

Wynagrodzenia w Twojej firmie

AKTUALNOŚCI I PRZYKŁADY ROZLICZEŃ: ZUS • PODATKI • PRAWO PRACY

W 2015 roku kara porządkowa będzie wynosić 2.800 zł

W numerze:

Jeśli w wyniku ugody sądowej były pracownik uzyskał wypłatę wynagrodzenia należnego mu od byłego pracodawcy, a wypłaty dokonał inny podmiot w wyniku ugody, jest ona przychodem ze stosunku pracy. **3**

Pozbawienie sędziów świadczeń chorobowych tylko dlatego, że wcześniej nie byli ubezpieczeni – mimo przekazania waloryzowanych składek do systemu po opuszczeniu stanowiska służbowego – byłoby dyskryminacją i mogłoby być uznane za sprzeczne z konstytucją. **4**

Do niedawna pokutował pogląd, iż umową o dzieło jest umowa rezultatu, zatem wystarczy w umowie wskazać rezultat, do którego mają prowadzić wykonywane czynności, i już mamy do czynienia z umową o dzieło. Tymczasem orzecznictwo sądowe nie potwierdza tego przekonania. **6-7**

Przy kalkulowaniu wynagrodzenia urlopowego i świadczeń chorobowych wynagrodzenie oraz dodatki za nadgodziny dobowe powinny zostać „przypisane” do poszczególnych miesięcy, za które są one należne. **8**

Podstawę świadczenia rehabilitacyjnego waloryzuje się tylko raz – wskaźnikiem obowiązującym w kwartale, od którego przysługuje świadczenie. Jeżeli prawo do świadczenia zostało przedłużone na kolejny okres, nie należy ponownie waloryzować podstawy wymiaru świadczenia. **10-11**

Karę porządkową mogą nakładać organy podatkowe w toku postępowania podatkowego, a także kontroli podatkowej. Obecnie maksymalna wysokość kary wynosi 2.800 zł. W przyszłym roku jej wysokość się nie zmieni.

Ukaranymi mogą zostać tylko osoby z określonego kręgu podmiotów, tj. strona postępowania, jej pełnomocnik, świadek, biegły, osoby odmawiające okazania przedmiotu oględzin, np. ksiąg podatkowych, uczestnicy rozprawy niewłaściwie się zachowujący, a także kontrolowany.

Karze podlegają tylko określone zachowania wymienionych osób, takie jak:

- brak osobistego stawiennictwa przed organem podatkowym bez uzasadnionej przyczyny,
- bezzasadna odmowa złożenia wyjaśnień, zeznań, wydania opinii, okazania przedmiotu oględzin lub udziału w innej czynności dowodo-

wej, opuszczenia miejsca przeprowadzenia czynności dowodowej, np. przesłuchania świadka, przed jej zakończeniem bez zgody organu. Organ podatkowy nie może nałożyć kary, gdy strona odmawia zgody na jej przesłuchanie przez urząd skarbowy. Organ podatkowy ma prawo, a nie obowiązek stosowania kar porządkowych. Oznacza to, że na przykład w sytuacji, gdy podczas przesłuchania świadka, pełnomocnik strony wyjdzie w trakcie przed zakończeniem, bez zgody urzędnika, to nie oznacza to, że automatycznie zostanie na niego nałożona kara porządkowa.

ciąg dalszy na stronie 2

Jak ustalać czas pracy osoby niepełnosprawnej

Osoba niepełnosprawna zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, zatrudniona na 1/2 etatu, może pracować 3,5 godziny dziennie i maksymalnie 17,5 godziny tygodniowo, przy czym dzienny wymiar czasu pracy takiej osoby nie może przekroczyć 7 godzin.

Pracownik niepełnosprawny ma w zakresie czasu pracy kilka przywilejów. Na podstawie art. 15 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2011 r. nr 127, poz. 721 ze zm.; dalej: ustawa o rehabilitacji) są to:

- sztywny wymiar czasu pracy (8 godzin na dobę i 40 godzin tygodnio-

wo), bez uwzględniania „zasady przeciętności”,

- skrócone normy czasu pracy dla osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo) – od 10 lipca 2014 r. z mocy prawa,
- zakaz pracy w godzinach nadliczbowych,
- zakaz pracy w porze nocnej.

ciąg dalszy na stronie 2



OD REDAKCJI

Umowa o dzieło to tzw. umowa rezultatu, czyli zobowiązanie do wykonania określonego w niej dzieła (np. napisanie książki czy wybudowanie domu). Może w niej być określony termin wykonania pracy. Taka umowa ulega rozwiązaniu po spełnieniu świadczeń obu stron, czyli po wykonaniu pracy i zapłaceniu za nią. Inne ważne cechy umowy o dzieło to m.in.:

- brak podporządkowania pracodawcy,
- nie obejmuje jej ustawowe minimum wynagrodzenia i jest ono wypłacane z dołu,
- nie ma ograniczeń w liczbie kolejnych takich umów,
- dźielodawca nie udziela urlopu, nie wypłaca odprawy, nie płaci za czas choroby.

