

Michał Poszwa

ANALIZA KLINA PODATKOWEGO W ROZLICZENIACH PODATKOWYCH I UBEZPIECZENIOWYCH WYNAGRODZEŃ

ANALYSIS OF THE TAX WEDGE IN TEACHING TAX AND INSURANCE SETTLEMENT OF REMUNERATION

Katedra Rachunku Kosztów i Rachunkowości Zarządczej, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
ul. Komandorska 118/120, 53-345 Wrocław, e-mail: mpinvest@interia.pl

Summary. The lectures on tax and insurance should be taken into account the problem of efficient load pay. This load determines the financial benefits received by the employee and the employer's costs. The measure of the scale of pay load is wage tax wedge. It reflects the share of income tax and insurance premiums in the cost of employment. Transfer of knowledge and skills in the identification and application of parametric solutions is a prerequisite for correct billing. In addition, allows for the analysis of the costs of employment and their use in personnel policy.

Słowa kluczowe: klin podatkowy, podatek, składki ubezpieczeniowe, wynagrodzenie.

Key words: insurance premiums, taxes, the tax wedge, wages.

WSTĘP

Dokonywanie rozliczeń publicznoprawnych dotyczących dochodów osób zatrudnionych polega na zastosowaniu procedur, które są określone w odpowiednich przepisach prawnych. Znajomość konsekwencji finansowych poszczególnych form zatrudnienia oraz parametryzacji rozliczeń, a także umiejętność przeprowadzania analiz efektywnych obciążeń fiskalnych osób zatrudnionych stanowią ważny element kompetencji osób zajmujących się problematyką płacową, a więc zarówno tych, które dokonują rozliczeń, jak i decydentów odpowiadających za zatrudnienie.

Wiedza i umiejętności związane z rozliczaniem dochodów osób zatrudnionych stanowią treść nauczania różnych przedmiotów, które można podzielić na dwie grupy. Do pierwszej zalicza się przedmioty o charakterze kierunkowym (np. rachunkowość finansową, finanse osobiste), w ramach których problematyka rozliczeń płacowych jest jednym z realizowanych tematów. Do drugiej grupy zalicza się przedmioty specjalistyczne (np. przedmiot rozliczenia podatkowe i ubezpieczeniowe realizowany w ramach specjalności rachunkowość i podatki na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu), w ramach których problematyka rozliczeń stanowi jedyną lub główną treść nauczania.

Aby spełnić oczekiwania studentów oraz rynku pracy, należy włączyć do treści nauczania zagadnienia analityczne, dotyczące obciążeń fiskalnych wynagrodzeń. Może to być zrealizowane jednym z trzech sposobów. Po pierwsze, w przypadku przedmiotów ogólnych lub kierunkowych analiza obciążeń fiskalnych może stanowić uzupełnienie treści omawianych podczas zajęć i może być realizowana w ramach pracy własnej studenta. Po drugie, w przypadku przedmiotów specjalistycznych analiza obciążeń może być treścią realizowa-

nych zajęć lub stanowić ich uzupełnienie. Po trzecie, analiza fiskalna wynagrodzeń powinna być przedmiotem zajęć dotyczących zarządzania obciążeniami podatkowymi w przedsiębiorstwie. W każdym przypadku podstawą dla prowadzenia analiz są wiedza i umiejętności dotyczące dokonywania rozliczeń.

Celem artykułu jest zaprezentowanie założeń autorskiego programu przedmiotu rozliczenia podatkowe i ubezpieczeniowe, w ramach którego przeprowadza się analizę efektywnego obciążenia fiskalnego wynagrodzeń z tytułu umowy o pracę oraz porównanie obciążeń z tytułu umów cywilnoprawnych, a także przedstawienie przykładu podawanego podczas zajęć dydaktycznych dotyczących rozliczania dochodów osób zatrudnionych.

MATERIAŁ I METODY

Artykuł opracowano na podstawie analizy programu kształcenia na specjalności rachunkowość i podatki na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu. Analiza programu dotyczy w szczególności treści nauczania w ramach przedmiotu rozliczenia podatkowe i ubezpieczeniowe. Ponadto podczas pisania artykułu wykorzystano literaturę i materiały źródłowe dotyczące rozliczeń podatkowych i ubezpieczeniowych. Zdaniem autora konieczne jest poszerzenie zakresu merytorycznego przedmiotu o analizę podatkowego klina płacowego. Zaprezentowana metodyka, dotycząca stosowania zagadnień analitycznych w nauczaniu rozliczeń wynagrodzeń, stanowi propozycję autora i ma charakter dyskusyjny. W opracowaniu zastosowano głównie metodę analizy źródeł oraz metody dedukcji i indukcji.

ZAKRES PROBLEMATYKI DOTYCZĄCEJ ROZLICZANIA WYNAGRODZEŃ

Wiedza i umiejętności dotyczące znajomości i stosowania procedur rozliczania osób zatrudnionych są przekazywane w ramach przedmiotu rozliczenia podatkowe i ubezpieczeniowe na specjalności rachunkowość i podatki, prowadzonej na studiach stacjonarnych i zaocznych na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu. Zakładane efekty kształcenia obejmują:

- wiedzę na temat obowiązujących regulacji i ich wpływu na koszty pracodawcy,
- umiejętności wykonywania podstawowych rozliczeń i analizy rozwiązań parametrycznych,
- umiejętności ich stosowania i komunikowania się w procesie decyzyjnym dotyczącym kształtowania zatrudnienia.

Zakres merytoryczny przedmiotu i liczbę godzin, zależną od przyjętej organizacji zajęć na Wydziale, przedstawiono w tab. 1.

Punktem wyjścia w kształtowaniu umiejętności przeprowadzania rozliczeń jest omówienie potencjalnych form zatrudnienia i ich skutków fiskalnych. Pojęcie „zatrudnianie pracowników” może być bowiem rozumiane w szerokim lub wąskim ujęciu. W szerokim ujęciu oznacza ono angażowanie osób z wykorzystaniem różnych form stosunków prawnych, np. umowy o pracę, umów cywilnoprawnych. W wąskim znaczeniu zatrudnienie oznacza zaś angażowanie pracowników na warunkach wynikających z kodeksu pracy. Istnienie wielu form prawnych zatrudnienia oznacza konieczność posiadania umiejętności

ich rozróżniania oraz stosowania zgodnie z przepisami. Znajomość form zatrudnienia stanowi podstawę nauczania rozliczeń publicznoprawnych. Umiejętność prawidłowego stosowania różnych form umów jest niezbędną kompetencją osób odpowiedzialnych za ich zawieranie, a nie rozliczanie. Niewątpliwie jednak znajomość prawidłowego stosowania form zatrudnienia adekwatnych do konkretnej sytuacji stanowi podstawę realnej oceny kosztów zatrudnienia.

Tabela 1. Zakres tematyczny przedmiotu rozliczenia podatkowe i ubezpieczeniowe

Temat	Studia dzienne		Studia zaoczne	
	wykłady	ćwiczenia	wykłady	ćwiczenia
Źródła dochodów i system obciążeń obowiązkowych	1	–	0,5	–
System obowiązkowych składek ubezpieczeniowych	1	1	0,5	1
Składki i podatek dochodowy od przedsiębiorców	2	1	1	1
Formy zatrudnienia – umowy o pracę i cywilnoprawne	1	–	0,5	–
Wynagrodzenia z tytułu umów o pracę – składniki i ich naliczanie	2	–	1	1
Rozliczanie wynagrodzeń	3	2	1	2
Rozliczanie przychodów z tytułu umów zlecenia i o dzieło	3	2	1	2–
Dokumentacja płacowa	1	–	0,5	–
Sprawozdawczość ubezpieczeniowa – deklaracja i raporty	2	1	0,5	0,5
Sprawozdawczość podatkowa – zeznanie roczne	2	1	0,5	0,5
Analiza obciążeń – klin płacowy	2	1	1	1
Sprawdzian	–	1	–	1
Razem	20	10	8	10

Dokonywanie rozliczeń podatkowych i ubezpieczeniowych polega na stosowaniu ustalonych w przepisach procedur. Punktem wyjścia jest przekazywanie studentom wiedzy na temat ich istnienia (obowiązek podatkowy i ubezpieczeniowy). Istotne jest przy tym zwrócenie studentom uwagi na rozróżnianie obciążeń, które muszą być stosowane oraz tych, które mogą lub nie mogą być stosowane w danej sytuacji. Kolejnym krokiem jest opanowanie przez studentów umiejętności stosowania procedur rachunkowych, a więc ustalania wysokości obciążeń. Z praktycznego punktu widzenia istotne jest przekazanie im wiedzy na temat występujących mechanizmów nakładania i obliczania podatku oraz składek, a więc możliwości rozliczeń. Umiejętność stosowania konkretnych procedur, które są adekwatne do sytuacji, stanowi domenę specjalistów do spraw płac, a nie wszystkich decydentów.

Tematyka rozliczania wynagrodzeń jest poruszana zarówno podczas wykładów, jak i ćwiczeń. Rozliczenia te odbywają się w dwóch etapach. W pierwszym etapie studenci dokonują naliczenia wynagrodzenia, a w drugim ustalają wysokości obciążeń, ewentualnych potrąceń i kwoty do wypłaty. Naliczenie wynagrodzenia polega na ustaleniu jego wysokości, a więc na określeniu i wycenie poszczególnych składników. Istotne jest przy tym wskazanie studentom konieczności rozróżnienia składników wynagrodzenia wynikających z umowy lub

wewnętrznych regulacji pracodawcy (np. premii) oraz składników wynikających z przepisów kodeksowych (np. wynagrodzenie za godziny nadliczbowe).

Rozróżnienie składników wynagrodzenia ma istotne znaczenie w nauczaniu rozliczeń podatku dochodowego oraz składek. Zakres opodatkowania oraz obowiązek ubezpieczeniowy zależą od charakteru elementu wynagrodzenia. Na potrzeby rozliczeń publiczno-prawnych studenci wyodrębiają trzy grupy składników wynagrodzenia. Do pierwszej grupy zaliczają składniki (np. wynagrodzenie zasadnicze) podlegające opodatkowaniu oraz obciążone składkami. Można przyjąć, że z założenia do grupy pierwszej należą wszystkie elementy wynagrodzenia. Niektóre składniki traktowane są jednak wyjątkowo. Do drugiej grupy należą te elementy wynagrodzenia (np. wynagrodzenie za czas choroby), które nie podlegają składkom na ubezpieczenia społeczne oraz składkom powiązanim. Lista obejmuje kilkadziesiąt składników i ustalona jest w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Do trzeciej grupy zalicza się składniki wyłączone z opodatkowania i jednocześnie z obowiązku płacenia składek (np. niektóre płatności o charakterze socjalnym). Zwolnienie przedmiotowe z podatku dochodowego związane jest zawsze z brakiem składek, ponieważ podstawą ich obliczenia jest przychód podatkowy.

Określenie obowiązku ubezpieczeniowego i podatkowego, dotyczącego poszczególnych składników wynagrodzenia, poprzedza procedurę ustalania wysokości składek i zaliczki podatkowej. Istnienie obowiązku zapłaty składki i podatku decyduje o prawidłowym ustaleniu podstawy ich obliczenia. Zakres ubezpieczenia, a więc to, jakie składki powinny być płacone, zależy również od indywidualnej sytuacji ubezpieczonego (pracownika, zleceniobiorcy). Wiek oraz status pracownika jako osoby wcześniej zarejestrowanej jako bezrobotna wpływają na obciążenie płatnościami na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. W przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę stosowany jest mechanizm obligatoryjności składek lub ich braku (bez prawa wyboru). W przypadku niektórych umów cywilnoprawnych możliwy jest, do pewnego stopnia, wybór zakresu ubezpieczenia (np. ubezpieczenia chorobowego). W dydaktyce rozliczania składek konieczne jest wskazanie na istniejące mechanizmy ich nakładania. Należy przy tym wyszczególnić potencjalne sytuacje, wynikające z przepisów oraz stosowanie przepisów do konkretnych sytuacji, a więc wskazywanie czynników, od których zależy obligatoryjny lub fakultatywny obowiązek ubezpieczeniowy.

Procedura rozliczeniowa polega na ustaleniu składek obciążających pracodawcę (zleceniodawcę) oraz składek i zaliczki podatkowej płaconych przez pracownika (zleceniobiorcę). Prawidłowe ustalenie obciążeń finansowanych przez osobę zatrudnioną wymaga zachowania odpowiedniej kolejności rozliczeń: ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, zaliczka podatkowa. Ustalenie zaliczki na podatek dochodowy wymaga uwzględnienia składek, które są odliczane od dochodu i od podatku. W procesie dydaktycznym szczególnym problemem jest zakres przychodów z tytułu wynagrodzeń. Do przychodów zalicza się zarówno składniki otrzymywane w formie pieniężnej, jak również wartość świadczeń nieodpłatnych i częściowo odpłatnych. Świadczenia otrzymywane przez pracownika (również zleceniobiorcę) powinny być zidentyfikowane i wycenione.

W dydaktyce rozliczania osób zatrudnionych podstawowymi problemami są różnicowanie oraz znaczna liczba możliwych sytuacji faktycznych. Konieczne jest zatem podczas zajęć wskazanie studentom przede wszystkim tych możliwości oraz mechanizmów, które decydują o prawidłowym zastosowaniu przepisów w konkretnej sytuacji. W następnej kolejności istotne jest wykształcenie u studentów umiejętności stosowania przepisów i wyciągnięcia wniosków z podejmowanych decyzji. Prawidłowe rozliczenie oraz przeprowadzenie analiz wymaga uwzględnienia rozwiązań parametrycznych.

