

Jesteś tutaj: [Strona główna wyszukiwarki](#) / [Wyniki wyszukiwania \(strona 1 z 1\)](#) / [Dokument 1 z listy wyszukiwanych](#)

[Powrót do listy dokumentów](#)

[Drukuj](#)

[Wyszukiwarka](#)

Rodzaj dokumentu	interpretacja indywidualna
Sygnatura	IPPB4/4511-103/16-2/JK2
Data	2016.04.06
Autor	Dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie
Temat	Podatek dochodowy od osób fizycznych --> Podstawa obliczenia i wysokość podatku --> Dochody opodatkowane ryczałtem
Słowa kluczowe	odprawy odszkodowania podatek ryczałtowy
Istota interpretacji	1) Czy Spółka powinna potrącać zryczałtowany podatek wskazany w art. 30 ust. 1 pkt 16 Ustawy o PIT, w związku z wypłatą opisanych we wniosku świadczeń z tytułu rozwiązania Umów zawartych z Dyrektorami, w wyniku wypowiedzenia ich przez Spółkę lub zawarcia porozumienia stron w tym zakresie?2) Czy Spółka powinna potrącać zryczałtowany podatek wskazany w art. 30 ust. 1 pkt 16 Ustawy o PIT, w związku z wypłatą opisanych we wniosku świadczeń z tytułu rozwiązania Umów zawartych z Zastępcami, w wyniku wypowiedzenia ich przez Spółkę lub zawarcia porozumienia stron w tym zakresie?

INTERPRETACJA INDYWIDUALNA

Na podstawie art. 14b § 1 i § 6 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2015 r., poz. 613, z późn. zm.) oraz § 5 pkt 5 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 22 kwietnia 2015 r. w sprawie upoważnienia do wydawania interpretacji przepisów prawa podatkowego (Dz. U. z 2015 r., poz. 643), Dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie działający w imieniu Ministra Finansów stwierdza, że stanowisko - przedstawione we wniosku z dnia 27 stycznia 2016 r. (data wpływu 1 lutego 2016 r.) o wydanie interpretacji przepisów prawa podatkowego dotyczącej podatku dochodowego od osób fizycznych w zakresie poboru 70% podatku od wypłaconych odpraw i odszkodowań - **jest prawidłowe.**

UZASADNIENIE

W dniu 1 lutego 2016 r. został złożony ww. wniosek o udzielenie pisemnej interpretacji przepisów prawa podatkowego w indywidualnej sprawie dotyczącej podatku dochodowego od osób fizycznych w zakresie poboru 70% podatku od wypłaconych odpraw i odszkodowań.

We wniosku został przedstawiony następujący stan faktyczny oraz zdarzenie przyszłe.

Wnioskodawca jest stroną szeregu umów o pracę zawartych na czas określony oraz na czas nieokreślony z osobami fizycznymi (dalej: „Umowy”). Do Umów zaliczają się umowy o pracę zawarte z dyrektorami jednostek organizacyjnych Wnioskodawcy (dalej: „Dyrektorzy”) oraz ich zastępcami (dalej: „Zastępcy”). Umowy są rozwiązywane w drodze wypowiedzenia przez Spółkę, bądź poprzez zawarcie odpowiedniego porozumienia stron.

W związku z rozwiązaniem Umów w trybie wypowiedzenia przez Spółkę, pracownikom zostały lub mogą zostać wypłacone odprawy lub odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia w kwocie przekraczającej trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia danego pracownika. W przypadku rozwiązania Umów w trybie porozumienia stron, dani pracownicy otrzymali bądź otrzymają rekompensatę za skrócenie okresu wypowiedzenia lub rozwiązanie Umowy przed upływem terminu, na jaki została zawarta Umowa (w przypadku Umów zawartych na czas określony). Również w tych przypadkach, wypłacona przez Spółkę rekompensata może przekraczać trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika z tytułu Umowy.

Umowy zawarte z Dyrektorami lub Zastępcami nie określają prawa Dyrektorów lub Zastępców do odpraw lub odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia Umowy lub z tytułu rozwiązania Umowy przed upływem terminu, na który została ona zawarta. Umowy nie określają także wysokości oraz zasad wypłaty tego typu świadczeń. Zgodnie z regulacjami wewnętrznymi Spółki, Zarząd prowadzi sprawy Spółki przy pomocy Dyrektorów jednostek organizacyjnych. Wśród jednostek organizacyjnych wyodrębnionych w Spółce wyróżnić można: jednostki programowe, biura, ośrodki, agencje oraz oddziały terenowe. Czynności wykonywane przez Dyrektorów na podstawie właściwej Umowy oraz aktów wewnętrznych Spółki związane są z kierowaniem daną jednostką organizacyjną.

