

ZMIANY W ZAKRESIE ZASAD DOKONYWANIA POTRĄCENÍ Z WYNAGRODZEŃ ZA PRACĘ W KONTEKŚCIE REGULACJI POLSKIEGO ŁADU

Agnieszka Tylec^{1*}, Patrycja Kokot-Stępień²

^{1,2} Politechnika Częstochowska, Wydział Zarządzania, Polska


Streszczenie: W artykule – na bazie rozważań teoretycznych dotyczących istoty wynagrodzeń, ich ewidencji oraz prawnych i metodologicznych uwarunkowań obliczania płacy netto, w tym obciążeń fiskalnych i pozafiskalnych – przedstawiono przykłady obliczania wynagrodzenia netto w trzech przypadkach, wynikających z różnych uwarunkowań prawnych. Zaprezentowane przykłady – wybór kwoty wynagrodzenia brutto (podlegającego uldze dla klasy średniej) i przedziałów czasowych – są konsekwencją reform podatkowych wprowadzanych w ramach tzw. Polskiego Ładu. Celem artykułu jest przybliżenie kwestii obliczania wynagrodzeń netto, w szczególności w kontekście wprowadzanych w Polsce zmian podatkowych. Dla jego osiągnięcia wykorzystano metodę analizy literatury przedmiotu, aktów prawnych, materiałów publikowanych w Internecie, studium przypadku oraz metodę opisowej i graficznej prezentacji danych.


Słowa kluczowe: kalkulacja wynagrodzeń, Polski Ład, wynagrodzenia

Kod klasyfikacji JEL: J31, K31, K34, M41.

Wprowadzenie

Wynagrodzenia będące mechanizmem scalania wysiłku i zaangażowania ludzi we wspólny i świadomy proces ukierunkowany na realizację strategii danego przedsiębiorstwa (Kawka, 2016) są ważną i złożoną częścią stosunków pomiędzy podmiotem gospodarczym a jego pracownikami.

¹ Agnieszka Tylec, dr, al. Armii Krajowej 19 B, 42-201 Częstochowa, Polska, agnieszka.tylec@pcz.pl,  <https://orcid.org/0000-0002-2935-7957>

² Patrycja Kokot-Stępień, dr, al. Armii Krajowej 19 B, 42-201 Częstochowa, Polska, p.kokot-stepien@pcz.pl,  <https://orcid.org/0000-0001-7222-0369>

* Autor korespondencyjny: Agnieszka Tylec, agnieszka.tylec@pcz.pl

Z jednej strony wynagrodzenie zasadnicze, będące główną i zarazem najważniejszą częścią wynagrodzenia, stanowi niezbędny warunek zaopatrzenia pracownika w środki konieczne do utrzymania odpowiedniego poziomu życia, z drugiej natomiast jest prawdziwym miernikiem wartości jednostki dla przedsiębiorstwa. Co więcej, właściwa wysokość i struktura wynagrodzeń jest jednym z czynników kształtujących wizerunek podmiotu na rynku pracy, bowiem wpływa na decyzje kandydatów o ubieganie się o pracę w danym miejscu, ewentualnie pozostaniu w przedsiębiorstwie lub odejściu z niego (Griffin, 2017; De Gieter & Hofmans, 2015).

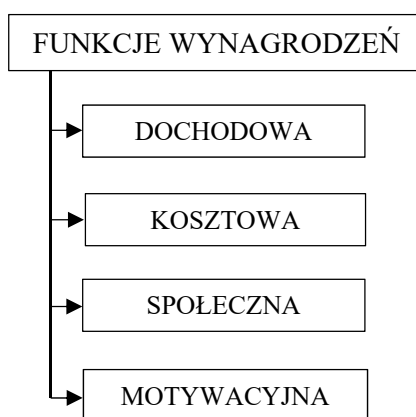
Poziom i struktura wynagrodzeń to pochodna systemu wynagradzania, który funkcjonuje w danej jednostce gospodarczej. System ten obejmuje określone składniki wynagradzania, warunki i miejsca przyznawania, a także zasady zarówno ustalania, jak i aktualizowania ich poziomu. Ponadto do systemu wynagradzania należą stosowane w przedsiębiorstwie formy wynagrodzeń, warunki i kryteria oceny pracowników oraz podział kompetencji, odpowiedzialności, a także zadań w obszarze płac (Nyk, 2016). Należy dodać, że istnieje szereg różnorodnych form wynagradzania pracowników, wśród których najczęściej wymienia się: czasową, akordową, prowizyjną, bonusową i zadaniową. Ponadto istnieją mieszane formy płac, tj. czasowo-premiowa, akordowo-premiowa, czasowo-prowizyjna czy akordowo-prowizyjna (Beck-Krala, 2013).

Efektywny system wynagradzania umożliwia pozyskiwanie, a następnie utrzymanie kompetentnych pracowników pozwalających na osiągnięcie misji oraz celów przedsiębiorstwa. Wynagrodzenie za wykonywaną pracę stanowi istotny bodziec, dlatego należy łączyć jego poziom z wagą realizowanych zadań i osiągniętych wyników. Występuje bowiem coraz silniejszy związek między jakością pracy oraz wynikami jednostki gospodarczej a wynagrodzeniem (Michalski, 2021).

Istota i funkcje wynagrodzeń

Jednym z elementów kosztów pracy odzwierciedlających koszty zatrudnienia siły roboczej w procesie wytwórczym są wynagrodzenia (Rubik, 2012). „Koszty pracy” to pojęcie znacznie szersze niż pojęcie „wynagrodzenia”. Koszty pracy obejmują szereg pozycji „ukrytych” na innych kontach w tradycyjnym układzie rodzajowym kosztów. Oprócz wynagrodzeń należą do nich koszty narzutów na wynagrodzenia, w tym składki na ubezpieczenie społeczne, a także inne koszty związane z rekrutacją, dalszym zatrudnieniem czy zwalnianiem pracowników (Rubik, 2014). Stanowią one ogół korzyści, jakie uzyskuje pracownik w związku ze świadczoną przez siebie usługą pracy (Juchnowicz, 2018). Wynagrodzenia mają charakter świadczenia, czyli zobowiązania pracodawcy względem pracownika, jako pewnej formy zwrotu finansowego za podjęcie oraz wykonanie określonej pracy. Obejmują wypłaty pieniężne, które stanowią ponoszone przez pracodawców wydatki na opłacenie wykonywanej pracy, bez względu na źródło ich finansowania, oraz niezależnie od podstawy stosunku pracy czy też innego stosunku prawnego bądź czynności prawnej, w oparciu o które jest świadczona praca albo pełniona służba (GUS, 2020). Za główne elementy wynagrodzeń uznaje się płacę zasadniczą, wszelkie premie i prowizje, a także dodatek stażowy oraz funkcyjny.

Wynagrodzenia spełniają wiele istotnych funkcji (Rysunek 1). Z punktu widzenia przedsiębiorstwa funkcja dochodowa i kosztowa stoją wobec siebie w sprzeczności. Z jednej strony, wynagrodzenie jest niejednokrotnie jedynym źródłem środków dla przeważającej części zatrudnionych niezbędnych do zaspokajania podstawowych potrzeb oraz wpływających na poziom ich życia i osób od nich zależnych. Z drugiej natomiast, w wielu jednostkach gospodarczych wynagrodzenia stanowią istotną pozycję w łącznych kosztach ich funkcjonowania. W związku z tym pracodawca zainteresowany jest ich minimalizacją lub maksymalizacją zwrotu z poniesionych kosztów, a to z kolei skłania zarządzających do stosowania rygorystycznych zasad w zakresie ich ewentualnego wzrostu. Funkcja społeczna ukierunkowana jest na zapobieganie oraz rozwiązywanie wszelkich konfliktów społecznych. Kształtując określone zachowania i postawy powszechnie uznawane za słuszne, odzwierciedla ona rolę, jaką pełnią wynagrodzenia w kształtowaniu właściwych relacji pomiędzy poszczególnymi pracownikami, a także między różnymi grupami pracowników w przedsiębiorstwie. Odnosząc się natomiast do ostatniej ze wskazanych funkcji, należy podkreślić, że wynagrodzenie to jeden z najważniejszych czynników motywujących ludzi do odpowiedniego działania i angażowania się w sprawy organizacji. Co więcej, wpływa ono na procesy związane z przyciąganiem pracowników do konkretnych przedsiębiorstw, zatrzymaniem ich, a także zachęcaniem do nieustannego rozwoju zawodowego (Beck-Krala, 2013; Bukowska & Łukasiewicz, 2017).



Rysunek 1. Funkcje wynagrodzeń

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Beck-Krala, 2013)

Wysokość wynagrodzeń wpływa na poziom krajowej konsumpcji, będącej ważnym impulsem rozwoju gospodarczego, a także przekłada się na pozycję konkurencyjną poszczególnych krajów na arenie międzynarodowej (Zgliczyński, 2013). Poziom najniższego wynagrodzenia, jakie pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi za wykonaną przez niego pracę, jest określony ustawowo (Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). W Tabeli 1 przedstawiono poziom oraz tempo zmian minimalnego wynagrodzenia w latach 2016-2022 na tle średniego wynagrodzenia w Polsce.

Tabela 1. Poziom i tempo zmian wynagrodzenia minimalnego oraz przeciętnego w Polsce w latach 2016-2022

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Płaca minimalna [zł]	1850	2000	2100	2250	2600	2800	3 010
Zmiana (rok poprzedni = 100)		8,1%	5,0%	7,1%	15,6%	7,7%	7,5%
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie [zł]	4047	4272	4585	4918	5167	5663	Brak danych
Zmiana (rok poprzedni = 100)		5,5%	7,3%	7,3%	5,1%	9,6%	
Udział płacy minimalnej w przeciętnym wynagrodzeniu	45,7%	46,8%	45,8%	45,7%	50,3%	49,4%	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz (Gofin.pl, 2022a)

Płaca minimalna wzrosła o 1160 zł, zatem niemal o 63% w roku 2022 w stosunku do pierwszego objętego analizą. Uwzględniając lata 2016 i 2021, przeciętne miesięczne wynagrodzenie zwiększyło się o ponad 1600 zł, zatem wzrosło o prawie 40%. Największy wzrost płacy minimalnej odnotowano w roku 2020, z kolei najmniejszy w 2018 i było to odpowiednio 350 i 100 zł. W roku 2017 oraz w latach 2020-2021 wynagrodzenie minimalne rosło szybciej od przeciętnego. W roku 2018 widoczny był nieco szybszy wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia niż płacy minimalnej, natomiast w roku kolejnym tempo zmian było niemal identyczne. Szybszy wzrost płacy minimalnej w stosunku do średniej przełożył się na zwiększenie udziału płacy minimalnej w wynagrodzeniu przeciętnym. W latach 2017-2019 udział ten wynosił średnio 46%, natomiast w latach 2020-2021 oscylował wokół 50%. Zmniejszenie rozpiętości między badanymi zmiennymi jest niewątpliwie korzystnym zjawiskiem. Świadczy bowiem o tym, iż płaca minimalna jest coraz bliższa wartości (płacy) godziwej, która pozwala pracownikowi i jego rodzinie na przyzwoite życie, co w praktyce oznacza, że pokrywa co najmniej koszty utrzymania (Pabian, 2017).

Ewidencja wynagrodzeń

Głównym elementem każdej umowy zawieranej z pracownikiem jest kwota wynagrodzenia. Zazwyczaj jest to wartość brutto, która obejmuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki tworzące wynagrodzenie brutto, wśród których można wskazać wszelkie premie, dodatki za godziny nadliczbowe i nocne, wynagrodzenie za czas choroby, a także wynagrodzenie bądź ekwiwalent za urlop. Od wynagrodzenia brutto są naliczane i potrącane przez pracodawcę świadczenia publicznoprawne odprowadzane we właściwych terminach do odpowiednich instytucji państwowych. W następstwie tego działania otrzymujemy wynagrodzenie netto, które po dokonanych potrąceniach stanowi rzeczywistą kwotę, jaką otrzyma pracownik w momencie wypłaty (Kica, 2021).

Tabela 2. Stawki podatkowe i kwota wolna od podatku w roku 2021 oraz poszczególnych półroczach roku 2022

