

AKTUALNE INFORMACJE NA TEMAT PODATKU OD WYNAGRODZEŃ

**np. dot. KOSZTÓW PODRÓŻY,
ZWIĘKSZONYCH KOSZTÓW WYŻYWIENIA,
PROWADZENIA PODWÓJNEGO
GOSPODARSTWA DOMOWEGO itp.**

Uwe Komm
Dipl.-Finanzwirt
Doradca podatkowy

Wykład z dn. 7. czerwca 2013
Seminarium UNI-BUD w Kolberg

- 1. Wprowadzenie elektronicznej karty podatkowej od roku 2013**
- 2. Ustalenie ryczału na zabezpieczenie emerytalne przy potrąceniu podatku od wynagrodzeń w przypadku składek dla zagranicznych instytucji ubezpieczenia socjalnego**
- 3. Reforma przepisów podatkowych dot. kosztów podróży od roku 2014**
- 4. Prowadzenie podwójnego gospodarstwa domowego od roku 2014**

1. Wprowadzenie elektronicznej karty podatkowej od roku 2013

1.1 Informacje ogólne

Wprowadzenie elektronicznego procesu potrącania podatku od wynagrodzeń (ELStAM – elektroniczne cechy potrąceń podatku od wynagrodzeń) nastąpi w roku kalendarzowym 2013. Jako termin startu procesu ELStAM a tym samym pierwszego odczytu ELStAM przez pracodawcę ustalono 1 stycznia 2013. Znajdą one zastosowanie w stosunku do bieżących wynagrodzeń, wypłacanych za okresy wynagrodzeń kończące się po 31 grudnia 2012 oraz do innych poborów wpływających po 31 grudnia 2012.

Pracodawca nie jest jednak zobowiązany do uczestniczenia w procesie ELStAM natychmiast od 1 stycznia 2013. W ramach tzw. „wydłużonego wdrożenia” umożliwiono pracodawcom samodzielne określenie terminu przystąpienia do procesu ELStAM w ciągu roku 2013. Jednak ELStAM muszą zostać odczytane i zastosowane co najmniej przed jednym okresem wynagrodzenia kończącym się w roku 2013. Odczyt ze skutkiem od roku 2014 byłby spóźniony. W roku 2013 będą stosowane równoległe procesy papierowy i nowy proces elektroniczny. Dlatego też rok kalendarzowy 2013 został nazwany „okresem wdrożenia”.

1.2 Proces papierowy w okresie wdrożenia 2013

Do momentu wejścia w proces ELStAM w roku kalendarzowym 2013 podstawę do potrąceń podatku od wynagrodzeń stanowią następujące papierowe zaświadczenia:

- karta podatkowa 2010 lub
- wystawione przez urząd skarbowy zaświadczenie zastępcze 2011, 2012 lub 2013 (np. w przypadku nawiązania pierwszego stosunku pracy)

1.3 Proces ELStAM w roku kalendarzowym 2013

a) Treść ELStAM (= cechy potrąceń podatku od wynagrodzeń)

Jako cechy potrąceń podatku od wynagrodzeń są uwzględniane:

- klasa podatkowa
- kwoty wolne od podatku ze względu na posiadanie dzieci
- czynniki wpływające na potrącenia podatku kościelnego oraz
- kwoty wolne od podatku

b) Tworzenie ELStAM

Tworzenie ELStAM dokonywane jest w sposób zautomatyzowany przez Bundeszentralamt für Steuern (Związkowy Centralny Urząd Podatkowy). Standardowo pierwsze utworzenie ELStAM odbywa się poprzez zgłoszenie pracownika przez jego pracodawcę w bazie danych administracji skarbowej w celu odczytania ELStAM pracownika.

