

GLOBAL MOBILITY 16.05.2018 DAY



Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce kolejne wydanie PRO HR, tym razem poświęcone w całości kwestiom podatków pracowniczych. Początkiem roku kancelaria wzmocniła praktykę podatków pracowniczych, której mam przyjemność być szefem. Nasz zespół będzie wspierał Klientów między innymi w zakresie opodatkowania osób fizycznych oraz ubezpieczeń społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem międzynarodowych aspektów podatkowych relokacji pracowników za granicę oraz do Polski oraz optymalizacji kosztów pracy.

W bieżącym numerze, przyglądamy się w szczególności gorącemu tematowi zastosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodu przez pracowników-twórców w związku z wprowadzeniem do ustawy podatkowej zamkniętego katalogu działalności twórczej. Zwracamy również uwagę na zasady ustalania honorarium za przeniesienie praw autorskich w świetle najświeższych indywidualnych interpretacji podatkowych.

Przypominamy o obowiązku dokonania indywidualnego rocznego rozliczenia podatkowego przez cudzoziemców i pracowników delegowanych za granicę, jak również na konsekwencje niezadeklarowania niektórych zagranicznych dochodów w Polsce. Zwracamy przy tym uwagę na problem kwestionowania przez pracowników delegowanych za granicę rozliczeń z pracodawcą w związku z polityką tzw. wyrównania podatkowego i zachęcamy do przyjrzenia się, jak to zagadnienie jest rozwiązane u Państwa.

Wreszcie, przekazujemy dobre wiadomości dotyczące składek na ubezpieczenia społeczne dla menedżerów, którzy zawarli kontrakt menedżerski w ramach indywidualnej działalności gospodarczej. Jak stwierdził Sąd Najwyższy, to właśnie działalność gospodarcza, a nie kontrakt menedżerski, jest w takich przypadkach podstawą składek. Zalecamy jednak ostrożność, bo nie dotyczy to, według Sądu Najwyższego, menedżerów będących członkami zarządu.

Życzę owocnej lektury
Katarzyna Serwińska

Wynagrodzenie pracownika-twórcy. Podwyższone koszty uzyskania przychodu nie dotyczą każdego

Od 1 stycznia 2018 r. zmieniły się przepisy w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych dotyczące m.in. możliwości skorzystania przez pracowników-twórców z podwyższonych, 50%-owych kosztów uzyskania przychodu. Zmiany te są z jednej strony korzystne, ponieważ roczna kwota odliczenia wzrosła dwukrotnie i obecnie wynosi 85,528 zł. Z drugiej jednak strony mocno ograniczają krąg pracowników-twórców, którzy z takich kosztów mogą w ogóle skorzystać.

Do tej pory możliwość skorzystania z 50%-owych kosztów uzyskania przychodów przysługiwała wszystkim pracownikom, którzy tworzyli utwory w rozumieniu ustawy o prawach autorskich i przenosili do nich prawa na swojego pracodawcę za wynagrodzeniem. Dzisiaj taką możliwość mają tylko niektórzy twórcy, m.in. uzyskujący przychody z działalności:

- twórczej w zakresie architektury, literatury pięknej, sztuk plastycznych, muzyki, fotografii, programów komputerowych;
- dziennikarstwa;
- badawczo-rozwojowej;
- naukowo-dydaktycznej czy
- publicystycznej.

Przepisy niestety nie definiują żadnej z powyższych kategorii. Powoduje to dużą niepewność w zakresie dopuszczalności stosowania kosztów w podwyższonej wysokości. Nie jest to jednak jedyny problem. Wątpliwości dotyczą również sposobu określania wysokości honorarium autorskiego. Możliwość zastosowania podwyższonych kosztów jedynie w sytuacji przeniesienia praw autorskich do stworzonych utworów, a nie poświęcania określonej części czasu pracy na tworzenie utworów, ma uzasadnienie. Jednakże już argument dotyczący dyskwalifikacji kosztów w przypadku umownego określenia honorarium autorskiego za przeniesienie praw autorskich, jako części całkowitego wynagrodzenia za pracę, jest niezrozumiały i zbyt mocno ingeruje w możliwości swobodnego kształtowania relacji między stronami umowy. Biorąc pod uwagę powyższe, zachęcam, aby bliżej przyjrzeć się kategoriom pracowników, do których stosowane są u Państwa podwyższone koszty uzyskania przychodu i zadbać o to, by zarówno grono pracowników-twórców, jak i model ustalania wynagrodzenia za przeniesienie praw autorskich był ustalony zgodnie z aktualnymi przepisami i podeściem organów podatkowych.

WYDARZENIA

Global Mobility Day 16 maja 2018 r.

Global Mobility Day to forum wymiany doświadczeń nt. delegowania pracowników, zatrudniania cudzoziemców, opodatkowania i ozusowania umów oraz kształtowania wynagrodzeń i benefitów.

Wydarzenie płatne.

Program dostępny jest [tutaj](#).

Konferencja odbędzie się **16 maja 2018 r. (środa), godz. 9:00 – 15:30**, w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie.

FORUM HR PHARMA 7 czerwca 2018 r.

Zapraszamy do udziału w Forum wymiany poglądów pracodawców branży farmaceutycznej.

Wydarzenie płatne.

Program dostępny jest [tutaj](#).

Konferencja odbędzie się **7 czerwca 2018 r. (czwartek), godz. 9:30 – 16:30**, w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie.

Roczne rozliczenia podatkowe cudzoziemców pracujących w Polsce i osób delegowanych do pracy za granicą

30 kwietnia mija termin złożenia rocznego zeznania podatkowego za poprzedni rok podatkowy. Podpowiadamy, na co należy zwrócić szczególną uwagę w przypadku rozliczania cudzoziemców, którzy pracowali w Polsce oraz obywateli polskich delegowanych do pracy za granicą.

Proces rozliczeń podatników będących w sytuacji „cross-border” jest skomplikowany i niejednokrotnie wymaga koordynacji z krajami, w których dochód został wypłacony lub uzyskany. Punktem wyjścia jest ustalenie zakresu obowiązku podatkowego podatnika, czyli tzw. rezydencji podatkowej. Odbywa się to na podstawie kryterium długości przebywania na terytorium Polski oraz sytuacji osobistej i powiązań gospodarczych podatnika (czyli tzw. centrum życiowych interesów). Następnie konieczne jest ustalenie, czy w świetle umów o unikaniu podwójnego opodatkowania, dochody uzyskane przez podatnika będą w Polsce opodatkowane i ewentualnie, jaka metoda unikania podwójnego opodatkowania znajdzie zastosowanie. Warto przy tym nadmienić, iż podatnicy, często błędnie interpretują, że jedynie dochody wypłacone w Polsce podlegają tutaj opodatkowaniu pomijając dochody z zagranicy.



doradca podatkowy
Katarzyna Serwińska

Kolejnym krokiem jest przeliczenie zagranicznych dochodów i (ewentualnie) podatku zapłaconego w walucie obcej na złote polskie oraz obliczenie dochodu podlegającego polskiemu opodatkowaniu z uwzględnieniem dochodu zagranicznego oraz ewentualnych ulg.

Wreszcie na koniec należy przygotować zeznanie podatkowe z właściwymi załącznikami i złożyć je do urzędu skarbowego w ustawowym, nieprzekraczalnym terminie.

Bez specjalistycznej wiedzy bardzo łatwo o błędy. Warto zatem zadbać o profesjonalne wsparcie na etapie sporządzania zeznania, tak, by w razie ewentualnej kontroli podatkowej nie obawiać się negatywnych konsekwencji.

RANKINGI

The Legal 500 Hall of Fame

Bartłomiej Raczkowski wpisany na listę rankingu The Legal 500 Hall of Fame w kategorii Employment.



Chambers & Partners

Najlepsza kancelaria według rankingu kancelarii prawniczych Chambers & Partners Europe 2018 (Band 1) w kategorii *Employment*.

Indywidualne nominacje Prawników w kategorii *Employment*:

adw. Bartłomiej Raczkowski – (Band 1)

r. pr. Sławomir Paruch - (Band 2)

r. pr. dr Iwona Jaroszewska-Ignatowska - (Band 3)

r. pr. Katarzyna Dobkowska – (Band 4)

adw. Dominika Stępińska-Duch została rekomendowana w rankingu Chambers & Partners Europe 2018 w kategorii *White-Collar Crime* (Band 2).

Czy fiskus posiada wiedzę o zagranicznych dochodach rezydentów polskich?

Wielu polskich rezydentów podatkowych (w szczególności cudzoziemców) uważa, że opodatkowanie dochodu uzyskanego za granicą w kraju źródła, oznacza automatycznie brak obowiązku deklarowania tego dochodu w rozliczeniach z polskim fiskusem. Założenie to jest, co do zasady, nieprawidłowe. Co więcej, polskie organy podatkowe mają już narzędzia umożliwiające łatwy dostęp do informacji o dochodach zagranicznych i realną możliwość wyłapywania podatników, którzy nie wykazali ich w rozliczeniach podatkowych.





Tomasz Kret,
starszy prawnik

W Unii Europejskiej funkcjonuje mechanizm automatycznej wymiany informacji. Organ każdego z państw członkowskich przekazuje swojemu odpowiednikowi w innym państwie członkowskim informacje, którymi dysponuje w odniesieniu do osób tam zamieszkałych, dotyczące m.in.:

- a) dochodów z zatrudnienia;
- b) wynagrodzeń dyrektorów;
- c) świadczeń emerytalnych i rentowych;
- d) własności nieruchomości i dochodów z tego tytułu;
- e) dochodów z tytułu odsetek, dywidend, innych dochodów osiągniętych w związku z aktywami posiadanymi na rachunku czy przychodów ze sprzedaży lub umorzenia aktywów finansowych.

Organ podatkowy, otrzymawszy taką informację, zwraca się zwykle do podatnika z prośbą o wyjaśnienie, czy dochody określonego typu uzyskane za granicą zostały odpowiednio rozliczone w polskim zeznaniu podatkowym za dany rok podatkowy. W przypadku, gdy dochody zostały pominięte, podatnicy muszą złożyć korektę zeznania i zapłacić zaległy podatek wraz z odsetkami za zwłokę. Nie ma przy tym możliwości skutecznego skorzystania z tzw. „czynnego żalu”, co rodzi ryzyko nałożenia na podatnika sankcji karno-skarbowych.

Podobny mechanizm wymiany informacji wynika także m.in. z Umowy między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Stanów Zjednoczonych Ameryki w sprawie poprawy wypełniania międzynarodowych obowiązków podatkowych oraz wdrożenia ustawodawstwa FATCA. Zamiast czasochłonnych i uciążliwych dla podatnika korekt i wyjaśnień, jak również kosztów w postaci odsetek za zwłokę, już na etapie przygotowania zeznania rocznego podatnicy powinni zebrać pełne informacje o dochodach z zagranicy (nawet niewielkich) i rozliczyć je zgodnie z międzynarodowymi umowami podatkowymi oraz przepisami wewnętrznymi.

Delegowanie za granicę, a wyrównanie sytuacji podatkowej pracownika

W przypadku oddelegowania pracownika za granicę może dochodzić do sytuacji, w której obciążenia podatkowe będą wyższe od tych, które pracownik dotąd ponosił w Polsce. Aby oddelegowanie nie wiązało się dla pracownika z dodatkowymi obciążeniami albo z dodatkowymi korzyściami podatkowymi, pracodawcy często stosują tzw. politykę wyrównania podatkowego (*tax equalization*).



r. pr. Sandra
Szybak-Bizacka

Celem polityki *tax equalization* jest zneutralizowanie po stronie pracownika skutków podatkowych oddelegowania do innego kraju. Na jej podstawie pracodawca gwarantuje pracownikowi, że w czasie wykonywania obowiązków za granicą, pracownik nie będzie ani w gorszej, ani w lepszej sytuacji podatkowej, niż gdyby pozostał w Polsce. Oznacza, to, że pracownik uzyska takie samo przysporzenie (taką samą kwotę wynagrodzenia netto), jakby nie wyjeżdżał z kraju. Polityka ta ma nie tylko chronić pracownika, ale również Państwa, jako pracodawcę. Zapobiega bowiem sytuacji wzbogacania się pracownika kosztem pracodawcy w efekcie czasowego finansowania zobowiązań podatkowych pracownika przez pracodawcę w kraju oddelegowania i powstawania nadpłaty.

W swojej praktyce niejednokrotnie spotykamy się z sytuacjami kwestionowania rozliczenia wyrównania podatkowego przez pracowników. Zdarza się, że sprawy kończą się w sądzie. Legalność stosowania wyrównania podatkowego nie jest kwestionowana w orzecznictwie (por. wyrok SN, I PZP 3/12). Jednak w celu zabezpieczenia Państwa interesów na wypadek ewentualnych sporów sądowych, rekomendujemy bliżej przyjrzeć się stosowanym przez Państwa politykom wyrównania podatkowego pod kątem ich prawidłowej implementacji, a także zgodności z regulacjami prawa pracy i prawa podatkowego.

Oskładkowanie kontraktu menedżerskiego zawartego w ramach prowadzonej działalności

Sąd Najwyższy wydał 17 czerwca 2015 r. uchwałę, w której przesądził, że w przypadku zawarcia przez członka zarządu kontraktu menedżerskiego w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, tytułem ubezpieczeniowym jest ów kontrakt, a nie działalność gospodarcza. Składki należy więc odprowadzać od całości uzyskiwanego na podstawie umowy wynagrodzenia (w tym roku jeszcze do wysokości limitu, ale w przyszłym roku już prawdopodobnie bez ograniczeń), a nie od zadeklarowanej kwoty, nie niższej niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego – tak jak to ma miejsce w przypadku działalności.

W późniejszym orzeczeniu z 29 marca 2017 r. Sąd Najwyższy zweryfikował swoje stanowisko i wskazał, że kontrakt menedżerski (a nie działalność) jest tytułem ubezpieczeniowym, ale tylko w przypadku menedżerów powołanych do zarządu. Menedżerowie niezasiadający w zarządzie powinni płacić składki z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. Rozróżnienie to w ocenie Sądu Najwyższego wynika z faktu, że menedżer zasiadający w zarządzie zawsze działa na rzecz i w imieniu zarządzanej spółki, jako piastun jej organu zarządzającego, co odbiera mu przymiot przedsiębiorcy. W przypadku menadżera, który nie jest członkiem zarządu, jest inaczej, bowiem zarządza on samodzielnie i we własnym imieniu.

Biorąc pod uwagę, że w praktyce powołanie do zarządu jest często kwestią drugorzędną, a niekiedy nawet przypadkową (zdarza się bowiem, że w zarządach zasiadają obcokrajowcy ze spółek matek, zaś właściwy zarząd sprawują menedżerowie spoza zarządu), trudno zgodzić się z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy. Tym niemniej, należy je postrzegać pozytywnie, zwłaszcza w kontekście zbliżającego się zniesienia limitu składek. Wystarczy zawrzeć kontrakt menedżerski w ramach prowadzonej działalności bez zasiadania w zarządzie, by bezpiecznie płacić składki tylko od zadeklarowanego przychodu – przynajmniej dopóty, dopóki ta linia orzecznicza się utrzyma. Należy przy tym pamiętać, że podatek należy płacić w skali progresywnej.



r. pr. Katarzyna
Dobkowska

Otrzymuj na bieżąco informacje na temat zmian
w prawie pracy od naszych Prawników.



Zgłoszenia prosimy kierować
na adres:
prohrevents@raczkowski.eu