PŁACOWY KLIN PODATKOWY I PRZESŁANKI DO JEGO ANALIZY

W procesie nauczania rozliczeń publicznoprawnych istotnym problemem jest wykształcenie u studentów umiejętności stosowania tych elementów rachunku, które zależą od określonej sytuacji. Wymaga to przekazania studentom wiedzy dotyczącej możliwych rozwiązań oraz zastosowania analizy przypadków i analizy porównawczej. Wiedza i umiejętności stosowania procedur rozliczeniowych powinny być więc uzupełnione wiedzą i umiejętnościami analitycznymi dotyczącymi poziomu obciążeń obowiązkowych oraz, w konsekwencji, kosztów dla pracodawcy i korzyści dla pracowników. Miarą poziomu obciążeń i przedmiotem analizy może być płacowy klin podatkowy.

W ramach realizacji przedmiotu rozliczenia podatkowe i ubezpieczeniowe ważne jest ustalenie kosztów zatrudnienia, niezależnie od jego formy prawnej. Wymaga to określenia wszystkich wydatków ponoszonych przez pracodawcę. Wydatki te obejmują wartość wypłat i świadczeń przekazanych pracownikowi oraz płatności o charakterze fiskalnym i нефiskalnym. Wydatki fiskalne to podatek dochodowy oraz składki ubezpieczeniowe. Wydatki нефiskalne obejmują wydatki mające charakter sankcji (np. PFRON – opłata za brak zatrudnienia odpowiedniej liczby osób niepełnosprawnych), a także związane z bezpieczeństwem pracy i zabezpieczeniem socjalnym (np. wynagrodzenie urlopowe). Ocena atrakcyjności formy zatrudnienia, zarówno z punktu widzenia pracodawcy, jak i osoby zatrudnionej, powinna uwzględniać pełny zakres kosztów, a także inne właściwości (np. elastyczność czasu pracy). W przedstawianej propozycji nauczania w ramach przedmiotu rozliczenia podatkowe i ubezpieczeniowe podstawą analizy są wydatki fiskalne, a więc podatek dochodowy i składki.

Istotne jest zwrócenie studentom uwagi na płacowy klin podatkowy, który odzwierciedla łączne obciążenie podatkiem dochodowym i składkami ubezpieczeniowymi, ponoszone w związku z zatrudnieniem. Nominalnie klin podatkowy stanowi sumę obciążeń finansowanych przez pracownika (ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, podatek dochodowy) oraz przez pracodawcę. Na potrzeby porównawcze płacowy klin podatkowy jest wyrażany w procentach jako udział łącznego obciążenia w kosztach zatrudnienia. Koszty zatrudnienia obejmują wynagrodzenie oraz składki finansowane przez pracodawcę.

Studentom mówi się o wysokości obciążeń z tytułu składek i podatku dochodowego, które zależą od indywidualnej sytuacji płatnika (pracodawcy), od formy zatrudnienia, od wysokości wynagrodzenia oraz od indywidualnej sytuacji osoby zatrudnionej. Parametryczność oznacza, że z tej samej kwoty wynagrodzenia (brutto) różne osoby u różnych pracodawców otrzymają różne kwoty wynagrodzenia netto, a więc będą różnie obciążone. Wynika to z faktu, że system obciążeń obowiązkowych realizuje nie tylko cele fiskalne, ale rów-

nież cele o charakterze stymulacyjnym i redystrybucyjnym. Przyjęcie właściwego poziomu składnika parametrycznego decyduje o prawidłowości rozliczenia i opłacalności (wypłacie netto lub kosztach pracodawcy).

W zadaniach rozwiązywanych podczas zajęć uwzględnia się sytuację płatnika (pracodawcy). Jest ona determinowana przedmiotem działalności oraz liczbą osób ubezpieczonych. Od tych elementów zależy wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe oraz ewentualne podleganie składkom na Fundusz Emerytur Pomostowych. Forma zatrudnienia decyduje o zakresie obowiązkowych i dobrowolnych składek ubezpieczeniowych oraz o sposobie ustalania zaliczki na podatek dochodowy. Zakres składek od umów cywilnoprawnych jest z reguły mniejszy niż od umów o pracę. W przypadku umów o pracę koszty uzyskania przychodów są określone z reguły kwotowo (choć w przypadku praw autorskich mogą być ustalane procentowo), a przy umowach cywilnoprawnych określone są procentowo lub nie są określone w ogóle. Przy umowach o pracę stosuje się pełny zakres odliczeń, a przy umowach cywilnoprawnych do 200 zł odliczeń nie stosuje się. Wysokość wynagrodzenia wpływa nie tylko na zakres odliczeń, ale również na efektywną stawkę podatku, która rośnie wraz kwotą dochodu, oraz na obciążenie składkami ubezpieczeń emerytalnego i rentowego (roczne ograniczenie podstawy).