Podstawą do utworzenia cech potrąceń podatku od wynagrodzeń są dane meldunkowe dostarczone przez urzędy meldunkowe, przy czym administracja skarbową jest zasadniczo związana tymi danymi. Zmiany danych meldunkowych muszą być zgłaszane na bieżąco do Bundeszentralamt für Steuern (Związkowego Centralnego Urzędu Podatkowego) oraz gromadzone w bazie danych ELStAM. Umożliwi to administracji skarbowej w przyszłości np. automatyczne utworzenie i zmianę klasy podatkowej w przypadku zawarcia związku małżeńskiego.

c) Zgłoszenie pracownika przez pracodawcę

Na potrzeby ELStAM pracodawca musi podać następujące dane pracownika:

- numer identyfikacji podatkowej
- datę urodzenia
- datę rozpoczęcie stosunku pracy
- informację, czy chodzi o pierwszy czy kolejny stosunek pracy

d) Obowiązki pracownika w procesie ELStAM

W celu odczytu ELStAM pracownik musi podać każdemu pracodawcy przy nawiązaniu stosunku pracy:

- numer identyfikacji podatkowej oraz datę urodzenia
- czy chodzi o pierwszy czy kolejny stosunek pracy oraz

pracownik musi wystąpić do urzędu skarbowego o określenie kwot wolnych od podatku.

1.4 Dokonanie potrącenia podatku od wynagrodzeń bez ELStAM

Jeżeli brak jest cech potrąceń podatku od wynagrodzeń, w zasadzie pracodawca musi dokonać poboru podatku od wynagrodzeń wg niekorzystnej VI klasy podatkowej. Ma to miejsce zwłaszcza w przypadku, gdy przy nawiązaniu stosunku pracy pracownik ze swej winy nie poda pracodawcy potrzebnych do odczytu ELStAM numeru identyfikacji podatkowej i daty urodzenia. Ale również w przypadku pracownika podlegającego nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu w podatku dochodowym, który nie ma (jeszcze) przyznanego numeru identyfikacji podatkowej, nie ma możliwości ani automatycznego utworzenia ELStAM, ani ich odczytu przez pracodawcę. W takich przypadkach ELStAM zastępuje pracodawcy przedłożone papierowe zaświadczenie urzędu skarbowego z podanymi do zastosowania cechami potrąceń podatku od wynagrodzeń. Pracownik musi wystąpić o takie zaświadczenie dot. potrącenia podatku od wynagrodzeń do urzędu skarbowego właściwego wg miejsca zamieszkania i przedłożyć je pracodawcy. To znaczy, w takim przypadku należy wystąpić o specjalne zaświadczenie dot. potrącenia podatku od wynagrodzeń.

Jeżeli pracownik nie wystąpi o wystawienie takiego zaświadczenia i / lub nie przedłoży go w terminie sześciu tygodni od nawiązania stosunku pracy, pracodawca oblicza podatek od wynagrodzeń wg VI klasy podatkowej.

Po przyznaniu numeru identyfikacji podatkowej pracownik musi podać go pracodawcy. Posiadając tę informację oraz podaną datę urodzenia pracodawca jest uprawniony do odczytu ELStAM pracownika. Przedłożenie papierowego zaświadczenia nie przeszkadza pracodawcy w dokonaniu zmiany na elektroniczny proces ELStAM w bieżącym roku kalendarzowym, aby móc odczytać ELStAM pracownika. W takim przypadku pracodawca nie musi zwracać zaświadczenia dot. potrącenia podatku od wynagrodzeń do wystawiającego urzędu skarbowego.

Osobom bez obowiązku meldunkowego np. pracownikom mieszkającym zagranicą oraz traktowanym jako podlegający nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu w podatku dochodowym na wniosek wg § 1 ust. 3 ustawy o podatku dochodowym oraz pracownikom podlegającym ograniczonemu obowiązkowi podatkowemu w podatku dochodowym numer identyfikacji podatkowej nie jest przyznawany za sprawą urzędu meldunkowego. Dla tego kręgu osób zautomatyzowany proces będzie prawdopodobnie dostępny dopiero od roku 2014.

Ponieważ do tego czasu osobom tym numer identyfikacji podatkowej nie może zostać przydzielony, urząd skarbowy właściwy dla siedziby zakładu pracodawcy – jak dotychczas – wystawi na wniosek papierowe zaświadczenie jako podstawę do poboru podatku od wynagrodzeń.

Wniosek ten składa zasadniczo pracownik.

O zaświadczenie I klasy podatkowej może wnioskować również pracodawca.

Aby administracja skarbową mogła w takich przypadkach maszynowo przyporządkować przekazane przez pracodawcę zaświadczenia o podatku od wynagrodzenia, jako cechę potrąceń podatku od wynagrodzeń należy zastosować dotychczasowe ustalenie elektronicznego zaświadczenia o podatku od wynagrodzenia eTIN (elektronische Transfer-Identifikations-Nummer).

2. Ustalenie ryczału na zabezpieczenie emerytalne przy potrącaniu podatku od wynagrodzeń w przypadku składek dla zagranicznych instytucji ubezpieczenia socjalnego

2.1 Wyliczenie ryczału na zabezpieczenie emerytalne w szczególności

Od 1 stycznia 2010 ryczałt na zabezpieczenie emerytalne uwzględniany przy potrącaniu podatku od wynagrodzeń składa się z poszczególnych kwot częściowych (§ 39b ustęp 2 zdanie 5 punkt 3 ustawy o podatku dochodowym) a mianowicie

- kwoty na ubezpieczenie emerytalne
- kwoty na ubezpieczenie zdrowotne
- kwoty na ubezpieczenie pielęgnacyjne.

2.2 Kwota na ubezpieczenie emerytalne

Jeżeli istnieje zobowiązanie do zapłaty składek na ubezpieczenie emerytalne do zagranicznej instytucji ubezpieczenia socjalnego, przy obliczaniu ryczału na zabezpieczenie emerytalne do potrącenia podatku pracodawca może uwzględnić kwotę częściową na ubezpieczenie emerytalne tylko wtedy, gdy odprowadzana składka – co najmniej częściowo – zawiera składkę pracownika, która powoduje potrącenie wydatków specjalnych.

W roku 2013 można uwzględnić 52% składki pracownika na polskie ubezpieczenie emerytalne. Ten udział procentowy będzie się zwiększał corocznie o 4%, aby w roku 2025 osiągnąć pełną wysokość 50%-go udziału pracownika.

2.3 Kwota na ubezpieczenie zdrowotne i pielęgnacyjne

Składki na zagraniczne systemy ubezpieczenia zdrowotnego i pielęgnacyjnego **nie** mogą być uwzględniane przy ustalaniu ryczału na zabezpieczenie emerytalne do potrącenia podatku od wynagrodzeń, ponieważ systemy zagranicznego ubezpieczenia zdrowotnego i pielęgnacyjnego zdaniem administracji skarbowej nie są porównywalne z systemami w Niemczech.

Zamiast tego można jednak uwzględnić minimalny ryczałt na zabezpieczenie emerytalne w wysokości 12% wynagrodzenia, max. 1.900 EUR ew. 3.000 EUR.

Od roku 2010 należy uwzględniać **minimalny ryczałt na zabezpieczenie emerytalne** w wysokości **12% wynagrodzenia za pracę, najwyżej 1.900 EUR w klasach podatkowych I, II, IV, V, VI ew. najwyżej 3.000 EUR w III klasie podatkowej** za składki

- na ustawowe ubezpieczenie zdrowotne i socjalne ubezpieczenie pielęgnacyjne lub
- prywatne ubezpieczenie zdrowotne i prywatne ubezpieczenie pielęgnacyjne

Minimalny ryczałt na zabezpieczenie emerytalne jest uwzględniany, gdy

- jest on wyższy niż suma kwot częściowych na ustawowe ubezpieczenie zdrowotne i socjalne ubezpieczenie pielęgnacyjne,
- jest wyższy niż prywatne podstawowe ubezpieczenie zdrowotne i obowiązkowe ubezpieczenie pielęgnacyjne,
- od wynagrodzenia za pracę **nie** musi być odprowadzana przez pracownika składka na ustawowe ubezpieczenie zdrowotne i socjalne ubezpieczenie pielęgnacyjne

Powstaje tu dodatkowy obowiązek udokumentowania. Dane w elektronicznym zaświadczeniu o podatku od wynagrodzeń należy od roku 2010 uzupełniać o składki pracownika na ustawowe ubezpieczenie zdrowotne i socjalne ubezpieczenie pielęgnacyjne oraz o uwzględniony minimalny ryczałt na zabezpieczenie emerytalne, aby dostarczyć informacji niezbędnych do późniejszej deklaracji o podatku dochodowym.

Należy przy tym jednak wziąć pod uwagę, że:

W **postępowaniu ustalania podatku** od 1.1.2010 nie ma już ryczału na zabezpieczenie emerytalne, tzn. uwzględniane są tylko faktycznie ponoszone wydatki na zabezpieczenie emerytalne. Może to powodować, że (minimalny) ryczałt na zabezpieczenie emerytalne przyznany pracownikowi przez pracodawcę w procesie potrącania podatku od wynagrodzenia zostanie później odebrany, co oczywiście spowoduje konieczność dopłaty podatku. To znaczy, że pracownicy są zobowiązani do złożenia deklaracji o podatku dochodowym, jeżeli ryczałt na zabezpieczenie emerytalne przyznany w procesie potrącania podatku od wynagrodzeń przewyższa rzeczywiste wydatki na zabezpieczenie emerytalne (§ 46 ustęp 2 punkt 3 ustawy o podatku dochodowym).

Można zrezygnować z przeprowadzania obowiązkowego ustalania wymiaru podatku dochodowego pomimo możliwie zbyt wysokiego ryczału na zabezpieczenie emerytalne w przypadku pracowników o niskich wynagrodzeniach, u których ustalenie wymiaru podatku nie doprowadziłoby do stwierdzenia zobowiązania podatkowego. Dotyczy to wszystkich pracowników, którzy w ciągu roku kalendarzowego ze wszystkich stosunków pracy osiągnęli łącznie wynagrodzenie w takiej wysokości, która nie przekracza zawartych w I klasie podatkowej, przyznanych ustawowo kwot wolnych i ryczałtów (w zaokrągleniu = 10.200 EUR). W przypadku małżonków, którzy spełniają wymagania do wspólnego rozliczenia, obowiązuje zwiększona kwota wynagrodzenia, która odpowiada ustawowym kwotom wolnym i ryczałtom zawartym w III klasie podatkowej (w zaokrągleniu = 19.400 EUR).

Przy sprawdzaniu wartości granicznej 19.400 EUR wystarczy, że suma wynagrodzeń małżonków łącznie nie przekracza wartości minimalnej, niezależnie od tego, jaki udział ma który z małżonków.

3. Reforma przepisów podatkowych dot. kosztów podróży od roku 2014

Przepisy podatkowe dot. kosztów podróży zostały zmienione i uproszczone z dniem 1.1.2014, podobnie jak przepisy dot. prowadzenia podwójnego gospodarstwa domowego. Nowa regulacja opiera się w dużej mierze na nowym orzecznictwie Bundesfinanzhof (Związkowego Trybunału Finansowego) i aktualnych wytycznych administracji. Nowe regulacje będą obowiązywać odpowiednio w stosunku do podróży służbowych przedsiębiorców i osób prowadzących działalność gospodarczą. Do podstawowych punktów nowego prawa należy definicja pierwszego miejsca świadczenia pracy. Dopóki pracownik w nim przebywa, nie występuje podróż służbowa. Pracownik może mieć najwyżej jedno pierwsze miejsce świadczenia pracy. Odpowiada to nowemu orzecznictwu odnośnie regularnego miejsca świadczenia pracy. Jednak precyzuje się, które miejsce świadczenia pracy staje się pierwszym miejscem świadczenia pracy:

Pierwszym miejscem świadczenia pracy jest ustalony miejscowo zakład pracodawcy, przedsiębiorstwa powiązanego lub określonej przez pracodawcę strony trzeciej, do którego pracownik jest przydzielony na stałe. Przydzielenie określa się wg umowy o pracę oraz uzgodnień i poleceń pracodawcy. Nie ma znaczenia, w jakim zakresie pracownik działa w tym lub w innych miejscu świadczenia pracy.

