

Przegląd zmian kadrowo-płacowych 2022/2023 + wzory do pobrania

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Oskar Sobolewski

Rozdział I. Płaca minimalna 2023

– zmiany od 1.1.2023 r. i od 1.7.2023 r.

1. Uwagi ogólne

13.9.2022 r. Rada Ministrów podjęła decyzję dotyczącą wysokości płacy minimalnej w 2023 r. Zgodnie z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z 13.9.2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 roku (Dz.U. z 2022 r. poz. 1952) **płaca minimalna od 1.1.2023 r. będzie wynosiła 3490 zł, natomiast od 1.7.2023 r. zostanie podniesiona o kolejne 110 zł, czyli finalnie wyniesie 3600 zł.** Przypomnijmy, że do końca 2022 roku płaca minimalna wynosiła 3010 zł. Wysokość płacy minimalnej na 2023 r. jest o wiele wyższa od pierwszej propozycji, którą Rada Ministrów zaprezentowała w czerwcu br.

Podniesiona zostanie również stawka godzinowa dla wybranych umów cywilnoprawnych i od 1.1.2023 r. będzie wynosiła **22,80 zł**, natomiast od 1.7.2023 r. – **23,50 zł**. W związku z tym, że nie udało się osiągnąć porozumienia podczas posiedzenia RDS, kolejny raz w ostatnich latach, decyzja o podwyżce płacy minimalnej należała do Rady Ministrów. W czerwcu Rada Ministrów proponowała, żeby płaca minimalna wzrosła od 1.1.2023 r. do kwoty 3383 zł, a od 1.7.2023 r. do kwoty 3450 zł.

2. Powody dwukrotnej podwyżki płacy minimalnej

Inflacja w ostatnich kilkunastu miesiącach cały czas rosła, według szybkiego szacunku GUS inflacja w listopadzie 2022 r. nieznacznie spadła i wyniosła ponad 17%. W związku z wysoką prognozowaną inflacją na 2023 r., płaca minimalna będzie podnoszona dwukrotnie w ciągu roku.

Ważne

Jest to pierwsza sytuacja dotycząca ustalania wysokości płacy minimalnej na dany rok. Podnoszenie płacy minimalnej aż 2 razy w ciągu jednego roku nie miało do tej pory miejsca.

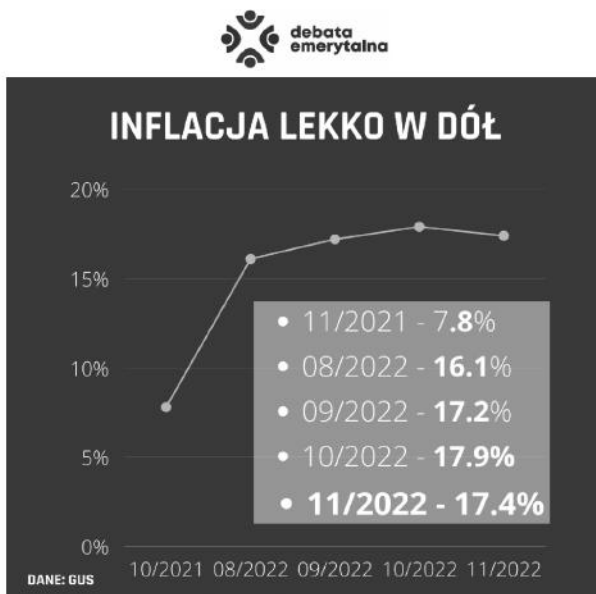
Prognozowana inflacja na 2023 r. wynosi prawie 10% (9,8%), co oznacza, że czeka nas **dwukrotne podnoszenie płacy minimalnej w przyszłym roku**. Patrząc na prognozy inflacji na 2024 r. nie można wykluczyć, że w 2024 r. również będziemy mieli dwuetapową podwyżkę płacy minimalnej, a od 2025 r. powinna powrócić jednorazowa podwyżka płacy minimalnej.

Zgodnie z art. 3 MinWynagrU jeżeli prognozowany na rok następny wskaźnik cen, o którym mowa w art. 2 ust. 2 pkt 3 wynosi:

- 1) **co najmniej 105%**, to ustala się dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej – od 1 stycznia i od 1 lipca,
- 2) **mniej niż 105%**, to ustala się jeden termin zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej – od 1 stycznia.

W związku z wysoką, prawie 10%, prognozą inflacji na 2023 r. zastosowanie miał miejsce pierwszy wariant. Szczegóły tego jak należy określić i o ile dokładnie podwyższać płacę minimalną w pierwszej, a o ile w drugiej połowie roku, nie były określone w MinWynagrU, w związku z tym mechanizm był wypracowywany w praktyce.

Tabela 1. Inflacja w wybranych miesiącach 2021–2022



Źródło: Opracowanie własne.

Pierwotna propozycja Rady Ministrów (z czerwca 2022 r.) przekazana do RDS wskazywała, że płaca minimalna w 2023 r. wzrośnie do 3383 zł od 1.1.2023 r. i 3450 zł od 1.7.2023 r. W RDS prowadzone dyskusje nie zakończyły się sukcesem i w związku z brakiem osiągniętego porozumienia, Rada Ministrów samodzielnie określiła podwyżkę płacy minimalnej w 2023 r. Z tej wysokości mogą się cieszyć przede wszystkim przedstawiciele związków zawodowych. To przedstawiciele pracowników lobbowali za tak wysoką podwyżką minimalnego wynagrodzenia. Pracodawcy byli przeciwni aż tak wysokiej podwyżce. Finalną wysokość płacy minimalnej na 2023 r. poznaliśmy w połowie września 2022 r.

Ważne

Płaca minimalna w 2023 r. będzie wynosiła:

- 1) od 1.1.2023 r. – 3490 zł,
- 2) od 1.7.2023 r. – 3600 zł.

Minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych będzie wynosiła:

- 1) od 1.1.2023 r. – 22,80 zł,
- 2) od 1.7.2023 r. – 23,50 zł.

Tabela 2. Płaca minimalna w wybranych latach 2005–2023

Rok	Wynagrodzenie minimalne	Minimalna stawka godzinowa zleceniobiorców
2005	849 zł	-
2010	1317 zł	-
2015	1750 zł	-
2019	2250 zł	14,70 zł
2020	2600 zł	17,00 zł
2021	2800 zł	18,30 zł
2022	3010 zł	19,70 zł
2023	3490 zł od 1.1.2023 r. oraz 3600 zł od 1.7.2023 r.	22,80 zł od 1.1.2023 r. oraz 23,50 zł od 1.7.2023 r.

Źródło: Opracowanie własne.

3. Dodatek za pracę w godzinach nocnych

Podniesienie wysokości płacy minimalnej oznacza, że w 2023 r. wzrośnie również wysokość dodatku za pracę w godzinach nocnych.

Tabela 3. Dodatek za pracę w godzinach nocnych

Miesiąc	Wysokość dodatku za jedną godzinę pracy w porze nocnej
Styczeń 2023	4,15 zł
Luty 2023	4,36 zł
Marzec 2023	3,79 zł
Kwiecień 2023	4,59 zł
Maj 2023	4,15 zł
Czerwiec 2023	4,15 zł
Lipiec 2023	4,29 zł
Sierpień 2023	4,09 zł
Wrzesień 2023	4,29 zł
Październik 2023	4,09 zł
Listopad 2023	4,50 zł
Grudzień 2023	4,74 zł

Źródło: Opracowanie własne. I połowa 2023 r. zgodnie z wynagrodzeniem minimalnym na poziomie 3490 zł, II połowa 2023 r. zgodnie z wynagrodzeniem minimalnym na poziomie 3600 zł

Ważne

Najwyższy dodatek pracownicy otrzymają w grudniu, a najniższy – w marcu. Wynika to z liczby dni pracujących w miesiącu.

Zgodnie z art. 151⁷ KP **praca w porze nocnej** oznacza pracę przez 8 godz. między godzinami 21.00 a 7.00. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godz. pracy w porze nocnej, lub którego co najmniej czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, **jest pracującym w nocy**.

Ważne

Czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godz. na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.

Natomiast zgodnie z art. 151⁸ KP pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje **dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę** pracy w porze nocnej w wysokości **20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę**, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Kodeks pracy wskazuje ponadto (w tym samym artykule), że w stosunku do pracowników wykonujących pracę

w porze nocnej stale poza zakładem pracy **dodatek może być zastąpiony ryczałtem**, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

Warto również przypomnieć, że w porze nocnej nie mogą pracować między innymi:

- 1) kobiety ciężarne,
- 2) pracownicy młodociani (w wieku od 15 do 18 lat),
- 3) pracownicy opiekujący się dzieckiem do 4. r.ż. (chyba że wyrażą zgodę na taką pracę),
- 4) pracownicy posiadający orzeczenie o niepełnosprawności.

4. Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia – nowy limit

W związku ze wzrostem płacy minimalnej wzrośnie również **maksymalna wysokość odprawy** z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Wyjątkowo w 2023 r., w związku z dwuetapową podwyżką płacy minimalnej, inny limit będzie obowiązywał w pierwszej połowie 2023 r. a inny od 1.7.2023 r. Maksymalna wysokość to 15-krotność minimalnej pensji. W pierwszej połowie 2023 r. limit będzie wynosił 52 350 zł wobec 45 150 zł w 2022 r., co oznacza wzrost o **prawie 7000 zł**. W drugiej połowie 2023 r. wyniesie 54 000 zł, czyli o **prawie 9000 zł** więcej niż 2022 r.

Ważne

Pracownikowi, na podstawie art. 8 ZwGrupU, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Wysokość odprawy pieniężnej **nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę**, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

5. Prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy

Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przysługuje pracownikowi w wysokości nie mniejszej niż wynagrodzenie minimalne. W pierwszej połowie 2023 r. wyniesie 3490 zł, a w drugiej połowie 2023 r. wzrośnie do kwoty 3600 zł.

Zgodnie z art. 81 KP **każdemu pracownikowi**, za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje **wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania**, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – **60% wynagrodzenia**. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. W związku z dwuetapową podwyżką płacy minimalnej w 2023 r. limit ten będzie inny w pierwszej i drugiej połowie. W takiej sytuacji pracodawca będzie musiał wypłacić co najmniej 3490 zł, zamiast obecnych 3010 zł w pierwszej połowie 2023 r. oraz 3600 zł w drugiej połowie 2023 r.

Ważne

Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje. W takiej sytuacji pracodawca nie będzie musiał zapłacić wynagrodzenia, nawet minimalnego. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia, o którym mowa powyżej. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

6. Odszkodowanie na skutek stosowania mobbingu

Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy **odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę**.

Powyższe oznacza, że wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy w 2023 r. nie będzie mogło być niższe niż 3490 zł od 1.1.2023 r. do 30.6.2023 r. oraz 3600 zł od 1.7.2023 r. do 31.12.2023 r.

7. Mały ZUS w 2023 r.

Zgodnie z art. 18c SysUbSpołU, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych, o których mowa w art. 8 ust. 6 pkt 1 SysUbSpołU, w okresie pierwszych 24 miesięcy kalendarzowych od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż **30% kwoty minimalnego wynagrodzenia**.

W pierwszym półroczu 2023 r. podstawa ta wyniesie 30% z kwoty 3490 zł, czyli **1047 zł**. Natomiast w drugim półroczu 2023 r. podstawa ta wyniesie 30% z kwoty 3600 zł, czyli **1080 zł**.

Ważne

Należy przypomnieć, że poza składkami na ubezpieczenia społeczne, wzrosną w 2023 r. również minimalne wartości składki zdrowotnej o czym więcej można przeczytać w rozdziale V.

8. Kary za przestępstwa i wykroczenia skarbowe

W 2023 r. czeka nas również podwyżka (2 razy w ciągu roku) kar za przestępstwa i wykroczenia skarbowe. Płaca minimalna jest **podstawą do wyliczenia grzywny** za wykroczenie skarbowe wymierzone przez urząd skarbowy mandatem.

Zgodnie z art. 48 KKS:

- 1) kara grzywny może być wymierzona w granicach od **jednej dziesiątej do dwudziestokrotnej** wysokości minimalnego wynagrodzenia, chyba że kodeks stanowi inaczej (§ 1),
- 2) mandatem karnym można nałożyć karę grzywny w granicach nieprzekraczających **pięciokrotnej** wysokości minimalnego wynagrodzenia (§ 2),
- 3) wyrokiem nakazowym można wymierzyć karę grzywny w granicach nieprzekraczających **dziesięciokrotnej** wysokości minimalnego wynagrodzenia (§ 3),
- 4) wymierzając karę grzywny lub nakładając ją mandatem karnym, uwzględnia się także stosunki majątkowe i rodzinne sprawcy oraz jego dochody i możliwości zarobkowe (§ 4).

Mandaty karne za przestępstwa i wykroczenia skarbowe będą mogły zostać nałożone w następujących wysokościach:

- 1) w pierwszym półroczu 2023 r. od **349 zł do 17 450 zł**,
- 2) w drugim półroczu 2023 r. od **360 zł do 18 000 zł**.

W ostatnich latach kwota mandatu karnego była dużo niższa:

- 1) W 2019 r. było to $5 \times 2250 \text{ zł} = 11\,250 \text{ zł}$,
- 2) W 2020 r. było to $5 \times 2\,600 \text{ zł} = 13\,000 \text{ zł}$,
- 3) W 2021 r. było to $5 \times 2800 \text{ zł} = 14\,000 \text{ zł}$,
- 4) W 2022 r. jest to $5 \times 3010 \text{ zł} = 15\,050 \text{ zł}$

Ważne

Od 1.1.2023 r. do 30.6.2023 r. kary za przestępstwa i wykroczenia skarbowe wyniosą $5 \times 3490 \text{ zł} = 17\,450 \text{ zł}$. Natomiast od 1.7.2023 r. do 31.12.2023 r. będzie to $5 \times 3600 \text{ zł} = 18\,000 \text{ zł}$.

9. PPK w 2023 r.

Podniesienie wysokości minimalnego wynagrodzenia w 2023 r. umożliwi większej liczbie osób **obniżenie wpłaty podstawowej w ramach PPK**. Z takiej możliwości mogą korzystać uczestnicy PPK, którzy otrzymują wynagrodzenie ze wszystkich źródeł, **nie większe niż równowartość 120% płacy minimalnej**. Warto przypomnieć, że osoby świadczące pracę na podstawie minimalnego wynagrodzenia będą mogły więcej oszczędzić.

dzać na przyszłość. Zgodnie z przyjętymi przepisami minimalne wynagrodzenie wzrasta o w 2023 r. dwukrotnie co oznacza, że sytuacja uczestników PPK będzie lepsza, bowiem osoby otrzymujące minimalne wynagrodzenie będą mogły **więcej środków wpłacić na swoje rachunki w ramach PPK**.

Osoba, która ma wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej, przez cały 2023 r. prześle do PPK w ramach wpłat podstawowych swoich i pracodawcy (łącznie jest to 3,5%) kwotę prawie 1500 zł. Taka osoba będzie pomniejszała swoje wynagrodzenie netto – poprzez wpłatę podstawową uczestnika PPK – o równowartość niespełna 70 zł, ponadto zapłaci zaliczkę na podatek od wpłaty pracodawcy.

Tabela 4. Wpłaty do PPK od minimalnego wynagrodzenia w I i II połowie 2023 r.

Wynagrodzenie	Wpłata podstawowa pracodawcy 1,5%	Wpłata podstawowa pracownika 2%	Wpłata dodatkowa pracownika 2%	Wpłata dodatkowa pracodawcy 2,5%	Minimalne wpłaty w skali sześciu miesięcy	Maksymalne wpłaty w skali sześciu miesięcy
3490 zł	52,35 zł	69,80 zł	69,80 zł	87,25 zł	732,90 zł	1675,20 zł
3600 zł	54 zł	72 zł	72 zł	90	756 zł	1728 zł

Źródło: Opracowanie własne.

10. Obniżenie wpłaty podstawowej uczestnika PPK

Uczestnik PPK, który otrzymuje łącznie wynagrodzenie nie większe niż 120% minimalnego w wynagrodzenia, zgodnie z treścią art. 27 PPKU ma możliwość obniżenia swojej wpłaty podstawowej z 2% do co najmniej 0,5%. Jest to korzystne rozwiązanie, bowiem pracodawca nadal finansuje uczestnikowi PPK w pełnej 1,5% swojej wpłacie, a uczestnik może wносить do PPK mniej środków.

Ważne

W okresie od 1.1.2023 r. do 30.6.2023 r. limit ten będzie wynosił 4188 zł. W 2022 r. wynosił on 3612 zł. W okresie od 1.7.2023 r. do 31.12.2023 r. limit ten będzie wynosił 4320 zł.

Jest to więc dość duży wzrost, dzięki czemu większa grupa będzie mogła skorzystać z tego rodzaju obniżenia wpłaty podstawowej. Zwłaszcza w momencie ponownego automatycznego zapisu do PPK, osoby zarabiające do 120% płacy minimalnej, mogą się zorientować że wato do PPK wejść korzystając z obniżenia swojej wpłaty. Systemowo jest to dobre rozwiązanie, natomiast z perspektywy pracodawców powoduje pojawienie się obowiązków z tym związanych wobec większej części pracowników.

Warto pamiętać, że w związku z większą liczbą osób uprawnionych do obniżenia wpłaty podstawowej pracodawcy będą mieli **większą liczbę osób do skontrolowania i weryfikacji** na bieżąco, czy dany uczestnik nadal może korzystać z tego rodzaju obniżenia. Zgodnie z przepisami art. 27 PPKU pracodawca ma bowiem obowiązek weryfikowania w każdym miesiącu, czy uczestnikowi PPK nadal przysługuje prawo do obniżenia wpłaty

podstawowej (dotyczy to osób, które korzystają z możliwości obniżenia swojej wpłaty). Decyzja o obniżeniu wpłaty podstawowej **zawsze należy do pracownika** – dopóki nie złoży on deklaracji, to obowiązkiem pracodawcy jest niezmiennie wnoszenie 2% za takiego uczestnika. Co ważne, jeżeli pracownik otrzyma w którymś miesiącu wyższe wynagrodzenie, np. premia spowoduje, że jego świadczenie nie wyniesie 106%, lecz 156% płacy minimalnej, to w tym miesiącu należy potrącić takiej osobie 2% wpłaty podstawowej, a w kolejnym miesiącu, w którym wynagrodzenie ponownie wynosić będzie 106% płacy minimalnej, wpłata podstawowa nadal będzie obniżona. **Obniżenie obowiązuje, dopóki uczestnik PPK nie zmieni swojej dyspozycji.**

Przykład

Obniżenie wpłaty podstawowej oznacza, że uczestnicy zarabiający płacę minimalną w pierwszej połowie 2023 r., którzy zdecydują się z tego skorzystać, w wariantcie 0,5%, wniosą do PPK w każdym miesiącu tylko 17,45 zł, co w skali pierwszej połowy 2023 r. wyniesie 104,70 zł. Pracodawca natomiast wnieś w ramach swojej 1,5% wpłaty podstawowej 52,35 zł w każdym miesiącu, czyli 314,10 zł w ciągu pierwszych 6 miesięcy 2023 r.

W drugiej połowie 2023 r. takie osoby, w wariantcie 0,5%, wniosą do PPK w każdym miesiącu tylko 18 zł, co w skali drugiej połowy 2023 r. wyniesie 108 zł. Pracodawca natomiast wnieś w ramach swojej 1,5% wpłaty podstawowej 54 zł w każdym miesiącu, czyli 324 zł w ciągu drugich 6 miesięcy 2023 r.

Do tego ze środków publicznych Fundusz Pracy przekaże na rachunek uczestnika 240 zł dopłaty rocznej o ile spełni ustawowe warunki do jej otrzymania. Łącznie uczestnik wnoszący do PPK tylko 0,5% swojego minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zgromadzi w 2023 r. 1090,80 zł.

11. Warunki otrzymania dopłaty rocznej w ramach PPK

Zgodnie z art. 32 PPKU każdy uczestnik PPK otrzymuje dopłatę roczną w wysokości 240 zł, pod warunkiem, że na jego rachunku zostanie zaewidencjonowana **odpowiednia kwota w każdym roku kalendarzowym** (jest to weryfikowane przez PFR po zakończeniu roku i przekazywane bezpośrednio do instytucji finansowej – pracodawca nie będzie uczestniczył w tym transferze środków). Limit uprawniający do otrzymania tego zasilenia ze środków publicznych został oparty na płacy minimalnej. Problematyczne może być jednak to, **którą wysokość płacy minimalnej uwzględnić w 2023 r.**, w związku z tym, że czekają nas dwie podwyżki, a ustawodawca w ramach PPK, **nie przewidział takiej sytuacji.**

Do jego obliczenia potrzebujemy równowartości wpłaty podstawowej uczestnika i pracodawcy (3,5%) od sześciomiesięcznej płacy minimalnej. O ile w latach 2019–2022 nie było wątpliwości jak należy to liczyć, to w 2023 r. pojawia się pewien problem. W 2022 r. dopłatę roczną otrzymają wszystkie osoby, na koncie których zostanie zaewidencjonowana kwota 632,10 zł, tj. 6x (3010 zł 3,5%). W przypadku osób, które obniżyły wpłatę podstawową, limit ten wynosi 25% powyższej kwoty i jest równy 158,02 zł. Warto podkreślić, że dopłata roczna nadal wynosi 240 zł, a **PPKU nie przewiduje mechanizmu waloryzacji tej kwoty**, nie ma też żadnych informacji, które mówiłyby o planach zmiany przepisów w tym zakresie.

Natomiast w 2023 r. limit ten może być różny w zależności od tego jaką połowę roku i którą wysokość minimalnego wynagrodzenia uwzględnimy.

Zgodnie z art. 32 ust. 2 PPKU uczestnikowi PPK przysługuje dopłata roczna, jeżeli kwota wpłat podstawowych i dodatkowych finansowanych przez podmiot zatrudniający oraz uczestnika PPK w danym roku kalendarzowym jest równa co najmniej kwocie wpłat podstawowych należnych od kwoty stanowiącej 6-krotność **minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym roku**.

Ważne

6-krotność wpłat podstawowych od płacy minimalnej w I połowie 2023 r. – **732,90 zł**

6-krotność wpłat podstawowych od płacy minimalnej w II połowie 2023 r. – **756 zł**

A może to będzie kwota 744,45 zł? Czyli średnia dwóch powyższych limitów z I i II połowy 2023 r. Niestety ciężko jest teraz określić, który z limitów będzie wiążący i na podstawie którego będzie wyliczone uprawnienie do otrzymania dopłaty rocznej za 2023 r. Miejmy nadzieję, że jak najszybciej pojawi się stanowisko PFR w tym zakresie, tak żeby uczestnicy PPK wiedzieli ile muszą wpłacić środków na swój rachunek PPK, żeby otrzymać zasilenie ze środków publicznych.

Niewykluczone, że tego rodzaju informacja zostanie zawarta w przeglądzie PPKU, który powinien się zakończyć w grudniu 2022 r.

12. Płaca minimalna w 2024 r.

Biorąc pod uwagę prognozy inflacji na kolejne lata, w 2024 r. może nas czekać kolejny raz dwuetapowa podwyżka płacy minimalnej. Nie da się jednoznacznie wskazać, jak sytuacja w gospodarce będzie się zmieniać na przestrzeni kolejnych miesięcy, ale już dzisiaj widać, że spadek inflacji będzie najprawdopodobniej rozłożony w czasie. Co oznacza, że rząd przygotowując budżet na 2024 r. może wpisać inflację powyżej 5%. Warto również pamiętać, że płaca minimalna na 2024 r. będzie ogłaszana na kilka tygodni przed wyborami parlamentarnymi, co dodatkowo może „zachęcić” rząd do dwukrotnej i to dość wysokiej podwyżki. Przypomnę, że już w 2019 r. pojawiały się zapowiedzi, że w 2024 r. płaca minimalna może wynieść 4000 zł. biorąc pod uwagę inflację, to wartość tych 4000 zł sprzed 3 lat jest zupełnie inna, także może się okazać, że płaca minimalna przekroczy tę granicę i to w sposób dość istotny.

Podstawa prawna:

- art. 48 KKS,
- art. 81, art. 1517 KP,
- art. 2 ust. 2 pkt 3, art. 3 MinWynagrU,
- art. 27, art. 32 PPKU,
- art. 18c SysU b SpółU,
- art. 8 ZwGrupU.

Rozdział II. PIT-2 od 2023 r.

1. Uwagi ogólne

Kwota wolna od podatku to określony rocznie dochód, którego uzyskanie nie podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym. Historia zmian kwoty wolnej w Polsce jest stosunkowo krótka. W 2009 r. kwota ta została ustalona na poziomie 3091 zł i nie była zmieniana aż do 2016 r. W 2017 r. podniesiono ją ponaddwukrotnie, do wysokości 6600 zł, a w 2018 r. do wysokości 8000 zł. Kwota ta miała charakter degresywny – malała wraz ze wzrostem dochodów, co dla większości podatników oznaczało realnie niższą wartość niż ustalona. Kolejny wzrost kwoty przyniósł dopiero wprowadzony w 2021 r. Polski Ład. Od 2022 r. wynosi ona 30 000 zł rocznie i jest stałą kwotą, bez charakteru degresywnego.

Tabela 1. Kwota wolna od podatku na przestrzeni lat 2009–2022

Rok	Kwota wolna od podatku
2009–2016	3091 zł
2017	6600 zł
2018–2021	8000 zł
Od 2022	30 000 zł

Źródło: Opracowanie własne.

W PDOFizU **nie funkcjonuje pojęcie kwoty wolnej od podatku**. Przepisy określają **kwotę zmniejszającą podatek**, która realnie wpływa na wysokość należnej zaliczki na podatek lub samego podatku. Wysokość kwoty zmniejszającej podatek wynika ze stawki podatku oraz kwoty wolnej od podatku w danym roku podatkowym.

Ważne

W 2023 r. wysokość kwoty zmniejszającej podatek pozostaje bez zmian w porównaniu z drugą połową roku 2022 i wynosi 3600 zł (30 000 zł × 12%). Jej wysokość jest podana wprost w art. 27 PODOFizU.

Tabela 2. Zasady obliczania podatku dochodowego według skali podatkowej

Podstawa obliczenia podatku w złotych		Podatek wynosi
Ponad	Do	
	120 000	12% minus kwota zmniejszająca podatek 3600 zł
120 000		10 800 zł + 32% nadwyżki ponad 120 000 zł

Źródło: Opracowanie własne na podstawie art. 27 PODOFizU.

2. Kwota zmniejszająca podatek od 1.1.2023 r.

Kwota wolna od podatku ma zastosowanie **do wszystkich podatników opodatkowujących swoje dochody na zasadach ogólnych**. Nie jest możliwe jej uwzględnianie w stosunku do dochodów opodatkowanych podatkiem liniowym, ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych czy kartą podatkową.

Dotychczas istniała możliwość uwzględnienia 1/12 wysokości kwoty zmniejszającej podatek już w momencie obliczania miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy, z wyjątkiem zaliczki od dochodów osiąganych z umowy zlecenia i umowy o dzieło. Zleceniobiorcy i wykonawcy dzieła kwotę wolną od podatku mogli uwzględnić **dopiero podczas składania deklaracji rocznych**. Skutkowało to finalnym zwrotem nadpłaconego podatku, jednak dopiero po rozliczeniu roku podatkowego. Nie było również możliwe rozdzielanie kwoty zmniejszającej podatek pomiędzy kilku pracodawców lub kilka źródeł dochodu oraz zwolnienia z jej stosowania płatników zobowiązanych do tego z mocy prawa (m.in. ZUS).

W 2022 r., aby płatnik mógł uwzględnić kwotę zmniejszającą podatek przy obliczaniu zaliczki na podatek z tytułu wynagrodzenia z umowy o pracę, pracownik musiał złożyć oświadczenie **PIT-2**. Obowiązany był zrobić to **przed uzyskaniem pierwszego wynagrodzenia** w roku podatkowym. Powstałe na początku roku zamieszanie z tytułu wypłaconych wynagrodzeń zgodnie z nowymi przepisami przyspieszyło zmiany w tym zakresie.

Ważne

Nowelizacja Polskiego Ładu wprowadziła możliwość złożenia formularza PIT-2 w dowolnym momencie w trakcie roku podatkowego, a pracodawca był zobligowany uwzględnić kwotę zmniejszającą podatek od miesiąca następnego.

Od 1.1.2023 r. zmianie ulegnie stosowanie kwoty zmniejszającej podatek u upoważnionych podatników. **Podatnik będzie miał możliwość upoważnienia rodzajowo aż 3 płatników do stosowania kwoty zmniejszającej podatek od wypłacanych wynagrodzeń.** Ponadto kwotę tę będzie można uwzględniać przy obliczaniu miesięcznych zaliczek na podatek z tytułu umów zlecenia i dzieło, co wcześniej nie było możliwe.

3. Nowy wzór PIT-2

We wrześniu 2022 r. MF w BIP Ministerstwa Finansów opublikowało nowy wzór PIT-2. Najnowsza, dziewiąta, wersja formularza została poszerzona o możliwość **zebrania innych danych mających wpływ na wysokość zaliczki na podatek.**

Dotychczas oświadczenie o stosowaniu kwoty zmniejszającej podatek musiało być złożone na piśmie. Nowe przepisy umożliwiają **składanie informacji w inny zaproponowany przez płatnika sposób, np. w sposób elektroniczny w systemie pracowniczym.** Oznacza to, że zaproponowany przez MF nowy wzór PIT-2 ma charakter fakultatywny, a płatnicy nie są obowiązani do jego używania. Ponadto podatnik, tak jak w roku 2022, może złożyć taki formularz w trakcie roku podatkowego, a płatnik jest obowiązany zastosować podane w nim informacje najpóźniej od miesiąca następnego.

Przykład

Podatnik złożył PIT-2 w momencie rozpoczęcia umowy o pracę w 2018 r. W związku z obowiązującymi od 1.1.2023 r. nowymi przepisami pracodawca umożliwił składanie informacji wpływających na miesięczną zaliczkę na podatek w zakładowym systemie kadrowym. Podatnik zastanawia się, czy wprowadzone zmiany wymusiły na nim złożenie nowego formularza PIT-2.

Podatnicy, którzy w poprzednich latach złożyli formularz PIT-2 pracodawcy nie są zobowiązani składać go ponownie, jeśli oświadczone informacje nie uległy zmianie. Wprowadzenie przez pracodawcę możliwości składania wniosków elektronicznie nie wpływa na dotychczas złożone formularze.

W najnowszym PIT-2 można uprawnnić płatnika podatku do pomniejszenia zaliczki o:

- 1) 1/12 kwoty zmniejszającej podatek (300 zł) lub
- 2) 1/24 kwoty zmniejszającej podatek (150 zł), lub
- 3) 1/36 kwoty zmniejszającej podatek (100 zł).

Kwoty te wynikają ze wspomnianej wcześniej możliwości upoważnienia aż 3 płatników. W przypadku upoważnienia 2 płatników każdy z nich pomniejsza zaliczkę o 1/24 kwoty zmniejszającej podatek, w przypadku 3 płatników, każdy z nich pomniejsza zaliczkę o 1/36 kwoty. Co istotne, suma miesięcznych pomniejszeń nie może przekroczyć 300 zł.

Wątpliwości mogą się pojawić w przypadku posiadania przez pracownika kilku umów u jednego pracodawcy. Płatnik wówczas zobowiązany jest uwzględnić kwotę zmniejszającą podatek, jednak do wysokości wskazanej w oświadczeniu.

Analogicznie do przedstawionej zasady rozdzielania kwoty zmniejszającej podatek pomiędzy kilku płatników upoważnienie może wypełnić podatnik, który:

- 1) uzyskuje przychody od więcej niż jednego płatnika, a:
 - a) suma kwot pomniejszenia uwzględniana przez wszystkich płatników w danym miesiącu wynosiła maksymalnie 1/12 kwoty zmniejszającej podatek oraz
 - b) w roku podatkowym nie skorzystał za pośrednictwem płatnika w pełnej wysokości kwoty lub nie złożył wniosku o niepobieranie zaliczek na podatek w ciągu roku;
- 2) uzyskuje przychody od jednego płatnika, a jeśli przychody te osiągane są z tytułu różnych umów, to kwota zmniejszająca w danym miesiącu w stosunku do wszystkich umów łącznie nie może przekroczyć kwoty wskazanej w oświadczeniu.

Przykład

Podatnik jest zatrudniony na umowę o pracę u dwóch różnych pracodawców i dodatkowo posiada umowę zlecenie u innego podmiotu. W przypadku tych kilku umów nastąpił u niego zbieg tytułu do stosowania kwoty zmniejszającej podatek. Może on podzielić ją na 3 płatników, składając oświadczenie [np. PIT-2 (wersja 9)] lub korzystać z pełnej wysokości zmniejszenia tylko w odniesieniu do wynagrodzenia u jednego, wybranego płatnika.

Przykład

Podatnik jest zatrudniony na umowę o pracę oraz przez kilka miesięcy w roku wykonuje dzieło na podstawie umowy o dzieło z innym podmiotem. W 2022 r. złożył formularz PIT-2, w którym upoważnił pracodawcę do stosowania 1/12 kwoty zmniejszającej podatek przy obliczaniu zaliczki na podatek. Chciałby jednak podzielić kwotę zmniejszającą podatek pomiędzy pracodawcę a zlecającego dzieło. W tym celu musi złożyć nowe oświadczenie pracodawcy, w którym wycofa składane w 2022 r. oświadczenie i oświadczy, że dzieli kwotę zmniejszającą w 1/24 jej części oraz złoży drugie oświadczenie zlecającemu dzieło.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę oraz dodatkowo wykonuje zleczone czynności w ramach umowy zlecenia. Na początku stycznia (przed pierwszym wynagrodzeniem w 2023 r.) złożył pracodawcy PIT-2 w wersji najnowszej (9) i upoważnił do stosowania kwoty zmniejszającej dwóch płatników. Pracodawca przy obliczaniu należności dla pracownika jest zobowiązany stosować w miesiącu kwotę zmniejszającą podatek w wysokości 150 zł łącznie dla obydwóch umów.

Zmiany od nowego roku będą dotyczyły również płatników, którzy z mocy prawa posiadali pierwszeństwo w stosowaniu kwoty zmniejszającej podatek w pełnej wysokości. Organy te określa PDOFizU, wskazując jako płatników m.in.:

- 1) **rolnicze spółdzielnie produkcyjne oraz inne spółdzielnie zajmujące się produkcją rolną.** Ci płatnicy muszą pobierać w ciągu roku zaliczki na podatek dochodowy od dokonywanych na rzecz członków spółdzielni lub ich domowników wypłat z tytułu dniówek obrachunkowych, udziału w dochodzie podzielnym spółdzielni, a także uzyskiwanych od spółdzielni przez te osoby zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia społecznego (art. 33 ust. 1),

- 2) **organy zatrudnienia**, które pobierają zaliczki miesięczne od świadczeń wypłacanych z Funduszu Pracy, oraz **wojewódzkie urzędy pracy** pobierające zaliczki od świadczeń wypłacanych z FGŚP (art. 35 ust. 1 pkt 3),
- 3) **organy rentowe**, które pobierają zaliczki miesięczne od wypłacanych bezpośrednio przez te organy emerytur i rent, świadczeń przedemerytalnych i zasiłków przedemerytalnych, nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych, zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, rent strukturalnych, rent socjalnych oraz rodzicielskich świadczeń uzupełniających (art. 34 ust. 1),
- 4) **organ egzekucyjny lub podmiot niebędący następcą prawnym zakładu pracy**, przejmujący jego zobowiązania wynikające ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy (art. 42e).

Podmioty te są nadal obowiązane stosować pomniejszenie podatku, jednak podatnik może złożyć tym płatnikom oświadczenie, w którym upoważni również innych płatników do odliczeń lub całkowicie zrezygnuje ze stosowania kwoty zmniejszającej podatek od tych dochodów. Organ ten ma wydłużony czas na zastosowanie wnioskowanych zmian i jest zobowiązany wprowadzić je najpóźniej od drugiego miesiąca po miesiącu otrzymania takich informacji.

Przykład

Podatnik jest emerytem i dodatkowo posiada umowę zlecenie. Złożył zleceniodawcy PIT-2 upoważniając go do stosowania 1/24 kwoty zmniejszającej podatek, nie złożył jednak żadnego oświadczenia do ZUS. W takim przypadku, przy wypłacie emerytury zostanie uwzględniana kwota zmniejszająca podatek w całości oraz 1/24 części kwoty przy wypłacie wynagrodzenia. Będzie to skutkowało dopłatą podatku w zeznaniu rocznym. Aby tego uniknąć podatnik powinien złożyć oświadczenie o podziale 1/24 kwoty zmniejszającej do ZUS i dodatkowo dla zleceniodawcy. Zleceniodawca ma obowiązek zastosować zmiany od miesiąca następnego, a ZUS od drugiego miesiąca.

Nowe przepisy dotyczą również **przedsiębiorców opodatkowujących dochody z działalności** na zasadach ogólnych, dla których powstał **zbieg tytułów do stosowania kwoty zmniejszającej**. Jako podatnicy są zobowiązani, przy obliczaniu zaliczki na podatek dochodowy, uwzględnić kwotę w pełnej, rocznej wysokości (3600 zł) już od pierwszego miesiąca. W przypadku wspomnianego zbiegu tytułów i posiadaniu kilku źródeł dochodów, np. dodatkowej umowy o pracę czy pobieranej emerytury, analogicznie do zasad dla pracownika, mogą oni złożyć płatnikowi oświadczenie i podzielić stosowanie kwoty w odpowiedniej części (1/12, 1/24, 1/36).

Ważne

Kwota wolna z tytułu wszystkich źródeł upoważnionych do jej miesięcznego stosowania nie może jednak przekroczyć 3600 zł rocznie, zatem przedsiębiorca korzystający z kwoty również z tytułu innych dochodów niż te osiągnięte z działalności gospodarczej musi liczyć się z dopłatą podatku w zeznaniu rocznym. W takiej sytuacji dopłatę tę przesunie na kolejny rok (do momentu złożenia zeznania podatkowego), co może wpłynąć m.in. na jego płynność finansową.

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl