

Struktury wynagradzania w nowej perspektywie

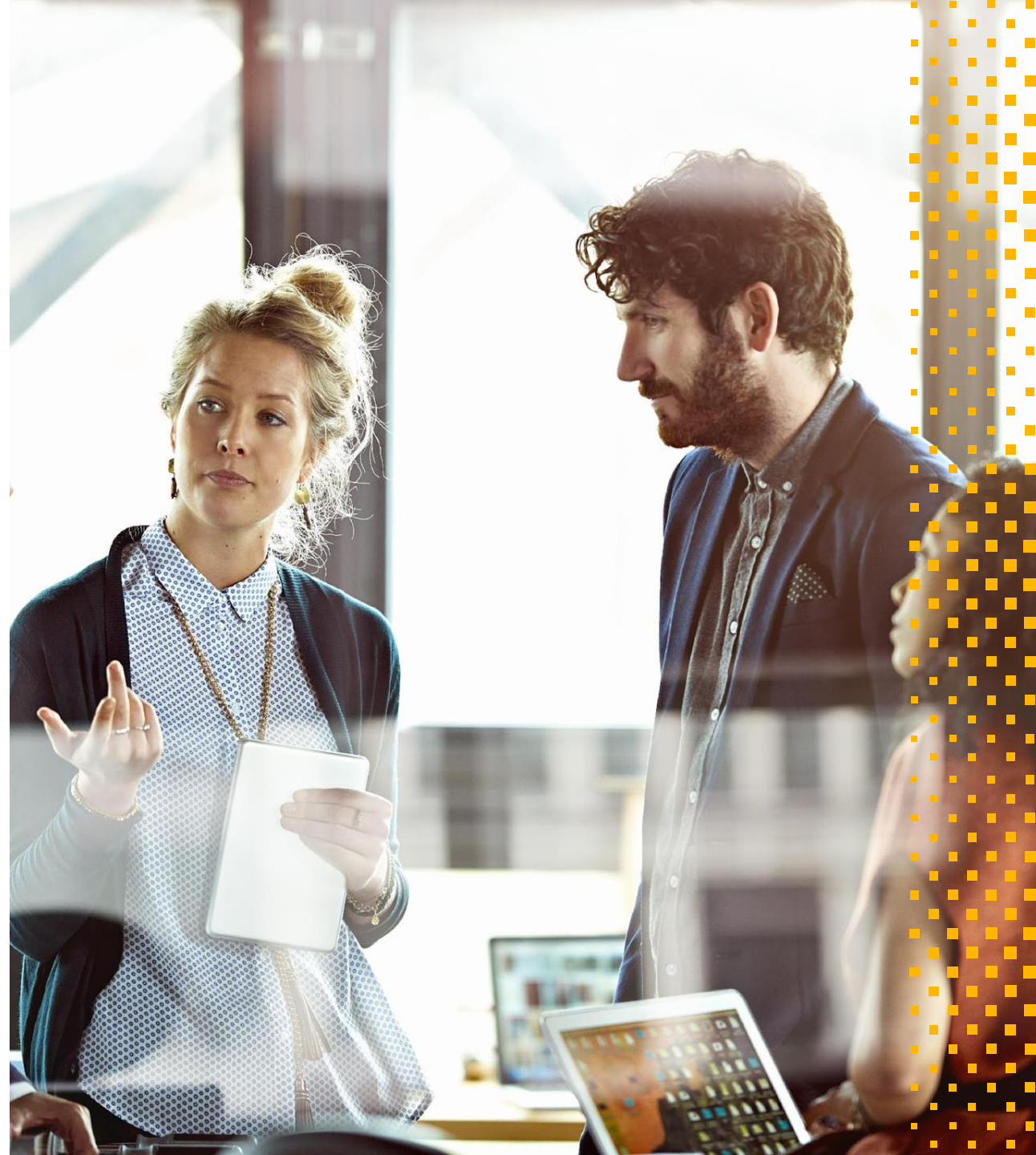
Jak nie osiąść na mieliźnie
i dopłynąć do celu

© Filip Kotarski, Marek Walczak



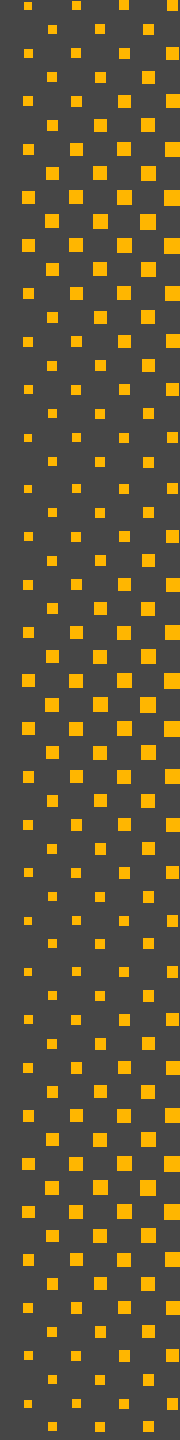
Agenda

- 1 Współpraca na podstawie kontraktów B2B
- 2 Struktura wynagradzania oparta na 50% KUP
- 3 Bezpieczeństwo i optymalizacja rozliczeń pracowniczych





Współpraca na podstawie kontraktów B2B



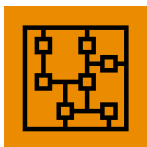
Popularność B2B

- ➔ Kontrakty B2B cieszą się dużą popularnością. Szczególnie w branży IT oraz wśród zawodów wykonujących specjalistyczne funkcje, prawników, lekarzy czy innych osób na wyższych stanowiskach.
- ➔ Zgodnie z informacjami GUS, odnotowuje się ok. 70-80 tys. rejestracji jednoosobowych działalności gospodarczych w kwartale (dane od 1 kw. 2021 do 2 kw. 2023 r.).
- ➔ B2B daje wiele korzyści m.in. wybór czasu i miejsca pracy, różne podmioty, z którymi można współpracować, różne zasady współpracy, elastyczności podatkowe. Z drugiej strony B2B nie zapewnia ochrony pracowniczej (urlop, wynagrodzenie chorobowe, macierzyńskie/tacierzyńskie) oraz cechuje się pełną odpowiedzialnością cywilnoprawną i podatkową.



Współpraca z kontraktorami B2B – perspektywa Spółki

Korzyści i wyzwania związane z B2B



Elastyczność współpracy – mniej rygorystyczne przepisy dotyczące nawiązywania, wykonywania i rozwiązywania umowy B2B.



Mniejsze obciążenie wewnętrznych zespołów – brak konieczności prowadzenia akt osobowych czy wykonywania obowiązków płatnika podatków/składek.



Trudność w bezpiecznym wdrożeniu i stosowaniu B2B - w obliczu zmieniających się przepisów, różnych interpretacji organów podatkowych, wyroków sądów administracyjnych i sądów pracy, a także komunikatów medialnych.



Dobre praktyki w zakresie współpracy na podstawie B2B



**Dobrze napisana umowa ≠
bezpieczeństwo współpracy
B2B**



Uzasadnienie biznesowe dla stosowania formuły współpracy opartej o B2B.



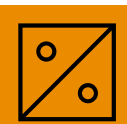
Zdefiniowanie koncepcji **wzorów umów** B2B z potencjalnymi kontraktorami.



Stworzenie **jasnych kryteriów** w zakresie ról (zakres usług, poziom doświadczenia), które w ocenie spółki będą pasować do formuły współpracy opartej o B2B.



Zdefiniowanie zasad współpracy i rozliczania pomiędzy Spółką a kontraktorem - w tym podejścia do zakończenia współpracy w formule B2B.



Przyłożenie dużej wagi do komunikacji ze współpracującymi ze spółką w formule B2B kontraktorami.



Dobre praktyki w zakresie współpracy na podstawie B2B - wybrane kwestie szczegółowe



Analiza czy czynności jakie wykonują kontraktorzy nie budzą wątpliwości pod kątem ich realizacji w formule B2B (np. czynności zarządcze).



Zdefiniowanie pakietu wynagradzania kontraktora oraz kluczowych zasad współpracy w porównaniu do zasad dotyczących pracowników (kwestia wynagrodzenia za czas niewykonywania usług, chorobowe, benefity, bonus roczny, korzystanie z biura, sprzętu spółki, zakaz konkurencji, okres wypowiedzenia itp.).



Analiza czy formuła B2B będzie właściwa dla danego modelu współpracy - ustalenie zasadności wdrożenia modelu dualnego.



Kontrakt B2B – perspektywa kontraktora

Korzyści i wyzwania związane z B2B



Elastyczność współpracy



Możliwość świadczenia usług
na rzecz kilku podmiotów



Wybór metody opodatkowania



Brak ochrony w przypadku
niewykonywania usług
(choroba, rodzicielstwo)



Odpowiedzialność całym
majątkiem



Brak niektórych ulg
podatkowych (zależnie od
metody opodatkowania)

Wyzwania związane z metodami opodatkowania i stawką ryczału

Perspektywa
podatkowa



Wybór stawki opodatkowania:

- Skala podatkowa (12/32% i kwota wolna od podatku) składka zdrowotna 9%,
- Podatek liniowy (19%) składka zdrowotna 4,9%,
- Ryczałt od przychodów ewidencjonowanych (2-17%) składka zdrowotna ryczałtowa.



Inne czynniki wpływające na wybór stawki opodatkowania:

- **Danina solidarnościowa** - do kalkulacji uwzględniamy działalność gosp. opodatkowaną skalą i liniowo,
- Możliwość stosowania **ulg podatkowych** (rozliczenie małżeńskie, ulga na dziecko) dotyczy tylko skali,
- Możliwość odliczenia **kosztów uzyskania przychodów** - tylko skala i metoda liniowa.



Ryczałt od przychodów ewidencjonowanych dla sektora IT - stosowanie 12% czy 8,5%?



Bycie wspólnikiem spółki / zarządzanie spółką i równoczesne świadczenie usług specjalistycznych na rzecz spółki, a możliwość stosowania ryczału od przychodów ewidencjonowanych i formuły współpracy opartej o B2B

Wyzwania związane z metodami opodatkowania i stawką ryczałtu

Inne kwestie



- > Jak osoba na ryczałcie powinna rozliczyć **odszkodowanie za szkody** dotyczące składników majątku?
- > Jak osoba prowadząca działalność gospodarczą wylicza **utracony dochód** dla celów ubezpieczeń?
- > Jak liczone jest kryterium dochodowe w przypadku **pomocy społecznej** w zależności od metody opodatkowania?
- > Czy wybór metody opodatkowania ma wpływ na rekompensatę utraconego wynagrodzenia za okres pełnienia **służby wojskowej**?
- > Czy wybór opodatkowania ma wpływ na **zdolność kredytową**?

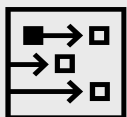
Potencjalne kontrole struktury B2B

Zarówno przedsiębiorcy w toku prowadzonej jednoosobowej działalności gospodarczej jak i podmioty z nimi współpracujące mogą zostać poddane kontroli ze strony różnych organów. Są to między innymi: Urząd Skarbowy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Państwowa Inspekcja Pracy.

Co może
wzbudzić
podejrzenia
organów?



Niepoprawne procedury wewnętrzne oraz zapisy w umowach zbliżone do umowy o pracę.



Wykonywane czynności **pod kierownictwem oraz w czasie i miejscu wyznaczonym przez spółkę**, współpracującą z kontraktorem.



Dział HR/payroll, zajmujący się rozliczeniami pracowniczymi w spółce, zajmuje się **również rozliczaniem świadczeń osób będących na B2B**.

Jakie mogą być
konsekwencje?

Główne ryzyko dotyczy rozpoznania współpracy jako stosunku zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę – powodując negatywne skutki wpływające na opodatkowanie (PIT, CIT i VAT), składki na ubezpieczenie społeczne oraz konsekwencje prawne wynikające z prawa pracy zarówno dla kontraktora jak i spółki.

Spór z kontraktorem - roszczenie w zakresie ustalenia stosunku pracy.

Wewnętrzne dobre praktyki zmniejszają ryzyko sporu



Jak się przygotować na potencjalny spór?

- > Właściwa komunikacja z pracownikami i kontraktorami.
- > Sprawdzenie czy procedury związane z B2B są przestrzegane i zrozumiałe przez kontraktorów.
- > Praktyczne stosowanie wewnętrznych procesów, umów i polityki współpracy.
- > Zebranie dokumentacji potwierdzające intencje obu stron - w tym m.in. inicjatywę zawarcia kontraktu B2B.



A large white number '2' is positioned on the left side of the slide. Behind the number is a solid orange horizontal bar. The entire slide has a dark gray background. On the far right edge, there is a vertical column of small yellow squares arranged in a grid-like pattern.

2

Struktura wynagradzania
oparta na 50% KUP

50% KUP - bardzo popularna i gdy poprawnie wprowadzona, bezpieczna struktura wynagradzania pracowników kreatywnych

Jakie warunki powinny zostać spełnione, aby móc stosować strukturę 50% KUP?

- ✓ Powstaje utwór objęty prawem autorskim w ramach dziedzin enumeratywnie wymienionych w ustawie o PIT, m.in. działalność twórcza w zakresie programów komputerowych lub działalność B+R.
- ✓ Spółka prowadzi ewidencję tworzonych prac potwierdzającą, że pracownik jest autorem utworu, który jest przedmiotem prawa autorskiego.
- ✓ Autor (pracownik) przenosi za wynagrodzeniem prawa do utworu objętego prawem autorskim na pracodawcę.
- ✓ Umowa o pracę rozróżnia wynagrodzenie autorskie od wynagrodzenia za wykonywanie pozostałych obowiązków pracowniczych, a wysokość wynagrodzenia autorskiego została ustalona w poprawny sposób.



Obszary warte uwagi - obecne podejście organów

O co mogą zapytać organy skarbowe w trakcie kontroli?

Aby móc w bezpieczny sposób korzystać ze struktury wynagradzania opartej na 50% kosztach uzyskania przychodów, konieczne są odpowiednie przygotowania. Urzędy skarbowe w trakcie czynności sprawdzających w zakresie autorskich kosztów uzyskania przychodów sprawdzają m.in.:

- > czy pracownicy tworzą utwory w rozumieniu przepisów o prawie autorskim i prawach pokrewnych?
- > czy umowy o pracę zawarte z pracownikami przewidują rozróżnienie wynagrodzenia na honorarium autorskie oraz wynagrodzenie za wykonywanie innych obowiązków pracowniczych?
- > czy spółka prowadzi ewidencję efektów prac twórczych?
- > czy spółka występowała z wnioskiem o interpretację indywidualną w sprawie stosowania 50%KUP?



W trakcie kontroli jak i codziennym funkcjonowaniu struktury pomocne może być **narzędzie IT** do archiwizacji i kontroli tworzonych Utworów.



Jakie błędy najczęściej popełniają firmy stosujące 50% KUP?



Brak wydzielonego wynagrodzenia autorskiego w **umowie o pracę**.



Brak potwierdzenia przekazania **praw autorskich do utworów** na pracodawcę jak również brak **archiwizacji** utworów.



Niewłaściwe udokumentowanie prawa do wynagrodzenia autorskiego poprzez zgłaszanie prac twórczych **nieposiadających cech utworów**.

Jak i w jakiej wysokości ustalić honorarium autorskie? - czy możliwe jest stosowanie 50% KUP do całości wynagrodzenia pracownika?



Stosowanie 50% KUP do całości wynagrodzenia

- Interpretacja ogólna MF w sprawie stosowania 50% KUP odnosi się do stosowania 50% KUP do całości wynagrodzenia w zakresie ograniczonej listy zawodów. Są to m.in. nauczyciele akademicki i pracownicy naukowci.
- Interpretacja ogólna w odniesieniu do pozostałych pracowników wskazuje, że należy **wyodrębnić** honorarium autorskie (i na nim stosować 50% KUP) od innych składników wynagrodzenia. Podobne stanowiska przedstawiane są w licznych interpretacjach indywidualnych i wyrokach.
- Wyrok WSA (III SA/Wa 512/19) i NSA (II FSK 1890/20 z 2023 r.) w specyficznym stanie faktycznym potwierdził jednak stanowisko spółki pozwalające na stosowanie 50% KUP do całości wynagrodzenia.



Minimalne wynagrodzenie a 50% KUP

- Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę odnosi się do definicji wynagrodzeń osobowych wskazanej przez GUS.
- Zgodnie z definicją GUS do wynagrodzeń osobowych nie zalicza się wynagrodzeń z tytułu rozporządzania przez pracowników prawami autorskimi do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy.
- Czy należy uwzględnić kwotę minimalną w odniesieniu do wynagrodzenia za pozostałe czynności pracownika czy do całej pensji brutto?

Na co zwracać szczególną uwagę?

> Czy utwory są co miesiąc tworzone przez autorów i przekazywane pracodawcy?

> Czy utwory są odpowiednio opisywane przez autorów, typowe błędy to:

Brak związku z pracą twórczą (działalność zarządcza, administracyjna).

Wątpliwy poziom kreatywności (zgłoszenia mogą zostać uznane jako niewystarczająco kreatywne).

Niezrozumiała (np. użycie wewnętrznego żargonu) nazwa zgłoszonego utworu.

Zbyt obszerny i niekonkretny opis utworów.

> Czy wewnętrzna procedura rejestracji i akceptacji utworów jest jasna i przez wszystkich stosowana?

> Czy kontrolujemy stosowanie innych ulg w kontekście 50% KUP (np. ulga <26 r.ż, ulga dla rodziny 4+)?

Można rozważyć przeprowadzenie okresowego audytu struktury 50% KUP



Do jakich składników wynagrodzenia można stosować 50% KUP?



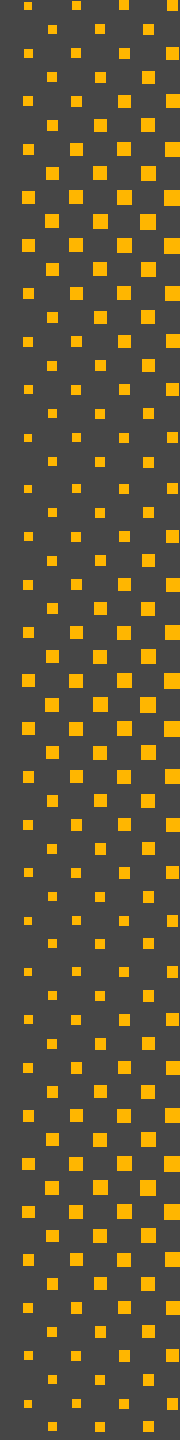
Wynagrodzenie zasadnicze

- > Wynagrodzenie za nadgodziny/dodatek do nadgodzin
- > Wynagrodzenie za urlop
- > Premia/bonus
- > Dodatek za pracę w nocy
- > Ekwiwalent za niewykorzystany urlop
- > Wynagrodzenie chorobowe
- > Urlop macierzyński



A large, white, stylized number '3' is centered on a solid orange rectangular background. The number is composed of two thick, rounded strokes, giving it a modern, sans-serif appearance. The orange background is positioned on the left side of the slide, partially overlapping the dark gray background.

Bezpieczeństwo
i optymalizacja rozliczeń
pracowniczych



Wynagrodzenie pracowników – gdzie znaleźć potencjalne nieefektywności

1 Analiza składników dodatkowego wynagrodzenia.

2 Analiza poprawności naliczania PIT i ZUS.

3 Aktualizacja procesów.



Katalog składników wynagrodzenia nie ogranicza się do pensji podstawowej

➔ **Składniki związane z nieobecnością** (wynagrodzenie chorobowe, dodatek urlopowy, zasiłki np. macierzyński).

➔ **Składniki dodatkowe** (premia, bonus, nagrody pieniężne i niepieniężne).

➔ **Benefity** (karta sportowa, kafeteria, masaże, ubezpieczenie, vouchery/kupony na lunch, dostęp do usług dodatkowych takich jak psycholog, trener personalny czy dietetyk).



Analiza benefitów pracowniczych



Odpowiednie dobranie benefitów pracowniczych

Otrzymywane przez pracownika benefity pracownicze mogą być zwolnione z PIT i/lub ZUS. Zarówno ustawa o PIT jak i przepisy składkowe zawierają listę przychodów, które są zwolnione z podatku i składek społecznych.

Interpretacja indywidualna, z dnia 19 maja 2023 r.
Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, sygn. 0115-
KDIT1.4011.241.2023.1.MST

“... wartość świadczeń otrzymanych przez Państwa Pracowników w ramach **Systemu Kafeteryjnego**, tj. voucherów e-mail na usługi i towary, biletów oraz kart podarunkowych, których źródłem finansowania są środki Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych korzysta ze **zwolnienia z podatku** określonego w art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych - do wysokości kwoty obowiązującego w roku podatkowym limitu.”

* limit 2 000 zł jest limitem zwiększonym do końca roku, w którym odwołany zostanie stan epidemii (2023 r.). Limit podstawowy wynosi 1 000 zł.

Pismo z dnia 12 kwietnia 2023 r. Centrala Zakładu Ubezpieczeń
Społecznych, sygn. DI/100000/43/288/2023

“Podsumowując, jeżeli świadczenie na rzecz pracownika będzie wynikało z Regulaminu wynagradzania i przybierze postać zakupu po cenach niższych niż detaliczne usług (tu: w postaci **pakietów medycznych**) oraz nie będzie stanowić ekwiwalentu w formie pieniężnej i będzie stanowić przychód uzyskiwany przez pracownika w ramach stosunku pracy w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, to będzie podlegać ono **wyłączeniu z podstawy wymiaru składek** na ubezpieczenia społeczne na podstawie powołanego wyżej przepisu rozporządzenia.”

Prezenty dla pracowników



Prezent

Otrzymywane przez pracownika prezenty mogą podlegać opodatkowaniu podatkiem od spadków i darowizn a w konsekwencji nie wystąpi PIT i ZUS.

Interpretacja indywidualna, z dnia 6 października 2023 r.

Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, sygn. 0112-KDIL2-1.4011.700.2023.1.AK

“W rezultacie stwierdzić należy, darowizna przez Państwa na rzecz pracowników, **voucherów na pobyt w hotelu SPA**, które - jak Państwo wskazali we wniosku - nie stanowi dla pracowników dodatkowej formy gratyfikacji za wykonaną pracę, co do zasady będzie **podlegała opodatkowaniu podatkiem od spadków i darowizn**.

W konsekwencji, z uwagi na wyłączenie z opodatkowania na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, przekazanie pracownikom nagród jubileuszowych w postaci voucherów na pobyt w hotelu SPA **nie będzie stanowić dla nich przychodu w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.**”

Proces kalkulacji PIT i ZUS



Spółki powinny rozważyć przegląd aktualnych procesów płacowych i adekwatności stosowanych benefitów

- 1** Weryfikacja składników płacowych wraz z informacją o ich traktowaniu dla celów PIT/ZUS, z uwzględnieniem zwolnień i limitów składkowych i podatkowych.
- 2** Czy wszystkie ustalenia zostały spisane w formie procedur i są stosowane?
- 3** Czy wiedza dotycząca naliczania benefitów jest procesem automatycznym czy ręcznym?
- 4** Czy wewnętrzne dokumenty (np. regulamin wynagradzania, regulamin Funduszu Socjalnego) są odpowiednio aktualizowane?
- 5** Czy kalkulacje miesięczne są odpowiednio przenoszone do rocznych podsumowań przesyłanych pracownikom (PIT-11)?

Stosowanie wynagrodzenia dla płatników pobierających PIT



Dobór benefitów pracowniczych - inna perspektywa



Odpowiednie dobranie benefitów pracowniczych

Benefity powinny być dobrane do grupy odbiorczej. Nie zawsze więcej znaczy lepiej.

Należy się zastanowić, czy benefity są odpowiednio dobrane do grupy pracowników.

Czy koszty utrzymania pakietu benefitów nie przekraczają korzyści z tego płynących?

Optymalnie skonstruowany model powinien odpowiednio doceniać zaangażowanie pracowników na rzecz organizacji oraz przekładać się na ich motywację.

Dziękujemy za uwagę

Kontakt:



**Filip
Kotarski**

Dyrektor



+48 519 508 876



filip.kotarski@pwc.com



**Marek
Walczak**

Starszy Konsultant



+48 519 507 002



marek.w.walczak@pwc.com

[pwc.com](https://www.pwc.com)

© 2023 PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. Wszystkie prawa zastrzeżone. W tym dokumencie nazwa "PwC" odnosi się do PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. – z siedzibą w Warszawie, adres: ul. Polna 11, 00-633 Warszawa, KRS 0000270501, NIP 7010051646, REGON 140816658, posiadająca status dużego przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy z dnia 8 marca 2013 r. o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych, której akta rejestrowe przechowuje Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy KRS – firmy wchodzącej w skład sieci PricewaterhouseCoopers International Limited, z których każda stanowi odrębny i niezależny podmiot prawny. Niniejsza treść ma charakter ogólny i nie powinna być używana jako odpowiednik konsultacji z profesjonalnymi doradcami. W PwC naszym celem jest budowanie zaufania wśród społeczeństwa i odpowiadanie na kluczowe wyzwania współczesnego świata. Jesteśmy siecią firm działającą w 157 krajach. Zatrudniamy ponad 276 tysięcy osób, dostarczających naszym klientom najwyższą jakość usług w zakresie audytu, doradztwa biznesowego oraz doradztwa podatkowego i prawnego. Dowiedz się więcej na www.pwc.pl.