



PITpoint Magazine

Styczeń 2021



KPMG.pl



Spis treści

Regulacje związane z przeciwdziałaniem
COVID-19 w zakresie PIT i ZUS

4

Delegowanie pracowników w świetle
nowych przepisów

6

Ograniczenie ulgi abolicyjnej zmniejszy
liczbę pracowników mobilnych?

9

Raportowanie umów o dzieło

12

Interpretacje ogólne wydane w zakresie
PIT w trakcie 2020 roku

14

Nowe zasady w zakresie ryczałtu
ewidencjonowanego i karty podatkowej

17

Wskaźniki i stawki

19

Wstęp

Szanowni Państwo,

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

2021 rok niesie ze sobą liczne zmiany w przepisach podatkowych, w tym w szczególności dla pracowników i pracodawców. Zachowanie dobrej orientacji w gąszczu nowych i zmienionych regulacji nie jest łatwe, przede wszystkim ze względu na liczne ich źródła. Oprócz nowych zagadnień, na uwagę zasługuje kontynuacja obowiązywania i modyfikacja licznych przepisów wdrożonych w trakcie roku 2020 m.in. na podstawie spec-ustawy COVIDowej czy też wydane przez Ministra Finansów interpretacje ogólne.

W bieżącym numerze magazynu PITpoint, postaramy się przybliżyć Państwu najważniejsze naszym zdaniem ze zmian w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych oraz ubezpieczeń społecznych.

Przeanalizujemy tym samym kwestie związane z kontynuacją obowiązywania i modyfikacją licznych przepisów w zakresie PIT wdrożonych w trakcie roku 2020 na podstawie spec-ustawy COVIDowej. Przyjrzymy się także nowym przepisom w zakresie delegowania pracowników, jak również niekorzystnym zmianom wprowadzonym w uldze abolicyjnej.

Kilka słów poświęcimy ponadto obowiązkowi informowania od 2021 roku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o zawartych umowach o dzieło.

Przyjrzymy się również wydanym w 2020 roku interpretacjom ogólnym w zakresie 50% kosztów autorskich oraz samochodów służbowych.

Na koniec odniesiemy się do zmienionych przepisów w zakresie opodatkowania w formie ryczałtu ewidencjonowanego oraz karty podatkowej.

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, Dział Doradztwa Podatkowego, Szef Zespołu ds. PIT w KPMG w Polsce



Grzegorz Grochowina

Deputy Director, Szef Zespołu Zarządzania Wiedzą w Dziale Doradztwa Podatkowego w KPMG w Polsce



Regulacje związane z przeciwdziałaniem COVID-19 w zakresie PIT i ZUS

W ramach walki ze skutkami panującej pandemii koronawirusa, polski ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie szeregu rozwiązań w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych oraz ubezpieczeń społecznych. Z jednej strony wprowadzone regulacje mają na celu zachętę do aktywnego wspomagania walki z wirusem, z drugiej zaś strony ich celem jest zmniejszenie obciążeń podatkowo-ubezpieczeniowych dla określonej grupy podatników.

DAROWIZNY NA PRZECIWDZIAŁANIE COVID-19

Nowelizacja ustawy o PIT wprowadziła możliwość odliczenia od dochodu wartości darowizn przekazanych na przeciwdziałanie COVID. Chodzi tutaj głównie o darowizny przekazane na rzecz podmiotów świadczących opiekę zdrowotną w związku z przeciwdziałaniem COVID-19, a także m. in. na rzecz domów dla samotnych matek z dziećmi i kobiet w ciąży, noclegowniom, schroniskom dla osób bezdomnych, ośrodkom wsparcia i podobnym placówkom. Wysokość możliwego odliczenia zależy od daty przekazania darowizny. Darowizny przekazane od 1 października 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku odliczane są w wysokości 200 procent przekazanej darowizny, darowizny przekazane od 1 stycznia 2021 roku do 31 marca 2021 roku odliczane są w wysokości

150 procent przekazanej darowizny, zaś darowizny przekazane od 1 kwietnia 2021 roku do końca miesiąca, w którym odwołany zostanie stan epidemii, w wysokości przekazanej darowizny. Z obecnego brzmienia przepisów wprowadzających darowiznę nie wynika data końcowa możliwości jej stosowania. Przekazaną darowiznę można odliczyć nie tylko na etapie rozliczenia rocznego, ale już wcześniej, na etapie obliczania należnej zaliczki na podatek za miesiąc w którym darowizna została dokonana. Co ważne, w przypadku darowizn przekazanych na przeciwdziałanie COVID-19 nie obowiązują 6% limit osiągniętego dochodu, jak to ma miejsce np. w przypadku darowizn na rzecz organizacji pożytku publicznego lub kultu religijnego.

ZWIĘKSZONE LIMITY ZWOLNIEŃ PRZEDMIOTOWYCH

Kolejną zmianą wynikającą z przepisów tzw. tarczy antykryzysowej, są regulacje zwiększające limity świadczeń, które pracownicy mogą otrzymać bez obciążeń publicznoprawnych. Chodzi tutaj głównie o świadczenia mające charakter pomocy dla pracownika. Kwota zapomogi z tytułu zdarzenia losowego, klęski żywiołowej, długotrwałej choroby lub śmierci, w przypadku finansowania ze źródeł innych niż fundusz socjalny, zakładowy fundusz świadczeń socjalnych



lub funduszy związków zawodowych, która podlega zwolnieniu z podatku wzrosła z 6000 zł do 10000 zł. Kwota zwolnienia w przypadku innych zapomóg wzrosła z 1000 zł do 3000 zł. Ponadto, wzrost limit świadczeń związanych z finansowaniem działalności socjalnej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszu związków zawodowych z 1000 zł do 2000 zł. Wyższy limit obowiązujący również w przypadku dopłat do wypoczynku, pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych oraz leczniczo-opiekuńczych i wzrost z 2000 zł do 3000 zł. Wprowadzone zmiany mają charakter tymczasowy i obowiązywać będą do końca roku podatkowego, następującego po roku w którym odwołano stan epidemii. Z jednej strony wprowadzone zmiany mogą znacząco przyczynić się do zmniejszenia obciążeń podatkowych określonych grup pracowników, z drugiej jednak strony nie sposób zauważyć, że wprowadzone zmiany skierowane są tylko do określonej grupy pracowników. Pracownicy, którzy nie korzystają z zapomóg oferowanych przez pracodawcę oraz innych form dofinansowania, nie skorzystają na zwiększonych limitach. Podkreślić należy, że zmiany dotyczą wyłącznie wysokości obowiązujących limitów, nowe regulacje nie zmieniają zasad przyznawania omawianych świadczeń. Być może za zasadne należałoby uznać wprowadzenie nowych rozwiązań, które pozwalałyby na zwolnienie z podatku dochodowego świadczeń wypłacanych szerszej grupie pracowników, np. w ramach ekwiwalentu za zwiększone wydatki z tytułu pracy w ramach tzw. „home office”. Niejednokrotnie praca z domu wiąże się z dodatkowymi kosztami, m. in. z tytułu zwiększonego zużycia energii elektrycznej, dostosowania miejsca pracy itd.

ZWOLNIENIE ZE SKŁADEK ZUS

Regulacją, która ma chyba największe znaczenie dla przedsiębiorców w związku z panującą pandemią jest zwolnienie z opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Obecnie zwolnienie obowiązuje w przypadku składek za miesiące lipiec, sierpień,

wrzesień oraz listopad 2020 roku. Co istotne, zwolnienie skierowane jest tylko do określonych rodzajów działalności, w teorii najbardziej dotkniętych pandemią i kryzysem gospodarczym nią spowodowanym. Ponadto, omawiane zwolnienie przysługuje tym przedsiębiorcom, którzy prowadzą zarejestrowaną działalność odpowiednio długo, jak również których przychody uległy odpowiednio zmniejszeniu na skutek pandemii. Wnioski o zwolnienie z opłacania składek za wspomniane miesiące można składać do ZUS od 30 grudnia 2020 roku.

ODROCZENIE TERMINU PŁATNOŚCI ZALICZEK NA PODATEK

Kolejnym instrumentem pozwalającym przedsiębiorcom na złagodzenie skutków gospodarczych pandemii jest odroczenie terminu płatności zaliczek na podatek, pobranych w miesiącach październik, listopad i grudzień, od wynagrodzeń z umowy o pracę, umów zlecenia oraz praw autorskich. Podobnie, jak ma to miejsce w przypadku zwolnienia z opłacania składek ZUS, odroczenie skierowane jest do konkretnego katalogu przedsiębiorców. Terminy na dokonanie płatności zostały odpowiednio przedłużone do maja, czerwca oraz lipca 2021 roku. Ta regulacja nie zmniejsza wprost obciążeń publicznoprawnych, niemniej znacząco poprawia płynność finansową przedsiębiorców, przesuwając wydatki z okresu największego kryzysu, na okres, w którym miejmy nadzieję sytuacja gospodarcza zacznie powoli wracać do normy. ■



Piotr Hanuszewski

Młodszy menedżer w dziale doradztwa podatkowego w zespole Global Mobility Services w KPMG w Polsce

Delegowanie pracowników w świetle nowych przepisów

W przypadku delegowania pracowników, rok 2020 to czas dostosowywania się do nowej rzeczywistości, narzuconej nie tylko przez pandemię koronawirusa, ale również przez upływ terminu na implementację przez państwa członkowskie UE dyrektywy 2018/957/EU o delegowaniu pracowników. W Polsce nastąpiło to poprzez wejście w życie ustawy z dnia 24 lipca 2020 r. zmieniającej ustawę o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Należy zwrócić uwagę, że polska ustawa dotyczy przedsiębiorców delegujących do Polski. Delegując pracowników z Polski należy zapoznać się z odpowiednimi aktami prawnymi w państwie oddelegowania. Mimo, że wszystkie państwa członkowskie miały obowiązek wdrożyć tę samą dyrektywę, regulacje w poszczególnych państwach nie są identyczne. Przykładem może być Francja, która zdecydowała się wdrożyć bardziej rygorystyczne przepisy, niż minimalne standardy narzucone dyrektywą.

Nowelizacja przepisów ma na celu ujednolicenie zasad delegowania pracowników w ramach Unii Europejskiej, co urzeczywistnia podstawowe zasady prawa Unii Europejskiej – zasadę równości i niedyskryminacji.

EQUAL PAY – WYNAGRODZENIE ZALEŻNE OD MIEJSCA WYKONYWANIA PRACY

Ujednolicenie regulacji w zakresie wynagrodzenia było niezbędne ponieważ rosnące rozbieżności w wynagrodzeniach i różnice w kosztach pracy sprawiły, że korzystanie z usług pracowników delegowanych stało się dla przedsiębiorców atrakcyjniejsze. W konsekwencji, w latach 2010–2014 liczba pracowników delegowanych wzrosła o 44,4%. Celem zmian jest zapewnienie pracownikowi delegowanemu wynagrodzenia w takiej wysokości jaką otrzymuje obywatel kraju, wykonujący pracę na takim samym stanowisku („ta sama praca za tę samą płacę”).

Państwa członkowskie przyjmujące pracowników delegowanych mają zapewnić, że pracownik delegowany na ich terytorium otrzyma od swojego zagranicznego pracodawcy wynagrodzenie wyliczone w sposób wynikający z prawa, układów zbiorowych pracy i zwyczaju, które obowiązują w miejscu wykonywania pracy. Obowiązkowe jest nie tylko wypłacenie wynagrodzenia we właściwej wysokości, ale także zagwarantowanie wszystkich świadczeń, które pracownikom krajowym należą się z mocy prawa. Dotychczasowa praktyka, zgodnie z którą pracodawcy opierali się przy ustalaniu wynagrodzenia wyłącznie o stawki minimalne obowiązujące w danym kraju, jest obecnie niedopuszczalna. Pracodawca musi dokładnie poznać i zrozumieć zasady wynagradzania w kraju przyjmującym.

Na jednolitej stronie internetowej każde państwo członkowskie będzie miało obowiązek zamieścić zasady

wynagradzania (i inne obowiązkowe warunki zatrudniania) pracowników delegowanych do tego państwa. Jeżeli informacje na stronie internetowej będą niewłaściwe lub nieaktualne, może to być okoliczność łagodząca w przypadku kontroli. Zawartość stron internetowych może jednak rozczarować. Niektóre z nich (np. strona niemiecka) zawierają bardzo szczegółowe i pomocne informacje, na dodatek dostępne w języku angielskim. Są jednak państwa, w tym m.in. Polska, które udostępniają niepełne informacje, na dodatek tylko częściowo dostępne w języku angielskim.

12 MIESIĘCY NA ODDELEGOWANIE, NIE NA PRACOWNIKA ODDELEGOWANEGO

Przed nowelizacją przepisów, czas trwania oddelegowania nie podlegał restrykcyjnym ograniczeniom. Na skutek wprowadzanych zmian okres oddelegowania został skrócony do 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia o kolejne 6 miesięcy (w sumie 18 miesięcy) na podstawie umotywowanego powiadomienia przedsiębiorstwa delegującego.

Co istotne, do obliczenia okresu delegowania wliczać należy okresy zastępowania się przez pracowników na tym samym stanowisku pracy. Oznacza to, że okresu 12 miesięcy nie można łączyć z osobą pracownika oddelegowanego a z wykonywanymi obowiązkami w państwie oddelegowania. Jeżeli te same obowiązki wykonują pracownicy wyjeżdżający do tego samego państwa, należy uznać, że jest to to samo oddelegowanie. Przepisy nie precyzują, czy pracownikami zastępującymi się są wyłącznie pracownicy wyjeżdżający na oddelegowanie bezpośrednio po



sobie. Powstaje zatem wątpliwość czy w przypadku oddelegowania pracownika do państwa członkowskiego po kilku miesiącach od powrotu z tego państwa innego pracownika, który wykonywał pracę na tym samym stanowisku, mamy do czynienia nadal z tym samym oddelegowaniem i ograniczeniem czasowym, czy też rozpoczyna się nowe oddelegowanie. Jeżeli z kolei poprzednie oddelegowanie byłoby kontynuowane, to czy bieg terminu ulega zawieszeniu na czas przerwy w oddelegowaniu czy też będzie nieprzerwanie licząc od pierwszego dnia oddelegowania. Prędzej czy później kwestie te staną się najprawdopodobniej przedmiotem pytań prejudycjalnych sądów krajowych do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Po upływie 12 lub 18 miesięcy łącznego okresu delegowania pracowników przez tego samego pracodawcę do pracy na tym samym stanowisku, będą miały zastosowanie wszystkie przepisy prawa pracy wynikające z przepisów, układów zbiorowych i zwyczaju państwa przyjmującego. Objąć nimi trzeba będzie tego pracownika, podczas delegowania którego dojdzie do przekroczenia tego okresu oraz każdego go zastępującego. Dla zastosowania lokalnego prawa pracy konieczna jest tożsamość pracodawcy, zleconego zadania i miejsca jego wykonania.

Warto zaznaczyć, że wymóg stosowania prawa państwa przyjmującego nie dotyczy sytuacji, w której prawo państwa wysyłającego jest korzystniejsze dla pracownika.

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY W NOWEJ ROLI

Na mocy ustawy implementującej dyrektywę o delegowaniu pracowników, Państwowa Inspekcja Pracy zyskała szereg nowych uprawnień. Organ ten obejmie funkcję instytucji łącznikowej odpowiedzialnej za współpracę z właściwymi organami z innych państw w zakresie, m.in: udzielania informacji o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych do Polski, informowania o nieprawidłowościach i wykroczeniach związanych z delegowaniem, występowaniem z wnioskiem o przeprowadzenie kontroli, a także przeprowadzania tych kontroli na wniosek organów innych państw.

WPLYW NOWYCH REGULACJI NA MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW

Nowe regulacje z całą pewnością w znaczącym stopniu zwiększają obciążenie administracyjne pracodawców delegujących pracowników, a co za tym idzie – również koszty oddelegowania. Nowe obowiązki powodują, że pracodawcy muszą uważnie zaplanować proces delegowania pracowników i na bieżąco go kontrolować. W firmach delegujących pracowników, koniecznym wydaje się weryfikacja zasad wynagradzania pracowników i pozapłacowych warunków zatrudnienia. ■



**Natalia
Jarzębowska**

Doradca podatkowy, młodszy menedżer w dziale doradztwa podatkowego w zespole Global Mobility Services w KPMG w Polsce

Ograniczenie ulgi abolicyjnej zmniejszy liczbę pracowników mobilnych?



ISTOTA ULGI ABOLICYJNEJ

Wśród wielu przepisów nowelizujących ustawę o podatku dochodowym od osób fizycznych, które zostały wprowadzone w życie ustawą o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych podpisaną przez Prezydenta RP 28 listopada 2020 r, jest również ograniczenie zakresu stosowania art. 27g ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej „ustawa o PIT”).

Wprowadzona w 2008 r. poprzez art. 27g ustawy o PIT tzw. ulga abolicyjna prowadziła do końca 2020 r. do zrównania sytuacji podatkowej osób pracujących poza granicami Polski w państwach stosujących z Polską różne metody o unikaniu podwójnego opodatkowania, tj. metodę zaliczenia proporcjonalnego oraz metodę wyłączenia z progresją. W praktyce ulga abolicyjna niwelowała różnicę pomiędzy niższym podatkiem zapłaconym za granicą od tego samego dochodu, od którego w Polsce podatek byłby obliczony w wyższej



wysokości. Innymi słowy skutkiem zastosowania ulgi abolicyjnej jest to, że osoba uzyskująca dochody za granicą, nie musi w Polsce dopłacać różnicy między podatkiem zagranicznym a polskim.

W związku z powyższym, jedynym efektem „ubocznym” dochodów uzyskiwanych w tych państwach było zwiększenie efektywnej stopy opodatkowania do dochodów podlegających opodatkowaniu w Polsce, tak samo jak ma to miejsce przy dochodach, do których stosuje się metodę wyłączenia z progresją.

