



E-book

Przewodnik po zmianach w prawie pracy 2023

Przewodnik po zmianach w prawie pracy 2023

Barbara Tomaszewska



Od 1 stycznia 2023 r. poza zmianami, które jak co roku związane są ze zmianą wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz innych wskaźników i stawek wykorzystywanych przy naliczaniu wynagrodzeń i innych świadczeń, wprowadzone zostały zmiany przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych mające wpływ na rozliczanie wynagrodzeń ze stosunku pracy, przychodów z umów cywilnoprawnych a także przychodów z innych przychodów z działalności wykonywanej osobiście. W 2023 r. zmiany przewidziano także w przepisach Kodeksu pracy. Część z nich ma wejść w życie już od 1 lutego 2023 r. Planowane zmiany dotyczące kontroli trzeźwości oraz pracy zdalnej wejdą w życie w I kwartale 2023 r., jednak na chwilę przygotowywania tego przewodnika nie znamy jeszcze konkretnej daty od kiedy zaczną obowiązywać. Warto jednak już dzisiaj poznać te zmiany ponieważ ich wdrożenie w zakładzie pracy będzie wymagało przygotowania.

Uwaga!

W przewodniku nie zostały uwzględnione projektowane zmiany kodeksu pracy, mające na celu wdrożenie dyrektyw UE. Zmiany te zostały przyjęte przez rząd 10 stycznia br. i będą dopiero przedmiotem prac Sejmu.



1. Minimalne wynagrodzenie za pracę

Od 2023 r. wprowadzona została kolejna zmiana minimalnego wynagrodzenia za pracę. W odróżnieniu od lat poprzednich w 2023 r. nastąpi dwukrotna zmiana wysokości **minimalnego wynagrodzenia za pracę**: pierwsza 1.01.2023 r., druga 1.07.2023 r.

Rok	Od 1.01.2023 do 30.06.2023	Od 1.07.2023 do 31.12.2023
Podstawa	Rozporządzenia Rady Ministrów z 13.09.2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r.	
Minimalne wynagrodzenie za pracę	3490 zł	3600 zł

Wynagrodzenie pracownika, który jest zatrudniony w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na dany rok kalendarzowy - art. 6 ust. 1 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę - dalej u.m.w.p.

Zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę ustalając czy wynagrodzenie pracownika osiąga wymagane minimum należy zsumować przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych (art. 6 ust. 4 u.m.w.p.).

Do wynagrodzeń osobowych GUS zaliczył w szczególności:

- wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej,
- dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy
- premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe,
- dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych,
- wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, wypłacane za środków pracodawców (wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe i dla poratowania zdrowia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas przestoju nie zawinionego przez pracownika i inne),

(<https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/608,pojecie.html>)



Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się jednak, pomimo zaliczenia do wynagrodzeń osobowych:

- 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 (art. 6 ust. 5 u.m.w.p.).

2. Minimalna stawka godzinowa

Od 1.01.2023 r. i ponownie od 1.07.2023 r. zmianie ulega też **minimalna stawka godzinowa** przewidziana dla umów zlecenia i innych umów o świadczenie usług do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Rok	Od 1.01.2023 do 30.06.2023	Od 1.07.2023 do 31.12.2023
Podstawa	Rozporządzenia Rady Ministrów z 13.09.2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r.	
Minimalna stawka godzinowa przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi	22,80 zł	23,50 zł

Wysokość wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia, a także innych umów, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, zawieranych przez przedsiębiorcę lub inną jednostkę organizacyjną, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności, z osobą fizyczną niewykonującą działalności gospodarczej lub osobą fizyczną wykonującą działalność gospodarczą, niezatrudniającą pracowników lub niezawierającą umów ze zleceniobiorcami, powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej (art. 8a-8f u.m.w.p.).

W przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu (art. 8a ust. 5-6 u.m.w.p.).

Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla umowy zlecenia zobowiązuje strony do ustalenia sposobu potwierdzania ilości przepracowanych godzin w ramach umowy zlecenia w celu prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia.

Jeśli umowa zlecenia zostanie zawarta w formie pisemnej sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług strony powinny ustalić w treści umowy (art. 8b ust. 1 u.m.w.p.). W przypadku gdy umowa nie zostanie zawarta w formie pisemnej lub strony w umowie nie określiły sposobu potwierdzania ilości godzin wykonania zlecenia, jedna ze stron powinna w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia przekazać informację o ilości przepracowanych godzin. Informacja ta powinna być przekazana w formie pisemnej, elektronicznej lub innej udokumentowanej (art. 8b ust. 2 u.m.w.p.).

W przepisach ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przewidziano też wyłączenie stosowania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu godzinowym – umowy wyłączone z tego obowiązku zostały wymienione w przepisach art. 8d u.m.w.p.

3. Wpływ zmiany wysokości wynagrodzenia minimalnego na inne składniki wynagrodzenia

3.1. Wynagrodzenie za przestój – art. 81 § 1 k.p.

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, lub
- 60% wynagrodzenia obliczonego jak wynagrodzenie za urlop jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania.

W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę:

→ od 1.01.2023 r. do 30.06.2023 r. - 3490 zł

→ od 1.07.2023 r. do 31.12.2023 r. - 3600 zł.

3.2. Wynagrodzenie za miesiąc, w którym pracownik nie świadczy pracy – art. 129 § 5 k.p.

Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie:

→ od 1.01.2023 r. do 30.06.2023 r. - 3490 zł

→ od 1.07.2023 r. do 31.12.2023 r. - 3600 zł.

W przypadku niepełnego etatu wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

3.3. Dodatek za pracę w porze nocnej 2023 r. – art. 151⁸ § 1 k.p.

Pracownikowi, który wykonuje 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.

Miesiąc	Ilość godzin do przepracowania	Stawka godzinowa	Wysokość dodatku
styczeń	168 godz.	$(3490 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 20,77 \text{ zł}$	$20,77 \text{ zł} \times 2$
luty	160 godz.	$(3490 \text{ zł} : 160 \text{ godz.}) = 21,81 \text{ zł}$	$21,81 \text{ zł} \times 20\% = 4,36 \text{ zł}$
marzec	184 godz.	$(3490 \text{ zł} : 184 \text{ godz.}) = 18,97 \text{ zł}$	$18,97 \text{ zł} \times 20\% = 3,79 \text{ zł}$
kwiecień	152 godz.	$(3490 \text{ zł} : 152 \text{ godz.}) = 22,96 \text{ zł}$	$22,96 \text{ zł} \times 20\% = 4,59 \text{ zł}$
maj	168 godz.	$(3490 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 20,77 \text{ zł}$	$20,77 \text{ zł} \times 20\% = 4,15 \text{ zł}$
czerwiec	168 godz.	$(3490 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 20,77 \text{ zł}$	$20,77 \text{ zł} \times 20\% = 4,15 \text{ zł}$
lipiec	168 godz.	$(3600 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 21,43 \text{ zł}$	$21,43 \text{ zł} \times 20\% = 4,29 \text{ zł}$
sierpień	176 godz.	$(3600 \text{ zł} : 176 \text{ godz.}) = 20,45 \text{ zł}$	$20,45 \text{ zł} \times 20\% = 4,09 \text{ zł}$
wrzesień	168 godz.	$(3600 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 21,43 \text{ zł}$	$21,43 \text{ zł} \times 20\% = 4,29 \text{ zł}$
październik	176 godz.	$(3600 \text{ zł} : 176 \text{ godz.}) = 20,45 \text{ zł}$	$20,45 \text{ zł} \times 20\% = 4,09 \text{ zł}$
listopad	160 godz.	$(3600 \text{ zł} : 160 \text{ godz.}) = 22,50 \text{ zł}$	$22,50 \text{ zł} \times 20\% = 4,50 \text{ zł}$
grudzień	152 godz.	$(3600 \text{ zł} : 152 \text{ godz.}) = 23,68 \text{ zł}$	$23,68 \text{ zł} \times 20\% = 4,74 \text{ zł}$



3.4. Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu – art. 18^{3d} k.p.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę:

→ od 1.01.2023 do 30.06.2023 – 3490 zł,

→ od 1.07.2023 do 31.12.2023 – 3600 zł.

3.5. Odszkodowanie dla pracownika wobec którego stosowany był mobbing – art. 94³ § 4 k.p.

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

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:

→ od 1.01.2023 do 30.06.2023 – 3490 zł,

→ od 1.07.2023 do 31.12.2023 – 3600 zł.

3.6. Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy – art. 8 ust. 4 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

Od 1.01.2023 do 30.06.2023 – 3490 zł	Od 1.07.2023 do 31.12.2023 – 3600 zł
15 x 3490 zł = 52 350 zł	15 x 3600 zł = 54 000 zł
Pracodawcy objęci przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r., pracownikom z którymi rozwiązują stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wypłacają odprawę pieniężną 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. Maksymalna wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.	

4. Kwoty wolne od potrąceń w 2023 r. – art. 87-91 k.p.

Kwota wynagrodzenia wolnego od potrąceń została ustalona na poziomie:

- 1) 100%** minimalnego wynagrodzenia za pracę – przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
- 2) 75%** minimalnego wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi np. z tytułu podróży służbowych;
- 3) 90%** minimalnego wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu kar pieniężnych za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy
- 4) 100%** minimalnego wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu za zgodą pracownika należności na rzecz pracodawcy;
- 5) 80%** minimalnego wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu za zgodą pracownika należności innych niż na rzecz pracodawcy np. należności z tytułu składek na ubezpieczenie grupowe, na związki zawodowe, z tytułu spłaty pożyczki z zfsś.

(art. 87¹ § 1 k.p.; art. 91 § 2 k.p.).

Zasady stosowane przy obliczaniu kwoty wolnej od potrąceń:

1. Obliczając kwotę wolną od potrąceń należy za podstawę należy przyjąć minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w terminie dokonywania potrącenia:

→ 1.01.2023 - 30.06.2023 – 3490 zł;

→ 1.07.2023 -31.12.2023 r. – 3600 zł;

2. Kwoty wolne od potrąceń ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy (art. 87¹ § 2 k.p.).

3. Obliczając kwotę wolną od potrąceń należy brać pod uwagę parametry składkowo-podatkowe stosowane do danego pracownika (Ministerstwo Finansów pismo z 2.05.2022 r.).

- wysokość stosowanych kosztów uzyskania przychodów (250 zł, 300 zł; 50%), a także ewentualna rezygnacja z ich stosowania;
- kwotę zmniejszającą podatek (2023 r. – 1/12; 1/24; 1/36) o ile w przypadku pracownika jest stosowana;
- korzystanie ze zwolnień od podatku - art. 21 ust. 1 pkt 148 , pkt 152-154 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych - dalej u.p.d.o.f.;
- od 2023 r. fakt czy pracownik złożył wniosek o niepobieranie zaliczek na podatek w danym roku podatkowym (art. 31c u.p.d.o.f.);
- uczestnictwo w PPK i opłacanie składek z tego tytułu;
- stawkę podatku.

4. W przypadku wypłaty wynagrodzenia za grudzień 2022 r. w styczniu 2023, a także wynagrodzenia za czerwiec 2023 r. w lipcu 2023 r. należy stosować kwotę wolną od potrąceń w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dacie dokonywania potrącenia tj. w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w styczniu 2023 r. lub odpowiednio w lipcu 2023 r. (stanowisko GIP z 26.01.2011 r., GPP-364-4560- 3-1/11/PE/RP).

Przykład

Wynagrodzenie pracownika (40 lat) zostało zajęte przez komornika z tytułu egzekucji należności niealimentacyjnych na kwotę 15000 zł.

W piśmie organ egzekucyjny powołał się na art. 881 § 2 k.p.c.

Pracownik:

- jest zatrudniony w pełnym wymiarze etatu;
- nie jest uczestnikiem PPK

Pracownik:

- złożył oświadczenie PIT-2(9) Oświadczenia/ wnioski podatnika dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, w którym upoważnił płatnika do stosowania 1/24 kwoty zmniejszającej podatek;
- złożył wniosek o rezygnację z kosztów uzyskania przychodów

Wynagrodzenie pracownika

- ustalono w stałej miesięcznej stawce 5000 zł
- wypłacane jest do 5 dnia następnego miesiąca kalendarzowego (wynagrodzenie za grudzień zostanie wypłacone 5.01.2023 r.)

	Kwota wolna od potrąceń	
Minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące od 1.01.2023 r. do 30.06.2023		3490 zł
Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne		3490 zł
Składka na ubezpieczenie emerytalne	$3490 \text{ zł} \times 9,76\% = 340,62 \text{ zł}$	478,48 zł
Składka na ubezpieczenie rentowe	$3490 \text{ zł} \times 1,5\% = 52,35 \text{ zł}$	
Składka na ubezpieczenie chorobowe	$3490 \text{ zł} \times 2,45\% = 85,51 \text{ zł}$	
Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne	$3490 \text{ zł} - 478,48 \text{ zł}$	3011,52 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne 9%	$3011,52 \text{ zł} \times 9\%$	271,04 zł
Koszty uzyskania przychodów		0 zł
Ustalenie podstawy opodatkowania po zaokrągleniu	$3490 \text{ zł} - 478,48$	3012 zł
Zaliczka na podatek	$3012 \text{ zł} \times 12\%$	361,44 zł
Zaliczka po pomniejszeniu o 1/24 kwoty zmniejszającej podatek po zaokrągleniu	$361,44 \text{ zł} - 150 \text{ zł}$	211 zł
Kwota wolna od potrąceń	$3490 \text{ zł} - 478,48 \text{ zł} - 271,04 \text{ zł} - 211 \text{ zł}$	2529,48 zł
Lista płac styczeń 2023		
Wynagrodzenie za pracę		5000 zł
Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne		5000 zł
Składka na ubezpieczenie emerytalne	$5000 \text{ zł} \times 9,76\%$	685,50 zł
Składka na ubezpieczenie rentowe	$5000 \text{ zł} \times 1,5\%$	
Składka na ubezpieczenie chorobowe	$5000 \text{ zł} \times 2,45\%$	
Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne	$5000 \text{ zł} - 685,50 \text{ zł}$	4314,50 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne 9%	$4314,50 \text{ zł} \times 9\%$	388,31 zł
Koszty uzyskania przychodów		0 zł
Ustalenie podstawy opodatkowania po zaokrągleniu	$5000 \text{ zł} - 685,50 \text{ zł}$	4315 zł
Zaliczka na podatek	$4315 \text{ zł} \times 12\%$	517,80 zł
Zaliczka po pomniejszeniu o 1/24 kwoty zmniejszającej podatek po zaokrągleniu	$517,80 \text{ zł} - 150 \text{ zł}$	368 zł
Kwota do wypłaty	$5000 \text{ zł} - 685,50 \text{ zł} - 388,31 \text{ zł} - 368 \text{ zł}$	3558,19 zł

Kwota potrącona: $3558,19 \text{ zł} - 2529,48 \text{ zł}$ (kwota wolna od potrąceń) = 1028,71 zł.

5. Minimalna podstawa zasiłku - art. 45 ust. 1 u.ś.p.u.s.

1.01.2023 r.- 30.06.2023	1.07.2023 r.- 31.12.2023
3490 zł – (3490 zł x 13,71%) = 3011,52 zł Dzienna stawka zasiłku w zależności od wysokości świadczenia → 100% podstawy wymiaru – 100,38 zł → 90% podstawy wymiaru – 90,34 zł → 80% podstawy wymiaru – 80,30 zł → 75% podstawy wymiaru – 75,29 zł → 70% podstawy wymiaru – 70,27 zł → 60% podstawy wymiaru – 60,23 zł	3600 zł – (3600 zł x 13,71%) = 3106,44 zł Dzienna stawka zasiłku w zależności od wysokości świadczenia → 100% podstawy wymiaru – 103,55 zł → 90% podstawy wymiaru – 93,20 zł → 80% podstawy wymiaru – 82,84 zł → 75% podstawy wymiaru – 77,66 zł → 60% podstawy wymiaru – 62,13 zł
Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia.	

6. Wysokość prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy i jego wpływ na inne wskaźniki i stawki

Na podstawie art. 24 ustawy budżetowej na rok 2023, prognozowane przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej wynosi **6935 zł**.

6.1. Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe - art. 19 ust. 1 , art. 19 ust. 3-10 u.s.u.s.

2022 r.	2023 r.
Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne oraz ubezpieczenia rentowe osób ubezpieczonych podlegających ubezpieczeniu obowiązkowo lub dobrowolnie w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określonego w ustawie budżetowej, ustawie o przewidywanym budżetowym lub ich projektach, jeżeli odpowiednie ustawy nie zostały uchwalone. Jeżeli brak jest podstaw, dla ustalenia przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej, wynagrodzenie to ustala się na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z trzeciego kwartału roku poprzedniego.	
Kwota rocznego ograniczenia od 1.01.2022 r. do 31.12.2022 r.: 177 660 zł (5922 zł x 30) Obwieszczenie MRPIPS z 4.11.2021 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2022 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia Kwota rocznego ograniczenia od 1.01.2023 r. do 31.12.2023 r.: 208 050 zł (6935 zł x 30) Obwieszczenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 13.10.2022 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2023 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia	

6.2. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym (art. 18 ust. 5b , art. 18 ust. 14 u.s.u.s.).

1.01.2023 r.- 30.06.2023	1.07.2023 r.- 31.12.2023
Minimalna podstawa wymiaru składek emerytalno-rentowych: 1) pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy – 3490 zł 2) pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy – 2617,50 zł Maksymalna podstawa wymiaru składek emerytalno-rentowych: 4161 zł	Minimalna podstawa wymiaru składek emerytalno-rentowych: 1) pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy – 3600 zł 2) pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy – 2700 zł Maksymalna podstawa wymiaru składek emerytalno-rentowych: 4161 zł
Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym stanowi kwota 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek (art. 18 ust. 5b u.s.u.s.). Podstawa ta nie może być jednak wyższa niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy i nie może być niższa niż 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia (art. 18 ust. 14 u.s.u.s.).	

6.3. Maksymalna podstawa wymiaru składek na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe (art. 20 ust. 3 u.s.u.s.)

2022 r.	2023 r.
5922 zł × 250% = 14805 zł	6935 zł × 250% = 17337,50 zł
Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe osób, które ubezpieczeniu chorobowemu podlegają dobrowolnie, nie może przekraczać miesięcznie 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, ogłoszonego na dany rok kalendarzowy.	

6.4. Minimalna podstawa wymiaru składek pracowników zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, do których stosuje się przepis § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia z 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe

2022 r.	2023 r.
5922 zł	6935 zł
Podstawy wymiaru składek nie stanowi część wynagrodzenia pracowników, których przychód jest wyższy niż prognozowane przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określone w ustawie budżetowej, zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, w wysokości równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu. Tak ustalony miesięczny przychód tych osób stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy od kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określonego w ustawie budżetowej.	

7. Współczynnik do obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy obowiązujący w 2023 r.

Współczynnik do obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy dla pracownika zatrudnionego w:	2022 r.	2023 r.
pełnym wymiarze czasu pracy	365 dni – (52 niedziele + 9 dni świątecznych wypadających w inne dni niż niedziela + 53 dni wolne wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy) : 12 = 20,92	365 dni - (53 niedziele + 10 dni świątecznych wypadających w inne dni niż niedziela + 52 dni wolne wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy) : 12 = 20,83

niepełnym wymiarze czasu pracy - 3/4 etatu - 15,69 ($20,92 \times 3/4$) - 1/2 etatu - 10,46 ($20,92 \times 1/2$) - 1/3 etatu - 6,97 ($20,92 \times 1/3$) - 1/4 etatu - 5,23 ($20,92 \times 1/4$)	- 3/4 etatu - 15,62 ($20,83 \times 3/4$) - 1/2 etatu - 10,42 ($20,83 \times 1/2$) - 1/3 etatu - 6,94 ($20,83 \times 1/3$) - 1/4 etatu - 5,21 ($20,83 \times 1/4$)
§ 19 rozporządzenia z 8.01.1997 r. Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop	

8. Odpis na ZFŚS w 2023 r.

Do przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych - dalej u.z.f.s.s., został dodany przepis art. 5l na podstawie którego w roku 2023 przez przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej, o którym mowa w art. 5 ust. 2 u.z.f.s.s., należy rozumieć przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2019 r. ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Zmiany wprowadza ustawa z 1.12.2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023.

W 2023 r. podstawą naliczania odpisu będzie przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2019 r. ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego - w wysokości **4.434,58 zł.**

Zgodnie z postanowieniami art. 53 ust. 1 ustawy z 26.01.1982 r. - Karta Nauczyciela - dalej u.k.n., dla nauczycieli corocznie dokonuje się odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości ustalonej jako iloczyn planowanej liczby nauczycieli w przeliczeniu na pełny wymiar zajęć i 110% kwoty bazowej stanowiącej podstawę wyliczania średnich wynagrodzeń nauczycieli w dniu 1 stycznia danego roku. Na podstawie przepisów ustawy z 1.12.2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023, w roku 2023 do ustalania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli, stosuje się kwotę bazową obowiązującą w dniu 1.01.2019 r, tj.

kwotę **3.045,21 zł** - art. 4 ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023.

Dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenie kompensacyjne dokonuje się odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 5% pobieranych przez nich emerytur, rent oraz nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych (art. 53 ust. 2 u.k.n.).

2023 r.	
Ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	art. 5l u.z.f.s.s.
	W roku 2023 przez przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej, o którym mowa w art. 5 ust. 2, należy rozumieć przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2019 r. ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 5 ust. 7. Wynagrodzenie to wynosi 4.434,58 zł (Mon. Pol. z 2020 r. poz. 195)
	Odpis podstawowy na pracownika zatrudnionego w normalnych warunkach pracy
	1.662,97 zł (4.434,58 zł x 37,5%)
	Odpis podstawowy na pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze
	2.217,29 zł (4.434,58 zł x 50%)
	Odpis na pracownika młodocianego
	I rok nauki - 221,73 zł (4.434,58 zł x 5%) II rok nauki - 266,07 zł (4.434,58 zł x 6%) III rok nauki - 310,42 zł (4.434,58 zł x 7%)

Karta Nauczyciela	W 2023 r. odpis na zfs dla nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze wynosi 3.349,73 zł (3.045,21 zł x 110%) Dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenie kompensacyjne dokonuje się odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 5% pobieranych przez nich emerytur, rent oraz nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych (art. 53 ust. 2 u.k.n.).
--------------------------	--

9. Zmiana przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych w zakresie mającym wpływ na naliczanie wynagrodzeń pracowników i zleceniobiorców

9.1. Skala podatkowa

W 2023 roku obowiązuje skala podatkowa wprowadzona od 1.07.2022 roku. Obowiązują dwie stawki podatkowe 12% do kwoty dochodów w wysokości 120 000 zł oraz 32% do dochodów przekraczających 120 000 zł. Kwota wolna od podatku podobnie jak w 2022 r. wynosi 30 000 zł.

9.2. Oświadczenia i wnioski mające wpływ na obliczenie zaliczki

Oświadczenia i wnioski składane przez pracownika w 2023 r.	
Oświadczenie w sprawie pomniejszenia o kwotę zmniejszającą podatek	art. 31b u.p.d.o.f.
Oświadczenie pracownika, o zamiarze preferencyjnego opodatkowania dochodów (z małżonkiem lub jako osoba samotnie wychowująca dziecko)	art. 32 ust. 3 u.p.d.o.f.
Oświadczenie podatnika składane zakładowi pracy w sprawie korzystania z podwyższonych pracowniczych kosztów uzyskania przychodów	art. 32 ust. 7 u.p.d.o.f.

Wniosek podatnika składany płatnikowi o niestosowanie pracowniczych kosztów uzyskania przychodów o których mowa w art. 22 ust. 2 pkt 1 lub 3 u.p.d.o.f. (250 zł, 300 zł)	art. 32 ust. 6 u.p.d.o.f.
Wniosek podatnika składany płatnikowi o niestosowanie ulgi dla młodych (zwolnienia, o który mowa w przepisach art. 21 ust. 1 pkt 148 u.p.d.o.f.)	art. 32 ust. 6 u.p.d.o.f.
Wniosek podatnika składany płatnikowi o rezygnacji ze stosowania 50% kosztów uzyskania przychodów	art. 32 ust. 8 u.p.d.o.f., art. 41 ust. 11 u.p.d.o.f.
Oświadczenie podatnika składane płatnikowi w sprawie zwolnień o których mowa w art. 21 ust. 1 pkt 152–154 u.p.d.o.f.	art. 31a ust. 8–9 u.p.d.o.f.
Wniosek o pobieranie zaliczki przy zastosowaniu 32% stawki podatku	art. 41a u.p.d.o.f.
Wniosek podatnika składany płatnikowi w sprawie niepobierania zaliczek w roku podatkowym	art. 31c u.p.d.o.f.
Oświadczenia i wnioski składane przez zleceniobiorcę w 2023 r.	
Oświadczenie w sprawie pomniejszenia o kwotę zmniejszającą podatek	art. 31b u.p.d.o.f.
Wniosek podatnika składany płatnikowi o niestosowanie ulgi dla młodych (zwolnienia na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148 u.p.d.o.f.)	Art. 41 ust. 1b w związku art. 32 ust. 6 u.p.d.o.f.
Wniosek podatnika składany płatnikowi o rezygnacji ze stosowania 50% kosztów uzyskania przychodów	art. 41 ust. 11 u.p.d.o.f.
Oświadczenie podatnika składane płatnikowi w sprawie zwolnień o których mowa w art. 21 ust. 1 pkt 152–154 u.p.d.o.f.	art. 31a ust. 8–9 u.p.d.o.f.
Wniosek o pobieranie zaliczki przy zastosowaniu 32% stawki podatku	art. 41a u.p.d.o.f.
Wniosek podatnika składany płatnikowi w sprawie niepobierania zaliczek w roku podatkowym	art. 31c u.p.d.o.f.



9.3. Przepisy regulujące zasady składania oświadczeń i wniosków przez podatników

Do przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych od 1.01.2023 r. został dodany przepis art. 31a u.p.d.o.f., który w sposób ogólny reguluje zasady składania wniosków i oświadczeń przez podatników między innymi przez pracowników, zleceniobiorców, menedżerów, członków zarządu). Zmiany wprowadzane do przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych od 2023 r. mają na celu uporządkowanie i ujednolicenie przepisów dotyczących oświadczeń i wniosków składanych przez podatników płatnikom podatku dochodowego (np. pracodawcom, zleceniodawcom, organom rentowym).

Na piśmie albo w inny sposób przyjęty u danego płatnika

Z dodanego art. 31a u.p.d.o.f. wynika, że oświadczenia i wnioski mające wpływ na obliczenie zaliczki podatek powinien składać płatnikowi na piśmie albo w inny sposób przyjęty u danego płatnika. Oznacza to, że będą one mogły być składane na przykład za pośrednictwem systemu kadrowo-płacowego płatnika (pracodawcy).

Według ustalonego wzoru

Według ustalonego wzoru mogą być składane:

- 1)** oświadczenie w sprawie pomniejszania zaliczki o kwotę stanowiącą nie więcej niż 1/12 kwoty zmniejszającej podatek - art. 31b ust. 1 u.p.d.o.f.;
- 2)** oświadczenie składane pracodawcy w sprawie szczególnego sposobu obliczania zaliczki w przypadku zamiaru opodatkowania dochodu na zasadach określonych dla małżonków albo osób samotnie wychowujących dzieci – art. 32 ust. 3 u.p.d.o.f.;
- 3)** wniosek o obliczanie zaliczek bez stosowania art. 21 ust. 1 pkt 148 u.p.d.o.f. (czyli tzw. ulgi dla młodych) - art. 32 ust. 6 u.p.d.o.f.;
- 4)** wniosek o obliczanie zaliczek bez stosowania miesięcznych pracowniczych kosztów uzyskania przychodów, o których mowa w art. 22 ust. 2 pkt 1 lub 3 u.p.d.o.f. (250 zł albo 300 zł) - art. 32 ust. 6 u.p.d.o.f.;
- 5)** oświadczenie o spełnieniu warunku dla zastosowania podwyższonych miesięcznych kosztów uzyskania przychodów dla osób dojeżdżających do pracy z innej miejscowości (koszty te określa art. 22 ust. 2 pkt 3 u.p.d.o.f., wynoszą one miesięcznie 300 zł) - art. 32 ust. 7 u.p.d.o.f.;



6) wniosek o rezygnacji ze stosowania 50% kosztów uzyskania przychodów określonych w art. 22 ust. 9 pkt 1-3 u.p.d.o.f. – art. 32 ust. 8, art. 41 ust. 11 u.p.d.o.f.

Jak wyjaśniło MF pracodawca będzie miał do wyboru, czy chce skorzystać z udostępnionego przez Ministra Finansów w Biuletynie Informacji Publicznej wzoru, czy wykorzysta sporządzony przez siebie wzór albo kadrowo-płacowy elektroniczny system funkcjonujący u pracodawcy.

PIT-2(9)

Ministerstwo Finansów na swojej stronie udostępniło nowy wzór PIT-2(9), który obowiązuje od 1.01.2023 r. Nowy wzór oświadczenia jest odpowiedzią na zmiany wprowadzane do przepisów od 1 stycznia 2023 r. Jeśli płatnik nie ustali innego sposobu składania oświadczeń i wniosków podatków, będzie mógł w 2023 r. złożyć PIT-2 w wersji 9.

Nowy PIT-2(9) jest zupełnie odmienny od PIT-2(8) obowiązującego w 2022 r. Zmieniona nazwa formularza „Oświadczenia / Wnioski podatnika dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych”, wskazuje że nowy formularz nie dotyczy jednego oświadczenia a kilku oświadczeń i wniosków składanych przez podatnika.

Składając płatnikowi PIT-2 w wersji 9, podatnik będzie mógł złożyć:

- oświadczenie podatnika w sprawie pomniejszenia o kwotę zmniejszającą podatek - składane między innymi zakładowi pracy, zleceniobiorcy, zamawiającemu dzieło;
- oświadczenie podatnika w sprawie pomniejszenia o kwotę zmniejszającą podatek - składane rolniczej spółdzielni produkcyjnej i innym spółdzielniom zajmującym się produkcją rolną oraz organowi egzekucyjnemu wypłacającemu za zakład pracy należności ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych lub podmiotowi niebędącemu następcą prawnym zakładu pracy, przejmującemu zobowiązania zakładu pracy wynikające ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych;
- oświadczenie podatnika składane płatnikowi (zakładowi pracy, rolniczej spółdzielni produkcyjnej oraz innym spółdzielniom zajmującym się produkcją rolną) o zamiarze preferencyjnego opodatkowania dochodów (z małżonkiem / jako osoba samotnie wychowująca dziecko);
- oświadczenie podatnika składane zakładowi pracy w sprawie korzystania z podwyższonych pracowniczych kosztów uzyskania przychodów;
- oświadczenie podatnika składane płatnikowi w sprawie zwolnień o których mowa w przepisach art. 21 ust. 1 pkt 152-154 u.p.d.o.f. - składane płatnikowi wypłacającemu przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej i spółdzielczego stosunku pracy, z umów zlecenia, o których mowa w art. 13 pkt 8 ustawy, oraz z zasiłku macierzyńskiego;

- wniosek podatnika składany płatnikowi o niestosowanie ulgi dla młodych lub pracowniczych kosztów uzyskania przychodu – składany płatnikowi wypłacającemu przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej i spółdzielczego stosunku pracy, z umów zlecenia, o których mowa w art. 13 pkt 8 ustawy, oraz z zasiłku macierzyńskiego;
- wniosek podatnika składany płatnikowi o rezygnację ze stosowania 50% kosztów uzyskania przychodu;
- wniosek podatnika składany płatnikowi w sprawie niepobieraniu zaliczek w roku podatkowym - może być złożony zakładowi pracy, rolniczej spółdzielni produkcyjnej i innym spółdzielniom zajmującym się produkcją rolną oraz płatnikowi, o którym mowa w art. 41 ust. 1 u.p.d.o.f. (np. zleceniodawcy, zamawiającemu dzieło).

Wycofanie lub zmiana wniosku

W nowych przepisach uregulowane zostały też zasady wycofania lub zmiany wniosków i oświadczeń składanych przez podatników. Podatnik będzie obowiązany wycofać lub zmienić złożone uprzednio oświadczenie lub wniosek, jeżeli uległy zmianie okoliczności mające wpływ na obliczenie zaliczki. Wycofanie i zmiana złożonego uprzednio oświadczenia lub wniosku będzie dokonywana w drodze złożenia nowego oświadczenia lub wniosku (art. 31a ust. 3-4 u.p.d.o.f.).

Uwzględnianie wniosku i oświadczenia przez płatnika

Jeżeli podatnik złoży płatnikowi oświadczenie lub wniosek mające wpływ na obliczanie zaliczki, to płatnik będzie uwzględniał to oświadczenie lub ten wniosek, co do zasady, najpóźniej od miesiąca następującego po miesiącu, w którym je otrzymał. Jedynie w przypadku płatnika, jakim jest organ rentowy, określony został dłuższy okres. Organ rentowy będzie uwzględniał oświadczenie/wniosek najpóźniej od drugiego miesiąca następującego po miesiącu, w którym je otrzymał (art. 31a ust. 5 u.p.d.o.f.).

Oświadczenia i wnioski w latach kolejnych

Na podstawie nowych przepisów oświadczenia i wnioski, które mają wpływ na obliczenie zaliczki, będą dotyczyły także kolejnych lat podatkowych, chyba że odrębny przepis będzie stanowił inaczej (art. 31a ust. 6 u.p.d.o.f.).

W formularzu PIT-2(9) opublikowanym kilka miesięcy wcześniej wskazano, że odrębnie dla każdego roku podatnik powinien składać wniosek w sprawie niepobierania zaliczek w roku podatkowym. W wersji PIT(2) opublikowanej 30.12.2022 r. w wyjaśnieniach wskazano, że oświadczenia i wnioski dotyczą również kolejnych lat podatkowych, bez wyłączenia wniosku w sprawie niepobierania zaliczek.

Pojawia się zatem wątpliwość czy wszystkie zawarte w nowym PIT-2 oświadczenia i wnioski będą dotyczyły kolejnych lat podatkowych.

Warto zwrócić uwagę, że z przepisów art. 31c ust. 1 u.p.d.o.f. regulujących zasady i warunki składania wniosku o niepobieranie zaliczek nadal wynika, że wniosek dotyczy niepobierania zaliczek w danym roku podatkowym (art. 31c ust. 1 u.p.d.o.f.). Podobnie z przepisów art. 32 ust. 3 u.p.d.o.f. regulujących zasady składania oświadczenia przez pracownika, który zamierza skorzystać z preferencyjnego opodatkowania dochodów (z małżonkiem / jako osoba samotnie wychowująca dziecko) ustawodawca posługuje się zwrotem „za dany rok” co mogłoby oznaczać, że oświadczenie dotyczy wyłącznie roku podatkowego, w którym jest składane.

Należy także wskazać, że od 1.01.2023 r. zmianie uległy także przepisy dotyczące składania oświadczenia o rezygnacji z 50% kosztów uzyskania przychodów. Od 1.01.2023 r. przepisami, które wskazują na możliwość składania takiego wniosku są przepisy art. 32 ust. 8 u.p.d.o.f. (dotyczy pracowników) oraz art. 41 ust. 11 u.p.d.o.f. (dotyczy zleceniobiorców). Do końca 2022 r. z przepisów regulujących zasady składania tych oświadczeń wynikało, że oświadczenie to składa się odrębnie dla każdego roku podatkowego. Od 1.01.2023 r., zdanie dotyczące składania oświadczenia odrębnie w każdym roku zostało usunięte, co oznaczać może, że zgodnie z przepisami art. 31a ust. 6 u.p.d.o.f. oświadczenie dotyczy również kolejnych lat podatkowych.

Oświadczenia i wnioski po ustaniu stosunku prawnego

Po ustaniu stosunku prawnego stanowiącego podstawę dokonywania przez płatnika świadczeń podatkowemu (np. po ustaniu umowy o pracę, umowy zlecenia), płatnik przy obliczaniu zaliczki, co do zasady, pomija oświadczenia i wnioski złożone uprzednio przez podatnika, z wyjątkiem wniosków, o których mowa w art. 32 ust. 6 i 8 oraz art. 41 ust. 11 u.p.d.o.f.

Oznacza to, że po ustaniu stosunku prawnego (np. stosunku pracy, umowy zlecenia), płatnik będzie uwzględniał przy obliczaniu zaliczki na podatek wyłącznie:

- wniosek podatnika o obliczanie zaliczek bez stosowania zwolnienia od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148 u.p.d.o.f. (ulga dla młodych) (art. 32 ust. 6 u.p.d.o.f.);
- wniosek podatnika o obliczanie zaliczek bez stosowania miesięcznych kosztów uzyskania przychodów, o których mowa w art. 22 ust. 2 pkt 1 lub 3 u.p.d.o.f. (art. 32 ust. 6 u.p.d.o.f.);
- wniosku o niestosowanie 50% kosztów uzyskania przychodów (art. 32 ust. 8 oraz art. 41 ust. 11 u.p.d.o.f.).

Przykład

Dnia 31.01.2023 r. zawarta z pracownikiem umowa o pracę uległa rozwiązaniu. Na początku lutego pracownikowi wypłacono premię za styczeń 2023 r. W trakcie zatrudnienia pracownik złożył pracodawcy oświadczenie w sprawie pomniejszenia o kwotę zmniejszającą podatek, a także oświadczenie o spełnieniu warunku dla zastosowania podwyższonych miesięcznych kosztów uzyskania przychodów. Obliczając zaliczkę na podatek w lutym od premii wypłacanej już po ustaniu zatrudnienia, płatnik, ustalając podstawę opodatkowania zastosuje podstawowe koszty uzyskania przychodów, a zaliczki na podatek nie pomniejszy o kwotę zmniejszającą podatek. Złożone w trakcie trwania stosunku pracy oświadczenia po ustaniu stosunku pracy nie obowiązują.

Oświadczenie dotyczące zwolnień od podatku – art. 31a ust. 8-9 u.p.d.o.f.

Podobnie jak w 2022 r. dla zastosowania przy obliczaniu zaliczki na podatek zwolnienia od podatku, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 152-154 u.p.d.o.f., płatnik o którym mowa w art. 32, art. 34 lub art. 41 ust. 1 u.p.d.o.f., powinien otrzymać od podatnika oświadczenie o tym, że spełnia on warunki do zastosowania zwolnienia.

W oświadczeniu dotyczącym spełnienia warunków do stosowania zwolnienia, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 152 u.p.d.o.f. (ulga na powrót), podatnik będzie zobowiązany wskazać także rok rozpoczęcia i zakończenia stosowania zwolnienia przez płatnika.

Oświadczenie, dotyczące tych zwolnień które jest składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia powinno zawierać klauzulę o następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.”. Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.

Odpowiedzialność płatnika – art. 31a ust. 10 u.p.d.o.f.

W przypadku gdy zaniżenie lub nieujawnienie przez płatnika podstawy opodatkowania będzie wynikiem z zastosowania przez płatnika złożonych przez podatnika wniosków lub oświadczeń mających wpływ na obliczenie zaliczki, nie będzie stosowało się przepisu art. 26a § 2 Ordynacji podatkowej. Tak wynika z obowiązującego od 1.01.2023 r. art. 31a ust. 10 u.p.d.o.f. Wyłączenie stosowania tego przepisu spowoduje, że konsekwencje złożenia nieprawdziwego wniosku lub oświadczenia przez pracownika lub zleceniobiorcę, będą spoczywały na tych osobach, a płatnik (pracodawca, zleceniodawca) nie będzie ponosił z tego tytułu żadnej odpowiedzialności. Złożenie nieprawdziwego oświadczenia będzie

groziło pracownikowi nie tylko odpowiedzialnością za zaległości i karnoskarbową, ale także karną jak za fałszywe zeznania (interpretacja indywidualna z 24.06.2022 r., 0114-KDIP3-2.4011.311.2022.1.MR).

9.4. Oświadczenie o stosowaniu kwoty zmniejszającej podatek

Od 1.01.2023 r. zasady stosowania 1/12 kwoty zmniejszającej podatek regulują przepisy dodanego art. 31b u.p.d.o.f. W przepisach wprowadzone zostały zmiany w zakresie uwzględniania przez płatników 1/12 kwoty zmniejszającej podatek, które mają umożliwić podatnikowi podejmowanie swobodnej decyzji o zastosowaniu kwoty wolnej od podatku.

Jedną z zasadniczych zmian w zakresie uwzględniania przez płatników 1/12 kwoty zmniejszającej podatek jest rozszerzenie grona płatników, którzy będą mogli stosować zmniejszenie po tym, jak otrzymają oświadczenie od podatnika.

Płatnikami, którzy od 1.01.2023 r., mogą dokonywać pomniejszenia zaliczki o kwotę stanowiącą nie więcej niż 1/12 kwoty zmniejszającej podatek, jeżeli podatnik złoży oświadczenie o stosowaniu tego pomniejszenia, są:

- 1) zakłady pracy – art. 32 u.p.d.o.f.;
- 2) organy rentowe obowiązane jako płatnicy pobierać zaliczki miesięczne od wypłacanych zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia społecznego – art. 34 ust. 3 u.p.d.o.f.;
- 3) osoby prawne i ich jednostki organizacyjne – od wypłacanych przez nie emerytur i rent z zagranicy – art. 35 ust. 1 pkt 1 u.p.d.o.f.;
- 4) osoby prawne i ich jednostki organizacyjne, zakłady pracy oraz inne jednostki organizacyjne – od wypłacanych przez nie stypendiów – art. 35 ust. 1 pkt 2 u.p.d.o.f.;
- 5) areszty śledcze oraz zakłady karne – od należności za pracę przypadającej tymczasowo aresztowanym oraz skazanym – art. 35 ust. 1 pkt 3 u.p.d.o.f.;
- 6) centra integracji społecznej – od wypłacanych świadczeń integracyjnych i motywacyjnej premii integracyjnej, przyznanych na podstawie ustawy z 13.06.2003 r. o zatrudnieniu socjalnym – art. 35 ust. 1 pkt 4 u.p.d.o.f.;
- 7) spółdzielnie – od oprocentowania wkładów pieniężnych członków spółdzielni, zaliczonego w ciężar kosztów spółdzielni – art. 35 ust. 1 pkt 7 u.p.d.o.f.



8) oddziały Agencji Mienia Wojskowego – od wypłacanych żołnierzom świadczeń pieniężnych wynikających z przepisów ustawy z 22.06.1995 r. o zakwaterowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej – art. 35 ust. 1 pkt 8 u.p.d.o.f.

9) podmioty przyjmujące na praktykę absolwencką lub staż uczniowski – od świadczeń pieniężnych wypłacanych z tytułu odbywania praktyk absolwenckich, o których mowa w ustawie z 17.07.2009 r. o praktykach absolwenckich, lub odbywania stażu uczniowskiego, o którym mowa w art. 121a ustawy z 14.12.2016 r. – Prawo oświatowe – art. 35 ust. 1 pkt 9 u.p.d.o.f.

10) osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, osoby prawne i ich jednostki organizacyjne oraz jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej, które wypłacają przychody:

a) z tytułu osobiście wykonywanej działalności artystycznej, literackiej, naukowej, trenerskiej, oświatowej i publicystycznej, w tym z tytułu udziału w konkursach z dziedziny nauki, kultury i sztuki oraz dziennikarstwa, przychody z tytułu udziału w badaniach i eksperymentach prowadzonych przez podmioty tworzące system szkolnictwa wyższego i nauki, jak również przychody z uprawiania sportu, stypendia sportowe przyznawane na podstawie odrębnych przepisów oraz przychody sędziów z tytułu prowadzenia zawodów sportowych – art. 13 pkt 2 u.p.d.o.f.

b) z tytułu działalności polskich arbitrów uczestniczących w procesach arbitrażowych z partnerami zagranicznymi – art. 13 pkt 4 u.p.d.o.f.

c) otrzymywane przez osoby wykonujące czynności związane z pełnieniem obowiązków społecznych lub obywatelskich, bez względu na sposób powoływania tych osób, nie wyłączając odszkodowania za utracony zarobek, z wyjątkiem przychodów, o których mowa w art. 13 pkt 7 u.p.d.o.f. – art. 13 pkt 5 u.p.d.o.f.

d) osobom, którym organ władzy lub administracji państwowej albo samorządowej, sąd lub prokurator, na podstawie właściwych przepisów, zlecił wykonanie określonych czynności, a zwłaszcza przychody biegłych w postępowaniu sądowym, dochodzeniowym i administracyjnym oraz płatników, z zastrzeżeniem art. 14 ust. 2 pkt 10 u.p.d.o.f., i inkasentów należności publicznoprawnych, a także przychody z tytułu udziału w komisjach powoływanych przez organy władzy lub administracji państwowej albo samorządowej, z wyjątkiem przychodów, o których mowa w art. 13 pkt 9 u.p.d.o.f. – art. 13 pkt 6 u.p.d.o.f.

e) otrzymywane przez osoby, niezależnie od sposobu ich powoływania, należące do składu zarządów, rad nadzorczych, komisji lub innych organów stanowiących osób prawnych – art. 13 pkt 7 u.p.d.o.f.

f) otrzymywane przez członków Rady Mediów Narodowych - art. 13 pkt 7a u.p.d.o.f.

g) z tytułu wykonywania usług, na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło uzyskiwane wyłącznie od osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, osoby prawnej i jej jednostki organizacyjnej oraz jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej, właściciela (posiadacza) nieruchomości, przedsiębiorstwa w spadku - art. 13 pkt 8 u.p.d.o.f.

h) uzyskane na podstawie umów o zarządzanie przedsiębiorstwem, kontraktów menedżerskich lub umów o podobnym charakterze, w tym przychody z tego rodzaju umów zawieranych w ramach prowadzonej przez podatnika pozarolniczej działalności gospodarczej – z wyjątkiem przychodów, o których mowa w art. 13 pkt 7 u.p.d.o.f. - art. 13 pkt 9 u.p.d.o.f.

i) z praw majątkowych – w szczególności przychody z praw autorskich i praw pokrewnych w rozumieniu odrębnych przepisów, praw do projektów wynalazczych, praw do topografii układów scalonych, znaków towarowych i wzorów zdobniczych, w tym również z odpłatnego zbycia tych praw - art. 18 u.p.d.o.f.

W 2023 r. podatnik może upoważnić maksymalnie trzech płatników do zmniejszania zaliczki na podatek o kwotę zmniejszającą podatek.

W oświadczeniu o stosowaniu pomniejszenia podatnik będzie zobowiązany wskazać, czy płatnik jest uprawniony do pomniejszenia zaliczki o kwotę stanowiącą:

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

(art. 31b ust. 3 u.p.d.o.f.)

Jeżeli podatnik (pracownik, zleceniobiorca), uzyskuje w danym miesiącu przychody od kilku płatników, może złożyć oświadczenie o stosowaniu pomniejszenia, jeżeli:

- 1)** łączna kwota pomniejszenia stosowana przez wszystkich płatników w tym miesiącu nie przekracza kwoty stanowiącej 1/12 kwoty zmniejszającej podatek (tj. kwoty 300 zł) oraz
- 2)** w roku podatkowym podatnik za pośrednictwem płatnika nie skorzystał w pełnej wysokości z pomniejszenia kwoty zmniejszającej podatek, w tym również gdy złożył płatnikowi wniosek o niepo-

bieranie zaliczek w danym roku podatkowym, o którym mowa w art. 31c u.p.d.o.f. (art. 31b ust. 5 u.p.d.o.f.)

Gdyby podatnik w danym miesiącu od tego samego płatnika uzyskiwał przychody z różnych tytułów np. z umowy o pracę i umowy zlecenia, płatnik będzie stosował do tych przychodów złożone oświadczenie o stosowaniu pomniejszenia, przy czym łączna kwota pomniejszenia zastosowana w tym miesiącu przez tego płatnika nie może przekroczyć kwoty wskazanej w tym oświadczeniu (art. 31b ust. 5 u.p.d.o.f.).

Do oświadczenia o stosowaniu pomniejszenia są stosowane odpowiednio przepisy dodanego od 1.01.2023 r. art 31a u.p.d.o.f., co oznacza, że:

- oświadczenie podatnik będzie składał płatnikowi na piśmie albo w inny sposób przyjęty u danego płatnika;
- oświadczenie będzie mogło być składane według ustalonego wzoru;
- podatnik będzie obowiązany wycofać lub zmienić złożone uprzednio oświadczenie, jeżeli uległy zmianie okoliczności mające wpływ na obliczenie zaliczki;
- wycofanie i zmiana złożonego uprzednio oświadczenia następuje w drodze nowego oświadczenia;
- płatnik uwzględnia to oświadczenie najpóźniej od miesiąca następującego po miesiącu, w którym je otrzymał;
- oświadczenie dotyczy również kolejnych lat podatkowych;
- po ustaniu stosunku prawnego stanowiącego podstawę dokonywania przez płatnika świadczeń podatnikowi, płatnik przy obliczaniu zaliczki pomija oświadczenie złożone uprzednio przez podatnika.

9.5. Wniosek o niepobieranie zaliczek

Od 1.01.2023 r. prawo do złożenia wniosku o niepobieranie zaliczek na podatek wynika z dodanych przepisów art. 31c u.p.d.o.f.

W 2023 r. wniosek o niepobieranie zaliczek na podatek, może złożyć także pracownik - nie tylko zleniobiorca, członek zarządu, członek Rady Nadzorczej, menedżer wniosku.

	Od 1.01.2022 do 31.12.2022	Od 1.01.2023
	Wniosek o niepobieranie zaliczek Art. 41 ust. 1c u.p.d.o.f.	Wniosek o niepobieranie zaliczek Art. 31c u.p.d.o.f.
	Wniosek o niepobieranie zaliczek na podatek mogą składać podatnicy uzyskujący przychody określone w art. 13 pkt 2 i 4-9 oraz art. 18 u.p.d.o.f. (tj. m.in. z umowy zlecenia) oraz przychody, o których mowa w art. 35 ust. 1 pkt 5, 6 i 8 u.p.d.o.f. (tj. m.in. z tytułu świadczeń pieniężnych wypłacanych z tytułu odbywania praktyk absolwenckich).	Płatnik nie pobiera zaliczek, o których mowa w art. art. 32 u.p.d.o.f. – zakłady pracy art. 33 u.p.d.o.f. – spółdzielnie produkcyjne jako płatnicy art. 34 u.p.d.o.f. – organy rentowe art. 35 u.p.d.o.f. – pozostali płatnicy art. 41 ust. 1 u.p.d.o.f. - podatnicy uzyskujący przychody określone w art. 13 pkt 2 i 4-9 oraz art. 18 u.p.d.o.f.
Warunki jakie powinny zostać spełnione	Jeżeli podatnik złoży płatnikowi sporządzony na piśmie wniosek o niepobieranie zaliczek, o których mowa w ust. 1, • płatnik nie pobiera zaliczek najpóźniej od miesiąca następującego po miesiącu, w którym otrzymał wniosek. Prawo do złożenia wniosku przysługuje podatnikowi, 1) którego roczne dochody nie przekroczą ilorazu kwoty zmniejszającej podatek i najniższej stawki podatku, określonych w pierwszym przedziale skali podatkowej, o której mowa w art. 27 ust. 1 u.p.d.o.f. tj. kwoty 30.000 zł (3600 zł : 12%) oraz 2) który nie osiąga innych dochodów, poza dochodami uzyskiwanymi od tego płatnika, od których zaliczki na podatek - obliczane są z uwzględnieniem pomniejszenia, o 1/12 kwoty zmniejszającej podatek lub - są opłacane na podstawie art. 44 ust. 3 u.p.d.o.f. - dochody z działalności gospodarczej opodatkowane według skali podatkowej.	Płatnik nie pobiera zaliczek, o których mowa w art. 32–35 i art. 41 ust. 1 u.p.d.o.f., jeżeli podatnik złoży temu płatnikowi wniosek o niepobieranie zaliczek w danym roku podatkowym. Podatnik może złożyć wniosek o niepobieranie zaliczek w danym roku podatkowym, - jeżeli przewiduje, że uzyskane przez niego dochody podlegające opodatkowaniu na zasadach określonych w art. 27 - nie przekroczą w roku podatkowym kwoty 30 000 zł. W przypadku uzyskania przez podatnika, o którym mowa w ust. 1, dochodów podlegających opodatkowaniu na zasadach określonych w art. 27 u.p.d.o.f. przekraczających u tego płatnika w roku podatkowym kwotę 30 000 zł, płatnik oblicza zaliczki bez pomniejszenia, o którym mowa w art. 31b u.p.d.o.f. (1/12, 1/24, 1/36 kwoty zmniejszającej podatek)

Forma oświadczenia	Nie ma urzędowego wzoru	Podatnik składa płatnikowi wniosek na piśmie albo w inny sposób przyjęty u danego płatnika – art. 31a ust. 1 u.p.d.o.f. Wniosek może być składany według ustalonego wzoru – art. 31a ust. 2 u.p.d.o.f.
Termin składania oświadczenia	W dowolnym momencie roku podatkowego	W dowolnym momencie roku podatkowego
Kolejne lata podatkowe	Wniosek ten składa się odrębnie dla każdego roku podatkowego – art. 41 ust. 1c u.p.d.o.f.	Wniosek ten składa się odrębnie dla każdego roku podatkowego – art. 31c ust. 1 w związku z art. 31a ust. 6 u.p.d.o.f.
Uwzględnianie oświadczenia przez płatnika	Najpóźniej od miesiąca następującego po miesiącu, w którym otrzymał wniosek – art. 41 ust. 1c u.p.d.o.f.	Płatnik uwzględnia wniosek najpóźniej od miesiąca następującego po miesiącu, w którym go otrzymał – art. 31a ust. 5 u.p.d.o.f.;
Zmiana, wycofanie		- Podatnik jest obowiązany wycofać lub zmienić złożony uprzednio wniosek, jeżeli uległy zmianie okoliczności mające wpływ na obliczenie zaliczki; - Wycofanie i zmiana złożonego uprzednio wniosku następuje w drodze nowego oświadczenia; - art. 31a ust. 3-4 u.p.d.o.f.
Stosowanie oświadczenia po ustaniu stosunku prawnego	Brak przepisów	Po ustaniu stosunku prawnego stanowiącego podstawę dokonywania przez płatnika świadczeń podatnikowi (po ustaniu stosunku pracy), płatnik przy obliczaniu zaliczki pomija wniosek złożony uprzednio przez podatnika – art. 31a ust. 7 u.p.d.o.f.

9.6. Uchylenie przepisu art. 31 u.p.d.o.f.

Od 1.01.2023 r. uchylony zostaje przepis art. 31 u.p.d.o.f., a regulacja zawarta w przepisie zostaje dodana do przepisów art. 32 u.p.d.o.f.

Regulacje zawarte w przepisach art. 32 u.p.d.o.f.

Art. 32 ust. 1 u.p.d.o.f.	
Obowiązki zakładu pracy	Zakłady pracy będące osobami fizycznymi, osobami prawnymi oraz jednostkami organizacyjnymi nieposiadającymi osobowości prawnej są obowiązane jako płatnicy obliczać i pobierać w ciągu roku zaliczki na podatek dochodowy od osób, które uzyskują od tych zakładów przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, z pracy nakładczej lub ze spółdzielczego stosunku pracy, z zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia społecznego wypłacanych przez zakłady pracy lub z tytułu udziału w nadwyżce bilansowej wypłacanej w spółdzielniach pracy.
Art. 32 ust. 2 u.p.d.o.f.	
Zasady obliczania i poboru zaliczek od 1.1.2023 r.	Zaliczki za miesiąc od stycznia do grudnia wynoszą: 1) za miesiąc, w którym dochód podatnika uzyskany od początku roku od danego płatnika nie przekroczył kwoty 120 000 zł - 12% dochodu uzyskanego w danym miesiącu; 2) za miesiąc, w którym dochód podatnika uzyskany od początku roku od danego płatnika przekroczył kwotę 120 000 zł - 12% od tej części dochodu uzyskanego w tym miesiącu, która nie przekroczyła tej kwoty, i 32% od nadwyżki ponad kwotę 120 000 zł; 3) za miesiące następujące po miesiącu, o którym mowa w pkt 2 - 32% dochodu uzyskanego w danym miesiącu od danego płatnika.
Art. 32 ust. 3 u.p.d.o.f.	
Zasady poboru zaliczek od dochodów uzyskanych przez pracownika, który złożył oświadczenie o wspólnym opodatkowaniu z małżonkiem lub jako osoba samotnie wychowująca dziecko	Jeżeli podatnik złożył płatnikowi oświadczenie, że za dany rok zamierza opodatkować dochody w sposób określony w art. 6 ust. 2 albo 4d u.p.d.o.f., a za rok podatkowy przewidywane, określone w oświadczeniu: 1) dochody podatnika nie przekroczą kwoty 120 000 zł, a małżonek lub dziecko nie uzyskują żadnych dochodów, które łączy się z dochodami podatnika - zaliczki za wszystkie miesiące roku podatkowego wynoszą 12% dochodu uzyskanego w danym miesiącu od tego płatnika - i są dodatkowo pomniejszane za każdy miesiąc o kwotę stanowiącą 1/12 kwoty zmniejszającej podatek w przypadku oświadczenia dotyczącego opodatkowania dochodów na zasadach określonych w art. 6 ust. 2 albo 4d u.p.d.o.f.; 2) dochody podatnika przekroczą kwotę 120 000 zł, a dochody małżonka lub dziecka, które łączy się z dochodami podatnika, nie przekraczają tej kwoty - zaliczki za wszystkie miesiące roku podatkowego wynoszą 12% dochodu uzyskanego w danym miesiącu od tego płatnika.

Art. 32 ust. 4–5 u.p.d.o.f.	
Zasady stosowane przy ustalaniu dochodu	Za dochód, o którym mowa w ust. 2 i 3, uważa się uzyskane w ciągu miesiąca przychody, o których mowa w ust. 1, po odliczeniu - kosztów uzyskania w wysokości określonej w art. 22 ust. 2 pkt 1 albo 3 lub ust. 9 pkt 1-3 u.p.d.o.f. oraz - po odliczeniu potrąconych przez płatnika w danym miesiącu składek na ubezpieczenie społeczne, o których mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2 lit. b lub pkt 2a u.p.d.o.f. Jeżeli świadczenia w naturze, świadczenia ponoszone za podatnika lub inne nieodpłatne świadczenia przysługują podatnikowi za okres dłuższy niż miesiąc, przy obliczaniu zaliczek za poszczególne miesiące przyjmuje się ich wartość w wysokości przypadającej na jeden miesiąc. Jeżeli nie jest możliwe określenie, jaka część tych świadczeń przypada na jeden miesiąc, a doliczenie całej wartości w miesiącu ich uzyskania spowodowałoby niewspółmiernie wysoką zaliczkę w stosunku do wypłaty pieniężnej, płatnik, na wniosek podatnika, ograniczy pobór zaliczki za dany miesiąc i pobierze pozostałą część zaliczki w następnych miesiącach roku podatkowego.
Art. 32 ust. 6–8 u.p.d.o.f.	
Zasady składania: - wniosku o obliczanie zaliczek bez stosowania zwolnienia od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148 u.p.d.o.f. lub miesięcznych kosztów uzyskania przychodów, o których mowa w art. 22 ust. 2 pkt 1 lub 3 u.p.d.o.f.; - oświadczenia o spełnieniu warunku określonego w art. 22 ust. 2 pkt 3 u.p.d.o.f., płatnik oblicza zaliczki, stosując koszty uzyskania przychodów określone w tym przepisie. - wniosku o rezygnację ze stosowania kosztów uzyskania przychodów określonych w art. 22 ust. 9 pkt 1-3 u.p.d.o.f., płatnik oblicza zaliczki, nie stosując tych kosztów;	6. Jeżeli podatnik złoży płatnikowi wniosek o obliczanie zaliczek - bez stosowania zwolnienia od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148 u.p.d.o.f. lub - miesięcznych kosztów uzyskania przychodów, o których mowa w art. 22 ust. 2 pkt 1 lub 3 u.p.d.o.f. (250 zł; 300 zł) płatnik oblicza zaliczki bez stosowania tego zwolnienia lub tych kosztów. 7. Jeżeli podatnik złoży płatnikowi oświadczenie - o spełnieniu warunku określonego w art. 22 ust. 2 pkt 3 u.p.d.o.f. (do stosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów), - płatnik oblicza zaliczki, stosując koszty uzyskania przychodów określone w tym przepisie. 8. Jeżeli podatnik złoży płatnikowi wniosek - o rezygnację ze stosowania kosztów uzyskania przychodów określonych w art. 22 ust. 9 pkt 1-3 u.p.d.o.f. (50% kosztów uzyskania przychodów), - płatnik oblicza zaliczki, nie stosując tych kosztów.

Art. 32 ust. 9 u.p.d.o.f.

Możliwość zaprzestania poboru zaliczek na podatek w przypadku gdy zaliczki pobierane w innym państwie niż Polska.

Płatnik nie pobiera zaliczek na podatek dochodowy od dochodów uzyskanych przez podatnika z pracy wykonywanej poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pod warunkiem że dochody te podlegają lub będą podlegać opodatkowaniu poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Na wniosek podatnika płatnik pobiera zaliczki na podatek dochodowy zgodnie z ust. 2-8, z uwzględnieniem art. 27 ust. 9 i 9a u.p.d.o.f.

10. Wybrane zmiany przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych

10.1. Obowiązek założenia konta na Platformie Usług Elektronicznych (PUE) ZUS - art. 47b i art. 47c u.s.u.s.

Od 1 stycznia 2023 r. obowiązują przepisy, które zobowiązują płatników składek do założenia konta na Platformie Usług Elektronicznych (PUE) Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Do przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych zostały dodane przepisy art. 47b i art. 47c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - dalej u.s.u.s., na podstawie których:

1) płatnik składek jest obowiązany założyć profil informacyjny w systemie teleinformatycznym ZUS w terminie 7 dni od:

- daty zatrudnienia pierwszego pracownika lub powstania stosunku prawnego uzasadniającego objęcie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi pierwszej osoby;
- daty powstania obowiązku ubezpieczeń emerytalnego i rentowych dla ubezpieczonych wyłącznie zobowiązanych do płacenia składek na własne ubezpieczenia, albo na ubezpieczenia osób z nimi współpracujących

(art. 47b ust. 1 u.s.u.s.);

2) w przypadku niedopełnienia obowiązku profil, informacyjny założy płatnikowi składek ZUS (art. 47b ust. 2 u.s.u.s.);

3) płatnik składek jest obowiązany do utrzymania aktywnego profilu informacyjnego w systemie teleinformatycznym ZUS w czasie prowadzenia z ZUS rozliczeń z tytułu składek (art. 47b ust. 3 u.s.u.s.);

4) płatnik składek ma obowiązek przekazać do ZUS adres elektroniczny (art. 47b ust. 4 u.s.u.s.);

5) pismo, które jest doręczane do ZUS w postaci elektronicznej na Platformie Usług Elektronicznych (PUE), opatruje się kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym albo wykorzystuje się sposób potwierdzania pochodzenia oraz integralności danych udostępniony bezpłatnie przez ZUS w systemie teleinformatycznym (art. 47c u.s.u.s.).

Z przepisów art. 15 ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, wynika, że płatnicy składek, którzy nie posiadają profilu informacyjnego PUE ZUS, byli obowiązani się do założenia tego profilu w terminie do 30.12.2022 r.

W przypadku, gdy do 30.12.2022 r. płatnik składek nie założył PUE ZUS, wówczas Zakład Ubezpieczeń Społecznych założy profil informacyjny, w terminie do 31.01.2023 r. płatnikom składek, na kontach których na dzień 31 grudnia 2022 r. prowadzone są rozliczenia z tytułu składek.

10.2. Rozszerzenie danych zawartych w imiennym raporcie miesięcznym i deklaracji rozliczeniowej

Zmiany wprowadza ustawa z 9.06.2022 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw.

Dane zawarte w imiennym raporcie miesięcznym zostały rozszerzone o:

- informację o zmianie formy opodatkowania
- informację o kwocie różnicy między roczną składką na ubezpieczenie zdrowotne a sumą składek na ubezpieczenie zdrowotne za poszczególne miesiące roku kalendarzowego albo roku składkowego, o którym mowa w art. 81 ust. 2 ustawy z 27.08.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych - dalej u.ś.o.z.;
- informację o kwocie należnego podatku dochodowego od osób fizycznych za dany rok kalendarzowy, w przypadku ubezpieczonych, o których mowa w art. 82 ust. 10 u.ś.o.z.;

(art. 41 ust. 3 u.s.u.s)

Deklaracja rozliczeniowa dodatkowo zawiera:

- informację o zmianie formy opodatkowania – art. 46 ust. 4 pkt 3d u.s.u.s.
- informację o kwocie różnicy między roczną składką na ubezpieczenie zdrowotne a sumą składek na ubezpieczenie zdrowotne za poszczególne miesiące roku kalendarzowego albo roku składkowego, o którym mowa w art. 81 ust. 2 u.ś.o.z. - art. 46 ust. 4 pkt 6aa u.s.u.s.
- informację o kwocie należnego podatku dochodowego od osób fizycznych za dany rok kalendarzowy, w przypadku ubezpieczonych, o których mowa w art. 82 ust. 10 u.ś.o.z. - art. 46 ust. 4 pkt 6ab u.s.u.s.

11. Zmiany przepisów Kodeksu pracy

11.1. Urlop macierzyński i rodzicielski w przypadku adopcji dziecka – zmiany od 1.02.2023 r.

Zmiany wprowadza ustawa z 10.07.2022 r. o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw.

Nowelizacja zmierza do ułatwienia procesu adaptacji dziecka, w szczególności dziecka starszego, w nowej rodzinie przez wprowadzenie zmian w Kodeksie pracy w zakresie urlopu ojcowskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego dla pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzice adopcyjni, oraz urlopu rodzicielskiego. Zmiany mają sprzyjać budowaniu więzi rodziców adopcyjnych z dzieckiem.

Zmiany dotyczące urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego

art. 183 § 1 k.p.	
Urlop macierzyński pracownika, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza	Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze: - 20 tygodni - w przypadku przyjęcia jednego dziecka, - 31 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci, - 33 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci, - 35 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci, - 37 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia

art. 183 § 1 ¹ k.p.	
Urlop macierzyński pracownika, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka	Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, będzie miał prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze: - 20 tygodni, w przypadku przyjęcia jednego dziecka, - 31 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci, - 33 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci, - 35 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci, - i - 37 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia;
art. 183 § 3 k.p.	
Przyjęcie dziecka w wieku do 7, 10, 14 roku życia	Pracownik, który przyjął na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, oraz pracownik, który przyjął na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wieku do 14 roku życia – będzie miał prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
art. 183 § 4 ¹ k.p.	
Urlop rodzicielski pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka	Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu rodzicielskiego, przysługującego po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze do: 1) 32 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 11 pkt 1, 2) 34 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 11 pkt 2-5 - nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.
art. 183 § 4 ² k.p.	
Urlop rodzicielski pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka	Pracownik, o którym mowa w § 3, który przyjął na wychowanie dziecko w wieku do ukończenia 14 roku życia, ma prawo do 29 tygodni urlopu rodzicielskiego.

art. 183 § 4³ k.p.	
Zasady udzielania urlopu rodzicielskiego	Urlop rodzicielski będzie udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 4 częściach
art. 183 § 6 k.p.	
Wniosek pracownika	Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego będzie udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie 7 dni od dnia odpowiednio przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia. Urlop będzie rozpoczynał się w terminie określonym we wniosku pracownika, jednak nie później niż 21 dni od dnia odpowiednio przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia
art. 183 § 7 k.p.	
Wystąpienie przez pracownika do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w trakcie korzystania z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego	Pracownik, który korzysta lub korzystał z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, a następnie wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, będzie miał prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z wystąpieniem do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wymiarze określonym w art. 183 § 1 ¹ Kodeksu pracy obniżonym o wykorzystany urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza;
art. 183 § 8 k.p.	
Wystąpienie przez pracownika do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w trakcie korzystania z urlopu na rodzicielskiego	Pracownik, który korzysta lub korzystał z urlopu rodzicielskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, a następnie wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, będzie miał prawo do urlopu rodzicielskiego w związku z wystąpieniem do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wymiarze określonym w art. 183 § 4 ¹ albo § 4 ² Kodeksu pracy obniżonym o wykorzystany urlop rodzicielski w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza;

art. 38, art. 39, art. 40, art. 41 ustawy o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw

Przepisy przejściowe

- Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy i nie wykorzystał urlopu macierzyńskiego będzie miał prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego na nowych zasadach nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia;
- Pracownik, który w dniu wejścia w życie ustawy będzie korzystał z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, będzie miał prawo do korzystania z tego urlopu na nowych zasadach;
- Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia przed dniem wejścia w życie ustawy i nie wykorzystał urlopu rodzicielskiego będzie miał prawo do urlopu rodzicielskiego, na nowych zasadach tj. nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia. Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie 21 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy;
- Pracownik, który w dniu wejścia w życie ustawy będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego będzie miał prawo do urlopu na nowych zasadach;

11.2. Urlop ojcowski w przypadku adopcji dziecka – zmiany od 1.02.2023 r.

Pracownik-ojciec wychowujący, który przysposobił dziecko, będzie miał prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i **nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia** (art. 182³ § 1 pkt 2 k.p.).

Na podstawie przepisów przejściowych pracownik - ojciec wychowujący dziecko, który przysposobił je przed dniem wejścia w życie zmian i nie wykorzystał urlopu ojcowskiego lub części tego urlopu, będzie miał prawo odpowiednio do urlopu ojcowskiego lub niewykorzystanej części tego urlopu na nowych zasadach. Pracownik będzie miał prawo do urlopu ojcowskiego przez okres od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do dnia upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia - art. 37 ustawy o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw.

wypróbuj
w dostępie
testowym przez

14 dni!

LEX Księgowość

✓ bezpłatnie ✓ bez zobowiązań ✓ z dostępem do wszystkich treści

LEX Księgowość to program online, dzięki któremu zyskasz praktyczną i aktualną wiedzę z zakresu rachunkowości i podatków. Sprawniej zrealizujesz codzienne obowiązki księgowo-rachunkowe:

- przygotowywanie sprawozdań finansowych i deklaracji podatkowych,
- księgowanie różnorodnych operacji gospodarczych,
- przygotowanie się do kontroli organów podatkowych.

TAX Alert

Nowy wymiar komunikacji
z klientami

Wzmacniaj renomę
i buduj relacje!

12. Planowane zmiany przepisów Kodeksu pracy

W momencie oddawania przewodnika ustawa z 1.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw oczekuje na podpis Prezydenta i publikację w Dzienniku Ustaw.

Przepisy ustawy wprowadzają do Kodeksu pracy regulacje dotyczącą wykonywania pracy zdalnej oraz uprawnienie do prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu.

12.1. Kontrola trzeźwości

W obecnym stanie prawnym zgodnie z przepisami art. 17 ustawy z 26.10.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi - dalej u.w.t.p., stan trzeźwości pracowników można sprawdzać gdy łącznie są spełnione dwa warunki:

- badanie odbywa się na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej lub pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy;
- badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego; zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

Obecnie obowiązujące regulacje nie są jednak wystarczające, dlatego nowelizacja kodeksu pracy, która jak można przypuszczać wejdzie w życie w 2023 r., przewiduje możliwość niedopuszczenia do pracy pracownika:

- 1) w wyniku przeprowadzenia prewencyjnej kontroli trzeźwości lub kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu i uzyskania wyniku wskazującego na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości lub stan po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu;
- 2) na podstawie uzasadnionego podejrzenia pracodawcy – dotyczy to przypadku gdy pracownicy nie zostali objęci kontrolą trzeźwości lub kontrolą na obecność środków działających podobnie do alkoholu.

Prewencyjna kontrola trzeźwości

Pracodawca będzie mógł, wprowadzić prewencyjną kontrolę trzeźwości pracowników, jeżeli będzie to niezbędne do zapewnienia:

- ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub
- ochrony mienia.

Kontrola trzeźwości nie będzie mogła naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, a sam sposób przeprowadzenia kontroli nie będzie mógł mieć charakteru dyskryminacyjnego.

Metoda badania

Pracodawca będzie mógł przeprowadzać kontrolę trzeźwości pracowników oraz kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu przy użyciu metod, które nie wymagają badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

Wzorcowanie polega na sprawdzeniu poprawności działania alkomatu, natomiast kalibracja jest czynnością serwisową polegającą przede wszystkim na regulacji urządzenia w celu uzyskania jak najlepszej dokładności pomiarowej. Wzorcowanie przeprowadza się w laboratorium akredytowanym przez Polskie Centrum Akredytacji.

Cel badania

Celem badania będzie:

- stwierdzenie braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo
- obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu przepisów art. 46 ust. 2 albo 3 u.w.t.p.

Oznacza to, że za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika będzie uznawano się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.

Jak wynika z przepisów art. 46 ust. 2 u.w.t.p., stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

- 1) stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo

2) obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Natomiast zgodnie z art. 46 ust. 3 u.w.t.p. stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Uregulowanie sposobu prowadzenia kontroli

Wprowadzenie prewencyjnej kontroli trzeźwości będzie wymagało od pracodawcy uregulowania sposobu prowadzenia kontroli trzeźwości w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

W regulacjach wewnątrzzakładowych pracodawca powinien uwzględnić określone w przepisach rozporządzenia wydanych przez Ministra do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych oraz ministrem właściwym do spraw pracy:

- warunki i metody przeprowadzania badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu,
- sposoby dokumentowania badań przeprowadzanych lub zleczanych przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego,
- wykaz środków działających podobnie do alkoholu.

Pracodawca, który zamierza wprowadzić prewencyjną kontrolę trzeźwości, w przepisach wewnątrzzakładowych powinien ustalić:

- wprowadzenie kontroli trzeźwości,
- grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości (pracodawca będzie ustalał w odniesieniu do jakich grup pracowników zostaną spełnione przesłanki wprowadzenia kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu; dopuszczalne są przypadki gdy kontrolą objęty zostanie cały dział lub poszczególne stanowiska);
- sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli (np. czy będzie to alkomat ustnikowy, czy bezustnikowy bądź bramka z alkomatem);
- czas i częstotliwość przeprowadzania kontroli (codziennie, rotacyjnie, przed rozpoczęciem pracy, po zakończeniu pracy, w czasie pracy).

W uzasadnieniu do zmian wskazuje się, że pracodawca ustalając grupę pracowników podlegających

kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, jak i sposób jej przeprowadzania, powinien przede wszystkim mieć na uwadze konieczność spełnienia przesłanki niezbędności zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.

O wprowadzeniu kontroli trzeźwości, sposobie przeprowadzenia kontroli, czasie i częstotliwości kontroli pracodawca będzie zobowiązany poinformować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy:

- nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem przeprowadzania kontroli trzeźwości - w przypadku pracowników pozostających w zatrudnieniu;
- przed dopuszczeniem do pracy – w przypadku pracowników nowo zatrudnianych, informacje przekazuje w postaci papierowej lub elektronicznej.

Przechowywanie informacji

Pracodawca będzie przetwarzał informacje:

- o dacie, godzinie i minucie badania przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego,
- jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości,
- wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.

Informacje o badaniu pracodawca będzie przechowywał w aktach osobowych pracownika:

- przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania;
- do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113 k.p. (tj. po roku nienagannej pracy) - w przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej;
- do czasu prawomocnego zakończenia postępowania - w przypadku, w którym informacje, o dacie, godzinie i minucie badania, oraz jego wyniku mogą stanowić lub stanowić dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania.

Po upływie tych okresów informacje podlegają usunięciu. Określając długość okresu, przez który będzie przechowywana dokumentacja należy również uwzględnić czas, który upłynie zanim pracodawca uzyska informację o dochodzeniu przez pracownika roszczeń na drodze sądowej.

Za nie celowe uznaje się przechowywanie informacji o braku alkoholu w organizmie pracownika, jak czytamy w uzasadnieniu „(...) informacja ta nie pociąga za sobą żadnych negatywnych konsekwencji dla pracownika, nie dokumentuje żadnego naruszenia obowiązków przez pracownika (...)” (Uzasadnienie do zmian str. 11-12).

Niedopuszczenie pracownika do pracy

Pracodawca będzie miał prawo nie dopuścić pracownika do pracy jeżeli:

- kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 u.w.t.p. albo
- zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy pracodawca będzie miał obowiązek przekazać pracownikowi do wiadomości.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Stawienie się do pracy po użyciu alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracownika, które może w konsekwencji prowadzić do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca, który rozwiąże umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na przebywaniu w pracy w stanie nietrzeźwości będzie miał obowiązek udowodnienia istnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – zgodnie z art. 52 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 5.02.1998 r., I PKN 519/97). Tym samym pracodawca powinien zadbać o to, aby w ewentualnym postępowaniu sądowym mógł wykazać wiarygodność wyniku z przeprowadzonej kontroli trzeźwości.

Badanie przeprowadzone przez uprawniony organ

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika będzie mógł przeprowadzić uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Organ będzie uprawniony do przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego, będzie mógł także zlecić wykonanie badania laboratoryjnego krwi.

Zgodnie z przepisami, które będą obowiązywały organ będzie mógł zlecić wykonanie badania krwi w przypadkach:

- gdy nie ma możliwości przeprowadzenia badania przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego;
- pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego;
- pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi;
- stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą, przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego;
- nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

Po przeprowadzeniu badania pracodawca i pracownik niedopuszczony do pracy otrzyma w formie pisemnej, informację, która będzie zawierała

- imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,
- datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania,
- wynik badania.

Uzyskanie tych informacji będzie istotne dla pracodawcy w przypadkach gdy konieczne będzie udowodnienie istnienia ewentualnej podstawy do wyciągnięcia konsekwencji służbowych wobec znajdującego się pod wpływem alkoholu pracownika, z kolei dla pracownika może ona stanowić dowód braku alkoholu w jego organizmie (uzasadnienie do zmian str. 19-20).

Nieobecność w pracy

W przepisach jednoznacznie stwierdzono, że w przypadku gdy wynik badania nie będzie wskazywał na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Gdyby jednak stwierdzono, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu, o kwalifikacji nieobecności w pracy będzie decydował pracodawca, który może nieobecność uznać za nieusprawiedliwioną, usprawiedliwioną bez prawa do wynagrodzenia bądź nieobecność usprawiedliwioną z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (uzasadnienie do zmian str. 22).

Kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu

W przypadkach gdy będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca będzie mógł:

- wprowadzić kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu;
- nie dopuścić pracownika do pracy, jeżeli kontrola, wykaże obecność w organizmie pracownika takich środków albo w przypadku gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.

W zakresie obowiązków i praw pracodawcy należy w tym przypadku stosować odpowiednio przepisy dotyczące kontroli trzeźwości.

Osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy

Omawiane przepisy będą miały zastosowanie do pracodawców oraz pracowników. Na podstawie dodanego przepisu art. 22th k.p., przepisy art. 22^{1c}–22^{1f} k.p. oraz przepisy rozporządzenia wydanego na podstawie art. 22^{1g} k.p., będzie stosowało się odpowiednio do:

- pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także do
- osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (umowa zlecenia) oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą (samozatrudnienie), których praca jest organizowana przez tych pracodawców.

12.2. Uchylenie przepisów dotyczących telepracy

Wśród planowanych zmian przewiduje się uchylenie przepisów dotyczących telepracy. Z przepisów przejściowych wynika, że określone w porozumieniu lub regulaminie warunki stosowania telepracy, a także wykonywanie pracy w formie telepracy na podstawie wniosku pracownika, w przypadku, będą mogły być stosowane nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie zmian uchylających przepisy dotyczące telepracy (art. 18-19 ustawy z 1.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw).

12.3. Praca zdalna

Przepisy ustawy zmieniającej przepisy Kodeksu pracy definiują pracę zdalną jako pracę, która może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna) (art. 67¹⁸ k.p.).

Oznacza to, że praca zdalna będzie mogła być wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy albo częściowo np. jako praca zdalna realizowana tylko w niektóre dni tygodnia. Miejscem wykonywania pracy zdalnej zawsze będzie miejsce wskazane przez pracownika, a następnie uzgodnione z pracodawcą tj. zaakceptowane przez niego. Przepisy nie zezwalają na całkowitą swobodę wyboru miejsca wykonywania pracy zdalnej przez pracownika tj. bez uzgodnienia tego miejsca z pracodawcą.

Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika będzie mogło nastąpić:

1) przy zawieraniu umowy o pracę albo

2) w trakcie zatrudnienia

→ na polecenie pracodawcy,

→ na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej - art. 67¹⁹ § 1-2 k.p.

Uzgodnienie pracy zdalnej przy zawieraniu umowy o pracę

W przypadku gdy strony umówią się już przy zawieraniu umowy o pracę, że praca będzie wykonywana zdalnie w we wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą miejscu, to miejsce wykonywania pracy przez pracownika, który świadczy pracę zdalnie zostanie wskazane w umowie o pracę. Zmiana miejsca wykonywania pracy na np. siedzibę pracodawcy, będzie wymagała od stron umowy o pracę zmiany postanowień umowy o pracę albo na podstawie porozumienia zmieniającego jeśli obie strony umowy o pracę wyrażają na zmianę zgodę lub wypowiedzenia zmieniającego jeśli to pracodawca chce dokonać zmiany warunków pracy pracownika.

Praca zdalna na polecenie pracodawcy

Wykonywanie pracy zdalnej będzie także możliwe na polecenie pracodawcy.

W przepisach wprowadzono jednak zastrzeżenie, że praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:

1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub

2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej

- jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej (art. 67¹⁹ § 3 k.p.).

Oznacza to, że polecenie wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę będzie mogło zostać wydane wyłącznie z przyczyn losowych, niezależnych od pracodawcy oraz wyłącznie na określony czas.

(...) Siła wyższa nie jest definiowana w przepisach Kodeksu cywilnego. Jej definicja została ukształtowana w doktrynie i judykaturze, które preferują tzw. koncepcję obiektywną siły wyższej. Stosownie do założeń tej koncepcji za siłę wyższą jest uznawane wyłącznie zdarzenie charakteryzujące się trzema następującymi cechami: zewnętrżnością, niemożliwością jego przewidzenia oraz niemożliwością zapobieżenia jego skutkom. Zdarzenie jest zewnętrzne wówczas, gdy następuje poza strukturą przedsiębiorstwa (...) (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 19.11.2019 r., III APa 15/19).

Co ważne aby możliwe było w ogóle polecenie pracy zdalnej przez pracodawcę, pracownik będzie musiał złożyć bezpośrednio przed wydaniem polecenia – oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania takiej pracy. Oznacza to, że wydanie przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej, poza spełnieniem przesłanek których wystąpienie powoduje że praca zdalna jest dopuszczalna, będzie wymagało w pierwszej kolejności uzyskania od pracownika informacji, czy posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Brak takiego oświadczenia spowoduje, że pracodawca nie będzie miał podstaw do wydania polecenia pracy zdalnej.

Cofnięcie polecenia pracy zdalnej

W każdym czasie pracodawca będzie mógł cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej ale z co najmniej 2 dniowym uprzedzeniem (art. 67¹⁹ § 4 k.p.).

Gdyby pracownik poinformował pracodawcę o zmianie warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiających wykonywanie pracy zdalnej wycofanie polecenia powinno nastąpić niezwłocznie (art. 67¹⁹ § 5 k.p.). W takim przypadku pracodawca powinien uzgodnić z pracownikiem, uwzględniając dotychczasowe miejsce wykonywania przez niego pracy zdalnej (np. oddalenie od zakładu pracy), termin powrotu pracownika do pracy w formie tradycyjnej.

Wniosek pracownika

Z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej będzie mógł wystąpić także pracownik.

Wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy zdalnej nie będzie co do zasady dla pracodawcy wiążący, z wyjątkiem wniosków złożonych przez:

- pracownika - rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu - stosuje się do pracowników, również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia;
- pracownika – rodzica dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności dziecka określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
- pracownika – rodzica dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy - Prawo oświatowe;
- pracownicę w ciąży;
- pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia;
- pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności (art. 67¹⁹ § 6 k.p.).

Pracodawca będzie mógł odmówić uwzględnienia wniosku składanego przez wyżej wymienionych pracowników w przypadku gdy praca zdalna nie będzie możliwa ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca będzie zobowiązany poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika (art. 67¹⁹ § 6 k.p.).

Uregulowanie zasad wykonywania pracy zdalnej - art. 67²⁰ § 1-5 k.p.

Zasady wykonywania pracy zdalnej, podobnie jak warunki stosowania telepracy, będą określone w:

- w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami, jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy;
- w regulaminie pracy zdalnej - jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi;
- w regulaminie pracy zdalnej - po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłoniętymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe;
- w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem - gdy nie zostało zawarte porozumienie ze związkami zawodowymi, albo nie został wydany regulamin pracy zdalnej (art. 67²⁰ § 1-5 k.p.).

W porozumieniu ze związkami zawodowymi oraz regulaminie pracy zdalnej pracodawca powinien określić w szczególności:

- grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów pracy zdalnej, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2 lub 3 (*serwis, konserwacja narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, inne koszty bezpośrednio związane z pracą zdalną*);
- zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, lub ryczałtu;
- zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;

- zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych (art. 67²⁰ § 6 k.p.).

Dodatkowe informacje w informacji o której mowa w art. 29 § 3 k.p.

W przypadku wykonywania pracy zdalnej informacja, o której mowa w art. 29 § 3 k.p., powinna dodatkowo obejmować co najmniej:

- **określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy**, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną;
- **wskazanie osoby lub organu**, o których mowa w art. 3¹ k.p., odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

W przypadku pracy zdalnej uzgodnionej w trakcie zatrudnienia oraz wykonywanej na polecenie pracodawcy pracodawca przekazuje pracownikowi wskazane informacje w postaci papierowej lub elektronicznej,

najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej (art. 67²¹ k.p.)

Wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej

W przypadku podjęcia pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia, każda ze stron umowy o pracę będzie mogła wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. W takim przypadku strony powinny ustalić termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Gdyby pracodawca i pracownik nie doszli do porozumienia, przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku (art. 67²² k.p.).

Uprawnienie pracodawcy w tym zakresie nie będzie jednak mogło dotyczyć pracowników wykonujących pracę zdalną na ich wiążący dla pracodawcy wniosek tj. pracowników, o których mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7 k.p., chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie będzie możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Ochrona pracownika

Odmowa wyrażenia przez pracownika zgody na zmianę warunków wykonywania pracy, w tym uzgodnienie między stronami umowy o pracę w trakcie zatrudnienia wykonywania przez pracownika pracy zdalnej, wystąpienie z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej nie będą mogły stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę (art. 67²³ k.p.).

Pracownik wykonujący pracę zdalną nie będzie mógł być:

1) traktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy (z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej) w zakresie:

- nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych

2) dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy (art. 67²⁹ § 1 k.p.).

Obowiązki pracodawcy - art. 67²⁴ k.p.

W przypadku gdy pracownik będzie wykonywał pracę zdalną pracodawca będzie zobowiązany zapewnić takiemu pracownikowi:

- materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także
- pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- pokryć inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu ze związkami zawodowymi, regulaminie pracy zdalnej, poleceniu, wykonywania pracy zdalnej albo porozumieniu z pracownikiem który wykonuje pracę zdalną;

- zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną niezbędne do wykonywania tej pracy szkolenia i pomoc techniczną (art. 67²⁴ § 1 k.p.).

Co do zasady to pracodawca będzie odpowiedzialny za zapewnienie pracownikowi materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Przepisy dopuszczają także możliwość używania przez pracownika jego prywatnych narzędzi pracy (np. komputera) w przypadku, w którym obie strony stosunku pracy tak ustalą, i przede wszystkim pod warunkiem, że prywatne urządzenia techniczne i inne narzędzia pracy pracownika wykorzystywane przez niego do pracy będą zapewniały bezpieczeństwo pracy (art. 67²⁴ § 2 k.p.).

W przypadku gdy strony uzgodnią, że pracownik wykonujący pracę zdalną może korzystać z własnych materiałów i narzędzi pracy, obowiązek pokrycia kosztów może zostać zrealizowany poprzez:

- 1) pokrywanie przez pracodawcę udokumentowanych kosztów poniesionych przez pracownika,
- 2) wypłatę pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego z tego tytułu,
- 3) wypłatę ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.

Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu pracodawca powinien brać pod uwagę w szczególności:

- normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych,
- ich udokumentowane ceny rynkowe oraz
- ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także
- normy zużycia energii elektrycznej
- oraz koszty usług telekomunikacyjnych (art. 67²⁴ § 5 k.p.).

W przepisach art. 67²⁵ k.p. przewidziano regulację, zgodnie z którą zapewnienie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym narzędzi technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu nie będą stanowić przychodu w rozumieniu przepisów ustawy u.p.d.o.f.

Ochrona danych osobowych

Na potrzeby wykonywania pracy zdalnej pracodawca będzie zobowiązany:

- określić procedury ochrony danych osobowych oraz
- przeprowadzić, w miarę potrzeby, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

W uzasadnieniu do zmian wskazuje się, że powinno to nastąpić w odrębnym na tę okoliczność dokumencie.

Natomiast pracownik wykonujący pracę zdalną będzie zobowiązany do potwierdzenia w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznania się z ustalonymi procedurami, dotyczącymi ochrony danych osobowych oraz do ich przestrzegania (art. 67²⁶ k.p.).

Ustalenie zasad przekazywania informacji umożliwiającej porozumiewanie się na odległość - art. 67²⁷ k.p.

Z przepisów będzie wynikało, że pracownik wykonujący pracę zdalną i pracodawca będą przekazywali informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (fax, telefon, komunikatory internetowe,) lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą (np. analiza dokumentów).

Kontrola w miejscu świadczenia pracy zdalnej - art. 67²⁸ k.p.

Na zasadach określonych w porozumieniu ze związkami zawodowymi, regulaminie, poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu z pracownikiem, pracodawca będzie miał prawo przeprowadzać:

- kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika,
- kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub
- kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych.

Pracodawca będzie mógł przeprowadzić kontrolę w miejscu wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu z pracownikiem i w godzinach pracy pracownika. Sposób przeprowadzania kontroli będzie musiał zostać dostosowany do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju, kontrola nie będzie mogła naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną a także innych osób oraz utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

W praktyce oznacza to, że w przypadku braku porozumienia tj. w sytuacji gdy pracownik nie wyrazi zgody na kontrolę w miejscu wykonywania pracy zdalnej taka kontrola nie będzie mogła być przeprowadzona. W takim przypadku kontrola wykonywania pracy zdalnej, przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, będzie musiała być przeprowadzona w inny sposób np. poprzez udostępnienie pracodawcy materiałów i narzędzi pracy.

Pracodawca, który po przeprowadzeniu kontroli pracy zdalnej, stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, będzie mógł:

- zobowiązać pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo
- cofnąć zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika.

W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik będzie rozpoczynał pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

BHP

Praca zdalna wykonywana przez pracownika nie zwolni pracodawcy z obowiązku zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków zatrudnienia.

Jednak z uwagi na fakt, że w przypadku pracy zdalnej pracodawca nie ma wpływu na wiele czynników środowiska pracy takich jak w szczególności warunki lokalowe, w planowanych przepisach dotyczących pracy zdalnej zwolniono pracodawcę z obowiązku:

- wyznaczenia koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy (art. 208 § 1 k.p.);
- zapewnienia środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach (art. 209¹ k.p.)
- organizowania stanowiska pracy, dbania o stan pomieszczeń, wyposażenia, środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem (art. 212 pkt 1 i 4 k.p.);
- określonych w rozdziale III działu X Kodeksu pracy obowiązków dotyczących obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy,
- dotyczących zapewniania pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednich posiłków i napojów ze względów profilaktycznych (art. 232 k.p.),

→ zapewnienia odpowiednich urządzeń sanitarnych i środków higieny osobistej (art. 233 k.p.) (art. 67³¹ § 1 k.p.).

W przypadku uzgodnienia pracy zdalnej przy zawarciu umowy o pracę, szkolenie wstępne bhp osoby przyjmowanej do pracy na stanowisko administracyjno-biurowe będzie mogło zostać przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (art. 67³¹ § 2 k.p.).

Praca zdalna nie będzie mogła obejmować prac:

- 1) szczególnie niebezpiecznych;
- 2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- 3) z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy;
- 4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;
- 5) powodujących intensywne brudzenie (art. 67³¹ § 4 k.p.).

Sporządzenie oceny ryzyka zawodowego i uzyskanie od pracownika oświadczenia o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego

Do obowiązków pracodawcy będzie należało sporządzanie oceny ryzyka zawodowego, w dalszej kolejności ustalenie zasad bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej, sporządzenia informacji w tym zakresie i zapoznanie z tą informacją pracownika, który wykonuje pracę zdalną.

Przy ocenie ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną należałoby uwzględnić w szczególności

wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy. Pracodawca będzie mógł sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.

Na podstawie wyników oceny ryzyka zawodowego pracodawca opracuje informację zawierającą:

- 1) zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej,

- 2) zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
- 3) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
- 4) zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia (art. 67³¹ § 5 k.p.).

Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik będzie zobowiązany potwierdzić w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązać się do ich przestrzegania (art. 67³¹ § 6 k.p.).

Dodatkowo warunkiem dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy zdalnej będzie uzależnione od złożenia przez pracownika oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy, bowiem to pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii (art. 67³¹ § 7-8 k.p.).

Wypadek

Gdyby w trakcie wykonywania pracy zdalnej zdarzył się wypadek to przepisy art. 234 k.p., który reguluje obowiązki pracodawcy w związku z wypadkiem przy pracy oraz przepisy wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 k.p. stosuje się odpowiednio.

Po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej, pracodawca będzie obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, ustalić w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyny wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom. Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości (art. 67³¹ § 10 k.p.).

Okazjonalna praca zdalna

Na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej praca zdalna będzie mogła być wykonywana okazjonalnie. Wymiar tak wykonywanej pracy zdalnej nie będzie mógł w ciągu roku kalendarzowego przekroczyć 24 dni - możliwe jednak że wymiar ten zostanie zmieniony Senat proponował poprawkę wydłużającą ten okres do 30 dni w roku kalendarzowym.

Z inicjatywą wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej będzie mógł wystąpić wyłącznie pracownik. Użyty w przepisach zwrot „może być wykonywana”, oznacza, że pracodawca w miarę posiadanych możliwości powinien wniosek pracownika o wykonywanie okazjonalnej pracy zdalnej uwzględnić.

Ta forma pracy zdalnej wykonywanej częściowo, z uwagi na incydentalność jej wykonywania, została uregulowana w sposób odmienny. W tym przypadku pracodawca nie będzie miał tytułu obowiązków co przy pracy zdalnej, która nie ma charakteru okazjonalnego, w konsekwencji będzie wykonywana się w trakcie roku przez dłuższy okres niż 24 dni. Nie będzie obowiązku ustalenia zasady wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu, regulaminie, czy poleceniu wykonywania pracy zdalnej.

W przypadku okazjonalnej pracy zdalnej pracodawca będzie jednak zobowiązany:

- do określenia procedur ochrony danych osobowych oraz przeprowadzenia, w miarę potrzeby, instruktażu i szkolenia w tym zakresie a pracownik wykonujący pracę zdalną będzie zobowiązany do zapoznania się z procedurami, oraz będzie zobowiązany do ich przestrzegania (art. 67²⁶ k.p.);
- przekazania informacji niezbędnych do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny uzgodniony sposób (art. 67²⁷ k.p.);
- do realizacji obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy analogicznie do pozostałych przypadków pracy zdalnej, z wyłączeniem obowiązków określonych w art. 208 § 1, art. 209¹, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214, art. 232 i art. 233 k.p. – (art. 67³¹ k.p.).

12.4. Kara pieniężna

Zmiany przewidziane zostały także w przepisach art. 108 § 2 k.p. Po wprowadzeniu zmian karę pieniężną pracodawca będzie mógł zastosować także za stawienie się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy.

12.5. Badania okresowe gdy pracownik został objęty programem zdrowotnym

Planowane zmiany dotyczą także przepisów dotyczących badań profilaktycznych. W przypadku, gdy pracownik, który został skierowany na wstępne, okresowe albo kontrolne badania lekarskie będzie spełniał warunki do objęcia go programem zdrowotnym lub programem polityki zdrowotnej, lekarz który przeprowadza badania będzie mógł skierować pracownika za jego zgodą, do udziału w programie zdrowotnym lub programie polityki zdrowotnej. Badania przeprowadzone w ramach polityki zdrowotnej będą finansowane na zasadach określonych w programie zdrowotnym lub programie polityki zdrowotnej. Gdyby zakres tych badań nie odpowiadał pełnemu zakresowi badań wymaganych w celu wydania orzeczenia lekarskiego dotyczącego przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu, lekarz przeprowadzający wstępne, okresowe albo kontrolne badania lekarskie, wyda skierowanie na przeprowadzenie pozostałych badań.

Wystawiając orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu, lekarz będzie uwzględniał wyłącznie wyniki badań, których zakres od-

powiada zakresowi badań określonych w przepisach rozporządzenia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. Oznacza to, że nie będzie uwzględniał wyników badań przeprowadzonych w ramach programów zdrowotnych jeśli nie pokrywają się one z obowiązkowymi badaniami przeprowadzanymi w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań (art. 229 § 6-6⁵ k.p.)

Warto zauważyć, że przedstawione zmiany nie odnoszą się do okresu nieobecności pracownika, która może być związana z wykonywaniem dodatkowych badań w ramach programów zdrowotnych, w szczególności przepisy nie wskazują czy za ten okres pracownik będzie zachowywał prawo do wynagrodzenia, czy też nie ponieważ będzie to okres niewykonywania pracy.

13. Podwyższenie diety z tytułu krajowej podróży służbowej

Od 1.01.2023 r. wysokość diety w czasie podróży krajowej przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia wynosi 45 zł za dobę podróży (§ 7 ust. 1 rozporządzenia w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej - dalej r.n.p.p. Zmiany wprowadziło rozporządzenie z 25.10.2022 r. Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej - dalej r.z.r.n.

Dieta w czasie podróży krajowej w wysokości obowiązującej na dzień 31.12.2022 r. obowiązywała od 28.07.2022 r., co oznacza że w ostatnim czasie to już kolejna zmiana wysokości diety z tytułu krajowych podróży służbowych.

Zmieniona wysokość diety z tytułu krajowej podróży służbowej ma wpływ także na inne należności z tytułu krajowej podróży służbowej.

	Krajowa podróż służbowa przed dniem 1 stycznia 2023 r.	Krajowa podróż służbowa od dnia 1 stycznia 2023 r
Dieta z tytułu podróży służbowej	38 zł	45 zł
Jeżeli podróż trwa nie dłużej niż dobę i wynosi:	a) mniej niż 8 godzin - dieta nie przysługuje, b) od 8 do 12 godzin - przysługuje 50% diety tj. 19 zł c) ponad 12 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości tj. 38 zł	a) mniej niż 8 godzin - dieta nie przysługuje, b) od 8 do 12 godzin - przysługuje 50% diety tj. 22,50 zł c) ponad 12 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości tj. 45 zł
Jeżeli podróż trwa dłużej niż dobę, za każdą dobę przysługuje dieta w pełnej wysokości, a za niepełną, ale rozpoczętą dobę:	a) do 8 godzin - przysługuje 50% diety, tj. 19 zł b) ponad 8 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości tj. 38 zł	a) do 8 godzin - przysługuje 50% diety, tj. 22,50 zł b) ponad 8 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości tj. 45 zł
Ryczałt za każdy nocleg, który przysługuje pracownikowi, któremu nie zapewniono bezpłatnego noclegu i który nie przedłożył rachunku za nocleg (150% diety)	57 zł	67,50 zł
Maksymalna kwota zwrotu kosztów noclegu (nie wyższa za jedną dobę hotelową niż dwudziestokrotność stawki diety)	760 zł	900 zł
Ryczałt na pokrycie kosztów dojazdów środkami komunikacji miejscowej za każdą rozpoczętą dobę pobytu w podróży krajowej - (20% diety)	7,60 zł	9 zł

Jak wynika z przepisów rozporządzenia r.z.r.n., w przypadku podróży służbowej na obszarze kraju, rozpoczętej i niezakończonej przed dniem 1 stycznia 2023 r., należności z tytułu podróży służbowej ustala się:

- 1) za czas podróży przypadający przed dniem 1 stycznia 2023 r. - na podstawie przepisów rozporządzenia obowiązujących przed 1.01.2023 r.;
- 2) za czas podróży przypadający od dnia 1 stycznia 2023 r. - na podstawie przepisów rozporządzenia obowiązującego od 1.01.2023 r. (§ 2 ust. 2 r.z.r.n.).

Wątpliwość dotyczy przypadku jak ustalić wysokość diet w przypadku gdy podróż służbowa rozpoczęła się jeszcze w 2022 r. i trwa nieprzerwanie jeszcze w 2023 r. - doba w podróży służbowej nie pokrywa się bowiem z dobą kalendarzową.

Przykład

Pracownik przebywał w podróży służbowej od 8.00 w dniu 30 grudnia 2022 r. do 12.00 w dniu 5 stycznia 2023 r., łącznie 6 dób i 4 godziny,

Sposób I

od 8.00 w dniu 30 grudnia 2022 do 8.00 w dniu 1 stycznia 2023 – 2 doby

$2 \text{ doby} \times 38 \text{ zł} = 76 \text{ zł}$

od 8.00 w dniu 1 stycznia 2023 do 12.00 w dniu 5 stycznia 2023 r. – 4 doby i 4 godziny

$45 \text{ zł} \times 4 \text{ doby} + 22,5 \text{ zł} = 202,50 \text{ zł}$

Razem:

$76 \text{ zł} + 202,50 \text{ zł} = 278,50 \text{ zł}$

Sposób II

od 8.00 w dniu 30 grudnia 2022 do 24.00 w dniu 31 grudnia 2022 – 1 doba 16 godzin

$38 \text{ zł} \times 2 \text{ doby} = 76 \text{ zł}$

od 00.00 w dniu 1 stycznia 2023 do 12.00 w dniu 5 stycznia 2023 r. – 4 doby i 12 godzin

$45 \text{ zł} \times 5 \text{ dób} = 225 \text{ zł}$

Razem:

$76 \text{ zł} + 225 \text{ zł} = 301 \text{ zł}$

Z literalnego brzmienia przepisów przejściowych wynika, że diety z tytułu podróży krajowej za okres do godziny 24.00 w dniu 31.12.2022 r. należy liczyć według stawki obowiązującej na dzień 31.12.2022 r., natomiast diety za okres podróży od 1.01.2023 r. według stawki obowiązującej od 1.01.2023 r. Wydaje się, że przepisy przejściowe wskazują na sposób II jako właściwy. Należy jednak zauważyć, że czas podróży służbowej powinien być liczony od momentu jej rozpoczęcia (wyjazdu) do chwili jej zakończenia (przyjazdu), to powoduje, że doba związana z podróżą służbową nie musi pokrywać się z dobą rozumianą w klasyczny sposób.

14. Limit niektórych zwolnień przedmiotowych obowiązujących w 2023 r.

W związku z pandemią do przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych dodano przepisy które podwyższyły niektóre limity zwolnień przedmiotowych. W 2022 r. stan epidemii został zniesiony, ale niektóre podwyższone limity obowiązują nadal w 2023 r.

Limity zwolnień obowiązujące w 2023 r.		
	Wolne od podatku dochodowego są	Limit obowiązujący w 2023 r.
Art. 21 ust. 1 pkt 26 u.p.d.o.f.	Zapomogi otrzymane w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci: a) z funduszu socjalnego, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, z funduszy związków zawodowych lub zgodnie z odrębnymi przepisami wydanymi przez właściwego ministra – niezależnie od ich wysokości,	Brak limitu
Art. 21 ust. 1 pkt 26 u.p.d.o.f.	Zapomogi otrzymane w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci: b) z innych źródeł – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 6.000 zł (do końca 2022 r. 10.000 zł).	6 000 zł
Art. 21 ust. 1 pkt 38 u.p.d.o.f.	Świadczenia otrzymywane - przez emerytów, rencistów lub - osoby pobierające nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, w związku z łączącym ich uprzednio z zakładem pracy stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy lub spółdzielczym stosunkiem pracy, w tym od związków zawodowych – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 4.500 zł .	4500 zł

Art. 21 ust. 1 pkt 67 u.p.d.o.f.	Wartość otrzymanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o ZFŚS, rzeczowych świadczeń oraz otrzymanych przez niego w tym zakresie świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków ZFŚS lub funduszy związków zawodowych, łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 1.000 zł (do końca 2023 r. 2.000 zł) ; rzeczowymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki, uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi.	2000 zł
Art. 21 ust. 1 pkt 67a u.p.d.o.f.	Świadczenia otrzymane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, związane z pobytem dzieci osób uprawnionych do tych świadczeń w żłobkach, klubach dziecięcych lub przedszkolach.	Bez limitu
Art. 21 ust. 1 pkt 78 u.p.d.o.f.	Dopłaty do: wypoczynku zorganizowanego przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie, w formie wczasów, kolonii, obozów i zimowisk, w tym również połączonego z nauką, pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych i leczniczo-opiekuńczych, oraz przejazdów związanych z tym wypoczynkiem i pobytem na leczeniu – dzieci i młodzieży do lat 18: a) z funduszu socjalnego, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz zgodnie z odrębnymi przepisami wydanymi przez właściwego ministra – niezależnie od ich wysokości,	Bez limitu
Art. 21 ust. 1 pkt 78 u.p.d.o.f.	Dopłaty do: wypoczynku zorganizowanego przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie, w formie wczasów, kolonii, obozów i zimowisk, w tym również połączonego z nauką, pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych i leczniczo-opiekuńczych, oraz przejazdów związanych z tym wypoczynkiem i pobytem na leczeniu – dzieci i młodzieży do lat 18: b) z innych źródeł – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2.000 zł (do końca 2023 r. 3.000 zł) .	3000 zł

15. PPK - obowiązek poinformowania o ponownym automatycznym zapisaniu

Jak wynika z przepisów ustawy o PPK podmiot zatrudniający zawiera w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych w podmiocie zatrudniającym umowę o prowadzenie PPK - art. 14 ust. 1 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych - dalej u.p.p.k. Umowa o prowadzenie PPK nie jest zawierana

w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, która najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia ukończyła 70. rok życia, a w przypadku osoby zatrudnionej, która ukończyła 55. rok życia i nie ukończyła 70. roku życia, podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz tej osoby wyłącznie na jej wniosek (art. 15 u.p.p.k.). Uczestnictwo w PPK jest jednak dobrowolne.

Uczestnik PPK może zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK składając podmiotowi zatrudniającemu deklarację rezygnacji w formie pisemnej. Deklaracja zawiera dane dotyczące podmiotu zatrudniającego i uczestnika PPK oraz oświadczenie uczestnika PPK o posiadaniu przez niego wiedzy o konsekwencjach jej złożenia. Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK nie wymaga zmiany umowy o prowadzenie PPK.

O złożeniu deklaracji, podmiot zatrudniający niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia złożenia deklaracji, informuje wybraną instytucję finansową. Podmiot zatrudniający nie dokonuje wpłat za uczestnika PPK, który złożył deklarację o rezygnacji, począwszy od miesiąca, w którym uczestnik PPK złożył deklarację. Wpłaty pobrane w tym miesiącu podlegają zwrotowi (art. 23 ust. 3-4 u.p.p.k.).

Na podstawie obowiązujących od 2023 r. przepisów podmiot zatrudniający ma obowiązek:

- co 4 lata, w terminie do ostatniego dnia lutego danego roku (do 28.02.2023 r., do 28.02.2027 r. itd.), informować uczestnika PPK, który złożył deklarację o rezygnacji, o ponownym dokonywaniu wpłat za tego uczestnika;
- co 4 lata, od dnia 1 kwietnia (od 1.04.2023 r., od 1.04.2027 r. itd.) dokonywać wpłat za uczestnika PPK, który złożył deklarację o rezygnacji, chyba że uczestnik PPK ponownie zrezygnuje z dokonywania wpłat do PPK, składając podmiotowi zatrudniającemu deklarację, o rezygnacji.

Oznacza to, że na podstawie obowiązujących od 1.01.2023 r. przepisów art. 23 ust. 5-6 u.p.p.k., podmiot zatrudniający ma obowiązek do końca lutego 2023 r., poinformować wszystkie zatrudnione osoby, które nie ukończyły 55 r.ż. i złożyły deklarację o rezygnacji, o ponownym dokonywaniu wpłat.

Dzień 28.02.2022 r. to ostatni dzień złożonej wcześniej deklaracji o rezygnacji.

Jak czytamy w poradniku PPK dla kadr i płac na stronie www.mojeppk.pl (...) Obowiązek dokonywania wpłat do PPK od 1 kwietnia oznacza, że podmiot naliczy i pobierze wpłaty do PPK już w marcu. Osoba zatrudniona/uczestnik PPK, który nie chce oszczędzać w PPK, powinien zatem ponownie złożyć deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK (taką deklarację osoba zatrudniona/uczestnik PPK może złożyć już 1 marca roku, w którym obowiązuje automatyczny zapis).

Oznacza to, że osoby, które będą chciały zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK, powinny złożyć deklarację o rezygnacji w marcu 2023 r.

Wznowienie zapisu do PPK od 1 marca 2023 r. dotyczy osób zatrudnionych, które przed dniem 1 kwietnia 2023 r. nie ukończą 55 lat. Gdyby osoba zatrudniona przed 1 kwietnia 2023 r. ukończyła 55 r.ż., dokonywanie wpłat na PPK za tego uczestnika będzie możliwe wyłącznie na wniosek tej osoby, o czym warto tego uczestnika powiadomić do końca lutego 2023 r..

Gdyby natomiast osoba zatrudniona przed 1 kwietnia 2023 r. ukończyła 70 r.ż. to wpłaty do PPK za tą osobę nie będą już dokonywane nawet na jej wniosek.

Po ponownej rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, uczestnik PPK, będzie mógł w każdym czasie złożyć podmiotowi zatrudniającemu w formie pisemnej wniosek o dokonywanie wpłat do PPK, nie dotyczy to jednak uczestnika, który ukończył 70 r.ż. Wpłaty do PPK dokonuje się, począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym złożono wniosek o dokonywanie wpłat do PPK (art. 23 ust. 10 -11 u.p.p.k.).

16. Kasy zapomogowo-pożyczkowe

Na podstawie przepisów art. 66 ustawy z 11.08.2021 r. o kasach zapomogowo-pożyczkowych - dalej u.k.z.p., Zarząd KZP:

- w terminie 18 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy ma obowiązek złożyć wniosek do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej, o zmianę danych objętych wpisem do tego rejestru.
- w terminie 18 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy dostosować statut do zmian wynikających z przepisów u.k.z.p.

Należy przypomnieć, że wskazany w przepisach termin 18 miesięcy mija 10.04.2023 r.

W celu zgłoszenia KZP należy złożyć do GUS wniosek RG-OP (wniosek o wpis do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej, o zmianę cech objętych wpisem, o skreślenie wpisu osoby prawnej, jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej lub ich jednostki lokalnej). Na podstawie wniosku zostanie nadany nr REGON.

17. Zmiana stawek za 1 km przebiegu pojazdu – od 17.01.2023 r.

Zmiany wprowadzone zostają przepisami rozporządzenia Ministra Infrastruktury z 22.12.2022 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy - dalej r.z.r.w.u.

Koszty używania pojazdów do celów służbowych za 1 kilometr przebiegu pojazdu, nie mogą być wyższe niż	do 16.01.2023	od 17.01.2023
dla samochodu osobowego o pojemności skokowej silnika do 900 cm ³	0,5214 zł	0,89 zł
dla samochodu osobowego o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm ³	0,8358 zł	1,15 zł
dla motocykla	0,2302 zł	0,69 zł
dla motoroweru	0,1382 zł	0,42 zł

W przypadku gdy oświadczenie pracownika o używaniu przez niego pojazdu do celów służbowych zostało złożone i nierozpatrzone przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, do ustalenia kwoty miesięcznego ryczałtu przy zwrocie kosztów używania pojazdów do celów służbowych stosuje się stawki określone w niniejszym rozporządzeniu (§ 2 r.z.r.w.u.).

Poznaj LEX Kadry!

Prawo pracy
i ubezpieczenia
społeczne od A do Z



Pobierz dostęp testowy i korzystaj ze wszystkich zasobów programu, m.in.:

- aktualnej wiedzy prawnej z zakresu prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych,
- innowacyjnych narzędzi, dzięki którym praca staje się łatwiejsza,
- bazy szkoleń online,
- porad cenionych ekspertów,
- dokumentów niezbędnych w codziennej pracy.

W LEX Kadry znajdziesz pomocne materiały dotyczące m.in.: zmian w prawie pracy w 2022 r., Polskiego Ładu, rozliczania wynagrodzeń, nowych zasad ustalania składki zdrowotnej, kontroli PIP w praktyce, dokumentacji pracowniczej.