

# Przełom roku w kadrach i płacach

Checklista na dobry początek 2024 roku



# Wstęp

**Rok 2024 przynosi ze sobą istotne zmiany w obszarze kadrowo-płacowym, które będą miały znaczący wpływ na działalność przedsiębiorstw w Polsce, obowiązki i uprawnienia pracodawców, pracowników i osoby prowadzące działalność gospodarczą.**

W poniższym zestawieniu dokładnie przyjrzymy się kluczowym zmianom, które specjaliści ds. kadr i płac oraz płatnicy składek powinni mieć na uwadze, a także sprawdzimy o czym ważnym muszą pamiętać pracownicy działów kadrowo-płacowych, żeby na czas dopełnić wszystkich niezbędnych formalności.

Od aktualizacji w ustawieniach programów kadrowo-płacowych, przez zmiany w stawkach minimalnego wynagrodzenia i ich skutki, aż po przygotowanie do rozliczeń rocznych – te informacje są niezbędne dla każdego, kto chce skutecznie zarządzać obszarem kadrowo-płacowym w nadchodzącym roku i prawidłowo realizować codzienne zadania.

Zapraszamy do lektury naszego Purpurowego Informatora, w którym nie tylko wyjaśniamy najważniejsze zmiany, ale również zwracamy uwagę na praktyczne aspekty i potencjalne ryzyka, by jak najlepiej dostosować się do nowych wytycznych.

Zapraszamy do lektury!

Zespół Outsourcingu Grant Thornton

# Co sprawdzić w ustawieniach programów kadrowo-płacowych?

Programy kadrowo-płacowe wspierają codziennie specjalistów zajmujących się sprawami personalnymi i płacowymi. Jak to bywa z większością narzędzi, musimy o nie dbać, dlatego warto wiedzieć w jaki sposób działa dany system i jakie „checki” mamy na naszej liście do odhaczenia.

Nie każdy wie, jakie wskaźniki powinien wprowadzić oraz czy może to zrobić z poziomu użytkownika, czy może leży to w gestii administratora.

## Ile może „kosztować” brak aktualizacji systemu kadrowo-płacowego?

Przed wszystkim powstanie roszczenie po stronie pracownika o wypłatę należnego wynagrodzenia wraz z odsetkami. Dodatkowo na pracodawcę może zostać nałożona kara grzywny od 1000.00 do 30 000.00 zł za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, dlatego warto zatrzymać się i zweryfikować, czy nasz system kadrowo-płacowy jest gotowy na wyzwania 2024 roku.

## Lista przykładowych „czeków” w programie kadrowo-płacowym

1. **minimalne wynagrodzenie** (o tym co się zmieni wraz z kwotą minimalną wynagrodzenia piszemy dalej);
2. **kwota za godzinę pracy w nocy** (jw.);

3. **minimalna kwota zasiłku** (jw.);
4. **kwota wolna od potrąceń** (jw.);
5. **współczynnik urlopowy** wykorzystywany do wyliczenia kwoty za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, który w 2024 będzie wynosił 20.92;
  - współczynnik ten jest wyliczany z uwzględnieniem niedziel oraz dni świątecznych występujących w danym roku kalendarzowym;
  - rok 2024 jest rokiem przestępnym, z 366 dniami, od których należy odjąć 52 niedziele oraz 52 dni wolnych od pracy wynikających z przeciętnie 5 dniowego tygodnia pracy oraz 11 dni świątecznych podzielonych przez 12 miesięcy:  
 $366 \text{ dni} - (52 \text{ niedziele} + 52 \text{ dni wolne} + 11 \text{ dni świątecznych}) / 12 \text{ miesięcy} = 20.92$ ;
6. **wymiar urlopu wypoczynkowego** (poniżej więcej informacji);
7. **wygenerowanie kalendarzy, harmonogramów, grafików pracy** na 2024 rok;
8. **wygenerowanie nowych limitów do nieobecności**, które nie ulegają kumulacji i nie „przechodzą” na następny rok, tak jak urlop wypoczynkowy:
  - a. **urlop na żądanie** – jest to prawda częścią limitu urlopu wypoczynkowego, ale niewykorzystane dni z końcem roku się „zerują” i od stycznia 2024 pracownik na nowo może zgłosić potrzebę skorzystania z nich;