Warto zauważyć, że w sytuacji w której podatnik mający rezydencję podatkową w Polsce nie uzyskiwał żadnych dochodów ze źródeł położonych na terytorium Polski, skorzystanie z ulgi abolicyjnej zrównywało wysokość jego zobowiązania podatkowego do zera.

UZASADNIENIE WPROWADZONYCH ZMIAN

Jak wskazał w uzasadnieniu do projektu zmian w ustawie o PIT ustawodawca, „*celem projektowanych działań o charakterze **uszczelniającym w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych** jest ograniczenie stosowania ulgi abolicyjnej, o której mowa w art. 27g ustawy o PIT. Istotą ulgi abolicyjnej jest zniesienie skutku metody proporcjonalnego odliczenia w stosunku do wybranych źródeł przychodów i zrównanie ich efektywnego opodatkowania ze skutkiem jaki powoduje metoda wyłączenia z progresją. Od czasu wprowadzenia ulgi abolicyjnej do polskiego systemu podatkowego, uwarunkowania stanowiące uzasadnienie jej obowiązywania uległy zasadniczym zmianom. Po pierwsze, wzrosła świadomość podatników uzyskujących dochody za granicą w zakresie konsekwencji*

podatkowych osiągnięcia dochodów w drugim państwie. Po drugie, zauważono negatywne konsekwencje związane z wykorzystywaniem ulgi do agresywnej polityki podatkowej, przy wykorzystaniu postanowień umów o unikaniu podwójnego opodatkowania. W związku z tym, wystąpiła potrzeba zmiany zasad funkcjonowania ulgi abolicyjnej, tak aby miała ona zastosowanie wyłącznie do tych podatników, którzy osiągają najniższe dochody, a zatem najbardziej potrzebują wsparcia państwa w zmniejszeniu obciążeń podatkowych”.

W związku z powyższym uzasadnieniem należy podkreślić, iż istniały w uprzednim zakresie stosowania ulgi abolicyjnej sytuacje, w których niektórzy podatnicy byli zwolnieni od opodatkowania w państwie źródła, a w Polsce z uwagi na skorzystanie z ulgi abolicyjnej, wysokość ich zobowiązania podatkowego wynosiła zero.

Ponadto, przystąpienie przez Polskę do konwencji MLI, w wielu umowach zawartych przez Polskę przed 2018 r., wprowadza zmianę metody unikania podwójnego opodatkowania z wyłączenia z progresją na zaliczenie proporcjonalne (umowy np. z Wielką Brytanią, Irlandią lub Belgią), powiększając jednocześnie grono podatników rozliczających się za pomocą tej metody.

ZNACZENIE WPROWADZONYCH ZMIAN ORAZ KORZYSTANIE Z ULGI ABOLICYJNEJ OD 2021 R.

Znowelizowana ustawa o PIT wprowadza do art. 27g ograniczenie ulgi abolicyjnej do równowartości wysokości kwoty zmniejszającej podatek tj. kwoty 1360 złotych.

W związku z powyższym, jeżeli kwota podatku zapłaconego za granicą od dochodu jest niższa o więcej

niż 1360 złotych od podatku obliczonego od tej samej kwoty w Polsce, podatnik będzie zobowiązany do dopłaty tego podatku w Polsce. Innymi słowy po ograniczeniu ulgi abolicyjnej, osoba uzyskująca dochody za granicą w pewnym przypadkach będzie zobligowana do dopłaty różnicy w Polsce.

Ponadto, możliwość skorzystania z ulgi nie będzie przysługiwać osobom wykonującym pracę lub usługi poza terytorium lądowym państw (m.in. marynarze, pracownicy branży offshore).

W tym miejscu należy zauważyć, iż dla pracowników mobilnych istnieje pewna kategoria dochodów zwolnionych w państwie źródła (zakwaterowanie, diety, koszty podróży), która w Polsce stanowi dochód, znacząco zwiększając opodatkowanie świadczeń materialnych dla tych pracowników, co widać również na poniższym przykładzie.

PRZYKŁAD:

Rozliczenie 2020 r.

Dochód pracownika w PL wynosi	95 000 PLN
Dochód pracownika w Holandii (w tym świadczeń rzeczowych) wynosi	223 000 PLN
Podstawa opodatkowania po odliczeniu ZUS oraz kosztów uzyskania przychodu	292 000 PLN
Obliczony podatek	80 844 PLN
Podatek zapłacony za granicą	10 457 PLN
Ulga abolicyjna	47 469 PLN
Składki na ub. zdrowotne	22 919 PLN
Zobowiązanie podatkowe	0 PLN

Rozliczenie 2021 r.

Dochód pracownika w PL wynosi	95 000 PLN
Dochód pracownika w Holandii (w tym świadczeń rzeczowych) wynosi	223 000 PLN
Podstawa opodatkowania po odliczeniu ZUS oraz kosztów uzyskania przychodu	292 000 PLN
Obliczony podatek	80 844 PLN
Podatek zapłacony za granicą	10 457 PLN
Ulga abolicyjna	1 360 PLN
Składki na ub. zdrowotne	22 919 PLN
Zobowiązanie podatkowe	46 109 PLN



**Kuba
Lewandowski**

Doradca podatkowy, młodszy menedżer w dziale doradztwa podatkowego w zespole Global Mobility Services w KPMG w Polsce

Raportowanie umów o dzieło

Wśród wielu przepisów uchwalonych w związku z trwającą sytuacją epidemiczną w roku 2020, jedną z kwestii uregulowanych przez ustawodawcę w ramach przepisów mających na celu dostosowanie stanu prawnego do sytuacji wywołanej przez epidemię COVID-19, była zmiana wprowadzona do ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266). Art. 22 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (dalej: „ustawa o COVID-19”), wprowadził obowiązek informowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o zawartych umowach o dzieło.

Umowa o dzieło, na dzień dzisiejszy, nie jest uwzględniona w katalogu z art. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w którym zostały enumeratywnie wskazane umowy, które jeżeli są zawarte przez osoby fizyczne na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej, obowiązkowo podlegają ubezpieczeniu emerytalnemu oraz rentowemu. Wyjątkiem pozostaje umowa o dzieło zawarta przez pracodawcę z pracownikiem. Zgodnie z art. 9 ust. 4b ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w przypadku zawarcia takiej umowy o dzieło, podlega ona obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu oraz rentowemu. Dodatkowo osobę, która zawarła taką umowę zgodnie z art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych traktuje się jako pracownika.

Płatnik nie ma zatem obowiązku pobierania składek na ubezpieczenie emerytalne oraz rentowe od umów o dzieło. Jednakże od stycznia 2021 roku zarówno płatnik składek, jak i osoba fizyczna, w przypadku zlecenia dzieła,

zobowiązana jest poinformować ZUS „o zawarciu każdej umowy o dzieło, jeżeli umowa zawarta jest z osobą, z którą nie pozostaje w stosunku pracy oraz jeżeli w ramach takiej umowy nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy”. Obowiązek wynikający z art. 22 ustawy o COVID-19, został wprowadzony do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w art. 36 ust. 17. Obowiązek ten zarówno płatnik jak i osoba fizyczna ma wypełnić w terminie 7 dni od daty zawarcia umowy.



Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w oparciu o przekazane informacje, będzie prowadził ewidencję zawartych umów o dzieło, które zostaną następnie wykazane na koncie płatnika składek.

Dodatkowo, w oparciu o dodany do art. 50 ust. 17 pkt 5 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ZUS „udostępnia ministrowi właściwemu do spraw finansów publicznych oraz organom Krajowej Administracji Skarbowej na ich żądanie dane: [...] dotyczące umów o dzieło, o których mowa w art. 36 ust. 17”.

Wykonanie obowiązku informacyjnego powinno nastąpić, z wykorzystaniem formularza ZUS RUD, który płatnik lub osoba fizyczna zobowiązana jest wypełnić w celu poinformowania o każdej zawartej umowie o dzieło, w terminie 7 dni od jej zawarcia.

W oparciu o powyższe, wprowadzona regulacja nie wydaje się mieć poważnych konsekwencji, poza wprowadzeniem dodatkowego obowiązku informacyjnego dla płatników oraz osób fizycznych. Należy jednak podkreślić, że zgodnie z art. 68 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ZUS upoważniony jest w trakcie kontroli do badania podlegania ubezpieczeniu, a także do kwestionowania zawartych przez strony umów. W trakcie kontroli ZUS, zawarte przez strony umowy o dzieło, mogą zostać zreklasyfikowane i uznane przykładowo za umowy zlecenia.

Umowa zlecenia podlega zaś obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu oraz rentowemu. Na dzień dzisiejszy, zgodnie z art. 9 ust. 2c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, osoba, która zawarła ma umowę zlecenia na kwotę wyższą lub równą minimalnemu wynagrodzeniu (2 800 PLN na rok 2021), nie podlega ubezpieczeniu emerytalnemu oraz rentowemu od innych tytułów. Składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe są należne do kwoty wynagrodzenia minimalnego.

Dodatkowo, należy podkreślić, że zgodnie z art. 66 ust. 1 pkt e ustawy o z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1398) umowa zlecenia powoduje obowiązkowe podleganie ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Umowa o dzieło określana jest zgodnie z jej regulacją w Kodeksie cywilnym jako umowa rezultatu, w której zobowiązanie dotyczy wykonania konkretnego przedmiotu zamówienia. Umowa zlecenia zaś opisywana jest jako umowa starannego działania. ZUS w oparciu o uzyskane informacje dotyczące zawieranych umów o dzieło oraz inne dowody, uprawniony jest do kontroli wspomnianych umów. W dalszej kolejności możliwe jest zakwestionowanie zawartych przez strony umów oraz stwierdzenie przez ZUS, że zawarta pomiędzy stronami umowa stanowi umowę zlecenia.

W konsekwencji, ZUS może nakazać płatnikowi opłacenie całości składek należnych od zakwestionowanej umowy wraz z odsetkami za zwłokę oraz obciążyć dodatkową grzywną. Wprowadzony obowiązek rejestracji umów o dzieło, mimo braku bezpośredniego oddziaływania jeżeli chodzi o ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, może mieć znaczący wpływ na obowiązki płatnika oraz wynagrodzenie netto przyjmującego zamówienie.

Powyższe konsekwencje mogą być o tyle znaczące, że zgodnie z informacjami medialnymi, prowadzone są prace mające na celu zmianę regulacji ograniczającej podstawę wymiaru składek przy umowach zlecenia, na podstawie której obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu oraz rentowemu podlegać miałyby wszystkie przychody uzyskiwane przez ubezpieczonych, niezależnie od zbiegu tytułów do ubezpieczenia, które obecnie uregulowane jest w art. 9 ust. 2c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. ■



Jakub Pankowicz

Konsultant w dziale doradztwa podatkowego w zespole Global Mobility Services w KPMG w Polsce

Interpretacje ogólne

wydane w zakresie PIT w trakcie 2020 roku



Rok 2020 zaowocował wydaniem dwóch istotnych interpretacji ogólnych w zakresie zagadnień dotyczących podatku dochodowego od osób fizycznych (dalej: „PIT”).

Interpretacje ogólne dotyczyły:

1. Zryczałtowanego przychodu pracownika związanego z wykorzystywaniem samochodu służbowego do celów prywatnych (sygn. DD3.8201.1.2020); oraz
2. Zastosowania 50% kosztów uzyskania przychodów do wynagrodzenia autorskiego (sygn. DD3.8201.1.2018).

Wydanie wskazanych interpretacji ogólnych oczywiście było potrzebne, bowiem poruszone problemy były przedmiotem niejednolitej praktyki organów podatkowych.

W niniejszym artykule, w skrótovej formie przedstawiam główne tezy wskazane w interpretacjach, które powinny być istotne z punktu widzenia płatników i podatników PIT.

ZRYCZAŁTOWANY PRZYCHÓD PRACOWNIKA ZWIĄZANY Z WYKORZYSTYWANIEM SAMOCHODU SŁUŻBOWEGO DO CELÓW PRYWATNYCH

Główną kontrowersją związaną ze zryczałtowanym rozpoznawaniem przychodu pracowników w związku z używaniem samochodu służbowego do celów prywatnych jest określenie czy przychód ryczałtowy

wskazany w ustawie o PIT obejmuje dodatkowe świadczenia związane z używaniem auta (np. karty paliwowe, koszty przeglądów). Duża część wydawanych przez Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej interpretacji indywidualnych negowała uwzględnianie w kwocie ryczałtowego przychodu pracownika kosztów paliwa pokrytych przez pracodawcę.

Wskazana wyżej kwestia została wyjaśniona przez Ministra Finansów w wydanej interpretacji ogólnej, zgodnie z którą **koszty związane z utrzymaniem i ogólnym użytkowaniem samochodu finansowane przez pracodawcę, udostępniającego pracownikowi samochód służbowy do wykorzystywania do celów prywatnych, mieszczą się w zryczałtowanym przychodzie, o którym mowa w art. 12 ust. 2a ustawy o PIT.**

Minister Finansów zaznaczył, że głównym celem uregulowania w ustawie o PIT kwestii nieodpłatnego świadczenia z tytułu wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych, było ułatwienie sposobu określania wartości tego przychodu.

Interpretacja przepisów prowadząca do konieczności dodatkowego ustalania wartości przychodu z tytułu np. wykorzystanego dla celów prywatnych paliwa, stałaby w sprzeczności z intencją ustawodawcy, który dążył do uproszczenia zasad obliczenia wartości przychodu.

Minister Finansów poparł w swojej argumentacji ugruntowaną linię orzeczniczą sądów administracyjnych, zgodnie z którą ryczałtowo określona wartość nieodpłatnego świadczenia obejmuje ponoszone przez pracodawcę koszty związane z utrzymaniem i ogólnym użytkowaniem samochodu, w tym: paliwo, ubezpieczenie, wymianę opon, naprawy, przeglądy, które zakład pracy – jako właściciel samochodu – musi ponieść, aby samochód był sprawny i mógł uczestniczyć w ruchu drogowym.

Należy zaznaczyć, że zgodnie z interpretacją ogólną dodatkowe koszty, takie jak opłaty parkingowe, czy opłaty za przejazdy autostradą nie są uznawane za świadczenia objęte kwotą określającą zryczałtowany przychód. W interpretacji wskazano, że w ustawie mowa jest jedynie o świadczeniach związanych z wykorzystaniem samochodu służbowego, przez co pochodne koszty związane z podróżą samochodem nie mogą być kwalifikowane jako korzystanie z samochodu.

ZASTOSOWANIE 50% KOSZTÓW UZYSKANIA PRZYCHODÓW DO WYNAGRODZENIA AUTORSKIEGO

W drugiej z omawianych interpretacji wskazano warunki, których spełnienie umożliwia zastosowanie 50% kosztów uzyskania przychodów w odniesieniu do przychodów z umowy o pracę albo umów cywilnoprawnych z tytułu korzystania z praw autorskich i praw pokrewnych lub rozporządzania tymi prawami.

Interpretacja jest korzystna dla płatników i podatników, bowiem przedstawione zasady wydają się być nastawione na ułatwienie korzystania z tego rozwiązania.

Zgodnie z interpretacją ogólną Ministra Finansów, następujące warunki powinny być spełnione celem kwalifikacji wynagrodzenia, jako honorarium autorskie podlegające zastosowaniu 50% kosztów uzyskania przychodu:

- powstanie utworu będącego przedmiotem prawa autorskiego, warunkujące korzystanie przez twórcę z praw autorskich i umożliwiające rozporządzanie majątkowym prawem autorskim do utworu;
- dysponowanie obiektywnymi dowodami potwierdzającymi powstanie utworu będącego przedmiotem prawa autorskiego;
- wyraźne wyodrębnienie honorarium autorskiego od innych składników wynagrodzenia poza przypadkami, w których 50% koszty uzyskania przychodów można stosować do całości wynagrodzenia twórcy.





Wydana przez Ministra Finansów interpretacja nie określa sposobu ustalania wysokości honorarium autorskiego. Ta kwestia pozostaje w zakresie swobody kontraktowej stron umowy.

Wskazano ponadto, że wynagrodzenie autorskie może być wypłacone przed powstaniem utworu (w tym, w trakcie jego tworzenia).

Minister Finansów wyjaśnił kilka kwestii, które wcześniej powodowały liczne kontrowersje, tj. przede wszystkim wskazano, że:

- celem stosowania 50% kosztów uzyskania przychodu, w danej sytuacji musi dojść do przeniesienia praw autorskich na pracodawcę (często prawa autorskie w relacji pracownik – pracodawca automatycznie przysługują pracodawcy, tak więc tę sytuację należy odpowiednio uregulować umownie);
- nie jest wystarczające oświadczenie pracodawcy / innego podmiotu i pracownika / strony umowy cywilnoprawnej stwierdzające, że została wykonana praca twórcza, bez określenia jaki utwór powstał lub powstawał (konieczne jest powiązanie honorarium autorskiego z faktycznym tworzeniem utworu);
- nie jest wystarczające procentowe określenie w umowie o pracę czasu przeznaczanego na pracę twórczą lub ustalenie go na podstawie ewidencji czasu pracy, gdyż z takiego wyróżnienia nie wynika, czy jakkolwiek utwór rzeczywiście powstał lub powstawał (również konieczne jest powiązanie z tworzeniem utworu);
- **strony umowy mogą przyjąć dowolną zasadę określenia honorarium autorskiego.** Umowa

może wprost **wskazywać kwotę honorarium lub przewidywać zasadę procentowego określania honorarium** w stosunku do ogólnej kwoty wynagrodzenia, z tym, że honorarium **musi być powiązane ze stworzeniem / tworzeniem konkretnego utworu/ów** (czy też utworów określonych rodzajowo). Kalkulacja wynagrodzenia autorskiego może zostać oparta również na **czasie poświęconym przez twórcę na stworzenie / tworzenie utworu pracowniczego** (np. timesheet) **przy prowadzonej przy tym dokumentacji utworów.**

Działania Ministra Finansów należy ocenić jak najbardziej pozytywnie. Wskazane interpretacje ogólne pozwolą na ujednolicenie praktyki organów podatkowych i podniosą zaufanie do organów podatkowych. Należy jednak pamiętać, że istnieje wiele kontrowersyjnych kwestii związanych z podatkiem PIT, które również warto byłoby rozstrzygnąć w drodze interpretacji ogólnej. Wszyscy mamy nadzieję, że ta forma rozwiewania wątpliwości płatników, podatników, ale też ekspertów zajmujących się podatkami będzie coraz częściej stosowana przez Ministra Finansów. ■



**Leszek
Marciniak**

*menedżer w dziale doradztwa
podatkowego w zespole
Global Mobility Services
w KPMG w Polsce*

Nowe zasady w zakresie ryczału ewidencjonowanego i karty podatkowej

Od 2021 roku obowiązują nowe zasady w zakresie ryczału ewidencjonowanego. Biorąc pod uwagę zakres zmian, jakie zdecydował się wprowadzić ustawodawca, można stwierdzić, że są one rewolucyjne. Zmiany, chociaż już w mniejszym zakresie, wprowadzono również w opodatkowaniu kartą podatkową. Na czym one polegają oraz kogo dotyczą?

Wskutek zmian zdecydowanie większa grupa podatników może skorzystać z ryczału niż dotychczas. Po pierwsze, aż ośmiokrotnie podniesiony został limit przychodów warunkujący wybór ryczału. Pozwoli to na skorzystanie z tej formy opodatkowania podatnikom, którzy dotychczas przekraczali próg przychodów 250 000 euro. Od 2021 roku wystarczy, że nie będą przekraczali kwoty 2 000 000 euro. Po drugie, zlikwidowana została większość wyłączeń z opodatkowania ryczałem, w szczególności wymienionych w załączniku nr 2 do ustawy, który został uchylony. Załącznik ten przewidywał wykaz wielu usług, których świadczenie wyłączało możliwość opodatkowania ryczałem, a jego uchylenie umożliwiło, przykładowo, opodatkowanie ryczałem

usług w obszarze kupna i sprzedaży nieruchomości na własny rachunek (które opodatkowane są stawką w wysokości 10%) albo usług związanych ze sportem, rozrywką i rekreacją (które opodatkowane są stawką w wysokości 15%).

Istotne zmiany dotknęły również tzw. „wolne zawody”, których katalog został znaczenie poszerzony m.in. o zawody prawnicze, jak również niektóre inne zawody, np. psychologa, tłumacza, księgowego. Co ważne, od 2021 r. wolnym zawodem jest także działalność wykonywana na rzecz osób prawnych oraz jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej albo na rzecz osób fizycznych dla potrzeb prowadzonej przez nie pozarolniczej działalności gospodarczej. Do tej pory wykonywanie działalności na rzecz tych podmiotów nie uprawniało osób wykonujących tzw. wolne zawody do wyboru zryczałtowanej formy opodatkowania.

Atrakcyjność opodatkowania ryczałem podniesiona również została poprzez obniżenie niektórych stawek podatku oraz aż ośmiokrotne podniesienie limitu

przychodów uprawniającego do kwartalnych wpłat ryczałtu. Od 2021 roku, na obniżeniu stawek podatku skorzystają podatnicy wykonujący wolne zawody, których przychody są opodatkowane stawką 17% (dotychczas 20%) oraz podatnicy świadczący niektóre usługi, m.in. fotograficzne, parkingowe, których przychody są opodatkowane stawką 15% (dotychczas 17%). Obniżona również została wysokość ryczałtu dla usług związanych z zakwaterowaniem. Do końca 2020 roku usługi te opodatkowane były stawką w wysokości 17%, natomiast od nowego roku, ujednolicono stawkę podatku dla tego rodzaju usług ze stawką przewidzianą dla ryczałtu dla najmu, tj. 8,5% oraz 12,5% od nadwyżki przychodów ponad 100 tys. zł.

Od 2021 roku przewidziano możliwość rozliczania się zryczałtowanym podatkiem dla podatników wynajmujących nieruchomości w ramach działalności gospodarczej. Do tej pory taką możliwość mieli wyłącznie podatnicy wynajmujący nieruchomości w ramach tzw. najmu prywatnego. W dalszym ciągu brak jest jasnego rozgraniczenia pomiędzy tymi źródłami przychodów, co prowadzi do problemów z ich właściwą kwalifikacją. Najczęściej, jako najem w ramach działalności gospodarczej traktowane jest wynajmowanie większej liczby nieruchomości. Wydaje się jednak, że problemy z kwalifikacją do właściwego źródła przychodów będą miały teraz mniejszą doniosłość praktyczną, ponieważ zarówno tzw. najem prywatny, jak i najem w ramach działalności gospodarczej od 2021 roku może być opodatkowany ryczałtem ewidencjonowanym. Dotychczas uznanie tzw. najmu prywatnego rozliczanego ryczałtem ewidencjonowanym za najem prowadzony w ramach działalności gospodarczej prowadziło do opodatkowania dochodów z najmu stawką progresywną od 17% do 32% w miejsce stawek przewidzianych dla ryczałtu ewidencjonowanego, tj. 8,5% oraz 12,5%.

Od 1 stycznia 2021 r. wprowadzono możliwość zwiększenia przez podatnika opodatkowanego w formie karty podatkowej stanu zatrudnienia o trzech pracowników w latach 2021- 2024 bez utraty prawa do opodatkowania na warunkach karty. Częściowo uchylono również wykluczenie możliwości opodatkowania kartą podatkową w sytuacji prowadzenia przez małżonka działalności w tym samym zakresie. Od nowego roku, taka możliwość wykluczona jest tylko w sytuacji opodatkowania drugiego małżonka podatkiem dochodowym na ogólnych zasadach lub ryczałtem. Dopuszczalne jest więc opodatkowanie w formie karty podatkowej, jeżeli małżonek prowadzący działalność w tym samym zakresie również będzie korzystał z tej formy opodatkowania. Poza tymi zmianami, zdecydowano się na podwyższenie stawek karty podatkowej w 2021 r., co wynika z Obwieszczenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 5 listopada 2020 r. (M.P. 2020 poz. 1083).

Wprowadzone przez ustawodawcę zmiany w ryczałcie ewidencjonowanym są korzystne, jednak należy mieć na uwadze, że opłacalność wyboru tej formy opodatkowania zależy od indywidualnych warunków, na których podatnik prowadzi działalność. Z jednej strony, wybierając tę formę opodatkowania podatnicy nie mają prawa do pomniejszenia podstawy opodatkowania o koszty uzyskania przychodów, w związku z czym, ryczałt jest z reguły najbardziej opłacalny dla podatników mających niskie wydatki. Z drugiej strony, ryczałt od przychodów ewidencjonowanych jest atrakcyjny ze względu na niskie stawki opodatkowania, w szczególności dla niektórych branż, np. działalność polegająca na wykonywaniu robót budowlanych, która opodatkowana jest stawką 5,5%. Zaletą ryczałtu jest również uproszczona księgowość, co przemawia na korzyść wyboru ryczałtu u osób, które kierują się nie rachunkiem ekonomicznym, a chęcią uproszczenia swoich rozliczeń podatkowych.

Po rozważeniu wyżej wskazanych czynników, dla niektórych podatników opodatkowanie w formie ryczałtu ewidencjonowanego może okazać się korzystne. Wydaje się jednak, że do tej grupy nie będą należały wolne zawody. Mimo wielu zmian, ryczałt raczej nie stanie się atrakcyjną formą rozliczania dla ich przedstawicieli. W sytuacji, gdy stawka ryczałtu ma wynosić 17%, to najczęściej korzystniejszy będzie wybór podatku liniowego, dla którego stawka wynosi 19% i rozliczenie podatku następuje od dochodu, a nie od przychodu, jak w przypadku ryczałtu ewidencjonowanego.

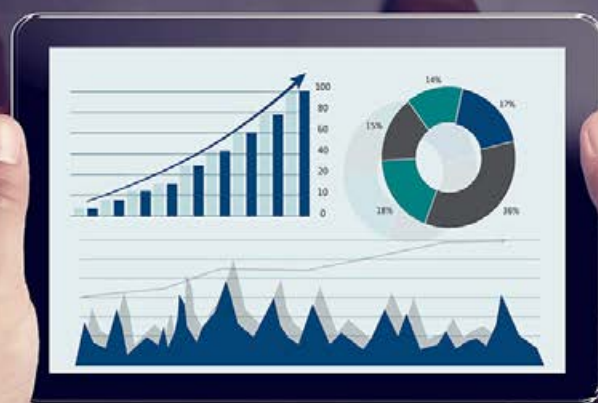
Mniej rewolucyjne zmiany wprowadzone zostały natomiast w karcie podatkowej. Niewątpliwie pozytywnie należy ocenić zarówno możliwość zmniejszenia utrudnień w zatrudnianiu dla firm rozliczających się kartą podatkową, w obliczu spodziewanego pogorszenia sytuacji na rynku, jak i możliwość opodatkowania w formie karty podatkowej małżonków prowadzących działalność w tym samym zakresie. Choć podwyższenie stawek karty podatkowej nie jest znaczące, to należy pamiętać, że najczęściej z karty podatkowej korzystają drobni przedsiębiorcy, którzy od wybuchu pandemii często borykają się z problemami z prowadzoną przez nich działalnością. ■



**Sebastian
Kałuża**

*Doradca podatkowy, supervisor
w dziale doradztwa podatkowego
w zespole Global Mobility
Services w KPMG w Polsce*

Wskaźniki i stawki



SKALA PODATKOWA W 2021 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 × (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 (j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1426 z późn. zm.).

KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODÓW

Pracownik uzyskujący przychody	Kwota miesięczna (zł)	Kwota roczna (zł)
	od 1.01.2021 r. do 31.12.2021 r.	
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 ryczału
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 (j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1426 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:

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 167)

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 157 770 zł)*****	19,48%-22,14%	13,71%	33,19%-35,85%
Razem (powyżej 157 770 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 2021 r. wynosi 157 770 zł (M.P. z 2020 poz. 1061).

** 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.

***** Przyjęto, że składka na Fundusz Emerytur Pomostowych nie jest opłacana.

Publikacje



Pracownik za granicą. Jak firmy w Polsce delegują pracowników?



Frontiers in tax



Roczne zeznania podatkowe Polaków PIT 2019



Polski system podatkowy wg uczestników X Kongresu Podatków i Rachunkowości KPMG



Zniesienie limitu składek ZUS z perspektywy firm działających w Polsce



Podatkowe Podsumowanie Tygodnia (podcast)

Zachęcamy do zapoznania się z publikacjami KPMG dotyczącymi **odporności funkcji biznesowych w nowej rzeczywistości** 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

Deputy Director
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

© 2021 KPMG Tax M.Michna sp.k., polska spółka komandytowa i członek globalnej organizacji KPMG składającej się z niezależnych spółek członkowskich stowarzyszonych z KPMG International Limited, prywatną spółką angielską z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji. Wszelkie prawa zastrzeżone.

Nazwa i logo KPMG są znakami towarowymi używanymi na podstawie licencji przez niezależne firmy członkowskie globalnej organizacji KPMG.

Informacje zawarte w niniejszej publikacji mają charakter ogólny i nie odnoszą się do sytuacji konkretnej osoby lub firmy. Pomimo, iż staramy się dostarczać dokładne i aktualne informacje, nie możemy zagwarantować, że takie informacje będą aktualne na dzień ich otrzymania lub że będą nadal aktualne w przyszłości. Nikt nie powinien podejmować decyzji na podstawie takich informacji bez odpowiedniego profesjonalnego doradztwa po dokładnym zbadaniu konkretnej sytuacji.

kpmg.pl