

**Korekty w Polskim Ładzie.
Likwidacja ulgi dla klasy
średniej, odliczenia składki
zdrowotnej, obniżona stawka
PIT do 12% i inne kluczowe
zmiany**

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Wstęp

Polski Ład podatkowy miał być najważniejszą częścią projektu, który został zaprezentowany w maju 2021 r. Proces legislacyjny mający na celu wdrożenie Polskiego Ładu rozpoczął się latem 2021 r., czego finałem było przyjęcie przez Sejm 29.10.2021 r. ustawy wprowadzającej tzw. Polski Ład – ZmPDFizPrU21. Zanim ustawa weszła w życie (1.1.2022 r.) została znowelizowana. Prezydent podpisał ZmPDFizPrU21 dnia 16.11.2021 r., a już 23.11.2021 r. została ona opublikowana w Dzienniku Ustaw. Znamienne, że największa rewolucja podatkowa od 30 lat była procedowana w taki sposób, że zanim ZmPDFizPrU21 została opublikowana w Dzienniku Ustaw 23.11.2021 r., to już 17.11.2021 r. Sejm przyjął pierwszą jej nowelizację.

W ZmPDFizPrU21 wprowadzono kilka kategorii osób, którym przysługuje 0% PIT. Zwolnienie to obejmuje:

- 1) seniorów (kobiety, które ukończyły 60. r.ż. oraz mężczyzn, którzy ukończyli 65. r.ż.), 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 osoby uprawnione do 0% PIT również z obowiązku opłacania składki zdrowotnej. W związku z tym 17.11.2021 r. Sejm przyjął nowelizację w tym zakresie. Weszła ona w życie wraz z całym Polskim Ładem 1.1.2022 r.

W kolejnych tygodniach Polski Ład podatkowy był nowelizowany wielokrotnie w mniejszy lub większy sposób. Wszystko rozpoczęło się od PrzedłTermZalPodFizR, które w dość kontrowersyjny sposób próbowało zmieniać przepisy ustawowe. Po fali krytyki prawników i doradców podatkowych ustawodawca finalnie postanowił dokonać zmian w PDFizU, która została w lutym 2022 r. przyjęta przez Parlament. Ideą zmian było przede wszystkim wprowadzenie tzw. **mechanizmu rolowania zaliczek na podatek** – czyli odroczenie ich płatności w czasie, a nie wprowadzenie ulgi podatkowej. Mechanizm ten będzie obowiązywał **do końca czerwca 2022 r.**, a szczegóły i zasady zostały opisane w rozdziale o rolowaniu zaliczki. W kolejnych tygodniach weszły w życie jeszcze zmiany dotyczące kontrowersyjnych **remanentów** i konieczności zapłacenia przez przedsiębiorców **podwójnej składki zdrowotnej**.

W międzyczasie Prezes Rady Ministrów zapowiedział kilka istotnych zmian w ramach Polskiego Ładu podatkowego. W styczniu trwały prace nad rozszerzeniem ulgi dla klasy średniej o osoby pracujące na podstawie umowy zlecenia, emerytów oraz nauczycieli akademickich, dzięki czemu wskazane osoby z wynagrodzeniem/świadczeniem do kwoty 12 800 zł miały zyskać, albo otrzymać **takie samo wynagrodzenie jak w 2021 r.** Ponadto zapowiedziano rozszerzenie ulgi dla **samotnych rodziców** w taki sposób, żeby osoby do 12 800 zł nie straciły na zmianach w ramach Polskiego Ładu. Uregulowana miała zostać również kwestia wynagrodzeń funkcjonariuszy i żoł-

nierzy. Zyskać mieli również pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne. Pierwotnie, zgodnie z przepisami ZmPDOFizPrU21, ulga dla klasy średniej miała przysługiwać **tylko pracownikom i przedsiębiorcom** rozliczającym się na **skali podatkowej**. Rząd chciał jednak rozszerzyć ją o kilka kategorii podatników. W związku z tym po zmianach w ramach Polskiego Ładu miały nie tracić osoby otrzymujące dochody w wysokości do 12 800 zł brutto w ramach:

- 1) emerytury i renty,
- 2) umowy zlecenia,
- 3) opodatkowanych świadczeń ZUS,
- 4) nauczycieli akademickich i innych zawodów, które stosują inne koszty uzyskania przychodów.

Dla tych nowych kategorii osób zarabiających do 12 800 zł brutto zmiany podatkowe miały być **korzystne albo neutralne**. Wskazano ponadto, że korzystanie z ulgi dla klasy średniej będzie możliwe także przy **zbiegu różnych rodzajów umów**.

Finalnie rząd wycofał się z tego pomysłu i całkowicie zdecydował się **zlikwidować ulgę dla klasy średniej**. Do połowy marca 2022 r. trwały prace legislacyjne mające na celu przygotowania nowelizacji, która finalnie będzie obowiązywała od 1.7.2022 r., a część jej przepisów zacznie obowiązywać od 1.1.2023 r. W dniu 24.3.2022 r. Ministerstwo Finansów zaprezentowało zmiany dotyczące Polskiego Ładu. Projekt został następnie przekazany do konsultacji społecznych, które trwały co prawda dość krótko, ale warto podkreślić, że były przeprowadzone dość szeroko.

W ramach marcowej zapowiedzi nowelizacji ZmPDOFizU22(2) miały zostać dokonane istotne zmiany w przepisach podatkowych w Polsce. Najważniejsze ze zmian to:

- 1) wprowadzenie 12% stawki PIT dla osób na skali podatkowej,
- 2) likwidacja ulgi dla klasy średniej – brak ulgi dla nowych grup podatników pomimo styczniowych zapowiedzi,
- 3) zmiany w składce zdrowotnej dla przedsiębiorców – możliwość odliczania części składki zdrowotnej od podatku,
- 4) zmiany w PIT-2 możliwość składania PIT-2 w kilku miejscach,
- 5) zmiany dla samotnych rodziców,
- 6) zmiany w 0% PIT dla rodzica/rodziców co najmniej 4 dzieci.

Finalny projekt ZmPDOFizU22(2) został zaprezentowany w połowie kwietnia 2022 r., w jego treści dokonano kilku zmian w stosunku do projektu marcowego, przede wszystkim umożliwiono przedsiębiorcom **zmianę formy opodatkowania** już w drugiej połowie 2022 r. Szczegółowo mechanizm i zasady zostały opisane w książce. Ustawa została przyjęta przez RM 22.4.2022 r., następnie trafiła do Sejmu, który przyjął przepisy 12.5.2022 r. Po poprawkach Senatu, Sejm w dniu 9.6.2022 r. przyjął ich część a najważniejsza z nich to zmiana dotycząca samotnych rodziców. Przepisy, zgodnie z treścią przyjętą przez Sejm 9.6.2022 r., wejdą w życie co do zasady w dniu 1.7.2022 r. Jedną ze zmian w stosunku do pierwotnych zapowiedzi jest **przesunięcie wejścia w życie przepisów dotyczących możliwości składania PIT-2** u więcej niż jednego pracodawcy na dzień 1.1.2023 r.

Biorąc również pod uwagę, że inflacja od drugiej połowy 2021 r. notuje rekordowe wyniki (12,4% za kwiecień 2022 r.) nie można wykluczyć, że rząd będzie szukał kolejnych rozwiązań w ramach tarczy antyinflacyjnej mających na celu jej obniżkę. W związku z tym już dzisiaj wszyscy pracodawcy w Polsce powinni przygotować się na to, że rewolucja podatkowa w ramach nowelizacji Polskiego Ładu to dopiero początek poważnych zmian, które będą wchodziły w życie w kolejnych miesiącach 2022 r. oraz 2023 r.

Warto również wspomnieć, że w 2022 r. 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., kiedy nastąpi po-

nowy automatyczny zapis do PPK osób, które zrezygnowały, szczególnie że już w tym roku PFR będzie przygotowywał przegląd PPKU i propozycję kolejnych zmian w tej ustawie. Warto przypomnieć, że już w kwietniu 2023 r. obowiązkiem pracodawców będzie **ponowne zapisane 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. W treści niniejszej publikacji zostały omówione zmiany wynikające z nowelizacji PPKU oraz nowelizacji PracProgEmerytU, które obejmują wiele istotnych zmian dla pracodawców prowadzących wskazane drugofilarowe produkty emerytalne.

W ramach zmian w PracProgEmerytU zaplanowano **zwiększenie uprawnień PIP**, w tym kontrolę pracodawców pod kątem zniechęcania do uczestnictwa w PPK. Ponadto planuje się umożliwienie pracodawcom zapisywania do PPK nowych pracowników **już po 14 dniach od zatrudnienia**, a także wprowadzenie przepisów obejmujących postępowanie pracodawcy w razie **nienależycie przekazanych wpłat** do instytucji finansowej oraz określenia terminu dokonywania wpłat dodatkowych uczestników PPK.

Najważniejszą zmianą w ramach PracProgEmerytU jest zniesienie obowiązku przekazywania informacji rocznej dotyczącej prowadzenia PPE na rzecz nowego obowiązku informowania przez pracodawców PFR o poziomie partycypacji w prowadzonym PPE. Pracodawca będzie miał obowiązek przekazania do PFR (czyli spółce, która odpowiada między innymi za nadzór nad PPK) oświadczenia o liczbie pracowników i uczestników zatrudnionych u danego pracodawcy według stanu na dzień 1 stycznia i na dzień 1 lipca w danym roku kalendarzowym. Jest to powiązane ze zwolnieniem z obowiązku tworzenia PPK przez pracodawców, którzy prowadzą PPE na określonych zasadach (składka podstawowa w PPE nie może być niższa niż 3,5%, a poziom partycypacji nie może być niższy w PPE niż 25%). Oświadczenie będzie przekazywane w postaci elektronicznej albo postaci papierowej do 31 stycznia i do 31 lipca w danym roku kalendarzowym. Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych wejdzie w życie 1.7.2022 r.

Warto również wskazać, że pojawiają się pierwsze informacje i szacunki dotyczące **płacy minimalnej**, jaka będzie obowiązywała w **2023 r.** Biorąc pod uwagę dane gospodarcze i wysokość inflacji, w przyszłym roku czeka nas **rekordowy wzrost**. Po pierwsze, podwyżka płacy minimalnej wyniesie może **ponad 400 zł** (obecnie jest to kwota 3010 zł), a po drugie, planowane są dwie podwyżki – od stycznia i od lipca 2023 r. – w związku z tym, że prognozowana inflacja przekracza 5%. Rządową propozycję płacy minimalnej poznamy najpóźniej 15.6.2022 r., wtedy wysokość planowanej od 1.1.2023 r. podwyżki Rada Ministrów ma obowiązek przekazać do Rady Dialogu Społecznego, gdzie następnie będą trwały dyskusje pomiędzy pracodawcami i stroną społeczną.

Dokładne dane i wskaźniki niezbędne do wyliczenia propozycji minimalnej płacy poznamy w połowie maja 2022 r. Finalną wysokość płacy minimalnej poznamy w połowie września. W dniu 7.6.2022 r. RM zaproponowała, żeby płaca minimalna wzrosła co najmniej do 3383 zł od 1.1.2023 r. i 3450 zł od 1.7.2023 r. Związki zawodowe opowiadają się za podwyżką do kwoty 3500 zł od 1.1.2023 r. oraz 3750 zł od 1.7.2023 r. Pracodawcy są zdecydowanie przeciwni aż tak wysokim podwyżkom.

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 – projekt ustawy w tym zakresie został przyjęty przez RM 24.5.2022 r. W sierpniu 2022 r. możemy spodziewać się wdrożenia postanowień Dyrektywy Work Life Balance, o których piszemy w niniejszej publikacji, na dzień oddania książki do druku projekt nie został jeszcze przyjęty przez RM.

Publikacja łączy w sobie wiedzę prawniczą i praktyczną, w szczególności aktualne informacje dotyczące zmian, które mają wejść w życie 1.7.2022 r. w ramach ZmPDOFizU22(2). 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. Autorzy śledzili i uczestniczyli w procesie legislacyjnym analizując i zgłaszając poprawki do ustaw w ramach Polskiego Ładu. Autorzy publikacji posiadają bogate praktyczne doświadczenie, przeprowadzili ponad 100 szkoleń i webinarów dla ponad 17 500 osób, w trakcie których szkolili i odpowiadali na pytania zarówno pracodawców, jak i pracowników oraz przedsiębiorców.

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

- 1) 26.7.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych,
- 2) 20.11.1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne,
- 3) 27.8.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych,
- 4) 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 wynikającymi z ZmPDoFizU22(2), które w większości wchodzi w życie 1.7.2022 r. (pozostałe zmiany wchodzi w życie 1.1.2023 r.).

Książka odpowiada na szereg pytań i wątpliwości związanych z nowelizacją Polskiego Ładu, w tym m.in. poruszane są kwestie dotyczące:

- 1) zasad opodatkowania wynagrodzeń pracowników do 30.6.2022 r.,
- 2) zasad opodatkowania wynagrodzeń pracowników po 1.7.2022 r.,
- 3) zasad opodatkowania wynagrodzeń pracowników po 1.1.2023 r.,
- 4) zmian wynikających z obniżenia PIT z 17% do 12% na skali podatkowej,
- 5) zmian dla zleceniobiorców w związku z 12% PIT,
- 6) 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),
- 7) zmian dla samotnych rodziców,
- 8) zmian dla rodzica/rodziców co najmniej czwórki dzieci w związku z 0% PIT,
- 9) konsekwencji likwidacji ulgi dla klasy średniej i opisu mechanizmu tej ulgi w ujęciu rocznym dla części podatników,
- 10) zasad ustalania podstawy wymiaru składki zdrowotnej w związku ze zmianami dla przedsiębiorców na podatku liniowym, ryczałcie od przychodów ewidencjonowanych oraz kacie podatkowej,
- 11) możliwości i zasad zmiany formy opodatkowania w 2022 r.,
- 12) możliwości składania PIT-2 do nawet trzech pracodawców od 1.1.2023 r.,
- 13) procedur administracyjnych i terminów realizacji obowiązków podatników i płatników.

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 autorzy omawiają zmiany, jakie czekają pracodawców i przedsiębiorców w kolejnych tygodniach i miesiącach związane między innymi z:

- 1) nowelizacją PPKU,
- 2) nowelizacją PracProgEmerytU oraz IKE i IKZE,
- 3) zmianami w emeryturach pomostowych,

- 4) prognozą płacy minimalnej na 2023 r.,
- 5) pełnym oskładkowaniem umów zleceń,
- 6) dyrektywą Work Life Balance,
- 7) nowelizacją KP w części dotyczącej pracy zdalnej,
- 8) nowelizacją KP w części dotyczącej umożliwienia pracodawcom badania trzeźwości przez pracowników.

Dodatkowo na potrzeby ew. kolejnych zmian dotyczących omawianej tematyki, w repozytorium.beck.pl do 30 sierpnia br. zamieścimy opis najważniejszych rozwiązań.

Oskar Sobolewski

Antoni Kolek

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl