

Płace w firmie 2023



PŁACE W FIRMIE
ROZLICZANIE WYNAGRODZEŃ W PRAKTYCE



Płace w firmie 2023

- ➡ Zmiany w wynagrodzeniach i PIT
- ➡ Rozliczenie podatkowe za 2022 rok
- ➡ Regulamin pracy i regulamin wynagradzania
- ➡ Praktyczne instrukcje naliczania wynagrodzeń
- ➡ Pytania i odpowiedzi



Spis treści

Rozdział 1. Zmiany w wynagrodzeniach w 2023 roku	11
Jak ustalić, czy pracownik nie zarabia za mało	12
Wyrównanie wynagrodzenia	14
Minimalna stawka godzinowa	15
Minimalna podstawa zasiłku chorobowego w 2023 roku	21
Kwota dodatku za pracę w godzinach nocnych w 2023 roku	23
Najniższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne przedsiębiorców w 2023 roku	25
Nowa wysokość diet z tytułu podróży służbowych	27
ZUS RCA i ZUS DRA – zmiany w dokumentach rozliczeniowych	32
Niewłaściwie przekazane wpłaty do PPK od 21 listopada 2022 r.	34
Ponowny autozapis do PPK – w jakim terminie należy poinformować pracownika	35
Naliczanie wpłat za uczestnika PPK	35
Zawarcie umowy o prowadzenie PPK	36
Czy podwyżki inflacyjne wpłyną na podstawę wymiaru zasiłków	37
Kiedy podwyżka inflacyjna wpłynie na podstawę wymiaru świadczeń chorobowych	37
Ulgowe obliczanie zaliczek na PIT wymaga oświadczenia pracownika	39
 Rozdział 2. Zmiany w PIT 2023	42
Formularz PIT-2 na 2023 rok	53
Jakie wnioski i oświadczenia w PIT pracownik może składać od 1 stycznia 2023 r.	61
Dla kogo nowy PIT-2	62
Pomniejszanie zaliczki na PIT o kwotę zmniejszającą podatek	63
Zaliczki osób chcących rozliczyć się wspólnie z małżonkiem (dzieckiem)	64
Podwyższone koszty uzyskania przychodów	65
Ulgi na powrót, dla rodzin 4+ i pracujących seniorów w PIT-2	66
Rezygnacja z ulgi dla młodych pracowników	67
Wniosek o niestosowanie 50-proc. kosztów autorskich	67
Wniosek o niepobieranie zaliczek na podatek	68
Formularz PIT-2 od 1 stycznia 2023 r. – odpowiedzi na pytania	69
Rozliczanie podatku PIT – odpowiedzialność płatnika	70

Rozdział 3. Rozliczenie podatkowe za 2022 rok	72
Jak sporządzić informację PIT-11	73
W jakim terminie informację PIT-11 za 2022 rok trzeba przekazać uprawnionym podmiotom	74
Deklaracja roczna PIT-4R	75
Wynagrodzenie wypłacone na przełomie roku	76
Który formularz PIT wybrać	77
Do kiedy złożyć zeznanie PIT	78
Tylko jedno rozliczenie za 2022 rok	79
Zmiana przepisów od nowego roku	80
Jakie są zasady sporządzania PIT-11	80
Część E – dochody podatnika, pobrane zaliczki oraz pobrane składki na ubezpieczenia społeczne	81
Część F – informacja o wysokościach przychodów, o których mowa w art. 20 ustawy o PIT	86
Część G – informacja o przychodach zwolnionych od podatku, załączniku oraz o pobranych przez płatnika składkach: na ubezpieczenie zdrowotne oraz członkowskich na rzecz związku zawodowego	86
Jak podpisać PIT-11	88
 Rozdział 4. Regulamin pracy – najważniejsze prawo wewnętrzne w firmie	 90
Podstawy prawne tworzenia regulaminów	90
Jak przygotować się do napisania regulaminu pracy	91
Od praktyki do teorii, czyli najpierw analiza potrzeb firmy, potem regulamin	91
Regulamin musi być precyzyjny, ale i elastyczny	92
Jak utworzyć regulamin pracy krok po kroku	92
Co powinien zawierać regulamin pracy	92
Zasady opracowywania regulaminu pracy	93
Układ treści	94
Koniecznie ze spisem treści	95
Ustalanie organizacji i porządku – o czym należy pamiętać	95
Ustalenia dotyczące czasu pracy – jak stworzyć uniwersalne zasady	98
Trzeba koniecznie określić porę nocną	100
Jak prawidłowo określić termin i miejsce wypłaty wynagrodzenia	101
Potwierdzanie przez pracowników przybycia i obecności w pracy	102

Rozdział 5. Prawo wewnętrzne w firmie – regulamin wynagradzania	105
Podstawy prawne i ogólne zasady tworzenia regulaminu wynagradzania	105
Regulamin wynagradzania jako podstawowe źródło wiedzy o należnościach przysługujących pracownikom	108
O czym trzeba pamiętać, tworząc regulamin wynagradzania	111
Płace zasadnicze	113
Inne składniki stałe wynagrodzenia	113
Dodatki za pracę w nocy, w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta	115
Premie zależne od wyników pracy lub spełnienia innych warunków	116
Premie i nagrody uznaniowe	119
Należności z tytułu podróży służbowych	120
Świadczenia dodatkowe	121
Świadczenia socjalne	121
Inne należności	122
Tabele zaszeregowania	123
Jakie mogą być skutki pominięcia lub niewłaściwego zapisania niektórych postanowień w regulaminie wynagradzania	124
Jaki jest skutek tego, że pracodawca nie ustalił w regulaminie wynagradzania prawa do niektórych świadczeń	124
Prawo pracownika do danego składnika wynagrodzenia musi być ustalone precyzyjnie	125
Regulamin wynagradzania w firmach, które nie mają obowiązku tworzenia regulaminu	127
Dodatek funkcyjny za zastępstwo	136
Premie uznaniowe po wyroku TK	136
Zmiana terminu wypłaty wynagrodzenia	137
Zapisy na temat premii uznaniowej	138
Zapisy na temat dodatków funkcyjnych	139
Jak wprowadzić nowy regulamin wynagradzania w miejsce starego	141
Przykłady 10 zapisów w regulaminie wynagradzania niekorzystnych dla pracodawcy	143
Uszczegóławianie zasad przyznawania nagród/premii uznaniowych	143
Brak zapisów warunkujących uruchomienie funduszu premiowego	145

Brak postanowień regulujących kwestie pomniejszania premii z powodu nieobecności	146
Niewłaściwy zapis dotyczący korzyści materialnych oferowanych pracownikom po cenie niższej niż detaliczna	147
Ustanowienie własnych zasad zwrotu należności za delegacje bez dookreślenia kwotowych limitów	148
Refundowanie kosztów zakupu okularów bez wskazania częstotliwości refundacji	149
Ekwiwalent za używanie i pranie odzieży roboczej bez pomniejszania za absencje w pracy	150
Niesprecyzowanie zasad naliczania ekwiwalentu za używanie przez pracownika własnych narzędzi do celów służbowych	151
Nieprecyzyjne zapisy przyznające prawo do dodatku funkcyjnego	153
Niestosowanie umów szkoleniowych w związku z finansowaniem zatrudnionemu podnoszenia kwalifikacji zawodowych	154

Rozdział 6. Regulamin ZFŚS 156

Jak skorygować nieprawidłowe zapisy spotykane w regulaminach ZFŚS	156
---	-----

Rozdział 7. Praktyczne instrukcje naliczania wynagrodzeń 168

Instrukcja naliczania wynagrodzenia chorobowego	168
Prawo do wynagrodzenia chorobowego	168
Jak naliczyć wysokość wynagrodzenia chorobowego	169
Jak naliczać pracownikom zasiłek chorobowy – instrukcja dla pracodawcy	174
Prawo do zasiłku chorobowego	174
Jak naliczyć wysokość zasiłku chorobowego	175
Instrukcja naliczania zasiłku chorobowego ubezpieczonym niebędącym pracownikami	180
Prawo do zasiłku chorobowego	180
Jak naliczyć wysokość zasiłku chorobowego	181
Jak wygląda postępowanie w sprawie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego – instrukcja dla pracodawcy	187
Jak ustalić wysokość świadczenia rehabilitacyjnego	188
Instrukcja naliczania dodatku za pracę w szczególnych warunkach	190
Instrukcja naliczania dodatku stażowego	192
Zasady naliczania dodatku stażowego	193

Jak naliczać dodatek stażowy krok po kroku	194
Instrukcja naliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych	196
Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych	197
Instrukcja naliczania dodatku za pracę w porze nocnej	200
Instrukcja naliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy	202
Obowiązek wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy	202
Instrukcja naliczania wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop	203
Rozdział 8. Listy płac w 2023 roku – jak zaokrąglać kwoty świadczeń	207
Zaokrąglenia a składki ZUS	207
Jak zaokrąglać podstawę wymiaru składek społecznych za niepełny miesiąc w przypadku przedsiębiorców	207
Jak zaokrąglać podatek PIT	209
Jak zaokrąglać świadczenia pracownicze	211
Decydujące znaczenie ma brzmienie przepisów	211
Rozdział 9. Rozliczenia z ZUS w przypadku problemów finansowych pracodawcy	216
Jak odroczyć termin płatności składek ZUS – instrukcja krok po kroku	216
Wniosek o odroczenie terminu płatności składek ZUS – RSO	216
Instrukcja wypełnienia wniosku RSO	217
Jak złożyć wniosek	221
Jak złożyć wniosek elektronicznie	222
Jak i kiedy ZUS załatwi sprawę	222
Jak rozłożyć należności z tytułu składek ZUS na raty – instrukcja	222
Wniosek o rozłożenie na raty należności z tytułu składek – RSR	223
Instrukcja wypełniania wniosku RSR	223
Jak złożyć wniosek	229
Jak złożyć wniosek elektronicznie	229
Rozdział 10. Nagroda i premia to dwa różne świadczenia – sprawdź najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego	231
Gdzie znajdziemy przepisy o nagrodach	232
Największa liczba błędów w wewnętrznych przepisach płacowych dotyczy tzw. premii uznaniowych	232

Decydują warunki nabycia świadczenia, a nie jego nazwa	235
Nagroda jako wynagrodzenie – wyjątek	237
Czy premia lub nagroda mogą zastępować inne świadczenia	238
Pracownika informuje się o nagrodzie i zleca jej wypłatę	239

Rozdział 11. Pytania i odpowiedzi 240

Jak uzupełnić trzynastkę, aby wliczyć ją w 1/12 do podstawy chorobowej	240
Uzupełnianie składników wynagrodzenia przysługujących za okresy dłuższe niż miesiąc	240
Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż miesiąc w wynagrodzeniu chorobowym	242
Czy nagrodę uznaniową należy wliczać do podstawy wymiaru zasiłków	243
Składniki przysługujące za okres pobierania zasiłków	243
Za jaki okres przyjmować do podstawy wymiaru składniki wynagrodzenia	243
Czy uzupełniać składniki wynagrodzenia	244
Jak rozliczyć z fiskusem wynagrodzenia składek z tytułu przekroczenia 30-krotności	245
Trzynastka za 2022 rok – czy wliczać wyższy dodatek stażowy	247
Jak sprawdzić, czy pracownik przekroczył kwotę wolną od podatku	248
Podstawa wymiaru ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy a minimalne wynagrodzenie za pracę	250
Jak liczyć wynagrodzenie za czas choroby i urlopu wypoczynkowego	251
Choroba pracownika w dniach 1–9 października 2022 r.	251
Urlop wypoczynkowy pracownika w dniach 10–11 października 2022 r.	253
Nieobecność usprawiedliwiona niepłatna pracownika w dniach 12–31 października 2022 r.	254
Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony	255
Jak naliczyć odprawę emerytalną	256
Ile wynosi kwota wolna od potrąceń w podmiotach leczniczych	259
W jakim terminie rozliczyć się z urzędem skarbowym przy likwidacji firmy	260
Czy w podstawie zasiłku chorobowego należy uwzględnić dodatek funkcyjny	262
Jak rozliczyć zleceniobiorcę, gdy umowa zlecenia staje się jedynym tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń w ZUS	263

Umowa zlecenia jako jedyny tytuł do ubezpieczeń społecznych	264
Umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz	265
Czy wobec obywatela Ukrainy na umowie zlecenia można stosować ulgę dla młodych	266
Przychody pracowników do 26. roku życia w informacji PIT-11	268
Informacja roczna PIT-11	268
Oświadczenie PIT-2	269
Ile wynosi zasiłek chorobowy po poronieniu	271
Jak wypłacać ostatnią składkę na PPK przy przejęciu pracowników	272
Opodatkowanie nagrody rocznej – koszty uzyskania przychodu i kwota zmniejszająca podatek	273
Pełny wymiar urlopu rodzicielskiego po urlopie macierzyńskim a zmiany w ustawie zasiłkowej w 2023 roku	275
Nagroda roczna dla głównej księgowej	276
Dodatkowy dzień wolny za święto	278
Jak rozstrzygać zbieg tytułów do ubezpieczeń przy umowach zlecenia	280
Odniesienie się do danych zawartych w przykładzie nr 1	281
Odniesienie się do danych zawartych w przykładzie nr 2	281
Jakie są skutki zaniżenia przez pracodawcę należności podatkowej odprowadzanej do urzędu skarbowego	282
Zaniżone zaliczki podatkowe	284
Jak przeprowadzić korektę zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych	285
Umowa zlecenia zawarta w sobotę a podstawa wymiaru zasiłków	289
Czy KUP przy umowie zlecenia zaokrągla się do pełnych złotych	290
Inny tytuł ubezpieczenia chorobowego	290
W jaki sposób rozliczyć świadczenie pracownika związane z rozwiązaniem umowy o pracę	291
Odprawa w związku z rozwiązaniem umowy o pracę a składki ZUS	291
Ekwiwalent kosztów prywatnej opieki medycznej	292
Podwyżka wynagrodzenia minimalnego – czy każdy pracownik otrzyma podwyżkę w 2023 roku	293
Jak obliczyć utracone wynagrodzenie pracownika, który jest strażakiem OSP i brał udział w akcji ratowniczej	294
Jaka jest maksymalna wysokość ekwiwalentu dla strażaka	294
Jak wyliczyć utracone wynagrodzenie dla strażaka	295

Pracownik na świadczeniu rehabilitacyjnym – czy pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę	297
Wypowiedzenie umowy o pracę	298
W jakim terminie należy wypłacić trzynastkę po śmierci pracownika	299
Czy pracodawca może ograniczyć wysokość odpisu na ZFŚS	301
Jak dokonywać potrąceń komorniczych ze świadczeń z ZFŚS	302
W jakiej sytuacji ryczałt na posiłki regeneracyjne wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego	304
Nowy PIT-2 i miesięczna kwota zmniejszająca zaliczkę na podatek	305
Zmiany w stosowaniu kwoty zmniejszającej podatek od 1 stycznia 2023 roku	306
Zaliczka podatkowa w 2023 roku może być pomniejszana u każdego płatnika	306
Resort finansów o zmianach od 2023 roku	307
Składka na ubezpieczenie zdrowotne jest wyższa od kwoty zaliczki na PIT – czy należy ją obniżyć w 2023 r.	308
Przekroczenie kwoty wolnej 30.000 zł – czy będzie oznaczało wyczerpanie kwoty zmniejszającej w 2023 roku	309
W jakiej sytuacji podatnik będzie musiał wycofać lub zmienić oświadczenie ...	309
Wniosek o niepobieranie zaliczek w danym roku podatkowym w przypadku dochodu do 30.000 zł	309
Co w sytuacji, kiedy dochód przekroczy 30.000 zł	310
Podatek zerowy dla seniorów – jakie dokumenty	310
PIT „0” dla seniorów a obcokrajowiec	311

Rozdział 1.

Zmiany w wynagrodzeniach w 2023 roku

W rozporządzeniu Rady Ministrów z 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 roku (Dz.U. z 2022 r. poz. 1952), które wchodzi w życie 1 stycznia 2023 r., ustalono, że:

1) minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi:

- ▶ od 1 stycznia 2023 r. – 3.490 zł,
- ▶ od 1 lipca 2023 r. – 3.600 zł.

2) minimalna stawka godzinowa wynosi:

- ▶ od 1 stycznia 2023 r. – 22,80 zł,
- ▶ od 1 lipca 2023 r. – 23,50 zł.

Potrzeba ustalenia wyżej podanych kwot na okresy półroczne, a nie na cały rok 2023 wynika z obecnej sytuacji ekonomicznej, a w szczególności z najwyższego od 25 lat poziomu inflacji.

Zgodnie z art. 13 Kodeksu pracy pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, zaś warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Warszawie – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w wyroku z 30 marca 2022 r. (sygn. akt III AUa 361/19, istotą godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia jest ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy. Chodzi przy tym nie o ekwiwalentność polegającą na pełnej równowartości wynagrodzenia i pracy. Wynagrodzenie godziwe to wynagrodzenie ekwiwalentne do ilości i jakości świadczonej pracy, rodzaju pracy oraz niezbędnych do jej wykonania kwalifikacji, skali odpowiedzialności i obciążeń psychicznych, fizycznych i intelektualnych związanych z jej świadczeniem. Określając godziwe wynagrodzenie, trzeba uwzględnić takie czynniki jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna, dyspozycyjność.

Koniecznym (choć nie zawsze wystarczającym) warunkiem uznania danego wynagrodzenia za godziwe jest ustalenie go przez pracodawcę przynajmniej na minimalnym poziomie ustawowym.

Jak ustalić, czy pracownik nie zarabia za mało

Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika, w celu ustalenia, czy nie jest ono niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, przyjmuje się przysługujące mu składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych.

Wynagrodzenia osobowe to wynagrodzenia i inne świadczenia z tytułu pracy, wypłacane lub wydawane w naturze (odpowiednio przeliczone) pracownikom. Obejmują one w szczególności

1.	wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej, dodatki za staż pracy oraz inne dodatki za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy,
2.	premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe,
3.	dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych,
4.	wynagrodzenia dodatkowe za prace wykonywane w ramach obowiązującego wymiaru czasu pracy, lecz nie wynikające z zakresu czynności,
5.	wynagrodzenia za czynności przewidziane do wykonania poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, dopłaty (dodatki) wyrównawcze,
6.	wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, wypłacane ze środków pracodawców,
7.	nagrody jubileuszowe, odprawy rentowe i emerytalne, ekwiwalenty pieniężne za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i inne,
8.	uposażenia posłów i senatorów wraz z uposażeniem dodatkowym, odprawy emerytalne, rentowe i parlamentarne posłów i senatorów,
9.	świadczenia o charakterze deputatowym lub ich ekwiwalenty pieniężne, a także ekwiwalenty za umundurowanie, jeśli obowiązek jego noszenia wynika z obowiązujących ustaw,
10.	świadczenia odszkodowawcze.

Do wynagrodzeń osobowych nie zalicza się natomiast wynagrodzeń z tytułu rozporządzania przez pracowników prawami autorskimi do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy [źródło: Zeszyt metodologiczny. Wynagrodzenia w gospodarce narodowej, Główny Urząd Statystyczny].

Należy pamiętać, że przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika, do potrzeb ustalenia, czy nie jest ono niższe od minimum ustawowego, nie uwzględnia się:

- ▶ nagrody jubileuszowej;
- ▶ odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- ▶ wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- ▶ dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;
- ▶ dodatku za staż pracy.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie niniejszej ustawy (art. 6 ust. 4 i 5, art. 8 ust. 1).

PRZYKŁAD

Wynagrodzenie pracownika w marcu 2023 roku obejmuje następujące składniki:

- ▶ płaca zasadnicza – 2800 zł,
- ▶ dodatek stażowy – 200 zł,
- ▶ dodatek funkcyjny – 700 zł.

Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. W celu ustalenia, czy wynagrodzenie pracownika za wspomniany miesiąc nie jest niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, należy wziąć pod uwagę kwoty płacy zasadniczej i dodatku funkcyjnego: $2.800 \text{ zł} + 700 \text{ zł} = 3.500 \text{ zł}$. Dodatek za staż pracy, jak wyżej wskazano, nie podlega uwzględnieniu. Kwota 3.500 zł jest wyższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na I półrocze 2023 r. Pracownik otrzyma zatem wynagrodzenia na wymaganym poziomie.

PRZYKŁAD

Z umowy o pracę pracownika zatrudnionego w wymiarze 0,75 etatu wynika, że na jego wynagrodzenie miesięczne składają się:

- ▶ płaca zasadnicza – 2.200 zł,
- ▶ premia regulaminowa – 500 zł.

W maju 2023 roku pracownik otrzymał wypłatę w łącznej kwocie 11.270 zł, na którą złożyły się, poza wymienionymi składnikami wynagrodzenia:

- ▶ wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – 470 zł,
- ▶ nagroda jubileuszowa – 8.100 zł.

Aby ustalić, czy pracownik otrzymał wynagrodzenie zgodne z przepisami o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, bierzemy pod uwagę wyłącznie płacę zasadniczą i premię regulaminową, czyli kwotę 2.700 zł (2.200 zł + 500 zł).