

W ramach prac Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno – Gospodarczych NSZZ „Solidarność” zwróciła się do Ministerstwa Finansów z pytaniami dotyczącymi wątpliwości jakie powstały w związku z nowelizacją ustawy o podatku dochodowym osób fizycznych w ramach rozwiązań związanych z Pakietem Anty kryzysowym. Przedstawiamy opinie Ministerstwa Finansów dotyczącą wystąpienia NSZZ „Solidarność” w zakresie stosowania przepisu art. 2 ust. 1 pkt. 9a i pkt. 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych

Zgodnie z obowiązującymi przepisami zwolnione od podatku dochodowego są m.in.:

- Zapomogi, inne niż wymienione w pkt. 26 (wolne od podatku otrzymane w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2 280 zł), wypłacane z funduszy zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej pracownikom należącym do tej organizacji, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 638 zł (art. 21 ust. 1 pkt. 9a),
- wartość otrzymywanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, rzeczowych świadczeń oraz otrzymywanych przez niego w tym zakresie świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych, łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 380 zł; rzeczowymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki, uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi (art. 21 ust. 1 pkt. 67).

Na tle tych przepisów związki zawodowe zgłaszają wątpliwości co do zakresu zwolnień nim objętych. Aby korzystać ze zwolnienia określonego w art. 21 ust. 1 w: 2) pkt. 9a, muszą zostać spełnione następujące warunki:

- zapomogi muszą być wypłacone pracownikowi z funduszy zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej,
- zapomogi nie mogą być związane z indywidualnym zdarzeniem losowym, klęską żywiołową, długotrwałą chorobą lub śmiercią (tego typu zapomogi są bowiem zwolnione na podstawie pkt. 26 w art. 21 ust. 1 ustawy),
- zapomogi nie mogą przekroczyć rocznie 638 zł.

Zatem zwolnieniem może zostać objęta zapomoga wypłacona np. w związku z utratą pracy. Jeżeli pracownik otrzyma większą kwotę zapomogi, różnicę wykaże w zeznaniu podatkowym (PIT-36) jako przychód z innych źródeł i od sumy uzyskanych w danym roku podatkowym dochodów zapłaci podatek obliczony według

skali podatkowej określonej w art. 27 ust. 1 ustawy (według obowiązującej stawki podatkowej – 18 proc. lub 32 proc.).

Związek zawodowy nie jest obowiązany do poboru zaliczek na podatek dochodowy, jednakże stosownie do postanowień art. 42a ustawy, po zakończeniu roku jest natomiast obowiązany sporządzić informację PIT 8C i przekazać ją podatnikowi i urzędowi skarbowemu, jeżeli zapomoga przekracza kwotę zwolnienia;

2) pkt. 67, muszą zostać spełnione następujące warunki:

- Świadczenia rzeczowe lub pieniężne otrzymane przez pracownika muszą być sfinansowane w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych,
- Wartość świadczeń otrzymanych zarówno od pracodawcy z funduszu socjalnego jak i od związków zawodowych nie może przekroczyć rocznie kwoty 380 zł (powyżej tej kwoty świadczenia będą podlegać opodatkowaniu).

Jeżeli pracownik otrzyma większą kwotę świadczenia od pracodawcy, wówczas pracodawca jako płatnik od różnicy pobierze zaliczkę na podatek dochodowy. Jeżeli natomiast po zakończeniu roku podatkowego okaże się, że kwota świadczenia uzyskana łącznie od pracodawcy i związków zawodowych jest wyższa od 380 zł podatnik wykaże różnicę w zeznaniu podatkowym (PIT-36) jako przychodów z innych źródeł i od sumy uzyskanych w danym roku podatkowym dochodów zapłaci podatek obliczony według skali podatkowej określonej w art. 27 ust.1 ustawy (według obowiązującej stawki podatkowej – 18 proc. lub 32 proc.).

Pracodawca nie powinien żądać od związków zawodowych informacji na temat dokonywanych przez związek świadczeń, gdyż jest on zobligowany do poboru zaliczek jedynie od dokonywanych przez niego świadczeń. Za rzeczowe świadczenia nie uznaje się bonów, talonów i innych znaków, uprawniających do ich wymiany na towary lub usługi.

Ponadto należy pamiętać, iż przepisy podatkowe nie określają zasad przyznawania różnego rodzaju świadczeń, gdyż wykracza to poza sferę objętą regulacjami podatkowymi. Zasady przyznawania i wypłaty świadczeń regulują odrębne przepisy (np. układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania, uchwały)

Staż urlopowy

Prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego stanowi jeden z podstawowych elementów stosunku pracy. Znaczenie tego świadczenia podkreśla zapis art. 152 § 2 kp, w którym ustawodawca wprost stwierdza, iż pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

W obecnym stanie prawnym kodeks przewiduje dwa wymiary urlopu wypoczynkowego, mianowicie 20 lub 26 dni. Rozwiązanie to obowiązuje stosunkowo niedługo, bowiem weszło w życie 1 stycznia 2004 r. Poprzednio ustawodawca przewidywał 3 (w okresie od 1.01.1997 do końca 2003 r. – 18, 20 i 26 dni) a nawet 4 (od wejścia w życie kodeksu pracy 1.01.1975 r. do końca 1996 r. – 14, 17, 20 i 26 dni) możliwe długości (progi) urlopu wypoczynkowego.

Wpływ stażu na długość urlopu.

Wprowadzając różne długości urlopu wypoczynkowego ustawodawca musiał określić kryterium lub kryteria, które będą decydowały do której kategorii kwalifikuje się konkretny zatrudniony. Od samego początku kryterium tym jest co do zasady staż pracy. Tym co ulegało zmianom jest przede wszystkim określenie jaki staż uprawniał do określonej długości urlopu.

Obecnie wymiar urlopu wynosi: 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat; 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Przy czym podany wymiar dotyczy zatrudnionego na pełen etat (dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wymiar urlopu ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika - § 2 tego przepisu).

Sposób liczenia stażu dla potrzeb wymiaru urlopu

Należy wskazać, iż do okresu zatrudnienia od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy (art. 154¹ § 1 kp). Pozwala to zatem stwierdzić, iż zmiana pracodawcy nie wpływa niekorzystnie na wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika. Co więcej, dzięki dodaniu § 2 do tego przepisu od dnia 1.01.2004 r., sytuacja pracowników uległa poprawie. Upřednio bowiem wliczeniu podlegały tylko okresy poprzedniego zatrudnienia, o ile uległo ono zakończeniu. Obecnie zaś w sytuacji jednoczesnego pozostawiania przez pracownika w więcej niż jednym stosunku pracy

wliczeniu podlega także okres poprzedniego niezakończono zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy. Przykładowo osobie, która u pierwszego pracodawcy rozpoczęła pracę od dnia 1 stycznia 2005 r., a u drugiego (równolegle) od dnia 1 stycznia roku 2006 staż urlopowy, u obu pracodawców będzie naliczany od 1 stycznia 2005 r.

Wykształcenie a staż urlopowy

Jedną ze specyficznych cech stażu urlopowego jest fakt, że z mocy prawa zalicza się do niego określone okresy z tytułu ukończenia danego typu szkoły (art. 155 kp). I tak, z tytułu ukończenia:

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- średniej szkoły zawodowej - przewidziany czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,
- średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,
- szkoły policealnej - 6 lat,
- szkoły wyższej - 8 lat.

Okresy te nie podlegają sumowaniu (tzn., ukończenie szkoły średniej ogólnokształcącej, a następnie szkoły wyższej oznacza zaliczenie do stażu urlopowego 8, a nie 12 lat).

Warto zwrócić w tym miejscu uwagę, na fakt, że w przypadku szkoły wyższej nie ma znaczenia tryb jej ukończenia, a nawet rodzaj studiów. Tak samo, w odniesieniu do stażu urlopowego, należy zatem traktować zdobycie tytułu licencjata (co do zasady okres nauki trwa w tym wypadku 3 lata) jak i magistra (5, a nawet 6 lat nauki). Natomiast dodatkowe wykształcenie zdobywane po ukończeniu szkoły wyższej (np. studia doktoranckie) nie mają wpływu na staż urlopowy. Jednak należy mieć na uwadze, że w przypadku równoczesnego pobierania nauki oraz pozostawiania w zatrudnieniu wliczeniu do stażu podlega ten okres, który jest dla pracownika korzystniejszy (art. 155 § 2 kp). Przykładem może być osoba, która rozpoczęła pracę po ukończeniu szkoły średniej ogólnokształcącej i jednocześnie rozpoczęła studia zaoczne. Jeżeli w systemie tym zdobyła po trzech latach tytuł licencjata, korzystniej dla niej będzie wybrać zaliczenie okresu nauki (z tytułu ukończenia szkoły wyższej do stażu ulegnie wliczeniu okres 8 lat, w miejsce 4 z tytułu ukończenia szkoły średniej i 3 lat pracy).

Prywatyzacja pracownicza

Prywatyzacja pracownicza to rozwiązanie często stosowane w krajach wysokorozwiniętych – wynika z analizy dynamiki i przebiegu tego procesu na świecie, przygotowanej w Ministerstwie Gospodarki. Informacja na ten temat została opracowana w związku z prowadzonymi pracami nad programem wspierania prywatyzacji pracownicznej w Polsce.

Dokument przedstawia realizację prywatyzacji pracownicznej w 11 krajach z uwzględnieniem stanu faktycznego (jej skali i zakresu), modelu realizowanego w danym państwie, podstaw prawnych oraz przykładów przedsiębiorstw zarządzanych przez pracowników lub z udziałem akcjonariatu pracowniczego. Informacja zawiera także listę 100 największych przedsiębiorstw europejskich z udziałem własności pracownicznej.

Jak wynika z opracowania, w wielu krajach, które prze-

chodziły transformację gospodarczą, prywatyzacja pracownicza była sposobem prowadzenia przekształceń własnościowych. Ponadto analizy wskazują, iż w niektórych krajach przedsiębiorstwa zarządzane przez pracowników osiągały dobre wyniki i radzą sobie na rynku lepiej niż pozostałe przedsiębiorstwa (Wielka Brytania, Węgry). Problematyka prywatyzacji pracownicznej jest jednym z priorytetowych działań w ramach polityki gospodarczej niektórych państw (np. Francja), a jej rozwój następuje w oparciu o szerokie podstawy prawne (m.in. Hiszpania, USA).

Do europejskich przedsiębiorstw ze znaczącym udziałem własności pracownicznej należą m.in. największe firmy sektora energetycznego (Suez, EDF), bankowego (BNP Paribas, Deutsche Bank) i stalowego (Voestalpine).

8 marca br. w Ministerstwie Gospodarki odbędzie się konferencja pod tytułem „Prywatyzacja pracownicza”. Udział zapowiedziało wielu pracowników i członków związku.