

POLSKI ŁAD
NAJPROŚCIEJ

Polski Ład

– wybrane zagadnienia
w podatkach pracowniczych

Tylko dla prenumeratorów
Dziennika Gazety Prawnej w wersji Premium

■ Zmiana kwoty wolnej od podatku ■ Nowe progi podatkowe ■ Składka zdrowotna – nowe zasady ■ Ulga dla klasy średniej ■ Zmiany w obliczaniu zaliczki na podatek dochodowy wynikające z rozporządzenia ministra finansów z 7 stycznia 2022 r. ■ Polski Ład a samozatrudnienie – wybrane zagadnienia

DZIENNIK GAZETA PRAWNA

Adres redakcji: 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72,
www.dziennik.pl, www.gazetaprawna.pl, www.forsal.pl

Autorzy: r.pr. Karolina Kanclerz, adw. Bartosz Tomanek, r.pr. Marcin Sanetra,
r.pr. Paweł Sych, Łukasz Marzec, Patryk Kozieł, Martyna Krawczyk

Redaktor merytoryczny: Artur Borkowski

Redaktor prowadzący: Renata Przybyłek

Korekta: Mirosława Jasińska-Nowacka

Projekt graficzny okładki: Kinga Pisarczyk

DTP: Joanna Archacka

Biuro Obsługi Klienta:

01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72,
tel. 22 761 31 27, 801 626 666, e-mail: bok@infor.pl

© Copyright by INFOR PL SA

Wydanie I/2022, luty 2022 r.

ISBN: 978-83-8268-129-1

Spis treści

Wstęp	5
Rozdział 1. Czym jest Polski Ład?	8
Rozdział 2. Zmiana kwoty wolnej od podatku	15
Rozdział 3. Nowe progi podatkowe	24
Rozdział 4. Składka zdrowotna – nowe zasady	28
Składka zdrowotna – pracownicy.....	29
Rozdział 5. Ulga dla klasy średniej	32
Klasa średnia – czyli komu przysługuje ulga?.....	32
Kiedy ulga dla klasy średniej jest stosowana?.....	33
Jak oblicza się kwotę ulgi dla klasy średniej?	33
Konsekwencje zbyt niskich albo zbyt wysokich przychodów z perspektywy ulgi dla klasy średniej	34
Rozdział 6. Nowe ulgi	46
Ulga na powrót	47
Ulga dla rodzin 4+	48
Ulga dla pracujących seniorów	49
Ulga sponsoringowa.....	49
Ulga na terminal	50
Rozdział 7. Samochody służbowe – nowe zasady opodatkowania	56
Rozdział 8. Zmiany w obliczaniu zaliczki na podatek dochodowy wynikające z rozporządzenia Ministra Finansów z 7 stycznia 2022 r.	61
Jakie są skutki rozporządzenia?.....	64
Jakich dochodów dotyczy przesunięcie terminów płatności zaliczek?.....	64
Jak funkcjonuje nowy mechanizm?	64

Rozdział 9. Umowa zlecenia69

Rozdział 10. Polski Ład a samozatrudnienie

- wybrane zagadnienia76

Do kiedy samozatrudniony może podjąć decyzję
o zmianie formy opodatkowania?.....77

Jak zmieniły się zasady obliczania składki zdrowotnej
przez przedsiębiorców?77

Wstęp

Zmiany wprowadzone w ramach Polskiego Ładu obejmują podatkowe aspekty związane z funkcjonowaniem wielu rozwiązań prawnych. Niniejsza publikacja stanowi omówienie tych z nich, które bezpośrednio lub pośrednio mają wpływ na wynagrodzenie przede wszystkim pracowników, ale również innych osób wykonujących pracę zarobkową. W tym kontekście na szczególną uwagę zasługują przede wszystkim regulacje związane z pozbawieniem podatników prawa do odliczenia składki zdrowotnej od należnego podatku, jak również nowe ulgi oraz zwiększenie kwoty wolnej od podatku.

W związku z wprowadzonymi zmianami dotychczasowe zasady związane z obliczaniem należnego podatku przeszły swego rodzaju rewolucję. Zarówno pracownicy, jak i zleceniobiorcy na początku roku mogli osobiście odczuć, że wprowadzone zmiany odbiły się negatywnie na ich zarobkach. Równolegle przedsiębiorcy, będący jednocześnie pracodawcami, musieli zmierzyć się z koniecznością zapoznania się z nowymi zasadami i wdrożeniem ich w życie. Z uwagi na krótki okres przejściowy pomiędzy uchwaleniem przepisów a ich wejściem w życie wiele kwestii pozostało niewyjaśnionych. Stan ten niewątpliwie ma przełożenie na praktykę i kształtujące się poglądy, które w znacznej mierze mogą się od siebie różnić. Stanowi to istotne zagrożenie wynikające z braku przejrzystości przepisów, ich niejednolitej wykładni, czego efekty będą odczuwalne na przestrzeni najbliższych lat.

Chór głosów krytycznych przełożył się na zapowiedziane już przez rząd zmiany. W rezultacie osoby, do których przepisy odnoszą się bezpośrednio, powinny nieustannie śledzić wprowadzane nowelizacje i na bieżąco dostosowywać do nich prowadzoną działalność.

Jedną z istotniejszych zmian z perspektywy wynagrodzeń jest pozbawienie podatników prawa do odliczenia składki zdrowotnej od należnego podatku. Zmiana ta obejmuje wszystkie grupy, tj. pracowników, osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych oraz przedsiębiorców. Dodatkowo, w związku ze zmianami w przepisach o świadczeniach z ubezpieczenia zdrowotnego, obowiązkiem odprowadzania

składki zdrowotnej objęci zostali również członkowie zarządów spółek otrzymujący wynagrodzenie na podstawie aktu powołania.

Zgodnie z zapowiedziami część pracowników nie powinna odczuć zmian związanych z brakiem możliwości odliczenia składki zdrowotnej z uwagi na tzw. ulgę dla klasy średniej. Zakres uprawnionych do ulgi został jednak ograniczony do pracowników i osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą. Tym samym wynagrodzenie osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych może ulec istotnemu zmniejszeniu. Mając na uwadze popularność cywilnoprawnych form zatrudnienia, postulat ten został – przynajmniej teoretycznie – uwzględniony, w związku z czym rząd zapowiedział nowelizację w tym zakresie.

Polski Ład wprowadza również wiele ulg, z których będą mogły skorzystać osoby spełniające dodatkowe warunki. Wśród nich poza wspomnianą wcześniej ulgą dla klasy średniej znajdujemy także ulgę dla rodzin 4+, ulgę na powrót i ulgę dla pracujących seniorów. Ulgi te przewidują zwolnienie przychodów z podatku do kwoty 85 528 zł rocznie. Niemniej jednak przysługujące podatnikowi zwolnienia nie łączą się, w związku z czym niezależnie od tego, z ilu ulg korzystamy, nasz przychód będzie zwolniony jedynie do wskazanej kwoty. Dodatkowo – w odróżnieniu od ulgi dla klasy średniej – przysługują one również osobom zatrudnionym na podstawie umów zlecenia. Zleceniobiorcy nie skorzystają jednak ze zwolnienia w trakcie roku, ponieważ zwolnienie z tytułu tych ulg nie jest uwzględniane przy obliczaniu zaliczki. W rezultacie zleceniobiorcy otrzymają zwrot nadpłaconego podatku dopiero w kolejnym roku podatkowym po rozliczeniu.

Podstawa zatrudnienia będzie miała również znaczenie w przypadku wspólnie rozliczających się małżonków. Poza wprowadzoną w ramach Polskiego Ładu możliwością rozliczenia się już w pierwszym roku małżeństwa, małżonkowie będą mogli skorzystać z ulgi dla klasy średniej wspólnie. Wymaga to jednak weryfikacji osobistej sytuacji przez pryzmat korzystności przyjętego rozwiązania. Istotna w tym zakresie jest również podstawa zatrudnienia, w zależności od tego, czy małżonkowie zdecydują się na wspólne skorzystanie z ulgi dla klasy średniej. Pomimo wspólnego rozliczenia mogą oni bowiem zdecydować, że każdy z nich skorzysta ze wspomnianej ulgi indywidualnie.

Jeszcze przed wejściem nowych przepisów wprowadzanych w ramach Polskiego Ładu sygnalizowano wiele problemów, które mogą wynikać z ich stosowania. Od nowego roku po doniesieniach medialnych o rzeczywistym – negatywnym – wpływie nowych przepisów na wynagrodzenia rząd zdecydował się na niezwłoczne przystąpienie do weryfikacji i nowelizacji nowych przepisów. Pierwszym z przyjętych i funkcjonujących obecnie rozwiązań było rozporządzenie Ministra Finansów dotyczące przedłużenia terminów zapłaty zaliczki na podatek dochodowy. Rozporządzenie umożliwia stosowanie poprzednio obowiązujących przepisów przy obliczaniu zaliczek do czasu, gdy są one korzystniejsze. Tożsame zasady mają zostać wprowadzone do ustawy o PIT w ramach procedowanej obecnie nowelizacji. Dodatkowo zmienione mają zostać również przepisy dotyczące ulgi dla klasy średniej. Zgodnie z zapowiedziami premiera – na Polskim Ładzie ma nie stracić nikt o przychodach do 12 800 zł miesięcznie. Treść nowelizacji nie jest jeszcze znana. Tak więc w najbliższych tygodniach czy miesiącach można spodziewać się kolejnych zmian w zasadach podatkowych wprowadzonych przez Polski Ład.

W ramach podsumowania warto również wspomnieć o innym niż rachunkowy negatywnym skutku nowych przepisów. Nowe przepisy odbiły się na wynagrodzeniach pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową. Efektem tego mogą być narastające negatywne nastroje w zakładach pracy i niezadowolone pracowników. Może się to przełożyć na efektywność pracy i skutkować pogorszeniem kondycji finansowej pracodawcy. Będzie to niewątpliwie stanowić kolejne utrudnienie dla pracodawców, którzy mierzą się obecnie ze skutkami wywołanymi przez pandemię, ogólny kryzys związany z inflacją i wzrost cen.

r.pr. Karolina Kanclerz,
adv. Bartosz Tomanek,
r.pr. Marcin Sanetra,
r.pr. Paweł Sych,
Łukasz Marzec,
Patryk Koziół,
Martyna Krawczyk

Rozdział 1.

Czym jest Polski Ład?

Zgodnie z informacjami przekazywanymi przez rząd, m.in. w opublikowanych założeniach do ustawy czy w komunikatach na stronie Ministerstwa Finansów, Polski Ład to kompleksowy, wieloelementowy plan odbudowy polskiej gospodarki po pandemii COVID-19. Zamierzonym przez rząd celem Polskiego Ładu jest „zmniejszenie nierówności społecznych i stworzenie lepszych warunków do życia dla wszystkich obywateli”. Ministerstwo Finansów zapowiada, że na realizację wszystkich projektów związanych z szeroko pojętą reformą zbiorczo zwaną Polskim Ładem rząd przewiduje przeznaczyć do 650 mld zł do 2030 r., w tym rocznie ponad 72 mld zł.

Całościowo Polski Ład opierać się ma na 5 „fundamentach”, z czego tylko dwa bezpośrednio dotyczą zmian w sposobie rozliczania i wysokości podatków dla osób fizycznych. To jednak właśnie jedynie te dotyczące reformy podatkowej „fundamenty” Polskiego Ładu zostały na ten moment zrealizowane w praktyce – zmiany dotyczące systemu podatkowego wprowadzone zostały ustawą z 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw (opublikowane w kilku Dziennikach Ustaw – Dz.U. z 2021 r. poz. 2105, 2349, 2427 i 2469). Przepisy te weszły w życie 1 stycznia 2022 r.

W konsekwencji w dyskusji publicznej określenia „Polski Ład” używa się najczęściej jedynie w kontekście obowiązujących od 2022 roku przepisów podatkowych – nie zaś w kontekście całościowego, ogłoszonego przez rząd wielofilarowego i wieloletniego planu gospodarczego. Również niniejsze opracowanie przygotowane zostało w oparciu o realizowaną obecnie reformę podatków i służy omówieniu jej praktycznych skutków. W kolejnych rozdziałach znaleźć będzie można informacje i wyjaśnienia dotyczące podatkowego „fundamentu” Polskiego Ładu, i w takim wąskim kontekście, zgodnie z praktyką rynku, będziemy się też posługiwać pojęciem Polski Ład.

Kompleksowe omówienie wprowadzonych zmian nie jest zadaniem prostym. Zarówno przepisy, jak i rekomendowany przez Ministerstwo Finansów sposób interpretowania ustawy ogłoszonej w październiku 2021 r. dynamicznie się zmieniają, m.in. w odpowiedzi na uwagi i zastrzeżenia zgłaszane do opublikowanego aktu prawnego, np. przez prezydenta i organizacje pożytku publicznego, a także ze względu dość szeroką krytykę społeczną, z którą spotkały się nowe przepisy.

Niektóre zmiany zostały, w sposób budzący wątpliwości co do prawidłowości procesu legislacyjnego, wprowadzone rozporządzeniem Ministra Finansów z 7 stycznia 2022 r. w sprawie przedłużenia terminów poboru i przekazania przez niektórych płatników zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 28). Inne modyfikacje obowiązujących już przepisów zapowiadane były przez premiera na konferencjach prasowych (m.in. z 21 stycznia 2022 r.) lub ogłoszane przez Ministerstwo Finansów na jego stronie internetowej. 25 stycznia 2022 r. opublikowano projekt ustawy wprowadzającej zmiany do ustawy październikowej – inkorporującej do obowiązującego porządku prawnego wiele z ostatnio zapowiadanych zmian (m.in. wprowadzenie mechanizmu przedłużonego terminu poboru i wpłaty zaliczek na podatek dochodowy oraz przeznaczenia dodatkowego wsparcia dla firm, które zatrudniają osoby z niepełnosprawnościami; jednoznaczne stwierdzenie, że płatnik ma stosować zmniejszenie zaliczki o 1/12 kwoty zmniejszającej podatek (czyli o 425 zł) również, gdy oświadczenie PIT-2 jest składane w trakcie roku podatkowego, a nie tylko przed pierwszą wypłatą wynagrodzenia w danym roku podatkowym (druk nr 1960). Projekt zakłada, że ustawa wejdzie w życie z dniem następującym po dniu jej ogłoszenia – na moment publikacji nin. opracowania, tj. w lutym 2022 r., prace legislacyjne wciąż trwają (przegłosowaną przez Sejm ustawę 28 stycznia 2022 r. przekazano prezydentowi i marszałkowi Senatu).

Informacyjnie wyjaśniamy, że wszystkie zapowiadane przez rząd „fundamenty” szeroko pojętego Polskiego Ładu to obszary promowane jako:

- 1) „Niższe podatki” – korzystne zmiany podatkowe dla 18 mln Polaków, w tym podniesienie kwoty wolnej do 30 000 zł dla każdego;
- 2) „Więcej na zdrowie” – rozwiązania przewidujące znaczące usprawnienie działania służby zdrowia;

- 3) „Własne cztery kąty” – propozycje wychodzące naprzeciw trudnościom mieszkaniowym Polaków;
- 4) „Wyższa emerytura” – brak podatku PIT dla emerytów i rencistów, którzy pobierają świadczenie w wysokości do 2500 zł brutto;
- 5) „500 tys. nowych miejsc pracy” – stworzenie dodatkowych miejsc pracy dzięki inwestycjom, m.in. w infrastrukturę, transport, usługi publiczne czy cyfryzację.

Od 1 stycznia 2022 r. weszły w życie zmiany określane jako „Niższe podatki”, a także w obszarze „Wyższa emerytura” – polegające głównie na podniesieniu kwoty wolnej od podatku do 30 000 zł dla każdego podatnika, co w praktyce oznacza, że emeryci i renciści, których świadczenia nie przekraczają poziomu 2500 zł brutto miesięcznie, nie zapłacą podatku PIT. Pozostałe rozwiązania proponowane w ramach szerokiego pakietu zmian nie zostały jeszcze przez rząd szczegółowo przedstawione.

Wbrew optymistycznej nazwie realizowany właśnie projekt „Niższe podatki” nie oznacza, że wszyscy podatnicy zapłacą w 2022 r. niższe podatki niż dotychczas. Zgodnie z zapowiedziami rządu korzystne zmiany podatkowe dotyczyć będą 18 mln Polaków – pozostała grupa podatników w związku ze zmianami wprowadzonymi przez Polski Ład zapłaci podatki wyższe, a zmiana na niekorzyść dla niektórych grup najlepiej zarabiających podatników może okazać się bardzo duża.

Publikacje rządowe nie poświęcają wiele uwagi nowym zasadom dotyczącym odliczania składki zdrowotnej – opublikowany przez Ministerstwo Finansów, liczący ponad 60 stron „Podręcznik. Reforma Polski Ład” omawia tę istotną zmianę jedynie pobieżnie – cel ten realizują dwa zdania w jednym z akapitów na str. 34 „Podręcznika”. To właśnie jednak tej zmianie wszyscy podatnicy powinni przyjrzeć się najuważniej.

Zgodnie z nowymi przepisami od stycznia 2022 r. osoby zatrudnione na umowę o pracę nadal płacą składkę zdrowotną w dotychczasowej wysokości, czyli 9% podstawy jej wymiaru – nowością jest jednak to, że nie odliczą już od podatku 7,75% liczonych od podstawy wymiaru składki.

Negatywne zasady rozliczania składki zdrowotnej dotknęły również przedsiębiorców – ci rozliczający się według skali podatkowej również

tracą prawo do odliczania od podatku składki zdrowotnej w wysokości 7,75% podstawy wymiaru, a dodatkowo – na niekorzyść dla przedsiębiorców o najwyższych dochodach zmienił się sposób ustalania podstawy jej wymiaru.

Z punktu widzenia podatników zmiany w zasadach rozliczania składki zdrowotnej stanowią więc najistotniejszą zmianę na niekorzyść – a być może nawet najistotniejszą zmianę w ogóle ze wszystkich tych, które przynosi Polski Ład. Brak możliwości odliczenia od podatku znaczącej części zapłaconej składki zdrowotnej stanowi bowiem w praktyce podniesienie poziomu efektywnego opodatkowania podatników o 7,75%.

Wprowadzając negatywne zmiany zasad odliczania składki zdrowotnej dotyczące wszystkich podatników, Polski Ład przewiduje jednak również mechanizmy, które przed skutkami zmiany na niekorzyść mają uchronić niektóre grupy obywateli. Jednym z zapowiadanych celów zmian podatkowych objętych Polskim Ładem jest bowiem zmniejszenie nierówności społecznych. W praktyce program ma więc charakter redystrybucyjny – korzystne zmiany w poziomie opodatkowania dotyczą osób o niższych dochodach, a negatywnymi kosztami wprowadzenia tego rozwiązania zostały obciążone osoby najlepiej zarabiające.

Wstępne szacunki prowadzone przez specjalistów na podstawie przepisów październikowej ustawy zakładały, że na Polskim Ładzie stracą podatnicy osiągający miesięczne dochody na poziomie wyższym niż ok. 10 000 zł brutto. Premier Mateusz Morawiecki na konferencji prasowej z 21 stycznia 2022 r. zapowiedział jednak, że jeśli ktokolwiek zarabiający do 12 800 zł brutto miesięcznie straci w 2022 r. na Polskim Ładzie, będzie mógł rozliczyć się na starych zasadach, tj. tych obowiązujących w 2021 r.

Zapowiedź ta znalazła już potwierdzenie w opublikowanym 25 stycznia 2022 r. projekcie zmian do ustawy – zgodnie z propozycją pracodawcy nie będą pobierali zaliczki na PIT w części, w jakiej zaliczka obliczona według Polskiego Ładu będzie wyższa od zaliczki obliczonej według zasad z 2021 r. W praktyce oznacza to, że niekorzystne zmiany Polskiego Ładu dotkną w roku 2022 r. i kolejnych, osoby zarabiające więcej niż 12 800 zł brutto miesięcznie.

Czy możliwość rozliczania się na starych zasadach będzie dotyczyć wszystkich podatników?

Nie. Jeżeli projekt zmian do ustawy wprowadzającej Polski Ład z 25 stycznia 2022 r. wejdzie w życie w proponowanym kształcie, na poprzednich zasadach (tj. tych obowiązujących w 2021 r.) będą mogli się rozliczyć jedynie ci podatnicy, który w 2022 r. zarobią nie więcej niż 12 800 zł brutto miesięcznie. Możliwość ta będzie dostępna jedynie dla osób osiągających przychody z pracy na etacie oraz z umów zlecenia, a także dla pobierających świadczenia emerytalne i rentowe.

Czy rozliczanie się na starych zasadach będzie miało wpływ na wysokość mojego miesięcznego wynagrodzenia netto już w trakcie roku?

Tak. Jeżeli projekt zmian do ustawy wprowadzającej Polski Ład z 25 stycznia 2022 r. wejdzie w życie w proponowanym kształcie, płatnik dokonujący wypłat przychodów (np. pracodawca) nie będzie pobierał w okresach miesięcznych zaliczki na podatek w części, w jakiej zaliczka obliczona według Polskiego Ładu będzie wyższa od zaliczki obliczonej według starych zasad, tj. tych z 2021 r. Nadwyżkę zaliczki niepobraną w danym miesiącu pracodawca będzie pobierał w kolejnych miesiącach 2022 r. (najpóźniej do 31 grudnia 2022 r.) zawsze wtedy, gdy zaliczka obliczona według Polskiego Ładu będzie niższa od zaliczki obliczonej według zasad z 2021 r. Oznacza to, że sposób wyliczania wysokości zaliczki na podatek danego pracownika może zmieniać się z miesiąca na miesiąc.

Czy na starych zasadach rozliczy mnie również urząd skarbowy?

Najprawdopodobniej tak. Nie wynika to jednak z przepisów. Kancelaria Premiera 21 stycznia 2022 r. poinformowała w komunikacie medialnym, że urząd skarbowy zwróci podatnikowi różnicę w rozliczeniu za 2022 r., jeśli:

- zarabiał on w 2022 r. średnio do 12 800 zł brutto miesięcznie;
- wypełnił PIT-37;
- i w rozliczeniu rocznym podatnika za 2022 r. korzystniejsze byłoby rozliczenie według starych zasad.

Czy muszę złożyć pracodawcy wniosek, żeby rozliczać się na starych zasadach?

Nie. Jeżeli projekt zmian do ustawy wprowadzającej Polski Ład z 25 stycznia 2022 r. wejdzie w życie w proponowanym kształcie, pracodawcy będą zobowiązani samodzielnie, w każdym miesiącu obliczać wysokość zaliczki zarówno na starych, jak i nowych zasadach – wybierając następnie właściwy sposób rozliczenia na dany miesiąc wynikający z przepisów. Pracodawcy dokonywać będą tych działań na mocy ustawy, bez dodatkowego wniosku pracownika.

Co z zaliczką na podatek pobraną z wynagrodzenia za styczeń 2022 r.?

Projekt nowych przepisów przewiduje, że w przypadku, gdy za styczeń pracodawca pobrał zaliczkę na podatek dochodowy z nadwyżką i nie przekazał tej zaliczki na rachunek urzędu skarbowego, pracodawca powinien zwrócić tę zaliczkę pracownikowi. Choć nie wynika to wprost z przepisów, można zakładać, że w przypadku, w którym nadwyżkowa zaliczka została już przekazana urzędowi skarbowemu, to zostanie ona uwzględniona przez fiskusa na korzyść pracownika w rozliczeniu rocznym.

Czy rozporządzenie Ministra Finansów z 7 stycznia 2022 r. obowiązuje i należy je stosować, mimo że w sposób nieprawidłowy zmieniło regulację ustawową?

Tak. W codziennej praktyce przedsiębiorców, pracodawców i pracowników należy przyjąć, że rozporządzenie ma moc obowiązującą, i stosować się do jego zapisów – m.in. w zakresie zasad przedłużenia terminów poboru zaliczek na podatek dochodowy. Jakkolwiek sposób, w jaki tym rozporządzeniem dokonane zostały zmiany w ustawie z października 2021 r., może być kwestionowany z punktu widzenia zasad prawidłowej legislacji, zmiany wprowadzone rozporządzeniem znalazły potwierdzenie w opublikowanym 25 stycznia 2022 r. projekcie ustawy wprowadzającej zmiany do ustawy z października 2021 r. i można oczekiwać, że zostaną przyjęte przez ustawodawcę w zaproponowanym kształcie. Z punktu widzenia indywidualnego płatnika i podatnika bezpieczniejszym rozwiązaniem jest już teraz stosowanie się do styczniowego rozporządzenia Ministerstwa Finansów.

Czy kwota 12 800 zł brutto miesięcznie, o której głośno w mediach, to kwota wynagrodzenia zasadniczego?

Nie. Na potrzeby obliczania tej kwoty pracodawca musi wziąć pod uwagę całość przychodów pracownika ze stosunku pracy, tj. obok płacy zasadniczej m.in. również wszystkie inne składniki wynagrodzenia, np. premie, nagrody i dodatki, oraz wszystkie podlegające opodatkowaniu benefity, jak np. ryczałt za korzystanie z samochodu służbowego do celów prywatnych.

Czy na Polski Ładzie rzeczywiście skorzysta 18 mln podatników?

Taka liczba podawana jest przez rząd w kampanii informacyjnej towarzyszącej wprowadzeniu Polskiego Ładu. Biorąc pod uwagę zmieniające się przepisy i trudności ze stosowaniem nowych zasad w praktyce, pełen obraz konsekwencji wprowadzonych w styczniu 2022 r. zmian poznamy najprawdopodobniej dopiero w kolejnych latach. Niektóre grupy podatników na pewno odczują istotną zmianę na lepsze już w 2022 r. – dla innych korzyść wynikająca z Polskiego Ładu może wynieść jedynie np. kilkadziesiąt złotych w skali całego roku. Najlepiej zarabiających dotkną z kolei negatywne zmiany – tym istotniejsze, im wyższy będzie osiągnięty przez podatnika dochód.

Czy emeryt otrzymujący świadczenie na poziomie poniżej 2,5 tys. zł brutto miesięcznie musi podjąć jakieś kroki, aby uniknąć konieczności zapłaty podatku PIT w 2022 r.?

Nie. Zwolnienie z podatku od emerytury poniżej 2500 zł brutto jest naliczane automatycznie przez płatnika świadczeń i wynika z podniesienia kwoty wolnej do 30 000 zł dla każdego podatnika.

Rozdział 2.

Zmiana kwoty wolnej od podatku

Kwota wolna od podatku to inaczej roczny limit zarobków, do przekroczenia którego nie płaci się podatku dochodowego.

Polski Ład podnosi kwotę wolną od podatku do 30 000 zł w roku. Tym samym kwota zmniejszająca podatek dochodowy wynosi więc 5100 zł w skali roku (czyli 17% z 30 000 zł). Oznacza to, że miesięczna zaliczka, którą pracodawca odprowadza z wynagrodzenia pracownika na podatek dochodowy, może być obniżana o 425 zł miesięcznie (17% z 30 000 zł = 5100 zł, a $1/12$ z 5100 zł = 425 zł).

Przed 2022 r. kwota wolna od podatku wynosiła zasadniczo 8000 zł i była malejąca (degresywna – tj. malała wraz ze wzrostem dochodów), a zatem nie przysługiwała każdemu. Im więcej pracownik zarobił, tym kwota ta była niższa, maksymalnie spadając do 0 zł. Przy niższych dochodach wynosiła 8000 zł, potem stopniowo spadała. Przy rocznych dochodach między 13 000 a 85 528 zł wynosiła 3091 zł. Następnie znów malała i przy dochodach 127 000 zł wynosiła już 0 zł.

Wprowadzona przez Polski Ład kwota wolna od podatku w wysokości 30 000 zł jest stała (tj. nie maleje wraz ze wzrostem dochodów) i znajduje zastosowanie do dochodów opodatkowanych na zasadach ogólnych. Od 2022 r. nie ma już również ograniczenia w postaci rocznego limitu dochodów. Każdy z pracowników rozliczających się według skali podatkowej ma prawo do kwoty wolnej od podatku, niezależnie od wysokości osiągniętych dochodów.

Czy mogę zastosować kwotę wolną od podatku nawet, jeśli przekroczyłem I próg podatkowy?

Tak. W obecnym stanie prawnym kwota wolna przysługuje niezależnie od przekroczenia progu. Również wprowadzone przez Polski Ład podwyższenie poziomu pierwszego progu nie zmienia tej zasady. W konsekwencji także pracownicy, którzy osiągnęli roczny dochód wyższy niż 120 000 zł, skorzystają z kwoty wolnej od podatku w pełnej jej wysokości.

Kwota wolna w wysokości 30 000 zł jest automatycznie uwzględniana w rozliczeniu rocznym PIT i nie trzeba składać żadnego wniosku, by zostać nią objętym. Pracownik, niezależnie od poziomu osiągniętych dochodów, nie musi jednak czekać do końca roku, aby skorzystać z kwoty wolnej. Pracodawca może już w trakcie trwania roku podatkowego pomniejszać miesięczne zaliczki na podatek dochodowy pracownika o 1/12 kwoty wolnej, tj. o 425 zł miesięcznie.

PRZYKŁAD

Pani Alina w 2021 r. osiągnęła z tytułu zatrudnienia na umowie o pracę roczny dochód w wysokości 132 000 zł. W konsekwencji zapłaciła podatek dochodowy na poziomie 17% od kwoty 85 528 zł i na poziomie 32% od kwoty dochodu pomiędzy 85 528 zł a 132 000 zł – i, zgodnie z obowiązującymi w poprzednim stanie prawnym przepisami, w ogóle nie mogła skorzystać z kwoty zmniejszającej podatek dochodowy. Począwszy od 2022 r. Alina, nawet jeżeli osiągnie dochody na podobnym poziomie i przekroczy zarówno pierwszy próg podatkowy, jak i obowiązujący uprzednio limit 127.000 zł – będzie mogła zastosować kwotę wolną od podatku w pełnej wysokości, i skorzystać z kwoty zmniejszającej podatek na poziomie 5100 zł w skali roku.

Czy pracodawca automatycznie uwzględni kwotę zmniejszającą podatek w miesięcznych zaliczkach na podatek?

Nie. Obowiązujące przepisy nie pozwalają pracodawcy podjąć takiego działania bez inicjatywy pracownika. Pracodawca uwzględni kwotę zmniejszającą podatek w miesięcznych zaliczkach na podatek tylko, jeżeli pracownik złożył pracodawcy oświadczenie PIT-2, które zawiera informacje warunkujące zastosowanie przez pracodawcę kwoty wolnej od podatku.

Czy każdy pracownik może złożyć oświadczenie PIT- 2?

Nie. Oświadczenie PIT-2 pracownik może złożyć tylko wtedy, gdy stan faktyczny w jego sprawie jest zgodny z treścią oświadczenia. Za podanie w oświadczeniu PIT-2 nieprawdy – a tym samym narażenie należnego

podatku na uszczuplenie – pracownikowi może grozić, na podstawie kodeksu karnego skarbowego, kara grzywny lub nawet pozbawienia wolności.

PIT-2 ma zastosowanie do przychodów: ze stosunku pracy, ze spółdzielczego stosunku pracy, ze stosunku służbowego, z pracy nakładczej, z wypłaty z tytułu udziału w nadwyżce bilansowej, z zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia społecznego wypłacanych przez zakłady pracy.

PIT-2 jest dokumentem, w którym pracownik oświadcza, że:

- nie otrzymuje emerytury lub renty za pośrednictwem płatnika (który z mocy ustawy stosuje zmniejszenie zaliczki do takich świadczeń),
- nie osiąga dochodów z tytułu członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub innej spółdzielni zajmującej się produkcją rolną,
- nie osiąga dochodów, od których jest obowiązany opłacać zaliczki na podstawie art. 44 ust. 3 ustawy o PIT;
- nie otrzymuje świadczeń pieniężnych wypłacanych z Funduszu Pracy lub z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych;
- ten zakład pracy jest właściwy do stosowania tego zmniejszenia.

PIT-2 nie powinny zatem składać osoby osiągające przychód z najmu, rozliczany według skali podatkowej, emeryci (kwotę wolną w ich przypadku uwzględnia w zaliczkach organ rentowy) oraz przedsiębiorcy rozliczający się ryczałtem, kartą podatkową lub liniowo. Pracownicy zatrudnieni na więcej niż jednym etacie u różnych pracodawców PIT-2 powinni złożyć tylko u jednego z nich.

PRZYKŁAD

Pan Jan jest zatrudniony w XYZ sp. z o.o. od lutego 2021 r., na pół etatu. Tuż po podjęciu zatrudnienia, jeszcze przed pierwszą wypłatą wynagrodzenia, Jan złożył w XYZ sp. z o.o. formularz PIT-2. Od tamtej pory miesięczna zaliczka, którą XYZ sp. z o.o. odprowadza z jego wynagrodzenia na podatek dochodowy, była co miesiąc obniżana, zgodnie z oświadczeniem pracownika. Od 1 stycznia 2022 r. pan Jan, pozostając cały czas zatrudniony w XYZ sp. z o.o., podjął kolejną pracę – w ABC sp. j., również na pół etatu. W związku z doniesieniami medialnymi związanymi z wejściem w życie Polskiego Ładu pan Jan, nie chcąc utracić uprawnień do kwoty wolnej, złożył formularz PIT-2 również w ABC sp. j. jeszcze przed pierwszą wypłatą, w dniu 10 stycznia 2022 r.

Pan Jan postąpił nieprawidłowo, składając PIT-2 u więcej niż jednego pracodawcy jednocześnie. W konsekwencji zarówno XYZ sp. z o.o., jak i ABC sp. j. w 2022 r. zastosują wobec pracownika kwotę wolną dwukrotnie, niezależnie od siebie odprowadzając miesięczne zaliczki na podatek dochodowy obniżone o 425 zł miesięcznie. Spowoduje to niedopłatę należnego podatku na poziomie 5100 zł w skali roku – pan Jan będzie musiał tę kwotę uregulować w ramach zeznania rocznego. Aby tego uniknąć, powinien jak najszybciej złożyć w XYZ sp. z o.o. lub ABC sp. j. oświadczenie o wycofanie złożonego PIT-2.

Czy jeśli nie złożę PIT-2, to stracę możliwość skorzystania z kwoty wolnej od podatku?

Nie. Jeżeli pracownik w ogóle nie złoży PIT-2, nie straci uprawnień do kwoty wolnej od podatku – będzie mógł zastosować ją w zeznaniu rocznym. W latach ubiegłych część pracowników nie składała PIT-2, m.in. dlatego, że miało to relatywnie niewielki wpływ na wysokość miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy odprowadzany przez pracodawcę – ta w przypadku złożenia PIT-2 pomniejszana była w 2021 r. jedynie o 43,76 zł. Począwszy od 2022 r. różnica ta wzrosła jednak prawie dziesięciokrotnie, do 425 zł miesięcznie – częścią środków z kwoty wolnej pracownicy mogą gospodarować już na początku roku podatkowego, warto więc świadomie podjąć decyzję o złożeniu lub niezłożeniu PIT-2.

Nie pamiętam, czy złożyłem już PIT-2 u mojego pracodawcy. Czy mogę to sprawdzić?

Tak. Najlepszym sposobem na sprawdzenie, czy PIT-2 został już u danego pracodawcy złożony, jest weryfikacja tzw. pasków płacowych z ubiegłego roku – i skontrolowanie, czy przy obliczaniu wynagrodzenia w 2021 r. pracodawca uwzględnił kwotę zmniejszającą podatek w wysokości 43,76 zł miesięcznie. Jeśli pracownik takich pasków nie otrzymuje, o informację, czy złożył już PIT-2, może poprosić dział kadr i płac pracodawcy.

Kiedy mija termin do złożenia PIT-2?

Zgodnie z przepisami PIT-2 składa się przed pierwszą wypłatą wynagrodzenia w roku podatkowym. Taka też była utrwalona praktyka.

Co więcej, takiej treści pouczenie zawiera urzędowy wzór formularza PIT-2. Większość pracowników składała więc PIT-2 bezpośrednio po rozpoczęciu pracy u nowego pracodawcy.

W grudniu 2021 i styczniu 2022 r. w mediach pojawiły się informacje wskazujące, że aby deklaracja pracownika była skuteczna i aby pracodawca mógł zgodnie z prawem uwzględnić kwotę zmniejszającą podatek, PIT-2 należy złożyć przed pierwszą wypłatą wynagrodzenia w danym roku. Informacje przekazane przez Ministerstwo Finansów na stronie internetowej nie potwierdzają jednak takiego stanowiska – ministerstwo wskazuje, że pracodawca może PIT-2 odebrać od pracownika i przyjąć do stosowania w dowolnym momencie roku.

PRZYKŁAD

Pani Barbara jest zatrudniona w firmie ABC sp. z o.o. W poprzednich latach nigdy nie składała PIT-2. Zanim Polski Ład wszedł w życie, miesięczna zaliczka na podatek dochodowy odprowadzana przez pracodawcę mogła być pomniejszana jedynie o niecałe 44 zł miesięcznie – pani Barbara wolała więc korzystać z kwoty zmniejszającej podatek, wynoszącej 525,12 zł, w rozliczeniu rocznym. W 2022 r. pani Barbara zmieniła jednak zdanie – wolałaby, aby miesięczna zaliczka, którą ABC sp. z o.o. odprowadza z jej wynagrodzenia na podatek dochodowy, była obniżana o 425 zł miesięcznie – to prawie dziesięciokrotnie więcej niż kwota możliwa do odliczenia w latach poprzednich, więc pani Barbarze zależy, aby wyższe wynagrodzenie netto otrzymywać już w trakcie roku. ABC sp. z o.o., zgodnie z obowiązującym w firmie regulaminem wynagradzania, zawsze wypłaca wszystkim pracownikom ich wynagrodzenie zasadnicze z góry – w terminie do 5. dnia miesiąca, za który jest należne. Pani Barbara swoje wynagrodzenie za styczeń 2022 r. otrzymała więc tuż po Nowym Roku, 3 stycznia 2022 r., i nie zdążyła złożyć pracodawcy PIT-2 przed pierwszą wypłatą wynagrodzenia. Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Finansów pani Barbara może jednak złożyć PIT-2 w dowolnym momencie roku, już po pierwszej wypłacie – a ABC sp. z o.o. będzie mogło pomniejszać jej miesięczną zaliczkę na podatek dochodowy począwszy od kolejnej wypłaty wynagrodzenia. Jeżeli pani Barbara złoży PIT-2 jeszcze w styczniu 2022 r., zanim ABC sp. z o.o. wypłaci wynagrodzenie za luty, kolejna wypłata będzie wyższa o 425 zł. 1/12 kwoty zmniejszającej podatek, o którą ABC sp. z o.o.

nie pomniejszyło zaliczki na podatek przy wypłacie wynagrodzenia za styczeń 2022 r., nie przepada – zostanie uwzględnione w rocznym rozliczeniu pani Barbary.

Czy PIT-2 muszę składać co roku?

Nie. Raz złożony PIT-2 zachowuje ważność w kolejnych latach podatkowych i nie trzeba go składać ponownie, jeżeli stan faktyczny potwierdzony przez pracownika w takim oświadczeniu nie uległ zmianie lub jeżeli pracownik nie wycofał złożonego w przeszłości oświadczenia.

Czy muszę ponownie złożyć PIT-2 ze względu na tegoroczną zmianę przepisów?

Nie. Pomimo wejścia w życie Polskiego Ładu i zmiany wysokości kwoty wolnej z 8000 zł do 30 000 zł złożonego w przeszłości PIT-2 nie trzeba składać ponownie – oczywiście, jeśli dane zawarte w złożonym już oświadczeniu pozostają aktualne. Pracownicy, którzy złożyli już takie oświadczenie wcześniej, będą mogli w 2022 r. skorzystać z zaliczek miesięcznych pomniejszanych o 1/12 kwoty wolnej w nowej wysokości, tj. o 425 zł miesięcznie.

Zmieniłem miejsce pracy w trakcie roku podatkowego. Czy powinienem złożyć deklarację PIT-2 u nowego pracodawcy?

Tak. Jeśli pracownik chce, aby nowy pracodawca uwzględniał kwotę wolną od podatku przy obliczaniu miesięcznej zaliczki na podatek dowodowy, należy złożyć PIT-2.

Czy jeżeli jestem zatrudniony u dwóch pracodawców, to u każdego składam PIT-2?

Nie. Niektóre osoby pozostające w zatrudnieniu nie powinny składać PIT-2. Dotyczy to np. pracowników zatrudnionych na więcej niż jednym etacie u różnych pracodawców. Osoby takie PIT-2 powinny złożyć tylko u jednego z nich. Z pomniejszenia zaliczki na PIT można bowiem skorzystać tylko jednokrotnie w danym roku podatkowym. Złożenie PIT-2 u więcej niż jednego pracodawcy spowoduje nieuprawnione korzystania

nie z pomniejszania miesięcznej zaliczki na PIT u kilku pracodawców równocześnie. W konsekwencji pracownik będzie musiał dopłacić brakujące zaliczki na koniec roku podatkowego w ramach zeznania rocznego. W przypadku złożenia PIT-2 u więcej niż u jednego pracodawcy nadmiarowe oświadczenia można w dowolnym momencie wycofać.

Gdzie można znaleźć wzór PIT-2?

Aktualny wzór oświadczenia PIT-2 można pobrać ze strony internetowej Ministerstwa Finansów – **www.podatki.gov.pl**.

Kiedy należy wycofać PIT-2?

PIT-2 należy wycofać, kiedy kwotę zmniejszającą podatek zaczął stosować inny płatnik (np. inny pracodawca lub ZUS) lub gdy pracownik sam zacznie uwzględniać kwotę wolną przy obliczaniu zaliczek (np. z działalności gospodarczej opodatkowanej według skali podatkowej). PIT-2 musimy również wycofać, jeżeli informacje przekazane w nim pracodawcy uległy zmianie – np. pracownik zaczął osiągać dochody z tytułu członkostwa w spółdzielni rolniczej.

Czy jeśli osiągam przychody z najmu, a jednocześnie pracuję na etacie, to czy mogę złożyć PIT-2?

Jeśli najem opodatkowany jest według skali podatkowej, w takiej sytuacji pracownik nie będzie uprawniony, żeby złożyć u pracodawcy PIT-2. Jeżeli natomiast najem opodatkowany jest ryczałtem, nie ma przeszkód, by w takiej sytuacji złożyć PIT-2.

Mam dwie umowy w jednym miejscu pracy – umowę o pracę i umowę zlecenie (lub inną umowę cywilnoprawną). Co z PIT-2?

PIT-2 będzie miał zastosowanie tylko do przychodów ze stosunku pracy.

Jestem pracującym emerytem. Czy powinienem składać pracodawcy PIT-2?

Nie. W takim przypadku kwotę zmniejszającą podatek uwzględnia sam organ rentowy wypłacając co miesiąc emeryturę.

Pracuję na umowie o pracę i mam własną działalność gospodarczą opodatkowaną według skali podatkowej. Czy powinienem składać PIT-2?

Nie. W takiej sytuacji nie należy składać PIT-2 pracodawcy. Kwotę wolną uwzględnia się przy obliczaniu zaliczki z działalności gospodarczej.

Pracuję na umowie o pracę i mam własną działalność gospodarczą opodatkowaną ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych, podatkiem liniowym lub kartą podatkową. Co z PIT-2?

W takiej sytuacji pracownik może złożyć PIT-2 swojemu pracodawcy.

Czy jeśli rozliczam się wspólnie z małżonkiem, kwota wolna przysługuje każdemu z małżonków?

Tak. W przypadku wspólnego rozliczenia małżonków kwota wolna przysługuje odrębnie każdemu z małżonków. Każdy z nich ma prawo do kwoty wolnej w wysokości 30 000 zł.

Małżonek, z którym się rozliczam, nie osiąga dochodu. Czy mój pracodawca może to uwzględnić, pobierając w trakcie roku zaliczki na podatek dochodowy?

Tak. Jeśli tylko jeden małżonek osiąga dochód i planuje rozliczyć się wspólnie ze współmałżonkiem, który nie osiąga żadnych dochodów, pracujący małżonek może złożyć swojemu pracodawcy oświadczenie, w którym stwierdzi, że:

- jego dochody nie przekroczą 120 000 zł w skali roku – wtedy pracodawca będzie pobierał zaliczkę na podatek dochodowy w wysokości 17% oraz zastosuje podwójną kwotę zmniejszającą podatek (2 x 425 zł);
- jego dochody przekroczą 120 000 zł – wówczas pracodawca nadal będzie pobierał zaliczkę w wysokości 17%, ale kwota zmniejszająca podatek będzie pojedyncza (425 zł).

Czy jeśli jestem samotnym rodzicem, mam prawo skorzystać z podwójnej kwoty wolnej od podatku?

Nie. Osoba samotnie wychowująca dziecko nie będzie uprawniona do skorzystania z odliczenia podwójnej kwoty wolnej od podatku.

Wprowadzając nowe przepisy w ramach Polskiego Ładu, ustawodawca zlikwidował możliwość wspólnego rozliczania podatkowego rodzica z samotnie wychowywanym dzieckiem.

Do końca 2021 r. wspólne rozliczenie z dzieckiem, które nie miało żadnych dochodów, oznaczało, że poziom, od którego zaczynał się drugi próg podatkowy, wynosił dwukrotność pierwszego progu (171 056 zł), a całość była objęta 17% stawką podatku.

Począwszy od stycznia 2022 r. możliwość wspólnego rozliczania się została zlikwidowana. Zamiast niej pojawiła się nowa ulga dla rodziców samotnie wychowujących dzieci – odliczenie na dziecko w wysokości 1500 zł rocznie.

Odliczenie to nie będzie dzielone na miesiące lub dni opieki nad dzieckiem każdego z rodziców, i nie będzie podlegać podziałowi między nimi. Jedynie jedno z rodziców będzie miało prawo do zastosowania ulgi. Dodatkowo odliczenie na dziecko przysługiwać będzie wyłącznie podatnikowi opodatkowanemu według skali podatkowej.

Rozdział 3.

Nowe progi podatkowe

Polski Ład zmienia zasady naliczania zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT) począwszy od 1 stycznia 2022 r. Jest to jedna ze zmian, która powszechnie jest oceniana na korzyść podatników.

Przed wprowadzeniem Polskiego Ładu podatek w wysokości 17% naliczany był od dochodów do wysokości 85 528 zł (pierwszy próg podatkowy), a po przekroczeniu tej kwoty podatek dochodowy kształtował się na poziomie 32%.

Polski Ład nie zmienił wysokości progów – dalej pozostały na poziomie 17% oraz 32%, lecz zmianie uległy kwoty, których osiągnięcie determinuje ich stosowanie, a w konsekwencji także wysokość PIT podatnika.

Wprowadzone przez Polski Ład zmiany sprawiły, że obecnie stawka podatku w wysokości 17% stosowana jest do kwoty dochodów nieprzekraczających 120 000 zł rocznie (pierwszy próg podatkowy), natomiast powyżej tej kwoty podatek obliczany jest według stawki 32%.

Skala podatkowa obowiązująca od 1 stycznia 2022 r.

Podstawa obliczenia podatku		Podatek wynosi
ponad	do	
	120 000 zł	17% minus kwota zmniejszająca podatek 5100 zł
120 000 zł		15 300 zł + 32% nadwyżki ponad 120 000 zł

W praktyce oznaczać to będzie, że podatek dochodowy należny od osób osiągających w danym roku podatkowym dochód do 120 000 złotych wynosić będzie 17% minus kwota zmniejszająca podatek w wysokości 5100 zł ($30\,000\text{ zł} \times 17\% = 5100\text{ zł}$). Wynika to z faktu, że kwota wolna od podatku została podniesiona z 8000 zł do 30 000 zł, o czym mówiliśmy w rozdziale 2.

Natomiast przy obliczeniu podatku należnego od dochodu przekraczającego kwotę 120 000 zł należy zsumować kwotę 15 300 zł oraz 32% nadwyżki ponad 120 000 zł. Podwyższenie progu podatkowego powoduje, że ewentualną korzyść, jaką niesie ta zmiana, pracownicy dostrzegą dopiero w dalszej części roku – w zależności od poziomu dochodów. Pracownicy, których dochody zarówno w ubiegłym, jak i w obecnym roku wynoszą ponad 85 528 zł, odczują wyraźną różnicę. W zeszłym roku po przekroczeniu tej kwoty płacili już podatek według stawki 32%. W tym roku zdecydowanie dłużej pozostaną na poziomie 17% stawki podatku, bowiem dopiero nadwyżka ponad 120 000 zł jest rozliczana według stawki 32%, czyli właściwej dla drugiego progu podatkowego. Niektórzy pracownicy, którzy osiągnęli dochód będący podstawą opodatkowania na poziomie przykładowo 115 000 zł, w ogóle nie przejdą na wyższą stawkę podatku, podczas gdy w zeszłym roku płacili ją już powyżej dochodów przekraczających 85 528 zł.

Przepisy dotyczące trzeciego progu podatkowego, czyli daniny solidarnościowej, pozostają niezmiennione. Zgodnie z art. 30h ust. 1 i 2 ustawy o PIT (ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, tj. Dz.U. z 2021 r. poz. 1128 ze zm.) osoby fizyczne, których sumy dochodów podlegających opodatkowaniu przewyższają 100 000 zł, są zobowiązane do zapłaty daniny solidarnościowej w wysokości 4% od kwoty tej nadwyżki.

Czy nowe udogodnienia dotyczące kwot granicznych progów podatkowych dotyczą wszystkich podatników?

Nie. Zastosowanie nowej skali podatkowej dotyczy jedynie podatników, którzy swoje dochody rozliczają z zastosowaniem skali podatkowej: czyli odpowiednio 17% albo 32%. Nowa skala podatkowa nie dotyczy dochodów opodatkowanych liniowo lub ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych.

PRZYKŁAD

Pan Jan zarobił w 2021 r. 100 000 zł i przekroczył pierwszy próg podatkowy (tj. 85 528 zł). Od nadwyżki ponad tę kwotę musiał zapłacić 32% podatku dochodowego.

W 2022 r. pan Jan również zarobił 100 000 zł, ale ze względu na wprowadzone przez Polski Ład zmiany kwota, którą zarobił pan Jan, mieści się jeszcze w pierwszym progu podatkowym (do 120 000 zł). Oznacza to, że całe wynagrodzenie za 2022 roku zostanie opodatkowane PIT w wysokości 17%, co będzie korzystne dla pana Jana. W 2022 roku nie wejdzie on już w drugi próg podatkowy.

Czy muszę składać jakiegokolwiek wniosek, aby moje dochody zostały rozliczone przy zastosowaniu drugiego progu podatkowego, jeśli przekroczą granicę 120 000 zł?

Nie. Pracodawca automatycznie będzie pobierał zaliczki na podatek dochodowy odpowiednio do danego progu podatkowego. Podatnik nie musi w tym celu składać żadnego wniosku czy deklaracji, chyba że chce się wspólnie rozliczać ze współmałżonkiem. Wtedy odpowiedni wniosek do pracodawcy umożliwi pobieranie od danego pracownika stałej zaliczki na PIT w wysokości 17% dochodu.

PRZYKŁAD

Pani Ola, słysząc o zmianach wynikających z Polskiego Ładu, zdecydowała się policzyć, ile wynosi jej wynagrodzenie netto po zmianach. Skorzystała z prostego kalkulatora, który porównał jej wynagrodzenie w wysokości 10 000 zł brutto miesięcznie w ujęciu miesiąc do miesiąca przed i po Polskim Ładzie. Okazało się, że wynagrodzenie w 2022 roku ma być niższe. Jak to możliwe? Wynika to z tego, że kalkulator nie wziął pod uwagę różnic, które widać dopiero w ujęciu rocznym – np. innej wysokości progu podatkowego czy ulgi dla klasy średniej. Pracownicy powinni rozpatrywać wysokość swojego wynagrodzenia w ujęciu rocznym, a nie jedynie w ujęciu miesięcznym. Podniesienie progu podatkowego do 120 000 zł będzie miało duże znaczenie praktyczne dla kalkulacji wynagrodzeń pracowników w 2022 roku.

Czy wspólne rozliczenie się z małżonkiem może pomóc w przypadku przekroczenia pierwszego progu podatkowego?

Tak. Podatnicy spełniający kryteria wspólnego rozliczania się ze współmałżonkiem mogą zdecydować się na złożenie wspólnej deklaracji podatkowej. Podstawą opodatkowania będzie w takiej sytuacji połowa ich wspólnego dochodu. Przykładowo, jeśli jeden ze współmałżonków zarobił 150 000 zł w 2022 roku, a drugi z nich 50 000 zł, to zapłacą podatek od 100 000 zł.

Czy każdy z małżonków może złożyć wniosek o wspólne opodatkowanie dochodów?

Tak. Złożenie wniosku przez jednego z małżonków traktuje się na równi ze złożeniem przez niego oświadczenia o upoważnieniu go przez jego współmałżonka do złożenia wniosku o łączne opodatkowanie ich dochodów.

Czy w przypadku przekroczenia pierwszego progu podatkowego nadal mogą stosować kwotę zmniejszającą podatek (30 000 zł)?

Tak. Kwota zmniejszająca podatek ma zastosowanie niezależnie od progu podatkowego.

Rozdział 4.

Składka zdrowotna – nowe zasady

Ubezpieczenie zdrowotne gwarantuje bezpłatny dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej, które mają na celu ochronę zdrowia i leczenie. Co często bywa mylone – nie obejmuje ono wypłaty zasiłków chorobowych i macierzyńskich, bo te finansowane są z ubezpieczenia chorobowego.

Ubezpieczenie zdrowotne można podzielić na obowiązkowe i dobrowolne. Obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne pojawiło się w Polsce w 1998 roku. Jest to system powszechny, który obejmuje większość Polaków.

Za ubezpieczenie zdrowotne odpowiada Narodowy Fundusz Zdrowia, do którego za pośrednictwem ZUS przekazywana jest składka zdrowotna.

Ogólną zasadą jest to, że składkę na ubezpieczenie zdrowotne finansuje ubezpieczony z własnych środków. W przypadku pracowników, członków rad nadzorczych, zleceniobiorców (lub przy innych równoważnych umowach cywilnoprawnych) składkę oblicza, pobiera i opłaca płatnik składek (pracodawca, zleceniodawca).

W przypadku pozarolniczej działalności gospodarczej przedsiębiorca sam finansuje składkę oraz sam ją oblicza i opłaca.

Za osoby pobierające zasiłek dla bezrobotnych składkę na ubezpieczenie zdrowotne oblicza, pobiera i opłaca powiatowy urząd pracy.

Główną przyczyną, dla której ustawodawca zdecydował się na reformę podatkową, zwaną Polskim Ładem, jest chęć walki ze skutkami pandemii COVID-19.

Pandemia dobitnie uświadomiła nam wszystkim, jak ważny jest sprawnie działający system opieki zdrowotnej. Aby było to możliwe, musi być on dobrze dofinansowany.

We wszystkich krajach Unii Europejskiej istnieją obecnie publiczne systemy opieki zdrowotnej. Są one finansowane na dwa sposoby:

bezpośrednio z budżetu państwa lub poprzez wyodrębnioną składkę zdrowotną. 21 z 27 państw UE (w tym Polska) finansuje opiekę zdrowotną poprzez system składkowy. Odrębnych składek nie pobiera się jedynie w pięciu krajach, gdzie system opieki zdrowotnej finansowany jest z budżetu państwa (Hiszpania, Portugalia, Dania, Irlandia, Malta).

W zdecydowanej większości państw Wspólnoty składka zdrowotna naliczana jest proporcjonalnie od przychodu lub dochodu. W żadnym z państw UE nie występuje wyłącznie ryczałtowe rozliczenie składki. Jedynie w Polsce, Grecji i na Węgrzech występuje tzw. mieszany system finansowania opieki zdrowotnej, w którym sposób naliczania składki zdrowotnej jest uzależniony od przedmiotu lub formy działalności.

Składka zdrowotna – pracownicy

Składka zdrowotna wynosi 9% wymiaru składki. Pracodawca oblicza ją od przychodu pracownika. Wcześniej odejmuje od niego jednak kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe w części, która jest finansowana przez pracownika. Składka jest miesięczna i niepodzielna. W wyniku wprowadzenia Polskiego Ładu składka zdrowotna dla pracowników nie zwiększyła się – tak jak w zeszłym, tak i w tym roku wynosi ona wciąż 9%. Zmieniły się natomiast zasady rozliczenia tej składki.

Składka zdrowotna do 2021 r. częściowo (7,75% z wynagrodzenia pomniejszonego o składki na ubezpieczenie społeczne finansowane przez pracownika) była odliczana od PIT (co miesiąc płaciło się PIT pomniejszony o większą część składki na ubezpieczenie zdrowotne).

Od 2022 r. żadna część składki na ubezpieczenie zdrowotne nie podlega już odliczeniu od podatku dochodowego od osób fizycznych PIT (oznacza to w zasadzie wzrost rzeczywistej stawki podatkowej o 7,75%). Zmiany te łagodzić ma ulga dla klasy średniej.

Do 2021	Od 2022
9% podstawy	9% podstawy
7,75% podstawy podlegające odliczeniu z PIT	0% podstawy podlegające odliczeniu z PIT

PRZYKŁAD

Pracownik zarabia 10 000 zł brutto miesięcznie. Podstawa wymiaru składki zdrowotnej wynosi 8629 zł (10 000 zł minus składki na ubezpieczenie społeczne, w części finansowanej przez pracownika: 13,71%). Wysokość samej składki wynosi – 776,61 zł (8629 zł x 9%). Kwota ta będzie taka sama zarówno przed, jak i po reformie podatkowej. Polski Ład nic tutaj nie modyfikuje. Zmienia się natomiast możliwość odliczenia składki zdrowotnej od podatku. W 2021 r. podatnik mógł odliczyć z niego 668,75 zł (8629 zł x 7,75%). Od nowego roku nie ma już takiej możliwości. Zmianę tę ma rekompensować ulga dla klasy średniej.

PRZYKŁAD

Pani Edyta ma 48 lat. Zarabia 6000 zł brutto. Należy do klasy średniej i nie złożyła pracodawcy oświadczenia o rezygnacji z naliczania ulgi dla klasy średniej.

Jak przedstawia się jej wynagrodzenie netto przed i po wprowadzeniu Polskiego Ładu?

Przed Polskim Ładem

Wynagrodzenie brutto: 6000 zł

Podstawa składki zdrowotnej: 6000 zł – 13,71% = 5177,4 zł

Składka zdrowotna: 5177,4 zł x 9% = 465,97 zł

Składka zdrowotna do odliczenia: 5177,4 zł x 7,75% = 401,25 zł

Ulga dla klasy średniej: brak

Podstawa opodatkowania: 6000 zł – 13,71% – 250 zł (pracownicze koszty uzyskania przychodu) = 4927,4 zł

Zaliczka na podatek dochodowy: 4927,4 zł x 17% – 43,76 zł (kwota zmniejszająca podatek) – 401,25 zł (7,75% składki zdrowotnej) = 392,65 zł/po zaokrągleniu = 393 zł

Wynagrodzenie netto: 6000 zł – 822,6 zł (składki społeczne) – 465,97 zł (składka zdrowotna) – 393 zł (zaliczka na podatek) = 4318,43 zł

Po Polskim Ładzie

Wynagrodzenie brutto: 6000 zł

Podstawa składki zdrowotnej: $6000 \text{ zł} - 13,71\% = 5177,4 \text{ zł}$

Składka zdrowotna: $5177,4 \text{ zł} \times 9\% = 465,97 \text{ zł}$

Składka zdrowotna do odliczenia: brak

Ulga dla klasy średniej: przychód (A) od 5701 zł do 8549 zł (wzór: $[A \times 6,68\% - 380,50]/0,17$) = $[6000 \times 6,68\% - 380,50]/0,17 = 119,41 \text{ zł}$

Podstawa opodatkowania: $6000 \text{ zł} - 13,71\% - 250 \text{ zł}$ (koszty uzyskania przychodu) – $119,41 \text{ zł}$ (ulga dla klasy średniej) = $4807,99 \text{ zł}$

Zaliczka na podatek: $4807,99 \text{ zł} \times 17\% - 425 \text{ zł}$ (kwota zmniejszająca podatek) = $392,36 \text{ zł}$ /po zaokrągleniu = 392 zł

Wynagrodzenie netto: $6000 \text{ zł} - 822,6 \text{ zł}$ (składki społeczne) – $465,97 \text{ zł}$ (składka zdrowotna) – 392 zł (zaliczka na podatek) = $4319,43 \text{ zł}$

Jak wynika z powyższych obliczeń – pani Edyta w ujęciu miesięcznym zyska 1 zł na Polskim Ładzie.

Rozdział 5.

Ulga dla klasy średniej

Ulga dla klasy średniej, znana również jako ulga dla pracowników lub podatników osiągających przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej, obowiązuje od 1 stycznia 2022 r. i dotyczy dochodów uzyskanych od tego dnia.

Rozwiązanie to pozwala na obniżenie podstawy opodatkowania o kwotę ulgi, co w konsekwencji powoduje zapłatę niższego podatku. Wprowadzenie ulgi ma złagodzić określonej grupie podatników, z tzw. klasy średniej, zmiany związane z odprowadzaniem składki zdrowotnej, o czym mówiliśmy w rozdziale 4.

Klasa średnia – czyli komu przysługuje ulga?

Ulga przysługuje pracownikom etatowym (umowa o pracę, stosunek służbowy, praca nakładcza, spółdzielczy stosunek pracy) oraz osobom prowadzącym pozarolniczą działalność gospodarczą, rozliczającym się z zastosowaniem skali podatkowej, czyli według stawki 17% albo 32%. Będzie ona mieć zastosowanie jedynie do takich podatników, których przychód roczny mieści się w granicach od 68 412 zł do 133 692 zł. W przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą ich przychody, które muszą się zmieścić w tych granicach, są pomniejszone o koszty uzyskania przychodów z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej, z wyłączeniem z tych kosztów składek na ubezpieczenia społeczne. Cały problem i potencjalna pułapka z zastosowaniem tej ulgi polega na tym, że dopiero po zakończeniu roku podatek będzie wiedział, czy zmieścił się w progach klasy średniej czy nie. Nawet jeśli pracownik ma stałe wynagrodzenie zasadnicze, to różnego rodzaju bonusy, premie czy wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych powodują, że pracownik, który jest blisko dolnego lub górnego progu podatkowego, nie ma pewności, czy faktycznie ostatecznie zmieści się w przedziale klasy średniej czy nie.

W obowiązującym w chwili oddawania niniejszej publikacji do druku stanie prawnym ulga ta nie przysługuje emerytom czy osobom

osiągającym przychody z umów zlecenia, umów o dzieło, przychodów z kontraktów menedżerskich, wynagrodzeń zarządu na podstawie powołania oraz z działalności gospodarczych rozliczanych w inny sposób niż z zastosowaniem skali podatkowej 17–32% PIT. Zgodnie z zapowiedziami Ministerstwa Finansów w tym zakresie mają pojawić się zmiany i również kolejni podatnicy będą mogli skorzystać z tej ulgi.

Kiedy ulga dla klasy średniej jest stosowana?

Ulga stosowana jest automatycznie w każdym miesiącu, w którym wynagrodzenie podatnika mieści się w przedziale od 5701 zł do 11 141 zł – wówczas pracodawca ma obowiązek naliczenia ulgi.

Pracownicy nie muszą w tym celu składać pracodawcy żadnego oświadczenia. Gdy pracodawca będzie obliczać zaliczkę na podatek dochodowy w danym miesiącu, a wynagrodzenie pracownika wynosić będzie pomiędzy 5701 zł a 11 141 zł, pracodawca automatycznie naliczy w tym miesiącu ulgę dla klasy średniej na podstawie stosownych algorytmów (por. poniżej).

Jak oblicza się kwotę ulgi dla klasy średniej?

Kwota ulgi ustalana jest indywidualnie na podstawie poniższych algorytmów, które zależą od poziomu przychodu:

1. W skali rocznej

$(\text{przychód} \times 6,68\% - 4566 \text{ zł}) \div 0,17$, jeżeli przychód wynosi co najmniej 68 412 zł i nie przekracza kwoty 102 588 zł,

$(\text{przychód} \times (-7,35\%) + 9829 \text{ zł}) \div 0,17$, jeżeli przychód jest wyższy od 102 588 zł i nie przekracza kwoty 133 692 zł.

2. W skali miesięcznej

$(\text{przychód} \times 6,68\% - 380,50 \text{ zł}) \div 0,17$, jeżeli przychód wynosi od 5701 zł i nie przekracza kwoty 8549 zł,

$(\text{przychód} \times (-7,35\%) + 819,08 \text{ zł}) \div 0,17$, jeżeli przychód wynosi od 8549 zł i nie przekracza kwoty 11 141 zł.

Ostateczne rozliczenie ulgi ma miejsce w rocznym zeznaniu podatkowym, ale jest ona stosowana z mocy prawa przy comiesięcznym obliczaniu zaliczek na podatek, chyba że pracownik zdecyduje się zrezygnować z możliwości stosowania ulgi w rozliczeniach miesięcznych.

Konsekwencje zbyt niskich albo zbyt wysokich przychodów z perspektywy ulgi dla klasy średniej

Ponieważ progi przychodów dla klasy średniej są sztywne, jeśli dana osoba uzyska roczny przychód poniżej minimalnego progu albo przekroczy maksymalny próg dochodowy dla ulgi dla klasy średniej, to ostatecznie nie będzie mogła być uznana za tzw. klasę średnią i nie będzie mogła z takiej ulgi skorzystać, nawet jeśli przychód będzie zbyt niski albo zbyt wysoki choćby o 1 zł.

W praktyce oznacza to, że każda ulga dla klasy średniej przyznana w danym miesiącu, w którym wynagrodzenie mieściło się w przedziale 5701 zł i 11 141 zł, jest nienależna i powstanie niedopłata podatku. W konsekwencji nienależnie przyznana ulga będzie musiała zostać zwrócona, co oznacza, że podatnik po rozliczeniu rocznym będzie musiał zwrócić do urzędu skarbowego brakujące zaliczki na PIT.

Czy mogę zrezygnować z ulgi dla klasy średniej?

Tak, pomimo tego, że z przepisów wynika automatyczne naliczanie tej ulgi przez pracodawcę, pracownik może złożyć u niego wniosek o nienaliczanie ulgi. Pracownik, zwłaszcza taki, który ma zmienne wynagrodzenie miesięczne, a w skali roku jest tuż przy górnej lub dolnej granicy ulgi, może być zainteresowany rezygnacją z miesięcznego naliczania ulgi i rozliczenia jej dopiero w zeznaniu rocznym. W szczególności, jeśli pracownik ma obawy, że pomimo tego, że w kilku miesiącach jego przychody mieszczą się w progach miesięcznych, ostatecznie nie zmieści się w rocznych progach przychodów dla klasy średniej. W celu rezygnacji z ulgi dla klasy średniej należy złożyć pracodawcy pisemny wniosek o niestosowanie ulgi przy poborze miesięcznych zaliczek. Wówczas płatnik przestanie stosować ulgę najpóźniej od miesiąca następującego po miesiącu, w którym otrzymał wniosek.

WAŻNE

Wszystkim tym, którzy złożyli swoim pracodawcom pisemny wniosek o niepominiejszenie dochodu o kwotę ulgi dla klasy średniej jeszcze w grudniu 2021 r., rekomenduje się powtórne złożenie wniosku z uwagi na pojawiające się wątpliwości co do możliwości jego skutecznego złożenia przed wejściem w życie Polskiego Ładu, czyli przed 1 stycznia 2022 r. Złożony po tej dacie, będzie uwzględniony najpóźniej przy poborze zaliczek w miesiącu następującym po miesiącu, w którym pracodawca otrzymał wniosek, jednak nie dłużej niż do upływu terminu wskazanego przez pracownika

Czy wystarczy tylko raz złożyć wniosek o niestosowanie ulgi przy poborze zaliczek, żeby był również skuteczny w kolejnych latach?

Nie. Wniosek musi być składany odrębnie dla każdego roku podatkowego.

Czy wniosek o niestosowanie ulgi dla klasy średniej można złożyć również w trakcie trwającego roku podatkowego?

Tak. Wniosek o niestosowanie ulgi może być złożony w dowolnym momencie. Rezygnacja ze stosowania ulgi dla klasy średniej ma moc na przyszłość, co oznacza, że dotychczas zastosowana ulga nie znika, a pracodawca nie skoryguje poprzednich miesięcy. Ostateczne rozliczenie ulgi dla klasy średniej nastąpi dopiero w rozliczeniu rocznym po zakończeniu roku podatkowego.

Czy pracownik może zmienić zdanie i wycofać wniosek o niestosowanie ulgi dla klasy średniej?

Tak się przyjmuje, aczkolwiek takie uprawnienie nie wynika wprost z przepisów.

PRZYKŁAD

Pani Joanna złożyła u swojego pracodawcy wniosek o niestosowanie ulgi dla klasy średniej w lutym, ale po trzech miesiącach zmieniła zdanie i chcia-

łaby wycofać ten wniosek. Pani Joanna zastanawia się, czy ma do tego prawo i w jaki sposób może to zrobić.

Wniosek o niestosowanie ulgi, jak również oświadczenie o jego wycofaniu można złożyć w dowolnym momencie. Pani Joanna powinna złożyć swojemu pracodawcy pisemne oświadczenie o wycofaniu wniosku o niestosowanie ulgi dla klasy średniej.

Czy istnieje urzędowy wzór wniosku o niestosowanie ulgi dla klasy średniej?

Nie, nie istnieje taki wzór. Ważne, aby z oświadczenia wynikało w sposób niepowodujący wątpliwości, że pracownik nie chce, aby pracodawca stosował do jego rozliczeń ulgę dla klasy średniej. Można posłużyć się poniższym wzorem:

.....
(imię i nazwisko podatnika)

.....
(PESEL)

.....
(miejscowość i data)

Do:
(dane pracodawcy)

WNIOSEK o niestosowanie tzw. ulgi dla klasy średniej

Zwracam się z wnioskiem o niepominięcie dochodu o kwotę ulgi dla pracowników, o której mowa w art. 32 ust. 2a ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, w roku podatkowym

Podstawa prawna: – art. 32 ust. 2b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych

.....
(podpis podatnika)

Kiedy warto rozważyć rezygnację z ulgi dla klasy średniej?

Rezygnację z ulgi dla klasy średniej należy rozważyć przede wszystkim wtedy, kiedy wynagrodzenie podatnika jest zmienne, składa się z wielu składników, których ostateczną wysokość trudno przewidzieć. Taką rezygnację w szczególności warto rozważyć, gdy:

- dochody osiąmane przez podatnika są nieregularne, tj. w jednym miesiącu zarobki są wyższe, a w innym niższe (np. przy stałym wynagrodzeniu zasadniczym i nieregularnych premiach kwartalnych czy półrocznych lub wynagrodzeniu opartemu w dużej części na prowizjach);
- dochody osiąmane są z kilku niezależnych źródeł – każdy pracodawca nalicza ulgę niezależnie od siebie i może się okazać, że przychody pracownika w skali roku z obu umów o pracę przekraczają limity dla klasy średniej;
- występuje możliwość otrzymania jednorazowego dodatku w postaci premii lub nagrody jubileuszowej w trakcie roku lub też awansu zawodowego, czego rezultatem będzie podwyżka – może to doprowadzić do przekroczenia maksymalnego progu dla ulgi i konieczność zwrotu jej w całości;
- istnieje potencjalna możliwość wystąpienia przerwy w zatrudnieniu, np. w związku ze zmianą pracy (brak przychodów przez pewien okres) lub dłuższą nieobecnością związaną ze zwolnieniem lekarskim.

Czy rezygnacja z ulgi dla klasy średniej oznacza jej utratę na koniec roku?

Nie. Podatnicy, którzy złożą pracodawcy wniosek o rezygnację ze stosowania ulgi dla klasy średniej, nie tracą prawa do jej zastosowania w rozliczeniu rocznym. W ich przypadku ulga będzie obliczana na koniec roku i jeśli okaże się, że przychody podatnika faktycznie zmieściły się w granicach od 68 412 zł do 133 692 zł, to będzie on mógł z niej skorzystać.

PRZYKŁAD

Pani Anna jest zatrudniona na umowę o pracę w Spółce A. Jej miesięczne wynagrodzenie wynosi 10 000 zł brutto, a jej pracodawca stosuje co miesiąc ulgę dla klasy średniej. W marcu pani Anna pracowała nad dużym

projektem i dostała premię uznaniową w wysokości 5000 zł. Dyrektor powiedział pani Annie w tajemnicy, że pod koniec roku również będą pracowali nad podobnymi projektami, ale nie zna jeszcze żadnych szczegółów. Pani Anna obliczyła, że po uzyskaniu premii nadal mieści się w przedziale przewidzianym do skorzystania z ulgi dla klasy średniej, ale nie jest pewna, czy jej sytuacja się nie zmieni wraz z ukończeniem kolejnych projektów, o których mówił jej dyrektor. Pani Anna zastanawia się, co ma zrobić i czy jeżeli zostanie jej przyznana kolejna premia, to czy powinna zrezygnować z ulgi dla klasy średniej.

Żeby skorzystać z ulgi dla klasy średniej, wystarczy, że przychód pani Anny zmieści się w granicach od 68 412 zł do 133 692 zł przy rozliczeniu rocznym. Jeżeli suma rocznego wynagrodzenia i premii u pani Anny przekroczy górną granicę przedziału, to znaczy, że ostatecznie nie jest w klasie średniej i nie może korzystać z ulgi, a zatem niezasadnie została obniżona podstawa opodatkowania. Pani Anna będzie musiała dopłacić brakujący podatek. Jeśli pani Anna nie chce ryzykować dopłaty podatku, może zrezygnować z miesięcznego naliczania ulgi dla klasy średniej. Pani Anna powinna pamiętać, że nawet jeśli z niej zrezygnuje, a na koniec roku jej przychody zmieszczą się w powyższym przedziale, to będzie mogła i tak skorzystać z ulgi.

Jaka jest zatem praktyczna różnica w korzystaniu z ulgi co miesiąc albo na koniec roku?

W praktyce różnica jest taka, że stosowanie ulgi na poziomie miesięcznych wynagrodzeń powoduje otrzymywanie wyższej kwoty netto wynagrodzenia w danym miesiącu, z uwagi na to, że ulga skutkuje obniżeniem podstawy opodatkowania. W przypadku rozliczenia na koniec roku podatnik (o ile spełni kryteria) otrzyma zwrot nadpłaconych zaliczek na PIT. Oznacza to, że każdy z podatników musi sam zdecydować, czy woli otrzymywać lekko wyższe wynagrodzenie co miesiąc, ale z potencjalnym ryzykiem obowiązku dopłaty podatku, czy też otrzymywać miesięcznie niższą kwotę netto, a po rozliczeniu PIT otrzymać większą kwotę zwrotu podatku.

Czy można wyliczyć, przy jakich przychodach w skali roku wartość ulgi będzie najbardziej korzystna?

Tak. Wartość ulgi dla klasy średniej będzie najwyższa przy przychodach rzędu 102 588 zł w skali roku. Wówczas wartość ulgi wyniesie 13 452 zł odliczenia od podstawy opodatkowania. Wraz ze wzrostem wynagrodzenia kwota ulgi będzie jednak malała.

Czy tylko wynagrodzenie zasadnicze za pracę zalicza się do przychodów?

Nie. Do przychodów brutto zaliczane są także bonusy, premie, nagrody, wynagrodzenie za nadgodziny oraz wartość ryczałtu z tytułu korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych.

Czy pakiety medyczne są przychodami ze stosunku pracy?

Tak. Jak podaje Ministerstwo Finansów [stan na 31 stycznia 2022 r.] oprócz świadczeń pieniężnych do przychodów ze stosunku pracy zaliczają się także świadczenia rzeczowe i nieodpłatne, w tym: pakiety medyczne, dodatkowe ubezpieczenia oraz wpłaty na pracownicze plany kapitałowe (PPK) w części finansowanej przez pracodawcę.

Co z przychodem z wynajmu nieruchomości (PIT-28) – czy też wlicza się do przychodów na potrzeby ulgi dla klasy średniej?

Nie. To źródło przychodów nie jest brane pod uwagę na potrzeby ulgi dla klasy średniej.

Czy muszę informować mojego pracodawcę o chęci skorzystania z ulgi dla klasy średniej?

Nie. Ulga naliczana jest przez pracodawcę automatycznie w każdym miesiącu, w którym spełniony jest warunek dotyczący wysokości przychodu. Jednakże należy wskazać, że pracodawca nie pilnuje, czy pracownik przekroczy dolne lub górne progi uprawniające go do ulgi ani czy uzyskuje inne przychody. Progi początkowe i końcowe stosowania ulgi oznaczają, że jeśli pracownik zarobi poniżej lub powyżej tych progów, nie może skorzystać z ulgi.

Czy dopuszczalne jest choćby minimalne przekroczenie lub nieosiągnięcie któregoś z progów?

Nie. Jeżeli przychód będzie mniejszy lub przekroczy w danym roku próg, choćby o 1 zł, to cała ulga dla klasy średniej, która została wcześniej naliczona, wraz z zeznaniem rocznym będzie musiała być zwrócona.

PRZYKŁAD

Pan Marcin odpowiedzialny za kadry i płace w spółce B przez cały rok stosował ulgę dla klasy średniej przy wypłatach pracowniczych dla pani Agnieszki, ponieważ mieściły się w przedziale od 5701 zł do 11 141 zł. Po zakończeniu roku okazało się, że pani Agnieszka przekroczyła kwotę upoważniającą ją do skorzystania z ulgi dla klasy średniej, gdyż tuż przed końcem roku otrzymała nagrodę od prezesa firmy. Pan Marcin obawia się, że teraz spółka będzie musiała zapłacić odsetki za to, że nienależnie zastosowała ulgę w przypadku pani Agnieszki.

Spółka B nie będzie musiała zapłacić odsetek, ponieważ ulga dla klasy średniej nie stanowi zaległości podatkowej i nie są od niej naliczane odsetki. Pani Agnieszka natomiast będzie musiała zwrócić nienależnie naliczoną jej ulgę, ale nie ma to żadnego związku z działaniami pana Marcina.

Czy jeżeli mam dwie wypłaty, to automatycznie oznacza, że nie kwalifikuję się do ulgi dla klasy średniej?

Nie. Wszystko będzie zależało od sumy tych dwóch wypłat w skali rocznej. Żeby skorzystać z ulgi dla klasy średniej, suma przychów musi zmieścić się w granicy od 68 412 zł do 133 692 zł.

Czy zasiłki pieniężne z ubezpieczenia społecznego są przychodem uwzględnianym przy kwalifikacji do ulgi dla klasy średniej?

Nie. Zasiłki pieniężne z ubezpieczenia społecznego stanowią przychody z innych źródeł i nie są brane pod uwagę przy kwalifikacji do ulgi dla klasy średniej.

Czy jeżeli pracuję na etacie, prowadząc jednocześnie własną działalność gospodarczą, to mogę skorzystać z dwóch ulg dla klasy średniej?

Nie. Jeżeli podatnik jest pracownikiem etatowym i równocześnie uzyskuje przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej, warunek wysokości przychodów musi być spełniony w odniesieniu do sumy tych przychodów.

PRZYKŁAD

Pan Jan prowadzi księgarnię, w której zatrudnia na etacie sześć osób. Dwoje z pracowników pana Jana prowadzi dodatkowo jednoosobową działalność gospodarczą i rozlicza się według skali podatkowej. Pan Jan zastanawia się, czy powinien w tym przypadku zastosować u swoich pracowników ulgę dla klasy średniej.

Ulga dla klasy średniej stosowana jest przez pracodawców automatycznie w każdym miesiącu, w którym przychody z pracy na etacie mieszczą się w przedziale od 5701 zł do 11 141 zł, a pracownik nie złożył pisemnego wniosku o niestosowanie ulgi dla klasy średniej. Rozliczanie dochodów z działalności gospodarczej jest obowiązkiem samych pracowników i pan Jan nie musi się tym martwić. To na pracownikach ciąży obowiązek odpowiedniego oszacowania, czy w ich sytuacji nie dojdzie do przekroczenia limitów ulgi dla klasy średniej.

Jak stosować ulgę dla klasy średniej przy wspólnym rozliczeniu małżonków?

Wielu pracowników zastanawia się, czy mogą skorzystać z ulgi dla klasy średniej przy wspólnym rozliczeniu małżonków, jeśli jeden z nich nie mieści się w klasie średniej, tj. albo przekracza limit roczny przychodów uprawniający do tej preferencji ulgi, albo zarabia poniżej minimalnego limitu. Podobnie, co zrobić w sytuacji gdy żaden z małżonków nie mieści się indywidualnie w klasie średniej bądź jeden z małżonków nie zarabia w ogóle?

Z przepisów wprost nie wynika, na jakim etapie należy naliczać ulgę dla klasy średniej – czy przed, czy po połączeniu przychodów małżonków do wspólnego rozliczenia. Są tutaj różne interpretacje. Część praktyków stoi na stanowisku, że ulga dotyczy konkretnego płatnika i powinna być rozliczana przed połączeniem przychodów małżonków. Na odmiennym stanowisku stoi natomiast Ministerstwo Finansów i prezentuje dwie możliwe wykładnie.

W ocenie Ministerstwa Finansów ulgę można rozliczać albo przed, albo po połączeniu przychodów małżonków i ich podzieleniu na pół, tj. w przypadku wspólnego opodatkowania dochodów małżonków w zeznaniu podatkowym wysokość ulgi ustali:

- albo każdy małżonek od połowy rocznych, łącznych uprawniających do ulgi przychodów małżonków, mieszczącej się w przedziale od 68 412 zł do 133 692 zł,
- albo każdy z małżonków od swoich indywidualnych przychodów, jeśli uzyskał przychody uprawniające do ulgi i mieszczą się one w przedziale od 68 412 zł do 133 692 zł.

Jak wskazuje Ministerstwo Finansów, obie opcje są możliwe, ale jeżeli małżonkowie zdecydowali się na obliczenie ulgi od połowy łącznego przychodu, to nie mogą zastosować mieszanego sposobu jej uwzględniania. Oznacza to, że jeden z nich nie może uwzględnić ulgi obliczanej od indywidualnych przychodów, a drugi od podstawy obliczonej od połowy ich wspólnych przychodów.

Mając to na uwadze, można stanąć na stanowisku, że ulga dla klasy średniej znajduje również zastosowanie w przypadku wspólnego rozliczania się małżonków, pod warunkiem że ich odpowiednie przychody po zsumowaniu i podzieleniu na pół mieszczą się w przedziale od 68 412 zł do 133 692 zł.

Czy możliwe jest skorzystanie z ulgi dla klasy średniej, jeśli jeden z małżonków jest pracownikiem, a drugi prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą i rozlicza się według skali?

Tak. Tak długo jak przychody wykazane we wspólnym rozliczeniu będą mieścić się w ustawowych limitach, ulga dla klasy średniej znajdzie zastosowanie.

Sytuacja byłaby odmienna, gdyby małżonek prowadzący działalność gospodarczą rozliczał się na podstawie podatku liniowego (19% PIT). Wtedy nie można byłoby skorzystać z tej ulgi.

Czy jeżeli moje dochody z działalności gospodarczej opodatkowane są z zastosowaniem skali podatkowej: 17–32% PIT, a miesięczne zaliczki na podatek opłacane są przeze mnie osobiście, mogą nie uwzględniać w miesięcznym rozliczeniu ulgi dla klasy średniej, pomimo że spełniam konieczne do tego warunki?

Tak. Ulga dla klasy średniej może być rozliczona dopiero w rocznym zeznaniu podatkowym.

Czy w przypadku, gdy przez siedem miesięcy pracy moje wynagrodzenie wynosiło 8000 zł brutto, a w wyniku wypadku przez kolejne pięć miesięcy przebywałem na zwolnieniu lekarskim, to nadal będzie mi się należała ulga dla klasy średniej?

Nie. Ze względu na to, że roczny przychód nie przekroczy minimalnego progu (68 412 zł), nienależnie przyznana ulga będzie musiała być zwrócona do urzędu skarbowego.

Czy w okresie otrzymywania wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku chorobowego przysługuje mi ulga dla klasy średniej?

Ulga dla klasy średniej powinna zostać uwzględniona tylko w przypadku wynagrodzenia chorobowego (pierwsze 33 dni nieobecności w pracy z powodu choroby w danym roku kalendarzowym), gdyż przychód z tego tytułu uznawany jest za przychód ze stosunku pracy. Natomiast przychód z zasiłku chorobowego (świadczenia z ubezpieczenia społecznego) nie jest traktowany jak przychód ze stosunku pracy. Oznacza to, że przy wypłacie tego świadczenia nie uwzględnia się ulgi dla klasy średniej.

Czy jeżeli moje przychody podlegają opodatkowaniu ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych, to mogę skorzystać z ulgi dla klasy średniej?

Nie. Wybrany sposób opodatkowania nie kwalifikuje do korzystania z ulgi dla klasy średniej. Konieczna byłoby w tym wypadku zmiana sposobu rozliczania na skalę podatkową 17–32% PIT.

Czy można ze sobą łączyć ulgę dla klasy średniej z ulgą (PIT-0): dla pracujących seniorów, rodzin 4+ czy młodych?

Tak. Jak podaje Ministerstwo Finansów [stan na 31 stycznia 2022 r.], po przekroczeniu przychodów zwolnionych z tytułu ulgi PIT-0 dla pracujących seniorów, rodzin 4+ czy młodych, będzie można skorzystać z ulgi dla klasy średniej, jeżeli po wykorzystaniu zwolnienia (tj. osiągnięciu

przychodu na poziomie 85 528 zł) wynagrodzenie podatnika będzie znajdować się w przedziale 5701 zł i 11 141 zł, to będzie można stosować ulgę dla klasy średniej. Trzeba pamiętać, że takie osoby będą uprawnione do ulgi jedynie wtedy, gdy ich opodatkowany przychód (tj. ponad kwotę 85 528 zł) zmieści się w przedziale od 68 412 zł do 133 692 zł. Jeśli podatnik ma wątpliwości, czy taki przychód osiągnie, warto rozważyć rezygnację z ulgi dla klasy średniej, aby nie trzeba było zwracać niesłusznie przyznanej ulgi wraz z zeznaniem rocznym.

PRZYKŁAD

Pan Adam zatrudnia w swojej firmie osiem osób. Jedna z nich, pani Kasia, korzysta ze zwolnienia z podatku dla młodych. Pani Kasia zarabia u pana Adama 10 000 zł brutto miesięcznie. Pan Adam zastanawia się, czy powinien zastosować w jej przypadku ulgę dla klasy średniej, a jeżeli tak, to od kiedy.

Ulgą dla klasy średniej może być zastosowana jedynie dla przychodów opodatkowanych, tj. dla przychodów powyżej kwoty zwolnionej od podatku, w tym wypadku 85 528 zł. Przychody zwolnione od podatku nie są objęte ulgą dla klasy średniej. W sytuacji pani Kasi, jeśli nie ma ona innych przychodów, jej opodatkowane przychody z pracy u pana Adama będą zbyt niskie do skorzystania z ulgi dla klasy średniej – 120 000 zł brutto rocznie – 85 528 zł (nieopodatkowane przychody – ulga dla młodych) = 34 472 zł. Pani Kasia powinna złożyć wniosek o rezygnację z ulgi dla klasy średniej.

Czy stosowanie ulgi dla klasy średniej wyłącza możliwość stosowania innych ulg, np. dla samotnego rodzica?

Nie. Korzystanie z ulgi dla klasy średniej nie ma wpływu na inne ulgi, np. ulgę dla samotnego rodzica, o ile podatnik spełnia ustawowe przesłanki przyznania takich ulg.

Czy ulga dla klasy średniej przysługuje również osobom, które otrzymują przychody z pracy na etacie poza granicami kraju?

Tak. Osoby te są zobowiązane do samodzielnego obliczenia i wpłacenia zaliczki na podatek.

Czy zmiany dotyczące ulgi dla klasy średniej (rozszerzenie jej stosowania także na emerytów czy zleceniobiorców) podane przez premiera podczas konferencji prasowej 21 stycznia 2022 r. już obowiązują?

Nie. Zmiany, o których mówił premier, mają dopiero zostać wprowadzone do Polskiego Ładu. Nie podano natomiast żadnego konkretnego terminu, nieoficjalnie mówi się o pierwszej połowie lutego 2022 r.

Rozdział 6.

Nowe ulgi

Wprowadzone w ramach Polskiego Ładu zmiany w przepisach przewidują kilka nowych ulg, dzięki którym pewne grupy społeczne skorzystają z preferencyjnych zasad opodatkowania. Nowe ulgi dotyczą zasadniczo tych kategorii podatników, które w ocenie autorów projektu Polskiego Ładu powinny zostać potraktowane w szczególny sposób i ochronione przed wzrostem obciążeń podatkowych, które dotyczą od stycznia 2022 r. wszystkich podatników, m.in. w związku ze zmianami w odliczaniu składki zdrowotnej (brak możliwości odliczenia od podatku 7,75% liczonych od podstawy wymiaru składki, powodujący efektywny wzrost poziomu opodatkowania).

Wprowadzając nowe ulgi, rząd realizuje bowiem również inne, generalne cele polityki społecznej, np. zachęcając rodziny do zdecydowania się na większą liczbę dzieci czy wspierając decyzję o powrocie do kraju osób, które wyemigrowały z Polski w ostatnich latach, m.in. z przyczyn ekonomicznych. W związku z tym katalog nowych ulg wprowadzonych Polskim Ładem (oprócz ulgi dla klasy średniej, omówionej odrębnie w rozdziale 5 naszego opracowania) jest dość szeroki i obejmuje:

- 1) ulgę na powrót, znaną również jako „PIT zero dla powracających”, dotyczącą osób przenoszących swoje obowiązki podatkowe z zagranicy do Polski;
- 2) ulgę dla rodzin 4+, zwaną też „PIT zero dla rodzin”, dostępną dla podatników wychowujących co najmniej czworo dzieci;
- 3) ulgę dla pracujących seniorów, określaną również jako „PIT zero dla emerytów”, z której skorzystają osoby pracujące, które pomimo nabycia uprawnień do emerytury lub renty rodzinnej nie pobierają tych świadczeń.

Polski Ład wprowadza również dwie dodatkowe ulgi przeznaczone dla przedsiębiorców, których dochody opodatkowane są według skali podatkowej. Te ulgi to:

- 1) ulga sponsoringowa, pozwalająca na preferencyjne rozliczenie kosztów poniesionych na działalność sportową, kulturalną oraz naukową;

- 2) ulga na terminal, z której będą mogli skorzystać przedsiębiorcy, który ponieśli koszty na nabycie i obsługę terminala płatniczego.

Ulga na powrót

Ulga na powrót przewiduje zwolnienie od podatku PIT przychodów do wysokości 85 528 zł w roku, jeżeli spełnione zostaną następujące warunki:

- 1) podatnik przeniósł miejsce zamieszkania do Polski po 31 grudnia 2021 r. i podlega w Polsce nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu (tj. przeniósł rezydencję podatkową);
- 2) podatnik przed przeniesieniem rezydencji podatkowej po 31 grudnia 2021 r. nie mieszkał wcześniej w Polsce przynajmniej przez trzy pełne lata kalendarzowe poprzedzające rok przeniesienia rezydencji oraz czas od początku roku kalendarzowego, w którym rezydencja została przeniesiona;
- 3) podatnik przez ww. trzyletni okres pobytu za granicą zamieszkiwał w innym państwie UE, EOG lub w Szwajcarii, Australii, Chile, Izraelu, Japonii, Kanadzie, Meksyku, Nowej Zelandii, Korei, Wielkiej Brytanii czy USA, a przed pobytem za granicą mieszkał wcześniej w Polsce przez co najmniej 5 lat kalendarzowych,
- 4) podatnik ma obywatelstwo polskie lub kraju UE, EOG lub szwajcarskie, lub posiada Kartę Polaka.

Przepisy wymagają, aby podatnik ubiegający się o ulgę dla powracających dysponował odpowiednimi dokumentami, potwierdzającymi pełny okres zamieszkiwania za granicą.

Ulga na powrót ma zastosowanie jedynie do dochodów uzyskanych przez podatnika w okresie po 1 stycznia 2022 r. Z ulgi można korzystać przez cztery kolejne lata po powrocie do Polski – licząc, w zależności od uznania podatnika, albo od roku przeniesienia rezydencji podatkowej, albo od roku następnego. Ulga dla powracających przysługiwać będzie jednokrotnie – nawet, jeżeli podatnik ponownie spełni wszystkie jej warunki.

Ulgą objęte mogą być przychody osiągnięte przez podatnika z tytułu zatrudnienia na umowie o pracę, z tytułu umów zlecenia zawartych z przedsiębiorcą oraz w ramach prowadzenia pozarolniczej działalności

gospodarczej – takie, do których ma zastosowanie skala podatkowa (17% i 32%), jednolita stawka podatku (19% lub preferencyjna stawka 5% IP Box) lub ryczałt od przychodów ewidencjonowanych. Korzystanie z ulgi w praktyce polega na niewykazywaniu przychodów nią objętych w kwocie przychodów podlegających opodatkowaniu.

Jeżeli podatnik uzyskuje przychody z pracy na etacie, może złożyć pracodawcy oświadczenie, że spełnia warunki stosowania wobec niego ulgi. Pozwoli to skorzystać mu z przysługującego zwolnienia już w trakcie roku.

Ulga dla rodzin 4+

Ulga dla rodzin 4+ przewiduje zwolnienie od podatku PIT przychodów do wysokości 85 528 zł w roku tych podatników, którzy w danym roku podatkowym wychowywali czworo lub więcej dzieci. Przyjmuje się, że aby móc skorzystać z ulgi, warunek posiadania czworga dzieci nie musi być spełniony przez cały rok.

Z ulgi mogą skorzystać, niezależnie od siebie, oboje rodzice wychowujący wspólnie czwórkę dzieci (bez względu na swój stan cywilny) lub jeden rodzic, jeżeli samotnie wychowuje dzieci. Zwolnienie dotyczy zarówno rodziców biologicznych, jak i rodziców zastępczych i opiekunów prawnych.

Ulga przysługuje podatnikowi, jeżeli dziecko:

- 1) nie ma jeszcze 18 lat lub
- 2) jest pełnoletnie, ale kontynuuje naukę – do osiągnięcia przez dziecko 25. roku życia, ale jedynie pod warunkiem, że dziecko to nie uzyskało pewnych określonych w ustawie kategorii dochodów lub nie rozliczało się samodzielnie, stosując przepisy dotyczące podatku liniowego lub
- 3) jest pełnoletnie, ale otrzymuje zasiłek pielęgnacyjny lub rentę socjalną.

Podobnie jak w przypadku ulgi na powrót, również ulga dla rodzin 4+ przewiduje, że objęte nią mogą być przychody osiągnięte przez podatnika z tytułu zatrudnienia na umowie o pracę, z tytułu umów zlecenia zawartych z przedsiębiorcą oraz w ramach prowadzenia pozarolniczej

działalności gospodarczej – takie, do których ma zastosowanie skala podatkowa (17% i 32%), jednolita stawka podatku (19% lub preferencyjna stawka 5% IP Box) lub ryczałt od przychodów ewidencjonowanych. Ulga nie obejmuje innych kategorii przychodów, jak np. przychody z zasiłków z ubezpieczenia społecznego (np. zasiłku macierzyńskiego) czy przychodów z umów o dzieło.

Ulga dla pracujących seniorów

Ulga dla pracujących seniorów to ulga, która zwalnia od podatku dochodowego (liczonego od przychodów do maksymalnej wysokości 85 528 zł w roku) podatników, którzy mimo nabycia uprawnień do świadczeń emerytalnych lub rentowych nie pobierają ich, a pozostają aktywni zawodowo.

Z ulgi będą mogli skorzystać mężczyźni powyżej 65. roku życia i kobiety powyżej 60. roku życia osiągający przychód z tytułu zatrudnienia na umowie o pracę, z tytułu umów zlecenia zawartych z przedsiębiorcą oraz w ramach prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej – takie, do których ma zastosowanie skala podatkowa (17% i 32%), jednolita stawka podatku (19% lub preferencyjna stawka 5% IP Box) lub ryczałt od przychodów ewidencjonowanych.

Warunkiem skorzystania z ulgi jest nabycie uprawnień do emerytury lub renty rodzinnej z KRUS, ZUS lub z mundurowych systemów ubezpieczeń – i niekorzystanie z tych uprawnień, tj. niepobieranie świadczeń. Dodatkowe zwolnienie przysługuje podatnikowi dopóty, dopóki nie zacznie pobierać emerytury lub renty – jeżeli zdarzy się tak np. w trakcie roku podatkowego, podatnik będzie zobowiązany niezwłocznie poinformować o tym pracodawcę lub zleceniodawcę, jeżeli płatnicy ci uwzględniają ulgę w wyliczaniu zaliczek na podatek dochodowy już w trakcie roku.

Ulga sponsoringowa

Ulga sponsoringowa umożliwia przedsiębiorcy odliczenie od podstawy obliczenia podatku 50% kosztów uzyskania przychodów poniesionych na działalność sportową, kulturalną lub naukę.

Przedsiębiorca, który poniesie udokumentowane koszty na wymienione cele, oprócz zaliczenia ich do kosztów podatkowych będzie mógł, wykazując nową ulgę w zeznaniu rocznym, odliczyć 50% tych kosztów od podstawy obliczenia podatku.

Do skorzystania z ulgi uprawniają koszty poniesione na finansowanie m.in. imprezy sportowej, klubu sportowego lub stypendium sportowego, zarejestrowanych instytucji kultury (np. bibliotek, muzeów czy galerii) i działalności artystycznej, a także różnego rodzaju działalności wspierającej szkolnictwo wyższe, np. przewidujące stypendia naukowe dla doktorantów czy sfinansowanie tzw. studiów dualnych. Pełen wykaz typów kosztów, które można rozliczyć przy skorzystaniu z ulgi sponsoringowej, został udostępniony przez Ministerstwo Finansów na jego stronie internetowej.

Ulgą na terminal

Ulgą dotyczy wydatków, które przedsiębiorca poczynił na nabycie i obsłudze terminala płatniczego, np. opłat systemowych czy opłat z tytułu korzystania z terminala na podstawie umowy dzierżawy.

W praktyce skorzystanie z ulgi odbywa się poprzez odliczenie od podstawy obliczenia podatku wyżej wymienionych wydatków przez maksymalnie dwa lata – w roku podatkowym, w którym przedsiębiorca rozpoczął przyjmowanie płatności przy użyciu terminala płatniczego oraz w roku następnym.

Z ulgi można skorzystać nawet, jeżeli w przeszłości przedsiębiorca korzystał już z terminala, ale z niego zrezygnował – wyjątkiem jest sytuacja, gdy przed ponownym zainstalowaniem terminala nie minął przynajmniej rok (tj. w sytuacji, gdy przedsiębiorca przyjmował płatności przy użyciu terminala płatniczego w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc, w którym ponownie rozpoczął przyjmowanie płatności przy użyciu terminala i chce skorzystać z ulgi).

Kwota, która podlega odliczeniu, jest ustalona na stałym poziomie i wynosi 2500 zł w roku dla podatników zwolnionych z obowiązku prowadzenia ewidencji sprzedaży na rzecz osób fizycznych oraz 1000 zł w przypadku pozostałych podatników.

Czy jeżeli jednocześnie spełniam kryteria dla wielu ulg (np. wychowuję czworo małoletnich dzieci, a jednocześnie kwalifikuję się do ulgi na powrót), to skorzystam z podwójnej preferencji podatkowej w zwiększonej wysokości?

Nie. Kwota 85 528 zł jest wspólnym limitem w ramach wszystkich ulg typu „PIT zero”, tj. obowiązującej już przed Polskim Ładem tzw. ulgi dla młodych, a także nowych ulg – dla rodzin 4+, na powrót i dla pracujących seniorów. Jeśli więc rodzic lub opiekun prawny korzysta z ulgi dla rodzin 4+, a jednocześnie kwalifikowałby się do innej ulgi „PIT zero”, np. dla powracających, to w tym samym roku podatkowym jego przychody i tak podlegają zwolnieniu maksymalnie do łącznej wysokości 85 528 zł.

Czy jeżeli pracuję na etacie, to mój pracodawca może uwzględnić przysługującą mi ulgę typu „PIT zero” już obliczając miesięczne zaliczki na podatek dochodowy w trakcie roku?

Tak. Ulga typu „PIT zero” co do zasady jest uwzględniana przez podatnika w rozliczeniu rocznym, ale osoby osiągające dochody z pracy na umowie o pracę lub umowy zlecenia zawartej z przedsiębiorcą mogą przysługujące im zwolnienie wykorzystywać już w trakcie roku, pomniejszając zaliczki na podatek dochodowy na każdy miesiąc.

Mój pracodawca zna moją sytuację rodzinną i liczbę dzieci pozostających na moim wychowaniu – składałem odpowiednie oświadczenia, wnioskując o świadczenia z ZFŚS. Czy pracodawca samodzielnie uwzględni ulgę dla rodzin 4+?

Nie. Aby skorzystać z ulgi dla rodzin 4+ oraz każdej innej ulgi typu „PIT zero”, pracownik musi złożyć swojemu pracodawcy specjalne oświadczenie. To, że pracodawca dysponuje informacją o tym, że pracownik spełnia kryteria wymagane dla skorzystania z konkretnej ulgi (np. wie, że pracownik ma czworo dzieci lub jest pracującym emerytem), nie uprawnia pracodawcy do samodzielnego naliczania ulgi bez stosownego wniosku ze strony pracownika.

Czy wniosek o skorzystanie z ulgi powinienem złożyć u pracodawcy na urzędowym wzorze, tak jak np. w przypadku PIT-2?

Nie. Nie ma urzędowego wzoru takiego oświadczenia – powinno jednak zostać złożone pracodawcy na piśmie i opatrzone datą i czytelnym podpisem oraz zawierać potwierdzenie, że podatnik spełnia warunki do zastosowania danej ulgi. Dodatkowo w oświadczeniu powinien zawrzeć klauzulę o treści: „Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”. Dla podatników potrzebujących pomocy w zredagowaniu oświadczenia Ministerstwo Finansów na swojej stronie internetowej publikuje jego przykładowy format.

Czy oświadczenie o spełnianiu warunków do zastosowania ulgi typu „PIT zero” mogą złożyć w dowolnym momencie roku?

Tak. Przepisy nie przewidują konkretnego terminu na złożenie takiego oświadczenia. Jeżeli będzie sformułowane i złożone prawidłowo, pracodawca lub zleceniodawca zastosuje zwolnienie najpóźniej od następnego miesiąca po złożeniu przez podatnika stosownego dokumentu.

Co powinienem zrobić, jeżeli w trakcie roku przestanę spełniać warunki do korzystania z ulgi?

Jeżeli okoliczności, które uprawniały podatnika do korzystania z ulgi typu „PIT zero”, zmieniły się w trakcie roku, powinien on jak najszybciej poinformować o tym pracodawcę lub zleceniodawcę – oczywiście tylko wtedy, gdy wcześniej złożył oświadczenie, w którym wnioskował o zastosowanie wobec niego danej ulgi w rozliczeniach miesięcznych. Po otrzymaniu takiej informacji pracodawca przestanie stosować ulgę od następnego miesiąca.

Mieszkałem za granicą ponad trzy lata i w 2022 r. przeprowadziłem się do Polski, ale nie mam żadnego zagranicznego certyfikatu rezydencji, który by to potwierdzał. Czy mogę skorzystać z ulgi na powrót?

Tak. Zagraniczny certyfikat rezydencji nie jest jedynym wymaganym typem takiego potwierdzenia, ale pobyt za granicą trzeba udokumentować. Jeżeli podatnik spełnia kryteria uprawniające go do ulgi na powrót, musi zebraną dokumentacją potwierdzić swój pobyt za granicą

w wymiarze, który uprawnia do jej stosowania. Podatnik ma możliwość skorzystania z innych dowodów niż certyfikat rezydencji wydany przez władze państwa, w którym mieszkał. Dokumentami, które potwierdzą stały pobyt poza Polską, mogą być np. tytuł określający prawo do nieruchomości (np. umowa najmu czy akt własności), lokalne umowy za dostęp do mediów czy zagraniczna umowa o pracę. Wyżej wymienione dokumenty można przedstawić fiskusowi w oryginalnej wersji językowej (np. w języku japońskim), ale podatnik powinien liczyć się z koniecznością ich przysięgłego przetłumaczenia na język polski, jeżeli zostanie do tego wezwany.

Czy z ulgi na powrót mogę skorzystać nawet jeżeli wróciłem do Polski na stałe jeszcze w 2021 r.?

Nie. Przepisy jasno wskazują, że uprawnienie to przysługuje jedynie podatnikom, których powrót do kraju nastąpił po wejściu w życie Polskiego Ładu, tj. po 1 stycznia 2022 r. Żeby ustalić dokładną datę powrotu, podatnik powinien oprzeć się na dostępnej dla niego dokumentacji, która będzie potwierdzała okres pobytu za granicą, np. umowy najmu czy o pracę.

Przez większość roku podatkowego wychowywałem trójkę dzieci, ale kolejne, najmłodsze, przyszło na świat dopiero w listopadzie. Czy w tym roku mogę skorzystać z ulgi dla rodzin 4+?

Tak. W praktyce przepisy pozwalają skorzystać z tej ulgi rodzicowi, który chociaż przez jeden dzień w danym roku podatkowym miał na wychowaniu przynajmniej czworo dzieci.

Moje dziecko ma powyżej 18, ale poniżej 25. roku życia i kontynuuje naukę, jednak studiuje i mieszka w innym mieście niż ja. Czy jako rodzic mogę mimo tego uwzględnić to dziecko na potrzeby ustalania, czy przysługuje mi ulga dla rodzin 4+?

Tak. W przypadku dorosłych dzieci kontynuujących naukę na potrzeby ustalania uprawnienia do ulgi mogą uwzględnić je rodzice, którzy kontynuują wobec takiego dziecka obowiązek alimentacyjny, tj. istotnie partycypują w kosztach utrzymania dorosłego dziecka.

PRZYKŁAD

Pan Józef ma 70 lat i nabył już uprawnienia do emerytury z ZUS, jednak jej nie pobiera. Nadal jest aktywny zawodowo – stale współpracuje z ABC sp. z o.o. i na podstawie zawartego ze spółką kontraktu menedżerskiego otrzymuje wynagrodzenie w rocznej wysokości 150 000 zł. Do rozliczeń z tytułu kontraktów menedżerskich stosuje się zazwyczaj zasady określone dla umów zlecenia, ale pan Józef, pomimo spełnienia innych kryteriów uprawniających go do zastosowania ulgi dla pracującego emeryta, nie będzie mógł skorzystać ze zwolnienia od podatku dochodowego od kwoty przychodu do 85 526 zł. Ustawodawca, dopuszczając możliwość uzyskania takiej preferencji dla emerytów osiągających dochód z tytułu umów zlecenia zawartych z przedsiębiorcą, jednocześnie wyłączył możliwość stosowania tej ulgi w przypadku dochodów uzyskanych na podstawie umów o zarządzanie przedsiębiorstwem, kontraktów menedżerskich lub umów o podobnym charakterze.

PRZYKŁAD

Pani Iwona i pan Krzysztof są parą i prowadzą wspólne gospodarstwo domowe, jednak nie zawarli małżeństwa. Oboje są zatrudnieni na umowach o pracę. Wychowują trójkę swoich biologicznych dzieci – w wieku 13, 17 i 24 lata. Najstarsza, 24-letnia córka studiuje, ale zamieszkuje wspólnie z rodzicami i pozostaje na ich utrzymaniu. Iwona i Krzysztof zdecydowali, że chcą jako rodzina zastępcza przyjąć na wychowanie kolejne, czwarte dziecko. Na podstawie umowy zawartej ze swoim starostą od 30 stycznia 2022 r. przyjęli na wychowanie 10-letniego chłopca. Iwona i Krzysztof będą mogli w tym roku podatkowym rozliczyć się, korzystając z ulgi dla rodzin 4+. Każde z nich, niezależnie od siebie, będzie mogło też złożyć swojemu pracodawcy oświadczenie, na mocy którego ich miesięczne zaliczki na podatek dochodowy będą stosownie pomniejszane, umożliwiając każdemu z nich skorzystanie z „PIT zero” – zwolnieniu podlegać będzie niezależnie kwota przychodu nieprzekraczająca 85 528 zł i u pani Iwony, i u pana Krzysztofa.

PRZYKŁAD

Pani Krystyna jest przedsiębiorcą – prowadzi działalność gospodarczą, z której dochody opodatkowane są według skali podatkowej. Pani Krystyna zawarła w listopadzie 2021 r. dwie umowy z Muzeum Etnograficznym, które mieści się w miejscowości, z której pochodzi pani Krystyna – umowę darowizny i umowę sponsoringową. Na podstawie umowy darowizny pani Krystyna jednorazowo przekazała Muzeum kwotę 10 000 zł. Z kolei na mocy umowy sponsoringowej pani Krystyna dodatkowo zobowiązała się, że przez cały 2022 r. będzie co miesiąc przelewała na konto muzeum kwotę 1000 zł. W zamian w umowie sponsoringowej muzeum zaoferowało, że umieści informację o firmie pani Krystyny na swojej stronie internetowej, ulotkach reklamowych i tablicy informacyjnej – wskazując, że firma pani Krystyny wspiera finansowo działalność muzeum, i udostępniając jej dane kontaktowe. Muzeum Etnograficzne, które wspiera pani Krystyna, jest wpisane do właściwego rejestru placówek prowadzących działalność kulturalną. Pani Krystyna będzie mogła koszty poniesione z tytułu współpracy z muzeum na podstawie umowy sponsoringowej rozliczyć w swoim zeznaniu rocznym za 2022 rok – zaliczając je do swoich kosztów podatkowych, i dodatkowo odliczając 50% poniesionych z tego tytułu kosztów od podstawy obliczenia podatku. Tzw. ulga sponsoringowa nie będzie mogła być natomiast zastosowana do środków przekazanych muzeum przez panią Krystynę na mocy umowy darowizny.

Rozdział 7.

Samochody służbowe – nowe zasady opodatkowania

Zmiany wprowadzone w ramach Polskiego Ładu obejmują również zmianę reguł związanych z rozliczaniem z korzystania z samochodów służbowych, które pracownicy mogą wykorzystywać również w celach prywatnych. Wprowadzona w tym zakresie zmiana stanowi odzwierciedlenie dotychczasowej praktyki, w związku z czym nie wiąże się ona z koniecznością odmiennego rozliczania samochodów elektrycznych lub napędzanych wodorem.

Korzystanie z samochodu służbowego do celów prywatnych jest niewątpliwie pożądanym przez pracowników benefitem. Nierzadko możliwość ta przekłada się na decyzję o sprzedaży prywatnego pojazdu wykorzystywanego przez pracownika, co daje pracownikowi dodatkowe oszczędności. Pracownicy nie muszą bowiem w takich przypadkach opłacać ubezpieczenia pojazdu czy też napraw, które nierzadko okazują się bardzo kosztowne. Odpada też sam koszt eksploatacji samochodu, w tym koszty paliwa. Dlatego też korzystanie z pojazdu służbowego wiąże się z przychodem po stronie pracownika. Zmieniony w ramach Polskiego Ładu przepis obowiązuje w niemal niezmienionej formie od 1 stycznia 2015 r. Reguluje on kwestię kwoty przychodu za korzystanie z samochodu służbowego do celów prywatnych, wprowadzając zryczałtowaną kwotę, mającą odgórnie ustalać wysokość uzyskiwanego w ten sposób przychodu. Dzięki temu przepisowi nie zachodzą wątpliwości co do kwoty przychodu pracownika z tego tytułu, która teoretycznie może być różna w zależności od tego, jakiej klasy samochodem jeździ pracownik, czy może nim jeździć tylko od poniedziałku do piątku, czy również w weekendy i w czasie wakacji itd. Dodatkowo nie zachodzi również ryzyko, że pracownik byłby zobowiązany do zapłaty podatku od kwot rynkowych, które znacząco przewyższają ustalony w przepisach ryczałt. Takie zasady obowiązywały przed rokiem 2015, a przychód z tytułu korzystania z pojazdów służbowych do celów prywatnych był ustalany na zasadach ogólnych i ustalany indywidualnie w zależności od konkretnej sytuacji. Wprowadzenie zryczałtowanej stawki przychodu będącego podstawą opodatkowania czyni to rozwiązanie szczególnie korzystnym.

W ramach Polskiego Ładu wprowadzono zmianę dotychczasowego wskaźnika różnicującego wysokość ryczałtu. Dotychczas kwota ryczałtu była uzależniona od pojemności silnika pojazdu (cmm), który był udostępniany pracownikowi. Aktualnie kwota ryczałtu jest uzależniona od mocy silnika (kW). W pierwszej grupie, dla której przepisy ustalają ryczałt na poziomie 250 zł, znajdują się – poza wspomnianymi wyżej samochodami elektrycznymi oraz napędzanymi wodorem – samochody o mocy silnika do 60 kW. Do drugiej grupy zaliczają się pozostałe samochody, a kwota ryczałtu wynosi w ich przypadku 400 zł.

Dotychczas przepisy uzależniały kwotę ryczałtu od pojemności silnika samochodu, w związku z czym pojazdy elektryczne i napędzane wodorem zaliczane były do grupy samochodów o pojemności silnika do 1600 cmm. Na tej podstawie przychód pracownika korzystający z takiego auta służbowego do celów prywatnych – przez cały miesiąc – z tego tytułu wynosił 250 zł zgodnie z ustalonym w ustawie ryczałtem. Po nowelizacji samochody elektryczne oraz napędzane wodorem zostały wprost uwzględnione w katalogu i – tak jak dotychczas – ma do nich zastosowanie wskazana kwota ryczałtu, która stanowi przychód pracownika.

Co jednak szczególnie istotne, przepis ten ma zastosowanie wyłącznie do pracowników w rozumieniu wskazanym w tym przepisie, tj. osób pozostających w stosunku służbowym, stosunku pracy, stosunku pracy nakładczej lub spółdzielczym stosunku pracy. Oznacza to, że zasady te nie mają zastosowania do innych grup zatrudnionych, w tym m.in. osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia czy kontraktu menedżerskiego. W przypadku gdy zleceniobiorca korzysta z samochodu służbowego do celów prywatnych, stanowi to przychód opodatkowany na zasadach ogólnych. Oznacza to, że konieczne jest każdorazowe ustalenie szacunkowej rynkowej wartości korzystania przez takie osoby z samochodu służbowego w celach prywatnych. W ich przypadku rozwiązanie to jest zatem mniej korzystne.

Kolejną kwestią są pojazdy o napędzie hybrydowym. Przepisy dotyczące kwestii ryczałtu pomijają tę grupę pojazdów. W rezultacie ryczałt za korzystanie z takich pojazdów do celów prywatnych będzie zależny od ich mocy.

PRZYKŁAD

Pracownik z tytułu umowy o pracę otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 10 000 zł brutto. Dodatkowo korzysta on w każdym miesiącu z samochodu służbowego o mocy powyżej 60 kW do celów prywatnych. W rezultacie do jego przychodu należy doliczyć 400 zł tytułem ryczałtu za korzystanie z pojazdu służbowego. Łącznie dla celów podatkowych przychód wynosić będzie 10 400 zł.

PRZYKŁAD

Pracodawca udostępnia pracownikowi pojazd służbowy do celów prywatnych wyłącznie w dni robocze. W weekendy pracownik musi zostawić pojazd na parkingu znajdującym się przy zakładzie pracy lub innym wyznaczonym przez pracodawcę. Przychód pracownika z tego tytułu stanowi ułamek kwoty ryczałtu, gdzie przychód za każdy dzień korzystania z pojazdu służbowego wynosi 1/30 kwoty ryczałtu. 1/30 za każdy dzień korzystania z samochodu służbowego w celach prywatnych stosuje się bez względu na liczbę dni w danym miesiącu. Bez znaczenia więc będzie, czy chodzi o luty, marzec czy kwiecień.

Czy zmiany dotyczą pracodawców, którzy nie udostępniają pracownikom pojazdów elektrycznych lub napędzanych wodorem?

Tak. Dostosowanie stanu prawnego do samochodów elektrycznych i napędzanych wodorem stanowi jedynie część wprowadzonych zmian w zakresie korzystania z pojazdów służbowych. Przedsiębiorcy powinni również zweryfikować moc silnika samochodów służbowych udostępnianych pracownikom do celów prywatnych i dostosować kwotę ryczałtu.

Czy do wszystkich samochodów elektrycznych lub napędzanych wodorem stosujemy taką samą kwotę ryczałtu?

Tak. Wszystkie samochody elektryczne w rozumieniu ustawy z 11 stycznia 2018 r. o elektromobilności i paliwach alternatywnych

(t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 110 ze zm. – chodzi o art. 2 pkt 12) są zaliczane do tej samej grupy i objęte ryczałtem w kwocie 250 zł.

Czy zmiana kwoty ryczałtu za korzystanie z samochodu służbowego do celów prywatnych ma wpływ na inne zobowiązania niż podatek dochodowy od osób fizycznych?

Tak. Wprowadzona zmiana wpływa również na podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Tożsame zasady stosujemy w przypadku składki zdrowotnej. Tym samym przy obliczaniu należnych składek należy uwzględnić kwotę ryczałtu.

Czy w przypadku, gdy pracownik korzysta z samochodu służbowego do celów prywatnych tylko przez część miesiąca, kwota ryczałtu jest taka sama?

Nie. W tym zakresie przepisy nie uległy zmianie, a wartość otrzymanego przez pracownika świadczenia ustala się proporcjonalnie do czasu (w dniach) korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych. Zgodnie z obowiązującymi przepisami za każdy dzień należy doliczyć do przychodu pracownika kwotę odpowiadającą 1/30 właściwej kwoty ryczałtu.

Czy kwota ryczałtu może mieć wpływ na uprawnienie do ulgi dla klasy średniej?

Tak. Korzystanie z samochodu służbowego do celów prywatnych stanowi przychód pracownika – odpowiednio w kwocie 250 zł lub 400 zł. W rezultacie kwota ta powinna być brana pod uwagę przy ustalaniu, czy pracownik jest uprawniony do skorzystania z ulgi dla klasy średniej, jak również przy ustalaniu, czy pracodawca może uwzględnić ulgę przy obliczaniu zaliczki.

Czy ustalony w przepisach ryczałt ma zastosowanie również do osób zatrudnionych na umowie zlecenia?

Nie. Kwota ryczałtu ma zastosowanie wyłącznie do pracowników w rozumieniu wskazanym w przepisie, tj. osób pozostających w stosunku służbowym, stosunku pracy, stosunku pracy nakładczej lub spółdzielczym stosunku pracy.

Jak należy ustalić kwotę przychodu zleceniobiorcy z tytułu korzystania z pojazdu służbowego do celów prywatnych?

Przepisy nie udzielają jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. Co do zasady należy uwzględnić rynkową wartość korzystania z danego samochodu. Wyznacznikiem w tym zakresie mogą być ceny wynajmu samochodów danej marki, jego wiek, wyposażenie. Należy również przy tym uwzględnić potencjalną ilość czasu, przez jaką samochód może być wykorzystywany do celów prywatnych. W rezultacie zleceniobiorca będzie zobowiązany do zapłaty podatku obliczonego od kwoty zbliżonej do tej, jaką musiałby zapłacić za wynajem takiego pojazdu.

Czy w przypadku samochodów hybrydowych przy ustalaniu wysokości ryczałtu należy uwzględnić moc silnika spalinowego, elektrycznego czy ich łączną moc?

Ponieważ ustawodawca nie uwzględnił wprost tej grupy pojazdów, odpowiedź na to pytanie jest niejednoznaczna. Literalnie przepis mówi o mocy silnika – jest to liczba pojedyncza. Wskazywałoby to więc, że należy uwzględnić moc tylko jednego z dwóch silników (tego o wyższej mocy). Brak jest natomiast w tym zakresie na razie interpretacji czy stanowiska Ministerstwa Finansów. Mając natomiast na uwadze interpretację celowościową, można założyć, że dla bezpieczeństwa ustalając wysokość ryczałtu można zsumować moc obu silników.

Rozdział 8.

Zmiany w obliczaniu zaliczki na podatek dochodowy wynikające z rozporządzenia Ministra Finansów z 7 stycznia 2022 r.

Rozporządzenie w sprawie przedłużenia terminów poboru i przekazania przez niektórych płatników zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych wydane przez Ministra Finansów obowiązuje od 8 stycznia 2022 r. Dotyczy ono także tych wynagrodzeń, które zostały wypłacone w okresie od 1 do 7 stycznia br.

Przyczyny wydania rozporządzenia związane są ze zmasowaną krytyką Polskiego Ładu, która pojawiła się po wypłacie pierwszych wynagrodzeń w nowym roku, a których wysokość netto była niższa niż w roku ubiegłym. Jego celem jest rozwiązanie tego problemu i spowodowanie, aby pracownicy oraz zleceniobiorcy osiągający przychód w wysokości do 12 800 zł brutto miesięcznie osiągalni miesięczne wynagrodzenie netto nie niższe niż w roku 2021.

Stan ten ma zostać osiągnięty poprzez pobieranie przez płatnika (pracodawcę) zaliczek na podatek dochodowy w wysokości nie wyższej niż w roku ubiegłym (według zasad obowiązujących 31 grudnia 2021 r.).

Przedłużenie terminów poboru zaliczek (płaconych przez pracowników, a potrącanych przez pracodawców) ma zastosowanie do przychodów uzyskanych od 1 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2022 r. w wysokości do 12 800 zł brutto miesięcznie (rozporządzenie ma zastosowanie, gdy miesięczne przychody uzyskane przez podatnika za pośrednictwem płatnika nie przekroczą tej kwoty). Limit ten stosuje się odrębnie dla każdego źródła przychodów.

PRZYKŁAD

Pani Kasia w lutym uzyskała przychody z dwóch źródeł u jednego pracodawcy. Na podstawie umowy o pracę zarobiła 10 000 zł brutto.

Na podstawie umowy zlecenia – 4000 zł brutto. Łącznie 14 000 zł brutto. Jak w takiej sytuacji powinien zachować się płatnik, który jednocześnie występuje w roli pracodawcy i zleceniodawcy? Czy powinien zastosować rozporządzenie, mimo przekroczenia limitu 12 800 zł?

Tak. W tym wypadku mamy do czynienia z dochodami z dwóch różnych źródeł, a co za tym idzie – z dwoma odrębnymi limitami.

PRZYKŁAD

Pani Zuzanna otrzymała w styczniu dwie wypłaty ze stosunku pracy. Pierwsza z nich – otrzymana na początku miesiąca – wynosiła 12 500 zł brutto. Z uwagi na dobre wyniki sprzedażowe pracodawca postanowił nagrodzić ją premią w wysokości 2000 zł brutto, która została wypłacona pod koniec miesiąca. Pani Zuzanna zarobiła więc w styczniu łącznie 14 500 zł brutto. Jak w takiej sytuacji przedstawia się kwestia stosowania rozporządzenia?

Aby obliczyć miesięczną zaliczkę na podatek z zastosowaniem przepisów rozporządzenia, należy wziąć pod uwagę cały miesięczny przychód danego pracownika, który stanowi podstawę obliczenia zaliczki (w omawianym przykładzie będzie to 14 500 zł brutto). Jeżeli miesięczny przychód przekracza limit 12 800 zł brutto, to rozporządzenia nie stosuje się. Każda kolejna zaliczka pobrana w danym miesiącu musi uwzględniać tę wcześniej pobraną. Wobec tego, jeśli płatnik zastosował przepisy rozporządzenia podczas pierwszej wypłaty, to pobierając zaliczkę przy wypłacie premii musi obliczyć zaliczkę na podatek narastająco – od całości dochodu uzyskanego w danym miesiącu (i wówczas nie stosuje już przepisów rozporządzenia), a następnie pomniejszyć go o zaliczki pobrane wcześniej w danym miesiącu.

Czy jako płatnik mam obowiązek stosować się do przepisów rozporządzenia?

Tak. Przy naliczaniu wynagrodzeń pracodawca powinien uwzględnić rozporządzenie z 7 stycznia 2022 r. Pomimo wątpliwości konstytucyjnych co do faktu obowiązywania rozporządzenia, zaprezentowanych m.in. przez Krajową Izbę Doradców Podatkowych, to nie podatnik jest władny oceniać, czy dany akt jest zgodny z prawem. Jest to rola sądów

i samego legislatora. Dopóki rozporządzenie nie zostanie w całości lub w części uchylone przez uprawnione do tego organy, tak długo obowiązuje w porządku prawnym i należy je stosować. Ponadto obowiązuje zasada domniemania zgodności rozporządzenia z ustawą i zaufania do prawa ogłoszonego w Dzienniku Ustaw.

Czy jako płatnik mogę ponieść odpowiedzialność karnoskarbową za postępowanie w zgodzie z rozporządzeniem?

Nie. W naszej ocenie zastosowanie przepisów rozporządzenia nie może obiektywnie narażać na odpowiedzialność karnoskarbową. Płatnik nie powinien ponosić konsekwencji za postępowanie zgodnie z wprowadzonym rozporządzeniem – nie ma jego winy w tym, że stosuje rozporządzenie, skoro zobowiązują go do tego przepisy prawa powszechnie obowiązującego.

Czy ze stosowaniem rozporządzenia wiążą się jakieś zagrożenia?

Pomimo wprowadzenia takiego mechanizmu poboru zaliczek, nie zmieniają się nowe zasady podatkowe wprowadzone przez Polski Ład.

Zmiany te – wyższa kwota wolna od podatku (30 000 zł), podniesienie progu podatkowego objętego stawką 17% (do kwoty 120 000 zł), likwidacja możliwości odliczenia składki zdrowotnej i rekompensująca to ulga dla klasy średniej – w założeniu mają mieć pozytywny lub neutralny wpływ na zarobki pracowników, których miesięczny przychód wynosi do 12 800 zł brutto.

Dotyczy to jednak kalkulacji rocznej dochodów pracownika. W trakcie roku podatkowego może zdarzyć się tak, że kwota zaliczki na podatek w danym miesiącu będzie wyższa niż w tym samym miesiącu w roku ubiegłym, pomimo tego, że łączny podatek (w ujęciu rocznym) będzie mniejszy. Wynika to z innego rozkładu kwoty zaliczki w poszczególnych miesiącach roku podatkowego.

Stosowanie modelu wprowadzonego rozporządzeniem może doprowadzić do sytuacji, że po stronie pracownika powstanie niedopłata podatku.

Jednakże zgodnie z najnowszymi zapowiedziami prezesa Rady Ministrów (konferencja z 21 stycznia 2022 r.) osoby, które zarabiają do 12 800 zł brutto miesięcznie, nie mogą stracić na Polskim Ładzie. Gdyby tak miało się stać – wówczas będą mogły rozliczyć się na zasadach z 2021 r.

Jakie są skutki rozporządzenia?

Każda płatność zaliczki na podatek dochodowy zrealizowana przez płatnika po 7 stycznia 2022 r. musi być naliczona według zasad z rozporządzenia. W przypadku gdy pracodawca dokonał wypłaty wynagrodzenia przed wejściem nowych reguł w życie, konieczne jest ponowne przeliczenie zaliczki. Jeśli okaże się, że pobrał on zbyt wysoką zaliczkę, to będzie musiał ją zwrócić.

Rozporządzenie zmienia termin pobierania zaliczki na podatek. Określa, w jakiej części zaliczki nie pobiera się w danym miesiącu i w jakim miesiącu ta część zaliczki ma być ewentualnie pobrana.

Jakich dochodów dotyczy przesunięcie terminów płatności zaliczek?

Przesunięcie terminów dotyczy dochodów z pracy na etacie (ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej lub spółdzielczego stosunku pracy), zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia społecznego wypłacanych przez zakład pracy, umowy zlecenia, emerytur i rent.

PRZYKŁAD

Pan Krzysztof w lutym 2022 r. uzyskał przychód ze stosunku pracy w wysokości 8000 zł brutto oraz 830 zł zasiłku chorobowego wypłaconego przez zakład. Czy na potrzeby stosowania rozporządzenia należy zsumować te kwoty?

Tak. Obydwa świadczenia zostały wypłacone przez zakład pracy, wliczają się więc do przychodów, których dotyczy rozporządzenie.

Jak funkcjonuje nowy mechanizm?

Aby wypełnić obowiązki wynikające z rozporządzenia, należy:

- 1) obliczyć zaliczkę na podatek dochodowy zgodnie z przepisami Polskiego Ładu (obowiązującymi od 1 stycznia 2022 r.):
 - należy uwzględnić koszty uzyskania przychodów (chyba że podatnik wystąpił z wnioskiem o ich nieuwzględnianie), ulgi (m.in. ulgę dla klasy średniej, kwotę składek na ubezpieczenie społeczne

- w części finansowanej przez podatnika) i zwolnienia (ulga dla rodzin 4+, ulga dla seniora, ulga na powrót – jeśli podatnik zawnióskał o ich stosowanie), a także nowy drugi próg podatkowy (120 000 zł) oraz kwotę zmniejszającą podatek w wysokości 425 zł (jeśli płatnik jest uprawniony do jej odliczania);
- 2) obliczyć zaliczkę na podatek dochodowy zgodnie z przepisami obowiązującymi do 31 grudnia 2021 r. (w poprzednim roku podatkowym):
 - chodzi o ustalenie zaliczki, która byłaby pobrana od pracownika, gdyby nie wprowadzono reformy podatkowej;
 - przy takich obliczeniach uwzględnia się m.in.: koszty uzyskania przychodów, kwotę składek na ubezpieczenie społeczne w części finansowanej przez podatnika, I próg podatkowy na poziomie 85 528 zł, możliwość odliczania od podatku 7,75% podstawy wymiaru składki zdrowotnej, kwotę zmniejszającą podatek w wysokości 43,76 zł (o ile dochody pracownika nie przekraczają 85 528 zł);
 - 3) tak obliczone zaliczki należy porównać;
 - 4) jeżeli zaliczka obliczona według zasad z 2021 r. jest większa – nie stosuje się rozporządzenia;
 - 5) jeżeli zaliczka obliczona według zasad wynikających z Polskiego Ładu jest wyższa od tej obliczonej według zasad obowiązujących w roku 2021 – wówczas z przychodu pracownika należy pobrać zaliczkę obliczoną według zasad z roku 2021. W takiej sytuacji powstaje nadwyżka (zaliczka według Polskiego Ładu minus zaliczka według zasad z 2021 r.);
 - 6) zgodnie z przepisami rozporządzenia nadwyżki nie pobiera się w miesiącu jej obliczenia. Rozporządzenie przedłuża termin jej poboru do miesiąca, w którym wystąpi ujemna różnica;
 - 7) ujemna różnica występuje wówczas, gdy zaliczka obliczona według Polskiego Ładu jest mniejsza od zaliczki obliczonej według zasad z 2021 r.;
 - 8) gdy w danym miesiącu wystąpi taka ujemna różnica, wówczas z przychodu pracownika pobiera się zaliczkę obliczoną według przepisów Polskiego Ładu, powiększoną o niepobrane w minionych miesiącach nadwyżki. Jednakże w danym miesiącu nadwyżkę można pobrać tylko do kwoty ujemnej różnicy z danego miesiąca (do kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy zaliczką obliczoną według zasad z 2021 r. a tą obliczoną według zasad Nowego Ładu). Jeśli sytuacja taka nie wystąpi – podatnik sam rozliczy ewentualną nadwyżkę w zeznaniu rocznym.

WAŻNE

Przy obliczaniu zaliczek na podatek na dwa wymienione wyżej sposoby płatnik stosuje stan faktyczny występujący u danego podatnika na dzień obliczania zaliczki w 2022 r.

PRZYKŁAD

Płatnik obliczył miesięczną zaliczkę na podatek dochodowy za czerwiec 2022 r. na dwa sposoby. Zaliczka obliczona według zasad Polskiego Ładu wyniosła 500 zł, natomiast z zastosowaniem reguł z 2021 roku – 800 zł. Zastosowanie nowych zasad podatkowych jest w tej sytuacji korzystniejsze dla pracownika. Czy w takiej sytuacji stosuje się rozporządzenie?

Nie. Jeżeli zaliczka obliczona według starych zasad jest większa, to nie stosuje się przepisów rozporządzenia. W podanym przykładzie wystąpiła ujemna różnica w kwocie 300 zł.

Nadwyżka z poprzednich miesięcy wynosi 540 zł. Jaką zaliczkę należy pobrać od pracownika za czerwiec?

Skoro w czerwcu wystąpiła ujemna różnica, to z przychodu pracownika należy pobrać zaliczkę obliczoną według przepisów Polskiego Ładu – czyli 500 zł – powiększoną o niepobrane w minionych miesiącach nadwyżki, do kwoty ujemnej różnicy z danego miesiąca.

Ujemna różnica wyniosła 300 zł. Od podatnika należy pobrać więc zaliczkę w kwocie 800 zł. Pozostała kwota nadwyżki zostanie pobrana w kolejnych miesiącach, w których wystąpi ujemna różnica.

Czy mechanizm z rozporządzenia należy stosować także do umów zlecenia?

Tak. Powyższy mechanizm należy stosować także do przychodów z umów zlecenia, jeżeli ich wysokość nie przekracza u płatnika miesięcznie 12 800 zł brutto.

W przypadku zleceniobiorców zaliczka liczona według zasad z 2021 r. może okazać się niższa praktycznie w każdym miesiącu, ponieważ

w Polskim Ładzie nie ma możliwości odliczenia składki zdrowotnej (7,75% podstawy) od podatku oraz przy umowach zlecenia nie stosuje się ulgi dla klasy średniej.

Czy pracownik może zrezygnować z przesunięcia terminu poboru części zaliczki na podatek?

Tak. Pracownik lub zleceniobiorca może złożyć pisemny wniosek o niestosowanie względem niego mechanizmu przewidzianego w rozporządzeniu. Takie uprawnienie przysługuje jednak tylko podatnikowi, w przypadku którego przy obliczaniu zaliczek na podatek dochodowy pracodawca nie uwzględnia kwoty stanowiącej 1/12 kwoty zmniejszającej podatek (czyli pracownik, który złożył pracodawcy PIT-2, nie może złożyć takiego wniosku). Płatnik nie będzie stosował rozporządzenia najpóźniej od następnego miesiąca po otrzymaniu wniosku.

Czy pracownik może odwołać rezygnację ze stosowania rozporządzenia?

Tak. W przypadku zmiany zdania przez podatnika w trakcie roku może on odwołać swoją rezygnację ze stosowania rozporządzenia. Wówczas płatnik ponownie zacznie je stosować.

Czy zasady obliczania zaliczek wynikające z rozporządzenia dotyczą również pracowników, którzy złożyli wniosek o niestosowanie ulgi dla klasy średniej?

Tak. To, czy pracownik złożył oświadczenie o niestosowaniu ulgi dla klasy średniej, podobnie jak to, czy spełnia warunki do jej zastosowania, pozostaje bez wpływu na stosowanie rozporządzenia. Biorąc pod uwagę to, że mechanizm polega na porównaniu zaliczki obliczanej według zasad z Nowego Ładu z zaliczką obliczoną według reguł z 2021 r. – a ulga dla klasy średniej w praktyce rekompensuje skutki braku możliwości odliczenia części składki zdrowotnej od podatku – należy mieć na uwadze to, że niestosowanie na wniosek pracownika ulgi doprowadzi do tego, że zaliczki częściej będą wyznaczone według zasad z 2021 r.

Czy nadwyżka (zaliczka według Polskiego Ładu minus zaliczka według zasad z 2021 r.), która zostaje zwrócona podatnikowi w miesiącu

cu, w którym wystąpi ujemna różnica, stanowi jego przychód, który należy doliczyć przy ustalaniu miesięcznego limitu?

Nie. Zwrócona w ten sposób nadwyżka nie stanowi przychodu podatnika i nie należy jej opodatkowywać.

PRZYKŁAD

Pani Karolina 15 kwietnia 2022 r. kończy 26 lat. 5 kwietnia otrzymała wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę w kwocie 5000 zł brutto. Pod koniec miesiąca ma otrzymać premię urodzinową w kwocie 1000 zł brutto. Czy do limitu określonego rozporządzeniem należy zsumować te przychody?

Nie. Przy ustalaniu limitu bierze się pod uwagę tylko przychody objęte opodatkowaniem, a więc te, które zostaną uzyskane po ukończeniu przez Karolinę 26. roku życia (do tego dnia korzysta ona jeszcze z ulgi dla młodych). Zaliczkę na dwa sposoby należy więc obliczyć od kwoty 1000 zł.

Rozdział 9.

Umowa zlecenia

Wprowadzone w ramach Polskiego Ładu zmiany w przepisach mają szczególnie wpływ na wynagrodzenia zarówno pracowników, jak i osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych. Nowelizacja poza podniesieniem kwoty wolnej od podatku oraz wprowadzeniem nowych ulg zmienia również zasady związane ze składką zdrowotną. W kontekście omawianej umowy zlecenia należy wskazać, że dotychczas zleceniobiorcy byli uprawnieni do odliczenia części kwoty składki na ubezpieczenie zdrowotne od należnego podatku. Po zmianach możliwość ta została usunięta, w związku z czym składka na ubezpieczenie zdrowotne będzie dodatkowo obciążała wynagrodzenie zleceniobiorcy.

W kontekście zmian związanych z brakiem możliwości odliczenia składki zdrowotnej od podatku należy wspomnieć o nowej uldze tj. uldze dla klasy średniej, o którą pomniejsza się dochód stanowiący podstawę opodatkowania. Celem wprowadzenia tego rozwiązania jest rekompensata obciążenia związanego z koniecznością ponoszenia pełnego kosztu składki zdrowotnej. Niemniej jednak obecnie ulga ta nie obejmuje zleceniobiorców, w związku z czym – zgodnie z aktualnym stanem prawnym – realnie otrzymywane wynagrodzenie z tego tytułu będzie pomniejszone o kwotę składki zdrowotnej, która nie jest odliczana od podatku. Zgodnie z zapowiedziami ze stycznia 2022 r. uprawnienie do korzystania z ulgi dla klasy średniej ma zostać rozszerzone również na zleceniobiorców.

Pomimo pominięcia zleceniobiorców w grupie podmiotów uprawnionych do skorzystania z ulgi dla klasy średniej, mogą oni skorzystać z innych rozwiązań wprowadzonych w ramach Polskiego Ładu. Na otrzymywane przez zleceniobiorców wynagrodzenie będzie miała wpływ wyższa kwota wolna od podatku. Dodatkowo są oni również uprawnieni do skorzystania z ulgi na powrót, ulgi dla rodzin 4+ oraz ulgi dla seniorów.

Kolejną ze zmian jest podwyższenie kwoty wolnej od podatku do kwoty 30 000 zł. Tym samym należny podatek jest zmniejszany w skali

roku o kwotę 5100 zł. W nawiązaniu do zawartych we wcześniejszych rozdziałach informacji, należy ponownie wspomnieć, że kwota zmniejszająca podatek ma obecnie charakter stały, niezależnie od poziomu rocznego przychodu. Niemniej jednak w przypadku zleceniobiorców kwoty zmniejszającej podatek nie uwzględnia się – tak jak w przypadku pracowników – w dokonywanych w trakcie roku zaliczkach na podatek dochodowy. Zleceniobiorcy nie mogą bowiem – w przeciwieństwie do pracowników – złożyć wniosku PIT-2, który uprawniałby zleceniodawcę do zastosowania kwoty wolnej od podatku. W rezultacie otrzymane przez zleceniobiorcę w trakcie roku wynagrodzenie będzie niższe, a nadpłacona kwota zostanie zwrócona dopiero w kolejnym roku. Istnieją jednak pewne sposoby pozwalające uniknąć powyższej sytuacji.

Pierwszym z rozwiązań, które pozwoli zleceniobiorcy skorzystać z kwoty wolnej już w trakcie roku, jest złożenie płatnikowi wniosku o niepobieranie zaliczki na podatek dochodowy. Rozwiązanie to wymaga jednak spełnienia przewidzianych w przepisach warunków. Po pierwsze, wniosek taki mogą złożyć zleceniobiorcy, których roczny dochód nie przekracza 30 000 zł i nie osiągają oni innych dochodów poza dochodami uzyskiwanymi od płatnika. Limit kwotowy dotyczy całłościowych spodziewanych dochodów w danym roku. W rezultacie możliwość ta będzie ograniczona jedynie do wąskiego katalogu przypadków.

PRZYKŁAD

Zleceniobiorca osiąga u zleceniodawcy – spółka ABC – roczny dochód na poziomie 20 000 zł. Równolegle jest on zatrudniony w spółce XYZ na umowie o pracę. Zleceniobiorca nie ma zatem możliwości złożenia wniosku o niepobieranie zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych u zleceniodawcy, ponieważ jest on równolegle zatrudniony przez dwa podmioty.

Alternatywne rozwiązanie wynika z rozporządzenia Ministra Finansów z 7 stycznia 2022 r. w sprawie przedłużenia terminów poboru i przekazania przez niektórych płatników zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 28). Na jego podstawie płatnicy mogą pobierać zaliczkę na zasadach obowiązujących przed wejściem

w życie zmian, tj. na podstawie przepisów obowiązujących 31 grudnia 2021 r. Rozporządzenie przedłuża bowiem termin zapłaty części zaliczki stanowiącej nadwyżkę kwoty zaliczki obliczonej na aktualnych zasadach względem zasad obowiązujących przed wejściem w życie zmian. Termin ten jest przedłużony do czasu, gdy kwota zaliczki obliczonej zgodnie z nowymi przepisami jest wyższa niż kwota zaliczki ustalonej na poprzednich zasadach. Tożsame zasady mają zostać wprowadzone do ustawy o PIT na podstawie procedowanej obecnie nowelizacji (stan na 26 stycznia 2022 r.).

Jeszcze inne rozwiązanie można znaleźć w art. 22 § 2 Ordynacji podatkowej (ustawa z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa, t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1540 ze zm.), zgodnie z którym organ podatkowy może (nie musi) na wniosek podatnika zwolnić płatnika z obowiązku pobrania podatku, jeżeli podatnik uprawdopodobni, że pobrany podatek byłby niewspółmiernie wysoki w stosunku do podatku należnego za rok podatkowy lub inny okres rozliczeniowy. To rozwiązanie podsunęło Ministerstwo Finansów.

Na wynagrodzenie zleceniobiorców wpływają również zwolnienia przewidziane w ramach wspomnianych wcześniej ulg. Z rozwiązań tych skorzystają jednak osoby spełniające dodatkowe warunki wskazane w przepisach. Elementem wspólnym jest jednak kwota zwolnienia, tj. 85 528 zł. Należy jednak pamiętać, że kwoty zwolnienia nie kumulują się. W rezultacie zleceniobiorca uprawniony równocześnie do np. ulgi dla rodzin 4+ oraz ulgi na powrót korzysta ze zwolnienia wyłącznie do kwoty 85 528 zł.

PRZYKŁAD

Zleceniobiorca przeniósł miejsce zamieszkania na terytorium Polski w 2022 r. i osiągnął w tym roku przychód z tytułu zatrudnienia na umowie zlecenia w wysokości 60 000 zł. Przy korzystaniu z ulgi na powrót cały przychód będzie zwolniony z podatku dochodowego.

PRZYKŁAD

Zleceniobiorca przeniósł miejsce zamieszkania na terytorium Polski w 2022 r. i spełnia warunki do korzystania z ulgi dla rodzin 4+, osiągnął

w tym roku przychód z tytułu zatrudnienia na umowie zlecenia w wysokości 100 000 zł. Korzystając z przysługujących mu ulg, zapłaci podatek od kwoty przychodu przewyższającej 85 528 zł, czyli kwoty 14 472 zł. Kwota ta będzie opodatkowana na ogólnych zasadach.

W kontekście omawianych ulg warto również przypomnieć, że przychody m.in. osiągnane z tytułu umowy zlecenia osób do 26. roku życia również korzystają ze zwolnienia z podatku do kwoty 85 528 zł. W rezultacie osoby te nie muszą weryfikować, czy spełniają warunki korzystania z dodatkowych ulg.

Dodatkowo warto również wskazać, że zleceniobiorcy mogą rozliczać się wspólnie z małżonkiem, tak samo jak m.in. osoby zatrudnione na umowie o pracę. Nie ma przy tym znaczenia podstawa zatrudnienia – o ile przepisy nie wyłączają wprost możliwości wspólnego rozliczenia, jak np. w przypadku podatników opodatkowanych podatkiem liniowym. Nie oznacza to jednak, że zleceniobiorca w takim przypadku skorzysta indywidualnie z ulgi dla klasy średniej.

W przypadku wspólnego rozliczania się małżonków z ulgi może skorzystać każdy małżonek od połowy rocznych, łącznych uprawniających do ulgi przychodów małżonków mieszczących się w przedziale od 68 412 zł do 133 692 zł albo każdy z małżonków indywidualnie, którego przychody mieszczą się we wskazanym przedziale. Oznacza to, że małżonkowie mogą wybrać korzystniejszy dla nich wariant. Warto zwrócić jednak uwagę na to, że wliczane są jedynie przychody ze stonunku pracy czy działalności gospodarczej. Przychód z umowy zlecenia jest zatem pomijany przy ustalaniu prawa do ulgi i obliczaniu jej kwoty.

Pan Jakub jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę w spółce X jako przedstawiciel handlowy. Roczne wynagrodzenie pana Jakuba oscyluje w granicach 115 000 zł. Pan Jakub świadczy również na rzecz spółki X usługi niezwiązane z jego zakresem obowiązków na podstawie umowy zlecenia. Pan Jakub wyliczył, że w 2022 roku otrzyma z tego tytułu 30 000 zł. Czy wynagrodzenie z tytułu świadczonych usług ma wpływ na kwotę ulgi w ramach ulgi dla klasy średniej?

Nie. Przychody z umowy zlecenia nie są brane pod uwagę przy obliczaniu kwoty ulgi dla klasy średniej. Tym samym przy obliczaniu zaliczki na podatek dochodowy od wynagrodzenia z umowy o pracę ulga dla klasy średniej będzie uwzględniana i tym samym od tej części wynagrodzenia pan Jakub zapłaci niższy podatek. Natomiast zgodnie z obecnym stanem prawnym w stosunku do wynagrodzenia z umowy zlecenia ulga nie będzie pomniejszała należnego podatku.

Pan Adam z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę osiąga roczny przychód w kwocie 60 000 zł. Dodatkowo na podstawie zawieranych doraźnie w 2022 roku umów zlecenia osiągnął przychód w kwocie 15 000 zł. Czy pan Adam będzie uprawniony do skorzystania z ulgi dla klasy średniej?

Nie. Warunkiem skorzystania z ulgi dla klasy średniej jest osiągnięcie przychodu wynoszącego co najmniej 68 412 zł. Niemniej jednak do kwoty tej zalicza się jedynie przychody z tytułu wykonywania pracy oraz przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej. W rezultacie wynagrodzenie osiągnięte z tytułu umowy zlecenia nie ma wpływu na prawo do ulgi, a pan Adam nie będzie mógł zastosować ulgi dla klasy średniej.

Pani Ewa na podstawie umowy o pracę zarabia miesięcznie 5500 zł, co przekłada się na roczny przychód w wysokości 66 000 zł. Jest ona również uprawniona do premii rocznej za zrealizowanie założonych celów. Premia jest wypłacana do 31 grudnia bieżącego roku, a jej kwota wynosi od 5000 zł do 30 000 zł. Dodatkowo z tytułu umowy zlecenia osiąga rocznie przychód 100 000 zł, który rozkłada się nierównomiernie na poszczególne miesiące. Czy pracodawca pani Ewy powinien uwzględniać kwotę ulgi dla klasy średniej w miesięcznych zaliczkach na podatek?

Nie. Kwota ulgi dla klasy średniej jest uwzględniana w zaliczkach, jeżeli przychód ze stosunku pracy w danym miesiącu wynosi od 5701 zł do 11 141 zł.

Czy pani Ewa skorzysta z ulgi dla klasy średniej, jeżeli pracodawca wypłaci jej premię w kwocie 30 000 zł z uwagi na spełnienie wszystkich celów?

Tak. Pani Ewa będzie uprawniona do ulgi dla klasy średniej, ponieważ łączy przychód z tytułu wykonywania pracy w 2022 roku wyniesie 96 000 zł. Przychody z umowy zlecenia w obecnym kształcie nie mają wpływu na prawo do ulgi dla klasy średniej. W takiej sytuacji pani Ewa będzie mogła uwzględnić ulgę dla klasy średniej w swoim rocznym rozliczeniu podatkowym.

Pani Magdalena prowadzi działalność gospodarczą rozliczaną według skali podatkowej, w ramach której ze swoimi klientami zawiera systematycznie umowy zlecenia. W 2022 roku pani Magdalena osiągnęła przychód w kwocie 90 000 zł. Czy pani Magdalena może skorzystać z ulgi dla klasy średniej?

Tak. Przychód pani Magdaleny stanowi przychód z prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej, w związku z czym ma ona możliwość skorzystania z ulgi dla klasy średniej. W takim przypadku nie ma znaczenia rodzaj umowy zawieranej z klientami.

Pan Stanisław spełnia warunki skorzystania z ulgi na powrót. W 2022 r. osiągnął przychód w kwocie 90 000 zł z tytułu wykonywania umowy zlecenia na rzecz jednego podmiotu. Czy pan Stanisław może skorzystać z ulgi na powrót?

Tak. Pan Stanisław może skorzystać z ulgi na powrót.

Czy zleceniodawca pana Stanisława może uwzględnić zwolnienie przy odprowadzaniu zaliczek na podatek dochodowy?

Nie. Kwota zwolnienia nie może być uwzględniana przy obliczaniu zaliczek na podatek dochodowy. W rezultacie pan Stanisław będzie musiał uwzględnić zwolnienie w rozliczeniu rocznym, w związku z czym otrzyma zwrot nadpłaconego podatku w kolejnym roku.

Czy jeżeli pan Stanisław w 2022 roku ma 25 lat, ma to wpływ na jego sytuację?

Tak. Osoby do 26. roku życia korzystają ze zwolnienia w jednakowej kwocie jak osoby powracające, tj. do kwoty 85 528 zł. Jest to jednak inny rodzaj ulgi (choć o identycznej wysokości). Jednakże w odróżnieniu

od innych ulg wprowadzonych w ramach Polskiego Ładu kwota tego zwolnienia przewidzianego dla osób do 26. roku życia jest uwzględniana przy obliczaniu i odprowadzaniu zaliczek. W rezultacie pan Stanisław otrzyma wynagrodzenie niepominięzone o kwotę zaliczki (do czasu przekroczenia kwoty zwolnienia) i nie będzie musiał czekać na zwrot nadpłaconego podatku po złożeniu rozliczenia rocznego, ponieważ ulga dla osób do 26. roku życia będzie uwzględniana od razu przez zleceniodawcę.

Pan Dawid i pani Klaudia są rodzicami czworga dzieci, spełniają wszystkie wymogi skorzystania z ulgi dla rodzin 4+. Pan Dawid jest zatrudniony na podstawie umowy zlecenia i w 2022 roku osiągnął przychód w kwocie 80 000 zł. Pani Klaudia jest natomiast zatrudniona na umowie o pracę i w 2022 roku również osiągnęła przychód w kwocie 80 000 zł. Czy zarówno pan Dawid, jak i pani Klaudia mogą skorzystać z ulgi dla rodzin 4+?

Tak. Ulga dla rodzin 4+ przysługuje obojgu rodzicom osobno, jeżeli spełniają oni wskazane w przepisach wymogi. Oznacza to, że zarówno pan Dawid, jak i pani Klaudia nie zapłacą ostatecznie podatku od osiągniętych przez nich przychodów.

Czy jeżeli małżonkowie rozliczą się wspólnie, będą mogli skorzystać z ulgi dla klasy średniej?

Tak. Każdy z małżonków będzie uprawniony do odliczenia ulgi w wysokości obliczonej od połowy sumy przychodów z pracy (tj. 200 000 zł + 0 zł), czyli od 100 000 zł. To właśnie ta kwota będzie podstawiana do wzoru wskazanego przy obliczaniu należnej ulgi.

WAŻNE

Inaczej sytuacja będzie wyglądać w przypadku, gdy każdy z małżonków będzie zatrudniony na podstawie umowy zlecenia. W takim przypadku, nawet przy wspólnym rozliczeniu, nie będą oni mogli skorzystać z ulgi dla klasy średniej, ponieważ nie osiągną oni przychodów z właściwego tytułu.

Rozdział 10.

Polski Ład a samozatrudnienie – wybrane zagadnienia

Polski Ład wprowadza dużo istotnych zmian także dla osób samozatrudnionych. W wielu przypadkach samozatrudnieni, którzy współpracują z firmami na podstawie umów B2B, będą potraktowani gorzej niż pracownicy.

Osoby samozatrudnione zwykle wybierają jedną z poniższych form opodatkowania swoich dochodów:

- według skali podatkowej – 17%/32% PIT w zależności od przekroczenia progu podatkowego – analogicznie jak pracownicy czy zleceniobiorcy;
- za pomocą podatku liniowego – 19% PIT od dochodu, czyli mówiąc najogólniej przychód minus koszty jego uzyskania;
- za pomocą ryczału od przychodów ewidencjonowanych – stawka od 2% do 17% w zależności od prowadzonej działalności, opodatkowaniu podlega przychód podatnika, nie uwzględnia się tutaj kosztów jego uzyskania.

Do zmian, które w największym stopniu wpłyną na przedsiębiorców, możemy zaliczyć:

- zmianę sposobu obliczania składki zdrowotnej i brak możliwości odliczenia jej od podatku;
- podwyższenie kwoty wolnej od PIT aż do 30 000 zł dla samozatrudnionych rozliczających podatki według skali podatkowej, o czym mówiliśmy w rozdziale 2;
- podwyższenie wysokości progu podatkowego z 85 528 zł do 120 000 zł dla samozatrudnionych rozliczających podatki według skali podatkowej, o czym mówiliśmy w rozdziale 3.

Na nowych zasadach podatkowo-składkowych najmniej stratni będą zatem ci samozatrudnieni, którzy zdecydują się na opodatkowanie według skali podatkowej, tj. 17%/32%. Pozostała grupa przedsiębiorców, tj. korzystająca z podatku liniowego lub ryczału od przychodów ewidencjonowanych, nie będzie mogła skorzystać z wielu benefitów Polskiego

Ładu (szerzej mówimy o tym w rozdziałach dotyczącym ulgi dla klasy średniej, ulgi dla pracujących seniorów oraz ulgi dla powracających do Polski).

Do kiedy samozatrudniony może podjąć decyzję o zmianie formy opodatkowania?

W przypadku zmiany formy opodatkowania na zasady ogólne (skala podatkowa), ryczałt od przychodów ewidencjonowanych czy podatek liniowy, podatnik powinien złożyć naczelnikowi urzędu skarbowego pisemne oświadczenie w tym zakresie.

Takie oświadczenie należy złożyć do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu, którym podatnik uzyskał pierwszy w danym miesiącu przychód z działalności gospodarczej.

PRZYKŁAD

Pan Roman w 2021 r. prowadził własną działalność gospodarczą i korzystał z podatku liniowego (19% PIT). Pan Roman zauważył, że jego dochody nie przekraczają zwykle 120 000 zł rocznie i do tego nie ma zbyt wielu kosztów uzyskania przychodu. Postanowił, że w 2022 roku przejdzie na zasady ogólne (według skali). Pierwszą fakturę pan Roman wystawił już 7 stycznia 2022 r.

Pan Roman ma zatem czas do 20 lutego 2022 r., aby poinformować naczelnika urzędu skarbowego, że zmienia formę opodatkowania i wybiera zasady ogólne.

Jak zmieniły się zasady obliczania składki zdrowotnej przez przedsiębiorców?

Od 1 stycznia 2022 r. zmieniły się zasady obliczania składki zdrowotnej. Przedsiębiorcy, którzy opodatkowani są według:

- skali podatkowej lub
- podatkiem liniowym,

zapłacą tę składkę w wysokości proporcjonalnej do osiągniętego dochodu.

Natomiast przedsiębiorcy opłacający ryczałt od przychodów ewidencjonowanych zapłacą składkę w wysokości ryczałtowej w wysokości uzależnionej od wielkości uzyskiwanych przychodów.

Ile będzie wynosić składka zdrowotna dla najpopularniejszych form opodatkowania samozatrudnionych?

Forma opodatkowania	Zasada obliczania składki zdrowotnej	Wysokość składki zdrowotnej
Zasady ogólne (skala podatkowa)	9% dochodu	Ustalana indywidualnie
Podatek liniowy	4,9% dochodu*	Ustalana indywidualnie
Ryczałt od przychodów ewidencjonowanych	60% przeciętnego wynagrodzenia przy rocznych przychodach nieprzekraczających 60 000 zł;	3732,62 zł x 9% = 335,94 zł
	100% przeciętnego wynagrodzenia przy rocznych przychodach w przedziale od 60 000 zł do 300 000 zł;	6621,04 zł x 9% = 559,89 zł
	180% przeciętnego wynagrodzenia przy rocznych przychodach przekraczających 300 000 zł.	11 197,87 zł x 9% = 1007,81 zł

*Uwaga! Jeżeli składka zdrowotna przy podatku liniowym obliczona w opisany powyżej sposób będzie niższa niż kwota 9% minimalnego wynagrodzenia (w 2022 r. kwota ta wyniesie 270,90 zł), trzeba będzie podnieść wysokość składki do tej kwoty. W takim wypadku podstawą wymiaru składki będzie kwota minimalnego wynagrodzenia, w 2022 r. wynosząca 3010 zł.

Przykładowo, jeżeli dochód podatnika w danym miesiącu wyniesie 6000 zł, wysokość składki zdrowotnej wyniesie 4,9% od kwoty przychodu, tj. 294 zł, co przewyższa kwotę 9% minimalnego wynagrodzenia, tj. 270,90 zł. W przypadku, gdy dochód wyniesie 4000 zł, to 4,9% z tej kwoty będzie niższe niż 9% minimalnego wynagrodzenia. Wówczas kwota składki zdrowotnej będzie liczona od podstawy minimalnego wynagrodzenia, tj. 3010 zł i wyniesie 270,90 zł.

Jednoosobowa działalność gospodarcza opodatkowana w formie ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych może być zatem korzystnym rozwiązaniem dla wszystkich tych, którzy prowadząc działalność mają wysokie przychody i niskie koszty.

Co stanowi miesięczną podstawę wymiaru składki zdrowotnej?

Miesięczną podstawę wymiaru składki stanowi dochód uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc, za który opłacana jest stawka.

Co to jest rok składkowy?

Polski Ład wprowadził nowe pojęcie „roku składkowego” w odniesieniu do przedsiębiorców. Tym mianem nazwany został okres od 1 lutego danego roku do 31 stycznia roku następnego.

Co stanowi roczną podstawę wymiaru składki zdrowotnej?

Roczna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne jest ustalana za rok składkowy, który trwa od 1 lutego danego roku do 31 stycznia następnego roku. Reasumując, roczna podstawa wymiaru jest dochodem z działalności gospodarczej.

Jak zatem obliczyć składkę zdrowotną za styczeń 2022 r.?

Podatnicy rozliczający się za pomocą skali podatkowej oraz podatku liniowego obliczą składkę zdrowotną na podstawie dotychczasowych zasad, tj. obowiązujących jeszcze w 2021 roku.

Natomiast podatnicy korzystający z ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych będą stosować już nowe zasady opisane w powyższej tabeli.

Czy w przypadku łączenia pracy na etacie z prowadzeniem działalności gospodarczej trzeba opłacać dwie składki zdrowotne?

Tak. Osoba pracująca na etacie i prowadząca jednocześnie działalność gospodarczą jest zobligowana do opłacania składek zdrowotnych z obu tytułów. W przypadku działalności gospodarczej wysokość składki będzie uzależniona od wybranej formy opodatkowania.

Czy w przypadku prowadzenia kilku rodzajów działalności dla każdej z nich należy opłacać składki zdrowotne?

Tak. W przypadku prowadzenia różnych działalności gospodarczych składka na ubezpieczenie zdrowotne odprowadzana jest dla każdej z nich. W przypadku stosowania różnych form opodatkowania składka obliczana jest odrębnie dla każdej z form.

WAŻNE

Od stycznia 2022 r. ZUS ma możliwość weryfikacji kompletności i prawdziwości wskazywanych w dokumentach danych rozliczeniowych w zakresie form opodatkowania i kwot przychodów lub dochodów. Dokumenty potwierdzające formę opodatkowania oraz wysokości przychodów lub dochodów będą musiały być przedstawione w terminie 14 dni od otrzymania wezwania.

Czy przejście z umowy o pracę na B2B oznacza utratę prawa do ulgi dla klasy średniej?

Nie. Ulga dla klasy średniej, jak wspominaliśmy w rozdziale 5, przysługuje pracownikom etatowym, jak również osobom osiągającym dochody z działalności gospodarczej, które podlegają opodatkowaniu według skali podatkowej. Aby zachować prawo do ulgi, suma przychodów z wynagrodzenia i dochodów z działalności gospodarczej musi zmieścić się w przedziale od 68 412 zł do 133 692 zł.

Czy z wejściem przepisów dotyczących Polskiego Ładu zmieniły się terminy opłacania składek za poprzedni miesiąc?

Tak. Od stycznia 2022 r. obowiązują nowe terminy do przekazywania dokumentów rozliczeniowych i opłacania składek za poprzedni miesiąc. Termin dla przedsiębiorców został wydłużony do 20. dnia następnego miesiąca. Do tej pory składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne trzeba było rozliczyć do 10. dnia następnego miesiąca.



Karolina Kanclerz, radca prawny, partner w kancelarii PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global

Zarządzająca biurem we Wrocławiu. Ma bogate doświadczenie w stałej obsłudze prawnej podmiotów gospodarczych, łącząc interdyscyplinarne doświadczenie z biznesowym podejściem do prowadzonych spraw. Doradza w sprawach kompleksowego wsparcia działów HR oraz compliance, w tym restrukturyzacji zatrudnienia, zatrudniania i zwolnień wyższej kadry menedżerskiej. Wykorzystując kilkunastoletnie doświadczenie procesowe, prowadzi klientów w trakcie postępowań wyjaśniających na tle mobbingu i dyskryminacji. Swoją wiedzą dzieli się, wykładając na studiach MBA oraz w trakcie prelekcji na konferencjach i szkoleniach.



Paweł Sych, radca prawny, partner w kancelarii PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global

Zarządzający Zespołem Ochrony Danych Osobowych. Z prawem pracy związany od czasów studiów, gdzie bronił pracę w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej UJ pod kierunkiem prof. dr. hab. Krzysztofa Wojciecha Barana. Jest specjalistą w zakresie ochrony danych osobowych, zwolnień grupowych, równego traktowania w zatrudnieniu oraz relacji ze związkami zawodowymi. Ponadto zajmuje się rozwiązywaniem sporów, zarówno polubownie, jak i na drodze sądowej. Wielokrotnie był prelegentem na ogólnopolskich konferencjach w zakresie ochrony danych osobowych oraz prawa pracy.



Bartosz Tomanek, adwokat, starszy prawnik w kancelarii PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global

Zarządzający zespołem PCS | Littler w Gdańsku. Kompleksowo wspiera pracodawców w zakresie szeroko pojętego prawa HR, tj. indywidualnego oraz zbiorowego prawa pracy, a także w prawnopracowniczych aspektach transakcji M&A. Ponadto ma doświadczenie m.in. w zatrudnianiu i rozwiązywaniu stosunków zatrudnienia z wyższą kadrami menedżerską, wdrażaniu splitowych struktur zatrudnienia, przygotowywaniu wewnętrznych regulaminów, polityk czy programów motywacyjnych. Autor publikacji oraz szkoleń z zakresu prawa HR.



Marcin Sanetra, radca prawny, starszy prawnik w kancelarii PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global

Prawem pracy zajmuje się od ośmiu lat. Do wykonywania zawodu w Polsce wraca po dwuletniej przygodzie w USA, gdzie ukończył program LLM na New York University i zdał nowojorski egzamin zawodowy. Po zakończeniu studiów pozostał na uczelni jako pracownik naukowy, przez ostatni rok angażując się w projekt badawczy w ramach The NYU Program on Corporate Compliance and Enforcement. Wykorzystuje transatlantyckie doświadczenie i podwójne uprawnienia, aby wspierać klientów amerykańskich.

