

Kontrola w firmie

Przykłady Rozwiązanie problemów Komentarze Porady

w numerze m.in.:

ROZLICZANIE PREZENTÓW

O sposobie rozliczenia prezentu świątecznego decyduje jego wartość

ODLICZANIE VAT OD PREZENTÓW

Prezenty świąteczne mogą mieć związek ze sprzedażą opodatkowaną

ODLICZANIE VAT OD FIRMOWEJ WIGILII

Podatnik odliczy VAT od faktur za imprezę świąteczną dla pracowników i gości

KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODÓW

Nie zawsze zapłacony i nieodliczony VAT jest kosztem podatkowym

PRZYCHÓD PRACOWNIKA

Nocleg na koszt szefa trzeba doliczyć do przychodu pracownika

PROCEDURA PODATKOWA

Jeśli podatnik nie złoży wyjaśnień – dostanie karę

ŚWIĄTECZNY KONKURS DLA KLIENTÓW

Świąteczny konkurs dla klientów może wymagać rozliczenia VAT

WYDATKI Z ZFŚS

Świadczenia częściowo finansowane ze środków funduszu nie podlegają VAT

PROWADZENIE KSIĄG RACHUNKOWYCH

Po przekroczeniu limitu przychodów trzeba prowadzić księgi rachunkowe

NAGRODY DLA KONTRAHENTÓW

Nagroda konkursowa dla kontrahenta nie zawsze jest opodatkowana 10% podatkiem

Pracodawca ma prawo kontrolować pracowników

Każdy pracownik podpisując umowę o pracę niezależnie od jej rodzaju, zobowiązuje się do wykonywania określonej pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym.

Wykonywanie obowiązków pracowniczych podlega kontroli pracodawcy.

Pracownik świadczący pracę musi ją wykonywać sumiennie i starannie, a w szczególności, w myśl art. 100 § 2 Kodeksu pracy (dalej: kp) powinien przestrzegać:

- czasu pracy ustalonego w firmie,
- regulaminu pracy i ustalonego w firmie porządku,
- przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- tajemnicy określonej w odrębnych przepisach czy wreszcie
- w firmie zasad współżycia społecznego.

Oczywiście każdy pracownik powinien również dbać o dobro firmy, chronić jej mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Kontrola pracowników jest uzasadniona

Pracodawca zatrudniając pracowników, ma prawo oczekiwać, że będą oni wykonywać swoje obowiązki sumiennie i w sposób właściwy wykorzystają czas spędzony w firmie. W związku z tym ma on również prawo kontrolować, jak zatrudnione przez niego osoby wykonują powierzone im obowiązki. To naturalne, że firma chce mieć realną możliwość oceny efektywności pracowników. Ponadto nie można tracić z pola widzenia faktu, że pracodawca podejmując ryzyko zatrudnienia, ponosi odpowiedzialność za działania lub też zaniechania pracowników wobec osób trzecich. Niewłaściwe wykorzystywanie chociażby powierzonego pracownikom sprzętu komputerowego może

skutkować np. jego zainfekowaniem wirusami i utratą cennych dla firmy danych.

Brak jasnych regulacji

W praktyce bardzo często pojawiają się wątpliwości, jak daleko pracodawca może się posunąć w procesie kontroli zatrudnionych pracowników. Niestety zagadnienie to nie jest uregulowane w sposób wyczerpujący w obowiązujących przepisach i co więcej, nie zanoszą się w najbliższej przyszłości, aby miało się to zmienić. Również niezbyt bogate orzecznictwo sądowe nie ułatwia znalezienia odpowiedzi na nurtujące pracodawców pytania. To wszystko sprawia, że w tej materii balansują oni często na granicy prawa.