Studenci koncentrują się na indywidualnej sytuacji podatnika, która ma podstawowe znaczenie dla prawidłowości rozliczenia oraz oceny efektywności obciążenia wynagrodzenia. Wysokość składek oraz podatku (zaliczki i efektywnego podatku rocznego) zależą w szczególności od wysokości wynagrodzenia, liczby i zróżnicowania umów oraz pracodawców, wieku pracownika, jego sytuacji rodzinnej i miejsca zamieszkania.

Podczas realizacji przedmiotu rozliczenia podatkowe i ubezpieczeniowe należy więc przedstawić zagadnienia dotyczące obowiązku podatkowego oraz obowiązku ubezpieczeniowego, które powodują, że podatek i składki są elementem płacowego klina podatkowego (por. Rosiński 2010). Wysokość obciążenia może być zróżnicowana ze względu na brak podatku lub składek od niektórych składników wynagrodzenia oraz brak składek od niektórych rodzajów umów lub od niektórych zatrudnionych. Studenci powinni zatem wiedzieć, że rodzaj umowy i indywidualna sytuacja zatrudnionego wpływają na wysokość klina podatkowego, a przez to na koszt zatrudnienia.

Kolejnym tematem realizowanym podczas zajęć są ubezpieczenia. Rodzaje ubezpieczeń, wysokość składek oraz sposób ich finansowania (zatrudniony–pracodawca) są zróżnicowane w poszczególnych krajach (por. Rękas 2010), co wpływa na wysokość łącznych obciążeń i koszty zatrudnienia. Nie ulega wątpliwości to, że decydujące znaczenie dla poziomu obciążeń fiskalnych mają składki ubezpieczeniowe. Efektywny podatek jest znacznie niższy od stawek nominalnych ze względu na znaczny zakres odliczeń.

PROPOZYCJA SPOSOBU ANALIZY PŁACOWEGO KLINA PODATKOWEGO W RAMACH PRZEDMIOTU ROZLICZENIA PODATKOWE I UBEZPIECZENIOWE

W tej części artykułu przedstawiono propozycję sposobu przeprowadzenia analizy płacowego klina podatkowego wykorzystywaną w ramach zajęć dotyczących rozliczania wynagrodzeń.

Porównanie poziomu płacowego klina podatkowego w różnych krajach pozwala pośrednio ocenić atrakcyjność rynku pracy pod kątem kosztów zatrudnienia. Na potrzeby podmiotów prowadzących działalność w danym kraju analizuje się skalę obciążeń dla różnych poziomów wynagrodzenia oraz dla różnych indywidualnych sytuacji pracownika i pracodawcy.

Proponowana podczas zajęć metoda zakłada przedstawienie struktury obciążeń fiskalnych oraz poziomu płacowego klina podatkowego dla różnych wartości wynagrodzenia rocznego z tytułu umowy o pracę. Przykładowy sposób analizy zaprezentowano w tab. 2. Zwraca się uwagę studentów na różne warianty odzwierciedlające sytuację pracownika i pracodawcy. Wariant I uwzględnia warunki najmniej korzystne (wysoki podatek i wysokie składki). W wariantcie II przyjęto korzystniejsze warunki opodatkowania (wyższe koszty) i niższe składki płacone przez pracodawcę. W wariantcie III przyjęto korzystne dla pracownika rozwiązanie podatkowe polegające na tym, że połowa wynagrodzenia dotyczy praw autorskich, co powoduje zwiększenie kosztów. Dodatkowa korzyść wynika z obniżenia ubezpieczenia zdrowotnego do wysokości podatku.

Dzięki porównaniu trzech przedstawionych wariantów studenci dowiadują się, że płacowy klin podatkowy zależy od indywidualnej sytuacji pracownika i pracodawcy. Różnica między wariantami I a II dla poszczególnych wynagrodzeń wynosi około 3 punkty procentowe, a między wariantami I a III – ponad 10 punktów procentowych. Ponadto z przedstawionych obliczeń wynika, że w każdym wariantcie klin podatkowy rośnie do pewnego momentu (wynagrodzenie 96 000 zł/rok), a następnie się zmniejsza. Jest to spowodowane ograniczeniem składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe po osiągnięciu kwoty 100 770 zł/rok (w 2011 roku).

W prezentowanym przykładzie analiza struktury klina podatkowego wskazuje, że największy udział mają obciążenia z tytułu składek. Udział składek maleje wraz ze wzrostem wynagrodzenia. Efektywne obciążenie składkami społecznymi (składkami pracownika i pracodawcy) maleje po przekroczeniu ograniczenia podstawy składek emerytalnej i rentowej. Efektywne obciążenie składką zdrowotną jest stabilne. Wzrost wynagrodzenia powoduje w każdym przypadku zwiększenie efektywnej stopy podatku dochodowego (efekt progresji).

