



Rzeczpospolita, 10 kwietnia 2017

Podatkowa teoria względności

Jacek Chołoniewski

Często używane pojęcia, takie jak „składki po stronie pracodawcy” i „składki po stronie pracownika”, są, oględnie mówiąc, mylące – pisze publicysta.

Jak powszechnie wiadomo, zapisana w umowie o pracę kwota miesięcznego wynagrodzenia brutto, ani nie opisuje tego co otrzymuje na rękę (czyli netto) pracownik, ani tego ile pieniędzy na zatrudnienie pracownika musi wydać pracodawca. Na przykład przy wynagrodzeniu brutto 4000 zł, pracownik otrzymuje na rękę tylko 2900 zł, bo 1100 musi oddać w postaci składek na ZUS i podatku PIT. Z drugiej strony do tych 4000 zł brutto dolicza się też składki ZUS po stronie pracodawcy wynoszące 800 zł. Zatem, ostatecznie całkowity koszt pracy pracownika to: 2900 zł wypłacone pracownikowi + 1100 zł składek na ZUS i podatku PIT po stronie pracownika + 800 zł składek na ZUS po stronie pracodawcy. Czyli razem 4800 zł. (Uwaga: podane w tym tekście kwoty są zaokrąglone – kwoty rzeczywiste to 1146,04 zł po stronie pracownika i 824,00 zł po stronie pracodawcy)

Te finansowe przepływy możemy jednak zinterpretować inaczej nie zmieniając ich wartości ani o grosz.

Pracodawca czy pracownik?

Z jednej strony, można założyć, że całość składek na ZUS i podatku PIT jest po stronie pracownika, który dostaje na rękę 2900 zł a Państwu musi oddać 1900 zł (razem niezmiennie 4800 zł) a pracodawca nie płaci ani grosza podatków i składek związanych z zatrudnieniem pracownika (w tym przypadku płaca brutto to 4800 zł). Przy takim założeniu pracownik może się poczuć wyzyskiwany, bo nie będzie mu się podobać, że to on płaci wszystkie podatki i składki, a pracodawca nic nie płaci. Domagać się więc będzie ich obniżenia i/lub wprowadzenia w podatku PIT kwoty wolnej od opodatkowania. Warto podkreślić, że tego typu scenariusz, można by łatwo wprowadzić w życie, uchwalając ustawę, która zwiększała by odpowiednio, z mocy prawa, zapisane w umowach o pracę kwoty wynagrodzenia brutto (w naszym przypadku z 4000 zł na 4800 zł).

Z drugiej strony, można też założyć, że całość składek na ZUS i podatku PIT jest po stronie pracodawcy, który wypłaca pracownikowi 2900 zł a Państwu musi jeszcze dołożyć 1900 zł (razem niezmiennie 4800 zł) a pracownik nie płaci ani grosza podatków i składek (płaca brutto wyniesie wtedy 2900 zł). Przy takim założeniu pracownik nie powinien narzekać, bo

dla niego płaca brutto równa się płacy netto – dostaje na rękę wszystko to, co mu się należy według umowy o pracę. Nie ma powodu, aby domagał się podwyższenia kwoty wolnej od podatku, bo cała płaca jaką dostaje już jest wolna od jakichkolwiek obciążeń (a nie można zmniejszyć zerowych obciążeń). Tego typu scenariusz można by łatwo wprowadzić w życie uchwalając ustawę, która zmniejszała by odpowiednio, z mocy prawa, zapisane w umowach o pracę kwoty wynagrodzenia brutto (w naszym przypadku z 4000 zł na 2900 zł). Jego realizację można by opisać (i tak się to robi) jako wprowadzenie „podatku od funduszu płac”, który mieliby płacić pracodawcy.

Wniosek? Podział podatków związanych z zatrudnianiem pracowników na część płaconą przez pracownika i przez pracodawcę jest podziałem sztucznym, umownym. Interesujące jest też to, że dokładnie te same fakty (dotyczące wysokości podatków i składek związanych z płacami pracowników) mogą być zupełnie inaczej postrzegane w zależności od tego jak je opiszemy.

Kto tak naprawdę płaci?

Pora na odpowiedź na tytułowe pytanie „kto płaci podatki i składki związane z pracą?”. Aby na nie odpowiedzieć, zauważmy najpierw, że pracodawca nie mógłby prowadzić swojej firmy bez pracowników, bo przecież sam wszystkiego nie jest w stanie zrobić. Z drugiej strony pracownicy nie mieliby pracy, gdyby nie istniała firma, którą założył, wyposażył, i którą kieruje pracodawca. Można więc powiedzieć, że zarówno pracodawca jak i jego pracownicy, stanowią zespół, który wspólnie realizuje cel jakim jest wykonywanie dóbr czy usług i ich sprzedaż na rynku. Razem te dobra i usługi wytwarzają i potem razem sprzedają. Oczywiście wkład w postaci pracy (a także wkład w postaci posiadanej wiedzy, inicjatywy, zdolności, ponoszonego ryzyka i wkładu kapitałowego) poszczególnych pracowników oraz pracodawcy w ich wytwarzanie jest różny. Trudno jednak precyzyjnie określić, jakie są wielkości tych wkładów. Z kolei, jeśli chodzi o podatki związane z zatrudnianiem pracowników, to wiemy na pewno ile w sumie te podatki i składki wynoszą – choćby dlatego, że pracodawca wpłaca co miesiąc konkretne kwoty na konto Urzędu Skarbowego i ZUSu (są one sumą podatków i składek „po stronie pracownika” i składek „po stronie pracodawcy”). Jednak, podobnie jak w przypadku oceny wielkości wkładu w wytwarzanie dóbr i usług przez każdego z pracowników i przez pracodawcę, określenie jaka część ogólnej podatkowo-składkowej daniny płaconej przez firmę przypada na każdego z pracowników i pracodawcę nie jest możliwa. Co więcej, już samo stawianie takiego pytania, co pokazaliśmy wcześniej, nie ma sensu. Podsumowując, odpowiedź na tytułowe pytanie jest następująca: podatki i składki związane z zatrudnianiem pracowników, płacone przez daną firmę, płacą wspólnie wszyscy zatrudnieni w niej pracownicy i pracodawca.

Kluczowe wnioski

Konsekwencje przedstawionych w tym artykule tez są wielorakie i daleko idące. Z wielu, wymienię jedynie pięć, moim zdaniem najciekawszych.

Po pierwsze: często używane pojęcia, takie jak „składki po stronie pracodawcy” i „składki po stronie pracownika” są, ogólnie mówiąc, mylące.

Po drugie: nieprawdą jest, że „wielkie zagraniczne firmy nie płacą podatków”, bo firmy te płacą przecież (wraz ze swymi pracownikami) pokaźne podatki i składki związane z wypłacaniem pracownikom pensji (oprócz tego płacą też VAT i akcyzę).

Po trzecie: jeśli postawimy sobie za cel (co robią często politycy), aby jednym grupom ulżyć („obniżyć podatki”) a innym grupom odjąć („podwyższyć podatki”), to powinniśmy wziąć pod uwagę, że cel ten jest słabo zdefiniowany, bo w gruncie rzeczy, nie wiadomo (i nie będzie wiadomo) jakie są obciążenia fiskalne poszczególnych grup, a wiadomo jedynie jakie jest ich łączne obciążenie (w ramach danej firmy).

Po czwarte: przy planach reformowania podatków warto wziąć pod uwagę opisany powyżej scenariusz „przerzucenia wszystkich podatków i składek z pracowników na pracodawców”, bo wydaje się on atrakcyjny.

Po piąte: możemy przypuszczać, przez analogię, że także w przypadku innych podatków (VAT, akcyza) utarte opinie o tym, kto je „tak naprawdę je płaci” (uważa się, że płaci je konsument) nie są prawdziwe.

Autor jest niezależnym ekspertem i publicystą ekonomicznym i podatkowym a także przedsiębiorcą. Uczestniczył w pracach sejmowej komisji Przyjazna Państwo. Posiada stopień naukowy doktora nauk fizycznych.