

HRSpot

Biuletyn zespołu ds. podatków
pracowniczych i doradztwa personalnego

Polska

Nr 7, marzec 2010



Przedstawiamy kolejne wydanie biuletynu poświęconego szeroko rozumianemu obszarowi spraw pracowniczych.

Human Resources

Trendy w wynagradzaniu członków najwyższej kadry kierowniczej w sektorze bankowym w latach 2009 – 2010*

Kluczowe trendy	Komentarz i przykładowe decyzje banków
Zmniejszenie łącznego wynagrodzenia krótkookresowego w 2009 roku o około 10 – 20% w stosunku do roku 2008	<p>Spadek wynagrodzenia najwyższej kadry kierowniczej w 2009 roku wynikał głównie z wypłaty niższych premii i bonusów powiązanych z wynikami pracy. W 2010 roku można spodziewać się wzrostu wypłat premii, jednak prawdopodobnie nie do poziomu z 2007 czy 2008 roku.</p> <p>Przykłady działań:</p> <ul style="list-style-type: none"> • menedżerowie nie otrzymali bonusów za rok 2008, ale nie nastąpiły obniżki pensji. • łączny poziom wynagrodzenia dla najwyższej kadry zarządzającej spadał o 40%. • czasem rezygnacja z premii za 2008 r.
Utrzymanie wynagrodzeń zasadniczych na stałym poziomie (z wyjątkami)	<p>Przykłady działań niektórych banków:</p> <ul style="list-style-type: none"> • w większości wypadków wynagrodzenia w 2009 miały pozostać bez zmian jednak kilku prezesów i członków zdecydowało się obniżyć wynagrodzenia
Zmniejszenie wypłat premii i podobnych składników wynagrodzenia	<p>Planowanie redukcji do zera jakichkolwiek bonusów dla zarządu oraz wyższej kadry zarządzającej – występowało sporadycznie.</p>

Należy również wziąć pod uwagę, że instytucje finansowe będą najprawdopodobniej weryfikować konstrukcję pakietu wynagrodzenia w związku z Zaleceniami Komisji Europejskiej oraz spodziewanymi wkrótce Dyrektywą Unii Europejskiej i wytycznymi / zaleceniami Związku Banków Polskich. Co za tym idzie należy spodziewać się, że będzie rósł udział wynagrodzenia zmiennego (krótko i zwłaszcza długookresowego) w wynagrodzeniu całkowitym Prezesów i Członków Zarządu.

** opracowanie dokonane na podstawie wiedzy eksperckiej PwC oraz ogólnodostępnych informacji.*

Prawo pracy

20 lutego weszło w życie Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 lutego 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie organizacji, sposobu, trybu i zakresu działania Krajowego Biura i Biur Terenowych Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (Dz. U. z dnia 10 lutego 2010 r. Nr 22, poz. 115). Nowelizacja poszerza katalog sytuacji, w których pracownik może ubiegać się o pieniądze z Terenowego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

PIP proponuje zmiany w Kodeksie pracy

Źródło: Gazeta Prawna, 9 marca 2010

Gazeta prawna informuje o proponowanych przez Państwową Inspekcję Pracy zmianach w kodeksie pracy. Zostały one skierowane już do prac w Komisji Trójstronnej. Obejmować miałyby m.in. takie kwestie jak: obowiązek zawierania umowy o pracę przed jej rozpoczęciem, wprowadzenie pojęcia stałego miejsca pracy (na potrzebę podróży służbowych), wymiar urlopu niezależny od wykształcenia, zmianę zasad udzielania urlopów w pierwszym roku pracy, a także przedłużenie terminu na udzielenie zaległych urlopów do sierpnia kolejnego roku kalendarzowego. Doprecyzowane zostałyby także przepisy o pracy w godzinach nadliczbowych. PIP miałaby uzyskać dostęp on-line do centralnego rejestru osób podlegających ubezpieczeniom społecznym.

Projektowane zmiany mają istotne znaczenie dla wszystkich pracodawców i mogłyby wpłynąć na usunięcie wielu praktycznych wątpliwości dotyczących chociażby rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych oraz podróży służbowych.

Obciążenia pracownicze

Uczestnictwo pracowników i ich rodzin w programie lojalnościowym może być neutralne w PIT

W przypadku programu lojalnościowego, który nie będzie skierowany wyłącznie do pracowników, u uczestników programu nie powstanie przychód w rozumieniu ustawy o PIT. Taka teza płynie z interpretacji Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 2010.02.17 (sygn. IPPB2/415-714/09-3/MK).

Sytuacja dotyczyła programu, w ramach którego wszyscy uczestnicy, w tym pracownicy i członkowie rodzin pracowników spółki, jak również pracownicy i rodziny pracowników podmiotów współpracujących ze spółką (organizatorem), będą mogli dokonywać zakupów z rabatem. Co do zasady udzielany rabat na zakupy byłby identyczny dla każdego z kilku tysięcy potencjalnych uczestników programu.

Zdaniem Dyrektora skutkiem uzyskania rabatu finansowego w programie lojalnościowym jest obniżenie ceny zakupu towarów i usług, a nie uzyskanie nieodpłatnego świadczenia, dlatego nie dojdzie do wydania nagrody związanej ze sprzedażą premią, ale do zakupu towaru z rabatem. W konsekwencji, Dyrektor uznał, że korzystanie na jednakowych warunkach z programu lojalnościowego przez pracowników spółki i członków ich rodzin, wraz z pracownikami i członkami rodzin podmiotów współpracujących ze spółką jako innymi uprawnionymi, będzie neutralne podatkowo dla wszystkich uczestników.

Trudno wymierzyć karę za brak PIT-8C

Źródło: Przemysław Molik, Dziennik Gazeta Prawna, 25.02.2010

„Nie złożenie w terminie informacji podatkowej podlega karze grzywny. Zastosowanie odpowiedzialności karnej skarbowej w odniesieniu do informacji PIT-8C jest jednak problematyczne. (...)

W przypadku niewystawienia PIT-8C przepisy nie określają jednak wprost odpowiedzialności karnej. Kodeks karny skarbowy (t.j. Dz.U. z 2007 r. nr 111, poz. 765 z późn. zm.) określa, że pojęcie informacji podatkowej należy interpretować zgodnie z przepisami Ordynacji podatkowej (t.j. Dz.U. z 2005 r. nr 8, poz. 60 z późn. zm.). Problematyczne jest jednak zakwalifikowanie imiennych informacji PIT-8C do informacji podatkowych, które są określone w art. 82–85 Ordynacji podatkowej. Zasadą jest, że przy braku precyzji pojęciowej i definicyjnej nie można nakładać sankcji karnej na dany podmiot – takie stanowisko potwierdzały też sądy administracyjne.”

Strata w funduszu to niższy PIT z giełdy

Źródło: Konrad Piłat, Rzeczpospolita, 3.03.2010

„Da się rozliczyć straty z funduszy inwestycyjnych. Reguły poboru PIT nie decydują o prawach podatnika. Dochody objęte ryczałtem można ująć w zeznaniu. Osoby, które wypełniają PIT-38, powinny przypomnieć sobie, czy w ostatnich pięciu latach nie poniosły straty w funduszach inwestycyjnych. Jeśli tak było, mogą spróbować je rozliczyć i dzięki temu zapłacić niższy podatek ze sprzedaży akcji – czytamy w „Rzeczpospolitej”.

Jeszcze niedawno wydawało się, że takie kompensowanie dochodów i strat jest niedopuszczalne. Wszystkie interpretacje dotyczące takiej sytuacji były niekorzystne dla podatników. Jeden z nich nie zgodził się jednak z tym stanowiskiem fiskusa i postanowił walczyć przed sądem o zmianę odpowiedzi. W wyroku z 14 grudnia 2009 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie (sygn. III SA/Wa 1147/09) przyznał mu rację.

(...)

W wyroku z 14 grudnia 2009 r. WSA w Warszawie (...) wyjaśnił, że żaden przepis nie zakazuje wykazania w zeznaniu o wysokości dochodu ze sprzedaży akcji, dochodu (straty) z udziału w funduszach kapitałowych. Z samego faktu, że to płatnik jest obowiązany pobrać podatek dochodowy, nie wynika, iż nie ma on prawa złożyć zeznania podatkowego. Sąd podkreślił też, że brak obowiązku złożenia zeznania nie może być utożsamiany z zakazem jego przesłania do urzędu skarbowego.”

Kontakt z nami

Camiel van der Meij Partner	Partner odpowiedzialny za HRS	(022) 523 4959	camiel.van.der.meij@pl.pwc.com
Katarzyna Serwińska Dyrektor	Doradztwo podatkowe	(022) 523 4896	katarzyna.serwinska@pl.pwc.com
Artur Kaźmierczak Dyrektor	Doradztwo w zakresie strategicznego zarządzania HR	(022) 523 7490	artur.kazmierczak@pl.pwc.com
Aleksandra Minkowicz-Flanek Counsel	Doradztwo w zakresie prawa pracy	(022) 523 4533	aleksandra.minkowicz-flanek@pl.pwc.com