Mimo tak jasno określonej definicji pracodawcy zawierają umowy o dzieło, które często są w rzeczywistości umowami zlecenia. Jeśli zostanie to stwierdzone podczas kontroli ZUS, zamawiający umowę o dzieło będzie musiał dokonać korekty i osłatkować taką pracę.

Renata Kajewska
specjalista w zakresie wynagrodzeń,
redaktor prowadzący

Wynagrodzenia w Twojej firmie

nr 111

Kierownik grupy wydawniczej:

Agnieszka Konopacka-Kuramochi

Redaktor prowadzący: Renata Kajewska

Wydawca: Marlena Prószyńska

Skład i łamanie: Triograf

Druk: Paper&Tinta

Nakład: 1100 egz.

ISSN: 1895-9733

Zamówienia: tel. 22 518 29 29, cok@wip.pl,
<http://wynagrodzeniawfirmie.wip.pl>

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa, numer KRS 000098264, NIP 526-19-92-256, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy KRS. Kapitał zakładowy w wysokości 200.000 zł.

Materiały drukowane w „Wynagrodzeniach w Twojej firmie” wraz z innymi elementami subskrypcji chronione są prawem autorskim. Wykorzystanie tych materiałów wymaga zgody wydawcy. Zakaz ten nie dotyczy cytowania ze wskazaniem autora oraz źródła. Redakcja nie ponosi odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w „Wynagrodzeniach w Twojej firmie” lub w innych elementach subskrypcji informacji, wskazówek, przykładów itp. do konkretnych przypadków.

W 2015 roku kara porządkowa będzie wynosić 2.800 zł

ciąg dalszy ze strony 1

Organ decydując się na wymierzenie kary porządkowej, miarkuje jej wysokość. Choć w Ordynacji podatkowej brak jest dyrektyw co do określania jej wysokości, to jednak należy brać pod uwagę stopień naruszenia, stan majątkowy ukaranego, a także to, aby w przyszłości zapobiec podobnym zachowaniom.

Kara porządkowa nakładana jest w formie postanowienia i należy ją zapłacić w terminie 7 dni od jego

doręczenia. W tym samym terminie ukarany ma prawo złożyć zażalenie na postanowienie. Jednakże nie będzie go rozpatrywał organ wyższej instancji, ale organ, który nałożył karę.

Jakub Rychlik

specjalista w zakresie prawa pracy

PODSTAWA PRAWNA

Obwieszczenie ministra finansów z 18 sierpnia 2014 r. w sprawie wysokości kwoty wymienionej w art. 262 § 1 ustawy Ordynacja podatkowa (M.P. z 2014 r. nr 710).

Jak ustalać czas pracy osoby niepełnosprawnej

ciąg dalszy ze strony 1

W rozumieniu art. 15 ust. 1 ustawy o rehabilitacji czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Jest to norma sztywna, w przeciwieństwie do normy czasu pracy wskazanej w Kodeksie pracy.

Systemy niestosowane

Z formalnego punktu widzenia wobec pracowników niepełnosprawnych można stosować każdy system czasu pracy. Jednak, ze względu na niemożność przekroczenia 8-godzinnego wymiaru dobowego, w praktyce wykluczone jest stosowanie w przypadku niepełnosprawnych systemu równoważnego. Podobnie niezasadne jest zatrudnianie niepełnosprawnego w systemach: pracy weekendowej czy skróconego tygodnia pracy, w których praca może być wykonywana do 12 godzin na dobę.

Inna norma czasu pracy przysługuje osobom z podwyższoną niepełnosprawnością. Zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo z mocy prawa. Prze-

pis w tym brzmieniu obowiązują od 10 lipca 2014 r.

Wątpliwości zgłaszane przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne dotyczyły sytuacji, np.:

- czy pracownik niepełnosprawny zatrudniony na część etatu, np. 1/2, może pracować w danym dniu maksymalnie 7 godzin oraz
- czy dobową normą czasu pracy powinna w tym przypadku ulec zaokrąglenie (np. czy osoba zatrudniona na 1/2 etatu pracuje 3,5 godziny, czy 4 godziny dziennie).

Skrócenie dnia pracy

Zgodnie ze stanowiskiem Biura Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych z 18 kwietnia 2014 r. (znak: BON-I-52311-76-2-WK/14) przepisy art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji wyznaczają normy czasu pracy dla pracownika niepełnosprawnego zatrudnionego na pełen etat. Natomiast w przypadku osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, zatrudnionej na część etatu, normy te należy skrócić proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy takiej osoby.

Mateusz Brząkowski

radca prawny, Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych

Wynagrodzenie otrzymane w wyniku ugody jest opodatkowane

Uzyskane na podstawie ugody sądowej wynagrodzenie od byłego pracodawcy jest przychodem ze stosunku pracy. Dlatego też był pracownik, który w wyniku takiej ugody otrzymał zaległe wynagrodzenie, powinien wykazać je w zeznaniu rocznym i opodatkować z innymi dochodami.

