

Tygodnik Gospodarczy

Wydanie specjalne nr 1

1946

Podatek od wynagrodzeń

Teksty — Orzecznictwo — Okólniki — Komentarze

opracował:

mgr Zygmunt Mielcarzewicz

Objaśnienie: Materiał rozmieszczono w sposób następujący:

- a) najpierw podano tekst poszczególnych artykułów ustawy — czionki tłuste — pod każdym artykułem podano z kolei:
- b) dotyczące danego przepisu ustawowego paragrafy rozporządzenia wykonawczego — czionki zwykłe
- c) przepisy zwiazkowe — orzecznictwo — okólniki — komentarz — rodzaj czionek: kursywa.

Dekret

z dn. 18 sierpnia 1945 r. o podatku od wynagrodzeń (Dz. U. R. P. Nr. 38, poz. 220)

Rozporządzenie Ministra Skarbu z dnia 1 marca 1946 r. w sprawie wykonania dekretu z dnia 18 sierpnia 1945 r. o podatku od wynagrodzeń (Dz. U. R. P. Nr. 11, poz. 75).

Na podstawie ustawy z dnia 3 stycznia 1945 r. o trybie wydawania dekretów z mocą ustawy (Dz. U. R. P. Nr. 1, poz. 1) — Rada Ministrów postanawia, a Prezydium Krajowej Rady Narodowej zatwierdza, co następuje:

PRZEDMIOT OPODATKOWANIA

Art. 1.

(1) Podatkowi od wynagrodzeń podlegają wynagrodzenia za pracę, wypłacane na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.

(2) Podatkowi od wynagrodzeń podlegają również wynagrodzenia za pracę, wypłacane na obszarze obcego państwa osobom, które posiadają miejsce zamieszkania lub miejsce pobytu na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.

POJĘCIE WYNAGRODZENIA

Art. 2.

(1) Wynagrodzeniem jest wszelkiego rodzaju świadczenie w pieniądzu lub w naturze, otrzymywane przez pracownika z tytułu pełnionej przez niego pracy zarówno w czasie trwania stosunku służbowego lub stosunku umownego o pracę, jak i po jego ustaniu.

§ 2. 1. Do kategorii wynagrodzeń za pracę należą wynagrodzenia wynikające ze stosunku pracy (stosunku służbowego lub stosunku umowy o pracę). Stosunek służbowy wynika z decyzji władzy, opartej na przepisach prawa publicznego.

Stosunek umowy o pracę reguluje prawo pracy, a w szczególności rozporządzenia Prezydenta

Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. Nr. 35, poz. 323) i o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P. Nr. 35, poz. 324) wraz z Działem I Tytułu XI Kodeksu Zobowiązań (Dz. U. R. P. z 1933 r. Nr. 82, poz. 598).

Pojęcie „stosunku pracy” (tj. stosunku służbowego lub stosunku umowy o pracę) wymaga bliższego wyjaśnienia.

Istotne dla ustalenia stosunku służbowego lub stosunku umowy o pracę w rozumieniu § 2. 1. rozporządzenia jest stwierdzenie istnienia zależności służbowej lub zależności wyrażającej się w obowiązku wykonywania w granicach zakreślonych umową — szczególnych zleceń lub dyspozycji pracodawcy.

Oba te stosunki prawne charakteryzują się osobistą zależnością pracownika od pracodawcy.

Wynagrodzenia zatem z tytułu najmu pracy, stanowiące świadczenia wyłącznie za wynik pracy albo za wykonaną pracę a nie wytwarzające w czasie trwania pracy stosunku zależności od pracodawcy i wskutek tego nie pochodzące od służbodawcy, należą do kategorii dochodów płynących z zajęcia zawodowego lub zatrudnienia o celach zarobkowych i podpadają pod dochód ze źródeł podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym.

Tu przede wszystkim należą wynagrodzenia za roboty na zamówienie, wynagrodzenia za pracę płatną od sztuki a wykonaną dla potrzeb przedsiębiorstwa handlowego lub przemysłowego poza zakładem tegoż (przemysł domowy), następnie wszelkie świadczenia, jakie podatnicy otrzymują ze względu na swoje stanowisko od osób trzecich, bez względu na to, czy świadczenia te mają charakter datków obowiązkowych lub podarków dobrowolnych a w szczególności:

a) dochód duchownych z opłat stuy, z opłat za odprawianie mszy, stypendyj mszalnych itp. oraz z innych darów, jakie duchowni ze względu na swój urząd otrzymują,

b) dochód, który służy publicznie i prywatnie (służy, woźni, portierzy, dozorczy domów itp.) otrzymują w postaci dań lub podarków nie od słuźbodawcy, lecz od innych osób za usługi lub ze zwyczaju przy pewnych sposobnościach.

Stosunek umowy o pracę reguluje prawo pracy a w szczególności rozporządzenia Prezydenta R. P. z dnia 16 marca 1928 r. oraz Kodeks Zobowiązań.

Według tegoż prawa pracy za pracowników umysłowych uważa się:

1. osoby spełniające czynności administracyjne i nadzorcze, jako to: zarządców i kierowników wszelkich przedsiębiorstw i zakładów, gospodarstw rolnych i leśnych lub połączonych z nimi przedsiębiorstw, inżynierów, techników, konstruktorów, sztygarów, kontrolerów, oficjalistów rolnych i leśnych, majstrów, którzy kierują technicznie pracą w zakładzie pracy lub jego oddziałach i są za całość tej pracy odpowiedzialni, oraz następujące kategorie dozorców górniczych:

a) wszystkich dozorców z ukończonym średnim wykształceniem zawodowym, posiadających charakter sztygarów lub ich zastępców,

b) dozorców pól górniczych,

c) dozorców materiałów wybuchowych,

d) wszystkich tych dozorców kopalnianych, których czynności przekraczają miarę zwykłego dozoru i polegają na wykonywaniu kontroli i nadzoru nad podwładnymi im robotnikami z prawem rozporządzania tymi robotnikami i z odpowiedzialnością za wykonywane przez nich prace, ewentualnie, którzy wykonywują prócz zwykłej czynności dodatkowe prace piśmienne;

2. osoby uprawiające sztuki wyzwolone bez względu na wartość artystyczną produkcji (malarze, rzeźbiarze, śpiewacy, muzycy itp.);

3. artystyczny personel teatrów, orkiestr, twórci filmowych, stacyj nadawczych, radiowych oraz doradców literackich i muzycznych;

4. dziennikarzy;

5. personel lekarski, dentystryczny, weterynaryjny oraz wykwalifikowany pomocniczy personel lekarski, dentystryczny i weterynaryjny;

6. osoby spełniające czynności biurowe i kancelaryjne oraz czynności rachunkowe, rysunkowe i kalkulacyjne;

7. telefonistów i telegrafistów;

8. farmaceutów, drogistów, kasjerów, dysponentów, szpiedawców podróżujących, akwizytorów;

9. sprzedawców i ekspedientów sklepowych i księgarskich, o ile ukończyli 6 klas szkoły średniej ogólnokształcącej państwowej lub prywatnej z prawami szkół państwowych albo szkołę średnią zawodową albo o ile ukończyli zawodową szkołę dokształcającą i odbyli praktykę, której warunki określili w tym celu rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz Ministrem Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Prawo pracy nie dotyczy:

1. uczniów i praktykantów;

2. osób zatrudnionych na statkach morskich;

3. osób zatrudnionych w urzędach i instytucjach państwowych lub samorządowych, których stosunek pracy jest unormowany specjalnymi przepisami ustawowymi lub rozporządzeniami wydanymi w wykonaniu ustaw.

Umowa o pracę robotników w rozumieniu prawa pracy jest to umowa, na mocy której robotnik zostaje przyjęty do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy w zamian za umówione wynagrodzenie.

Przepisy prawa pracy regulują stosunki pracy pomiędzy pracodawcami a robotnikami zatrudnionymi przez osoby fizyczne czy też osoby prawne bądź prawa prywatnego, bądź publicznego.

Robotnikami w rozumieniu prawa pracy są pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę z wyjątkiem pracowników umysłowych, robotników zatrudnionych pracą w rolnictwie, ogrodnictwie oraz w zakładach pracy ściśle z rolnictwem związanych, a nie posiadających przevažającego charakteru przemysłowego lub handlowego, osób zatrudnionych w urzędach państwowych i komunalnych oraz w szkołach państwowych, a pełniących czynności analogiczne do czynności niższych funkcjonariuszów państwowych, pracowników domowych (służby domowej) oraz dozorców domowych.

Oдноśne przepisy kodeksu zobowiązań zawierają pojęcia:

a) umowy o pracę,

b) umowy o dzieło,

c) umowy o zlecenie.

Ad a) Umowa o pracę.

„Przez umowę o pracę pracownik zobowiązuje się do pełnienia dla pracodawcy pracy za wynagrodzeniem”.

Ad b) Umowa o dzieło.

„Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania zamówionego dzieła, zamawiający zaś do zapłaty wynagrodzenia”.

Ad c) Zlecenie.

„Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności dla dającego zlecenie”.

„Umowy o świadczenia usług, nieuregulowane jako szczególny rodzaj umowy, podlegają przepisom o zleceniu”.

§ 2. 3. W przypadku gdy ze względu na odmienny od ogółu pracowników zakres obowiązków, czas zatrudnienia danej osoby lub inne okoliczności powstaje wątpliwość, czy w ogóle zachodzi stosunek umowy o pracę (radcowie prawni, lekarze fabryczni, buchalterzy na godziny itp.), należy ustalić, czy całokształt praw i obowiązków danej osoby jest normowany przepisami z zakresu prawa pracy.

W razie nasuwających się trudności w określeniu charakteru zatrudnienia tej osoby można zasięgnąć opinii związku zawodowego, do którego należy ogół pracowników danego zakładu pracy.

— Typowym przykładem niewyjaśnionego „stosunku pracy” jest pełnienie przez adwokata czynności radcy prawnego.

§ 2 rozporządzenia wykonawczego mówi o stosunku służbowym lub stosunku umowy o pracę.

W obydwu przypadkach stosunek pracownika do pracodawcy cechuje zależność w pierwszym — „służbowa”, w drugim — faktyczna,

przejawiająca się w braku samodzielności co do przedmiotów, rozmiaru, czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy, o których decyduje w czasie trwania stosunku pracy pracodawca.

Judykatura już przed wojną wyjaśniła, że istotną cechą stosunku służbowego jest zależność pracownika od pracodawcy, wyrażająca się w obowiązku podporządkowania się pierwszemu temu ostatniemu.

Jeśli zawarta przez adwokata umowa o świadczenia usług w postaci czynności radcy prawnego nosi cechy umowy o pracę, to jest jeśli na podstawie jej adwokat wchodzi w stosunek zależności od pracodawcy, wynagrodzenie za te czynności podlega opodatkowaniu podatkiem od wynagrodzeń, nie podlega zaś podatkowi obrotowemu, ponieważ nie zostało uzyskane w wykonaniu samodzielnego wolnego zajęcia zawodowego.

Jeśli jednak adwokat nie traci swej niezależności i tym samym czynności jego jako radcy prawnego mogą być poczytane za podjęte w wykonaniu samodzielnego wolnego zajęcia zawodowego, powinien opłacać od zarobku brutto podatek obrotowy, od całego zaś dochodu z adwokatury podatek dochodowy.

Powyższe rozwiązanie nie uchybia przepisom o ustroju adwokatury.

Gdyby nawet przepisy te rozumieć w ten sposób, że zezwalają one na dokonywanie czynności radcy prawnego, ale nie na zawieranie w tym celu umowy o pracę, jedyną konsekwencją wejścia adwokata w stosunek zabroniony przez prawo ustroju adwokatury, byłaby możliwość pociągnięcia go do odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Sposób pobierania przez adwokata wynagrodzenia za czynności radcy prawnego — od sprawy lub okresowo — nie ma istotnego znaczenia dla oceny prawnej stosunku łączącego go z osobą, której jest radcą prawnym, gdyż niezależnie od sposobu wynagrodzenia może ona być jego klientem lub pracodawcą.

§ 2. 2. Do rzędu wynagrodzeń zalicza się wszelkiego rodzaju wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i rodzaj, jeżeli wypłata następuje z tytułu istniejącego pomiędzy pracownikiem i pracodawcą stosunku pracy (wynagrodzenie zasadnicze, za godziny nadliczbowe, za pracę nocną, dodatki służbowe, funkcyjne, specjalne, osobiste, rodzinne, reprezentacyjne, lokalne, mieszkaniowe, taksy egzaminacyjne, promocyjne, akordowe, żetonne, premie za wydajną pracę, prowizje, odszkodowania za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy są określone w sumach z góry ustalonych).

— Taksy egzaminacyjne profesorów wyższych uczelni. Pobieranie przez profesorów wyższych uczelni oraz przez innych egzaminatorów należności za egzaminy t. zw. taksy egzaminacyjne, stanowią dochód z wynagrodzeń za najemną pracę i podlegają opodatkowaniu bez względu na to, czy są zapewnione co miesiąc z góry w oznaczonej wysokości, czy też otrzymywane są według innych norm.

Gościnne występy artystów teatralnych. Honoraria wypłacane artystom operowym, teatralnym itp. za gościnne występy w sztukach z góry oznaczonych lub za oznaczoną z góry ilość występów podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym na zasadach ogólnych.

W tych bowiem przypadkach między artystą, a teatrem nie zachodzi „stosunek pracy”.

— Jeżeli jednak artysta zostaje zakontraktowany na pewien okres czasu (dzień, kilka dni, tydzień itp.) z tym, że wybór sztuki lub sztuk, w których ma występować zależny jest od uznania kierownictwa danego teatru albo jeżeli w jakikolwiek inny sposób uwytatnia się zależność artysty od kierownictwa teatru, wówczas wynagrodzenie za takie występy podlega opodatkowaniu podatkiem od wynagrodzeń.

Sposób obliczania wysokości potrąceń tytułem podatku od wynagrodzeń w tym ostatnim przypadku zależny jest od tego, w jakich okresowych terminach skutecznie są wypłaty artystom.

§ 3. 1. Odszkodowania i odprawy wypłacane pracownikom z tytułu rozwiązania stosunku pracy podlegają opodatkowaniu, chociażby nie były przewidziane w umowie o pracę.

— Odprawy wypłacane przez pracodawców pracownikom z tytułu rozwiązania stosunku pracy bądź to na podstawie obowiązujących norm prawnych, bądź też na podstawie specjalnie zawartych umów o pracę, podlegają opodatkowaniu podatkiem od wynagrodzeń, gdyż są dochodem uzyskiwanym z tytułu stosunku pracy w rozumieniu art. 2 dekretu.

Jeżeli chodzi o odszkodowanie z powodu przewczesnego rozwiązania stosunku pracy, to za tytuł do odszkodowania należy uważać samą umowę o pracę.

Sam fakt wypłaty wynagrodzenia po upływie pewnego czasu od dnia faktycznego rozwiązania stosunku pracy nie zmienia tytułu wypłaty wynagrodzenia. (N.T.A, z dnia 3. 3. 1933 r. L. Rej. 696/31)

Tak samo wynagrodzenie, które pobiera pracownik po rozwiązaniu umowy tytułem odszkodowania za jej rozwiązanie, musi być uważane za wynagrodzenie uzyskane ze stosunku najmu pracy.

Bez znaczenia jest przy tym fakt, iż drogą ugody suma tego wynagrodzenia lub czas jego pobierania zostały przez strony odmiennie określone, niżby to z umowy wynikało, tak jak i w czasie trwania stosunku najmu pracy nie mają wpływu na istnienie tego stosunku i charakter pobieranego wynagrodzenia, zmiany w umowie dotyczące czasu jej trwania lub wysokości wynagrodzenia (N. T. A. z dnia 17. 4. 1934 r. L. Rej. 8850/30).

§ 3. 2. Do wynagrodzeń należą również emerytury i zaopatrzenia wypłacane po ustaniu stosunku pracy.

3. Odprawy pośmiertne po zmarłych pracownikach nie podlegają opodatkowaniu.

§ 4. 2. Przychody, jakie uzyskują woźni, służący, portierzy, dozorczy domów itp. w postaci datków lub podarków nie od pracodawcy, lecz od innych osób za usługi lub na podstawie zwyczaju, nie są wynagrodzeniem w rozumieniu dekretu.

3. Przychód kelnerów w postaci procentowego wynagrodzenia pobieranego od inkasowanych rachunków stanowi wynagrodzenie podlegające opodatkowaniu, natomiast dobrowolne datki przekraczające określoną wysokość procentowego wynagrodzenia nie są wynagrodzeniem w rozumieniu dekretu.

1. Nie uważa się za wynagrodzenie:

a) sum wypłacanych z funduszków Państwa, samorządu lub z innych funduszków publicznych duchowieństwu prawnie uznanych wyznań religijnych na zasadzie przepisów, regulujących stosunek Państwa do tych wyznań,

b) przychodu duchownych z opłat stuły, z opłat za odprawianie mszy itp. oraz z innych darów, jakie otrzymują duchowni ze względu na swój urząd.

(2) Do kategorii wymienionych w ustępie poprzedzającym wynagrodzeń zalicza się również wszelkiego rodzaju świadczenia wypłacane osobom, należącym do składu zarządów, rad, komitetów nadzorczych i komisji rewizyjnych osób prawnych.

§ 5. Wszelkie świadczenia w gotówce i w naturze uzyskiwane przez osoby należące do składu zarządów, rad, komitetów nadzorczych, komisji dyskontowych, komisji rewizyjnych itp. władz osób prawnych, nawet mimo braku cech znamionujących stosunek pracy, zalicza się do kategorii wynagrodzeń.

1. Wynagrodzenie wspólnika spółki jawnej nie jest wynagrodzeniem podlegającym podatkowi od wynagrodzeń. Wynagrodzenie pobierane przez wspólnika spółki jawnej za prowadzenie jej interesów jest dochodem z przedsiębiorstwa a nie dochodem z wynagrodzeń (N. T. A. z dnia 4. 6. 1934 r. L. Rej. 5091/30).

2. Udział w zyskach a wynagrodzenie. Kwoty zaksięgowane z czystych zysków przedsiębiorstw płatnika na rzecz jego dwóch synów nie są uposażeniem służbowym ani wynagrodzeniem za najemną pracę.

Nie istnieją takie umowy służbowe lub umowy najmu pracy, które by wysokość uposażenia służbowego lub wynagrodzenia za najemną pracę normowały wyłącznie w procentowym stosunku do rocznych czystych zysków przedsiębiorstwa. (N. T. A. z dnia 28. 2. 1935 r. L. Rej. 5108/32).

3. W tym miejscu uważamy za pożądane zwrócić uwagę na wyrok N. T. A. z dnia 22 marca 1937 r. L. Rej. 11.155/34 w sprawie jednorazowego wynagrodzenia likwidatora przedsiębiorstwa.

„Jednorazowe, osobne wynagrodzenie” przyznane umownie likwidatorowi przedsiębiorstwa w stosunku procentowym do uzyskanej nadwyżki likwidacyjnej podpada pod pojęcie wynagrodzeń wszelkiego rodzaju uzyskanych z tytułu najmu pracy.

W praktyce działalność likwidatora opiera się zazwyczaj na umowie służbowej, która normalnie przewidyje jako wynagrodzenie a) pensję miesięczną, b) remunerację coroczną, c) diety i zwrot kosztów podróży a ponadto a) opłatę przez służbodawcę premii asekuracji od wypadków, b) opłatę premii asekuracji na wypadek śmierci i c) opłatę podatku dochodowego (od wynagrodzeń) od każdorazowych poborów.

Zazwyczaj, jeżeli likwidator doprowadzi likwidację do końca i wykaże „nadwyżkę likwidacyjną”, umowa taka przewiduje wypłatę „osobnego wynagrodzenia” w stosunku procentowym do uzyskanej nadwyżki likwidacyjnej.

W takim stanie rzeczy „osobne wynagrodzenie nie przedstawia się ani jako dodatek do miesięcznej pensji, ani jako wynagrodzenie za wynik pracy, lecz jako dodatkowe wynagrodzenie płatne przy ukończeniu likwidacji oraz zależne od wyniku likwidacji i sposobu jej zakończenia. Pod-

pada ono zatem pod pojęcie „wielkiego rodzaju wynagrodzeń” uzyskanych ze stosunku służbowego lub ze stosunku umowy o pracę na równi z remuneracjami, tantiemami itp. formami wynagrodzeń zależnych od wyników finansowych przedsiębiorstwa.

Stosunek likwidatora do likwidowanego przedsiębiorstwa oczywiście nie może być uważany za nic innego jak za stosunek najmu pracy, zwłaszcza jeżeli się uwzględni istniejący w toku trwania likwidacji stosunek służbowy oparty na umowie służbowej stron.

Jeżeli nadto jeszcze istnieje komitet likwidacyjny jako organ nadzorczy ze strony np. władz państwowych dysponujących majątkiem likwidowanego przedsiębiorstwa, to wówczas oczywiście likwidator stawiony jest w zależność przy wykonywaniu swej działalności; likwidator nie ma wówczas całkowitej swobody co do sposobu przeprowadzania likwidacji, lecz decyzje ostateczne należą do komitetu.

Taka umowa z likwidatorem nie jest umową o dzieło, lecz umową o pracę, która w toku czynności likwidacyjnych może ulec rozwiązaniu.

(3) Wartość pieniężną świadczeń w naturze w postaci wyżywienia, mieszkania służbowego, światła, opału i użytkowania roli ustala na każdy rok kalendarzowy Minister Skarbu w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej.

(4) Wartość innych świadczeń w naturze szacuje się według cen rynkowych. W przypadku udzielania tych świadczeń w formie odpłatnej doliczeniu do wynagrodzenia podlega różnica pomiędzy ceną rynkową a ceną zapłaconą przez podatnika.

(5) Wartość świadczeń wymienionych w ust. (4) w odniesieniu do podatników, o których mowa w art. 13 ust. (2), szacuje się według cen państwowych.

Ustalanie wartości pieniężnej świadczeń w naturze nastręcza pracodawcom — jak to wykazała praktyka — najwięcej kłopotów, stąd też podajemy poniżej wyczerpująco wszystkie obowiązujące w tej mierze (w chwili oddania do druku niniejszego wydawnictwa) zarządzenia władz skarbowych.

Do czasu ogłoszenia rozporządzenia w sprawie wartości pieniężnej świadczeń w naturze w postaci wyżywienia, mieszkania służbowego, światła, opału i użytkowania roli (v. art. 2 ust. (3) dekretu o podatku od wynagrodzeń), należy stosować normy określone w pkt. 1) — 5) okólnika Ministerstwa Skarbu z dnia 16 maja 1945 r. (Dz. U. Ministerstwa Skarbu z dnia 10 sierpnia 1945 r. Nr 19, poz. 130).

Odnośne postanowienia tegoż okólnika brzmią: „Ministerstwo Skarbu zwraca uwagę na właściwe ujęcie i ustalenie wysokości świadczeń w naturze. W tym celu wobec niemożności ustalenia w chwili obecnej przewidzianych w par. 39 rozporządzenia wykonawczego do ordynacji podatkowej norm szacunkowych w trybie przepisanych art. 32 ordynacji podatkowej, Ministerstwo Skarbu poleca stosować narazie następujące normy szacunkowe uposażeń (wynagrodzeń) w naturze:

1. Wyżywienie.

a) deputaty żywnościowe i świadczenia w zbożu i innych naturaliach należy przyjmować według cen urzędowych, bądź gdy na dany artykuł ceny

urzędowe nie są ustalone, według kosztu wyłożonego na ten cel przez służbodawcę,

b) całodzienne wyżywienie w stołówkach zakładu pracy zł 10 dziennie. Gdy pracownik w czasie pracy korzysta tylko z jednorazowego posiłku, wartości tego świadczenia nie należy brać pod uwagę.

W przypadkach, gdy pracownik wzamian wyżywienia otrzymuje dla siebie lub członków rodziny ekwiwalent w formie prowiantów, wartość tego świadczenia obliczyć należy w myśl pkt. a).

c) kelnerzy w zakładach gastronomicznych — całodzienne wyżywienie miesięczne zł 1.200,—

d) muzycy w zakładach rozrywkowych — wyłącznie kolacja — miesięcznie zł 300,—

e) całodzienne wyżywienie wraz z mieszkaniem (pracownicy w gospodarstwach rolnych, handlu, przemyśle, szpitalach, internatach, pensjonatach itp.) zależnie od warunków indywidualnych, miesięcznie zł 300—900.

2. Mieszkanie.

Wartość przyjmować należy według obowiązujących ustawowo cen komornego w danej miejscowości.

3. Światło.

Należy przyjmować według zużycia i urzędowej ceny prądu lub gazu, bądź w razie niemożności ustalenia w ten sposób, od izby miesięcznie zł 10 do 15.

4. Opał — według zużycia i cen urzędowych, bądź ryczałtowo od izby zależnie od warunków miejscowych.

5. Wartość użytkowania przez pracownika roli — zależnie od warunków miejscowych.

Podane wyżej normy nie mają charakteru wiążącego i mogą być przez izby skarbowe odpowiednio modyfikowane w zależności od warunków miejscowych.

Jeżeli chodzi o ustalenie norm miesięcznych wartości całodziennego wyżywienia wraz z mieszkaniem (v. pkt. 1) przytoczonego wyżej okólnika Min. Sk. z dnia 16 maja 1945 r., to Izba Skarbowa w Poznaniu zarządzeniem z dnia 27 lipca 1945 r. Nr. W. II/2/1830/45 ustaliła normy te jak następuje:

Kategorie pracowników	Miasta Poznań i Kalisz	pozo- stałe miasta	wieś
	zł	zł	zł
Administratorzy, zarządcy, kierownicy przedsiębiorstw, lekarze w szpitalach, profesorowie i nauczyciele w szkołach i internatach itp. osoby wyższej administracji	900	800	700
Urzednicy gospodarczy, samodzielni ogrodnicy, pielęgniarze(rki) w szpitalach, księża wikariusze, samodzielni ekspedienty handlowi, księgowi, majstrowie	600	500	400
Biurowi, sprzedawcy, czeladnicy, robotnicy i tp.	300	280	250
Służba niższa, domowa i w gosp. rolnych, uczniowie w rzemiośle itp.	220	200	180

Jeżeli chodzi o „inne świadczenia w naturze” (art. 2 ust. (4) dekretu), to pod pojęcie to podpada również kategoria świadczeń w formie wyrobów przemysłowych jak: tkaniny bawełniane, llniane, jedwabne, wełniane, obuwie skórzane, gotowe ubrania, bielizna, wyroby trykotażowe, skarpetki, pończochy, nici, mydło, nafta, zapalki, których wartość szacuje się według cen rynkowych, z wyłączeniem podatników zatrudnionych u płatników (pracodawców), którymi są: Państwo, związek samorządowy, instytucja ubezpieczeń społecznych, związek zawodowy robotników lub pracowników albo zakład będący pod zarządem Państwa bądź związku samorządowego. W tym przypadku szacunek świadczeń odbywa się według cen państwowych.

OSOBY OBOWIĄZANE DO OPŁACANIA PODATKU

Art. 3.

(1) Do opłacania podatku od wynagrodzeń obowiązane są osoby fizyczne bez względu na miejsce zamieszkania lub miejsce pobytu, jeżeli wynagrodzenie za pracę wypłacane im jest na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.

(2) Do opłacania podatku od wynagrodzeń obowiązane są również te osoby fizyczne, którym wynagrodzenie za pracę wypłacane jest za granicą, jeżeli posiadają miejsce zamieszkania lub miejsce pobytu na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.

Wypada tu omówić zagadnienie pobrania podatku od wynagrodzeń ściąganych drogą egzekucji.

Zasadą jest, iż w razie ściągnięcia przez pracownika od służbodawcy wynagrodzenia w drodze egzekucji, potrącenie przez organ egzekucyjny podatku od wynagrodzeń jest prawnie uzasadnione.

Z treści bowiem art. 3 dekretu o podatku od wynagrodzeń wynika, że podatnikiem podatku od wynagrodzeń jest osoba otrzymująca wynagrodzenie za pracę a nie pracodawca, że zatem do ponoszenia ciężaru z tytułu podatku obowiązany jest pracownik a nie służbodawca.

Wprawdzie według postanowień art. 12 i następných dekretu do potrącen przypadającego podatku jest obowiązany pracodawca, jednak ten obowiązek ciąży na pracodawcy jedynie wtedy, gdy sam dokonuje wypłaty wynagrodzenia pracownikowi.

Jeżeli zatem w danym przypadku pracodawca sam nie wypłaca skarżącemu go pracownikowi wynagrodzenia, lecz czyni to za służbodawcę komornik jako organ egzekucyjny, to władza podatkowa będzie miała prawo zarządzić potrącenie przypadającego do zapłaty podatku od wynagrodzeń przy wypłacie należności skarżącemu pracownikowi przez komornika.

ZWOLNIENIA PODMIOTOWE

Art. 4.

Zwolnieni od obowiązku podatkowego są:

1) Uwierzytelnieni przy Rządzie Rzeczypospolitej zastępcy obcych państw oraz przydani im urzednicy i osoby, pozostające u nich w służbie, jeżeli są cudzoziemcami;

2) Inne osoby, którym na podstawie układów międzypaństwowych lub według zasad prawa międzynarodowego służy przywilej zwolnienia od tego podatku.

ZWOLNIENIA PRZEDMIOTOWE

Art. 5.

(1) Podatkowi nie podlegają:

1) zapomogi i odszkodowania pośmierne dla rodzin po zmarłych wojskowych i urzędnikach państwowych;

2) renty i zapomogi pobierane przez inwalidów wojennych i wojskowych oraz inwalidzkie renty skapitalizowane;

3) Pensje pobierane przez weteranów powstań na mocy obowiązujących ustaw;

4) Place i dodatki wypłacane przez Skarb Państwa w związku z odznaczeniami wojennymi, odniesionymi ranami itp.;

5) żołd wypłacany szeregowym Wojsk Polskich w służbie czynnej łącznie ze wszystkimi dodatkami;

6) skapitalizowane renty i emerytury wypłacane z funduszków Państwa lub zakładów ubezpieczeń społecznych;

§ 6. Odprawy za zrzeczenie się praw emerytalnych realizowanych z funduszków Państwa lub zakładów społecznych są wolne od podatku.

7) odszkodowania za utratę życia lub zdrowia w związku z pełnioną pracą;

8) opieka lecznicza, szpitalna, sanatoryjna oraz wartość bezpłatnie wydawanych lekarstw;

9) wartość munduru służbowego lub odszkodowanie w gotówce za używanie munduru własnego;

10) zasiłki chorobowe wypłacane przez instytucje ubezpieczeń społecznych;

11) zapomogi dla zarejestrowanych bezrobotnych wypłacane z kas publicznych;

12) zwroty kosztów służbowych, kosztów podróży oraz diety wypłacane osobom zatrudnionym w służbie publicznej;

§ 7. Sumy wypłacane pracownikom zatrudnionym w służbie publicznej tytułem zwrotu kosztów służbowych, kosztów podróży oraz diety wolne są od podatku bez względu na to, czy są ustalone na podstawie zestawienia sum wydatkowanych czy też ryczałtowo. Obojętne jest przy tym, czy pracownik zaoszczędzi coś z sum przeznaczonych na te koszty.

— Tyle przepisy wykonawcze. Z uwagi na to, że dekret o podatku od wynagrodzeń nie wprowadza w omawianym przedmiocie poza pojęciem ogólnym: „osób zatrudnionych w służbie publicznej” — bardziej istotnych zmian, można tu stwierdzić, że ta część uposażenia, która przeznaczona jest na wynagrodzenie kosztów związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych, nie stanowi dochodu (wynagrodzenia) podlegającego podatkowi, innymi słowy, u osób zatrudnionych w służbie publicznej, którym wyraźnie przyznano lub etatowo obliczono pewną sumę lub jakąś część uposażenia na pokrycie kosztów służbowych, nie wlicza się do wynagrodzenia podlegającego podatkowi, tej sumy lub tej części uposażenia bez względu na to, czy podatnik zaoszczędził coś z tych sum czy nie.

Zwolnienie to dotyczy również wypłacanych tymże osobom ryczałtów na koszty podróży, diety lub remuneracji za podróże służbowe i za zastępcze czynności służbowe, spełniane poza siedzibą miejsca służbowego.

Na podkreślenie zasługuje tutaj zasada, iż wydatki służbowe należy tylko wtedy obliczyć i po-

trącić, gdy wyjątkowo służbowe na podstawie zawartej umowy mieści w sobie zarazem odszkodowanie kosztów służbowych bez wyraźnego określenia sumy przeznaczonej na te koszty.

13) kwoty wypłacane osobom zatrudnionym nie w służbie publicznej na koszty podróży (koszt przejazdu, diety), jeżeli nie przekraczają one faktycznych wydatków pracownika, albo nie są wyższe od ustalonych przepisami układu zbiorowego pracy dla danego zawodu;

§ 8. Wysokość poniesionych kosztów podróży (np. kosztów przejazdu i diety) nie wymaga udokumentowania, jeżeli nie przekracza norm układu zbiorowego pracy dla danego zawodu. Jeżeli dany zakład pracy nie jest objęty układem zbiorowym, wysokość kosztów podróży może być przyjęta na podstawie norm przewidzianych na takie koszty dla pracowników w podobnych zakładach, objętych układem zbiorowym, lub dla funkcjonariuszów państwowych. W przypadkach, gdy koszty podróży przekroczą normy wyżej przytoczone, wysokość ich powinna być udokumentowana (np. rachunkami hotelowymi, restauracyjnymi lub innymi dowodami, stwierdzającymi sam fakt odbycia podróży, jej kierunek, czas trwania itp. elementy), w przeciwnym zaś razie nadwyżka ponad normę podlega doliczeniu do wynagrodzenia.

— Dekret wprowadza tu zmianę zasadniczą: uchyla obowiązujące do dnia 31 sierpnia 1945 r. zwolnienie od opodatkowania takich wynagrodzeń, które osoby zatrudnione nie w służbie publicznej otrzymały na koszty służbowe tj. koszty połączone z ich czynnościami służbowymi, a ogranicza zwolnienie do wyłączenia spod opodatkowania jedynie kwot wypłacanych tymże osobom na koszty podróży (tj. koszty podróży i diety), jeżeli:

1. nie przekraczają one faktycznych wydatków pracownika, albo
2. nie są wyższe od ustalonych przepisami układu zbiorowego pracy dla danego zawodu.

§ 9. Do kosztów przesiedlenia wypłacanych przez pracodawcę w ramach stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy §§ 7 i 8.

14) koszty biletu na przejazd środkami masowej lokomocji (pociągi, tramwaje, autobusy) od miejsca zamieszkania do miejsca pracy i z powrotem, jeżeli te koszty nie są zwracane przez pracodawcę poza wynagrodzeniem;

§ 10. 1. Koszty, o których mowa w art. 5 ust. (1) pkt. 14), wyłącza się z podstaw opodatkowania, jeżeli są ponoszone z otrzymywanego wynagrodzenia.

2. Przepis art. 5 ust. (1) pkt 14) ma zastosowanie również przy czasowym pobycie na lotnisku.

15) odszkodowania za używane przez pracownika własne narzędzia pracy (amortyzacja);

16) jednorazowe zapomogi ślubne, porodowe i pogrzebowe, jeżeli są udzielane w okresie sześciu tygodni przed lub po zdarzeniu w wysokości nieprzekraczającej 3.000,— zł;

17) dary pieniężne i w naturze, jeżeli są udzielane w wysokości do 6.000,— zł, z tytułu co najmniej 25-letniego okresu trwania pracy;

§ 11. Jeżeli wysokość zapomogi przewyższa kwotę 3.000,— zł lub wysokość daru jubileuszowego — 6.000,— zł przy obliczeniu podatku włącza się do podstaw opodatkowania jedynie nadwyżkę ponad wymienione sumy traktując tę nadwyżkę

jako wynagrodzenie nieperiodyczne (art. 12 ust. 5).

18) stypendia, faktycznie poniesione opłaty szkolne, zwracane przez pracodawcę na podstawie przepisów układu zbiorowego pracy, zasiłki na cele naukowe, nagrody uzyskane na konkursach, nagrody za wynalazki i tp.;

§ 12. Nagrody za wynalazki nie podlegają opodatkowaniu nawet w tych przypadkach, gdy wynalazek został dokonany w czasie pełnienia pracy oraz gdy osobą wypłacającą jest pracodawca nagrodzonego.

19) wynagrodzenie nieprzekraczające w stosunku rocznym 12.000,— zł chyba, że dekret niniejszy stanowi inaczej;

20) inne wynagrodzenia zwolnione od podatku na mocy specjalnych ustaw;

§ 13. Opodatkowaniu nie podlegają wynagrodzenia na zasadzie specjalnych ustaw zwolnione od podatku, a w szczególności:

a) uposażenia funkcjonariuszów państwowych, do których stosuje się dekret Polskiego Komitetu Wyzwolenia Narodowego z dnia 27 grudnia 1944 r. o tymczasowym unormowaniu stosunku służbowego i zaszeregowania funkcjonariuszów państwowych (Dz. U. R. P. Nr 16, poz. 89);

b) uposażenia wojska, profesorów, pomocniczych sił naukowych w państwowych szkołach akademickich i nauczycieli, służby bezpieczeństwa publicznego, w tym Milicji Obywatelskiej, straży więziennej i straży granicznej.

c) zaopatrzenia emerytalne i inne świadczenia, przyznane od dnia 1 lutego 1934 r. funkcjonariuszom państwowym i zawodowym wojskowym oraz pracownikom, których stosunek służbowy ma charakter publiczno-prawny, w przedsiębiorstwach „Polskie Koleje Państwowe”, „Polska Poczta, Telegraf i Telefon” i w monopolach państwowych.

— Wyjaśnienia wymaga tu zagadnienie zwolnienia od podatku osób pozostających w służbie państwowej w charakterze pracowników kontraktowych i to nie tylko pracowników administracji państwowej, lecz również pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach, zakładach i instytucjach państwowych prawa publicznego.

Zagadnienie to normują postanowienia powołanego w § 13 rozporządzenia wykonawczego dekretu P. K. W. N. z dnia 27 grudnia 1944 r. o tymczasowym unormowaniu stosunku służbowego i zaszeregowania funkcjonariuszów państwowych a w szczególności przepis art. 5 ust. (4) tegoż dekretu stanowiący, iż „pracownicy kontraktowi będą traktowani na równi ze stałymi funkcjonariuszami pod względem obciążeń i zwolnień z tytułu podatków i innych opłat publiczno-prawnych oraz korzystania z wszelkich świadczeń z wyjątkiem emerytalnych”.

Przepis ten odnosi się do wszystkich pracowników kontraktowych administracji państwowej pełniących obowiązki urzędnika lub niższego funkcjonariusza państwowego (ustawa o państwowej służbie cywilnej) oraz do tych pracowników kontraktowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach, zakładach i instytucjach państwowych prawa publicznego, którzy spełniają te same obowiązki służbowe co zatrudnieni w tych przedsiębiorstwach, zakładach i instytucjach pracownicy o charakterze publiczno-prawnym; innymi słowy, przepisem art. 5 ust. (4) objęci są ci kontraktowi

pracownicy przedsiębiorstw, zakładów i instytucji państwowych prawa publicznego, których stosunek służbowy mógłby na podstawie obowiązujących przepisów prawnych posiadać z racji spełnianych przez nich obowiązków służbowych charakter publiczno-prawny.

Według ostatnich w tej mierze wiążących wyjaśnień, przepis art. 5 ust. (4) dekretu stosuje się do wymienionych wyżej kategorii pracowników kontraktowych niezależnie od tego, czy ich umowne wynagrodzenie ustalane jest w kwocie ryczałtowej, czy też według grup uposażenia przewidzianych dla stałych pracowników państwowych.

Wspomniany przepis natomiast nie odnosi się m. in. zarówno do umysłowych pracowników kontraktowych przedsiębiorstw, zakładów i instytucji państwowych prawa prywatnego, jak i do fizycznych pracowników kontraktowych (robotników) zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach, zakładach i instytucjach państwowych.

Powyższa interpretacja przepisu art. 5 ust. (4) znajduje uzasadnienie w tym, iż dekret z dnia 27 grudnia 1944 r. o tymczasowym unormowaniu stosunku służbowego i zaszeregowania funkcjonariuszów państwowych dotyczy wyłącznie funkcjonariuszów państwowych. Wynika to wyraźnie nie tylko z samego tytułu dekretu, lecz i z treści poszczególnych jego przepisów.

Skoro więc art. 5 ust. (4), będący jednym z przepisów dekretu, wspomina ogólnie o pracownikach kontraktowych nie wymieniając żadnej ich grupy, to mając powyższe przesłanki na uwadze dojść należy do wniosku, iż przepis ten odnosi się nie do wszystkich pracowników kontraktowych, zarówno państwowych jak i prywatnych, umysłowych jak i fizycznych — jakby to można było sądzić, gdyby przepis ten traktował sam w sobie jako normę prawną, samoistną w oderwaniu od całego dekretu, lecz jedynie do tej grupy państwowych pracowników kontraktowych, która pełni te same obowiązki służbowe (rodzaj pracy) co grupa funkcjonariuszów państwowych, do której w ogóle przepisy dekretu się odnoszą.

Dodać przy tym należy, że wniosek taki znajduje swe logiczne uzasadnienie także w domniemanej woli ustawodawcy równego traktowania pod względem obciążenia daninami publicznymi wszystkich pracowników państwowych, spełniających te same obowiązki służbowe (ten sam rodzaj pracy) niezależnie od tego, czy łączą ich z pracodawcą stosunek służbowy o charakterze publiczno-prawnym, czy też prywatno-prawny stosunek umowny o pracę.

(2) Upoważnia się Ministra Skarbu w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej do zwolnienia od podatku innych kategorii wynagrodzeń w granicach słuszości gospodarczej.

Art. 6.

Wynagrodzenia wypłacane z funduszków obcego państwa, obcych związków samorządowych oraz z innych tego rodzaju funduszków publicznych wyłącza się od opodatkowania, jeżeli będzie udowodnione, że podlegają tam podatkowi tego samego rodzaju i jeżeli właściwe obce państwo postępuje według zasad wzajemności co do takich samych przychodów ze źródeł położonych na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.

§ 14. Przepisy art. 6 mają zastosowanie w przypadku, gdy umowa między Państwem Polskim

a innym państwem o zapobieżeniu podwójnemu opodatkowaniu nie zawiera odmiennych postanowień. Podatnik, żądający na zasadzie art. 6 zwolnienia od opodatkowania, obowiązany jest udowodnić, że wynagrodzenie jego podlega za granicą podatkowi tego samego rodzaju. Wynagrodzenie to wyłącza się spod opodatkowania^o po stwierdzeniu, że właściwe obce państwo postępuje według zasad wzajemności co do takich samych przychodów, osiąganych na obszarze Polski.

POWSTANIE OBOWIĄZKU PODATKOWEGO

Art. 7.

Obowiązek podatkowy powstaje z chwilą wypłacenia wynagrodzenia i jest niezależny od tego, czy wynagrodzenie wypłacone zostało za czasokres bieżący, przeszły lub przyszły.

§ 15. 1. Na równi z wypłatą wynagrodzenia traktuje się uzyskanie przez pracownika możliwości dysponowania należną mu sumą wynagrodzenia.

2. Czasokresem wypłaty jest okres, za jaki pracodawca według umowy oblicza i wypłaca wynagrodzenie.

— Warunkiem obowiązku podatkowego jest wypłata wynagrodzenia przez służbodawcę i odpowiadające jej uzyskanie dochodu przez pracownika. Wynika stąd, że nie uzasadnia obowiązku podatkowego sam fakt przyznania wynagrodzenia, ani fakt istnienia wierzytelności z tego tytułu.

Zapis w księgach handlowych służbodawcy stwierdzający tylko istnienie płynnego rozszczenia pracownika — a obowiązek ujawniania go wynika wszak z prawideł księgowości — nie daje sam przez się podstawy do przyjęcia, że pracownik uzyskał dochód, od którego należało potrącić podatek.

Inaczej rzecz się przedstawia w tym przypadku, kiedy pracownik nie podjął wprawdzie należnego wynagrodzenia w gotówce, lecz pozostawił je w rękach służbodawcy tytułem wpłaty na udział, pożyczkę itp., jest to już bowiem sposób rozporządzenia „uzyskanym” dochodem. Zapis na koncie pracownika wyraża w tym przypadku już wierzytelność z innego tytułu a nie z tytułu wynagrodzenia służbowego. Obowiązek podatkowy powstał tu z chwilą, gdy tytuł wierzytelności uległ zmianie.

WYGAŚNIĘCIE OBOWIĄZKU PODATKOWEGO

Art. 8.

Obowiązek podatkowy wygasa z chwilą śmierci podatnika, jak również z chwilą rozwiązania stosunku, uzasadniającego wypłatę wynagrodzenia, jednak dopiero po dokonaniu całkowitego rozrachunku i wypłaceniu reszty należności z wygaśniętego stosunku.

ZNIŻKI I ZWYŻKI RODZINNE

Art. 9.

(1) Jeżeli podatnik, będący głową rodziny ma na utrzymaniu więcej niż dwoje dzieci, podatek obniża się o 25 %, jeżeli ma więcej niż czworo dzieci, podatek obniża się o 50 %. Całkowite zwolnienie od podatku następuje wtenczas, jeżeli podatnik ma więcej niż sześćdzieci na utrzymaniu.

(2) Zniżka, o której mowa w ust. (1), odnosi się tylko do tych podatników, których wynagrodzenie nie przekracza 120.000,— zł w stosunku rocznym i którzy nie są podatnikami w podatku dochodowym.

§ 16. Zniżkę rodzinną z art. 9 stosuje się tylko wówczas, gdy obydwaj warunki, przewidziane w art. 9 ust. (2), zachodzą jednocześnie, t. j. gdy wynagrodzenie podatnika nie przekracza 120.000 zł w stosunku rocznym i jednocześnie tenże podatnik nie jest podatnikiem w podatku dochodowym.

(3) Za dzieci uważa się nieletnie dzieci ślubne, nieślubne, przysposobione i pasierbów do lat 18-tu, jeżeli nie posiadają własnych źródeł dochodu.

(4) Ta sama niżka przysługuje również na dzieci starsze, pobierające naukę lub odbywające praktykę zawodową — do ukończenia przez nie 24 roku życia, jeżeli nie posiadają własnych źródeł dochodu.

§ 17. 4. Za źródła dochodu, wymienione w art. 9 ust. (4) dekretu, uważa się źródła przychodów, wymienione w dekrecie o podatku dochodowym, oraz wynagrodzenie za pracę. Jeżeli dochód z tych źródeł nie przekroczy minimum wolnego od podatku dochodowego lub podatku od wynagrodzeń, to posiadanie tego rodzaju źródła przychodów nie stanowi przeszkody do zastosowania niżki na dano członka rodziny.

(5) Jeżeli podatnikiem jest kobieta, będąca głową rodziny, ulga, o której mowa w ustępach poprzedzających, następuje: w rozmiarach 25 % — gdy ma na utrzymaniu więcej niż jedno dziecko, w rozmiarach 50 % — gdy ma na utrzymaniu więcej niż dwoje dzieci.

Całkowite zwolnienie następuje, gdy ma na utrzymaniu więcej niż czworo dzieci.

Art. 10.

Podatek podwyższa się:

1) o 20 % dla podatników w wieku ponad 18 lat, nieżonatych lub niezamężnych, nie mających na utrzymaniu dzieci i pobierających wynagrodzenie ponad 60.000 zł rocznie;

2) o 10 % dla podatników żonatych lub zamężnych od lat przeszło dwóch, lecz nie mających na utrzymaniu dzieci, jeżeli podatnicy ci pobierają wynagrodzenie ponad 80.000 zł rocznie.

§ 17. 1. Zniżkę lub wyżkę rodzinną stosuje pracodawca na podstawie złożonego przez pracownika pisemnego oświadczenia o stanie rodzinnym. Oświadczenie powinno zawierać następujące dane: imiona i nazwiska członków rodziny, wiek, stopień pokrewieństwa, nazwę i adres zakładu, w którym jest pobierana nauka lub odbywana praktyka zawodowa, zaznaczenie, czy i jakie posiadają źródła dochodu oraz klauzulę stwierdzającą, że podatnik składa oświadczenie pod odpowiedzialnością karną za złożenie oświadczenia niezgodnego z rzeczywistością.

2. W razie wątpliwości nasuwających się pracodawcy lub władzy kontrolującej pracownik jest obowiązany przedstawić pisemne zaświadczenie biura ewidencji ludności, biura meldunkowego lub komitetu domowego (blokowego) o stanie rodzinnym, zaświadczenie zakładu, szkoły lub osoby, u której jest pobierana nauka bądź odbywana praktyka zawodowa, oraz zaświadczenie właściwego urzędu skarbowego co do faktu posiadania źródeł dochodu.

3. Zaświadczenia i oświadczenia, o których mowa w ust. 1 i 2, pracodawca obowiązany jest przechowywać w okresie 5 lat, licząc od chwili wygaśnięcia obowiązku podatkowego.

§ 18. 1. O każdej zmianie, mającej wpływ na stosowanie zniżki lub wyżki, pracownik ma obowiązek złożyć oświadczenie przewidziane w § 17.

2. Zmianę w stanie rodzinnym należy uwzględnić przy wypłacie wynagrodzenia za następny okres wypłaty po zajęciu zmiany.

WYSOKOŚĆ I SPOSÓB POBIERANIA PODATKU

Art. 11.

(1) Podatek wymierza się według następującej skali:

Stopień wynagrodzenia	Wysokość wynagrodzenia obliczona w stosunku rocznym w złotych		Stopa procentowa podatku %
	ponad	do	
1	12.000	18.000	1
2	18.000	24.000	1,5
3	24.000	30.000	2
4	30.000	36.000	2,5
5	36.000	42.000	3
6	42.000	48.000	4
7	48.000	54.000	5
8	54.000	60.000	6
9	60.000	70.000	7
10	70.000	80.000	8
11	80.000	90.000	9
12	90.000	100.000	10
13	100.000	110.000	11
14	110.000	120.000	12
15	120.000	130.000	13
16	130.000	140.000	15
17	140.000	160.000	17
18	160.000	180.000	19
19	180.000	200.000	21
20	200.000	240.000	23
21	240.000	280.000	25
22	280.000	320.000	27
23	320.000	360.000	29
24	360.000	400.000	31
25	400.000	450.000	33
26	450.000	500.000	35
27	500.000	550.000	37
28	550.000	600.000	39
29	600.000	700.000	41
30	700.000	800.000	43
31	800.000	900.000	45
32	900.000	1.000.000	47
33	1.000.000		50

(2) Podstawę do ustalenia stopy procentowej stanowi wynagrodzenie, obliczone w stosunku rocznym.

§ 20. 1. W celu ustalenia właściwej podstawy do znalezienia stopy procentowej podatku należy wypłacane wynagrodzenie obliczyć w stosunku rocznym, mnożąc:

sumę wypłaty dziennej	przez	300
" " tygodniowej	"	52
" " miesięcznej	"	12

w zależności od okresu, za jaki według umowy o pracę pracodawca oblicza i wypłaca wynagrodzenie.

Przykłady:

I. Pracownik według umowy o pracę z tygodniowym okresem wypłaty wynagrodzenia otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 100 zł dziennie. W jednym tygodniu przepracował 4 dni i za ten tygodniowy okres wypłaty otrzymał 400 zł. Dla uzyskania rocznej kwoty wynagrodzenia mnoży się 400 zł przez 52 i uzyskuje się sumę 20.800 zł, której odpowiada stopa procentowa podatku 1,5%; w innym tygodniu przepracował ten pracownik 6 dni i otrzymał 600 zł.

600 zł × 52 = 31.200 zł

Stopa procentowa podatku wynosi 2,5%.

II. Pracownik według umowy o pracę z miesięcznym okresem wypłaty wynagrodzenia otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 2.100 zł miesięcznie. W pierwszym miesiącu po przyjęciu do pracy przepracował 20 dni i otrzymał wynagrodzenie 1.400 zł; podstawa do ustalenia stopy procentowej podatku wynosi

$$1.400 \text{ zł} \times 12 = 16.800 \text{ zł}$$

Stopa procentowa podatku wynosi 1%. Przy pracy całomiesięcznej podstawa wynosi

$$2.100 \text{ zł} \times 12 = 25.200 \text{ zł}$$

a stopa procentowa podatku 2%.

2. W celu ustalenia właściwej podstawy do znalezienia stopy procentowej podatku przy wypłacie wynagrodzeń pracownikom sezonowym należy takie wynagrodzenia obliczać w stosunku rocznym, mnożąc:

sumę wypłaty dziennej	przez	200
" " tygodniowej	"	34
" " miesięcznej	"	8

3. Za pracowników sezonowych uważa się pracowników zatrudnionych na robotach publicznych, ziemnych i brukarskich, w przedsiębiorstwach budowlanych, w żegludze śródlądowej i przy spławie, jeżeli roboty trwają nie dłużej niż 8 miesięcy w ciągu roku oraz jeżeli umowa o pracę zastrzega sezonowy charakter zatrudnienia, a pracownik przed lub po upływie okresu sezonowej pracy nie jest u tego samego pracodawcy zatrudniony przy innych pracach.

§ 21. Przy każdej wypłacie wynagrodzenia, którego wysokość obliczona w stosunku rocznym przekroczy 12.000 zł, pobiera się podatek według skali art. 11 dekretu drogą potrącenia przez pracodawcę. Jeżeli wysokość wynagrodzenia ulegnie zmianie, należy już przy najbliższej wypłacie uwzględnić zmianę i za podstawę potrącenia przyjmując kwotę zmienionego wynagrodzenia, obliczoną w stosunku rocznym.

§ 22. W przypadkach wypłacania pracownikom zaliczek na wynagrodzenie należy rozróżnić 3 formy tego rodzaju wypłat:

1. wysokość wynagrodzenia nie została ostatecznie ustalona (np. brak umowy zbiorowej), a wypłacane są jedynie zaliczki,
2. wysokość wynagrodzenia została ustalona, jednakże wypłata następuje częściowo,
3. wypłaca się pracownikowi zaliczkę na wynagrodzenie z tym, że zostanie ona potrącona przy najbliższej wypłacie wynagrodzenia lub też będzie odliczana częściami w ciągu kilku okresów wypłaty.

Kwalifikacja podatkowa zaliczek:

W przypadku 1) zaliczkę taką traktuje się jak zwykle wynagrodzenie, od którego podatek należy potrącić przy każdej wypłacie, biorąc za podstawę do ustalenia podatku kwotę wypłacanej zaliczki, obliczonej w stosunku rocznym. Po ustaleniu ostatecznej sumy wynagrodzenia od wypłacanego wyrównania należy potrącić różnicę pomię-

dzy sumą podatku przypadającą od ostatecznie ustalonej sumy wynagrodzenia a sumą podatku pobranego od uprzednio wypłaconej zaliczki.

Przykład: w miesiącach wrześniu i październiku wypłacono pracownikowi zaliczkę w sumie 2.500 zł za każdy miesiąc i potrącono podatek według stopy 2% po 50 zł co miesiąc. W miesiącu listopadzie ostatecznie ustalono kwotę miesięcznego wynagrodzenia na sumę 4.000 zł i wypłacono wyrównanie po 1.500 zł za dwa ubiegłe miesiące. Od 4.000 zł według stopy 4% należy się tytułem podatku 160 zł, przy wypłacie zaliczki potrącono 50 zł, obecnie zatem przy wypłacie wyrównania potrąceniu podlega 110 zł za każdy miesiąc.

W przypadku 2) stopę procentową ustala się od całej wysokości należnego wynagrodzenia i stopę tę stosuje się do wypłacanej zaliczki.

W przypadku 3) zaliczka taka, będąca formą pożyczki, nie podlega opodatkowaniu w chwili wypłacania zaliczki. Przy wypłacie jednak wynagrodzenia podstawę opodatkowania stanowi kwota, jaką pracownik otrzymałby, gdyby zaliczka lub jej część nie została potrącona.

Art. 12.

(1) Podatek od wynagrodzeń, wypłacanych na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej, pobiera się drogą potrącania od wypłacanego wynagrodzenia kwoty należnego podatku według skali art. 11.

(2) Do potrącania kwoty należnego podatku obowiązani są pracodawcy (władze, urzędy, instytucje, przedsiębiorstwa i wogóle wszyscy pracodawcy, wypłacający wszelkiego rodzaju wynagrodzenia) przy każdej wypłacie wynagrodzenia.

(3) Jeżeli pracodawca nie potrąca należnego podatku, lecz ponosi go z własnych funduszy, wówczas obowiązany jest przyjąć za podstawę do ustalenia stopy procentowej i obliczenia podatku taką kwotę, aby — po potrąceniu od tej kwoty obliczonego podatku — pozostała różnica wyrażała sumę przypadającą pracownikowi do wypłaty. Zasada powyższa nie ma zastosowania, gdy wynagrodzenie nie przekracza zł 60.000 w stosunku rocznym.

§ 23. 1. W przypadku pokrywania przez pracodawcę z własnych funduszy podatku obciążającego pracownika należy wypłacane pracownikowi wynagrodzenie netto przeliczyć według poniższej tabeli na odpowiadające mu wynagrodzenie brutto, od którego należy obliczyć podatek według skali art. 11.

Przykład:

Wypłacane wynagrodzenie netto wynosi 8.000 zł miesięcznie, w stosunku rocznym 96.000 zł.

Sumę 96.000 zł należy pomnożyć przez 100 i podzielić przez 89 (z powyższej tabeli) według wzoru:

$$Wb = (Wn \times 100) : P.$$

(Wb — wynagrodzenie brutto, Wn — wynagrodzenie netto, P. — stopa procentowa).

$$Wb = (96.000 \text{ zł} \times 100) : 89 = 107.865 \text{ zł}.$$

Zgodnie ze skalą art. 11 podatek od tej sumy wynagrodzenia pobiera się według 11% stopy.

2. Jeżeli oprócz podatku od wynagrodzeń pracodawca pokrywa z własnych funduszy również inne obciążające pracownika świadczenia publiczne, dodaje się do wynagrodzenia netto kwotę wszystkich tego rodzaju świadczeń pokrytych za pracownika przez pracodawcę i do otrzymanej w ten sposób sumy stosuje się tryb postępowania przytoczony w punkcie poprzedzającym.

Stopień wynagrodzenia	Wysokość wynagrodzenia netto w stosunku rocznym		Stanowi w stosunku do wynagrodzenia brutto (stopa procentowa) %
	ponad zł	do	
9	56.400	65.100	93
10	65.100	73.600	92
11	73.600	81.900	91
12	81.900	90.000	90
13	90.000	97.900	89
14	97.900	105.600	88
15	105.600	113.100	87
16	113.100	118.400	85
17	118.400	132.800	83
18	132.800	145.800	81
19	145.800	158.000	79
20	158.000	184.800	77
21	184.800	210.000	75
22	210.000	233.600	73
23	233.600	255.600	71
24	255.600	276.000	69
25	276.000	301.500	67
26	301.500	325.000	65
27	325.000	342.500	63
28	342.500	366.000	61
29	366.000	413.000	59
30	413.000	456.000	57
31	456.000	495.000	55
32	495.000	530.000	53
33	530.000		50

— W myśl dekretu i rozporządzenia wykonawczego zalicza się do rzędu wynagrodzeń wszelkiego rodzaju wynagrodzenia, jakie podatnik uzyskuje ze swego stosunku służbowego lub stosunku umowy o pracę łącznie ze wszystkimi dodatkami.

Rozważając na tle powyższych przepisów prawnych charakter wydatków ponoszonych przez pracodawców za pracowników z tytułu świadczeń publicznych, do ponoszenia których są ustawowo obowiązani pracownicy, należy uznać, iż tego rodzaju wydatki są podwyższeniem wynagrodzenia lub dodatkowym wynagrodzeniem pracowników.

W tych bowiem przypadkach pracownicy obok zasadniczego wynagrodzenia otrzymują ponadto kwoty, które za nich pracodawca wypłaca tytułem świadczeń publicznych, a które to świadczenia w przeciwnym razie byłyby potrącone z zasadniczego uposażenia lub wynagrodzenia pracowników.

Na tego rodzaju kwalifikację sum wypłacanych przez pracodawców za pracowników tytułem świadczeń publicznych pozostaje bez wpływu fakt, że kwot tych nie otrzymują pracownicy do rąk.

(4) Przy wypłacie wynagrodzeń periodycznych zmiennych stosuje się postanowienia art. 11 ust. 2 dopóty, aż łączna suma wynagrodzeń w danym roku kalendarzowym przekroczy 12.000 zł, po czym w celu ustalenia stopy procentowej podatku należy stosować postanowienia ust. 6.

§ 24. Przykład obliczenia podatku od wynagrodzeń periodycznych zmiennych:

Okres wypłaty	Wynagrodzenie miesięczne w złotych	Wynagrodzenie w stosunku rocznym w złotych	Wysokość wypłaconego wynagrodzenia od początku roku w złotych	Podatek należny za dany miesiąc		Podatek należny od początku roku w złotych	Podatek zapłacony od początku roku w złotych	Do zapłacono złotych	U W A G I
				stopa procentowa podatku %	złotych				
Styczeń	5.000	60.000	5 000	6	300	300	—	300	Wynagrodzenie doprowadza się do stosunku rocznego zgodnie z art. 11 ust. (2) Z powodu przekroczenia sumy 12000 zł podatek oblicza się w myśl art. 12 ust. (6)
Luty	3.500	42.000	8.500	3	105	405	300	105	
Marzec	6.000	—	14.500	1	—	145	405	—	
Kwiecień	4.000	—	19.000	1,5	—	285	405	—	
Maj	6.000	—	25.000	2	—	500	405	95	
Czerwiec	7.000	—	32.000	2,5	—	800	500	300	
Lipiec	3.000	—	35.000	2,5	—	875	800	75	
Sierpień	5.000	—	40.000	3	—	1200	875	325	
Wrzesień	5.500	—	45.500	4	—	1820	1200	620	
Październik	4.000	—	49.500	5	—	2475	1820	655	
Listopad	2.000	—	51.500	5	—	2575	2475	100	
Grudzień	2.000	—	53 500	5	—	2675	2575	100	
Razem	53.500							2.675	

(5) W celu obliczenia podatku przy wypłacie wynagrodzenia nieperiodycznego (jednorazowego), dolicza się je wraz z poprzednio wypłaconymi w danym roku kalendarzowym wynagrodzeniami nieperiodycznymi do obliczonej w stosunku rocznym sumy ostatniego periodycznego wynagrodze-

nia i ustaloną w ten sposób stopę procentową stosuje się do bieżąco wypłaconego wynagrodzenia nieperiodycznego.

§ 25. Przykład obliczania podatku od wynagrodzeń nieperiodycznych (jednorazowych) wypłacanych obok wynagrodzenia periodycznego:

Okres wypłaty	Wynagrodzenie periodyczne miesięczne w złotych	Wynagrodzenie periodyczne w stosunku rocznym w złotych	Stopa procentowa podatku	Suma podatku od wynagrodzenia periodycznego w złotych	Wynagrodzenie nieperiodyczne w złotych	Wynagrodzenie nieperiodyczne poprzednio wypłacone w złotych	Łączna suma wynagrodzenia nieperiodycznego bieżącego i poprzednio wypłaconego	Wynagrodzenie nieperiodyczne łącznie z periodycznym w złotych	Stopa procentowa podatku %	Podatek od wynagrodzeń nieperiodycznych	Razem podatek w złotych
Styczeń	7.000	84.000	9	630	—	—	—	—	—	—	630
Luty	7.000	84.000	9	630	7.000	—	7.000	91.000	10	700	1.330
Marzec	7.000	84.000	9	630	—	—	—	—	—	—	630
Kwiecień	7.000	84.000	9	630	—	—	—	—	—	—	630
Maj	7.000	84.000	9	630	—	—	—	—	—	—	630
Czerwiec	7.000	84.000	9	630	14.000	7.000	21.000	105.000	11	1.540	2.170
Lipiec	7.000	84.000	9	630	—	—	—	—	—	—	630
Sierpień	7.000	84.000	9	630	—	—	—	—	—	—	630
Wrzesień	7.000	84.000	9	630	—	—	—	—	—	—	630
Październik	7.000	84.000	9	630	12.000	21.000	33.000	117.000	12	1.440	2.070
Listopad	7.000	84.000	9	630	—	—	—	—	—	—	630
Grudzień	7.000	84.000	9	630	—	—	—	—	—	—	630

§ 26. Do wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych lub za specjalną wydajność pracy (premie) stosuje się sposób obliczania podany w § 24, jeżeli wypłata tego rodzaju wynagrodzenia ma charakter periodyczny zmienny. Jeżeli wynagrodzenie takie nie ma charakteru periodycznego, lecz tylko sporadyczny, należy zastosować sposób podany w § 25.

(6) W stosunku do osób, które wynagrodzeń

periodycznych nie otrzymują, podstawę do ustalenia stopy procentowej podatku stanowi kwota wypłaconego wynagrodzenia. W przypadku powtarzających się w ciągu roku wypłat nieperiodycznych należy dodać do kwoty bieżąco wypłacanej sumę wypłat już dokonanych i na podstawie łącznej sumy ustalić stopę procentową i obliczyć podatek. Od tak ustalonej kwoty podatku potrąca się podatek uprzednio już pobrany, a pozostała

Art. 13

różnica stanowi podatek, przypadający bieżąco do potrącenia.

§ 27. Przykład obliczenia podatku od wynagrodzeń nieperiodycznych:

(1) Pracodawca wypłacający wynagrodzenia w sumach nieprzekraczających na jednego pracownika zł 60.000 w stosunku rocznym, obowiązują-

Okres wypłaty	Suma wypłaty	Suma wynagrodzenia wypłaconego od początku roku w złotych	Stopa procentowa podatku %	Podatek należny od całości wynagrodzenia w złotych	Podatek zapłacony od początku roku w złotych	Podatek do potrącenia w złotych
Styczeń	13.000	—	1	130		130
Marzec	9.000	22.000	1,5	330	130	200
Lipiec	14.000	35.000	2,5	900	330	570
Wrzesień	10.000	46.000	4	1840	900	940
Grudzień	5.000	51.000	5	2550	1.840	710
						2.550

Tego rodzaju postępowanie stosuje się, poczynając od stycznia każdego roku kalendarzowego.

(7) Podatek należy potrącić w ten sposób, aby z wynagrodzenia wyższego stopnia po pobraniu podatku nie pozostało mniej, niż zostaje z najwyższego wynagrodzenia bezpośrednio niższego stopnia, po potrąceniu podatku na ten stopień przypadającego.

§ 28. 1. Jeżeli z wynagrodzenia, ustalonego do wymiaru podatku, po potrąceniu przypadającej kwoty podatkowej zostanie mniej niż wynosi najwyższe wynagrodzenie wolne od podatku, wówczas należy podatek obliczyć i potrącić tylko w wysokości nadwyżki wynagrodzenia ponad tę górną granicę wynagrodzenia wolnego od podatku.

Przykład: zł
 Wynagrodzenie miesięczne 1.005
 co stanowi w stosunku rocznym zł 12.060
 stopa procentowa podatku 1% podatek 10
 pozostaje pracownikowi 995
 Ponieważ wynagrodzenie wolne od podatku wynosi 1.000
 zaś nadwyżka ponad to wynagrodzenie wolne od podatku wynosi 5
 podatek należy pobrać w kwocie 5zł zamiast 10

2. Podatek należy potrącić w ten sposób, aby z wynagrodzenia wyższego stopnia po pobraniu podatku nie pozostało mniej, niż pozostaje z wynagrodzenia bezpośrednio niższego stopnia, po potrąceniu podatku na ten stopień przypadającego.

Przykład: zł
 Wynagrodzenie miesięczne 4.030
 w stosunku rocznym 48.360 zł, stopa procentowa podatku 5%, podatek 201
 pozostaje pracownikowi 3.829
 najwyższe wynagrodzenie bezpośrednio niższego stopnia 48.000 zł rocznie czyli miesięcznie 4.000
 stopa procentowa podatku 4%, podatek 160
 pozostaje pracownikowi 3.840

Podatek należy zatem pobrać w wysokości różnicy pomiędzy sumą 4.030 zł a sumą 3.840 zł czyli w kwocie 190 zł.

§ 19. Przy obliczaniu podatku odrzuca się końcówki wyrażone w groszach, pozostawiając podatek w pełnych złotych.

ny jest oprócz potrąconego pracownikowi podatku w myśl art. 11 uiścić z własnych funduszków dodatkową opłatę według następującej skali:

Stopień wynagrodzenia	Wysokość wynagrodzenia obliczona w stosunku rocznym w złotych		Roczna suma dodatkowej opłaty w złotych
	ponad	do	
1		12.000	3.600
2	12.000	18.000	3.420
3	18.000	24.000	3.240
4	24.000	30.000	3.000
5	30.000	36.000	2.700
6	36.000	42.000	2.340
7	42.000	48.000	1.680
8	48.000	54.000	900
9	54.000	60.000	300

§ 29. 1. Przy każdej wypłacie wynagrodzenia, nieprzekraczającego na poszczególnego pracownika 60.000 zł w stosunku rocznym, pracodawca jest obowiązany uiścić z własnych funduszków dodatkową opłatę, zgodnie ze skalą art. 13 ust. (1) dekretu.

2. W celu ustalenia kwoty dodatkowej opłaty przy wypłacie wynagrodzeń miesięcznych, tygodniowych lub dziennych wysokość rocznej dodatkowej opłaty należy podzielić przez 12, 52 lub 300. Ma tu odpowiednie zastosowanie przepis § 19.

3. Kwoty dodatkowych opłat powinny być uwidocznione w listach płacy i w wykazach potrąceń w oddzielnej rubryce.

§ 30. 1. Jeżeli przy wypłacie wynagrodzeń periodycznych zmiennych (art. 12 ust. (4)) wynagrodzeń jednorazowych wypłacanych obok wynagrodzenia periodycznego (art. 12 ust. (5)) oraz wynagrodzeń nieperiodycznych (art. 12 ust. (6)) okaże się, że w ciągu roku kalendarzowego dodatkowa opłata uiszczona została w sumie za niskiej, pracodawca jest obowiązany różnicę wpłacić w terminie do 7 dnia następnego miesiąca po dniu ostatniej wypłaty.

2. Gdyby z obliczenia wynikała nadpłata, pracodawcy przysługuje prawo wycofania nadwyżki z bieżąco wypłacanych kwot dodatkowej opłaty od wynagrodzeń wszystkich pracowników danego zakładu pracy za pierwsze miesiące następnego roku kalendarzowego.

3. O dokonanej wpłacie w myśl ust. 1 lub wycofaniu nadpłaty zgodnie z ust. 2 pracodawca jest obowiązany pisemnie zawiadomić urząd skarbowy z przytoczeniem sposobu obliczenia niedoboru

lub nadwyżki oraz ze wskazaniem, z jakiej wpłaty nadwyżkę wycofał.

Przykłady:

I. Przykład obliczenia dodatkowej opłaty od wynagrodzeń periodycznych zmiennych (art. 12 ust. (4)):

Okres wypłaty	Wynagrodzenie miesięczne w złotych	Wynagrodzenie w stosunku rocznym w złotych	Dodatkowa opłata za okres wypłaty w złotych
Styczeń	5.000	60.000	25
Luty	3.500	42.000	195
Marzec	6.000	72.000	—
Kwiecień	4.500	54.000	75
Maj	6.000	72.000	—
Czerwiec	7.000	84.000	—
Lipiec	3.000	36.000	225
Sierpień	5.000	60.000	25
Wrzesień	5.500	66.000	—
Październik	4.000	48.000	140
Listopad	2.000	24.000	270
Grudzień	2.000	24.000	270
	53.500		1.225

Od wynagrodzenia rocznego w wysokości 53.500 zł należy się dodatkowa opłata w sumie 900 zł. Ponieważ pracodawca wpłacił z tego tytułu w ciągu roku 1.225 zł, przysługuje mu prawo wycofania różnicy w wysokości 325 zł z bieżąco wpłacanych kwot dodatkowej opłaty od wynagrodzeń wszystkich pracowników danego zakładu pracy za pierwsze miesiące następnego roku kalendarzowego.

II. Przykład obliczenia dodatkowej opłaty od wynagrodzeń nieperiodycznych (jednorazowych), wypłacanych obok wynagrodzenia periodycznego (art. 12 ust. (5)):

Okres wypłaty	Wynagrodzenie periodyczne w złotych	Wynagrodzenie nieperiodyczne w złotych	Razem wynagrodzenie za okres wypłaty w złotych	Łączne wynagrodzenie w stosunku rocznym w złotych	Dodatkowa opłata za okres wypłaty w zł.
Styczeń	3.000	—	3.000	36.000	225
Luty	3.000	—	3.000	36.000	225
Marzec	3.000	2.000	5.000	60.000	25
Kwiecień	3.000	—	3.000	36.000	225
Maj	3.000	—	3.000	36.000	225
Czerwiec	3.000	—	3.000	36.000	225
Lipiec	3.000	1.500	4.500	54.000	75
Sierpień	3.000	—	3.000	36.000	225
Wrzesień	3.000	—	3.000	36.000	225
Październik	3.000	—	3.000	36.000	225
Listopad	3.000	—	3.000	36.000	225
Grudzień	3.000	3.000	6.000	72.000	—
	36.000	6.500	42.500	—	2.125

Od wynagrodzenia rocznego w wysokości 42.500 zł należy się dodatkowa opłata w sumie 1.680 zł. Ponieważ pracodawca wpłacił z tego tytułu w ciągu roku 2.125 zł, przysługuje mu prawo wycofania różnicy w wysokości 445 zł z bieżąco wpłacanych kwot dodatkowej opłaty od wynagrodzeń wszystkich pracowników danego zakładu pracy za pierwsze miesiące następnego roku kalendarzowego.

III. Przykład obliczenia dodatkowej opłaty od wynagrodzeń nieperiodycznych (art. 12 ust. (6)).

Okres wypłaty	Wynagrodzenie miesięczne w złotych	Wynagrodzenie w stosunku rocznym w złotych	Dodatkowa opłata za okres wypłaty w złotych
Styczeń	4.000	48.000	140
Luty	3.500	42.000	195
Kwiecień	3.000	36.000	225
Czerwiec	2.000	24.000	270
Wrzesień	4.000	48.000	140
Październik	4.500	54.000	75
Listopad	5.000	60.000	25
Grudzień	6.000	72.000	—
	32.000		1.070

Od wynagrodzenia rocznego w wysokości 32.000 zł należy się dodatkowa opłata 2.700 zł. Ponieważ pracodawca wpłacił z tego tytułu w ciągu roku 1.070 zł, obowiązany jest przy wpłacaniu podatku od ostatniej sumy wynagrodzenia za dany rok kalendarzowy uiszczyć dodatkową opłatę w wysokości 1.630 zł, stanowiącą różnicę pomiędzy sumą należną (2.700 zł) a już zapłaconą (1.070 zł), w terminie do dnia 7 następnego miesiąca po dniu wypłaty.

§ 31. 1. W celu ustalenia dodatkowej opłaty przy wypłacie jednemu pracownikowi dwóch lub więcej wynagrodzeń (art. 15) należy uwzględnić nie poszczególne kwoty wynagrodzeń, lecz łączną ich sumę.

2. Wynagrodzenia za pracę, zwolnione od podatku na mocy przepisów art. 5, bierze się pod uwagę przy ustalaniu wysokości dodatkowej opłaty za dany okres wypłaty.

(2) Od dodatkowej opłaty (ust. 1) wolny jest płatnik, jeżeli nim jest Państwo, związek samorządowy, instytucja ubezpieczeń społecznych, związek zawodowy robotników lub pracowników, albo zakład, będący pod zarządem Państwa bądź związku samorządowego.

§ 32. 1. Przedsiębiorstwa zorganizowane na zasadzie przepisów prawa handlowego, w których uczestniczy wyłącznie kapitał społeczny, uważa się za przedsiębiorstwa pozostające pod zarządem państwowym, jeżeli udział Skarbu Państwa w kapitale zakładowym wynosi co najmniej 51%.

2. Komunalne kasy oszczędności, działające na podstawie rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. o komunalnych kasach oszczędności (Dz. U. R. P. Nr 95, poz. 860), zalicza się do kategorii zakładów będących pod zarządem związku samorządowego. To samo dotyczy Związku Komunalnych Kas Oszczędności, powołanego do życia rozporządzeniem Ministra Skarbu z dnia 16 lipca 1945 r. (Dz. U. R. P. Nr 25, poz. 156).

(3) Upoważnia się Ministra Skarbu do całkowitego zwalniania od opłat dodatkowych oraz do obniżania stawek tych opłat dla poszczególnych okręgów wymiarowych i kategorii podatników.

§ 33. 1. Zwalnia się od opłaty dodatkowej:

- fundacje i instytucje kredytowe,
- instytucje prawnie uznanych związków religijnych,
- stowarzyszenia wyższej użyteczności,
- partie polityczne,

e) instytucje i przedsiębiorstwa ubezpieczeniowe,

f) instytucje dobroczynne, instytucje opieki społecznej i zakłady opiekuńcze, których zadaniem jest prowadzenie burs, internatów, ośrodków zdrowia, przychodni leczniczych, zakładów poprawczych, przytułków, schronisk noclegowych itp. urzędzeń o celach opieki społecznej,

g) instytucje, organizacje i zrzeszenia, pokrywające swe wydatki ze składek członkowskich i dotacji publicznych, jeżeli zgodnie z postanowieniami statutu nie mają one charakteru zarobkowego w stosunku do wynagrodzeń pracowników centrali i oddziałów (z wyłączeniem wynagrodzeń pracowników przedsiębiorstw prowadzonych przez te instytucje, organizacje i zrzeszenia),

h) instytucje społeczne i oświatowe wyłącznie w stosunku do wynagrodzeń wypłacanych pracownikom, zatrudnionym przy realizowaniu niezarobkowych celów w statucie przewidzianych,

i) szpitale, odpowiadające warunkom określonym w art. 3 lit. a) rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22 marca 1928 r. o zakładach leczniczych (Dz. U. R. P. Nr 38, poz. 382), kliniki szkół akademickich oraz prowadzone przez zrzeszenia pracownicze ośrodki zdrowia, przychodnie, sanatoria i domy wycieczkowe,

j) prywatne szkoły akademickie (ustawa z dnia 15 marca 1933 r. o szkołach akademickich (Dz. U. R. P. z 1933 r. Nr 1, poz. 6), prywatne szkoły, kursy oraz zakłady wychowawcze wszelkich typów, przewidzianych w ustawie z dnia 11 marca 1932 r. o ustroju szkolnictwa (Dz. U. R. P. Nr 38, poz. 389); w przypadkach wątpliwych o charakterze szkoły orzeka kurator okręgu szkolnego,

k) szkolne organizacje samopomocowe,

l) Związek Rewizyjny Spółdzielni Rzeczypospolitej Polskiej i spółdzielnie należące do tego Związku, Związek Gospodarczy Spółdzielni Rzeczypospolitej Polskiej „Społem” oraz Centralną Kasę Spółek Rolniczych,

m) Związek Inwalidów Wojennych Rzeczypospolitej Polskiej w stosunku do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w centrali i w oddziałach (z wyłączeniem wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach należących do Związku),

n) instytucję Polska YMCA w stosunku do wynagrodzeń pracowników centrali, oddziałów i zakładów służących celem wykonywania statutowej działalności instytucji,

o) Związek Samopomocy Chłopskiej w stosunku do wynagrodzeń pracowników centrali i oddziałów,

p) organizację młodzieży Towarzystwa Uniwersytetów Robotniczych w stosunku do wynagrodzeń wypłacanych pracownikom centrali i oddziałów,

r) pracodawców, zatrudniających uczniów przemysłowych na podstawie umów o naukę (rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 7-go czerwca 1927 r. o prawie przemysłowym (Dz. U. R. P. Nr 53, poz. 468) oraz praktykantów w stosunku do wynagrodzeń wypłacanych tym uczniom i praktykantom,

s) pracodawców, zatrudniających dozorców domowych, fizycznych pracowników rolnych oraz pomoc domową (służących) w stosunku do wynagrodzeń wypłacanych tym kategoriom pracowni-

ków, przy czym — jeśli chodzi o pomoc domową — ze zwolnienia korzysta pracodawca tylko w odniesieniu do jednego pracownika tej kategorii.

Na podkreślenie zasługuje tutaj ścisłe pojęcie „fizycznych pracowników rolnych”, które nasuwało wątpliwości przedsiębiorstwom ogrodniczym.

Otóż pojęcie „fizycznych pracowników rolnych” obejmuje również fizycznych pracowników zatrudnionych w ogrodnictwie i przy uprawie roślin specjalnych.

Jeżeli natomiast chodzi o pozostałych pracowników zatrudnionych w ogrodnictwie, nie ma podstaw do zwolnienia pracodawców od obowiązku ponoszenia dodatkowej opłaty z tytułu wypłacanych tym pracownikom wynagrodzeń.

t) za uprzednią pisemną zgodą dyrektora właściwej izby skarbowej pracodawców wypłacających wynagrodzenia nieperiodyczne (art. 12 ust. (6)) w odniesieniu do dodatkowej opłaty od tych wynagrodzeń nieperiodycznych, jeżeli zostanie stwierdzone, iż tego rodzaju system wynagrodzenia pracowników jest stale stosowany przez pracodawcę.

2. Obniża się stawki dodatkowej opłaty pracodawcom, zatrudniającym pracowników na podstawie stosunku pracy, lecz w okresie niepełnego dnia pracy np. buchalterów na godziny, administratorów domów, prowadzących meldunki itp. — w stosunku do wynagrodzeń wypłacanych tym kategoriom pracowników:

a) o 50%, jeżeli pracownik jest zatrudniony przynajmniej u 2 pracodawców,

b) o 75%, jeżeli jest zatrudniony przynajmniej u 4 pracodawców,

c) o 85%, jeżeli jest zatrudniony przynajmniej u 6 pracodawców.

3. Ulga wymieniona w ust. 2, przysługuje w tych tylko przypadkach, gdy pracodawca będzie prowadził wykaz pozostałych pracodawców zatrudniających danego pracownika z podaniem dokładnego ich adresu.

Art. 14

(1) Kwoty należnego podatku, potrącone przez pracodawcę przy wypłacie wynagrodzenia (art. 11 i 12), lub ponoszone przez pracodawcę z własnych funduszy (art. 12 ust. 3), jak również kwoty dodatkowych opłat (art. 13) pracodawca jest obowiązany wpłacić do kasy właściwego urzędu skarbowego w terminie dni 7 po upływie miesiąca kalendarzowego, w którym nastąpiła wypłata wynagrodzenia, z dołączeniem wykazu potrąceń, sporządzonego według przepisanej wzoru, lub też odpisu listy płacy, zawierającej dane niezbędne do sprawdzenia prawidłowości dokonanych potrąceń.

(2) Minister Skarbu ma prawo zwolnienia większych przedsiębiorstw, zatrudniających znacznie większą liczbę pracowników, a prowadzących prawidłowe księgi handlowe, od obowiązku składania wykazów potrąceń albo list płacy. Uprawnienie to może Minister Skarbu przenieść na dyrektorów izb skarbowych.

§ 34. Upoważnia się dyrektorów izb skarbowych do zwalniania od obowiązku składania wykazów potrąceń albo list płacy pracodawców, prowadzących prawidłowe księgi handlowe, a zatrudniających ponad 200 pracowników.

OPODATKOWANIE ŁĄCZNYCH WYNAGRODZEŃ

Art. 15

(1) Pracodawca wypłacający osobie u niego zatrudnionej dwa lub więcej wynagrodzeń obowiązany jest, jeżeli łączna suma tych wynagrodzeń za dany rok kalendarzowy przekracza 30.000 zł obliczyć podatek, przyjmując za podstawę łączną sumę tych wynagrodzeń.

(2) Jeżeli obliczony w ten sposób podatek przekroczy kwotę podatku potrąconego w myśl art. 11, różnicę należy potrącić dodatkowo najpóźniej przy ostatniej wypłacie wynagrodzenia za dany rok kalendarzowy i wpłacić do kasy urzędu skarbowego w terminie do dnia 7 stycznia następnego roku.

§ 35. Wpłata dwóch lub więcej wynagrodzeń ma miejsce w tych przypadkach, gdy pracownik pełni u jednego pracodawcy kilka odrębnych funkcji, nie mających ze sobą ścisłej łączności, np. praca biurowa, za pełnienie której pobiera jedno wynagrodzenie, i administracja domu czynszowego, będącego własnością tegoż przedsiębiorstwa, za którą to administrację pracownik pobiera drugie wynagrodzenie. Jeżeli łączna suma takich odrębnych wynagrodzeń przekroczy w okresie roku kwotę 30.000 zł pracodawca obowiązany jest ustalić wysokość należnego podatku od łącznej sumy, odliczyć podatek już w ciągu roku zapłacony, różnicę zaś potrącić najpóźniej od wynagrodzenia należnego za miesiąc grudzień danego roku i wpłacić do kasy właściwego urzędu skarbowego do dnia 7 stycznia następnego roku.

Art. 16

Osoby, pobierające wynagrodzenia na obszarze obcego państwa, a zamieszkałe na terenie Rzeczypospolitej Polskiej (art. 1 ust. 2) obowiązane są obliczać należny podatek według przepisów art. 11 i 12 niniejszego dekretu i wpłacać do kasy właściwego urzędu skarbowego w terminie 7 dni po upływie miesiąca, w którym otrzymały wynagrodzenie. Po upływie roku osoby te są obowiązane obliczyć i wpłacić należny podatek zgodnie z przepisami art. 15 ust. 2.

Art. 17

(1) Osoby, które otrzymują wynagrodzenia od różnych pracodawców, obowiązane są po upływie roku kalendarzowego uiścić tytułem podatku od wynagrodzeń różnicę między należnością podatku od łącznego rocznego wynagrodzenia według skali art. 11, a kwotą potrąconą w trybie art. 12 tytułem podatku w ciągu ubiegłego roku.

(2) Kwoty przypadające z powyższego tytułu do zapłaty powinny być przez wymienione wyżej osoby obliczone i wpłacone do kasy właściwego urzędu skarbowego w terminie do dnia 15 stycznia następnego roku. Równocześnie z wpłatą należy złożyć w urzędzie skarbowym obliczenie różnicy, sporządzone na przepisanych formularzach.

(3) Podatek należy obliczyć w ten sposób, aby z wynagrodzenia wyższego stopnia, po potrąceniu podatku, nie pozostało mniej, niż zostaje z najwyższego wynagrodzenia bezpośrednio niższego stopnia po potrąceniu podatku na ten stopień przypadającego.

§ 38. 1. Jeżeli z łącznej sumy wynagrodzeń, ustalonej do wymiaru podatku, po potrąceniu należnej sumy podatku, pozostanie mniej, niż wy-

si najwyższe wynagrodzenie wolne od podatku, wówczas należy podatek obliczyć i pobrać tylko w wysokości nadwyżki wynagrodzenia ponad górną granicę wynagrodzenia wolnego od podatku.

Przykład:	zł
Łączne wynagrodzenie roczne wynosi . . .	12.100
stopa podatkowa 1%, podatek . . .	121
pozostaje podatnikowi	11.979
roczne zaś wynagrodzenie wolne od podatku wynosi	12.000
należy zatem pobrać jedynie nadwyżkę ponad to wynagrodzenie w wysokości	100

2. Podatek należy pobrać w ten sposób, aby z wynagrodzenia wyższego stopnia po uwzględnieniu podatku nie pozostało mniej, niż pozostaje z najwyższego wynagrodzenia bezpośrednio niższego stopnia, po pobraniu podatku na ten stopień przypadającego.

Przykład:	zł
Łączne wynagrodzenie roczne wyniosło . . .	48.400
stopa podatkowa 5%, podatek	2.420
pozostaje pracownikowi	45.980
najwyższe wynagrodzenie bezpośrednio niższego stopnia	48.000
stopa podatkowa 4%, podatek	1.920
pozostaje pracownikowi	46.080

Podatek należy zatem pobrać w wysokości różnicy pomiędzy sumą 48.400 zł a sumą 46.080 zł czyli w kwocie 2.320 zł

§ 36. Przy obliczaniu różnicy podatku w myśl art. 15, 16 i 17 należy zastosować zniżkę lub zwzyżkę rodzinną (art. 9 i 10) z uwzględnieniem stanu rodzinnego na dzień 31 grudnia roku kalendarzowego, poprzedzającego rok, w którym powstał obowiązek obliczenia i wpłacenia podatku (art. 15 ust. (2)), art. 16 i art. 17 ust. (2).

§ 37. 1. W przypadkach, w których pracodawca nie potrącił należnego podatku od wypłaconych wynagrodzeń, lecz poniósł go z własnych funduszy, należy przy obliczaniu łącznej sumy wynagrodzeń przyjąć wynagrodzenie w sumie brutto, to znaczy do sumy otrzymanego przez pracownika wynagrodzenia doliczyć zapłacony przez pracodawcę podatek.

2. W celu ustalenia podatku od łącznych wynagrodzeń bierze się pod uwagę również takie wynagrodzenia, które ze względu na wysokość nieprzekraczającą kwoty 12.000 zł (art. 5 ust. (1) pkt 19) nie podlegały opodatkowaniu u poszczególnych pracodawców. Wynagrodzeń zwolnionych na mocy pozostałych przepisów art. 5 dekretu nie bierze się pod uwagę.

3. Obliczenia różnicy podatku od łącznych wynagrodzeń należy przeprowadzać na przepisanych w tym celu formularzach.

4. Nie ma obowiązku składania obliczenia różnicy w przypadkach, gdy pracownik był zatrudniony u dwóch lub więcej pracodawców nie równocześnie, jak również wtedy, gdy łączna suma wynagrodzeń otrzymanych w ciągu ubiegłego roku od wszystkich pracodawców razem nie przekroczyła 12.000 zł.

5. Nie stosuje się przepisu art. 17, jeżeli przeprowadzone obliczenia nie wykażą nadwyżki po-

nad sumę podatku potrąconego przy wypłatach za poszczególne okresy wypłaty.

POSTĘPOWANIE W SPRAWACH PODATKU

Art. 18

Postępowanie w sprawach podatku od wynagrodzeń podlega przepisom ordynacji podatkowej (Dz. U. R. P. z 1936 r. Nr 14, poz. 134), a w szczególności przepisom tej ordynacji, dotyczącym państwowego podatku dochodowego.

PRZEPISY KOŃCOWE

Art. 19

Wykonanie niniejszego dekretu porucza się Ministrowi Skarbu.

Art. 20

(1) Dekret niniejszy wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą obowiązującą od dnia 1 września 1945 r.

(2) Jednocześnie tracą moc obowiązującą przepisy artykułów 20 i 41—45 ustawy o państwowym podatku dochodowym (Dz. U. R. P. z 1936 r. Nr 2, poz. 6) wraz z późniejszymi zmianami.

§ 39. 1. Przepisy dekretu o podatku od wynagrodzeń mają zastosowanie do wynagrodzeń wypłacanych od dnia 1 września 1945 r. bez względu na czas, za jaki przypadają.

2. Przy ustalaniu wysokości różnicy podatku w myśl art. 15 oraz różnicy od łącznych wynagrodzeń (art. 17) za rok 1945 skalę podatku przewidzianą w dekrete, a odpowiadającą sumie całorocznego wynagrodzenia stosuje się do wynagrodzeń wypłaconych w okresie wrzesień — grudzień 1945 r. Podatek należny od wynagrodzeń wypłaconych do dnia 31 sierpnia 1945 r. należy obliczyć według skali, przewidzianej w ustawie o państwowym podatku dochodowym (Dz. U. R. P. z 1936 r.

Nr 2, poz. 6) z późniejszymi zmianami (Dz. U. R. P. z 1938 r. Nr 26, poz. 226, z 1939 r. Nr 89, poz. 566, z 1944 r. Nr 9, poz. 46), również odpowiadającej sumie całorocznego wynagrodzenia.

3. W przypadkach, gdy po dniu wejścia w życie dekretu wypłacane jest wyrównanie wynagrodzenia za okres poprzedzający dzień 1 września 1945 r. do obliczenia należnego podatku stosuje się analogicznie przepis § 22 pkt. 1).

4. Przy wypłacie wynagrodzeń nieperiodycznych (art. 12 ust. (6)) oraz periodycznych (art. 12 ust. (4)), za okres wrzesień—grudzień 1945 r. za podstawę do obliczenia podatku według skali art. 11 przyjmuje się wysokość wynagrodzenia wypłaconego od początku roku, zaś odliczeniu od sumy przypadającego podatku podlega podatek pobrany od początku roku na zasadzie przepisów w tym okresie obowiązujących.

§ 40. Pracodawcom, którzy przed wejściem w życie niniejszego rozporządzenia dokonali potrącenia podatku według przepisów poprzednio obowiązujących lub też przy obliczeniu podatku zastosowali niewłaściwy sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia lub też nienależnie uiszcili dodatkową opłatę z art. 13 dekretu, służy prawo sprostowania dokonanych obliczeń i wpłat oraz potrącenia ewent. nadpłaty zarówno z podatku, jak i dodatkowej opłaty, należnych za miesiące następne. Gdyby z obliczenia okazało się, że podatek lub dodatkową opłatę wpłacono w kwocie za niskiej, różnicę należy dopłacić w terminie do dnia 7 kwietnia 1946 r. bez obowiązku opłacenia odsetek. O dokonanymsprostowaniu pracodawca jest obowiązany zawiadomić urząd skarbowy w powyższym terminie.

§ 41. Rozporządzenie niniejsze wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą obowiązującą od dnia 1 września 1945 r.

Tygodnik Gospodarczy

Czasopismo informacyjne dla kół gospodarczych

omawia świeżo ukazujące się ustawy, rozporządzenia, zarządzenia, instrukcje i okólniki,
przypomina obowiązujące obecnie przedwojenne przepisy prawne,
informuje o aktualnych problemach gospodarczych.

Administracja: Księgarnia Wilak, Poznań, ulica Kantaka 10 - Telefon 44-40 - P. K. O. nr. V-4085

Cena numeru zł 10,-. Do nabycia we wszystkich księgarniach. Abonament kwartalny 100,- złotych.

Polecamy:

Leszczycki: Geograficzne podstawy Polski współczesnej.

Lewandowski: Chemiczna analiza jakościowa.
Mitobędzki: Ziemia Lubuska.

Peretiatkowicz: Wstęp do nauk prawnych.

Peretiatkowicz: Podstawowe pojęcia prawa administracyjnego.

Skalski: Ocena działalności przedsiębiorstw na podstawie zamknięć rachunkowych.

Skalski: Jednolity plan kont przedsiębiorstw przemysłowych i handlowych w praktyce.

Znamierowski: Wiadomości elementarne o Państwie.

Redakcja: Izba Przemysłowo-Handlowa w Poznaniu, ulica Mickiewicza 31
Tel.: 78-62, 23-65, 23-66

Ogłoszenia przyjmuje „PAR” Polska Agencja Reklamy Fr. Krajna — Spadkobiercy Poznań, ul. Fr. Ratajczaka 7 — Tel. 30-80 i oddz. Kraków Rynek Gł. 46 — Tel. 503-66

Administracja: Księgarnia Wilak Poznań, ul. Kantaka 10 — Tel. 44-40 Konto P. K. O. — V - 4085
Cena numeru 10,- zł, prenumerata kwartalnie 100,- zł