



ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW A OPTYMALIZACJA PODATKOWA

CZYLI NA CZYM MOŻE ZAOSZCZĘDZIĆ PRACODAWCA
I JAKIE ULGI PODATKOWE MU PRZYSŁUGUJĄ?

- 1. Wprowadzenie**
- 2. Ile tak naprawdę kosztuje zatrudnienie pracownika?**
Wykaz wszystkich najważniejszych kosztów.
- 3. Podstawy optymalizacji podatkowej,**
czyli na czym może zaoszczędzić pracodawca?
- 4. Optymalizacja podatkowa a składki emerytalne –**
kiedy pracodawca może na nich zaoszczędzić?
- 5. Podsumowanie**

Prowadzenie własnego biznesu przez długie lata było uznawane za czynność zarezerwowaną tylko dla nielicznego grona przedsiębiorców.

Niejednokrotnie z ust różnych ludzi padało stwierdzenie dotyczące tego, że ktoś po prostu urodził się z tzw. żyłką do interesów.

Takim mianem określano te osoby, którym udało się założyć oraz z sukcesami prowadzić własną działalność gospodarczą.

Jednakże podobne stwierdzenia miały w sobie także drugie dno. Mianowicie zakładały one, że prowadzenie własnego biznesu wymaga ponadprzeciętnych zdolności i wrodzonych predyspozycji.

Na szczęście XXI wiek rzucił całkowicie nowe światło na to zagadnienie.

Druga dekada XXI wieku zapoczątkowała bowiem zupełnie nową erę na rynku pracy. Narodziła się ona dzięki freelancerom, a także osobom masowo zakładającym własne działalności gospodarcze.

Dzięki tym zmianom raz na zawsze upadł pogląd głoszący, że własny biznes jest zarezerwowany jedynie dla wybranych.

Jednak czy to oznacza, że wszystkie przytoczone wyżej stwierdzenia nie mają sensu? Nie do końca.

Rzeczywiście prowadzenie udanego biznesu wymaga pewnych umiejętności praktycznych oraz sporej dawki wiedzy. Jest ona istotna między innymi w kontekście optymalizacji podatkowej.

W końcu słynne porzekadło głosi, że w życiu pewne są tylko dwie rzeczy – śmierć i podatki.

Niestety, przedsiębiorcy mogą być narażeni na jeszcze większe obciążenia podatkowe niż osoby na etacie. Dotyczy to w szczególności tych przedsiębiorców, którzy zatrudniają własnych pracowników. To właśnie oni są zazwyczaj zobowiązani do płacenia najwyższych składek oraz podatków.

Na szczęście optymalizacja podatkowa w wielu przypadkach pozwala na skuteczne zredukowanie wysokości takich zobowiązań. Co istotne, poprawnie przeprowadzona optymalizacja jest w 100% zgodna z obowiązującymi przepisami w zakresie prawa podatkowego. Toteż przedsiębiorcy mogą z niej korzystać bez obaw o ewentualne konsekwencje prawne.

Dlatego w tej publikacji przybliżymy jedno z najważniejszych zagadnień dotyczących wspomnianej tematyki, czyli optymalizację podatkową dla przedsiębiorców zatrudniających pracowników.

Wiele rad zawartych w treści tego e-booka ma bardzo uniwersalny charakter, dzięki czemu mogą z nich korzystać osoby działające w różnych branżach.

Należy jednak pamiętać, że najważniejszą zasadą optymalizacji podatkowej jest działanie w granicach prawa. Toteż niektórzy przedsiębiorcy zawsze mogą skonsultować swoje wątpliwości z profesjonalnym biurem doradztwa podatkowego. Już teraz zachęcamy więc wszystkich chętnych do kontaktu z naszą firmą!

Treść niniejszego e-booka została podzielona na trzy rozdziały.

Pierwszy rozdział jest poświęcony kwestii zatrudniania pracowników oraz zobowiązań podatkowych, które z niej wynikają.

Rozdział drugi dotyczy podstaw optymalizacji podatkowej. Można w nim znaleźć najczęściej stosowane rozwiązania pozwalające przedsiębiorcom na ograniczenie zobowiązań podatkowych.

Natomiast trzeci i ostatni rozdział jest poświęcony nieco mniej popularnym, choć równie ciekawym metodom, które także warto wziąć pod uwagę przy kalkulacjach w zakresie optymalizacji podatkowej.

1

ZATRUDNIENIE PRACOWNIKÓW ORAZ ZOBOWIĄZANIA PODATKOWE

Ile tak naprawdę kosztuje
zatrudnienie pracownika?
Wykaz najważniejszych kosztów.

2

OPTYMALIZACJA PODATKOWA

Podstawy optymalizacji
podatkowej, czyli na czym może
zaoszczędzić pracodawca?

3

METODY OPTYMALIZACJI

Optymalizacja podatkowa a składki
emerytalne - kiedy pracodawca
może na nich zaoszczędzić.

