



PITpoint Magazine

Lipiec 2020

KPMG.pl



Spis treści

Tarcza antykryzysowa – najważniejsze zmiany na gruncie PIT i ZUS

4

Nocleg dla oddelegowanego pracownika a przychód – orzecznictwo NSA

8

Polska fundacja rodzinna – kiedy i na jakich zasadach?

10

Nowe zasady delegowania pracowników od 30 lipca 2020 r.

13

Ulga dla młodych a działalność wykonywana osobiście przez sportowców, trenerów i sędziów sportowych

15

Wskaźniki i stawki

19

Wstęp

Szanowni Państwo,

Z przyjemnością przedstawiamy kolejny numer magazynu KPMG w Polsce pt. PITPoint Magazine.

W ostatnim okresie, w związku z ogłoszoną pandemią koronawirusa oraz stanem zagrożenia epidemicznego, zostały wdrożone szczególne rozwiązania związane z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19.

Rząd sukcesywnie wdraża różne rozwiązania w pakiecie ustaw tzw. tarczy antykryzysowej, która ma zapewnić m.in. odroczenia w płatnościach, poprawę płynności finansowej firm, czy też ochronę i wsparcie rynku pracy.

W bieżącym numerze magazynu PITpoint, postaramy się przybliżyć Państwu między innymi najważniejsze z powyższych zmian w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych oraz ubezpieczeń społecznych.

Przeanalizujemy również kwestie związane z tzw. Zieloną Księgą dot. fundacji rodzinnej.

Przyjrzymy się także nowym przepisom związanym z delegowaniem pracowników, które mają wejść w życie już od 30 lipca br.

Na koniec odniesiemy się do praktycznych problemów związanych z zastosowaniem ulgi dla młodych w zakresie działalności wykonywanej osobiście oraz kwestii związanej z opodatkowaniem świadczeń, w tym noclegów dla pracowników mobilnych.

Mamy nadzieję, że przedstawione zagadnienia pomogą Państwu w ocenie swoich obowiązków podatkowych oraz konsekwencji jakie z nich płyną.

Życzymy Państwu przyjemnej lektury.

Andrzej Marczak

Partner w dziale doradztwa podatkowego, szef zespołu ds. PIT w KPMG w Polsce



Grzegorz Grochowina

Starszy menedżer w dziale doradztwa podatkowego, w zespole zarządzania wiedzą w KPMG w Polsce



Tarcza antykryzysowa

- najważniejsze zmiany na gruncie PIT i ZUS

W celu zapobiegania negatywnym skutkom związanym z rozprzestrzenianiem się COVID-19 zostały wydane ustawy nazywane potocznie „tarczami antykryzysowymi” oraz „tarczą finansową”. Na obecną chwilę, wydane zostały łącznie cztery wersje specustawy. Zmiany dotyczyły między innymi podatku dochodowego od osób fizycznych oraz regulacji o zabezpieczeniu społecznym.



ŚWIADCZENIE POSTOJOWE Z ZUS DLA OSÓB, KTÓRE WYKONUJĄ UMOWY CYWILNOPRAWNE (NP. ZLECENIE)

Świadczenie co do zasady wynosi 2 080 zł (80% minimalnego wynagrodzenia) i jest zwolnione ze składek ZUS oraz PIT. Świadczenie postojowe w przypadku osób, których suma przychodów z umów cywilnoprawnych w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku wynosi do 1 299,99 zł (mniej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2020 r.) przysługuje w wysokości sumy wynagrodzeń z tych umów. Wnioski o świadczenie postojowe mogą być złożone do ZUS najpóźniej w terminie 3 miesiące od miesiąca, w którym został zniesiony stan epidemii.

Warunkami uzyskania świadczenia jest zawarcie umowy przed 1 kwietnia 2020 r. oraz nieprzekroczenie w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłoszonego przez Prezesa GUS (np. 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z IV kwartału 2019 r. to 15 595,74 zł).

Najnowsza tarcza antykryzysowa przewiduje, że osoba zatrudniona na umowie cywilnoprawnej będzie mogła samodzielnie wystąpić do ZUS o świadczenie postojowe, pod warunkiem, że zleceniodawca odmówi złożenia wniosku w jej imieniu.

ŚWIADCZENIE POSTOJOWE Z ZUS DLA OSÓB PROWADZĄCYCH DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ

Świadczenie co do zasady wynosi 2 080 zł (80% minimalnego wynagrodzenia) i jest zwolnione ze składek ZUS oraz z PIT. Warunkami uzyskania świadczenia jest rozpoczęcie działalności przed 1 kwietnia 2020 r. oraz aby przychód z miesiąca poprzedzającego miesiąc złożenia wniosku był o co najmniej 15% niższy od przychodu uzyskanego w poprzednim miesiącu. Wnioski o świadczenie postojowe mogą być złożone do ZUS najpóźniej w terminie 3 miesięcy od miesiąca, w którym został zniesiony stan epidemii.

ULGA W OPŁACANIU SKŁADEK BEZ OPŁATY PROLONGACYJNEJ I ODSZCZĘDNIENIE OD POBIERANIA ODSETEK ZA ZWŁOKĘ

Ulgi dotyczą wszystkich płatników składek i nie ma znaczenia wielkość przedsiębiorstwa. Mogą zostać wykorzystane do składek od stycznia 2020 r.

W przypadku ulgi w opłacaniu składek bez opłaty prolongacyjnej, jeśli płatnik złoży wniosek przed terminem płatności składek, ZUS odroczy termin płatności bez ponoszenia przez płatnika żadnych kosztów związanych z ulgą. W przypadku złożenia wniosku po terminie płatności składek, ZUS naliczy odsetki za zwłokę tylko na dzień złożenia wniosku.

Odstąpienie od pobierania odsetek będzie możliwe w sytuacji, gdy składki już zostały opłacone, ale po ustawowym terminie płatności.

ROZLICZENIE STRATY Z 2020 R. W PIT

Podatnicy, którzy z powodu COVID-19 ponieśli w 2020 r. stratę z pozarolniczej działalności gospodarczej oraz uzyskali w 2020 r. łączne przychody niższe o co najmniej 50% od łącznych przychodów uzyskanych w 2019 r. z tego źródła przychodu, mogą jednorazowo obniżyć o wysokość straty dochód lub przychód uzyskany w 2019 r. Odliczona w ten sposób strata nie może przekroczyć 5 mln zł, a pozostałą kwotę można odliczyć na zasadach ogólnych. Strata może zostać odliczona poprzez korektę zeznania za 2019 r. złożoną po zakończeniu 2020 r.

ZWIĘKSZENIE LIMITÓW DLA ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH Z USTAWY O PIT

W 2020 r. zwiększeniu uległ limit zwolnień przedmiotowych z ustawy o PIT:

- zapomóg wypłacanych z funduszy zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej pracownikom należącym do tej organizacji (z 1 000 zł do 3 000 zł);
- zapomóg otrzymanych w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci finansowanych z innych źródeł niż zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (z 6 000 zł do 10 000 zł).

W 2020 r. i 2021 r. zwiększono limit zwolnień przedmiotowych z ustawy o PIT:

- otrzymanych przez pracownika, w związku z finansowaniem działalności socjalnej, rzeczowych świadczeń oraz świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych (z 1 000 zł do 2 000 zł);



- dopłaty do wypoczynku, zorganizowanego przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie, w formie wczasów, kolonii, obozów i zimowisk dla dzieci i młodzieży do lat 18, sfinansowane z innych źródeł niż zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (z 2 000 zł do 3 000 zł).

ROZSZERZENIE KATALOGU ZWOLNIEŃ W USTAWIE O PIT

Zwolnione z podatku dochodowego są świadczenia postojowe oraz świadczenia polegające na zakwaterowaniu i wyżywieniu pracownika niezbędne do realizacji przez pracownika jego obowiązków w przypadku gdy w trakcie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracodawca na czas oznaczony, nie dłuższy, niż do czasu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii skorzysta z uprawnień przewidzianych art. 15x ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Takim uprawnieniem jest przykładowo zmiana przez pracodawcę systemu lub rozkładu czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji.

ODLICZENIE W PIT DAROWIZN DOKONANYCH W ZWIĄZKU Z COVID-19

Od podstawy obliczenia podatku można odliczyć darowizny przekazane od 1 stycznia 2020 r. do 30 września 2020 r. na przeciwdziałanie COVID-19. Odliczenia można dokonać w zeznaniu podatkowym, a dla podatników uzyskujących przychody z działalności gospodarczej, najmu lub dzierżawy, również w trakcie roku przy obliczaniu zaliczek na podatek.

Odliczeniu podlegają darowizny przekazane wyłącznie następującym jednostkom: 1) podmiotom leczniczym wykonującym świadczenia opieki zdrowotnej w związku z przeciwdziałaniem COVID-19, 2) Agencji Rezerw Materiałowych, 3) Centralnej Bazy Rezerw Sanitarno-Przeciwepidemicznych. W przypadku darowizny przekazanej od dnia 1 czerwca 2020 r. odliczeniu podlega kwota odpowiadająca wartości darowizny. Jeżeli darowizna została przekazana do 30 kwietnia 2020 r. albo w maju 2020 r., można odliczyć, odpowiednio, kwotę odpowiadającą 200% i 150% wartości darowizny.

W ramach najnowszej Tarczy 4.0. poszerzono katalog darowizn o darowizny przekazane na rzecz domów dla matek z małoletnimi dziećmi i kobiet w ciąży, noclegowni, schronisk dla osób bezdomnych, w tym z usługami opiekuńczymi, ośrodków wsparcia, rodzinnych domów pomocy oraz domów pomocy społecznej.

Ponadto, dodano przepisy umożliwiające odliczenie przez podatników darowizn rzeczowych w formie laptopów i tabletów (zdatnych do użytku i wyprodukowanych nie wcześniej niż 3 lata przed dniem ich przekazania) m.in. placówkom oświatowym. Warunkiem dokonania odliczenia jest udokumentowanie przekazanej darowizny dokumentem, z którego wynikają dane identyfikujące darczyńcę i wartość przekazanej darowizny wraz z oświadczeniem obdarowanego o jej przyjęciu.

Nowością jest również uprawnienie do zakwalifikowania jako kosztów uzyskania przychodów kosztu wytworzenia lub ceny nabycia praw lub rzeczy, które następnie podatnik prześle w formie darowizny na przeciwdziałanie COVID-19 określonym podmiotom. Jest to możliwe, o ile koszty wytworzenia lub ceny nabycia tych praw lub rzeczy nie zostały wcześniej zaliczone do kosztów podatkowych.

ODROCZENIE WPLĄTY ZALICZEK NA PIT PRZEZ PŁATNIKÓW

Płatnicy, którzy ponieśli negatywne konsekwencje ekonomiczne związane z COVID-19, mogą uiścić w terminie późniejszym, m.in. zaliczki na podatek od przychodów osiągniętych ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej lub spółdzielczego stosunku pracy.

Przesunięcie dotyczy zaliczek na PIT za marzec, kwiecień i maj, które można wpłacić – odpowiednio – do 20 sierpnia, do 20 października oraz do 20 grudnia.

ZMIANY W TZW. ULDZE NA ZŁE DŁUGI W PIT

W sytuacji zobowiązania, zaliczonego w koszty podatkowe, jeżeli nie zostało one uregulowane w terminie 90 dni po upływie terminu zapłaty, podatnicy nie są zobowiązani do zwiększania dochodu o wartość tego zobowiązania. Dotyczy to okresów rozliczeniowych przypadających w 2020 r.

Z powyższego mogą skorzystać tylko podatnicy, którzy ponieśli w danym okresie rozliczeniowym negatywne konsekwencje ekonomiczne z powodu COVID-19 i gdy uzyskane przez nich w danym okresie rozliczeniowym przychody są niższe o co najmniej 50% w stosunku do analogicznego okresu poprzedniego roku podatkowego. W przypadku podatnika, który rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej w 2019 r. przychody należy odnieść do uzyskanych w tym roku średnich przychodów.

Najnowsza tarcza anty kryzysowa przewiduje możliwość odliczenia od dochodu wartości niezapłaconej wierzytelności począwszy od okresu rozliczeniowego, w którym upłynęło 30 dni od upływu terminu zapłaty

UPROSZCZONE WPLĄCANIE ZALICZEK W PIT

Mali podatnicy (u których wartość przychodu ze sprzedaży nie przekroczyła w poprzednim roku podatkowym 2 mln euro) wpłacający zaliczki na PIT w formie uproszczonej, którzy ponieśli negatywne konsekwencje ekonomiczne z powodu COVID-19, mogą zrezygnować w trakcie roku z tej formy wpłacania zaliczek za miesiące marzec-grudzień 2020 r. O rezygnacji z uproszczonej formy wpłacania zaliczek należy poinformować w zeznaniu składanym za 2020 r.

JEDNORAZOWE ODPISY AMORTYZACYJNE W PIT DLA ŚRODKÓW TRWAŁYCH NABYTYCH W ZWIĄZKU Z COVID-19

Od wartości początkowej środków trwałych, które zostały nabyte w celu produkcji towarów związanych z przeciwdziałaniem COVID-19 i wprowadzone do ewidencji środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych w 2020 r., podatnicy mogą dokonać jednorazowo odpisów amortyzacyjnych. Taka amortyzacja nie jest liczona do limitu amortyzacji jednorazowej (50 000 euro).

KOSZTY KWALIFIKOWANE NA DZIAŁALNOŚĆ B+R W PIT W ZWIĄZKU Z COVID-19

Podatnik może odliczyć od dochodu koszty kwalifikowane ponoszone w 2020 r. na działalność badawczo-rozwojową, której celem jest opracowanie produktów niezbędnych do przeciwdziałania COVID-19. Odliczenie może zostać wykorzystane już przy obliczaniu zaliczki na PIT, a nie dopiero w zeznaniu rocznym.

Z uwagi na liczbę zmian w zakresie PIT oraz ZUS, wyżej zostały omówione tylko najważniejsze z nich oraz nie zostały omówione zmiany, z których nie można już skorzystać. Chociaż rozwiązań jest dużo, to często są one uzależnione od spełnienia wygórowanych warunków albo kierowane tylko do określonej, często wąskiej, grupy podmiotów. Ponadto, warunki zastosowania rozwiązań bywają nieproporcjonalne do skali problemów spowodowanych kryzysem. *De lege ferenda* można postulować dalsze poszerzenie kręgu podmiotowego uprawnionych do ulg oraz zwolnień i złagodzenie kryteriów. ■



**Sebastian
Kałuża**

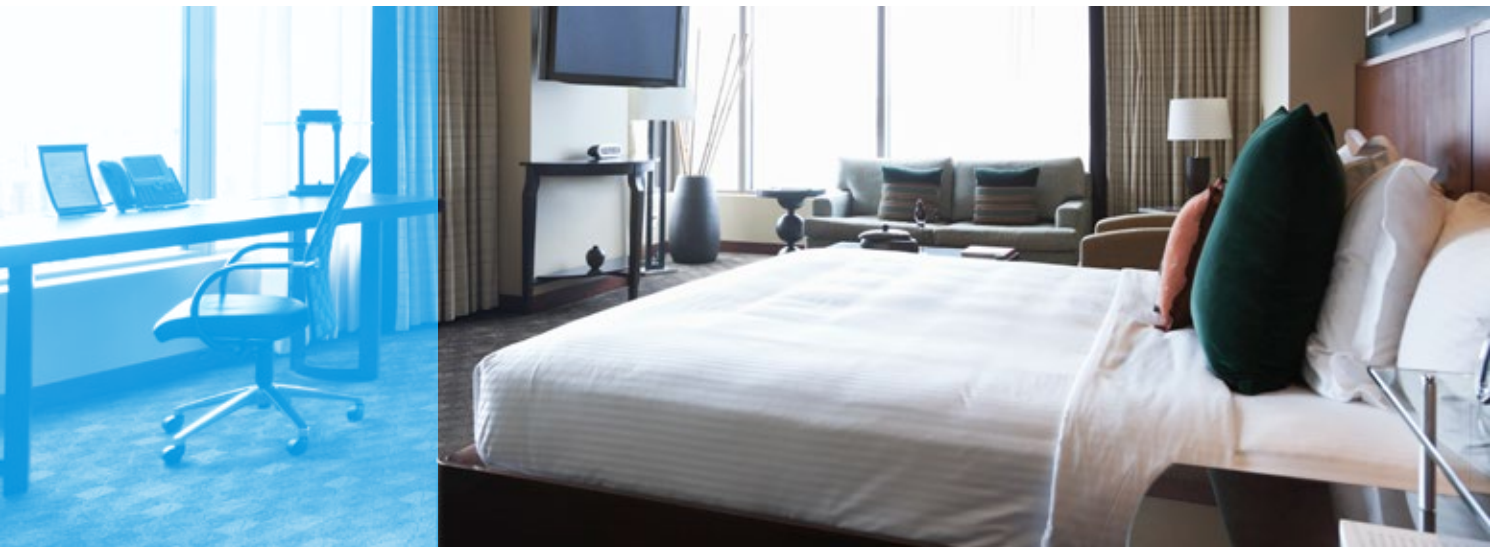
Starszy konsultant w dziale doradztwa podatkowego w zespole ds. PIT w KPMG w Polsce

Nocleg dla oddelegowanego pracownika a przychód - orzecznictwo NSA

Zapewnienie przez pracodawcę zakwaterowania dla szeroko rozumianych pracowników mobilnych, w tym pracowników oddelegowanych, stanowi jeden z najpowszechniejszych benefitów pracowniczych. W dobie coraz liczniejszych przepływów pracowników pomiędzy krajami, zagadnienie sposobu opodatkowania tego rodzaju świadczeń stało się przedmiotem licznych orzeczeń sądów administracyjnych oraz interpretacji prawa podatkowego.

Jeden z ostatnich wyroków Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 6 marca 2020 r. dotyczący konsekwencji podatkowych zapewnienia pracownikom oddelegowanym szeregu nieodpłatnych świadczeń, stanowi kolejne niekorzystne dla pracowników oraz pracodawców rozstrzygnięcie w tym zakresie w ostatnich latach.

Sąd orzekł, iż świadczenia związane z zakwaterowaniem pracowników oddelegowanych (w tym stanie faktycznym) z Niemiec do pracy w Polsce powinny zostać uznane za przychód ze stosunku pracy, podlegający opodatkowaniu na zasadach ogólnych. Decydującym kryterium, które w omawianym przykładzie zdaniem Sądu ma decydujące znaczenie, jest ocena w czyim interesie jest ponoszenie wspomnianych wydatków. Zgodnie z zaprezentowanym w wyroku stanowiskiem, zapewnienie pracownikowi przytoczonych świadczeń podyktowane jest interesem pracownika, a nie pracodawcy. Związane jest to z faktem, że pracownik, korzystając z zapewnionego przez pracodawcę zakwaterowania unika poniesienia wydatku na zakwaterowanie z własnych środków. Ponadto, skład orzekający zwraca uwagę na fakt, że przepisy nie nakładają na pracodawcę prawnego obowiązku zapewnienia pracownikom noclegu, a jedynie faktyczny obowiązek, co stanowi kolejną przesłankę do uznania zapewnienia tego rodzaju świadczeń jako



przychodu podlegającego opodatkowaniu. Sąd podnosi, że zapewnienie noclegu dla pracownika mobilnego wykracza poza zapewnienie pracownikom warunków i narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy i wkracza w realizację pozapracowniczych potrzeb życiowych.

Istotnym jest, że sąd orzekając w powyższy sposób, dostrzega jednocześnie to, że wyjazd pracownika za granicę wiąże się po jego stronie z dodatkowymi kosztami, niezbędnymi na pokrycie zakwaterowania. W związku z tym, zdaniem NSA, pracodawca powinien uwzględnić ten fakt przy ustalaniu wynagrodzenia pracownika i podwyższyć je w taki sposób, aby pracownik był w stanie pokryć koszty zakwaterowania z własnych środków. Sąd słusznie zauważa również, że zwolnienie z opodatkowania świadczenia rzeczowego w postaci zakwaterowania prowadziłoby do konkluzji, iż wypłata w gotówce dodatków za mobilność lub np. ryczałtu na opłacenie noclegu również powinno korzystać ze zwolnienia na takich samych zasadach, gdyż istota świadczenia jest podobna i różni się wyłącznie formą realizacji przez pracodawcę. Co ciekawe, wypłaty w gotówce wszelkich dodatków dla pracowników nie wiążą się z tak dużą liczbą wątpliwości dotyczących zasadności rozpoznawania przychodu dla pracowników przez pracodawców co zapewnienie świadczeń rzeczowych.

Omawiany wyrok jest kolejnym z niekorzystnych dla podatników orzeczeniem sądów administracyjnych opartych o wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. (sygn. akt K 7/13), dotyczącego opodatkowania nieodpłatnych świadczeń pracowniczych zapewnionych przez pracodawcę. Nie sposób nie zauważyć, że to orzeczenie, jak i szereg podobnych, wcześniejszych rozstrzygnięć wpisują się w prezentowane przez organy podatkowe pro-fiskalne stanowisko, zgodnie z którym za przychód podlegający opodatkowaniu dla pracownika uznawane jest co do zasady każde świadczenie przekazane pracownikowi przez pracodawcę. NSA

w orzeczeniu wskazał na argumentację przedstawioną w wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 29 listopada 2018 r. (sygn. akt II FSK 799/18). Wspomniany wyrok NSA z listopada 2018 r. można uznać za swojego rodzaju punkt zwrotny w dotychczasowym orzecznictwie poświęconym zagadnieniu opodatkowania świadczeń związanych z zapewnieniem pracownikom m.in. zakwaterowania. Co interesujące, zarówno wyrok NSA z 2018 r. jak i wyrok NSA z marca 2020 r. zostały oparte między innymi o uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2015 r. (sygn. Akt III UZP 14/15), w której SN również wyraził pogląd, zgodnie z którym zapewnienie pracownikowi zakwaterowania powinno skutkować rozpoznanem dla niego przychodu. Niemniej jednak, po wydaniu ww. uchwały SN, a przed rozstrzygnięciem z listopada 2018 r., NSA zajmowało się już wcześniej sprawą opodatkowania świadczeń niepieniężnych przekazanych pracownikom, w tym m. in. zakwaterowaniu. W wyroku NSA z 9 sierpnia 2016 r. (sygn. akt. II FSK 1970/14), a więc przed wydaniem wyroku z 2018 r. i po uchwaleniu uchwały SN, skład orzekający wskazał, że zapewnienie pracownikom przez pracodawcę zakwaterowania nie skutkuje powstaniem przychodu ze stosunku pracy, podlegającego opodatkowaniu. Tym bardziej więc zastanawia radykalna zmiana orzecznictwa sądów administracyjnych w tym zakresie w 2018 r., przy braku zmiany przepisów prawa materialnego i orzecznictwa TK i SN. ■



Piotr Hanuszewski

Supervisor w dziale doradztwa podatkowego w zespole ds. PIT w KPMG w Polsce

Polska fundacja rodzinna – kiedy i na jakich zasadach?



W 2019 r. Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii (obecnie Ministerstwo Rozwoju, dalej: „Ministerstwo”) prowadziło konsultacje ze środowiskiem przedsiębiorców oraz profesjonalnych doradców. Wynikiem rozmów i pracy wykonanej po stronie Ministerstwa była publikacja we wrześniu ubiegłego roku tzw. Zielonej Księgi dot. fundacji rodzinnej.

Rada Ministrów dostrzegła podnoszony od pewnego czasu problem przedsiębiorców w zakresie zabezpieczenia i sukcesji biznesu. Do tej pory, nie mając innych możliwości na gruncie prawa lokalnego, polscy przedsiębiorcy często korzystali z rozwiązań oferowanych przez inne jurysdykcje prawne. Wykorzystywano i nadal wykorzystuje się mechanizmy funkcjonujące np. w Luksemburgu i Lichtensteinie, tj. prywatne fundacje pozwalające w szerokim zakresie zaplanować sukcesję prowadzonego biznesu. Sytuacja ta prowadziła i nadal prowadzi do przenoszenia istotnych aktywów z Polski za granicę.

Koncepcja polskiej fundacji rodzinnej ma pozwolić lokalnym przedsiębiorcom na relatywnie łatwe i bezpieczne zapewnienie funkcjonowania biznesu w kolejnych pokoleniach. Jak słusznie wskazało Ministerstwo w Zielonej Księdze: „*W przypadku braku*

sukcesora albo braku porozumienia pomiędzy członkami rodziny, właściciele przedsiębiorstw często decydują się na sprzedaż firmy. Prowadzi to do utraty rodzinnego charakteru firmy.” Rozwiązanie ma prowadzić do ograniczenia występowania takich sytuacji.

FUNDACJA PRYWATNA W ZAGRANICZNYCH JURYSDYKCJACH

Niektóre kraje europejskie mają już wieloletnią praktykę funkcjonowania fundacji prywatnych.

Prywatna fundacja rodzinna jest odpowiednikiem trustu, który jako koncept jest charakterystyczny dla krajów anglosaskich (opartych o system prawa zwyczajowego, tj. *common law*).

Fundacja może być opisana jako autonomiczna i odrębna jednostka prawna, posiadająca własny kapitał na określone cele. Od momentu nabycia osobowości prawnej przez fundację, jej kapitał jest oddzielony od aktywów założyciela. Jedynym celem istnienia fundacji jest realizacja planów i zamiarów założyciela, o czym mowa w akcie fundacji oraz statucie fundacji.

W przeciwieństwie do osoby prawnej, Fundacja nie posiada członków, udziałowców lub akcjonariuszy. Jednakże, prawo Fundacji uznaje beneficjentów, dla których korzyści fundacja realizuje swoje cele. Założyciel fundacji może również być jej beneficjentem.

Celem określenia zasad zarządzania majątkiem spisywany jest statut fundacji. Powoływany jest także organ zarządzający, jakim jest zarząd/rada fundacji. W niektórych jurysdykcjach dopuszczalne jest funkcjonowanie organu nadzorczego (tzw. rady protektorów), którzy mają możliwość blokowania działań organu zarządzającego, jeśli uznają np., że podejmowane działania nie służą fundacji i jej beneficjentom.

Organy fundacji sprawują regularny nadzór właścicielski nad powierzonym majątkiem – np. nad przekazaną do majątku fundacji spółką.

Z podatkowego punktu widzenia założenie zagranicznej fundacji i jej funkcjonowanie może rodzić pewne negatywne skutki dla polskich fundatorów/zarządzających oraz beneficjentów. W tym miejscu szczególną uwagę należy zwrócić na przepisy dotyczące podatku od niezrealizowanych zysków (tzw. *exit tax*) oraz zagranicznej jednostki kontrolowanej (CFC). W rozumieniu polskiej ustawy PIT, prywatne fundacje są traktowane jako zagraniczny podmiot kontrolowany (CFC) począwszy od 1 stycznia 2019 r.

WSTĘPNY ZARYS POLSKIEGO ROZWIĄZANIA

Publikując Zieloną Księgę Ministerstwo zwróciło się do przedsiębiorców oraz środowiska doradczego z prośbą o konsultacje. W tym zakresie zadano 10 pytań odnoszących się do potencjalnego funkcjonowania fundacji rodzinnej w Polsce. Wyniki konsultacji zostały opublikowane jeszcze w 2019 roku. Wstępnie odpowiedzi środowiska przedsiębiorców i ich doradców wskazywały na:

- duże zainteresowanie koncepcją polskiej fundacji rodzinnej;
- uregulowanie tej formy prawnej w nowej ustawie lub w obowiązującej ustawie o fundacjach (drugiemu rozwiązaniu sprzeciwiało się środowisko darczyńców – sytuacja mogłaby powodować brak rozróżnienia od fundacji pro bono). Tym samym, najprawdopodobniej dojdzie do uregulowania fundacji rodzinnej w odrębnym akcie prawnym;
- elastyczną możliwość uregulowania celów fundacji;
- nierozstrzygniętą kwestię dot. możliwości prowadzenia przez fundację rodzinną działalności gospodarczej (na podstawie najnowszych doniesień, najprawdopodobniej projektowana ustawa nie będzie zezwalała na prowadzenie działalności gospodarczej);



- liberalne potraktowania min. funduszu założycielskiej fundacji;
- brak zdecydowanego stanowiska w zakresie możliwości zasiadania osób prawnych w organach fundacji rodzinnej;
- umożliwienie pełnienia funkcji w organach fundacji rodzinnej beneficjentom;
- prawo do zachowku nie powinno stanowić dla beneficjenta możliwości dodatkowej korzyści, poza uprawnieniami przysługującymi w stosunku do fundacji;
- przyznanie sądowi prawa do rozwiązania fundacji w przypadku działania w sposób sprzeczny z prawem, swoim celem lub interesami beneficjentów;
- przedstawiono wiele szczegółowych propozycji z zakresu podatków – opinie były bardzo zróżnicowane.

Powyższe założenia stanowią oczywiście jedynie wynik konsultacji społecznych i stanowią potencjalne wyznaczenie kierunku, w którym pójdzie regulator przygotowując prawne podstawy funkcjonowania fundacji rodzinnej w Polsce.

Bieżące informacje pojawiające się w mediach wskazują na prowadzenie w Ministerstwie prac nad nową ustawą regulującą omawianą instytucję prawną. W trakcie konsultacji zaproponowano wprowadzenie solidarnej odpowiedzialności fundatora i fundacji rodzinnej za zobowiązania, które powstały przed przeniesieniem majątku do fundacji i wdaje się, że Ministerstwo pójdzie tą drogą. Miałoby to przeciwdziałać wykorzystaniu fundacji celem ucieczki od posiadanych długów. Założenia projektu przewidują, że zasady dziedziczenia w przypadku funkcjonowania fundacji nie powinny ulegć zmianie (możliwa jest modyfikacja zasad wypłacania zachowku). Tak jak wskazano wcześniej, regulator skłania się do zablokowania możliwości prowadzenia działalności gospodarczej przez fundację rodzinną.

POZYTYWNA OCENA DZIAŁAŃ MINISTERSTWA

Stworzony przez Ministerstwo model fundacji powinien zachęcić do planowania sukcesji. Mimo, iż w ciągu ostatnich lat coraz więcej firm z sektora małych i średnich przedsiębiorstw jest zainteresowanych sukcesją, to wydaje się, że w praktyce ta popularność nie do końca przekłada się na faktyczne działania firm rodzinnych.

Fundacja rodzinna po pierwsze zapewniłaby polskim przedsiębiorcom atrakcyjne rozwiązanie pozwalające na zaplanowanie sukcesji biznesu, a po drugie powinna zahamować odpływ polskiego kapitału za granicę w związku z wykorzystaniem zagranicznych mechanizmów sukcesyjnych.

Ma to szczególne znaczenie w obliczu pandemii powodującej zwiększone zagrożenie dla osób obecnie prowadzących biznes rodzinny – zarówno w zakresie zdrowotnym, jak i ekonomicznym.

Istotne jest również korzystne uregulowanie opodatkowania fundacji. Polski ustawodawca powinien przewidzieć rozwiązania konkurencyjne dla rozwiązań zagranicznych. Wyższy poziom opodatkowania skutecznie podważyłby bowiem sens wdrożenia fundacji rodzinnej do polskiego porządku prawnego.

Wydaje się, iż pożądanym rozwiązaniem byłoby opodatkowanie dochodu fundacji jedynie na poziomie beneficjentów – co powinno być jednocześnie przejrzyste dla podatnika, jak i dla fiskusa.

Kibicujemy regulatorowi w szybkim przygotowaniu projektu ustawy, który powinien być również obiektem dalszych konsultacji społecznych. ■

Arkadiusz Gliniecki

Dyrektor w dziale doradztwa podatkowego w zespole ds. PIT w KPMG w Polsce



Leszek Marciniak

Menedżer w dziale doradztwa podatkowego w zespole ds. PIT w KPMG w Polsce



Nowe zasady delegowania pracowników od 30 lipca 2020 r.

W dniu 15 czerwca br. na stronach Sejmu opublikowany został projekt ustawy o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw mający na celu implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającą dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Nowe regulacje mają wejść w życie już 30 lipca 2020 r.



WPROWADZENIE TZW. „OKRESU ODDELEGOWANIA”

Nowelizacja przepisów odnosi się przede wszystkim do zmian w zakresie wynagrodzeń oraz okresu oddelegowania pracowników. Ponadto ma ona za zadanie ustanowienie wspólnych ram dla odpowiednich przepisów, środków i mechanizmów kontroli niezbędnych dla sprawniejszego i bardziej jednolitego działania w zakresie delegowania pracowników.

Dotychczasowe przepisy w zakresie dotyczącym okresu oddelegowania nie przewidywały restrykcyjnych rozwiązań, nie narzucały określonego terminu i zakładały jedynie, że delegowanie jest tymczasowe. Na skutek wprowadzanych zmian okres oddelegowania został skrócony do 12 miesięcy. Okres ten może ulec wydłużeniu do 18 miesięcy na podstawie umotywowanego powiadomienia przedsiębiorstwa delegującego. W takim przypadku konieczne będzie zastosowanie wszelkich warunków zatrudnienia przewidzianych w przepisach państwa przyjmującego, które docelowo zrównają pracowników oddelegowanych ze statusem pracowników krajowych. Co więcej, do obliczenia okresu delegowania wliczać należy okresy

zastępowania się przez pracowników na tym samym stanowisku pracy.

Pomimo zrównania statusu pracowników oddelegowanych ze statusem pracowników krajowych, zastosowanie znajdzie „zasada korzystniejszości”, zgodnie z którą przepisy wymuszające zastosowanie prawa państwa przyjmującego nie będą stanowić przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia państwa macierzystego.

PRZYKŁAD:

Godzinowa stawka wynagrodzenia w okresie oddelegowania do Francji wynosi 10€. Liczba dni pracy w danym miesiącu wynosi 20 zarówno w Polsce, jak i we Francji, co daje odpowiednio 160 godzin pracy w Polsce (20x8) i 140 godzin (20x7) we Francji, w 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Pracownik świadczył pracę po 7 godzin dziennie (zgodnie z prawem francuskim) i dodatkowo 5 godzin w ostatnią sobotę miesiąca (29), łącznie 145 godzin.

Według prawa francuskiego:

5 godzin nadliczbowych (z tytułu pracy w ostatnią sobotę miesiąca);

Każda z tych godzin (praca >35 godziny) zostanie zrekompensowana dodatkiem 25%;

A więc:

$[(5 \times 10\text{€}) + (5 \times 10\text{€}) \times 25\%] \times 1 \text{ tydzień} = [50\text{€} + 12,50\text{€}] \times 1 \text{ tydzień} = 62,50\text{€}$

Według prawa polskiego:

5 godzin nadliczbowych średniotygodniowych. Z powodu nieoddania dnia wolnego za pracę w sobotę (art. 1513 KP) pracownik otrzyma wynagrodzenie wraz ze 100% dodatkiem

A więc:

$[(5 \times 10\text{€}) + (5 \times 10\text{€}) \times 100\%] = 50\text{€} + 50\text{€} = 100\text{€}$.

Zgodnie z powyższym, pomimo stosowania francuskich przepisów do oddelegowania pracownika, zasada korzystniejszości spowoduje wypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powinno nastąpić wg polskich „korzystniejszych dla pracownika” przepisów.

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH

Zakres wprowadzanych zmian ma zapewnić równe traktowanie, zgodnie z którym pracownik delegowany otrzyma wynagrodzenie na takich samych zasadach jak obywatel kraju, który będzie pracował jednocześnie na takim samym stanowisku („**ta sama praca za tę samą płacę**”). Zmiana ta jest niezwykle istotna z punktu widzenia wynagrodzenia, którego istota dotychczas opierała się na minimalnych stawkach, które obowiązywały w kraju przyjmującym delegowania.

Koncept tej samej płacy za tę samą pracę związany jest z obowiązkiem zapewnienia po stronie państw członkowskich informacji o wynagrodzeniach wynikających z ustaw, branżowych oraz regionalnych układów zbiorowych oraz weryfikacji przez pracodawcę rynkowych benchmarków.

PRZYKŁAD:

Pracownik zostaje delegowany do Niemiec, aby wykonywać pracę w branży morskiej, na stanowisku kapitana. Warunki pracy w Niemczech określają układy zbiorowe, które mają za zadanie zadbać o interesy poszczególnych grup zawodowych. W tej sytuacji możliwe jest, że pracownik pracujący na stanowisku kapitana będzie miał w Polsce uzgodnioną stawkę w wysokości 20 000 PLN. Zgodnie z zasadą „ta sama praca za tę samą płacę” pracownik delegowany powinien otrzymać takie samo wynagrodzenie jak obywatel kraju, który będzie pracował jednocześnie na tym samym stanowisku, a więc zgodnie z układem zbiorowym Niemieckiej żeglugi morskiej na stanowisku kapitana powinien zarobić odpowiednio nie 20 000 PLN tj. 4526 EUR (zgodnie z kursem NBP na dzień 22.06.2020) a 7102 EUR.

Do kolejnych istotnych zmian związanych z wprowadzeniem dyrektywy należy zaliczyć również zmianę unormowań ustawowych w zakresie ochrony rodzicielstwa i praw z tym związanych, prawa do strajku, czasu pracy, odpoczynku, dni wolnych, urlopów płatnych, czasu pracy i odpoczynku młodocianych, w zakresie wynagrodzenia w tym dodatków za godziny nadliczbowe, przepisów bhp, pracy dzieci, pracy nielegalnej, zwrotu kosztów delegacji (podróży służbowych) w tym kosztów transportu, noclegu i wyżywienia.

Ponadto, w związku z wdrażaniem nowych przepisów należy mieć na uwadze zwiększenie uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, w tym zwiększenie uprawnień do występowania z wnioskiem o przeprowadzenie kontroli oraz przeprowadzenie szczegółowych kontroli na wniosek organów innych państw.

W świetle powyższych zmian, nowe przepisy mogą okazać się wyzwaniem dla polskich przedsiębiorstw w zakresie wdrożenia nowych procedur administracyjnych i logistycznych oraz spowodować utrudnienie procesu delegowania pracowników. ■

Kuba Lewandowski

Supervisor w dziale doradztwa podatkowego w zespole ds. PIT w KPMG w Polsce

**Anna Lewandowska**

Konsultant w dziale doradztwa podatkowego w zespole ds. PIT w KPMG w Polsce



Ulga dla młodych a działalność wykonywana osobiście przez sportowców, trenerów i sędziów sportowych

Wprowadzone w drugiej połowie 2019 r. zwolnienie z opodatkowania osób poniżej 26. roku życia miało ułatwić młodym podatnikom wejście na rynek pracy. Ze względu jednak na swoją konstrukcję ograniczającą m.in. zakres przychodów, które mogą być nią objęte, pojawiają się wątpliwości kto z takiego zwolnienia może de facto skorzystać.



UWAGI OGÓLNE

Zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej: „ustawa o PIT”) zwolnione od podatku dochodowego od osób fizycznych są:

- a) przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej, spółdzielczego stosunku pracy, o których mowa w art. 12 ust. 1 ustawy o PIT,

oraz

- b) przychody z umów zlecenia, o których mowa w art. 13 pkt 8 ustawy o PIT

otrzymane przez podatnika do ukończenia 26. roku życia (dalej: „Ulga dla młodych”).

Ulga dla młodych obejmuje wszystkie przychody z wyżej wymienionych tytułów do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85 528 zł. W roku poprzednim była to kwota 35 636,67 zł (5 miesięcy obowiązywania ulgi/12 miesięcy * 85 528 zł).

Należy również pamiętać, że przy obliczaniu tego limitu zwolnienia nie uwzględnia się:

- a) przychodów podlegających opodatkowaniu zryczałtowanym podatkiem dochodowym;
- b) przychodów zwolnionych od podatku dochodowego;
- c) przychodów, od których na podstawie przepisów Ordynacji podatkowej zaniechano poboru podatku.

Od 1 stycznia 2020 r., płatnicy mają obowiązek stosowania Ulgi dla młodych. Natomiast w okresie pomiędzy 1 sierpnia 2019 r. a końcem 2019 r., przy obliczaniu zaliczek na podatek dochodowy płatnik nie stosował zwolnienia od podatku, chyba że podatnik złożył pisemne oświadczenie, że uzyskane w powyższym okresie przychody będą w całości zwolnione od podatku.

W przypadku braku takiego oświadczenia, podatnik miał również możliwość zastosowania zwolnienia w zeznaniu podatkowym.

Co istotne, zbyt skomplikowane zasady uzyskania Ulgi dla młodych oraz zbyt wiele kryteriów decydujących o jej zastosowaniu stały się podstawową wadą Ulgi dla młodych i zaowocowały wydaniem w dniu 14 kwietnia br. przez Ministerstwo Finansów objaśnień do normujących ją przepisów.



DO KOGO STOSUJE SIĘ ULGĘ DLA MŁODYCH

Jak wskazano powyżej, katalog przychodów objętych Ulgą dla młodych ma charakter zamknięty. Ogranicza się wyłącznie do przychodów ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych oraz przychodów z osobiście wykonywanej działalności na podstawie umowy zlecenia.

W zakresie osób wykonujących obowiązki w ramach umowy o pracę powyższe regulacje są jasne, gdyż wszelkie przychody wynikające z umów o pracę są kwalifikowane jako przychody osiągnięte na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy o PIT.

Dokładniejsza analiza jest jednak konieczna w zakresie przychodów z działalności wykonywanej osobiście.

W tym przypadku, mając na uwadze, że art. 13 ustawy o PIT charakteryzuje różne rodzaje działalności wykonywanych osobiście i odnosi poszczególne punkty tego artykułu do różnych typów takiej działalności, w celu zakwalifikowania danego przychodu do odpowiedniego punktu należy przeanalizować dokładniej charakter danej działalności.

Zgodnie z art. 13 pkt 8 ustawy o PIT za przychody z osobiście wykonywanej działalności na podstawie umowy zlecenia, uważa się przychody z tytułu wykonywania usług na podstawie umowy zlecenia uzyskiwane wyłącznie od:

1. osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, osoby prawnej i jej jednostki organizacyjnej oraz jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej;
2. właściciela (posiadacza) nieruchomości, w której lokale są wynajmowane, lub działającego w jego imieniu zarządcy albo administratora – jeżeli podatnik wykonuje te usługi wyłącznie dla potrzeb związanych z tą nieruchomością;
3. przedsiębiorstwa w spadku

– z wyjątkiem przychodów uzyskanych na podstawie umów zawieranych w ramach prowadzonej przez podatnika pozarolniczej działalności gospodarczej oraz przychodów uzyskanych na podstawie umów o zarządzanie przedsiębiorstwem, kontraktów menedżerskich lub umów o podobnym charakterze, o których mowa w art. 13 pkt 9 ustawy o PIT.