# Co sprawdzić w ustawieniach programów kadrowo-płacowych? c.d.



**b. zwolnienie od pracy** na podstawie art. 188 Kp dla pracownika wychowującego co najmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat;

- co istotne, nieobecność ta może być udzielana w godzinach lub dniach, w zależności od pierwszego zgłoszenia nieobecności; z tego prawa może korzystać tylko jeden z rodziców;
- z praktycznego punktu widzenia należy zweryfikować, czy oświadczenia, jakie przechowujemy w dokumentacji wskazują na oświadczenie dotyczące danego roku kalendarzowego, czy być może złożone są do odwołania lub ukończenia przez dziecko 14 roku życia;
- w zależności więc od formy i treści oświadczenia stosowanego u danego pracodawcy, pamiętajmy o weryfikacji na początku roku:
  - i. czy jest konieczność zebrania oświadczeń na nowy rok;
  - ii. czy limit jest generowany automatycznie;
  - iii. czy wygenerowany limit jest ograniczony do wieku dziecka pracownika;

**c. nieobecność z tytułu siły wyższej** – wymiar to 2 dni lub 16 godzin i – podobnie jak w przypadku zwolnienia na podstawie art. 188 Kp – pierwszy wniosek decyduje o tym, czy nieobecność będzie wykorzystywana przez pracownika w dniach czy godzinach, a pracownik zachowuje prawo do połowy wynagrodzenia; jest to nowy rodzaj wolnego wprowadzony do przepisów w 2023 roku;

**d. urlop opiekuńczy** – również wprowadzony do kodeksu pracy w 2023 roku w wymiarze 5 dni; jest to urlop bezpłatny, z którego może skorzystać pracownik w przypadku, gdy musi zapewnić opiekę lub wsparcie członkowi rodziny lub osobie zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym.

# Wysokość minimalnego wynagrodzenia w 2024 roku

W 2024 roku ponownie dwa razy zmieni się wysokość minimalnego wynagrodzenia. Pierwszy raz w styczniu 2024 r. – od tej pory obowiązuje nowa kwota w wysokości 4 242.00 zł, a drugi raz w lipcu 2024 r. – wówczas wyniesie ona 4 300.00 zł. Odpowiednio wzrosną również kwota minimalnej stawki godzinowej – w styczniu do 27.70 zł (do czerwca 2024 r. włącznie) oraz do 28.10 zł od lipca do grudnia 2024 roku.

## Artykuł 13 Kodeksu pracy to przepis zatytułowany „Godziwe wynagrodzenie za pracę”.

O ile na temat tego, co oznacza godziwe wynagrodzenie za pracę, można by dywagować, to sam przepis narzuca na państwo konieczność ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę. Obowiązek ten jest realizowany poprzez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, która składa Radzie Ministrów propozycję płacy minimalnej. Jeśli Rada Ministrów nie ma zastrzeżeń, projekt kierowany jest dalej do Rady Dialogu Społecznego, gdzie przedstawiciele organizacji pracodawców, rządu i związków zawodowych konsultują propozycję nowej kwoty minimalnej na następny rok kalendarzowy.

Wysokość proponowanej wartości minimalnego wynagrodzenia uwzględnia prognozowaną na następny rok inflację oraz wzrost o dwie trzecie realnego wzrostu gospodarczego (jeżeli średnia krajowa jest wyższa od połowy płacy minimalnej).



# Na co wpływa zmiana minimalnego wynagrodzenia?

Istnieje cały szereg świadczeń, na które ma przełożenie podwyżka minimalnego wynagrodzenia – oprócz samego wynagrodzenia zasadniczego. Poniżej kluczowe z nich.

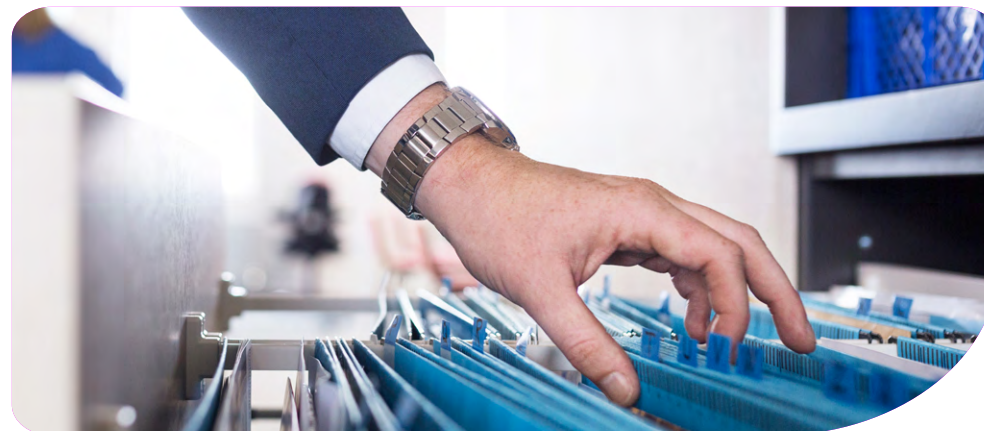
**1. Wartość składek na ubezpieczenia społeczne opłacane przez przedsiębiorców korzystających z preferencyjnych stawek** dot. tych ubezpieczeń. W tym przypadku składki preferencyjne będą obliczane od kwoty 1 272.60 zł (4 242.00 zł \*30%).

**2. Minimalna podstawa zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, opiekuńczego, macierzyńskiego, wyrównawczego**

Nie może być niższa, dla osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, niż kwota 3 660.42 zł (4 242.00 zł – 13.71%) w okresie od stycznia do czerwca oraz 3 710.47 zł (4 300.00 zł – 13.71%).

**3. Wartość wynagrodzenia za godziny nocne.** W kolejnych miesiącach 2024 roku kształtuje się ona następująco:

Miesiąc	Liczba godzin pracy	Minimalne wynagrodzenie	Wynagrodzenie za godzinę pracy w nocy
styczeń	168	4 242.00 zł	5.05 zł
luty	168	4 242.00 zł	5.05 zł
marzec	168	4 242.00 zł	5.05 zł
kwiecień	168	4 242.00 zł	5.05 zł
maj	160	4 242.00 zł	5.30 zł
czerwiec	160	4 242.00 zł	5.30 zł
lipiec	184	4 300.00 zł	4.67 zł
sierpień	168	4 300.00 zł	5.12 zł
wrzesień	168	4 300.00 zł	5.12 zł
październik	184	4 300.00 zł	4.67 zł
listopad	152	4 300.00 zł	5.66 zł
grudzień	160	4 300.00 zł	5.38 zł



# Na co wpływa zmiana minimalnego wynagrodzenia?

## 4. Wynagrodzenie za czas niezawinionego przez pracownika przestoju

Tylko w przypadku, gdy składnik stałego miesięcznego lub godzinowego wynagrodzenia nie został ustalony, to w takim przypadku należy wypłacić pracownikowi nie niższe wynagrodzenie, niż to minimalne ustalone na dany rok kalendarzowy.

## 5. Odprawa z tytułu tzw. zwolnień grupowych

Zgodnie z art. 8 ust. 4, odprawa wypłacana na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, została ograniczona do 15-krotności minimalnego wynagrodzenia, i w zależności od tego, w którym miesiącu będzie wypłacana, ograniczenie to wyniesie 63 630.00 zł w pierwszym półroczu 2024 r. lub 64 500.00 zł w drugim półroczu przyszłego roku.

## 6. Odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

## 7. Kwota wolna od potrąceń

Kodeks pracy chroni wynagrodzenie pracownika i tylko w wyjątkowych sytuacjach można, bez zgody pracownika, zabrać mu część jego wynagrodzenia. W przypadku wynagrodzenia zajętego przez komornika pracownik musi otrzymać kwotę wolną (szczegóły w tabeli).

### Kwoty wolne od potrąceń obowiązujące od 1 stycznia do 30 czerwca 2024 roku w zależności od wymiaru czasu pracy

(w przypadku pracowników, których przychody ze stosunku pracy nie są zwolnione od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148, pkt 152-154 ustawy o pdof, niebędących uczestnikami PPK)

Wymiar czasu pracy	Podstawowe koszty i kwota zmniejszająca podatek	Podstawowe koszty bez kwoty zmniejszającej podatek	Podwyższone koszty i kwota zmniejszająca podatek	Podwyższone koszty i bez kwoty zmniejszającej podatek
100% wynagrodzenia minimalnego po odliczeniach składkowo-podatkowych				
1/1	3.221,98 zł	2.921,98 zł	3.227,98 zł	2.927,98 zł
3/4	2.498,24 zł	2.199,24 zł	2.498,24 zł	2.205,24 zł
1/2	1.665,49 zł	1.475,49 zł	1.665,49 zł	1.481,49 zł
1/3	1.110,33 zł	994,33 zł	1.110,33 zł	1.000,33 zł

Jakie są konsekwencje wypłacania zaniżonego wynagrodzenia, bądź składników pochodnych?

Jest to kara grzywny w wysokości od 1 000.00 zł do 30 000.00 zł.



# Zaległy urlop wypoczynkowy a plan urlopów

**Zgodnie z Kodeksem pracy, w każdym roku kalendarzowym pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje 20 lub 26 dni urlopu wypoczynkowego, w zależności od ogólnego stażu pracy.**

Urlop wypoczynkowy udzielany jest pracownikowi w dni robocze, zgodnie z obowiązującym go harmonogramem pracy. Ważnym przepisem jest tu artykuł 161 Kodeksu pracy, który nakłada na pracodawcę obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Urlop udzielany jest na wniosek pracownika i może zostać podzielony na części, ale co najmniej jedna z nich powinna trwać nie krócej niż 14 dni.

Zdarza się jednak, że pracownik nie wykorzystał całego przysługującego mu urlopu w danym roku kalendarzowym – wówczas może go wykorzystać najpóźniej do 30 września roku następnego. Oznacza to, że 1 stycznia 2024 roku dni urlopu wypoczynkowego za rok 2023 staną się tak zwanym urlopem zaległym.

## Ważne!

Pracodawca, za nieudzielenie urlopu może zostać ukarany karą grzywny w wysokości od 1 000,00 zł do 30 000,00 zł z tytułu wykroczenia, przez Państwową Inspekcję Pracy.

## Czy pracodawca ma prawo „zmusić” pracownika do wykorzystania urlopu?

Urlop wypoczynkowy w trakcie zatrudnienia może być wykorzystany jedynie w naturze, a ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy może zostać wypłacony jedynie w przypadku zakończenia współpracy. Pracodawca może zatem zobowiązać pracownika do wskazania terminu/terminów, w których pracownik wykorzysta zaległy urlop. Jeśli pomimo tego, pracownik nie chce współpracować z pracodawcą, to pomocnym narzędziem dyscyplinowania okazują się kary porządkowe, które może nałożyć pracodawca na pracownika za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy.

## Pamiętaj!

Jedyną sytuacją, w której pracodawca ma prawo jednostronnie wysłać pracownika na urlop, jest okres wypowiedzenia pracownika.

Czy zatem, aby uniknąć sytuacji, w której pracownik ociąga się z wykorzystaniem urlopu wypoczynkowego, warto stworzyć plan urlopowy? Otóż zgodnie z artykułem 163 Kodeksu pracy, pracodawca powinien udzielać urlopów zgodnie z planem, który jest ustalany adekwatnie do wniosków pracowników oraz potrzeb pracodawcy. Plan urlopu ogłaszany jest w sposób zwyczajowo przyjęty u danego pracodawcy, najpóźniej do 31 grudnia danego roku na rok następny. W planie urlopowym powinny zostać ujęte wszystkie planowane dni urlopu – zarówno zaległego, jak i bieżącego (nie planujemy jednak 4 dni urlopu na żądanie).



# Zaległy urlop wypoczynkowy a plan urlopów c.d.

## Kiedy pracodawca nie musi tworzyć planu urlopów?

Jedyną opcją, w której pracodawca jest zwolniony z tworzenia planu urlopowego jest taka, kiedy doszło do porozumienia w sprawie nie tworzenia planu z organizacją związkową lub gdy u danego pracodawcy nie działają związki zawodowe. Brak konieczności tworzenia planu urlopowego powinien zostać uregulowany w regulaminie pracy lub obwieszczeniu. Wtedy pracownik, w porozumieniu z pracodawcą, ustala każdorazowo termin urlopu.

Czy samo zaplanowanie nieobecności w planie jest równoznaczne z udzieleniem urlopu? Nie. Plan jest tylko pomocniczym narzędziem dla pracodawcy, dzięki któremu jest on w stanie zaplanować pracę wszystkich działów. Dlatego mimo, że jest on podstawą roszczenia pracownika o udzieleniu urlopu, to pracownik ma obowiązek uzyskać zgodę pracodawcy – stąd też w regulaminie pracy powinny być zawarte odpowiednie schematy podstępowania.

To, czy plan urlopowy będzie atutem czy ciężarem dla danej firmy i osób w niej zatrudnionych, będzie zależało od organizacji pracy, modelu biznesowego, kultury przedsiębiorstwa i wielu innych aspektów – dlatego najbardziej popularną opcją jest tworzenie planu urlopowego, w którym zaplanowanych jest minimum 14 dni urlopu wypoczynkowego.



# Choroba na przełomie roku – kiedy będzie to dalej koszt pracodawcy?

## Przełom roku w zespołach kadrowo-płacowych, to bardzo intensywny okres. Wraz z nowym rokiem kalendarzowym następuje „wyzerowanie” limitów i naliczanie od nowa kumulatywnie podstaw.

Co oczywiste, kluczową kwestią z punktu widzenia przedsiębiorców, są koszty ponoszone z tytułu zatrudniania pracowników. W przypadku zatrudniania ponad 20 pracowników, dany pracodawca staje się płatnikiem zasiłków. Oznacza to, że staje się odpowiedzialnym za prawidłowe naliczenie i wypłatę zasiłków uprawnionym pracownikom. Weryfikacji tego, czy dany pracodawca jest płatnikiem zasiłków, dokonuje się na dzień 30 listopada poprzedniego roku kalendarzowego.

## Kiedy pracodawca będzie płatnikiem zasiłków w 2024?

Pracodawca stanie się płatnikiem zasiłków w nowym roku, gdy na dzień 30 listopada 2023 zgłosił do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych. Ubezpieczonymi mogą być: pracownicy; osoby wykonujące pracę nakładczą (podlegające ubezpieczeniu chorobowemu); osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, zlecenia, świadczenia usług (podlegające ubezpieczeniu chorobowemu). W liczbie ubezpieczonych nie uwzględnia się osób przebywających na urloпах wychowawczych czy bezpłatnych.

## Kto wypłaci chorobowe – ZUS czy pracodawca?

Przełom roku jest istotny również z punktu widzenia świadczenia, jakie będzie wypłacane zatrudnionym. Przypominamy, że – zgodnie z artykułem 92 Kodeksu pracy – pracownikowi przysługuje wynagrodzenie chorobowe

za pierwsze 33 dni (14 dni dla pracowników powyżej 50 roku życia) kalendarzowe choroby. Od 34 dnia (15 dnia dla pracowników powyżej 50 roku życia) pracownikowi niezdolnemu do pracy z powodu choroby przysługuje zasiłek chorobowy.

Przy naliczaniu wypłat za styczeń 2024 należy zwrócić uwagę na to, jakie świadczenie przysługiwało pracownikowi w dniu 31 grudnia 2023 roku. Jeżeli było to wynagrodzenie chorobowe, to mimo zachowanej ciągłości nieobecności od 1 stycznia 2024 roku, na nowo naliczamy 33 dni (14 dni) wynagrodzenia chorobowego.

### Przykład

01.12.2023 do 02.01.2024. Okres 01.01 – 02.01.2024 będzie wypłacony jako wynagrodzenie chorobowe, a 2 dni (01-02.01.2024) będą wliczane do limitu 33 dni (14 dni) wynagrodzenia chorobowego na 2024 rok.

Gdyby jednak pracownik z przykładu powyżej od dnia 30.12.2023 uprawniony był do wypłaty zasiłku chorobowego, to za okres 01-02.01.2024 należy dalej naliczać zasiłek chorobowy.

Prawidłowe ustalenie, jakie świadczenie (wynagrodzenie czy zasiłek) jest należne pracownikowi ma ogromny wpływ na wartość zobowiązań, jakie są wykazywane w deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA.

# ZFŚS a nowy rok

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzą pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników (bezwzględnie) oraz pracodawcy zatrudniający przynajmniej 20 pracowników, ale mniej niż 50 – przy czym w tym przypadku warunkiem koniecznym jest wystąpienie organizacji związkowej z wnioskiem o utworzenie ZFŚS.



Pracodawca może jednak uzgodnić ze związkami zawodowymi lub z przedstawicielami pracowników, że nie będzie tworzył Funduszu Socjalnego – wtedy odpowiednie zapisy powinny pojawić się w regulaminie pracy lub obwieszczeniu.

Jeśli pracodawca prowadzi Fundusz Socjalny, to z końcem roku kalendarzowego powinien:

1. **zweryfikować** czy kwota odpisu, jaka została naliczona na początku roku, jest prawidłowa; powinien zatem na dzień 31 grudnia 2023 roku zweryfikować liczbę zatrudnionych i sprawdzić, czy po dokonaniu „realnej” kalkulacji kwot odpisu wynik jest niższy, wyższy czy taki sam;
2. **dokonać przeglądu** danych osobowych zebranych w trakcie roku i usunąć te dane, które nie są już potrzebne do celów ZFŚS.

## Wyплата świadczenia urlopowego z ZFŚS

Wyплата świadczenia urlopowego regulowana jest przez artykuł 3 ust. 4-6 ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Wypłatą świadczenia objęci są pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Wartość świadczenia nie może przekroczyć wartości odpisu podstawowego na ZFŚS, i należne jest ono tylko wtedy, gdy pracownik korzysta z urlopu wypoczynkowego przez co najmniej 14 kolejnych kalendarzowych dni. Jednak pracodawca może zrezygnować z wypłaty świadczenia urlopowego i poinformować o tym pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty do końca stycznia 2024 roku.

# Przygotowanie do rozliczeń rocznych

**Koniec roku kalendarzowego nakłada mnóstwo dodatkowych obowiązków na pracodawców, ale także I kwartał roku kalendarzowego to bardzo intensywny okres pracy w działach kadrowo-płacowych.**

Poniżej prezentujemy co takiego jest do zrobienia w podziale na instytucje, którym trzeba dostarczyć stosowne informacje.

## Zakład Ubezpieczeń Społecznych

**ZUS IWA – informacja o danych do ustalenia składki na ubezpieczenia wypadkowe. Składany do 31 stycznia roku następnego, gdy – jak podaje ZUS:**

- przez wszystkie miesiące w poprzednim roku były płacone składki na ubezpieczenie wypadkowe za co najmniej jedną osobę i co najmniej jeden dzień w styczniu tego roku;
- w poprzednim roku zgłaszanych było do ubezpieczenia wypadkowego średnio minimum 10 osób w miesiącu (w tym pracodawca);
- 31 grudnia poprzedniego roku pracodawca był wpisany do rejestru REGON.

### Ważne!

Jeśli nastąpiły zmiany w PKD – zweryfikować numer PKD w rejestrze REGON na ostatni dzień roku kalendarzowego!

**ZUS IMIR – informacja miesięczna/roczna dla osoby ubezpieczonej, dzięki której ubezpieczony ma możliwość zapoznania się ze stanem faktycznym przekazanych składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, o świadczeniach wypłaconych oraz o okresach nieobecności; informacja taka musi zostać przekazana ubezpieczonemu do 28 lutego roku następnego; obowiązek ten nie dotyczy pracodawców, którzy co miesiąc przekazywali informacje zwarte w ZUS IMIR w formie „paska wynagrodzeń”;**

**ZUS ZSWA – dokument ten składany jest w przypadku pracowników/ubezpieczonych, którzy wykonywali pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych; dokument ZUS ZWUA powinien zostać złożony za każdą osobę, za którą została opłacona składka na Fundusz Emerytur Pomostowych; czas na złożenie zgłoszeń jest do 31 marca 2024 roku za rok 2023;**



**Do końca lutego 2024 roku pracodawca zatrudniający osobę posiadającą status emeryta lub rencisty powinien przekazać do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zaświadczenie o jego przychodach; zaświadczenie wystawia się zarówno dla pracownika, jak i zleceniobiorcy, ponieważ przychód osiągnięty może spowodować zmniejszenie lub całkowite zawieszenie pobieranego świadczenia.**

# Przygotowanie do rozliczeń rocznych c.d.

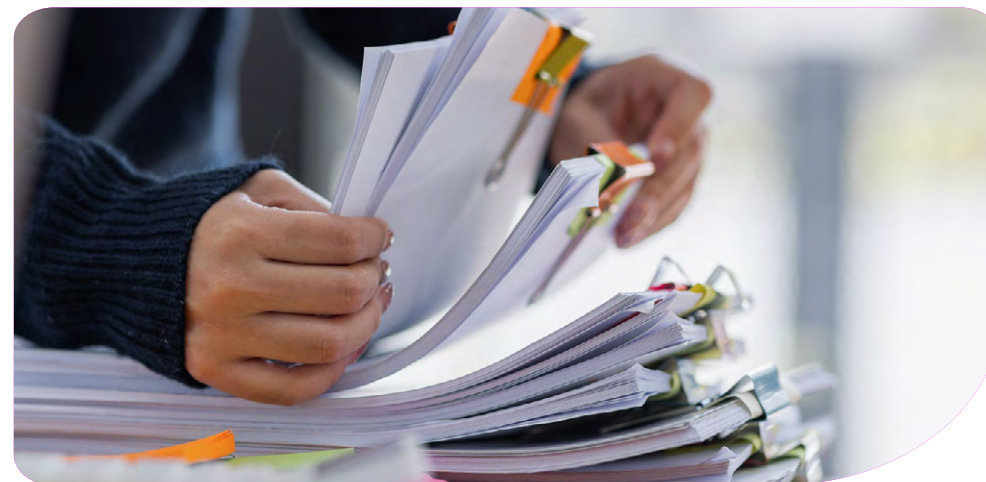
## Urząd Skarbowy

### PIT-11

- to formularz zawierający informację o przychodzie, zastosowanych kosztach uzyskania przychodu oraz o naliczonych składkach na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne oraz o wartości odprowadzonej zaliczki na podatek dochodowy do urzędu skarbowego; na podstawie formularza PIT-11 podatnicy będą dokonywać indywidualnego rozliczenia z fiskusem;
- formularz ten ma dwie daty wysyłki: pierwsza data, to termin przekazania wersji elektronicznej do właściwego dla płatników urzędu skarbowego – do 31 stycznia 2024 roku; termin przekazania do podatników to 29 lutego 2024 roku;

### PIT4R

- to deklaracja składana przez płatnika zaliczek (pracodawcę) do 31 stycznia 2024 roku;
- celem jej złożenia jest dostarczenie informacji o pobranych oraz odprowadzonych zaliczkach na podatek dochodowy od osób fizycznych na konto urzędu skarbowego; wartości wykazane w poszczególnych pozycjach PIT-4R powinny pokrywać się z kwotami wpłacanymi na konto właściwego urzędu co miesiąc;



### PIT8AR

- deklaracja ta powinna być również złożona do końca stycznia 2024 roku; w tej deklaracji wykazujemy zryczałtowany podatek dochodowy od osób fizycznych;
- jeżeli pracodawca wypłacał między innymi: dywidendy, odsetki, wygrane w konkursach i grach, świadczenia dla emerytów lub rencistów, bądź należności z działalności wykonywanej osobiście do 200,00 zł – wówczas powinien złożyć PIT-8AR.

### Ważne!

Za nieterminowe złożenie informacji PIT-11, PIT-4R oraz PIT-8AR płatnikowi grozi kara grzywny nawet do 180 stawek dziennych!

# Przygotowanie do rozliczeń rocznych c.d.

## Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)

### DEK-R

- do złożenia rocznej deklaracji zobowiązani są pracodawcy, którzy mieli obowiązek dokonywania wpłaty na PFRON, nawet jeśli obowiązek ten wystąpił tylko za jeden miesiąc;
- dla przypomnienia – wpłaty na PFRON zobowiązani są dokonywać pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 etatów i nie osiągnęli wskaźnika 6% zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

### Uwaga!

Tutaj wyjątkowo termin, do którego należy przekazać deklarację roczną, wypada w trakcie miesiąca – obowiązuje do 20 stycznia 2024 roku!

## Główny Urząd Statystyczny:

### Sprawozdanie Z-06 – o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy:

- Z-06a (sporządzane przez jednostki, które były zobowiązane do przekazywania kwartalnych sprawozdań Z-03) do 18 stycznia 2024 roku;
- Z-06b (sporządzane przez jednostki należące do sektora przedsiębiorstw) do 2 lutego 2024 roku;
- Sprawozdanie Z-10 – o warunkach pracy, sporządzane do 1 lutego 2024 roku;
- Sprawozdanie Z-12 – o strukturze wynagrodzeń – opracowywane co 2 lata, w 2024 roku za 2023 rok w terminie do 31 marca 2024 roku.

### Zapamiętaj!

Deklaracji, informacji i zestawień jest sporo, stąd aby ułatwić pracę poniżej proponujemy następujące kalendarium terminów:

18 stycznia 2024	GUS Z-06a
20 stycznia 2024	PFRON DEK-R
31 stycznia 2024	ZUS IWA, do US: PIT-11, PIT-4R, PIT-8AR
1 lutego 2024	GUS Z-10
29 lutego 2024	ZUS IMIR, PIT-11 pracownik zaświadczeniem emerytalno-rentowe
29 marca 2024	ZUS ZSWA, GUS Z-12



# Mikroprzedsiębiorca a PPK



## Kiedy pracodawca nie musi tworzyć planu urlopów?

W przypadku mikroprzedsiębiorców, których pracownicy zrezygnowali z uczestnictwa w programie PPK, nie występuje obowiązek zawierania umowy o zarządzanie – zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. a-b ustawy o PPK.

Należy jednak pamiętać, że gdy przedsiębiorca utraci status mikroprzedsiębiorcy, będzie musiał wdrożyć PPK nawet, jeśli żaden z pracowników nie będzie chciał przystąpić do programu.

### Pamiętaj!

Niezawarcie w terminie umowy o zarządzanie PPK może spowodować nałożenie kary grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego!

# Zapraszamy do kontaktu!



## **Marta Pyplacz**

Senior Menedżer  
Outsourcing kadr i płac  
Grant Thornton

M +48 661 538 572

E [marta.pyplacz@pl.gt.com](mailto:marta.pyplacz@pl.gt.com)



## **Magdalena Marciniowska**

Partner  
Outsourcing kadr i płac  
Grant Thornton

M +48 607 665 729

E [magdalena.marciniowska@pl.gt.com](mailto:magdalena.marciniowska@pl.gt.com)

## **O serii Purpurowy Informator**

To cykl analiz, w którym omawiamy ważne dla przedsiębiorców kwestie prawne, księgowo i kadrowe.

[Zobacz wszystkie →](#)

## **Redakcja i korekta:**

Honorata Zakrzewska-Krzyś

## **Skład:**

Aleksandra Mendak



Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie. W Polsce działamy od 1993 roku. Zatrudniamy zespół ponad 1000 osób, posiadamy 7 biur w kluczowych aglomeracjach, a rocznie obsługujemy ponad 2,4 tys. Klientów. Na świecie jesteśmy obecni w 147 krajach i zatrudniamy ponad 68 tys. pracowników, a historia firmy sięga 1904 roku.