Jesteśmy przekonani, że informacje zawarte w tej publikacji przydadzą się każdemu przedsiębiorcy.

Dlatego serdecznie zapraszamy do lektury!

1. Ile tak naprawdę kosztuje zatrudnienie pracownika? Wykaz wszystkich najważniejszych kosztów

Początkowy biznesplan dotyczący rozwoju danej firmy zazwyczaj obejmuje zatrudnienie określonej liczby pracowników. Trudno się jednak temu dziwić.

Zatrudnianie pracowników stanowi w końcu naturalny krok w rozwoju większości działających firm. Jeżeli nawet ktoś prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą, rosnąca liczba obowiązków może z czasem skłonić go do zatrudnienia przynajmniej jednej dodatkowej osoby.

Dlatego też w tym miejscu wypada założyć, że większość przedsiębiorców w pewnym momencie rozpocznie zatrudnianie własnych pracowników.

Oczywiście jest to naturalna decyzja, ale wiąże się ona z powstaniem kilku naprawdę istotnych zobowiązań. Dotyczą one przede wszystkim kwestii podatkowych.

Brytyjskie prawo podatkowe zakłada bowiem, **że pracodawca musi w imieniu pracownika odprowadzać określone składki**. Ten obowiązek nie jest uzależniony od liczby zatrudnianych pracowników, co oznacza, że muszą to robić nawet przedsiębiorcy zatrudniający dosłownie dwie lub trzy osoby.

Aby jednak uzyskać pełen obraz sytuacji, należy wziąć pod uwagę absolutnie wszystkie wydatki ponoszone przez pracodawcę na skutek zatrudnienia pracownika.

Pierwszą i zarazem najbardziej oczywistą kwestią jest **koszt związany z wypłatą wynagrodzenia**.

Jeżeli dany pracownik został zatrudniony na pełen etat, wysokość jego wynagrodzenia musi odpowiadać **co najmniej płacy minimalnej**.

Co istotne, wysokość samej płacy minimalnej zależy od kilku czynników, dlatego przed zatrudnieniem danej osoby warto przeprowadzić kalkulację wynagrodzenia.

Kolejnym istotnym wydatkiem są **koszty związane z podatkiem dochodowym i składkami *National Insurance Contribution*, czyli krajowym ubezpieczeniem dla pracowników**.

Jednakże jest to bardzo rozbudowane zagadnienie, dlatego też omówimy je szczegółowo pod koniec tego rozdziału.

Do puli wydatków należy zaliczyć również **wszelkie składki emerytalne, chorobowe, a także np. macierzyńskie/tacierzyńskie**.

Ostatnią kwestią są rozmaite wydatki niezwiązane bezpośrednio z wynagrodzeniem. Obowiązkiem każdego pracodawcy jest zapewnienie pracownikowi **optymalnych warunków do wykonywania służbowych zadań. Pod tym względem należy wziąć pod uwagę zarówno zakup niezbędnego wyposażenia, jak i np. wynajęcie przestrzeni biurowej**.

Co jasne, wspomniane wydatki mogą się różnić w zależności od danej branży. Niemniej jednak każdy przedsiębiorca powinien uwzględnić je w planowanym budżecie firmy.

Po zsumowaniu wszystkich wspomnianych składek okazuje się, że pracodawca ponosi naprawdę wysokie zobowiązania związane z zatrudnianiem pracowników.

Dlatego też wielu przedsiębiorców, szczególnie tych prowadzących małe biznesy, odkłada w czasie decyzję o zatrudnianiu własnych pracowników.

Warto jednak pamiętać, że jednoosobowa działalność gospodarcza może się rozwijać tylko do pewnego momentu. Później bez wsparcia własnych pracowników trudno będzie wejść na kolejny poziom działalności ze względu na zbyt dużą liczbę obowiązków.

Toteż najważniejsze zalety oraz wady związane z zatrudnianiem własnych pracowników można odnaleźć w poniższej tabelce:

Zalety zatrudniania pracowników	Wady zatrudniania pracowników
Możliwość dalszego rozwijania biznesu dzięki podziałowi rosnącej liczby obowiązków	Konieczność ponoszenia wysokich kosztów związanych z wypłatą wynagrodzenia oraz obowiązkowymi składkami podatkowymi
Wzrost produktywności i możliwość realizacji większej liczby zleceń/zamówień	Wymóg przeprowadzenia kilkuetapowej rekrutacji w celu znalezienia odpowiedniej osoby na dane stanowisko
Możliwość nawiązania nowych relacji biznesowych	Konieczność przeszkolenia pracownika w zakresie wykonywania konkretnych obowiązków
Prawo do korzystania z dodatkowych ulg podatkowych dla pracodawców	Dodatkowe wydatki związane z zakupem wyposażenia dla pracownika

Na koniec tego rozdziału wrócimy jeszcze do zasygnalizowanej wcześniej kwestii, czyli składek *National Insurance*.

Składki te mogą bowiem stać się swoistą pułapką. Dlaczego?

Ponieważ część przedsiębiorców może mieć problemy z oszacowaniem ich faktycznej wysokości.

Z tego względu warto jeszcze przed zatrudnieniem pierwszego pracownika przeanalizować ich znaczenie.

Składki na NI są płacone zarówno przez samych pracowników, jak i ich pracodawców.

W przypadku pracodawców jest to składka ***Employer's National Insurance***. Wynosi ona dokładnie **13,8% od wszystkich wypłat przekraczających kwotę 8788 funtów w skali roku**. Jeżeli zatem pracownik otrzymuje takie lub wyższe wynagrodzenie, pracodawca ma obowiązek opłacenia takiej składki.

Aktualne podatki:

Zatrudnienie pracownika na terytorium UK generuje aż trzy różne zobowiązania podatkowe.

Są to:

- **podatek dochodowy (Income Tax)**
- **składka na National Insurance pracownika (Employee's National Insurance)**
- **składka na NI pracodawcy (Employer's National Insurance)**

Te trzy świadczenia powodują, że wypłata pracownika może mieścić się w różnych progach podatkowych.

Dwa najniższe progi dotyczą podatku wynoszącego łącznie **13,8-25,8%**.

Jednak już dwa najwyższe progi podatkowe oznaczają horrendalne zobowiązania wynoszące w sumie nawet **55,8-75,8%!**

Nie są to jednak jedyne wydatki, które spadają na barki pracodawców. Obowiązek odprowadzania składek NI sprawia bowiem, że **przedsiębiorcy muszą także zadbać o przekazywanie do**

HMRC informacji dotyczących wypłacanych wynagrodzeń.

W tym celu powstał nawet specjalny system określany jako **RTI – Real Time Information**. Obecnie praktycznie **każdy pracodawca powinien rozliczać wynagrodzenia swoich pracowników właśnie poprzez korzystanie z tego systemu.**

Co istotne, to może generować dodatkowe koszty związane z obsługą administracyjną RTI. Toteż takie wydatki również należy uwzględnić w prowadzonej kalkulacji budżetowej.

Na szczęście mamy też dobre wiadomości dla przedsiębiorców. Mianowicie mogą oni korzystać ze specjalnej ulgi przysługującej osobom zatrudniającym własnych pracowników.

Jest to tzw. ulga employment allowance, która wynosi dokładnie 4 tysiące funtów w przeliczeniu na pracodawcę na cały rok.

WYJĄTEK



W 2020 roku HMRC ustaliło nowy limit dotyczący opisanej wyżej ulgi. Od tego momentu mogą z niej korzystać tylko firmy, które rocznie płacą składki NI na łączną kwotę nie większą niż 100 tysięcy funtów. Na szczęście niemal wszystkie małe i średnie firmy nie przekraczają tego limitu!

Tutaj warto pamiętać o jeszcze jednej ważnej regule. **Wspomniane składki na NI opłacane w imieniu pracowników stają się jednym z kosztów prowadzenia firmy. To z kolei oznacza, że można je później odliczyć od osiągniętych firmowych przychodów.**

2. Podstawy optymalizacji podatkowej, czyli na czym może zaoszczędzić pracodawca?

Wynagrodzenia wypłacane pracownikom oraz wynikające z nich zobowiązania podatkowe to duże obciążenie dla wszystkich przedsiębiorców.

Dlatego tak ważne jest to, aby pracodawcy w miarę możliwości korzystali z dostępnych ulg podatkowych. W tym rozdziale skupimy się na kluczowych ulgach, które przysługują osobom zatrudniającym pracowników.

Pierwszym ciekawym pomysłem jest **korzystanie z rządowych programów wsparcia dla osób zapewniających miejsca pracy**.

W 2020 roku z powodu pandemii koronawirusa rząd brytyjski ogłosił kilka takich programów. Były one tworzone głównie **dla pracodawców zatrudniających młodych praktykantów albo pracowników**.

Zresztą większość programów rządowych obejmuje właśnie te najmłodsze osoby. Dlatego zatrudnianie pracowników lub praktykantów w wieku **16-25 lat** może być bardzo opłacalne.

Szczegółów na temat aktualnych programów wsparcia należy szukać na stronach rządowych.

Co jasne, wszyscy pracownicy muszą otrzymywać stosowne wynagrodzenie za wykonywaną pracę.

Niestety, pensje są objęte różnymi zobowiązaniami podatkowymi, przez co naprawdę trudno jest na nich zaoszczędzić.

Z tego względu pracodawcy mogą skorzystać z innej alternatywy, jeżeli np. ich pracownikawnioskuje o podwyżkę. **Wówczas taką podwyżkę można przekazać pracownikowi w formie innych świadczeń, które nie podlegają obowiązkowi podatkowemu.**

Wbrew pozorom lista takich świadczeń jest stosunkowo długa.

Obejmuje ona między innymi:

- dostęp do różnych usług (np. siłowni i innych obiektów sportowych)
- uczestnictwo w kursach związanych z wykonywanymi obowiązkami
- korzystanie z prywatnej opieki zdrowotnej
- zwrot kosztów za wydatki związane z pracą oraz zakup drobnych dóbr materialnych o wartości do 50 funtów



079 33 06 9000



079 33 06 9001

Jak więc widać, pracodawca wcale nie musi korzystać ze świadczeń pieniężnych, aby wynagrodzić swoich pracowników. Powyższe zapisy gwarantują możliwość skorzystania z wielu innych form gratyfikacji.

Z punktu widzenia optymalizacji podatkowej to właśnie powyższe sposoby będą najlepszą metodą na dodatkowe wynagrodzenie pracownika.

Nieco gorzej pod względem opłacalności wypadają ***benefits in kind***. **To pojęcie określa wszelkie korzyści odnoszone przez pracownika z tytułu wykonywanej pracy.**

Co istotne, ***benefits in kind* również podlegają opodatkowaniu w formie podatku dochodowego i NI pracodawcy, ale za to są zwolnione z obowiązku opłacenia pracowniczej składki NI.**

Dlatego pod tym względem są na pewno korzystniejsze niż świadczenia objęte pełnym opodatkowaniem.

Do grupy *benefits in kind* można zaliczyć na przykład:

- zakup ubezpieczenia w miejscu pracy
- używanie służbowego samochodu
- dodatkowe świadczenia emerytalne

Dzięki opisanym wyżej świadczeniom pracodawca może zaproponować swoim pracownikom nieco inną formę gratyfikacji, która zastąpi standardową podwyżkę.

Pod względem optymalizacji jest to bardzo proste, ale zarazem naprawdę skuteczne działanie, które umożliwia zredukowanie obciążeń podatkowych.

W tym miejscu warto także opisać pewien ciekawy paradoks. Otóż HMRC już od dłuższego czasu zakłada, że zapewnianie rozrywki swoim klientom (tzw. client entertainment) nie stanowi kosztu uzyskania przychodu, a co za tym idzie – takie usługi nie powinny być wliczane w koszty.

Jednakże taka zasada nie odnosi się już do rozrywki zapewnianej samym pracownikom. Tak naprawdę trudno byłoby znaleźć logiczne uzasadnienie tego przepisu. **Sprawa jest na tyle skomplikowana, że należałoby się tym zająć w oddzielnym rozdziale lub publikacji - [masz pytanie w tym temacie zapraszamy.](#)**

Fakty są jednak takie, że przedsiębiorcy mogą go wykorzystać na swoją korzyść.

W jaki sposób?

Najbardziej oczywistym przykładem jest organizacja wszelkich firmowych wydarzeń, w których mogą uczestniczyć zatrudnieni pracownicy.

W przypadku takich przyjęć liczne wydatki mogą zostać w 100% wliczone w koszty.

Dotyczy to między innymi:

- zakupu żywności
- zapewnienia pracownikom miejsc noclegowych
- wynajęcia sali
- organizacji transportu i tak dalej

Co jasne, firmowe eventy tego typu jak najbardziej mogą być formą gratyfikacji dla pracowników. Toteż jest to naprawdę niezły sposób na wynagrodzenie kadry i jednocześnie zastosowanie zasad optymalizacji podatkowej.

Przepisy HMRC dotyczą także ***annual party***, czyli corocznego bankietu, który np. podsumowuje kolejny rok działalności.

Wydatki związane z organizacją takich przyjęć również mogą zostać w 100% wliczone w koszty.

! Tutaj pojawia się jednak pewien ważny limit.

Mianowicie sam koszt zorganizowania takiego przyjęcia **nie powinien przekraczać kwoty 150 funtów w przeliczeniu na jednego pracownika**. Jeżeli ta zasada została zachowana, wszystkie wydatki podlegają pełnemu odliczeniu.

REGUŁA

Wspomniana wyżej kwota **150 funtów na jednego pracownika** nie musi zostać wykorzystana jednorazowo.

! Toteż pracodawca może zdecydować się na organizację dwóch albo trzech mniejszych przyjęć zamiast jednego dużego bankietu.

Dla HMRC kluczowe znaczenie ma tylko to, czy kwota 150 funtów na pracownika została utrzymana.

Jak widać, zapewnienie rozrywki pracownikom stwarza naprawdę duże możliwości pod względem optymalizacji podatkowej. Dlatego przedsiębiorcy powinni mieć to na uwadze.

Niestety, rozrywka pracownicza jest także objęta kilkoma dodatkowymi regulacjami, które mogą stać się pułapką dla pracodawców.



Na co więc należy uważać przy organizacji wspomnianych eventów?

Przede wszystkim **ulga przyznawana przez HMRC obejmuje rozrywkę dla pracowników, a nie dla partnerów biznesowych.**

Ta pozornie niewielka różnica może mieć bardzo duże znaczenie w przypadku właścicieli niewielkich firm lub samozatrudnionych.

Dlaczego?

Gdyż wtedy wydarzenia przeznaczone np. dla partnerów biznesowych nie będą już podlegać wspomnianemu odliczeniu!

Jeżeli chodzi o zasady wyznaczone przez HMRC, kluczowym argumentem wydaje się właściwy motyw stojący za wydatkami na rozrywkę dla pracowników.

Innymi słowy, przedsiębiorca w razie konieczności powinien wyjaśnić, dlaczego odliczenie konkretnej kwoty było zasadne. Takie wyliczenia warto przedstawić na dwóch oddzielnych przykładach.

Przykład 1:

Pan Marcin prowadzi własną działalność gospodarczą i jako pracodawca zatrudnia 5 pracowników. Z okazji zbliżających się świąt Pan Marcin postanowił wyprawić niewielki firmowy bankiet. Udział w nim wzięli wszyscy zatrudnieni pracownicy.

Niestety, nadmiar obowiązków sprawił, że Pan Marcin nie mógł precyzyjnie przeliczyć kosztorysu takiego przyjęcia. W efekcie jego ostateczny koszt wyniósł **blisko 200 funtów w przeliczeniu na każdego pracownika.**

Przez to Pan Marcin utracił możliwość odliczenia wydatków związanych z organizacją wspomnianej imprezy.

Przykład 2:

Pan Piotr postanowił zorganizować bardzo podobny bankiet, ale pilnował tego, aby jego koszt nie przekroczył dopuszczalnej kwoty 150 funtów na pracownika. Ostateczny koszt imprezy wyniósł około 100 funtów na każdego pracownika.

W teorii wszystko wyglądało więc dobrze, ale później okazało się, że bankiet Pana Piotra podlegał pod wcześniejszy okres rozliczeniowy. Niestety, ten sam okres obejmował także inne przyjęcie zorganizowane z okazji podpisania ważnego kontraktu.

Co istotne, koszt organizacji tamtego przyjęcia również wyniósł około 100 funtów na pracownika. **Pan Piotr postanowił więc wykorzystać ten fakt i uzasadnić, że poprzednie przyjęcie podlegało rozliczeniu jako *annual party*.**

Urzednicy HMRC zaakceptowali to tłumaczenie, dzięki czemu Pan Piotr mógł odliczyć wspomnianą kwotę 100 funtów na pracownika.

Co prawda, kolejna firmowa impreza przekroczyła dopuszczalny budżet, ale mimo to Pan Piotr zachował prawo do odliczenia wcześniejszych wydatków!

Co istotne, HMRC regularnie przypomina przedsiębiorcom o konieczności stosowania się do kilku innych zasad dotyczących organizacji firmowych imprez.

Jedną z nich jest zasada głosząca, iż **takie imprezy powinny być przeznaczone dla wszystkich zatrudnionych pracowników.**

Ponadto sama ulga obejmuje głównie „**oficjalne firmowe imprezy**”. Ten zapis jest czasami używany w celu zakwestionowania wydatków związanych np. **ze spontaniczną imprezą w pubie lub spotkaniami „po pracy” w restauracjach.** Toteż podobne eventy warto planować z pewnym wyprzedzeniem.



LIDERTAX ✓

Księgowa Cię
nie rozumie?

Nie trać czasu!
Na relacje bez przyszłości!

Zmień biuro!

PUŁAPKA

Firmowa impreza ma zazwyczaj stanowić formę nagrody dla pracowników. Dlatego przedsiębiorca musi pamiętać o dokładnym sprawdzeniu zaplanowanych wydatków.



Jeżeli bowiem HMRC podważy przedstawione wyliczenia, koszty imprezy mogą zostać uznane za **benefits in kind** albo dodatkowe świadczenie dla pracowników.

Wówczas pracownicy będą wtedy musieli odprowadzić od tej kwoty określoną składkę!

Nie trzeba chyba dodawać, że taki nieprzewidziany wydatek będzie źródłem wielu negatywnych emocji...

Co więc może zrobić przedsiębiorca, który podejrzewa, że kwota firmowej imprezy przekroczy dopuszczalny próg? W tym przypadku warto rozważyć trzy rozwiązania:

1. Zwiększenie liczby gości w celu podziału kosztów – przy organizacji firmowej imprezy warto zadbać o 100% frekwencję wśród pracowników, ponieważ zapewni ona możliwość bardziej efektywnego rozdzielenia kosztów.

Ponadto w niektórych przypadkach pracownicy mogą zaprosić na imprezę swoich partnerów. Ich obecność również wpłynie na deklarowaną liczbę gości.

2. Zapytanie pracowników o częściowe sfinansowanie imprezy

– postawienie pracowników przed faktem dokonanym z pewnością ich nie ucieszy. Jeśli jednak oni sami wypowiadają się pozytywnie o planowanym przyjęciu, przedsiębiorca może zapytać o możliwość dopłaty do określonych świadczeń. Nie wykluczone, że będzie to najlepszy sposób na uporanie się z przekroczonym limitem.

3. **Zawarcie umowy PAYE** – HMRC zapewnia także możliwość zawarcia specjalnej umowy PAYE, którą można zastosować w przypadku wspomnianych wydatków. Co prawda, wiąże się ona z dodatkowymi kosztami, ale za to takie wydatki nie zostaną przerzucone na samych pracowników. Aby uzyskać więcej informacji na temat tej procedury, wystarczy odwiedzić [stronę rządową](#).

Podsumowując, **organizacja rozrywki dla pracowników to skuteczna metoda optymalizacji podatkowej**. Jednakże przedsiębiorcy powinni pamiętać o bardzo dokładnym przekalkulowaniu kosztów zaplanowanego przyjęcia. **Przekroczenie określonego limitu może bowiem przynieść im więcej szkód niż pożytku!**

LIDERTAX 
Helpline



079 33 06 9000



079 33 06 9001

3. Optymalizacja podatkowa a składki emerytalne – kiedy pracodawca może na nich zaoszczędzić?

Kwestie podatkowe już od dawna są przedmiotem ostrego sporu na brytyjskiej scenie politycznej. Jedną z bardziej burzliwych debat dotyczyła kwestii obowiązkowych świadczeń emerytalnych.

To zagadnienie wiązało się z wprowadzeniem kilku bardzo istotnych zmian dotyczących aktualnego prawa pracy. Ich efektem jest to, że teraz pracodawcy muszą obowiązkowo zgłaszać wszystkich swoich pracowników do planów emerytalnych.

Odgórny wymóg tego typu budzi kontrowersje, ale warto zaznaczyć, że ustawodawca przewidział także kilka wyjątków. Pracodawcy powinni więc je poznać.

Pierwszy wyjątek nawiązuje do wysokości wynagrodzenia. Obowiązek zgłoszenia pracownika do systemu emerytalnego zachodzi tylko wtedy, kiedy pracownik zarabia **ponad 10 tysięcy funtów w skali roku**. Dodatkowo **składki emerytalne należy opłacać w imieniu pracowników, którzy mają przynajmniej 22 lata**. W przypadku młodszych osób nie jest to już konieczne, ale pracownik może sam zdecydować o swojej rejestracji.

Na podstawie powyższych informacji można wyciągnąć pierwszy wniosek. **Zatrudnienie młodych pracowników czasami pozwoli na uniknięcie konieczności rejestrowania ich w obowiązkowym systemie emerytalnym**. Nie oznacza to jednak pełnego zwolnienia ze zobowiązań emerytalnych!

WYJĄTEK

Pracownicy w wieku **16-74 lat**, którzy zarabiają **mniej niż 6240 funtów rocznie**, mogą zwrócić się do pracodawcy z prośbą o uzyskanie **dodatkowej emerytury pracowniczej**.



Wtedy pracodawca powinien ją zapewnić (np. poprzez dołączenie pracownika do wewnętrznego firmowego systemu emerytalnego), **ale nie powoduje to powstania obowiązku składowego**.

Pracownicy w wieku 16-74 lat, którzy zarabiają mniej niż 6240 funtów rocznie, mogą zwrócić się do pracodawcy z prośbą o uzyskanie dodatkowej emerytury pracowniczej. Wtedy pracodawca powinien ją zapewnić (np. poprzez dołączenie pracownika do wewnętrznego firmowego systemu emerytalnego), ale nie powoduje to powstania obowiązku składowego.

Wszystkie opisane zasady powodują, że duża część pracowników mimo wszystko będzie podlegać takiej rejestracji.

Jak więc wpływa ona na kwestię optymalizacji podatkowej?

Aby odpowiedzieć na postawione pytanie, należałoby najpierw sprawdzić wymiar takich składek emerytalnych.

Według aktualnych wytycznych HMRC minimalna składka emerytalna musi wynieść 8% kwoty zarobków. Niemniej sam pracodawca jest prawnie zobowiązany do opłacenia jedynie 3% takiej składki.

W tym miejscu pojawia się więc pewien paradoks. Praktyka pokazuje bowiem, że pracodawcy dość często **zachęcają swoich pracowników do samodzielnego opłacenia pozostałych 5% składki emerytalnej.**

Dzięki temu pracownicy mogą liczyć na uzyskanie brakujących 3% składki właśnie od swojego pracodawcy. Co więcej, wielu pracownikom przysługuje z tego tytułu **dodatkowa ulga podatkowa**. Sprawia ona, że finalnie **pracownik płaci składkę wynoszącą tylko 4% zarobków, gdyż ten dodatkowy 1% dopłaca do systemu HMRC.**

Z punktu widzenia optymalizacji podatkowej najlepszym rozwiązaniem dla pracodawcy jest zatem odprowadzanie najniższych możliwych składek emerytalnych.

Jak można obliczyć ich wysokość?

Wiadomo już, że dokładny wymiar takich składek zależy przede wszystkim od zarobków danego pracownika. Do celów rozliczeniowych warto wyróżnić dwa najistotniejsze progi dochodów.

Dolny próg zarobków uprawniających do otrzymania świadczeń emerytalnych wynosi 6240 funtów w skali roku. Natomiast górny próg wynosi 50000 funtów. Obydwie te kwoty są istotne w kontekście wspomnianych wyliczeń podatkowych.

Kalkulacja składki emerytalnej na podstawie osiągniętych dochodów:

Zdecydowana większość pracowników zarabia rocznie kwotę, która mieści się pomiędzy opisanymi wyżej widełkami. W takiej sytuacji **należy odjąć od rocznych zarobków kwotę dolnego progu, czyli 6240 funtów.**

Jeżeli więc dany pracownik zarabia np. 18000 funtów rocznie, jego kalkulacja podatkowa będzie wyglądać następująco:

$18000 - 6240 = 11760$ funtów → Podstawą do naliczenia składki jest kwota 11760 funtów.

W przypadku osób zarabiających rocznie kwotę **powyżej 50000 funtów** to właśnie ona staje się podstawą wspomnianych wyliczeń (**$50000 - 6240 = 43760$ funtów**).

Kwota 43760 funtów jest podstawą do kalkulacji składki emerytalnej w przypadku najlepiej zarabiających pracowników.

Na zakończenie warto wspomnieć jeszcze o tzw. systemie **NEST (National Employment Savings Trust)**. Jest to rządowy system emerytalny stworzony z myślą o tych pracodawcach, którzy nie oferują pracownikom dostępu do własnych firmowych świadczeń emerytalnych.

Jeżeli więc pracodawca nie chce wdrażać własnych rozwiązań, ale jest zobligowany do wypłaty pracownikom świadczeń emerytalnych, państwowy system NEST może być ciekawą alternatywą.

Aby uzyskać więcej informacji o tym systemie, należy odwiedzić [oficjalną stronę internetową NEST](#).

Podsumowując, większość pracowników podlega obowiązkowi rejestracji do jednego z istniejących systemów emerytalnych.

Za rejestrację odpowiada w tym przypadku pracodawca. To zaś oznacza, że pracodawca musi również płacić przynajmniej część składki emerytalnej w imieniu pracownika.

Czy można jakoś ograniczyć wydatki ponoszone w związku z tym obowiązkiem?

W praktyce jest na to pewien sposób. Pracodawca może zatrudnić młodych pracowników i zaoferować im takie zarobki, przy których rejestracja w systemie emerytalnym będzie zależeć od decyzji samych pracowników.

Jeżeli więc pracownicy zgodzą się na rezygnację z uczestnictwa w tym systemie, pracodawca będzie mógł zaoszczędzić dodatkowe środki.

UWAGA!

Wspomniana decyzja o rezygnacji z uczestnictwa w systemie emerytalnym musi wyjść od samego pracownika.



Rola pracodawcy powinna ograniczać się jedynie do poinformowania go o takiej możliwości. Jeżeli zaś pracodawca będzie otwarcie nakłaniać pracownika do rezygnacji ze świadczeń emerytalnych, HMRC uzna to za jednoznaczne naruszenie prawa.

Z tego względu przedsiębiorca musi ograniczyć się tylko do informowania swoich pracowników o przysługujących im możliwościach.

W przypadku kiedy pracownik podejmie decyzję o rezygnacji ze świadczeń emerytalnych musi to zrobić sam za pomocą formularza lub używając swojego profilu, tzw. "opt out"

Podsumowanie

Zatrudnienie swoich pierwszych pracowników to jedna z najważniejszych decyzji, którą w pewnym momencie musi podjąć większość przedsiębiorców.

Oczywiście zatrudnienie pracowników pozwala na zdecydowane zwiększenie produktywności poprzez zastosowanie podziału obowiązków. Tym samym jest to niezbędny krok w naturalnym procesie rozwoju firmy.

Jednak z drugiej strony wielu przedsiębiorców obawia się, że koszty związane z zatrudnieniem pracowników mogą bardzo mocno obciążyć ich budżet. Dlatego tak ważne jest wówczas zastosowanie optymalizacji podatkowej!

Wynagrodzenie oraz inne świadczenia pieniężne wypłacane pracownikom są zazwyczaj objęte aż trzema świadczeniami podatkowymi.

Są to:

- podatek dochodowy
- składka NI pracownika
- składka NI pracodawcy

Ich łączny wymiar może wynieść od 13,8% do nawet 75,8%!

Toteż podstawowe założenie optymalizacji podatkowej jest bardzo proste. Zakłada ono, że przedsiębiorca powinien w miarę możliwości wynagradzać swoich pracowników innymi świadczeniami, które nie są objęte tak licznymi zobowiązaniami!

Pod tym względem możliwości są naprawdę duże, ponieważ niektóre świadczenia zostały w pełni zwolnione z obciążeń podatkowych.

Taka ulga dotyczy np.: korzystania z niektórych usług, zakupu karnetów na obiekty sportowe oraz uzyskania dostępu do prywatnej opieki zdrowotnej.

Tym samym pracodawca może zapewnić swoim pracownikom wymienione świadczenia w formie dodatkowej gratyfikacji. Z punktu widzenia optymalizacji podatkowej będzie to najkorzystniejsza alternatywa.

Nieco mniej opłacalne, choć wciąż korzystne, jest zastosowanie tzw. *benefits in kind*. Co prawda, te świadczenia są już objęte pewnymi zobowiązaniami podatkowymi, ale podlegają częściowemu zwolnieniu ze składki NI.

Szczególną uwagę warto także zwrócić na możliwość organizacji firmowych przyjęć, a także tzw. *annual party*. Wydatki związane z organizacją takich wydarzeń można bowiem często wliczyć w koszty prowadzenia działalności. Przy tym należy jednak pamiętać o przestrzeganiu kilku istotnych zasad, takich jak: limit wydatków w przeliczeniu na pracownika, motyw organizacji imprezy itd.

W ostatnim czasie duże zamieszanie wzbudziła kwestia obowiązkowej rejestracji pracowników do systemów emerytalnych. Na szczęście istnieje także kilka wyjątków, które pozwalają pracodawcy na uniknięcie tej konieczności.

Natomiast często taka decyzja wymaga zgody samego pracownika. Dlatego ważna jest tutaj rozmowa oraz wspólne znalezienie najbardziej opłacalnego rozwiązania.

Kwestie podatkowe mogą budzić wątpliwości nawet wśród doświadczonych przedsiębiorców. Z tego względu przedsiębiorcy powinni rozważyć nawiązanie współpracy z profesjonalnym doradcą podatkowym.

Biuro Lidertax może poszczycić się wieloletnim doświadczeniem zdobytym na rynku brytyjskim. Dzięki niemu jesteśmy w stanie świadczyć profesjonalne usługi nawet dla bardzo wymagających klientów.

Jeżeli są Państwo zainteresowani taką współpracą, gorąco zapraszamy na bezpłatną wstępną konsultację. W trakcie tej rozmowy wspólnie zastanowimy się nad tym, jakie rozwiązania najlepiej sprawdzą się w przypadku Państwa działalności!

An advertisement for Lidertax. It features a portrait of an elderly woman with short, wavy grey hair and black-rimmed glasses. She is wearing a blue and white patterned blouse. She has a serious, slightly worried expression. The background is a solid green color. In the top left corner, there is a white rectangular box with the text 'LIDERTAX' in bold, black, sans-serif font, followed by a green checkmark. Below this, the text 'Księgowa Cię nie rozumie?' is written in white, sans-serif font. At the bottom left, there is a dark grey rectangular box with the text 'Nie trać czasu! Na relacje bez przyszłości!' in white, sans-serif font. At the bottom right, there is a white rounded rectangular button with the text 'Zmień biuro!' in bold, black, sans-serif font.

LIDERTAX ✓

Księgowa Cię
nie rozumie?

Nie trać czasu!
Na relacje bez przyszłości!

Zmień biuro!



Biuro Londyn

Sunnyhill House
3-7 Sunnyhill Road
SW16 2UG Londyn

Biuro Chatham

22 Railway Street
ME4 4JT Chatham
Kent

Telefony

0208 8350012

01634 819771

Customer service:

Londyn

079 33 06 9000

Chatham

079 33 06 9001

Bookkeeping

075 23 90 0754

Payroll, CIS

075 94 37 6922

Accountancy

078 84 60 0852

Manager

079 23 22 8210

Marketing

075 40 10 2146

office@lidertax.co.uk

kentoffice@lidertax.co.uk

www.lidertax.co.uk

LIDERTAX - KOMPLEKSOWA OBSŁUGA TWOJEGO BIZNESU

Lidertax LTD is a company registered in England and Wales - Company no. 08106831, Sunnyhill House, 3-7 Sunnyhill Road, SW16 2UG Londyn, VAT reg no. 332385412, ICO registration no. ZA696273, email: office@lidertax.co.uk, Tel. 0208 8350012