

IZABELA NOWACKA, KATARZYNA KALATA

Obliczanie wynagrodzenia i innych świadczeń – 8 problemów z praktyki


INFOR



I. Stosowanie kosztów uzyskania przychodów	4
Koszty uzyskania przychodów ze stosunku pracy	4
Gdy miesięczne koszty przekraczają przychód pracownika	5
Koszty podwyższone ze względu na miejsce zamieszkania	6
Zwrot kosztów dojazdu do pracy	7
Koszty podwyższone po ustaniu stosunku pracy	8
Kilka umów o pracę z różnymi pracodawcami	9
Kilka umów o pracę z jednym pracodawcą	9
II. Kwota zmniejszająca podatek, tzw. ulga podatkowa	9
Oświadczenie PIT-2 po terminie	10
Kwota zmniejszająca podatek po ustaniu stosunku pracy	11
Dwóch różnych płatników w miesiącu a stosowanie podwójnej kwoty zmniejszającej podatek	11
III. Składniki wypłacane za okresy niezdolności do pracy	12
Definiowanie składników wynagrodzenia	13
Pracodawca bez regulaminu wynagradzania i układu zbiorowego	13
Choroba przez część miesiąca	14
Składniki za okres pobierania zasiłku macierzyńskiego i przebywania na urlopie wychowawczym	14
Opodatkowanie składników wynagrodzenia przysługujących za okres pobierania zasiłków	15
IV. Wynagrodzenie za zwolnienie ze świadczenia pracy	16
Wynagrodzenie ustalane jak ekwiwalent urlopowy	16
Wynagrodzenie ustalane jak za przestój	17
V. Wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową niepełnoetatowców	18

VI. Pomniejszanie wynagrodzenia zasadniczego za czas usprawiedliwionej i nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy . . .	20
VII. Nieprzepracowanie pełnego miesiąca z innych przyczyn niż choroba . . .	24
VIII. Odszkodowanie za zakaz konkurencji	26
Zakaz konkurencji dłuższy niż czas trwania umowy o pracę	32
Opodatkowanie i oskładkowanie odszkodowania	34

Obliczanie wynagrodzenia i innych świadczeń – 8 problemów z praktyki

Obowiązkiem pracodawcy jest m.in. prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia. Przez prawidłowość wypłaty wynagrodzenia należy rozumieć nie tylko formę wypłaty, ale również sposób jego ustalania i wysokość. Zobowiązanie to dotyczy także innych świadczeń przysługujących pracownikowi.

W wielu przypadkach przepisy nie regulują sposobu ustalania wysokości przysługującego pracownikowi wynagrodzenia, a stanowiska urzędowe w danym zakresie są rozbieżne. Poniżej omówiono rozwiązania bezpieczne dla pracodawcy, które nie narażą go na roszczenia pracowników i nie zostaną zakwestionowane podczas ewentualnej kontroli.

I. Stosowanie kosztów uzyskania przychodów

Koszty uzyskania przychodów ze stosunku pracy

Ustawodawca określił koszty uzyskania ze stosunku pracy, stosunku służbowego, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej, w miesięcznych zryczałtowanych wysokościach, tj. podstawowej i podwyższonej, oraz odpowiednio w normach rocznych dla jednego i wielu stosunków pracy (lub/i pokrewnych).

Wysokość kosztów uzyskania przychodów w 2014 r.

Limit miesięczny	Limit roczny
111,25 zł	1335 zł – jeżeli podatnik uzyskuje przychody z jednego stosunku pracy i pokrewnych, 2002,05 zł – dla podatników uzyskujących przychody równocześnie z więcej niż jednego stosunku pracy i pokrewnych
139,06 zł	1668,72 zł – dla podatników, których miejsce stałego lub czasowego zamieszkania jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy i nie otrzymują dodatku za rozłąkę, 2502,56 zł – dla dojeżdżających uzyskujących przychody równocześnie z więcej niż jednego stosunku pracy i pokrewnych

Koszty uzyskania przychodów to element, który wpływa na wysokość dochodu i zaliczki na podatek.