



Poznań, 25 października 2018 r.

Szanowni Państwo,

przedstawiamy 8 aktualnych zagadnień / obszarów dotyczących rozliczeń PIT i ZUS pojawiających się najczęściej u naszych Klientów:

1. Jak bezpiecznie i korzystnie zatrudniać kadrę zarządczą
2. Świadczenia rzeczowe dla pracowników
3. Polityka samochodowa
4. Podróże służbowe
5. Delegowanie pracowników za granicę
6. Pracownicy zagraniczni delegowani do pracy w Polsce
7. Wyższe wynagrodzenia dla informatyków i twórców
8. Zatrudnianie obywateli Ukrainy

Nasze krótkie komentarze dotyczą zarówno zapewnienia Państwu bezpieczeństwa podatkowego i prawnego, jak również wdrożenia rozwiązań prawnych lub podatkowych, dających Państwu wymierne korzyści / oszczędności podatkowe we wskazanych obszarach.

Jeżeli te zagadnienia Państwa interesują, zapraszamy do kontaktu.

Z poważaniem,

To masz Napierała

Michał Kubik

## 1. Jak bezpiecznie i korzystnie zatrudniać kadre zarządczą

- ✓ Najczęściej kadra zarządcza zatrudniana i wynagradzana jest na podstawie:
  - a) umowy o pracę;
  - b) umowy cywilno-prawnej (działalność gospodarcza);
  - c) powołania członka zarządu.
- ✓ Umowa o pracę wiąże się z opodatkowaniem wg skali podatkowej (18% lub 32%) i pełnym ZUS.
- ✓ Umowa cywilno-prawna daje możliwość skorzystania z 19% stawki PIT i niższego ZUS. Konieczne jest przy tym bezpieczne skonstruowanie postanowień umowy, w szczególności uwzględniając następujące aspekty:
  - w ramach umowy nie mogą być świadczone usługi zarządcze / kierownicze; mogą być świadczone usługi doradcze;
  - jeżeli dana osoba pełni również funkcje zarządcze / kierownicze to konieczne / możliwe jest realizowanie ich na podstawie innej umowy;
  - trzeba ustalić czy osoba z kadry zarządczej świadcząca usługi jest podatnikiem VAT – w tym celu konieczne jest spełnienie 3 warunków; jeżeli wystawiane są faktury VAT, a urząd uzna, że świadczący nie jest podatnikiem VAT, to nie ma prawa do odliczenia VAT z tych faktur;
  - trzeba dobrze zaplanować i ustalić benefity przysługujące świadczącemu (np. udostępnienie samochodu, ubezpieczenie OC, udział w szkoleniach i konferencjach, zwrot kosztów podróży); niektóre z nich podlegają opodatkowaniu, inne nie.
- ✓ W przypadku spółek z o.o. konieczne jest prawidłowe zawarcie umowy pomiędzy spółką a członkiem jej zarządu, zgodnie z wymogami z art. 210 § 1 k.s.h.
- ✓ Wynagrodzenie otrzymywane na podstawie powołania jako członka zarządu wiąże się z opodatkowaniem wg skali podatkowej (18% lub 32%), ale nie podlega ZUS.

## 2. Świadczenia rzeczowe dla pracowników

- ✓ Pracodawcy często zapewniają pracownikom szeroki zakres świadczeń pozapłacowych (np. służbowy telefon, karnety sportowe, pakiety medyczne, dodatki relokacyjne, bezpłatne zakwaterowanie lub transport, imprezy integracyjne, ekwiwalent za pranie odzieży roboczej).
- ✓ W większości świadczenia te podlegają PIT i ZUS. Możliwe są jednak zwolnienia i wyłączenia, przykładowo:
  - dodatki relokacyjne związane z przeniesieniem służbowym,
  - ekwiwalent za używanie własnej odzieży oraz pranie odzieży roboczej,
  - bezpłatne zakwaterowanie zapewnione przez pracodawcę (do kwoty 500 zł miesięcznie),
  - karnety sportowe i pakiety medyczne w części sfinansowanej przez pracodawcę mogą być wyłączone z oskładkowania.

### 3. Polityka samochodowa

W odniesieniu korzystania z samochodów w firmie należy zwrócić uwagę na następujące aspekty:

- ✓ Prywatny użytek samochodów służbowych wiąże się z powstaniem przychodu po stronie pracownika: 250 zł / 400 zł miesięcznie. Kwoty te obejmują również wartość zużytego paliwa (choć fiskus nie zgadza się z tym). Przepis ten nie dotyczy wprost innych osób (np. członków zarządu).
- ✓ Od wydatków związanych z samochodami osobowymi odliczamy zasadniczo 50% VAT. Jeżeli auto wykorzystywane jest wyłącznie do celów służbowych, możliwe jest odliczenie 100% VAT, przy spełnieniu dodatkowych warunków (w tym prowadzenie tzw. kilometrówki).
- ✓ W przypadku niektórych umów najmu / dzierżawy samochodów, zaliczenie wydatków eksploatacyjnych do kosztów podatkowych może wymagać kilometrówki.
- ✓ Możliwe jest uregulowanie przez firmę zasad używania samochodów służbowych przez pracowników w stosownym regulaminie.
- ✓ Zwrot kosztów poniesionych w związku z użyciem prywatnego samochodu w jazdach lokalnych dla celów służbowych powoduje zasadniczo powstanie przychodu po stronie pracownika.
- ✓ Od 2019 r. przepisy podatkowe dotyczące samochodów służbowych mają się zmienić.

### 4. Podróże służbowe

- ✓ Diety i inne należności za czas podróży służbowej pracownika podlegają zwolnieniu z PIT i ZUS. Opłacenie przez pracodawcę pracownikowi w podróży służbowej wydatków na wyżywienie ponad limit diety stanowi dla pracownika przychód ze stosunku pracy.
- ✓ Pracownicy mobilni odbywający podróże w ramach wykonywania umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze jako miejsce świadczenia pracy nie są w podróży służbowej. W związku z tym nie przysługują im należności z tego tytułu.

### 5. Delegowanie pracowników za granicę

W przypadku oddelegowania pracownika do pracy za granicą istotne są następujące aspekty:

- ✓ wynagrodzenie oddelegowanego pracownika może podlegać opodatkowaniu zarówno w Polsce, jak i w państwie oddelegowania; w celu uniknięcia podwójnego opodatkowania należy zastosować przepisy odpowiedniej umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania
- ✓ część przychodów pracownika oddelegowanego do pracy za granicą korzysta ze zwolnienia w PIT (30% diety za każdy dzień)
- ✓ ustalenie dla osób delegowanych do innych krajów UE właściwego systemu zabezpieczenia społecznego – w odniesieniu do tych osób przewidziano wyjątek od ogólnej zasady miejsca wykonywania pracy i w ich przypadku możliwe jest uzyskanie zaświadczenia A1, które potwierdzi, że osoba ta jest objęta ubezpieczeniami w Polsce
- ✓ ustalenie dla pracowników oddelegowanych do innych krajów UE właściwych warunków pracy i płacy.

## 6. Pracownicy zagraniczni delegowani do pracy w Polsce

Zdarzają się, że pracownicy zagraniczni delegowani są do pracy w polskiej spółce, gdzie mogą wykonywać pracę zarówno na rzecz swojego formalnego pracodawcy, jak i polskiej spółki. Ich wynagrodzenia mogą być ponoszone przez spółkę macierzystą lub polską. W takich sytuacjach należy zwrócić uwagę m.in. na następujące aspekty:

- ✓ delegowanie pracownika do pracy w Polsce może skutkować zmianą jego rezydencji podatkowej – wtedy będzie podlegać opodatkowaniu w Polsce od całości swoich dochodów bez względu na miejsce położenia źródeł przychodów (nieograniczony obowiązek podatkowy),
- ✓ ustalenie czy wynagrodzenie wypłacane takim pracownikom podlega opodatkowaniu w Polsce; zależy to m.in. od tego kto wypłaca wynagrodzenie; kto jest tzw. ekonomicznym pracodawcą; jak długo delegowany przebywa w Polsce;
- ✓ jeżeli wynagrodzenie podlega opodatkowaniu PIT w Polsce to należy ustalić czy podatek rozlicza sam delegowany, czy spółka jako płatnik;
- ✓ czy wydatki polskiej spółki dotyczące delegowanych pracowników (np. na ich zakwaterowanie, wyżywienie, pobyt rodzin) są kosztem podatkowym;
- ✓ kwestia podlegania pod polski ZUS;
- ✓ weryfikacja warunków zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium Polski (minimalne wymogi określone w przepisach ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług i Kodeksu pracy).

## 7. Wyższe wynagrodzenia dla informatyków i twórców

- ✓ Dla wybranych pracowników możliwe jest stosowanie podwyższonych (50%) kosztów podatkowych. Pozwala to osiągnąć wyższe wynagrodzenia netto pracowników (przy zachowaniu niezmiennego kosztu dla Spółki). Przy wynagrodzeniu 10.000 zł brutto roczna korzyść pracownika wynosi ok. 8.200 zł.
- ✓ Konieczna jest jednak odpowiednia dokumentacja, w szczególności:
  - odpowiednie zapisy w umowie o pracę – powinno z nich wynikać, że obowiązki pracownicze obejmują także działalność twórczą (w tym zapisy dotyczące przejścia autorskich praw majątkowych do utworów na spółkę),
  - odpowiednie kalkulowanie części wynagrodzenia objętego 50% kosztami,
  - szczegółowa ewidencja przekazanych utworów i wypłaconych wynagrodzeń,
  - możliwe wprowadzenie stosownych procedur w firmie dotyczących ewidencjonowania takich utworów.

## 8. Zatrudnianie obywateli Ukrainy

Obywatele Ukrainy coraz częściej stanowią istotną część kadry pracowniczej polskich firm. W przypadku ich zatrudniania należy zwrócić uwagę w szczególności na następujące aspekty:

- ✓ ustalenie rezydencji podatkowej w Polsce lub na Ukrainie – obywatele Ukrainy, którzy staną się polskimi rezydentami będą podlegali w Polsce opodatkowaniu od całości swoich dochodów, jeśli nie - w Polsce opodatkowane będą tylko ich przychody osiągnięte na terytorium Polski (m.in. ze stosunku pracy i umowy zlecenia),
- ✓ obcokrajowcy stają się polskimi rezydentami podatkowymi jeśli przebywają w Polsce dłużej niż 183 dni w roku podatkowym lub posiadają w Polsce centrum interesów osobistych lub gospodarczych (tzw. ośrodek interesów życiowych),
- ✓ w przypadku ukraińskich zleceniobiorców nieposiadających ośrodka interesów życiowych w Polsce - przychody z tego tytułu powinny być opodatkowane 20% zryczałtowanym podatkiem dochodowym (podatek u źródła) jedynie do momentu przekroczenia 183 dni w roku podatkowym, a po przekroczeniu 183 dni pobytu w Polsce w roku podatkowym na zasadach ogólnych (należy wystawić dwie deklaracje, za okres pierwszych 183 dni deklarację IFT-1R (podatek u źródła), a po przekroczeniu tego czasu deklarację PIT-11),
- ✓ jeśli zleceniobiorca z Ukrainy przedstawi ukraiński certyfikat rezydencji to przychody z tego tytułu nie będą opodatkowane w Polsce na podstawie UPO,
- ✓ w przypadku ukraińskich pracowników wypłacone na podstawie umowy o pracę wynagrodzenie nie podlega opodatkowaniu w sposób zryczałtowany w wysokości 20% (podatek u źródła), za cały okres zatrudnienia powinna być pobierana zaliczka na zasadach ogólnych i wystawiona informacja PIT-11.

### W czym możemy pomóc

Jeżeli któreś z powyższych zagadnień Państwa dotyczy, możemy pomóc Państwu w tych obszarach. Nasza pomoc może obejmować w szczególności:

- ✓ weryfikację (audyt) Państwa dokumentacji i rozliczeń w danym obszarze w celu oceny ich prawidłowości pod kątem podatkowym oraz prawnym, jak również w celu identyfikacji możliwości optymalizacji;
- ✓ zaplanowanie i wdrożenie w Państwa firmie wybranych rozwiązań, optymalnych dla Państwa, w tym przygotowanie stosowanej dokumentacji (umowy, uchwały, regulaminy, procedury).