Trwałe przydzielenie występuje zwłaszcza, gdy pracownik ma świadczyć pracę w danym miejscu przez czas nieokreślony, przez czas trwania stosunku pracy lub dłużej niż przez 48 miesięcy. Jeżeli nie występuje przydzielenie na mocy przepisów prawa pracy lub przepisów dot. służby cywilnej lub nie jest ono jednoznaczne, pierwszym miejscem świadczenia pracy jest zakład będący miejscem działalności pracodawcy, w którym pracownik

- ma świadczyć pracę typowo w dni robocze lub
- w każdym tygodniu roboczym świadczy pracę przez dwa pełne dni robocze lub co najmniej jedną trzecią swego uzgodnionego regularnego czasu pracy.

Jeżeli powyższe wymagania spełnia kilka miejsc świadczenia pracy, to pracodawca określa, które z nich jest pierwszym. W przypadku wątpliwości jako pierwsze obowiązuje miejsce świadczenia pracy położone najbliżej miejsca zamieszkania.

W odniesieniu do **diet** występują następujące zmiany:

W przypadku 24-godzinnej nieobecności w miejscu zamieszkania dieta wynosi nadal 24 EUR za dzień. Za pierwszy i ostatni dzień **wielodniowej podróży służbowej** wynosi ona każdorazowo 12 EUR, niezależnie od czasu trwania nieobecności.

W przypadku **jednodniowych podróży służbowych** bez noclegu obowiązuje dieta wynosząca 12 EUR dla nieobecności w pierwszym miejscu świadczenia pracy i miejscu zamieszkania wynoszącej ponad 8 godzin. Jeżeli zamiejscowe świadczenie pracy rozpoczyna się jednego dnia kalendarzowego i kończy bez noclegu dnia następnego, dieta wynosi 12 EUR, jeżeli nieobecność w miejscu zamieszkania trwa dłużej niż 8 godzin.

Diety nie obowiązują, jak dotychczas, po **trzech miesiącach** w tym samym miejscu działania. Po co najmniej czterech tygodniach przerwy okres ten liczy się od nowa. Powód przerwy nie ma jednak teraz znaczenia, **inaczej niż dotychczas**.

Wyżywienie:

Jeżeli podczas działalności zamiejscowej pracownikowi zostanie zapewnione wyżywienie przez pracodawcę lub z jego inicjatywy przez stronę trzecią, można je oszacować urzędową wartością świadczenia rzeczowego, jeżeli jego cena nie przekracza 60 EUR. Wartości świadczeń rzeczowych wynoszą w roku 2013 dla śniadania 1,60 EUR, dla obiadu lub kolacji 2,93 EUR. Posiłku nie należy wyceniać, jeżeli pracownik miał prawo do diety za ten dzień. Zapewnione wyżywienie obniża dietę. Obniżenie wynosi za śniadanie 20%, za obiad i kolację 40% diety za 24 godziny.

Koszty noclegu:

W tym przypadku pozostaje się w zasadzie przy dotychczasowej praktyce. Po 48 miesiącach świadczenia pracy w tym samym miejscu koszty zamieszkania można odliczyć lub zwrócić bez opodatkowania tylko do wartości maksymalnej jak przy prowadzeniu dwóch gospodarstw domowych. Po co najmniej sześciomiesięcznej przerwie w świadczeniu pracy w tym samym miejscu okres ten liczy się od nowa. Powody przerwy nie mają znaczenia.

Koszty przejazdu:

W przypadku kosztów przejazdu pozostaje się również zasadniczo przy dotychczasowej praktyce. Przejazdy z miejsca zamieszkania do pierwszego miejsca świadczenia pracy można odliczać tylko ryczałtem za dojazdy do pracy. Podróże do innych miejsc świadczenia pracy czy innych miejsc wykonywania czynności podlegają wg zasad dot. kosztów podróży służbowych pełnemu odliczeniu lub w przypadku użytkowania własnego pojazdu odliczeniu wg ryczałtów (za samochód osobowy 0,30 EUR za przejechany kilometr).

