



OZNACZENIE MIEJSCA WYKONYWANIA PRACY - KONSEKWENCJE PODATKOWE

Dotyczy: Określenia w umowie o pracę miejsca świadczenia pracy i jego konsekwencji podatkowych.

STAN FAKTYCZNY

W związku z wynajmem, na potrzeby Spółki nowej przestrzeni biurowej, położonej w innej niż siedziba Spółki miejscowości, część pracowników Spółki świadczyć będzie pracę w dwóch miejscach, w swoim dotychczasowym miejscu pracy i w nowym „biurze zamiejscowym” Spółki.

STAN PRAWNY

Zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 13 listopada 2003 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego (Dz. U. z 2003 r., Nr 203, poz. 1966)

Art. 10. 1. Jeżeli podatnik podatku dochodowego od osób prawnych posiada zakład (oddział) położony na obszarze jednostki samorządu terytorialnego innej niż właściwa dla jego siedziby, to część dochodu z tytułu udziału we wpływach z tego podatku jest przekazywana do budżetu jednostki samorządu terytorialnego, na której obszarze znajduje się ten zakład (oddział), proporcjonalnie do liczby zatrudnionych w nim osób na podstawie umowy o pracę, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. W przypadku podatkowej grupy kapitałowej przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do spółek wchodzących w skład podatkowej grupy kapitałowej oraz zakładów (oddziałów) tych spółek.

3. Zakładem (oddziałem) w rozumieniu ustawy jest określone w umowie o pracę miejsce wykonywania pracy, położone na obszarze jednostki samorządu terytorialnego innej niż jednostka samorządu terytorialnego właściwa dla siedziby podatnika.

W związku z powyższym należy stwierdzić, iż we wskazanym stanie faktycznym „biuro zamiejscowe” może stanowić zakład w rozumieniu §10 ust 3 ustawy, o ile tylko biuro to zostanie wskazane, jako miejsce wykonywania pracy w umowie o pracę z konkretnym pracownikiem.

Należy jednak mieć na uwadze, że w jednej umowie może być wskazane tylko jedno miejsce pracy (nie mylić z miejscem wykonywania obowiązków pracowniczych).

Co do samego pojęcia miejsca pracy to komentatorzy przyjmują, że „miejsce pracy to jednostka przestrzeni, gdzie pracownik stale (z reguły) rozpoczyna i kończy pracę”.

Ogólnie pod pojęciem miejsca pracy rozumie się zatem, bądź stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny, dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy.

Kancelaria zwraca jednak uwagę, iż co do zasady istnieje możliwość odmiennego oznaczenia miejsca pracy i miejsca jej wykonywania (wykonywania części obowiązków pracowniczych). Eksperti uzależniają jednak takie rozróżnienie od charakteru zatrudnienia.

Ze stanowiska Głównego Inspektora Pracy wynika, iż z pewnością jest to możliwe w przypadku np. kierowcy czy handlowca, kontroler, albowiem w charakter tych stanowisk niejako wpisane jest to, że osoby je piastujące wykonują swoje obowiązki w różnych miejscach.

Niezależnie od tego, czy w umowie o pracę wskazano jedno czy więcej miejsc wykonywania obowiązków pracowniczych, winno ono być tak ustalone, aby pracownik miał możliwość wykonywania

zadań, wliczając w to czas dojazdu do miejsca ich wykonywania, w ramach umówionej dobowej i tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Jednocześnie, miejsce pracy należy wskazać na tyle szczegółowo, aby pracownik wiedział, kiedy jedzie w podróż służbową, a kiedy po prostu „dojeżdża” do pracy. W przeciwnym wypadku pracownikom stale wykonującym pracę poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy koszty podróży służbowych mogą być rozliczane w wysokości zryczałtowanej.

Podsumowując, należy stwierdzić, iż ustawa o dochodach jednostek samorządu terytorialnego decydujące znaczenie przyznaje określeniu miejsca faktycznego wykonywania obowiązków pracowniczych przez danego pracownika.

Z uwagi na to, iż jak to zostało już wcześniej powiedziane, istnieje możliwość wykonywania przez pracownika jego obowiązków w więcej niż jednym miejscu (mimo wskazania w umowie jednego miejsca pracy) powstaje pytanie, które z tych lokalizacji uznać za decydujące dla określenia jednostki samorządu terytorialnego właściwej do przekazania części podatku dochodowego od osób prawnych?

Organy podatkowe stoją na stanowisku, iż w takim przypadku (gdy dany pracownik ma więcej niż jedno miejsce wykonywania pracy lub miejsce wykonywania pracy zostało określone przez wskazanie obszaru geograficznego np. województwa) za decydującą należy uznać tę lokalizację, w której pracownik najczęściej wykonuje pracę. Natomiast w sytuacji, gdy nie jest możliwe wskazanie miejsca, w którym pracownik świadczy pracę najczęściej, za decydującą należy uznać siedzibę pracodawcy, wówczas nie ma potrzeby sporządzania osobnej deklaracji CIT – ST.

W przedstawionym stanie faktycznym, miejscem wykonywania pracy, które przesądzać będzie o tym do budżetu, jakiej jednostki samorządu terytorialnego będzie przekazywana część dochodu z tytułu udziału we wpływach z podatku dochodowego od osób prawnych, będzie ta jednostka organizacyjna Spółki, w której pracownik będzie zatrudniony na większą część etatu. Przy czym, jeśli miejscem tym będzie siedziba Spółki obowiązek wypełnienia dodatkowej deklaracji CIT-ST nie powstanie.

W kwestiach technicznych dotyczących obliczania liczby osób wykonujących pracę w danej jednostce zakładu pracy obowiązują następujące reguły. Zgodnie z § 5 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 4 grudnia 2007r. w sprawie rozliczeń dochodów z tytułu jednostek samorządu terytorialnego we wpływach z podatku dochodowego od osób prawnych (Dz. U. Nr 230, poz. 1693), liczbę osób zatrudnionych w zakładzie (oddziale) podatnika ustala się zgodnie z zasadami metodycznymi statystyki, określonymi w zarządzeniu Nr 45 z dnia 28 grudnia 1993r.

Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w sprawie zasad metodycznych statystyki zatrudnienia, wynagrodzeń i warunków pracy (Dz. Urz. GUS Nr 23, poz. 130). Zasady zawarte w Rozdziale I Części A pkt 20 i pkt 21 określają stan ewidencyjny zatrudnionych ujętych w ewidencji pracy w danym dniu. Dniem tym może być, zgodnie z powołanym wyżej Rozporządzeniem Ministra Finansów z dnia 4 grudnia 2007r. (§ 4 ust.1 pkt 2 lit. a) ostatni dzień roku podatkowego, za który składane jest zeznanie o wysokości dochodu (straty) osiągniętego w roku podatkowym.

Stan ewidencyjny obejmuje wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, bez względu na okresową nieobecność w pracy (np. urlop, zwolnienie lekarskie). Istnieją przypadki, gdy nie uwzględnia się w ewidencji pracowników, mimo nierozwiązania z nimi stosunku pracy. Dotyczy to, np. kobiet korzystających z urlopów wychowawczych i osób otrzymujących świadczenia rehabilitacyjne i osób otrzymujących świadczenia rehabilitacyjne. Nie ujmuje się w ewidencji także osób korzystających z urlopów bezpłatnych powyżej 3 miesięcy. Osoby zatrudnione w dwóch lub więcej miejscach pracy składają oświadczenie określające, które miejsce pracy uważają za główne, przyjmując jako kryterium wymiar godzin, a w przypadku równej liczby godzin - kwotę wynagrodzenia.

Informacje takie pozwalają na ustalenie miejsca zatrudnienia osób fizycznych na określony dzień bez przeliczania ich na pełne etaty (każda osoba pracująca jest ujmowana w statystyce stanu zatrudnienia tylko jeden raz).

W związku z powyższą zasadą stan zatrudnienia powinien być ujęty w osobach fizycznych. Słuszne jest zatem odrzucenie wszelkich końcówek przy wyliczeniu osób zatrudnionych na ostatni dzień 2005r.

Zgodnie z objaśnieniami zawartymi w części F informacji CIT-ST procentowy udział zatrudnionych wyraża się w procentach i zaokrągla do dwóch miejsc po przecinku.

Grzegorz Dudczak | 25.06.2008r.