Interpretacja indywidualna wydana przez dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach 1 sierpnia 2014 r. (sygn. IBPBI/1/415-386/14/BJ)

Z art. 12 ust. 1 ustawy o PIT wynika, że przychodem ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych są wszelkiego rodzaju wypłaty i świadczenia. Skutkują one u pracownika przysporzeniem majątkowym mającym swoje źródło w łączącym pracownika z pracodawcą stosunku pracy lub stosunku pokrewnym.

W wyniku ugody sądowej był pracownik uzyskał wypłatę wynagrodzenia należnego mu od byłego pracodawcy. Pracodawca nie wypłacił tego wynagrodzenia. Wypłaty dokonał inny podmiot w wyniku ugody. W tej sytuacji wypłacona byłemu pracownikowi kwota zaległego wynagrodzenia miała swe źródło w uprzednio łączącym go z byłym pracodawcą stosunkiem pracy. Oznacza to, że wynagrodzenie jest przychodem ze stosunku pracy. Nie ma tu znaczenia, że wypłata wynagrodzenia nastąpiła w wyniku ugody sądowej.

Podmiot, który wypłacił wynagrodzenie, nie jest płatnikiem, w związku z czym nie musiał obliczać i odprowadzać zaliczki na podatek dochodowy zgodnie z przepisami art. 32 i 38 ustawy o PIT. Świadczenie to nie jest zwolnione od podatku dochodowego, ponieważ nie jest odškodowaniem ani zadośćuczynieniem określonym w art. 21 ust. 1 pkt 3 ustawy o PIT. Pracownik powinien więc wykazać kwotę otrzymanego wynagrodzenia w składanym przez siebie zeznaniu rocznym i opodatkować z innymi dochodami według skali podatkowej.

Sławomir Liżewski

specjalista w zakresie prawa gospodarczego

PODSTAWA PRAWNA

Art. 12 ust. 1, art. 32, art. 38 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 361 ze zm.).

Niektórzy cudzoziemcy zarobią co najmniej 5.475,09 zł

Minimalną płacę dla cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami przewiduje projekt rozporządzenia ministra spraw wewnętrznych. Zdaniem pracodawców to za dużo.

Wysokość minimalnego miesięcznego wynagrodzenia dla cudzoziemca, który ubiega się o zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, zgodnie z art. 139 ustawy z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2013 r. poz. 1650 ze zm.), nie może być niższa niż równowartość 150% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim roku kalendarzowym. W opinii Konfederacji Lewiatan wysokość minimalnego wynagrodzenia powinna być ustalana na poziomie regionalnym, nie niższym niż wynagrodzenie oferowane na danym

stanowisku pracy w konkretnym regionie, w zależności od sytuacji na lokalnym rynku pracy. Zatrudnianie obcokrajowców wiąże się bowiem z ponoszeniem przez firmy wielu dodatkowych kosztów, takich jak wydatki na mieszkanie, podróże, diety czy ubezpieczenia.

Emilia Wawrzyszczuk

specjalista w zakresie prawa pracy

ŹRÓDŁO

Projekt rozporządzenia ministra spraw wewnętrznych w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia wymaganego do udzielenia cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy – w uzgodnieniach międzyresortowych i konsultacjach społecznych.

KALENDARIUM:

Najnowszy wskaźnik waloryzacji

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przyjęta do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego nie podlega waloryzacji w IV kwartale 2014 roku. Wskaźnik waloryzacji obliczony jako stosunek przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego do celów emerytalnych w II kwartale 2014 roku do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w IV kwartale 2013 roku nie przekracza bowiem 100% i wynosi 97,8%.

PODSTAWA PRAWNA

Obwieszczenie prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 20 sierpnia 2014 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjętej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w IV kwartale 2014 roku (M.P. z 2014 r. poz. 737).

Zaległe urlopy – tylko do końca września

Nieudzielenie pracownikowi przysługującego mu urlopu wypoczynkowego stanowi wykroczenie. A za to grozi kara grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł. W razie kontroli inspektor PIP, stwierdzając naruszenie w tym zakresie, ma prawo sam nałożyć grzywnę – 5 tys. lub skierować sprawę do sądu, który sam wymierzy karę.

Pracodawca dotrzyma terminu wtedy, gdy urlop rozpocznie się jeszcze we wrześniu, a zakończy w późniejszym miesiącu.

Nawet jeśli pracownik nie wybierze zaległego urlopu za 2013 rok w obowiązkowym terminie, to nie straci do niego prawa. Urlopy, tak jak inne uprawnienia, świadczenia ze stosunku pracy, przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2001 r. sygn. akt I PKN 367/2000, OSNP 2003/2/38).

PODSTAWA PRAWNA

Art. 161, art. 168 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.).