W przypadku pracowników bez pierwszego miejsca świadczenia pracy obowiązuje specjalna regulacja. Dotyczy ona np. pracowników budowlanych, monterów itp. Jest to częściowo zmiana na gorsze w porównaniu z dotychczasowymi przepisami.

Jeżeli pracownik jest zobowiązany bywać w tym samym miejscu (np. depozyt pojazdów, punkt zbiorczy, siedziba firma), z którego przyjmuje zlecenia pracy, odbiera pojazd lub jest transportowany do miejsca przeznaczenia itp., to za przejazd z miejsca zamieszkania do tego miejsca podlega odliczeniu tylko ryczałt za dojazdy do pracy.

Za przejazd z tego punktu „zbiórki” lub „dostępu” do miejsca wykonywania właściwej pracy obowiązują zasady odnośnie podróży służbowych. Koszty przejazdu podlegają pełnemu odliczeniu lub ew. odliczeniu poprzez ryczałty dla podróży służbowych. Często jednak po stronie pracownika nie powstają koszty np. w przypadku pracownika budowlanego, który jest dowożony transportem zbiorowym pracodawcy na miejsce budowy. W tej sytuacji nie występuje odliczenie kosztów przejazdu jako kosztów podróży służbowej.

4. Prowadzenie podwójnego gospodarstwa domowego od roku 2014

Wg nowej regulacji prawnej od roku 2014 występują następujące zmiany odnośnie prowadzenia gospodarstwa domowego z przyczyn zawodowych:

Pracownik musi w swoim „głównym miejscu zamieszkania” utrzymywać własne gospodarstwo domowe. Wymaga to posiadania mieszkania oraz finansowego udziału w kosztach utrzymania. Np. w przypadku dzieci, które są jeszcze zameldowane w gospodarstwie domowym rodziców, prowadzenie podwójnego gospodarstwa domowego nie zostanie uznane.

Potrącenie kosztów zamieszkania w miejscu zatrudnienia w kraju jest ograniczone do 1.000 EUR miesięcznie, nie zależy to już od wielkości mieszkania. Koszty trzeba udowodnić (brak ryczału). Kwota maksymalna obejmuje wszystkie nakłady ponoszone na zakwaterowanie czy mieszkanie np. czynsz, koszty utrzymania, parkingu, korzystania z ogrodu itp.

W odniesieniu do prowadzenia podwójnego gospodarstwa domowego zagranicą pozostają dotychczasowe przepisy. Koszty mieszkaniowe mogą być uwzględniane bez ograniczeń, o ile są stosowne.

BM Partner Revision GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
[Kontrola gospodarcza Sp. z o.o.]

BM Partner GmbH Steuerberatungsgesellschaft
[Doradztwo podatkowe Sp. z o.o.]

Kanzlerstr. 8
40472 Düsseldorf
mail@bmpartner.de

Tel.: +49 / 211 / 96 05 03
Fax: +49 / 211 / 96 05 170
www.bmpartner.de

ZWOLNIENIE Z ODPOWIEDZIALNOŚCI

Informacje zawarte w niniejszych materiałach roboczych mają charakter ogólny i nie stanowią doradztwa w sensie ekonomicznym, podatkowym czy prawnym. Nie mogą one i nie powinny zastępować fachowego indywidualnego doradztwa. W celu uzyskania dalszych informacji prosimy o zwrócenie się o poradę indywidualną.

Zebranie i opracowanie tych informacji zostało dokonane z należytą starannością. Niemniej jednak nie możemy przejąć żadnej odpowiedzialności – z jakiegokolwiek powodu prawnego – za ich prawidłowość, aktualność i kompletność.

Treść niniejszych materiałów roboczych podlega niemieckiemu prawu autorskiemu. Kopiowanie, przetwarzanie, rozpowszechnianie i stosowanie w każdej formie poza granicami prawa autorskiego wymaga pisemnej zgody BM Partner GmbH. Pobieranie i kopiowanie tej strony jest dozwolone tylko w celach prywatnych, nie do użytku komercyjnego.