

Polski Ład

- praktyczna analiza zmian

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Wprowadzenie

Zapowiedziana w maju 2021 r. rewolucja podatkowa staje się faktem: po nieco ponad 4 miesiącach od zaprezentowania przez rząd ustawy wprowadzającej tzw. Polski Ład – ZmPDOFizPrU21 – Sejm przyjął ją, w większości odrzucając poprawki Senatu.

Odrzucenie tych poprawek należy uznać za błędne, bowiem, zdaniem autorów niniejszego opracowania, w większości były one zasadne. Jedne z najważniejszych poprawek, jakie zostały przez Sejm odrzucone, dotyczyły m.in. rozszerzenia ulgi dla klasy średniej również na osoby pracujące na podstawie umowy zlecenia, dzięki temu osoby takie nie tracilyby na niekorzystnych zmianach związanych z brakiem możliwości odliczenia składki zdrowotnej od podatku. Druga ważna poprawka obejmowała emerytów, którzy otrzymują emeryturę na poziomie powyżej 4500 zł brutto. Ta grupa seniorów straci na Polskim Ładzie, ze względu na brak odliczenia składki zdrowotnej. Senat zaproponował objęcie tej grupy analogicznym dla pracowników rozwiązaniem w postaci ulgi dla klasy średniej, ale Sejm uznał, że ponad 600 tysięcy emerytów – tych z wyższymi świadczeniami, często osoby które pracowały dłużej niż ustawowy wiek emerytalny wskazuje – straci na tych zmianach, co budzi zresztą wątpliwości konstytucyjne. Trzecia ważna zmiana, którą Sejm odrzucił, dotyczyła wydłużenia *vacatio legis* dzięki czemu ustawa podatkowa z 29.10.2021 r. miałaby wejść w życie w dniu 1.1.2023 r. – wówczas rynek pracy mógłby się lepiej przygotować na zmiany.

Prezydent podpisał ustawę 16.11.2021 r., a 23.11.2021 r. została ona opublikowana w Dzienniku Ustaw (Dz.U. z 2021 r. poz. 2105). Znamienne, że największa rewolucja podatkowa od 30 lat była procedowana w taki sposób, że zanim ZmPDOFizPrU21 została opublikowana w Dzienniku Ustaw 23.11.2021 r., to już 17.11.2021 r. Sejm przyjął pierwszą jej nowelizację.

W ZmPDOFizPrU21 wprowadzono kilka kategorii osób, którym będzie przysługiwało 0% PIT. Zwolnienie to obejmie:

- 1) seniorów (kobiety, które ukończyły 60. rok życia, oraz mężczyzn, którzy ukończyli 65. rok życia), którzy nie decydują się przejść na emeryturę, tylko dalej pracują,
- 2) osoby powracające z zagranicy,
- 3) rodziny z co najmniej czworgiem dzieci.

Wbrew założeniom, ustawodawca zwolnił uprawnione do 0% PIT osoby również z obowiązku opłacania składki zdrowotnej. W związku z tym 17.11.2021 r. Sejm przyjął nowelizację w tym zakresie. Na dzień oddania niniejszej książki do druku ustawa była procedowana w Senacie. Analizując kalendarz prac parlamentu, można spodziewać się, że wejdzie w życie dopiero w 2022 r. Już na tym etapie budzi ona poważne zastrzeżenia konstytucyjne, ponieważ w praktyce pogarsza ona sytuację osób korzystających z 0% PIT – wskazane trzy kategorie nowych beneficjentów tej ulgi.

Od 2019 r. z 0% PIT korzystają osoby, które nie ukończyły 26 lat i zarabiają mniej niż 85 528 zł rocznie. Ustawodawca, dopisując odpowiedni przypis w ustawie podatkowej, zwolnił ich z obo-

wiązku płacenia podatku, ale nie ze składek ZUS. Młodzi zwolnieni z PIT nadal muszą więc płacić składkę zdrowotną, do której wyliczenia bierze się pod uwagę hipotetyczną zaliczkę na podatek dochodowy, którą musieliby zapłacić, gdyby nie obowiązywała ulga. W ZmPDOFizPrU21 pominięto tę konstrukcję, w związku z czym osoby uprawnione do skorzystania z ulgi 0% PIT również zostały objęte brakiem składki zdrowotnej, co stanowi niekonsekwencję w stosunku do zapisu z 2019 r., który dotyczy zatrudnienia osób do 26. roku życia. Listopadowa nowelizacja ma na celu naprawienie tego błędu.

Poza wskazaną i rozpoczętą już w listopadzie 2021 r. nowelizacją ZmPDOFizPrU21, w kolejnych tygodniach i miesiącach 2022 r. – ze względu na widoczny już dziś szereg błędów, niedomówień i braku precyzji w ZmPDOFizPrU21 – należy spodziewać się dalszych nowelizacji przepisów. Polski Ład podatkowy miał być prostym aktem prawnym, lecz finalnie otrzymaliśmy liczącą ponad 140 stron ustawę, w której dokonano nowelizacji kilkunastu ustaw podatkowych z PDOFizU na czele, a która po wejściu w życie może zrodzić wiele praktycznych problemów.

Rok 2022 będzie rokiem, który przyniesie pracodawcom również inne zmiany mogące wpłynąć na funkcjonowanie ich organizacji. Na początku 2022 r. powinna wejść w życie ustawa o sygnalistach, już dzisiaj spóźniona – powinna bowiem zostać przyjęta do 17.12.2021 r., tymczasem na dzień 1.12.2021 r. nie trafiła nawet do Sejmu.

Kolejne ustawy, na które czekają pracodawcy, to nowelizacja KP w części dotyczącej wprowadzenia na stałe przepisów dotyczących pracy zdalnej, a także możliwości badania przez pracodawców osób zatrudnionych na obecność alkoholu lub innych środków odurzających. W dalszej kolejności możemy spodziewać się wdrożenia postanowień Strategii Demograficznej 2040 i Dyrektywy Work Life Balance, o których piszemy w niniejszej publikacji. Ponadto ustawodawca może rozpocząć prace mające na celu wprowadzenie do porządku prawnego przepisów wdrażających JPU_ZUS, mechanizm podobny do JPK_VAT, mający ułatwić relacje pracodawcy (płatnika) z ZUS. Tego rodzaju zmiana, zgodnie z zapowiedziami ZUS, jest już przygotowywana i może zostać wdrożona pilotażowo już w 2022 r., żeby powszechnie wejść w życie w 2023 r.

W 2022 r. rząd może w końcu zająć się pełnym oskładkowaniem umów zlecenia, a także rozpocząć nowelizację PIPU, co niewątpliwie będzie miało dość istotny wpływ na rynek pracy. Biorąc również pod uwagę, że inflacja w drugiej połowie 2021 r. notuje rekordowe wyniki (7,7% za listopad) nie możemy wykluczyć, że rząd przygotowuje w 2022 r. szeroki projekt działań mających na celu jej obniżkę. W związku z tym już dzisiaj wszyscy pracodawcy w Polsce powinni przygotować się, że rewolucja podatkowa w ramach Polskiego Ładu to dopiero początek poważnych zmian, które będą wchodziły w życie w kolejnych miesiącach 2022 r. Warto również wspomnieć, że w nadchodzącym roku rząd może szukać pomysłów na budowanie poziomu partycypacji w PPK (w 2021 r. etap wdrażania PPK zakończył się, ale niestety poziom partycypacji był daleki od oczekiwań i wyniósł nieco ponad 21%). Może się okazać, że nowe propozycje w tym zakresie pojawią się w kolejnych miesiącach, nie czekając na 2023 r., i nastąpi ponowny automatyczny zapis do PPK osób, które zrezygnowały. Warto przypomnieć, że już w kwietniu 2023 r., obowiązkiem pracodawców, będzie ponowne zapisanie do PPK wszystkich osób, które na etapie wdrożenia PPK zrezygnowały z uczestnictwa. Może to być jeden ze sposobów na budowanie partycypacji w PPK. Będzie to dość duży istotny moment dla pracodawców, bowiem należy w takiej sytuacji zweryfikować wszystkie osoby które z PPK zrezygnowały w latach 2019–2023.

Publikacja łączy w sobie wiedzę prawniczą i praktyczną, w szczególności aktualne informacje dotyczące zmian wprowadzanych od 1.1.2022 r. w ramach ustawy podatkowej z 29.10.2021 r. Publikacja ma uporządkować tematykę i wskazać ścieżkę postępowania, szczególnie dla pracodawców, zleceniodawców (płatników składek, płatników zaliczki na PIT), zleceniobiorców, pracowników, przedsiębiorców bez względu na formę opodatkowania (liniowców, ryczałtowców i osoby na karcie podatkowej), a także osoby, które korzystają z ulg podatkowych. W treści publikacji czytelnik

odnajdzie zagadnienia z kilku dziedzin prawa tj. prawa podatkowego, prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy.

Ważną częścią publikacji jest opis najnowszych zmian, zachodzących m.in. w ustawie:

- 1) z dnia 26.7.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych,
- 2) z dnia 20.11.1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne,
- 3) z dnia 27.8.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych,
- 4) z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Jednym z kluczowych zagadnień opisanych w publikacji jest określenie zasad opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych oraz objęcie składkami na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Książka odpowiada na szereg pytań i wątpliwości związanych z tzw. Polskim Ładem, w tym m.in. poruszane są kwestie dotyczące:

- 1) zasad opodatkowania wynagrodzeń pracowników po 1.1.2022 r.,
- 2) zmian dla zleceniobiorców związanych zwłaszcza z brakiem możliwości odliczenia składki zdrowotnej od podatku,
- 3) prawa do skorzystania z ulg i zwolnień (0% PIT dla młodych, 0% dla rodzin 4+, 0% dla osób w wieku emerytalnym, które nadal pracują, a także 0% PIT dla osób powracających do Polski z zagranicy),
- 4) zasad ustalania podstawy wymiaru składki zdrowotnej – jednej z największym zmian związanych z brakiem możliwości odliczenia tej składki od podatku,
- 5) możliwości skorzystania z ulgi dla klasy średniej i opisu mechanizmu tej ulgi,
- 6) procedur administracyjnych i terminów realizacji obowiązków podatników i płatników.

Opracowanie przybliży czytelnikowi aktualne regulacje i pozwoli na przygotowanie się na ewentualne kontrole. Dzięki wiedzy zawartej w publikacji wykonają Państwo swoje obowiązki i rozwiążą problemy z interpretacją przepisów prawa przez:

- 1) unikalny zestaw informacji skoncentrowany na tematyce podatkowo-składkowej,
- 2) zbiór praktycznych rozwiązań w postaci gotowych przykładów,
- 3) dokładne i przejrzyste prezentowanie poszczególnych zagadnień,
- 4) wyróżnienie w treści zagadnień ważnych i nowych.

Przygotowany poradnik głównie skierowany jest do pracowników działów kadr, płac, finansów oraz innych osób zaangażowanych w procesy kadrowe w organizacji.

Ponadto w uzupełnieniu zmian związanych z wdrożeniem Polskiego Ładu podatkowego, omówione zostały zagadnienia związane z zasadami skorzystania z abolicji dla szarej strefy i poprawy sytuacji pracowników, którzy są zatrudniani na czarno, a także zasady związane z planowanym oskładkowaniem umów cywilnoprawnych i perspektywą wprowadzenia Jednolitego Kontraktu Zatrudnienia, czego zapowiedzi są już widoczne zarówno w Polskim Ładzie, jak i innych ustawach towarzyszących. Omówiono także zmiany dotyczące nowelizacji ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (w tym ograniczenie korekt i zmiany w zasiłkach), która jest wdrażana w kilku etapach, od września 2021 r., przez styczeń 2022 r., aż do stycznia 2023 r., kiedy każdy pracodawca będzie miał obowiązek posiadania PUE. Ponadto w książce autorzy opisują nowe regulacje związane z zakresem prowadzenia u pracodawcy kasy zapomogowo-pożyczkowej zgodnie z nową ustawą o KZP, która weszła w życie w 2021 r. Ostatni element obejmuje planowane do wdrożenia w 2022 r. zmiany dla rodziców i *work-life balance* (w tym wspólne rozliczanie się małżonków oraz szczególną ochronę stosunku pracy).

Autorzy

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl