

Zmiany w Ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych obowiązującej od 1.01.2004 r.

Nowelizacja Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych przynosi wiele zmian.

Poniżej przedstawiamy najważniejsze:

1. Zrezygnowano na stałe z waloryzacji skali podatkowej.
2. Przedziały skali podatkowej będą takie same jak dotychczas: 19, 30, 40%.
3. Kwota zmniejszająca podatek – bez zmian.

Podstawa obliczenia podatku w złotych		Podatek wynosi
ponad	do	
	37 024	19% minus kwota zmniejszająca podatek 530 zł 08 gr
37 024	74 048	6 504 zł 48 gr + 30% nadwyżki ponad 37 024 zł
74 048		17 611 zł 68 gr + 40% nadwyżki ponad 74 048 zł

Zmniejszyła się również liczba ulg i zwolnień, do najważniejszych należą zlikwidowane następujące ulgi:

1. Na dojazdy dzieci do szkół zamiejscowych
2. Na odpłatne kształcenie w szkołach wyższych i wyższych szkołach zawodowych
3. Na literaturę fachową, przyrządy i pomoce naukowe oraz programy komputerowe
4. Na własne odpłatne kształcenie się i doksztalcenie
5. Na składki na rzecz organizacji, do których przynależność jest obowiązkowa (na samorząd lekarski, pielęgniarski, adwokacki itd.)
6. Dla zatrudniających osoby pozbawione wolności.

Pozostaje odliczenie – od dochodu składek na ubezpieczenie społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i rehabilitację osób niepełnosprawnych oraz – od podstawy opodatkowania – tzw. Ulgi odsetkowej (na spłatę komercyjnych kredytów mieszkaniowych zaciągniętych na nowe inwestycje).

Pozostało odliczenie z racji darowizn – jednak zmieniono zasady związane z możliwością odliczeń.

Będzie nowa ulga polegająca na pomniejszeniu podatku ale nie więcej niż o 1 proc. na wpłatę na rzecz organizacji użytku publicznego.

Nadal odliczać będziemy składki zapłacone na ubezpieczenia zdrowotne, ale w kwocie nieprzekraczającej 7,75% podstawy jej wymiaru.

Pozostały zwolnienia (do wysokości nie przekraczającej rocznie 380 zł) obejmujące tzw. Świadczenia rzeczowe dla pracowników (z wyłączeniem bonów, talonów oraz innych znaków uprawniających do wymiany ich na towary albo usługi)

Zwolnione nadal będą zapomogi otrzymane w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2 280 zł – w 2003 roku nie limitowano kwoty zwolnienia tych, które były wypłacone z funduszu socjalnego, zfs, funduszy związkowych.

Pozostanie zwolnienie tylko takich świadczeń na rzecz pracowników, kiedy obowiązek dostarczenia napojów czy posiłków wynika z przepisów o BHP.

Znika zwolnienie tzw. ryczałtów samochodowych za jazdy lokalne.

Od 1 stycznia 2004 r. podatkiem będą obciążone dodatki mieszkaniowe, jednorazowe zasiłki na zagospodarowanie wypłacane nauczycielom na podstawie Karty nauczyciela, a także jednorazowe zasiłki na zagospodarowanie wypłacane nauczycielom akademickim na podstawie przepisów o szkolnictwie wyższym, dopłaty ze środków budżetowych do czesnego dla studiujących nauczycieli.

Od 2004 r. zrezygnowano ze zwolnienia od zysków na giełdzie w związku z powyższym zyskami giełdowym i będziemy się dzielić w fiskusie.

- Opracowała: Marzena Podolska - Bojahr

Zatrudnianie pracowników tymczasowych

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. 2003 nr 166 poz. 1608) reguluje zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania

pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2004 r.

Pracownik tymczasowy – pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika.

Praca tymczasowa – wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie następujących zadań:

- o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym
- których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe,
- których wykonywanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika

Jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę, okres wykonywania pracy tymczasowej nie może przekroczyć 36 miesięcy.

Pracodawca użytkownik jest obowiązany informować organizację związkową reprezentowaną w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej.

Jeżeli pracodawca użytkownik zamierza powierzyć pracownikowi agencji pracy tymczasowej wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, jest obowiązany podjąć działania zmierzające do uzgodnienia tego zamierzenia z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi.

Pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzone wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika pracy:

- 1) szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy,
- 2) na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku,
- 3) na stanowisku pracy, na którym, w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, był zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

Pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika.

Usługi w zakresie zatrudniania pracowników w celu ich skierowania do pracodawcy użytkownika wykonują wyłącznie agencje pracy tymczasowej. Pracodawca użytkownik wyznacza pracownikowi agencji pracy tymczasowej zadania i kontroluje ich wykonanie.

Dzień wolny za 1 listopada

1 listopada jest dniem ustawowo wolnym od pracy. W 2003 r. przypada w sobotę. Jeżeli u pracodawcy dniami wolnymi, wynikającymi z pięciodniowego tygodnia pracy są soboty, wówczas musi on wyznaczyć za świąteczną sobotę dzień wolny w

innym terminie. Dzień wolny należy wskazać w okresie rozliczeniowym, który obejmuje listopad. Nie ma natomiast obowiązku wyznaczania dnia wolnego w tygodniu, w którym przypada święto. Taka sytuacja miała już miejsce w 2003 r. i dotyczyła 3 maja 2003 r.

Zasiłki i świadczenia dla bezrobotnych

Od 1 września 2003 r. zostały zwaloryzowane zasiłki i świadczenia dla bezrobotnych o wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w I półroczu 2003 r. do II półroczu 2002 r., który wynosił 1,0%.

Od zasiłku dla bezrobotnych urzędy pracy opłacają składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Zasiłek dla bezrobotnych - od 1 września 2003 r.

- podstawowy 503,20 zł
- obniżony 80% - 402,60 zł
- podwyższony 120% - 603,90 zł

Zasiłek przedemerytalny- od 1 września 2003 r.

- podstawowy – minimalny 603,90 zł
- podwyższony maksymalnie 805,20

Źródło: Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z dn. 9.07.2003 r.; GUS

- Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska, Dział Informacji