

Wynagradzanie i świadczenia dla pracowników oraz kwota wolna od podatku w 2017 r.

Paweł Ziótkowski

Nowa kwota wolna

Kwota zmniejszająca podatek wynosi:

- 1) 1 188 zł - dla podstawy obliczenia podatku nieprzekraczającej kwoty 6 600 zł
- 2) 1 188 zł pomniejszone o kwotę obliczoną według wzoru: $631 \text{ zł } 98 \text{ gr} \times (\text{podstawa obliczenia podatku} - 6 600 \text{ zł}) \div 4 400 \text{ zł}$, dla podstawy obliczenia podatku wyższej od 6 600 zł i nieprzekraczającej kwoty 11 000 zł
- 3) 556 zł 02 gr - dla podstawy obliczenia podatku wyższej od 11 000 zł i nieprzekraczającej kwoty 85 528 zł
- 4) 556 zł 02 gr pomniejszone o kwotę obliczoną według wzoru: $556 \text{ zł } 02 \text{ gr} \times (\text{podstawa obliczenia podatku} - 85 528 \text{ zł}) \div 41 472 \text{ zł}$, dla podstawy obliczenia podatku wyższej od 85 528 zł i nieprzekraczającej kwoty 127 000 zł



Ulga przy zaliczkach

Przy obliczaniu zaliczek na podatek dochodowy:

- 1) w przypadku podatników, których dochody nie przekroczą kwoty stanowiącej górną granicę pierwszego przedziału skali podatkowej - kwota zmniejszająca podatek wynosi 556 zł 02 gr rocznie;
- 2) w przypadku podatników, których dochody przekroczą kwotę stanowiącą górną granicę pierwszego przedziału skali podatkowej - zaliczki nie pomniejsza się o kwotę zmniejszającą podatek, o której mowa w pkt 1.



Nowa kwota wolna - zaliczki

W trakcie roku podatkowego zaliczki ustala się biorąc pod uwagę kwotę 556,02 zł:

- Zaliczki u pracowników pomniejsza się zatem miesięcznie o 46,33 (46,34) zł
- U przedsiębiorców i wynajmujących odejmuje się od podatku 556,02 zł (przy założeniu, że są opodatkowani na zasadach ogólnych)



Ulga w praktyce

- Ulgę potrąca się, gdy pracownik złoży PIT-2 przed pierwszą wypłatą wynagrodzeń
- Ulgi nie potrąca się:
 - Od momentu przekroczenia 85.528 zł
 - Jeżeli pracownik złoży oświadczenie, że jego prognozowane dochody przekroczą 85.528 zł – od następnego miesiąca
 - Jeżeli pracownik złoży oświadczenie o utracie prawa do ulgi



Definicja wynagrodzenia

Wynagrodzenie to świadczenie o charakterze przysparzająco-majątkowym, które jest wypłacane za świadczoną pracę (świadczone usługi) w oparciu o wiążący strony stosunek prawny.



Minimalne wynagrodzenie

- Kwota odpłatności za pracę gwarantowana ustawowo
- Ważny wskaźnik, od którego zależą różnego typu prawa i obowiązki



Minimalne wynagrodzenie 2017

- Minimalne wynagrodzenie dla pracownika
 - » 2000 zł / miesiąc
(11,90 zł za godzinę przy 168 godzinach)
- Minimalne wynagrodzenie dla zleceniobiorcy:
 - » 13 zł / godzinę
(2184 zł za 168 godzin)



Minimalne wynagrodzenie

- Ustawodawca zrezygnował z obniżenia minimalnego wynagrodzenia w pierwszym roku do 80%. Tym samym podejmując pierwszą pracę możemy liczyć od razu na 2000 zł.
- Do minimalnego nie będzie się wliczać dodatku za pracę w porze nocnej.



Minimalne przy zleceniu

- W przypadku umów zlecenia (umów o świadczenie usług), wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalonej.



Przyjmujący zlecenie/świadczący usługi

Przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi to:

- a) **osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą** zarejestrowaną w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniająca pracowników lub niezawierająca umów ze zleceniobiorcami albo
- b) **osoba fizyczna niewykonująca działalności gospodarczej**
 - która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów zlecenia lub innych umów o świadczenie usług na rzecz przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności;



Wynagrodzenie obowiązkowe

- Przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi **nie może** zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.



Wypłaty wynagrodzeń

- Wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się **w formie pieniężnej**.
- W przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się **co najmniej raz w miesiącu**.



Ilość godzin cz. 1

- 1) W przypadku umów zlecenia (umów o świadczenie usług) strony **określają w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.**
- 2) W przypadku gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, **przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.**



Ilość godzin cz. 2

3) Jeżeli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, **potwierdza przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług**, a w przypadku braku takiego pkt 2 stosuje się odpowiednio.



Przechowywanie dokumentów

- Przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, przechowuje dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez okres **3 lat** od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.
- Dokumentację i zasady zawierania umów cywilnoprawnych skontroluje PIP



Katalog wyłączeń

Minimalne wynagrodzenie nie dotyczy:

- 1) umów zlecenia (o świadczenie usług) **jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne;**
- 2) umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2016 r. poz. 930);



Wynagrodzenie prowizyjne

Przez wynagrodzenie prowizyjne należy rozumieć wynagrodzenie uzależnione od wyników:

1) uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub

2) działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi

- takich jak liczba zawartych umów, wartość zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności.



Wyłączenia

3) umów:

- a) o pełnieniu funkcji rodziny zastępczej zawodowej,
 - b) o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,
 - c) w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,
 - d) w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej,
 - e) w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,
 - f) w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora
- jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;



Doba

- Przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny poczynając od godziny, w której następuje rozpoczęcie świadczenia usług.



Wyłączenia

- 4) umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek - jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;
- 5) umów dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku.



Grzywna

Kto, będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.



Minimalne wynagrodzenie a honoraria

Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, **zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych.**



Definicje GUS

Wynagrodzenia dzielą się na:

- 1) **wynagrodzenia osobowe**,
- 2) wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub umowy o dzieło (z wyjątkiem honorariów),
- 3) **honoraria** (wynagrodzenia z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi),
- 4) wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne,
- 5) dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- 6) wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej.



Definicje GUS

Wynagrodzenia osobowe:

Wynagrodzenia i inne świadczenia z tytułu pracy, wypłacane lub wydawane w naturze (odpowiednio przeliczone) pracownikom.

Honoraria:

Wynagrodzenia z tytułu korzystania lub rozporządzania prawami autorskimi lub pokrewnymi.



Honoraria

- Honoraria autorskie **nie wchodzą do minimalnego wynagrodzenia za pracę**
- Pracownik musi zatem uzyskiwać **co najmniej minimalne wynagrodzenie**, a resztę może w formie honorariów
- Powyższe nie obowiązuje w przypadku umów cywilnoprawnych
- **Jest duża szansa, że zostanie zniesiony limit kosztów autorskich!**



Regulaminy pracy

- Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.
- Pracodawca zatrudniający co najmniej **50** pracowników wprowadza regulamin pracy, chyba że w zakresie powyższym obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.
- Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy, chyba że w zakresie powyższym obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.
- Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie, chyba że w zakresie powyższym obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.



Regulamin wynagradzania

- Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.
- Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.
- Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.



Tworzenie ZFŚS

- ZFŚS tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej **50** pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.
- Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą ZFŚS na wniosek zakładowej organizacji związkowej.
- Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż **50** pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mogą tworzyć ZFŚS lub mogą wypłacać świadczenie urlopowe.
- Pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych tworzą ZFŚS, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.



Dowolność tworzenia ZFŚS

- U pracodawców tworzących ZFŚS ze względu na wielkość zatrudnienia, układ zbiorowy pracy może dowolnie kształtować wysokość odpisu na ZFŚS. Może również postanawiać, że fundusz ten nie będzie tworzony.
- U pracodawców, których pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w powyższych sprawach może zawierać regulamin wynagradzania.



Podstawa wymiaru odpisów w 2017 r.

W 2017 r. przez przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej należy rozumieć przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2012 r. ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (**3.161,77 zł**):

- 1) odpis podstawowy 37,50% - 1.185,66 zł,
- 2) odpis na jednego pracownika młodocianego:
 - w pierwszym roku nauki 5% - 158,09 zł,
 - w drugim roku nauki 6% - 189,71 zł,
 - w trzecim roku nauki 7% - 221,32 zł,
- 3) odpis podwyższony 50% - 1.580,89 zł,
- 4) zwiększenie 6,25% - 197,61 zł
- 5) zwiększenie 7,5% - 237,13 zł.



Przedawnienie składek ZUS

- Z dniem 1 stycznia składki ZUS przedawniają się po upływie 5 lat. Wcześniej ZUS mógł dochodzić zapłaty nawet z 10 lat.



Składka wypadkowa – od 01.04.2017 r.

- ZUS ustala, w drodze decyzji, stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe na cały rok składkowy w wysokości 150% stopy procentowej ustalonej na podstawie prawidłowych danych, jeżeli płatnik składek nie przekaze informacji ZUS IWA albo korekty tej informacji w terminie 14 dni od otrzymania wezwania Zakładu, a stopa procentowa ustalona na podstawie nieprawidłowych danych przekazanych przez płatnika składek lub wykazywana przez płatnika składek w dokumentach rozliczeniowych była zaniżona w stosunku do ustalonej na podstawie prawidłowych danych.



Składka wypadkowa – od 01.04.2017 r.

- Zakład ustala, w drodze decyzji, stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe na cały rok składkowy w wysokości 150% stopy procentowej ustalonej zgodnie z przepisami ustawy płatnikom składek, którzy w danym roku składkowym wykazywali w dokumentach rozliczeniowych zaniżoną stopę procentową i nie złożyli dokumentów rozliczeniowych korygujących w terminie 14 dni od otrzymania wezwania Zakładu.



Składka wypadkowa – od 01.04.2017 r.

- W przypadku zaniżenia wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe płatnik składek zobowiązany jest złożyć dokumenty rozliczeniowe korygujące i opłacić zaległe składki wraz z odsetkami za zwłokę.
- W przypadku zawyżenia wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe płatnik składek zobowiązany jest złożyć dokumenty rozliczeniowe korygujące.
- W przypadku złożenia informacji ZUS IWA lub jej korekty, albo sporządzenia tej informacji przez ZUS z urzędu, ZUS ustala stopę procentową składki na cały rok składkowy w wysokości stopy procentowej ustalonej na podstawie danych zawartych w informacji.



**Zapraszamy
do zadawania pytań**