Kolejnym wariantem analizy jest przedstawienie poziomu klina podatkowego dla danego wynagrodzenia, ale przy uwzględnieniu różnych osobistych uwarunkowań pracownika. Efekty takiej analizy zaprezentowano w tab. 3 (pracownicy od 1 do 9), przyjmując, że wynagrodzenie wynosi 4000 zł/mies. W najkorzystniejszym wariantcie klin podatkowy wynosi 21,88%. Przy uwzględnieniu wariantu najmniej korzystnego obciążenie wynosi 51,39%, a więc pracownik otrzymuje mniej niż połowę łącznej kwoty wydatków pracodawcy; klin podatkowy wzrasta o 150%.

Uzupełnieniem analizy klina płacowego dla wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę, przeprowadzonej w ramach zajęć, jest uwzględnienie różnych wariantów umów cywilnoprawnych. Propozycję taką przedstawiono w tab. 4. Poszczególne zlecenia różnią się sytuacją podatnika i pracodawcy. Z tabeli 4 wynika, że najwyższy poziom klina podatkowego, wynoszący 46,72%, jest 6 razy wyższy od najniższego, wynoszącego 7,83%. Studenci powinni więc wiedzieć, że dobór zleceniobiorcy ma bardzo duże znaczenie ze względu na koszty zatrudnienia. Duże wahania poziomu klina podatkowego wynikają bowiem ze zróżnicowania zakresu ubezpieczenia oraz poziomu nominalnej stawki podatku, który zależy od ewentualnych dodatkowych dochodów osoby zatrudnionej. Najwyższy poziom klina podatkowego dotyczy umów o wartości do 200 zł, rozliczanych w sposób uproszczony.

Tabela 2. Koszty zatrudnienia i płacowy klin podatkowy (labour tax wedge) w 2011 roku

Wynagrodzenie roczne (zł)	Koszty pracownika	Ubezpieczenia społeczne 13,71%	Efektywne ubezpieczenia społeczne (%)	Ubezpieczenia zdrowotne 9%	Efektywne ubezpieczenia zdrowotne (%)	Podatek dochodowy	Efektywny podatek dochodowy (%)	Obciążenia pracownika	Efektywne obciążenia (%)	Składki pracodawcy	Efektywne składki pracowników (%)	Koszt zatrudnienia	Łączne obciążenia	Klin podatkowy (%)
[1]	[2]	[3]	[4]=[3]/[1]	[5]	[6]=[5]/[1]	[7]	[8]=[7]/[1]	[9]=[3]+[5]+[7]	[10]=[9]/[1]	[11]	[12]=[11]/[1]	[13]=[1]+[11]	[14]=[9]+[11]	[15]=[14]/[13]
Wariant I														
24 000	1335	3290,4	13,71	1863,86	7,77	1326	5,53	6480,26	27,00	4833,6	20,14	28833,60	11 313,86	39,24
48 000	1335	6580,8	13,71	3727,73	7,77	3449	7,19	13 757,53	28,66	9667,2	20,14	57667,20	23 424,73	40,62
72 000	1335	9871,2	13,71	5591,59	7,77	5571	7,74	21 033,79	29,21	14 500,8	20,14	86500,80	35 534,59	41,08
96 000	1335	13 161,6	13,71	7455,46	7,77	7694	8,01	28 311,06	29,49	19 334,4	20,14	11 5334,40	47 645,46	41,31
120 000	1335	14 286,7	11,91	9514,2	7,93	12678	10,57	36478,9	30,40	21 425,8	17,85	14 1425,80	57904,7	40,94
144 000	1335	14 874,7	10,33	11621,3	8,07	18355	12,75	44 850,98	31,15	22837	15,86	16 6837,00	67 687,98	40,57
168 000	1335	15 462,7	9,20	13728,4	8,17	24033	14,31	53 224,06	31,68	24 248,2	14,43	19 2248,20	77 472,26	40,30
Wariant II														
24 000	1668,72	3290,4	13,71	1863,86	7,77	1266	5,28	6420,26	26,75	3583,2	14,93	27583,20	10 003,46	36,27
48 000	1668,72	6580,8	13,71	3727,73	7,77	3389	7,06	13 697,53	28,54	7166,4	14,93	55166,40	20 863,93	37,82
72 000	1668,72	9871,2	13,71	5591,59	7,77	5511	7,65	20 973,79	29,13	10 749,6	14,93	82749,60	31 723,39	38,34
96 000	1668,72	13 161,6	13,71	7455,46	7,77	7634	7,95	28 251,06	29,43	14 332,8	14,93	11 0332,80	42 583,86	38,60
120 000	1668,72	14 286,7	11,91	9514,2	7,93	12571	10,48	36371,9	30,31	15 173,8	12,64	13 5173,80	51545,7	38,13
144 000	1668,72	14 874,7	10,33	11621,3	8,07	18248	12,67	44 743,98	31,07	15 334,6	10,65	15 9334,60	60 078,58	37,71
168 000	1668,72	15 462,7	9,20	13728,4	8,17	23926	14,24	53 117,06	31,62	15 495,4	9,22	18 3495,40	68 612,46	37,39
Wariant III														
24 000	11 689,8	3290,4	13,71	1067,54	4,45	0	0,00	4357,94	18,16	3583,2	14,93	27583,20	7941,14	28,79
48 000	22 044,6	6580,8	13,71	2931,41	6,11	0	0,00	9512,21	19,82	7166,4	14,93	55166,40	16 678,61	30,23
72 000	32 399,4	9871,2	13,71	4795,27	6,66	0	0,00	14 666,47	20,37	10 749,6	14,93	82749,60	25 416,07	30,71
96 000	42 754,2	13 161,6	13,71	7455,46	7,77	239	0,25	20 856,06	21,73	14 332,8	14,93	11 0332,80	35 188,86	31,89
120 000	54 191,65	14 286,7	11,91	9514,2	7,93	525	0,44	24325,9	20,27	15 173,8	12,64	13 5173,80	39499,7	29,22
144 000	65 897,65	14 874,7	10,33	11 621,3	8,07	817	0,57	27 312,98	18,97	15 334,6	10,65	15 9334,60	42 647,58	26,77
168 000	77 603,65	15 462,7	9,20	13 728,4	8,17	1110	0,66	30 301,06	18,04	15 495,4	9,22	18 3495,40	45 796,46	24,96

Pogrubioną czcionką wyróżniono maksymalne wartości klina podatkowego.

Tabela 3. Płacowy klin podatkowy dla różnych pracowników na tym samym stanowisku u pracodawcy przy wynagrodzeniu brutto wynoszącym 4000 zł / mies.

Wyszczególnienie	Koszty pracownika	Ubezpieczenia społeczne 13,71%	Efektywne ubezpieczenia społeczne (%)	Ubezpieczenia zdrowotne 9%	Efektywne ubezpieczenia zdrowotne (%)	Podatek dochodowy	Efektywny podatek dochodowy (%)	Obciążenia pracownika	Efektywne obciążenia (%)	Składki pracodawcy	Efektywne składki pracodawcy (%)	Koszt zatrudnienia	Łączne obciążenia	Klin podatkowy (%)
[1]	[2]	[3]	[4]=[3]/4000	[5]	[6]=[5]/4000	[7]	[8]=[7]/4000	[9]=[3]+[5]+[7]	[10]=[9]/4000	[11]	[12]=[11]/4000	[13]=4000+[11]	[14]=[9]+[11]	[15]=[14]/[13]
Pracownik 1	139,06	98	2,45	351,18	8,78	374	9,35	823,18	20,58	66,8	1,67	4066,80	889,98	21,88
Pracownik 2	139,06	548,4	13,71	310,64	7,77	4	0,10	863,04	21,58	637,2	15,93	4637,20	1500,24	32,35
Pracownik 3	55,63	98	2,45	351,18	8,78	928	23,20	1377,18	34,43	66,8	1,67	4066,80	1443,98	35,51
Pracownik 4	55,63	98	2,45	351,18	8,78	928	23,20	1377,18	34,43	168,8	4,22	4168,80	1545,98	37,08
Pracownik 5	139,06	548,4	13,71	310,64	7,77	282	7,05	1141,04	28,53	637,2	15,93	4637,20	1778,24	38,35
Pracownik 6	111,25	548,4	13,71	310,64	7,77	287	7,18	1146,04	28,65	739,2	18,48	4739,20	1885,24	39,78
Pracownik 3	55,63	548,4	13,71	310,64	7,77	343	8,58	1202,04	30,05	739,2	18,48	4739,20	1941,24	40,96
Pracownik 8	55,63	548,4	13,71	310,64	7,77	819	20,48	1678,04	41,95	739,2	18,48	4739,20	2417,24	51,01
Pracownik 9	0	548,4	13,71	310,64	7,77	837	20,93	1696,04	42,40	739,2	18,48	4739,20	2435,24	51,39

Tabela 4. Płacowy klin podatkowy dla różnych zleceniobiorców na tym samym stanowisku u pracodawcy (wartość umowy wynosi 4000 zł)

Wyszczególnienie	Koszty pracownika	Ubezpieczenia społeczne 13,71%	Efektywne ubezpieczenia społeczne (%)	Ubezpieczenia zdrowotne 9%	Efektywne ubezpieczenia zdrowotne (%)	Podatek dochodowy	Efektywny podatek dochodowy (%)	Obciążenia pracownika	Efektywne obciążenia (%)	Składki pracodawcy	Efektywne składki pracodawcy (%)	Koszt zatrudnienia	Łączne obciążenia	Klin podatkowy (%)
[1]	[2]	[3]	[4]=[3]/4000	[5]	[6]=[5]/4000	[7]	[8]=[7]/4000	[9]=[3]+[5]+[7]	[10]=[9]/4000	[11]	[12]=[11]/4000	[13]=4000+[11]	[14]=[9]+[11]	[15]=[14]/[13]
Zlecenie 1	2000,00	0,0	0,00	0,00	0,00	313	7,83	313,00	7,83	0,0	0,00	4000,00	313,00	7,83
Zlecenie 2	2000,00	0,0	0,00	0,00	0,00	360	9,00	360,00	9,00	0,0	0,00	4000,00	360,00	9,00
Zlecenie 3	800,00	0,0	0,00	0,00	0,00	576	14,40	576,00	14,40	0,0	0,00	4000,00	576,00	14,40
Zlecenie 4	800,00	0,0	0,00	360,00	9,00	266	6,65	626,00	15,65	0,0	0,00	4000,00	626,00	15,65
Zlecenie 5	2000,00	0,0	0,00	0,00	0,00	640	16,00	640,00	16,00	0,0	0,00	4000,00	640,00	16,00
Zlecenie 6	800,00	0,0	0,00	360,00	9,00	714	17,85	1074,00	26,85	0,0	0,00	4000,00	1074,00	26,85
Zlecenie 7	709,92	450,4	11,26	319,46	7,99	236	5,90	1005,86	25,15	637,2	15,93	4637,20	1643,06	35,43
Zlecenie 8	690,32	548,4	13,71	310,64	7,77	229	5,73	1088,04	27,20	739,2	18,48	4739,20	1827,24	38,56
Zlecenie 9	709,92	450,4	11,26	319,46	7,99	633	15,83	1402,86	35,07	637,2	15,93	4637,20	2040,06	43,99
Zlecenie 10	690,32	548,4	13,71	310,64	7,77	616	15,40	1475,04	36,88	739,2	18,48	4739,20	2214,24	46,72

PODSUMOWANIE

Omówiony przedmiot powinien uzupełniać treści przekazywane studentom w procesie nauczania rachunkowości na studiach wyższych. Wiedza i umiejętność prawidłowego rozliczenia osób zatrudnionych są bowiem niezbędne do funkcjonowania zgodnie z prawem i w dążeniu do zapewnienia efektywności. Wysokość kosztów ponoszonych przez pracodawcę zależy, między innymi, od poziomu obciążenia składkami ubezpieczeniowymi oraz podatkiem dochodowym.

Efektywne obciążenie zależy jednak od wielu czynników. Prowadzi to do zróżnicowania kosztów zatrudnienia i może wpływać na decyzje pracodawcy dotyczące tego, kogo i na jakich warunkach zatrudniać. W strukturze płacowego klina podatkowego decydujące znaczenie mają składki na ubezpieczenia społeczne. Poziom efektywnego podatku jest relatywnie niewielki. Obniżanie obciążenia składkami, jeżeli nawet jest w niektórych przypadkach możliwe, nie musi oznaczać wyłącznie korzyści dla pracownika. W przyszłości możliwe jest bowiem zmniejszenie świadczeń zależnych od wysokości bieżących składek. Umiejętność identyfikacji i analizy czynników, które decydują nie tylko o poprawności rozliczenia, ale również o opłacalności dla pracodawcy i pracownika stanowi ważny element kompetencji, który powinien być kształtowany w procesie dydaktycznym.

PIŚMIENNICTWO

- Bartosiewicz A., Kubacki R.** 2010. Komentarz PIT. Warszawa, Lex Wolters Kluwer, 290–326.
- Olchowicz I.** 2009. Rachunkowość podatkowa. Warszawa, Difin, 21–56.
- Podatki 2011.** 2011. Meritum. Warszawa, Wydaw. Wolters Kluwer Polska – ABC, 450–474.
- Rękas M.** 2010. Opodatkowanie pracy jako element kosztów zatrudnienia pracownika – porównanie poziomu w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej. Dylematy i wyzwania finansów publicznych. Zesz. Nauk. UEkonom. Pozn. 141, 146–158.
- Rosiński R.** 2010. Struktura płacowego klina podatkowego w wybranych krajach Unii Europejskiej. Dylematy i wyzwania finansów publicznych. Zesz. Nauk. UEkonom. Pozn. 141, 165–179.
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.** DzU z 2010 r., nr 51, poz. 307.