Powyższe skutkuje tym, że jeżeli jakiś rodzaj działalności wykonywanej osobiście jest scharakteryzowany przez określony punkt art. 13 ustawy o PIT, to ten punkt jest podstawą do jego opodatkowania np. w przypadku przychodów otrzymywanych przez osoby, niezależnie od sposobu ich powoływania, należące do składu zarządów, rad nadzorczych, komisji lub innych organów stanowiących osób prawnych, będzie to art. 13 pkt 7 ustawy o PIT.



SYTUACJA SPORTOWCÓW, TRENERÓW I SĘDZIÓW SPORTOWYCH

Należy wskazać, że w art. 13 ustawy o PIT, uwzględnione zostały także specjalne regulacje odnoszące się do przychodów z osobiście wykonywanej działalności trenerskiej, do przychodów z tytułu uprawiania sportu oraz do przychodów sędziów z tytułu prowadzenia zawodów sportowych.

Przychody z tych tytułów są wymienione w art. 13 pkt 2 tej ustawy i przepis ten co do zasady stanowi podstawę do ich opodatkowania.

Zgodnie bowiem z art. 13 pkt 2 ustawy o PIT za przychody z działalności wykonywanej osobiście, o której mowa w art. 10 ust. 1 pkt 2 tej ustawy, uważa się m.in. przychody z osobiście wykonywanej działalności artystycznej, literackiej, naukowej, trenerskiej, oświatowej i publicystycznej, w tym z tytułu udziału w konkursach z dziedziny nauki, kultury i sztuki oraz dziennikarstwa, jak również przychody z uprawiania sportu, stypendia sportowe przyznawane na podstawie odrębnych przepisów oraz przychody sędziów z tytułu prowadzenia zawodów sportowych.

W związku z czym, jeżeli osoba poniżej 26. roku życia zawrze z klubem piłkarskim umowę (nawet jeżeli została zawarta w ramach umowy cywilnoprawnej np. umowy zlecenia), której przedmiotem będzie uprawianie sportu to tego rodzaju przychód będzie opodatkowany zgodnie z art. 13 pkt 2 ustawy o PIT.

Analogiczna sytuacja będzie miała miejsce w przypadku sędziów – np. sędziów piłkarskich. Dodatkowo, zgodnie z przyjętą

praktyką w przypadku sędziów piłkarskich, nie są z nimi zawierane bezpośrednio umowy cywilnoprawne, tylko działają oni na podstawie delegacji sędziowskich, które stanowią podstawę ich wynagrodzenia. W tym wypadku również, wypłata na rzecz takiej osoby będzie stanowiła przychód na podstawie art. 13 pkt 2 ustawy o PIT.

Również w odniesieniu do trenerów sportowych, którzy w zakresie zawartej umowy cywilnoprawnej wykonywanej jako działalność wykonywana osobiście będą świadczyć usługę na rzecz kontrahenta w formie działalności trenerskiej, to przychody takich osób również będą stanowiły przychód, który powinien zostać opodatkowany na podstawie art. 13 pkt 2 ustawy o PIT.

W związku z powyższym oraz mając na uwadze, że przepisy Ulgi dla młodych odnoszą się tylko i wyłącznie do przychodów z umów zleceń, o których mowa w art. 13 pkt 8 ustawy o PIT, przychody całej grupy osób tj. sportowców, trenerów i sędziów sportowych nie mogą być objęte regulacjami Ulgi dla młodych.

Jednocześnie należy zaznaczyć, że powyższej konkluzji nie zmienia również opodatkowanie tych rodzajów przychodów na zasadzie ryczałtu.

W myśl art. 30 ust. 1 pkt 5a ustawy o PIT, od dochodów (przychodów) z tytułu, o którym mowa m.in. w art. 13 pkt 2 tej ustawy, jeżeli kwota należności określona w umowie zawartej z osobą niebędącą pracownikiem płatnika nie przekracza 200 zł, pobiera się zryczałtowany podatek dochodowy w wysokości 17% przychodu.

Jeżeli więc umowa z trenerem czy piłkarzem przewidywałaby, że kwota należności z jej tytułu nie przekraczałaby 200 zł, to właściwą formą opodatkowania będzie ryczałt. Nie zmienia to jednak nic w zakresie klasyfikacji tego przychodu na gruncie Ulgi dla młodych, gdyż jak to zostało wskazane powyżej Ulgi dla młodych nie stosujemy do przychodów opodatkowanych ryczałtem. ■



**Paweł
Majewski**

Menedżer w dziale doradztwa podatkowego w zespole ds. PIT w KPMG w Polsce

Wskaźniki i stawki



SKALA PODATKOWA W 2020 R.

Podstawa obliczenia podatku		Podatek wynosi	
ponad	do		
-	85.528 zł	17%	minus kwota zmniejszająca podatek
85.528 zł	-	14.539 zł 76 gr + 32% nadwyżki ponad 85.528 zł	
Podstawa obliczenia podatku		Kwota zmniejszająca podatek odliczana w rocznym obliczeniu podatku lub zeznaniu	
ponad	do		
	8.000 zł	1.360 zł	
8.000 zł	13.000 zł	1360 zł - [834,88 zł x (podstawa obliczenia podatku - 8.000 zł) / 5000 zł]	
13.000 zł	85.528 zł	525,12 zł	
85.528 zł	127.000 zł	525,12 - [525,12 x (podstawa obliczenia podatku - 85 528) / 41 472]	
127.000 zł		brak kwoty zmniejszającej podatek	
Podstawa obliczenia podatku		Kwota zmniejszająca podatek stosowana przez podatnika na etapie obliczania zaliczek na podatek	
ponad	do		
	85.528 zł	556,02 zł	
85.528 zł		brak kwoty zmniejszającej podatek	

Podstawa prawna: art. 27 ust. 1, 1a i 1b ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1387 z późn. zm.).

KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODÓW

Pracownik uzyskujący przychody	Kwota miesięczna (zł)	
	od 1.01.2020 r. do 31.12.2020 r.	
		Kwota roczna (zł)
z tytułu jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej	250	łącznie nie więcej niż 3.000
równocześnie z tytułu więcej niż jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej	z każdego z tych stosunków 250	łącznie nie więcej niż 4.500
z tytułu jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej, gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania pracownika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, a pracownik nie uzyskuje dodatku za rozłąkę	300	łącznie nie więcej niż 3.600
równocześnie z tytułu więcej niż jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej, gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania pracownika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, a pracownik nie uzyskuje dodatku za rozłąkę	z każdego z tych stosunków 300	łącznie nie więcej niż 5.400

STAWKI ZA 1 KM PRZEBIEGU POJAZDU

Stawka za 1 km przebiegu:	
a) samochodu osobowego	
– o poj. skok. do 900 cm ³	0,5214
– o poj. skok. pow. 900 cm ³	0,8358
b) motocykla	0,2302
c) motoroweru	0,1382

Podstawa prawna:

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz. U. z 2002 r. nr 27, poz. 271 ze zm.).

KWOTY RYCZAŁTU ZA UŻYWANIE PRZEZ PRACOWNIKÓW SAMOCHODÓW SŁUŻBOWYCH DO CELÓW PRYWATNYCH

Samochód	Kwota ryczałtu
o pojemności silnika do 1.600 cm ³	250 zł miesięcznie
o pojemności silnika powyżej 1.600 cm ³	400 zł miesięcznie

W przypadku wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych przez część miesiąca, wartość świadczenia ustala się za każdy dzień wykorzystywania samochodu do celów prywatnych w wysokości 1/30 ww. kwot.

Jeżeli świadczenie przysługujące pracownikowi z tytułu wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych jest częściowo odpłatne, to przychodem pracownika jest różnica pomiędzy wartością ustaloną według ww. zasad i odpłatnością ponoszoną przez pracownika.

Podstawa prawna: Art. 12 ust. 2a-2c ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1387 z późn. zm.).

RYCZAŁTY PRZYSŁUGUJĄCE Z TYTUŁU PODRÓŻY KRAJOWEJ

Dieta (pełna)	30,00 zł
Ryczałt za nocleg (150% diety)	45,00 zł
Ryczałt na dojazdy (20% diety)	6 zł

Podstawa prawna:

Art. 12 ust. 2a-2c ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1509 ze zm.).

SKŁADKI NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE ORAZ UBEZPIECZENIE ZDROWOTNE

Rodzaj ubezpieczenia	Sposób finansowania		
	pracodawca	pracownik	Razem
Emerytalne*	9,76%	9,76%	19,52%
Rentowe*	6,50%	1,50%	8,00%
Fundusz Emerytur Pomostowych (FEP)*/***	1,50%	–	1,50%
Chorobowe	–	2,45%	2,45%
Wypadkowe**	0,67%-3,33%	–	0,67%-3,33%
Fundusz Pracy (FP)****	2,45%	–	2,45%
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP)	0,10%	–	0,10%
Razem (do 156 810 zł)	19,48%-22,14%	13,71%	33,19%-35,85%
Razem (powyżej 156 810 zł)	3,22%-5,88%	2,45%	5,67%-8,33%

* Składki emerytalne i rentowe oraz FEP naliczane są tylko do osiągnięcia rocznego ograniczenia podstawy wymiaru tych składek, który w 2020 r. wynosi 156 810 zł (M.P. 2019 poz. 1147).

** Stopa procentowa tej składki ustalana jest zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29.11.2002 r. (j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 757 z późn. zm.)

*** Składka FEP opłacana jest za pracowników urodzonych po 31.12.1948 r. i wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

**** Część składki FP, w wysokości 0,15 p.proc. przeznaczona jest na Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych. Składek FP nie opłaca się za kobiety powyżej 55 lat i mężczyzn powyżej 60 lat.

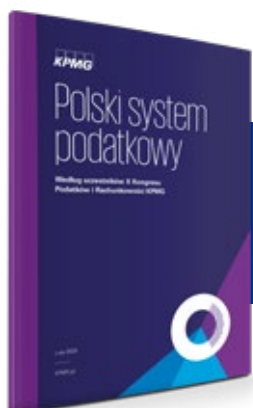
Publikacje



Frontiers in tax



Roczne zeznania podatkowe Polaków PIT 2019



Polski system podatkowy wg uczestników X Kongresu Podatków i Rachunkowości KPMG



Oddelegowanie pracownika za granicę



Zniesienie limitu składek ZUS z perspektywy firm działających w Polsce



Podatkowe Podsumowanie Tygodnia (podcast)

Zachęcamy do zapoznania się z publikacjami KPMG dotyczącymi **bezpieczeństwa biznesu w czasie pandemii COVID-19** oraz sprawdzenia, jak eksperci KPMG mogą wspierać Twoją firmę w tym trudnym czasie. **Masz pytanie?** Wyślij e-mail na adres: mampytanie@kpmg.pl. Ekspert z danego zakresu niezwłocznie udzieli odpowiedzi na Twoje zapytanie.

Kontakt



KPMG Poland

KPMG w Polsce

ul. Inflancka 4A
00-189 Warszawa
T: +48 22 528 11 00
F: +48 22 528 10 09
E: kpmg@kpmg.pl

Andrzej Marczak

Doradztwo podatkowe

Partner
E: amarczak@kpmg.pl
T: +48 22 528 11 76

Mateusz Kobyliński

Doradztwo podatkowe

Partner
E: mkobyliński@kpmg.pl
T: +48 22 528 11 91

Grzegorz Grochowina

Doradztwo podatkowe

Starszy menedżer
E: ggrochowina@kpmg.pl
T: +48 12 424 94 90

Znajdź nas:

kpmg.pl

kpmgspot.pl

youtube.com/kpmgpoland

facebook.com/kpmgpoland

twitter.com/kpmgpoland

linkedin.com/company/kpmg_poland

instagram.com/kpmgpoland

pinterest.com/kpmgpoland

Biura KPMG w Polsce

Warszawa

ul. Inflancka 4A
00-189 Warszawa
T: +48 22 528 11 00
F: +48 22 528 10 09
E: kpmg@kpmg.pl

Kraków

ul. Opolska 114
31-323 Kraków
T: +48 12 424 94 00
F: +48 12 424 94 01
E: krakow@kpmg.pl

Poznań

ul. Roosevelta 22
60-829 Poznań
T: +48 61 845 46 00
F: +48 61 845 46 01
E: poznan@kpmg.pl

Wrocław

ul. Szczytnicka 11
50-382 Wrocław
T: +48 71 370 49 00
F: +48 71 370 49 01
E: wroclaw@kpmg.pl

Gdańsk

al. Zwycięstwa 13A
80-219 Gdańsk
T: +48 58 772 95 00
F: +48 58 772 95 01
E: gdansk@kpmg.pl

Katowice

ul. Francuska 36
40-028 Katowice
T: +48 32 778 88 00
F: +48 32 778 88 10
E: katowice@kpmg.pl

Łódź

ul. Składowa 35
90-127 Łódź
T: +48 42 232 77 00
F: +48 42 232 77 01
E: lodz@kpmg.pl

© 2020 KPMG Tax M. Michna sp.k. jest polską spółką komandytową i członkiem sieci KPMG składającej się z niezależnych spółek członkowskich stowarzyszonych z KPMG International Cooperative ("KPMG International"), podmiotem prawa szwajcarskiego. Wszelkie prawa zastrzeżone.

Nazwa i logo KPMG są zastrzeżonymi znakami towarowymi bądź znakami towarowymi KPMG International.

Informacje zawarte w niniejszej publikacji mają charakter ogólny i nie odnoszą się do sytuacji konkretnej firmy. Ze względu na szybkość zmian zachodzących w polskim prawodawstwie prosimy o upewnienie się w dniu zapoznania się z niniejszą publikacją, czy informacje w niej zawarte są wciąż aktualne. Przed podjęciem konkretnych decyzji proponujemy skonsultowanie ich z naszymi doradcami.

kpmg.pl