Narzędzia kontroli

Tymczasem wyobrażenia pracowników nie zna granic. Nierzadko wykorzystują oni powierzone im firmowe mienie do celów prywatnych. Przykładowo w godzinach pracy korzystają z Internetu w celach niezwiązanych z ich obowiązkami, korzystają z prywatnych kont pocztowych, spędzają czas na portalach społecznościowych czy serwisach aukcyjnych. Nierzadko pobierają nielegalnie treści chronione prawami autorskimi lub też korzystają z różnego rodzaju komunikatorów internetowych. To wszystko sprawia, że coraz więcej firm zaczyna korzystać z programów szpiegujących, pozwalających na kontrolowanie aktywności pracowników w sieci. Ale monitoring pracowników nie ogranicza się tylko do Internetu. Obecna technologia pozwala m.in. na zlokalizowanie pracownika za pomocą telefonu komórkowego. Również w samochodach służbowych często instalowane są systemy GPS – firmy sprawdzają w ten sposób lokalizację danego pracownika w godzinach pracy.

Dokończenie na str. 3



Rafał Kuciński
redaktor prowadzący

W grudniu, oprócz remanentów, inwentaryzacji i innych obowiązków związanych z końcem roku, księgowi rozliczają czynności związane ze świętami. Chodzi tu przede wszystkim o organizację firmowej wigilii oraz zakup i przekazanie pracownikom (a często także kontrahentom) prezentów świątecznych. Sposób rozliczenia podatków od tych czynności uzależniony jest od wielu czynników – m.in.: wartości prezentu i sposobu jego sfinansowania. Ponieważ z ilości pytań wpływających do naszej redakcji wynika, że księgowi wciąż mają wątpliwości, jak rozliczać prezenty i imprezy świąteczne – ten numer w dużej części poświęciliśmy tym zagadnieniom.

Życzę miłej lektury!

Zapraszamy do korzystania z Telefonicznego Pogotowia Księgowego



Diżury odbywają się w godz. 11.00–13.00.

Najbliższe konsultacje z zakresu VAT, PIT, CIT i rachunkowości odbędą 10 i 107 grudnia 2014 r. pod numerem **22 318 07 36**.

Wydawca: Norbert Pawlikowski
Redaktor: Tomasz Ciechanowski
Druk: Paper&Tinta
Nakład: 300 egz.
Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a
Tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10
e-mail: cok@wip.pl
NIP: 526-19-92-256
Numer KRS: 0000098264
– Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy,
Sąd Gospodarczy XIII
Wydział Gospodarczy Rejestrowy
Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

O sposobie rozliczenia prezentu świątecznego decyduje jego wartość

Problem: Podczas imprezy świątecznej firma zamierza przekazać swoim pracownikom drobne prezenty. Czy tego typu działanie jest opodatkowane podatkiem od towarów i usług?

Odpowiada ekspert:

Rafał Paciorkiewicz
specjalista podatkowy

Opodatkowaniu VAT podlegają przekazane pracownikom i kontrahentom towary, których nie można zaliczyć do prezentów o małej wartości. Podobnie traktuje się również nieodpłatne przekazanie towarów należących do przedsiębiorstwa podatnika.

Niektóre czynności o charakterze nieodpłatnym podlegają VAT. W szczególności chodzi tu o przekazanie lub zużycie towarów na cele osobiste m.in. pracowników – w tym byłych pracowników oraz wszelkie inne darowizny. Warunkiem opodatkowania jest jednak, aby podatnikowi przysługiwało (w całości lub w części) prawo do odliczenia VAT przy zakupie, imporcie lub wytworzeniu tych towarów lub ich części składowych.

Nie są natomiast opodatkowane VAT przekazywane towary (prezenty), które mieszczą się w definicji prezentów o małej wartości, jeżeli następuje to na cele związane z działalnością gospodarczą podatnika. Prezentami o małej wartości są przekazywane towary:

- Łącznej wartości nieprzekraczającej w roku podatkowym 100 zł, jeżeli podatnik prowadzi ewidencję pozwalającą na ustalenie tożsamości tych osób.
- Których przekazania nie ujęto w ww. ewidencji, jeżeli jednostkowa cena nabycia towaru (netto), a gdy nie ma ceny nabycia – jednostkowy koszt wytworzenia, określone w momencie przekazywania towaru, nie przekraczają 10 zł.

Można założyć, że organizowana w firmie impreza świąteczna ma charakter motywacyjno-integracyjny. Pozwala to zakwalifikować ją jako związaną z prowadzoną działalnością gospodarczą. W tym przypadku przekazywanie towarów (upominków) zarówno kontrahentom, jak i pracownikom nie będzie opodatkowane VAT tylko wtedy, gdy można je będzie zakwalifikować do prezentów o małej wartości (tj. do 10 zł).

Podobnie będzie w przypadku droższych upominków (do 100 zł), jeśli podatnik będzie prowadził ewidencję pozwalającą na identyfikację obdarowanych. Od pozostałych przekazanych towarów wystąpi obowiązek naliczenia podatku należnego.

Reasumując, przedsiębiorcy powinni pamiętać, że konieczność opodatkowania podatkiem od towarów i usług prezentów jest uzależniona od celu, podstawy przekazania i źródła finansowania prezentu:

- W przypadku prezentów wręczanych pracownikom na cele prywatne – może istnieć obowiązek opodatkowania darowizny VAT.
- W przypadku prezentów wręczanych pracownikom na cele związane z działalnością gospodarczą pracodawcy – nie ma konieczności opodatkowania VAT.
- Wręczenie podyktowane przepisami prawa pracy – nie ma opodatkowania VAT.
- Wręczenie wynikające np. z układu zbiorowego/regulaminu – nie ma konieczności opodatkowania VAT.
- Wręczenie bez podstawy – istnieje obowiązek opodatkowania czynności VAT.
- Prezenty finansowane ze środków obrotowych – podatnik ma obowiązek rozliczenia podatku należnego.
- Prezenty finansowane z ZFŚS – przedsiębiorca nie ma konieczności rozliczenia VAT.

Podstawa prawna:

- Art. 7 ust. 2, ust. 3 i ust. 4 ustawy z 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz.U. z 2011 r. nr 177, poz. 1054 ze zm.).

Almanach VAT 2014.
350 odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania w zakresie podatku od towarów i usług

Tę publikację można kupić w cenie promocyjnej na www.fabrykawiedzy.com

Przedsiębiorca ma prawo kontrolować pracowników

Coraz większe możliwości techniczne w połączeniu z rosnącą potrzebą pracodawców do bieżącego kontrolowania sposobu wykonywania pracy niosą ze sobą spore ryzyko nadużyć ze strony firm. Istotną granicę dla pracodawców wyznacza tutaj wyrażona w art. 11¹ kp zasada poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracowników.

Dokończenie ze str. 1

ORZECZNICTWO

„Zgodnie z art. 11¹ kp pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 Kodeksu cywilnego, jednakże zawiera on przykładowy katalog owych dóbr (...)”.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 29 marca 2013 r., sygn. akt III APa 52/12.

We wspomnianym art. 23 Kodeksu cywilnego (dalej: kc) wymienia się w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnicę korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukową, artystyczną, wynalazczą i racjonalizatorską jako dobra osobiste każdego człowieka podlegające ochronie prawnej. Nie jest to jednak katalog zamknięty, a jedynie przykładowe wyliczenie, stąd też nie budzi wątpliwości, iż także prawo do prywatności każdej osoby jest jednym z jej najważniejszych dóbr osobistych.

ORZECZNICTWO

„Otwarty katalog dóbr osobistych (art. 23 i art. 24 kc) obejmuje także dobra osobiste związane ze sferą życia prywatnego, rodzinnego, ze sferą intymności. Ochrona w tym zakresie może odnosić się do wypadków ujawnienia faktów z życia osobistego i rodzinnego, nadużywania uzyskanych informacji, zbierania w drodze prywatnych wywiadów informacji i ocen ze sfery intymności, aby je opublikować lub w inny sposób rozgłaszać (...)”.

Wyrok Sądu Najwyższego z 18 stycznia 1984 r., sygn. akt I CR 400/83)

Dlatego też, jeśli firma kontroluje swoich pracowników, powinna stosować tylko takie środki, które z jednej stro-

ny mają na celu ochronę jej interesów, z drugiej zaś nie naruszają prywatności osób zatrudnionych.

U W A G A !

Pracodawca ma prawo kontrolować i oceniać pracę swoich podwładnych. Jego działania w tym zakresie nie mogą jednak naruszać dóbr osobistych pracowników, takich jak godność, prawo do prywatności czy tajemnica korespondencji lub komunikowania się.

Kontrola pracowników musi być zgodna z prawem

Przed wprowadzeniem systemu kontroli w firmie powinno się pamiętać o kilku bardzo ważnych regułach. Pracodawcy powinni pamiętać przede wszystkim, że przyjęty system kontroli pracowników nie może mieć postaci zakazanej i sprzecznej z obowiązującymi przepisami. Innymi słowy, monitoring nie może polegać na stosowaniu metod sprzecznych z prawem.

ORZECZNICTWO

„W myśl art. 24 § 1 kc w zw. z art. 300 k.p. o naruszeniu dobra osobistego można mówić jedynie wtedy, gdy działanie drugiej strony było bezprawne”.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 14 maja 1998 r., sygn. akt III APa 18/98.

We wskazanym wyżej orzeczeniu chodzić może przykładowo o nielegalny podsłuch w rozumieniu art. 267 § 3 Kodeksu karnego.

O wprowadzeniu monitoringu trzeba poinformować pracowników

Niezwykle istotne jest, że przed wprowadzeniem monitoringu należy wcześniej poinformować pracowników o zakresie i dopuszczalnych rodzajach kontroli. Muszą oni mieć świadomość, że będą kontrolowani. Odpowiednie zapisy w tym zakresie powinny znaleźć się w układzie zbiorowym pracy (jeśli w firmie obowiązuje taki akt) lub w regulaminie pracy. W przypadku spółek, które

nie mają obowiązku tworzenia regulaminu pracy (zatrudniają mniej niż 20 pracowników) uregulowania dotyczące kontroli pracowników mogą zostać określone w sposób przyjęty w danej firmie. Przykładowo może być to forma zarządzenia, przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń lub doręczenie dokumentu każdemu pracownikowi, nawet e-mailem. Pracownicy powinni potwierdzić stosownym podpisem zapoznanie się z regulacjami obowiązującymi w firmie. Oczywiście pewne zapisy doprecyzowujące w odniesieniu do konkretnego pracownika mogą znaleźć się również w umowie o pracę.

Stosowanie kontroli musi mieć swoje uzasadnienie, np. uniknięcie kradzieży w firmie, wykrycie sprawców kradzieży, kontrola stron internetowych odwiedzanych przez pracowników ze względu na ochronę firmowej sieci przed przeciążeniami lub zawirusowaniem. Celem monitoringu może być również zapobieganie działaniom podejmowanym przez pracowników, które miałyby szkodzić firmie.

Proporcjonalne środki

Podjęte środki muszą być proporcjonalne do celu, jaki zamierza osiągnąć stosujący monitoring pracodawca i w sposób jak najmniejszy ingerować w prywatność pracowników. Użycie monitoringu nieproporcjonalnego do założonego celu będzie prowadziło do naruszenia prawa. Zakres i metody kontroli powinny być ustalone zgodnie z zasadą adekwatności do celu, jaki pracodawca chce osiągnąć.

Dane osobowe

Rzadko kiedy firmy pamiętają o tym, że informacje zebrane w rezultacie monitorowania pracowników bardzo często stanowią dane osobowe i jako takie podlegają przepisom ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. Oznacza to, że firma powinna zadbać o odpowiednie zabezpieczenie tych danych.

Pracodawca może kontrolować Internet i e-maile

Nie ulega wątpliwości, że obecnie zdecydowana większość firm wyposaża stanowiska pracy swoich pracowników w stały dostęp do Internetu. Stwarza to jednak szerokie pole do możliwych