Zgodnie z aktami wewnętrznymi Spółki, dyrektor jednostki organizacyjnej (jednostki programowej oraz oddziału terenowego) stanowiącej redakcję pełni jednocześnie funkcję redaktora naczelnego w rozumieniu ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe (Dz. U. z 1984 r., poz. 5, Nr 24, dalej: „Prawo prasowe”). Zgodnie z art. 7 ust. 2 pkt 8 Prawa prasowego, redakcją jest jednostka organizująca proces przygotowania (zbierania, oceniania i opracowania) materiałów do publikacji. Redaktor naczelny odpowiada za treść przygotowywanych przez redakcję materiałów oraz za sprawy redakcyjne i finansowe redakcji w granicach określonych w statucie lub właściwych przepisach.

Dyrektorzy jednostek organizacyjnych kierują podlegającą im jednostką, odpowiadają za prawidłową i terminową realizację zadań określonych w regulaminie oraz zleconych przez Zarząd Spółki bądź poszczególnych Członków Zarządu w zakresie nadzorowanych jednostek. Dyrektorzy odpowiadają za merytoryczną i finansową działalność kierowanej jednostki, zapewniając wykonywanie przez nią zadań zgodnie z przepisami prawa. Dyrektorzy organizują pracę danych jednostek oraz kontrolują jakość i terminowość wykonywanych zadań. Do zakresu obowiązków Dyrektorów należy również składanie Zarządowi albo nadzorującemu Członkowi Zarządu informacji o realizacji nałożonych zadań, informacji o stwierdzonych nieprawidłowościach i problemach oraz przedstawianie propozycji ich rozwiązania. Dyrektorzy gospodarują przydzielonymi środkami finansowymi w ramach udzielonych pełnomocnictw. Dyrektorzy przedstawiają wnioski o obsadzie personalnej pracowników danej jednostki organizacyjnej zgodnie z trybem określonym w przepisach wewnętrznych Spółki oraz określają zakresy obowiązków pracowników danej jednostki i kontrolują ich wykonanie, w tym kierują podległych pracowników do udziału przy przedsięwzięciach projektowych realizowanych w Spółce oraz do udziału w komisjach i zespołach roboczych. Do zadań tych osób należy również sprawowanie nadzoru nad właściwą organizacją i dyscypliną pracy, a także nadzór przestrzegania przez podległych pracowników przepisów BHP i przeciwpożarowych oraz dotyczących ochrony informacji niejawnych, danych osobowych, tajemnicy przedsiębiorstwa oraz innych informacji prawnie chronionych.

Zastępcy Dyrektorów sprawują zaś przede wszystkim zadania merytorycznego nadzoru nad pracą w danych komórkach organizacyjnych. Akty wewnętrzne Spółki wskazują, że Dyrektor zarządza daną jednostką organizacyjną przy pomocy Zastępcy. W czasie nieobecności Dyrektora, jego kompetencje i obowiązki mogą być wykonywane przez wyznaczonego Zastępcę, Zastępca może sprawować bezpośredni nadzór nad działalnością danego działu. Zarówno Dyrektorzy jednostek organizacyjnych, jak i ich Zastępcy nie są Członkami Zarządu Spółki.

Wnioskodawca stanowi spółkę, w której Skarb Państwa dysponuje bezpośrednio lub pośrednio większością głosów na zgromadzeniu wspólników albo na walnym zgromadzeniu, a więc stanowi podmiot określony w art. 30 ust. 1 pkt 15 ustawy o PIT. Wątpliwości Wnioskodawcy dotyczą zastosowania w podanym stanie faktycznym oraz zdarzeniach przyszłych art. 30 ust. 1 pkt 16 Ustawy o PIT oraz objęcia Spółki obowiązkiem poboru zryczałtowanego 70% podatku z tego tytułu.

Spółka pragnie podnieść, że w zakresie, w jakim wniosek dotyczy stanu faktycznego, a więc w związku z Umową, która została już rozwiązana (dotyczy rozwiązanej Umowy o pracę za porozumieniem stron z jednym z Dyrektorów niebędącym Członkiem Zarządu Spółki), Spółka pobrała jako płatnik od wypłaconej rekompensaty za skrócony okres wypowiedzenia zryczałtowany podatek w wysokości wskazanej w art. 30 ust. 1 pkt 16 Ustawy o PIT. Wnioskodawca wskazał, że Spółka dokonała tej czynności ze względu na pojawiającą się różną wykładnię zmienionych przepisów ustawy o PIT oraz z uwagi na prowadzoną przez Wnioskodawcę bezpieczną politykę podatkową.

W związku z powyższym opisem zadano następujące pytania:

1. Czy Spółka powinna potrącać zryczałtowany podatek wskazany w art. 30 ust. 1 pkt 16 Ustawy o PIT, w związku z wypłatą opisanych we wniosku świadczeń z tytułu rozwiązania Umów zawartych z Dyrektorami, w wyniku wypowiedzenia ich przez Spółkę lub zawarcia porozumienia stron w tym zakresie...
2. Czy Spółka powinna potrącać zryczałtowany podatek wskazany w art. 30 ust. 1 pkt 16 Ustawy o PIT, w związku z wypłatą opisanych we wniosku świadczeń z tytułu rozwiązania Umów zawartych z Zastępcami, w wyniku wypowiedzenia ich przez Spółkę lub zawarcia porozumienia stron w tym zakresie...

Zdaniem Wnioskodawcy:

Ad.1)

Zdaniem Wnioskodawcy, w związku z rozwiązaniem Umów zwartych z Dyrektorami w trybie wypowiedzenia lub poprzez porozumienie stron i otrzymaniem przez danych pracowników odprawy lub odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia bądź rozwiązanie Umów przed terminem, na jaki zostały zawarte, w kwocie przekraczającej trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia danego Dyrektora, Spółka nie jest zobowiązana do poboru zryczałtowanego podatku w wysokości 70% od części przekraczającej trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia.

Ad. 2)

Zdaniem Wnioskodawcy, w związku z rozwiązaniem Umów zwartych z Zastępcami w trybie wypowiedzenia lub poprzez porozumienie stron i otrzymaniem przez danych pracowników odprawy lub odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia bądź rozwiązanie Umów przed terminem, na jaki zostały zawarte, w kwocie przekraczającej trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia danego Zastępcy, Spółka nie jest zobowiązana do poboru zryczałtowanego podatku w wysokości 70% od części przekraczającej trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia.

Uzasadnienie stanowiska

Stan faktyczny oraz zdarzenia przyszłe przedstawione we wniosku związane są z wprowadzeniem na podstawie ustawy z dnia 25 listopada 2015 r. (dalej: „Ustawa Nowelizująca”) regulacji dotyczących objęcia zryczałtowanym podatkiem niektórych świadczeń wypłacanych osobom, związanym m.in. ze spółkami Skarbu Państwa. Przedmiotowe regulacje weszły w życie 1 stycznia 2016 r.

Zgodnie z treścią art. 30 ust. 1 pkt 15 Ustawy o PIT, od dochodów (przychodów) pobiera się zryczałtowany podatek dochodowy z tytułu odszkodowań przyznanych na podstawie przepisów o zakazie konkurencji, jeżeli zobowiązaną do zapłaty odszkodowania jest spółka, w której Skarb Państwa, jednostka samorządu terytorialnego, związek jednostek samorządu terytorialnego, państwowa osoba prawna lub komunalna osoba prawna dysponują bezpośrednio lub pośrednio większością głosów na zgromadzeniu wspólników albo na walnym zgromadzeniu, w tym także na podstawie porozumień z innymi osobami, w części, w której wysokość odszkodowania przekracza wysokość wynagrodzenia otrzymanego przez podatnika z tytułu umowy o pracę lub umowy o świadczenie usług wiążącej go ze spółką w okresie sześciu miesięcy poprzedzających pierwszy miesiąc wypłaty odszkodowania - w wysokości 70% tej części należnego odszkodowania, jak wskazano we wniosku Spółka wpisuje się w definicję podmiotu określonego w art. 30 ust. 1 pkt 15 Ustawy o PIT.

Na podstawie art. 30 ust. 1 pkt 16 Ustawy o PIT, od dochodów (przychodów) pobiera się zryczałtowany podatek dochodowy z tytułu określonych w umowie o pracę, której przedmiotem są czynności związane z zarządzaniem, lub umowie o świadczenie usług zarządzania zawartej ze spółką, o której mowa w pkt 15, odpraw lub odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę, której przedmiotem są czynności związane z zarządzaniem, lub umowy o świadczenie usług zarządzania lub rozwiązania jej przed upływem terminu, na który została zawarta, w części, w której ich wysokość przekracza trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia otrzymanego przez podatnika z tytułu umowy o pracę, której przedmiotem są czynności związane z zarządzaniem, lub umowy o świadczenie usług zarządzania wiążącej go ze spółką - w wysokości 70% należnej odprawy lub odszkodowania.

Ad. 1)

Analizując treść przepisu art. 30 ust. 1 pkt 16 Ustawy o PIT, wyróżnić należy następujące przesłanki objęcia wypłaty określonego świadczenia zryczałtowanym 70% podatkiem (przesłanki te powinny zostać spełnione łącznie):

- A. przychód powinien zostać osiągnięty przez podatnika z tytułu odprawy lub odszkodowania określonego w umowie o pracę, której przedmiotem są czynności związane z zarządzaniem lub w umowie o świadczenie usług zarządzania zawartej ze spółką, z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy przed upływem terminu, na który została zawarta,
- B. opodatkowaniu podlega ta część odprawy lub odszkodowania, która przekracza trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia otrzymanego przez podatnika,
- C. zobowiązanym do zapłaty jest podmiot wskazany w art. 30 ust. 1 pkt 15 Ustawy o PIT.

Oceniając spełnienie powyższych przesłanek, Wnioskodawca pragnie stwierdzić, że jego zdaniem, przesłanki opisane w punktach B i C zostaną spełnione w analizowanej sytuacji. Świadczenie otrzymane przez Dyrektora z tytułu rozwiązania Umowy może bowiem w niektórych przypadkach przekraczać trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia Dyrektora otrzymywanego na podstawie Umowy. Spółka, jako wypłacający, stanowi przy tym

podmiot określony w art. 30 ust. 1 pkt 15 ustawy o PIT.

Odnosnie przesłanki opisanej w punkcie A, Wnioskodawca stwierdza, że nie może ona zostać uznana za spełnioną. Stanowisko to Spółka argumentuje następująco.

Przepis art. 30 ust. 1 pkt 16 ustawy o PIT wyraźnie wskazuje, że przychód powinien zostać osiągnięty z tytułu odpłaty lub odszkodowania określonego w umowie o pracę (lub w umowie o świadczenie usług zarządzania, co nie ma miejsca w opisanym we wniosku stanie faktycznym i zdarzeniach przyszłych). Obligatoryjną przesłanką poddania tych świadczeń zryczałtowanemu podatkowi określone w art. 30 ust. 1 pkt 16 ustawy o PIT jest więc określenie tych świadczeń (odpaw i/lub odszkodowań) we właściwej umowie o pracę. Zakres przedmiotowy omawianego przepisu obejmuje więc te sytuacje, w których wypłata odpłaty lub odszkodowania stanowi wypełnienie postanowień umowy o pracę. W sytuacji braku tychże postanowień w umowie o pracę, art. 30 ust. 1 pkt 16 Ustawy o PIT nie znajdzie zastosowania pomimo faktu wypłaty świadczeń, które mogą zostać uznane za odpłaty lub odszkodowania.

Zauważyć należy również, że postanowienia dotyczące odpaw lub odszkodowań dla pracownika w związku z rozwiązaniem umowy z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia lub rozwiązania jej przed upływem terminu, na jaki została zawarta, nie stanowią obligatoryjnych elementów umowy o pracę. Umowy opisane we wniosku nie zawierają postanowień, które określałyby odpawy lub odszkodowania przysługujące Dyrektorom z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia lub rozwiązania danej Umowy przed upływem terminu, na który została zawarta. Świadczenie przyznane danej osobie określone jest, co do zasady, w porozumieniu stron, na podstawie którego dana Umowa jest rozwiązywana i które przyznaje danemu pracownikowi odpowiednią rekompensatę (odszkodowanie) za skrócenie okresu wypowiedzenia lub rozwiązanie umowy przed terminem.

Uznając zasadę racjonalności ustawodawcy, przyjąć należy, że przedstawiony we wniosku stan faktyczny i zdarzenia przyszłe nie są objęte regulacją art. 30 ust. 1 pkt 16 ustawy o PIT. Wykładnia językowa przedmiotowego przepisu nie budzi przy tym wątpliwości co do jego zakresu. Wnioskodawca pragnie przy tym zauważyć, że Ustawa Nowelizująca poddana była zmianom wraz z wejściem w życie ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. zmieniającej ustawę o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 2299). Na podstawie tego aktu, dokonano modyfikacji przedmiotowych przepisów, nie uległ jednak zmianie zapis wskazujący, że opodatkowaniu podlegają przychody osiągnięte z tytułu odpaw lub odszkodowań określonych w umowie o pracę lub umowie o świadczenie usług zarządzania. Zgodnie z uzasadnieniem do ustawy, wprowadzone zmiany mają charakter doprecyzowujący, co szczególnie przemawia za argumentem, że konstrukcja omawianej regulacji stanowi świadome ograniczenie zakresu zastosowania nowego obciążenia.

Co więcej, w opinii Wnioskodawcy, 70% zryczałtowany podatek dochodowy ma zastosowanie wyłącznie do świadczeń wypłacanych osobom zarządzającym podmiotami wskazanymi w art. 30 ust. 1 pkt 15 ustawy o PIT, tj. będących członkami zarządu spółek wskazanych w tym przepisie. Wskazuje na to treść uzasadnienia Ustawy Nowelizującej. Celem Ustawy Nowelizującej jest przeciwdziałanie patologiom polegającym na przyznawaniu wysokich odpaw lub odszkodowań członkom zarządów spółek z udziałem Skarbu Państwa. W uzasadnieniu do Ustawy Nowelizującej wskazano:

„Projekt ustawy zmierza do przeciwdziałania patologiom polegającym na przyznawaniu wyjątkowo wysokich odpaw oraz odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji członkom zarządów spółek z udziałem Skarbu Państwa. Celem wysokiego opodatkowania ponad rozsądne minimum jest wpłynięcie na zachowania stron takich kontraktów i dostosowanie wysokości odpaw i odszkodowań do rozsądnych i uczciwych standardów”.

Dodatkowo, zaszeregowanie umów o pracę, których przedmiotem są czynności związane z zarządzaniem wraz z umowami o świadczenie usług zarządzania (co do zasady, kontraktów menadżerskich), świadczy o woli ustawodawcy objęcia nowym obciążeniem osób zarządzających spółką w sposób samodzielny lub osób w znacznym stopniu niezależnych, o dużych uprawnieniach funkcyjnych oraz podlegających ograniczonemu nadzorowi. Zdaniem Wnioskodawcy, takimi osobami są osoby zarządzające, które pełnią funkcje w organach spółki powołanych do zarządzania nią, tj. członkowie zarządu. Natomiast Dyrektorzy nie są Członkami Zarządu Wnioskodawcy. Ponadto, Dyrektorzy nie zarządzają Spółką jako całością, nie decydują o całokształcie działalności Spółki, a jedynie kierują podległą im jednostką organizacyjną (jedną z wielu w Spółce). Powyższe przesądza, zdaniem Wnioskodawcy, o objęciu zryczałtowanym 70% podatkiem wypłat jedynie tych świadczeń, które przysługują członkom zarządów wybranych spółek Skarbu Państwa. Dyrektorzy, nie będąc Członkami Zarządu Spółki, nie powinni podlegać obciążeniom wskazanym w przedmiotowym przepisie.

W tym miejscu Wnioskodawca chciałby zwrócić uwagę, że wykładnia celowościowa, stanowi obok wykładni językowej i systemowej, jedną z trzech podstawowych rodzajów wykładni prawa. Chociaż na gruncie prawa podatkowego obowiązuje prymat wykładni literalnej, to przy stosowaniu prawa podatkowego nie można pomijać rezultatów płynących ze stosowania wykładni systemowej i celowościowej, zwłaszcza, jeżeli rezultaty wykładni systemowej i celowościowej nie stoją w sprzeczności z rezultatami wykładni językowej. Wykładnia celowościowa polega na powiązaniu brzmienia słów aktów prawnych z sensem i celem przepisów prawnych (R. Mastalski,

Stosowanie prawa podatkowego, Warszawa 2008). Istotne znaczenie w wykładni celowościowej ma zatem ustalenie, w procesie stosowania prawa podatkowego, celu regulacji prawnej. Nie zawsze bowiem w przypadku ustaw podatkowych jest to cel fiskalny, czasem jest to cel o charakterze społecznym lub gospodarczym. Jak wskazuje R. Mastalski: „Podmiot stosujący prawo podatkowe powinien już w początkowej fazie interpretacji określić, z jakiego rodzaju normą prawną ma do czynienia. Chodzi zwłaszcza o sytuacje, gdy normy celu fiskalnego i socjalnego mogą pozostawać w stosunku do siebie w swego rodzaju konflikcie. W ocenie Wnioskodawcy, w przypadku art. 30 ust. 1 pkt 15 oraz pkt 16 Ustawy o PIT, mamy właśnie do czynienia z normą prawną, której celem jest przede wszystkim urzeczywistnienie zasady sprawiedliwości społecznej poprzez opodatkowanie nadmiernie wysokich odpraw lub odszkodowań wypłacanych członkom zarządów spółek z udziałem Skarbu Państwa w związku z odwoływaniem tych osób z zajmowanych przez nie stanowisk. Potwierdza to przytoczone uzasadnienie do Ustawy Nowelizującej. Stąd, w ocenie Wnioskodawcy, mając na uwadze cel Ustawy Nowelizującej, a także dokonaną później przez ustawodawcę modyfikację Ustawy Nowelizującej, norma prawna płynąca z art. 30 ust. 1 pkt 15 i pkt 16 Ustawy o PIT powinna być rozumiana w ten sposób, że 70% zryczałtowany podatek dochodowy ma zastosowanie wyłącznie do świadczeń wypłacanych osobom będącym członkami zarządów spółek z udziałem Skarbu Państwa, o których mowa w art. 30 ust. 1 pkt 15 Ustawy o PIT.

Ad. 2)

Uwzględniając fakt, że Umowy zawarte z Zastępcami również nie określają odpraw lub odszkodowań w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia lub rozwiązania jej przed upływem wiążącego terminu, argumentacja przedstawiona powyżej ma zastosowanie także do świadczeń wypłacanych Zastępcom. Z tego też względu, Wnioskodawca stoi na stanowisku, że wypłata Zastępcom świadczeń, które mogą zostać zakwalifikowane jako odprawy lub odszkodowania z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia bądź rozwiązania danej Umowy przed upływem okresu, na jaki została zawarta, również nie jest objęta zakresem przepisu art. 30 ust. 1 pkt 16 ustawy o PIT. Powyższe wynika z faktu, że odprawy lub odszkodowania nie zostały określone w Umowach zawartych z Zastępcami.

Wnioskodawca wskazał, że w kontekście czynności wykonywanych przez Zastępców, zasadne jest również dokonanie oceny, czy Umowy podpisane z tymi osobami można zakwalifikować jako „umowy o pracę, których przedmiotem są czynności związane z zarządzaniem” w rozumieniu art. 30 ust. 1 pkt 16 ustawy o PIT.

W ocenie Wnioskodawcy, Umowy zawarte z Zastępcami, spełniając niewątpliwie definicję umów o pracę, nie stanowią umów, których przedmiotem są czynności związane z zarządzaniem. Jak wskazano w przedstawionej wcześniej w niniejszym wniosku argumentacji dotyczącej Dyrektorów, Ustawa Nowelizująca zmierzać miała do przeciwdziałania patologiom polegającym na przyznawaniu wysokich odpraw lub odszkodowań członkom zarządów spółek z udziałem Skarbu Państwa. Potwierdza to przywołana wcześniej treść uzasadnienia do Ustawy Nowelizującej oraz argumentacja przedstawiona w pkt 1 w odniesieniu do Dyrektorów. Co więcej, zaszeregowanie umów o pracę, których przedmiotem są czynności związane z zarządzaniem wraz z umowami o świadczenie usług zarządzania (co do zasady, kontraktów menadżerskich), świadczy o woli ustawodawcy objęcia nowym obciążeniem osób zarządzających spółką w sposób samodzielny lub osób w znacznym stopniu niezależnych, o dużych uprawnieniach funkcyjnych oraz podlegających ograniczonemu nadzorowi. Zdaniem Wnioskodawcy, takimi osobami są osoby zarządzające, które pełnią funkcje w organach spółki powołanych do zarządzania nią, tj. Członkowie Zarządu. Natomiast Zastępcy nie są Członkami Zarządu Wnioskodawcy, nie zarządzają Spółką jako całością i nie decydują o całokształcie działalności Spółki.

W przypadku Zastępców, należy zwrócić uwagę, że pomimo faktu, że mogą oni pełnić funkcje nadzorcze nad danymi działami, zadania te mają, co do zasady, charakter merytoryczny i pomocniczy w stosunku do generalnego nadzoru właściwego Dyrektora. Akty wewnętrzne Spółki wprost wskazują, że rolą Zastępcy jest wsparcie Dyrektora danej jednostki organizacyjnej, którego funkcję należy uznać za stanowisko nadrzędne. Zastępca nie ma swobody w podejmowaniu decyzji i - co do zasady - musi je konsultować ze swoim bezpośrednim przełożonym, czyli Dyrektorem jednostki. Nadzór nad pracami danego działu lub pracownikami danej komórki nie może być utożsamiany z możliwością wykonywania zarządu. W ocenie Wnioskodawcy, nie można w tym wypadku uznać, że Umowy zawarte z Zastępcami stanowią umowy o pracę, których przedmiotem są czynności związane z zarządzaniem.

Argumentem przemawiającym za brakiem możliwości zakwalifikowania Umów zawartych z Zastępcami do umów o pracę, których przedmiotem są czynności związane z zarządzaniem, jest również dalsza wykładnia celowościowa przepisu art. 30 ust. 1 pkt 16 ustawy o PIT. W razie uznania bowiem, że każda umowa o pracę dająca pracownikowi podstawę do nadzoru określonej liczby pracowników przesądza o zakwalifikowaniu tego typu umowy jako umowy wskazanej w art. 30 ust. 1 pkt 16 ustawy o PIT, katalog osób objętych tym obciążeniem uległby drastycznemu rozszerzeniu, jako że niemal każde stanowisko kierownicze wiąże się z podobnymi obowiązkami (tj. niemal na każdym szczeblu organizacyjnym Spółki pracują pracownicy, którym podlegają służbowo inni pracownicy). Zgodnie z treścią uzasadnienia do Ustawy Nowelizującej, celem ustawodawcy było objęcie tą regulacją członków zarządu spółek Skarbu Państwa. W ocenie Wnioskodawcy, rozszerzenie tej regulacji na osoby o ograniczonych funkcjach kierowniczych, takich jak Zastępcy, nie stanowi prawidłowej wykładni nowo

wprowadzonych przepisów Ustawy o PIT.

W świetle dokonanej przez Spółkę wykładni przepisów art. 30 ust. 1 pkt 16 Ustawy o PIT, wypłata odpraw lub odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia Umowy bądź rozwiązania jej przed upływem terminu, na jaki została zawarta, nie skutkuje obowiązkiem poboru przez Spółkę zryczałtowanego 70% podatku dochodowego zarówno w przypadku Umów zawartych z Dyrektorami, jak również w przypadku Umów zawartych z Zastępcami.

W świetle obowiązującego stanu prawnego stanowisko Wnioskodawcy w sprawie oceny prawnej przedstawionego stanu faktycznego jest prawidłowe.

Zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r. poz. 361, z późn. zm.) opodatkowaniu podatkiem dochodowym podlegają wszelkiego rodzaju dochody, z wyjątkiem dochodów wymienionych w art. 21, 52, 52a i 52c oraz dochodów, od których na podstawie przepisów Ordynacji podatkowej zaniechano poboru podatku.

Zgodnie w art. 30 ust. 1 pkt 15 i 16 ww. ustawy, od dochodów (przychodów) pobiera się zryczałtowany podatek dochodowy:

- z tytułu odszkodowań przyznanych na podstawie przepisów o zakazie konkurencji, jeżeli zobowiązana do zapłaty odszkodowania jest spółka, w której Skarb Państwa, jednostka samorządu terytorialnego, związek jednostek samorządu terytorialnego, państwowa osoba prawna lub komunalna osoba prawna dysponują bezpośrednio lub pośrednio większością głosów na zgromadzeniu wspólników albo na walnym zgromadzeniu, w tym także na podstawie porozumień z innymi osobami, w części, w której wysokość odszkodowania przekracza wysokość wynagrodzenia otrzymanego przez podatnika z tytułu umowy o pracę lub umowy o świadczenie usług wiążącej go ze spółką w okresie sześciu miesięcy poprzedzających pierwszy miesiąc wypłaty odszkodowania - w wysokości 70% tej części należnego odszkodowania (pkt 15);
- z tytułu określonych w umowie o pracę, której przedmiotem są czynności związane z zarządzaniem, lub umowie o świadczenie usług zarządzania zawartej ze spółką, o której mowa w pkt 15, odpraw lub odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę, której przedmiotem są czynności związane z zarządzaniem, lub umowy o świadczenie usług zarządzania lub rozwiązania jej przed upływem terminu, na który została zawarta, w części, w której ich wysokość przekracza trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia otrzymanego przez podatnika z tytułu umowy o pracę, której przedmiotem są czynności związane z zarządzaniem, lub umowy o świadczenie usług zarządzania wiążącej go ze spółką – w wysokości 70% należnej odprawy lub odszkodowania (pkt 16).

W myśl art. 41 ust. 4 updof płatnicy, o których mowa w ust. 1, są obowiązani pobierać zryczałtowany podatek dochodowy od dokonywanych wypłat (świadczeń) lub stawianych do dyspozycji podatnika pieniędzy lub wartości pieniężnych z tytułów określonych w art. 29, art. 30 ust. 1 pkt 2, 4-5a, 13-16 oraz art. 30a ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 4d, 5 oraz 10.

Analiza przepisu art. 30 ust. 1 pkt 16 wskazuje na obowiązek poboru przez płatnika zryczałtowanego podatku dochodowego w wysokości 70% od tej części odprawy lub odszkodowania, która przekracza trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia otrzymanego przez podatnika z tytułu umowy o pracę, której przedmiotem są czynności związane z zarządzaniem, lub umowy o świadczenie usług zarządzania wiążącej go ze spółką w sytuacji, gdy podatnik otrzymuje odprawę lub odszkodowanie, które były określone w umowie o pracę, której przedmiotem były czynności związane z zarządzaniem od spółki, o której mowa w pkt 15 (tj. spółką, w której Skarb Państwa, jednostki samorządu terytorialnego, ich związki lub inne państwowe osoby prawne albo komunalne osoby prawne dysponują bezpośrednio lub pośrednio większością głosów na zgromadzeniu wspólników albo na walnym zgromadzeniu, w tym także na podstawie porozumień z innymi osobami).

Zgodnie z treścią art. 30 ust. 1 pkt 16 cytowanej ustawy, podstawowym warunkiem objęcia odpraw lub odszkodowań zryczałtowanym podatkiem dochodowym w wysokości 70%, jest to, że prawo do odprawy i odszkodowania musi być określone w umowie o pracę.

Z przedstawionego stanu faktycznego oraz zdarzenia przyszłego wynika, że umowy zawarte z Dyrektorami lub Zastępcami nie określają prawa Dyrektorów lub Zastępców do odpraw lub odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia Umowy lub z tytułu rozwiązania Umowy przed upływem terminu, na który została ona zawarta. Umowy nie określają także wysokości oraz zasad wypłaty tego typu świadczeń.

Mając na uwadze przedstawiony stan faktyczny i zdarzenie przyszłe oraz powołane przepisy prawa podatkowego, należy stwierdzić, że Spółka nie jest zobowiązana do poboru 70% podatku dochodowego od wypłacanych odpraw, odszkodowań i rekompensat, gdyż nie jest spełniony podstawowy warunek, o którym mowa w art. 30 ust. 1 pkt 16 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, zgodnie z którym prawo do odprawy i odszkodowania musi być określone w umowie o pracę.

Dodatkowo, należy wskazać, że w odniesieniu do rekompensaty, nie jest spełniona przesłanka dotycząca rodzaju

świadczenia.

Potwierdza to opinia Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2016 r., zgodnie z którą powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy nie przewidują wypłacania pracownikom w przypadku rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron odszkodowań, rekompensat, ewentualnie innych dodatkowych świadczeń (także np. określanych przez strony w treści porozumienia jako odprawy). Jeżeli zatem w porozumieniu o rozwiązaniu stosunku pracy strony ustaliły, że pracownikowi przysługuje (na mocy tego porozumienia) odszkodowanie, rekompensata (np. za rozwiązanie umowy terminowej przed upływem czasu na jaki została ona zawarta), czy też inne nieprzewidziane przepisami prawa świadczenie (określone przez strony jako odprawa), to nie oznacza to zmiany (modyfikacji) treści/warunków łączącej strony umowy o pracę, a jedynie przyznanie konkretnemu pracownikowi „dodatkowego” (innego niż wymagane przepisami prawa) świadczenia w związku z rozwiązaniem umowy w trybie porozumienia stron.

Zatem stanowisko Wnioskodawcy, co do braku obowiązku poboru zryczałtowanego 70% podatku dochodowego od wypłaconych świadczeń opisanych w stanie faktycznym i zdarzeniu przysłym jest prawidłowe.

Interpretacja dotyczy zaistniałego stanu faktycznego przedstawionego przez Wnioskodawcę i stanu prawnego obowiązującego w dacie zaistnienia zdarzenia w przedstawionym stanie faktycznym.

Stronie przysługuje prawo do wniesienia skargi na niniejszą interpretację przepisów prawa podatkowego z powodu jej niezgodności z prawem. Skargę wnosi się do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie, ul. Jasna 2/4, 00-013 Warszawa po uprzednim wezwaniu na piśmie organu, który wydał interpretację – w terminie 14 dni od dnia, w którym skarżący dowiedział się lub mógł się dowiedzieć o jej wydaniu do usunięcia naruszenia prawa (art. 52 § 3 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi – Dz. U. z 2012 r., Nr 270, z późn. zm.). Skargę do WSA wnosi się (w dwóch egzemplarzach – art. 47 ww. ustawy), w terminie trzydziestu dni od dnia doręczenia odpowiedzi organu na wezwanie do usunięcia naruszenia prawa, a jeżeli organ nie udzielił odpowiedzi na wezwanie, w terminie sześćdziesięciu dni od dnia wniesienia tego wezwania (art. 53 § 2 ww. ustawy).

Skargę wnosi się za pośrednictwem organu, którego działanie lub bezczynność są przedmiotem skargi (art. 54 § 1 ww. ustawy), na adres: Izba Skarbowa w Warszawie, Biuro Krajowej Informacji Podatkowej w Płocku, ul. 1 Maja 10, 09-402 Płock.

Jesteś tutaj: [Strona główna wyszukiwarki](#) / [Wyniki wyszukiwania \(strona 1 z 1\)](#) / [Dokument 1 z listy wyszukanych](#)

[Powrót do listy dokumentów](#)

[Drukuj](#)

[Wyszukiwarka](#)