

Oto raport, który obala mit:

Czy opłaca się zatrudniać na czarno?

Autor: Bogusław Kucharczyk

*To jest bezpłatny raport, do rozpowszechniania bez żadnych ograniczeń.
Wykorzystując w swoich publikacjach informacje tu zawarte, podaj w treści i w stopce następującą adnotację: pobierz bezpłatny raport ze źródłowej strony: www.raporty-biznesowe.pl.*

Zapowiedź: Wkrótce ukażą się następujące – również bezpłatne – raporty biznesowe:

- Ile naprawdę zyskasz zaliczając wydatek do kosztów?
- Jaka jest różnica wydania takiej samej kwoty pieniędzy przez pracodawcę i pracownika?

Aby je zarezerwować już teraz, wejdź na tę stronę: www.raporty-biznesowe.pl.

Dlaczego pracodawcy zatrudniają na czarno?

Na to proste pytanie, które brzmi: dlaczego pracodawcy zatrudniają ludzi „na czarno” (inaczej „na lewo”), otrzymujemy przeważnie prostą odpowiedź: bo koszty pracy są niższe.

Przedsiębiorcy zatrudniają ludzi w ten sposób, żeby powiększyć własny zysk, nie płacić na innych lub przetrwać na konkurencyjnym rynku.

W tym raporcie wykażę jednak coś, o czym mało ludzi wie, a szczególnie pracodawców - odpowiedzialnych za niepotrzebne tworzenie szarej strefy.

Na początek definicje

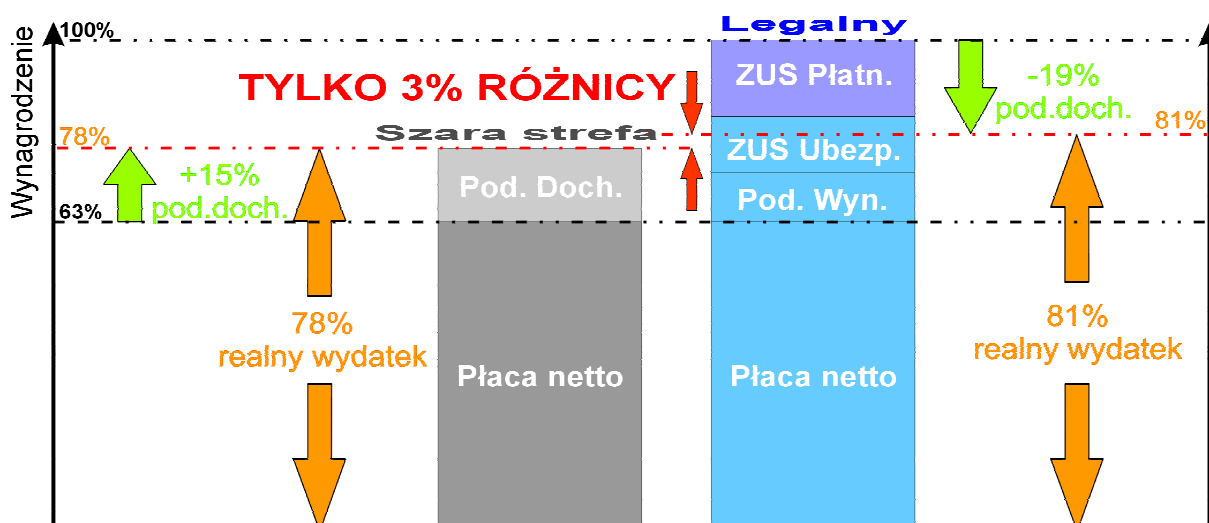
Na początku zajmijmy się definicjami. Należy dodać, że przypisane wybranym pojęciom oznaczenia, umieszczone w nawiasach kwadratowych, można znaleźć na wykresie poniżej.

Przyjrzyjmy się kolumnie Legalny na wykresie. Wiadomo, że płaca brutto pracownika etatowego, to płaca na którą składają się: płaca netto, [Płaca netto], którą dostaje na rękę, podatek od wynagrodzenia [Pod. Wyn.] i ubezpieczenie ZUS ubezpieczonego [ZUS Ubezp.], czyli pracownika (składki: emerytalne, rentowe, chorobowe i zdrowotne).

To jednak nie są wszystkie koszty płacy wynikające z tytułu zatrudnienia pracownika. Do tego dochodzi jeszcze ubezpieczenie ZUS płatnika [ZUS Płatn.], czyli pracodawcy (emerytalne, rentowe, wypadkowe, fundusz pracy i fundusz gwarantowanych świadczeń socjalnych). Tą część ubezpieczenia płaci pracodawca za pracownika i na jego poczet.

Należy dodać, że podatek od wynagrodzenia oraz wszystkie składki ubezpieczenia społecznego z tytułu zatrudnienia pracownika są naliczane i odprowadzane przez jego pracodawcę, dlatego nie są bezpośrednio odczuwalne przez pracownika.

Tak więc całkowite koszty płacy to płaca brutto (kolumna w kolorze jasnoniebieskim) powiększona o ubezpieczenie ZUS płatnika (pracodawcy) [ZUS Płatn.] (kolumna w kolorze ciemnoniebieskim). Na wykresie całkowite koszty płacy (kolumna Legalny) stanowią 100% i do tej skali wszystko będzie porównywane w tej analizie – nie do waluty. Dzięki temu omówienie będzie miało charakter bardziej uniwersalny.



Sekret # 1

Mało kto zaprzęta sobie głowę tym, że całkowite koszty płacy, czyli wszystkie jego składniki, stanowią **koszt uzyskania przychodu** dla pracodawcy. Tym samym zmniejszają podstawę opodatkowania, przez co pracodawca wykazuje mniejszy dochód brutto, a przez to **zaoszczędza 19% z tego wydatku**, na niezapłaceniu tej części podatku dochodowego. To znaczy, że realny wydatek z tytułu całkowitych kosztów płacy, **wynosi 81%** (100% - 19%).

Proszę, zwrócić uwagę na fakt, że dla zarabiających w okolicach najniższej pensji krajowej, a tak zarabiający znajdują się przeważnie w szarej strefie (praca na czarno), wynagrodzenie netto (na rękę) stanowi 63% całkowitych kosztów płacy. Resztę stanowią: podatek i składki ZUS.

Sekret # 2

Taką samą płacę netto [Płaca netto], na potrzeby tego porównania, musiałby dać pracodawca pracownikowi zatrudnianemu na czarno (kolumna w kolorze ciemnoszarym). Ale i z tego większość ludzi nie zdaje sobie sprawy, że taki pracodawca płaci „z kieszeni”. To znaczy, że nie mogąc wliczyć tak wypłacanego wynagrodzenia w koszty prowadzonej działalności gospodarczej, nie może pomniejszyć podstawy opodatkowania o ten wydatek, co z kolei może zrobić pracodawca legalnie zatrudniający. Innymi słowy taki pracodawca z szarej strefy płaci z zysku netto, który został **miesiąc wcześniej opodatkowany** (lub kwartał wcześniej, jeżeli w takim cyklu płaci podatek dochodowy). Dotyczy to zarówno całej pensji, jak i jej części, dawanej „do kieszeni” lub „w kopercie”.

Jego realny wydatek związany z wypłatą wynagrodzenia jest więc **większy** o 19% podatku dochodowego [Pod. Doch.] liczonego, oczywiście, w stosunku do dochodu brutto. Rysując słupek płacy netto na wykresie, nie można na początku określić poziomu dochodu brutto, z którego można by wyliczyć podatek dochodowy. Jednak wg skali jaką tu przyjęliśmy podatek dochodowy wynosić będzie 15%. Można to potwierdzić, wstawiając liczby odpowiadające konkretnym wynikom finansowym. Tym samym realny wydatek kosztów zatrudnienia płaconych w szarej strefie **wynosi 78%** (63% + 15%) względem całkowitych kosztów płacy pracodawcy legalnie zatrudniającego pracowników. Szok?

Ile zatem wynosi różnica?

Różnica wynosi zatem **tylko 3 %** pomiędzy kosztami płacy legalnej i na czarno - na niekorzyść tej pierwszej. To znaczy, że praca w szarej strefie jest nadal bardziej opłacalna, ale tylko o 3%! To wartość bardzo mało istotna i zbliżona do błędu, wynikającego z zaokrągleń.

Pozostaje sobie zadać pytanie: czy dla tych 3 % różnicy warto pracodawcy zatrudniającemu na czarno, ryzykować konsekwencje karno-skarbowe oraz pozbawiać swoich ludzi, którzy pomnażają jego majątek, opieki zdrowotnej, prawa do renty, wyższej emerytury i innych świadczeń?

Ważny jest przepływ pieniędzy

Niektóre fakty mogą być trudne do zaakceptowania, lecz tak pracują nasze pieniądze. Istota w zrozumieniu powyższego polega na tym, że legalnie udokumentowany wydatek pociąga za sobą odpowiednią korzyść, która najczęściej ma miejsce w innym czasie. Nasze finanse należy rozpatrywać jako przepływ pieniędzy w danym czasie (cyklu), a nie jako zysk lub strata w danym dniu i oderwane od powiązanych zdarzeń. W różnych momentach cyklu podatkowego ponosimy pewne wydatki i w innych odnosimy profity z tym związane.

Prześledźmy zatem przebieg cyklu podatkowego, pamiętając że nie każdy wydatek od razu jest zaliczany w koszty działalności gospodarczej pracodawcy.

A więc, przedsiębiorca legalnie zatrudniający pracowników, w ostatnim dniu miesiąca ponosi wydatek na płacę netto – podobnie jak przedsiębiorca z szarej strefy (ale ten z pieniędzy wcześniej opodatkowanych, czyli wcześniej uszczuplonych). Pierwszy zalicza całą płacę w koszty, ale nie netto, lecz od razu brutto, którą przypominam stanowią: płaca netto + podatek od wynagrodzeń + ZUS ubezpieczonego, a drugi nic nie zalicza z tego tytułu. 15-go pracodawca Legalny ponosi wydatek z tytułu wszystkich składek ZUS ubezpieczonego i płatnika, lecz tym razem zalicza w koszty działalności już tylko ubezpieczenie ZUS płatnika. Pracodawca z szarej strefy tego wydatku nie ma, jak i kosztów z tym związanych. 20-go pracodawca Legalny ponosi wydatek z tytułu podatku od wynagrodzenia (w koszty zaliczył wcześniej) oraz płaci o wiele mniejszy, własny (od firmy) podatek dochodowy względem tego drugiego – dlatego, że wykazał o wiele większe koszty, które radykalnie zmniejszyły jego podatek.

Spójrzmy szerzej

Nie wzięliśmy pod uwagę zmienności wynikających z:

- dodatkowych świadczeń pracowniczych jak: ekwiwalenty, nagrody, dodatki, premie, itp. – gdyż część z nich jest jedynie opodatkowana, a część dodatkowo „oskładkowana” ZUS
- innego progu opodatkowania pracodawcy (przyjęliśmy podatek liniowy 19%, a nie uwzględniliśmy opodatkowania progresywnego: 18/32%)
- realnego opodatkowania pracodawcy w skali roku, z uwzględnieniem rozliczenia ze współmałżonkiem, kwoty wolnej, ulg, darowizn, zwrotów lub dopłat na koniec roku – typowych dla opodatkowania progresywnego
- innych umów pracowniczych, jak umowa zlecenie, o dzieło, itp.
- innych form rozliczeń pracodawcy z US (przyjęliśmy KPiR, a nie uwzględniliśmy ryczałtu, karty podatkowej, KRUS)
- możliwości kreowania przez pracodawcę swojego dochodu przez sprzedaż bez faktury lub paragonu.

Dlatego każdy zainteresowany tematem pracodawca powinien indywidualnie obliczyć swój przypadek. Z tego względu wyniki w każdym przypadku mogą się nieco różnić od przedstawionego tutaj ogólnego modelu.

Na koniec oczywiste wnioski

- Pracodawcy legalnie zatrudniający niepotrzebnie narzekają na to, że ci z szarej strefy stosują zasady nieuczciwej konkurencji, ponosząc niższe koszty pracy.
- Pracodawcy nielegalnie zatrudniający nie mają sensownych powodów finansowych do nielegalnego zatrudniania ludzi i dotyczy to całości, jak i części wynagrodzenia.
- Niepotrzebnie poszkodowanymi, w wyniku istnienia szarej strefy z tytułu zatrudniania na czarno, są tak zatrudnieni pracownicy, pozbawieni świadczeń socjalnych i pozostali beneficjenci systemu społecznego (emeryci, renciści, chorzy).

Teraz już sam wiesz, czy opłaca się zatrudniać na czarno.

Zapowiedź: Wkrótce ukażą się następujące – również bezpłatne – raporty biznesowe:

- Ile naprawdę zyskasz zaliczając wydatek do kosztów?
- Jaka jest różnica wydania takiej samej kwoty pieniędzy przez pracodawcę i pracownika?

Aby je zarezerwować już teraz, wejdź na tę stronę: www.raporty-biznesowe.pl.