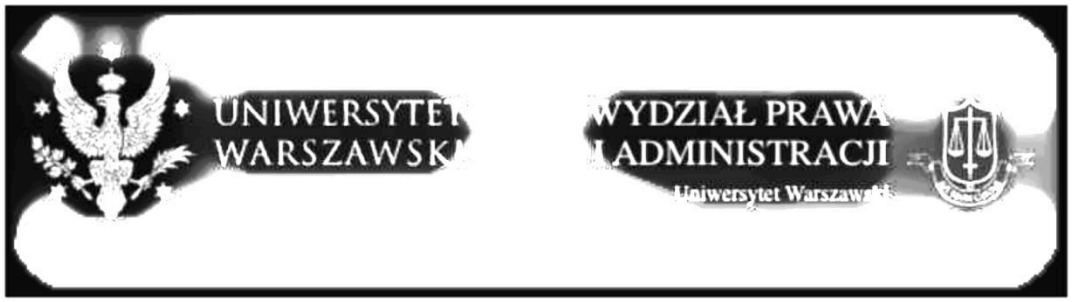



# Opinia Prawna

## Dr had. Łukasz Marek Pisarczyk

**polski prawnik,**
**doktor habilitowany nauk prawnych,**
**profesor uczelni Uniwersytetu Warszawskiego,**
**prodziekan**
**Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w kadencji 2016–2020,**
**specjalista w zakresie prawa pracy.**

Warszawa, dnia 14 czerwca 2023 r.

dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. ucz.

Opinia prawna na temat możliwość zastosowania wyłączenia przewidzianego w § 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe do wartości tokenów SoCap nabywanych przez pracowników po cenie niższej niż ich wartość rynkowa.

## ZAKRES OPINII I ZAŁOŻENIA

Przedmiotem niniejszej opinii jest możliwość zastosowania wyłączenia przewidzianego w § 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (dalej jako „Rozporządzenie") do wartości tokenów SoCap nabywanych przez pracowników po cenie niższej niż ich wartość rynkowa.

Dla potrzeb przygotowania opinii przyjąłem, że uprawnienie do nabywania przez pracowników tokenów SoCap ma podstawę prawną w postaci odpowiednich postanowień w regulaminie wynagradzania obowiązującym w LexHelp Sp. z o.o. („Spółka"). Z tych postanowień wynika, że odpłatność ponoszona przez pracowników za nabycie tokenów jest niższa niż ich wartość rynkowa, a różnicę pomiędzy tymi wartościami pokrywa Spółka.

Przyjąłem również, że przychód w wysokości różnicy pomiędzy odpłatnością za tokeny SoCap, a ich wartością rynkową stanowi przychód ze stosunku pracy w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, który jest, co do zasady, podstawą wymiaru składek ubezpieczeniowych.

W konsekwencji przedmiotem opinii będą tylko pozostałe warunki zastosowania przedmiotowego wyłączenia.

## STAN FAKTYCZNY

Spółka zakupuje z własnych środków, od podmiotu emitującego tokeny SoCap, pewną pulę tych tokenów, które są umieszczane na jej indywidualnym koncie (portfel pracodawcy).

Regulamin wynagradzania obowiązujący w Spółce przewiduje, że pracownikom przysługuje prawo do nabycia określonej liczby tokenów SoCap lub tokenów o określonej wartości rynkowej. Regulamin określa ponadto, że cena, za którą pracownicy nabywają tokeny jest niższa od ich wartości rynkowej lub wskazuje w jaki sposób taka cena, nadal niższa od rynkowej wartości tokenów, zostanie ustalona.

Regulamin wynagradzania stanowi również, że pracownicy chcący nabyć tokeny zobowiązani są do założenia indywidualnych kont (portfeli pracowników), na które zostaną przekazane nabyte przez nich tokeny.

Postanowienia regulaminu wynagradzania nie uprawniają pracowników do odstąpienia od prawa zakupu tokenów SoCap i uzyskania w to miejsce od pracodawcy środków pieniężnych.

Po nabyciu tokenów SoCap przez pracowników są one przekazywanie na ich indywidualne konta.

Token SoCap to usługa stanowiąca smart contract (pl. inteligentny kontrakt, inteligentna umowa) wykorzystujący technologię BNB Smart Chain, która jest protokołem przeznaczonym do cyfrowych umów, ich automatycznej weryfikacji, egzekwowania, negocjacji lub dokumentowaniu prawnie istotnych zdarzeń zgodnie z warunkami tychże umów, oparty na technologii ERC-20, dzięki której – poprzez zakodowane w nim warunki – posiada funkcjonalności stanowiące zamknięty katalog usług.

**OPINIA**

## I. Wstęp

1. Zgodnie z art. 18 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z wyłączeniem przychodów wymienionych w § 2 Rozporządzenia, jak również wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków z ubezpieczeń społecznych.

2. § 2 ust. 1 pkt 26 Rozporządzenia stanowi, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie stanowią korzyści materialne wynikające z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów o wynagradzaniu, a polegające na uprawnieniu do zakupu po cenach niższych niż detaliczne **niektórych artykułów, przedmiotów lub usług** oraz korzystaniu z bezpłatnych lub częściowo odpłatnych przejazdów środkami lokomocji.

3. W świetle powyższego składki na ubezpieczenia społeczne nie powinny być naliczane od przychodu pracownika z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy stanowiącego korzyść materialną wynikającą z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów o wynagradzaniu, a polegającą na umożliwieniu pracownikowi skorzystania z artykułów, przedmiotów lub usług jedynie za częściową odpłatnością. Wskazana możliwość musi mieć charakter uprawnienia zagwarantowanego w ww. przepisach. Uzyskanie korzyści nie może każdorazowo zależeć jedynie od decyzji pracodawcy i nie może mieć charakteru pieniężnego co oznacza, że pracownik nie może otrzymywać środków pieniężnych na zakup artykułów, przedmiotów czy usług.

4. Pracownik uzyska korzyść, o której mowa w tym przepisie wówczas, gdy pracodawca dokona zbycia na jego rzecz towarów lub udostępni mu korzystanie z usług po cenie niższej od tej, do której uiszczenia pracownik zobowiązany byłby w przypadku osobistego (uzyskanego w oderwaniu od zatrudnienia) nabycia tychże dóbr. Konieczne jest jednak poniesienie przez pracownika pewnego wydatku, od którego zależy nabycie uprawnienia do przedmiotowej korzyści.

5. Wysokość odpłatności ponoszonej przez pracowników za nabycie uprawnienia nie wpływa na możliwość zastosowania omawianego wyłączenia – może być ona wręcz symboliczna w relacji do wartości rynkowej nabytych artykułów, przedmiotów lub usług.

6. Wyłączenie to jest powszechnie stosowane przez pracodawców w przypadku, gdy ich pracownicy ponoszą (zwykle na podstawie regulaminów wynagradzania) częściową odpłatność za dostęp do świadczeń prywatnej opieki medycznej lub obiektów sportowych, jednakże są to jedynie przykładowe rodzaje usług, do których pracodawcy mogą udostępniać preferencyjny dostęp swoim pracownikom.

## II. Charakter prawny tokenów SoCap

7. Zapoznałem się z udostępnionymi w serwisie internetowym emitenta tokenów SoCap opiniami dotyczącymi natury tokenów[1] oraz skutków podatkowych wynikających z udostępnienia pracownikom możliwości ich nabycia.[2] Podzielam pogląd, wyrażony w pierwszej z tych opinii, że tokenów SoCap nie można uznać za instrumenty finansowe ani papiery wartościowe.

8. Tokeny SoCap mogą zostać wymienione na licencję uprawniającą do korzystania z usług Usecrypt Messenger oraz Usecrypt Safe (gwarantujących zabezpieczenie wiadomości i danych przesyłanych przez użytkownika) oraz ewentualnie innych usług oferowanych obecnie lub w przyszłości przez emitenta tokenów. Katalog usług może bowiem być rozszerzany o kolejne usługi wraz z rozwojem ekosystemu, w którym one funkcjonują.

9. Jak rozumiem, pracownicy mogą wykorzystać tokeny wyłącznie w ten sposób, że uzyskają za nie dostęp do usług oferowanych przez emitenta tokenów. W szczególności nie mają możliwości zbycia tokenów ani ich wymiany na pieniądze lub waluty wirtualne.

## III. Zastosowania wyłączenia na podstawie § 2 ust. 1 pkt 26 Rozporządzenia

10. Jak wynika ze stanu faktycznego, Spółka zamierza sprzedawać pracownikom tokeny SoCap po cenie niższej od ich wartości rynkowej. Z uwagi na to, że wartość rynkowa tokenów jest zmienna, konieczne może okazać się wpisanie do regulaminu wynagradzania mechanizmu ustalania ceny tokenów, co będzie gwarantowało pracownikom faktyczną możliwość ich nabycia po cenie niższej od wartości rynkowej.

---

[1] https://socapbonus.com/portfolio/definicja-tokena/
[2] https://socapbonus.com/portfolio/opinia-podatkowa/

11. Usługi, do których pracownicy uzyskują dostęp przy pomocy tokenów SoCap, stanowią usługi elektroniczne. Usługami elektronicznymi są usługi świadczone za pomocą Internetu lub sieci elektronicznej, których świadczenie – ze względu na ich charakter – jest zasadniczo zautomatyzowane i wymaga minimalnego udziału człowieka, a ich wykonanie bez wykorzystania technologii informacyjnej jest niemożliwe.

12. Pojęcie „usługi" użyte w § 2 ust. 1 pkt 26 Rozporządzenia obejmuje, w mojej ocenie, także usługi elektroniczne. Okoliczność, że katalog dostępnych usług podlega zmianom nie ma przy tym żadnego znaczenia dla możliwości skorzystania z przedmiotowego wyłączenia. Podobnie sytuacja przedstawia się przecież w przypadku (częściowo odpłatnych) pakietów medycznych, które uprawniają pracowników do korzystania z wachlarza badań czy zabiegów, także podlegającego zmianom w zależności od rodzaju i ceny pakietu.

13. Tokeny SoCap nie inkorporują żadnych innych uprawnień, poza prawem do skorzystania z określonych usług elektronicznych. Zatem, w mojej ocenie, zakup tokenów jest tożsamy z zakupem usługi elektronicznej w rozumieniu art. 7 rozporządzenia wykonawczego Rady UE nr 282/2011 ustanawiającego środki wykonawcze do dyrektywy 2006/112/WE w sprawie wspólnego systemu podatku od wartości dodanej.

14. Wobec powyższego, stanowisko zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zgodnie z którym token nie jest artykułem, przedmiotem lub usługą, nie może zostać uznane za prawidłowe i w analizowanym stanie faktycznym powinien znaleźć zastosowanie przepis § 2 ust. 1 pkt 26 Rozporządzenia.

Łukasz Pisarczyk