eporady24.pl/definicja_organu_podatkowego,artykuly,15,90,1374.html [dostęp: 20.09.2022].

INFORMACJE O AUTORACH

Barbara Sikoń – absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie – Skłodowskiej w Lublinie; ukończyła Szkołę Prawa Amerykańskiego, aplikantka radcowska w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie.

Dawid Lewandowski – absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Zielonogórskiego, aplikant notarialny wpisany na listę Izby Notarialnej w Poznaniu, specjalizuje się w prawie handlowym, cywilnym, pracy i imigracyjnym.

Julia Bryś – studentka IV roku prawa na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Zielonogórskiego, przewodnicząca Koła Naukowego Prawa Cywilnego na Uniwersytecie Zielonogórskim; interesuje się stosowaniem prawa w praktyce.

Karolina Gomułka i Aleksandra Gieracz – studentki V roku prawa na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Zielonogórskiego, interesują się prawem karnym procesowym, przygotowują pracę magisterską z tej dziedziny prawa.

Konrad Żurek – absolwent seminarium doktoranckiego WSPIA - Rzeszowskiej Szkoły Wyższej w zakresie nauk prawnych, Jego zainteresowania badawcze obejmują prawo administracyjne, prawo konstytucyjne i historię prawa.

ISSN 2720-3298



WYDZIAŁ
PRAWA
I ADMINISTRACJI

UNIWERSYTET ZIELONOGORSKI