Okres	Progi podatkowe		Stawki podatkowe	Kwota wolna
2021	I	do 85 528 zł	17% – kwota zmniejszająca podatek	do 8 000 zł 1 360 zł
	II	ponad 85 528 zł	32% nadwyżki ponad 85 528 zł + 14 539 zł 76 gr – kwota zmniejszająca podatek	od 8 001 zł do 13 000 zł 1 360 zł pomniejszone o kwotę obliczoną według wzoru: $834 \text{ zł } 88 \text{ gr} \times (\text{podstawa obliczenia podatku} - 8 000 \text{ zł}) \div 5 000 \text{ zł}$
				od 13 001 zł do 85 528 zł 525 zł 12 gr
				od 85 528 zł do 127 000 zł 525 zł 12 gr pomniejszone o kwotę obliczoną według wzoru: $525 \text{ zł } 12 \text{ gr} \times (\text{podstawa obliczenia podatku} - 85 528 \text{ zł}) \div 41 472 \text{ zł}$
I p.* 2022	I	do 120 000 zł	17% – kwota zmniejszająca podatek 5100 zł	do 30 000 zł 0 zł
	II	ponad 120 000 zł	32% nadwyżki ponad 120 000 zł + 15 300 zł	od 30 001 zł do 120 000 zł 17% – kwota zmniejszająca podatek 5 100 zł
				od 120 001 zł 15 300 zł + 32% nadwyżki ponad 120 000 zł
II p.* 2022	I	do 120 000 zł	12% – kwota zmniejszająca podatek 3 600 zł	do 30 000 zł 0 zł
	II	ponad 120 000 zł	32% nadwyżki ponad 120 000 zł + 10 800 zł	od 30 001 zł do 120 000 zł 12% – kwota zmniejszająca podatek 3 600 zł
				od 120 001 zł 10 800 zł + 32% nadwyżki ponad 120 000 zł

* I p. – pierwsze półrocze, II p. – drugie półrocze.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (<https://www.podatki.gov.pl/pit/...>; <https://www.e-pity.pl/...>)

Wartość wynagrodzenia ustalana jest w oparciu o podstawowe dokumenty źródłowe, obejmujące w szczególności listy obecności oraz karty pracy. Głównym dokumentem wykorzystywanym do ewidencji i rozliczania wynagrodzeń jest lista płac będąca podstawowym dokumentem księgowym umożliwiającym zarówno obciążenie kosztów działalności jednostki gospodarczej (pracodawcy), jak również ustalenie zobowiązań wobec pracowników z tytułu wykonanej przez nich pracy.

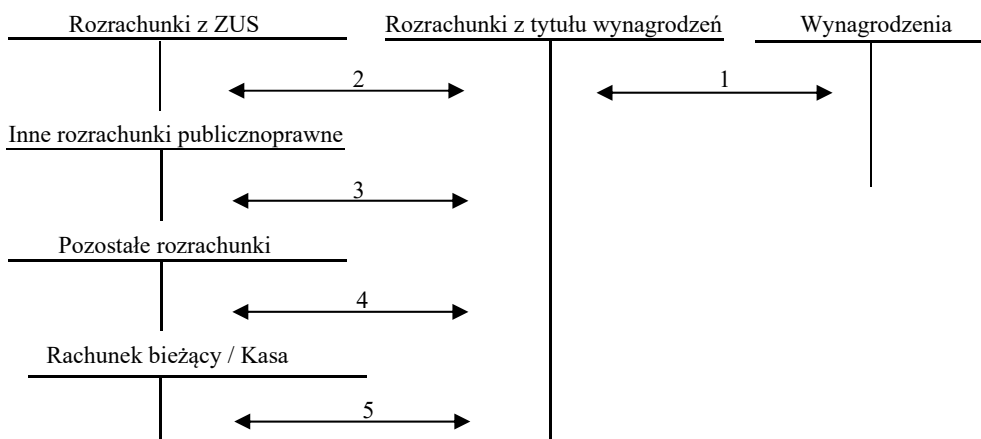
Tabela 3. Sposób wyliczania ulgi dla klasy średniej

Roczne przychody z pracy na etacie oraz z działalności gospodarczej* (A)		Kwota ulgi
od 68 412 zł	do 102 588 zł	$[A \times 6,68\% - 4566 \text{ zł}] \div 0,17$
ponad 102 588 zł	do 133 692 zł	$[A \times (-7,35\%) + 9829 \text{ zł}] \div 0,17$

* W przypadku działalności gospodarczej „A” oznacza przychód pomniejszony o koszty uzyskania przychodów z tytułu prowadzenia tej działalności, z wyłączeniem z tych kosztów składek na ubezpieczenia społeczne.

Źródło: (Podatki.gov.pl, 2022).

Sporządzenie listy płac wymaga znajomości nie tylko kwoty brutto, wynikającej z zawartej umowy, ale także przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych i przepisów podatkowych, których najważniejsze aspekty ujęto w Tabelach 2-3.



Objaśnienia:

1. Wynagrodzenie brutto pracownika obciążające koszty działalności bieżącej.
2. Potrącenie należnych składek ZUS obciążających pracownika i składki zdrowotnej.
3. Potrącenie zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.
4. Potrącenia o charakterze dobrowolnym (np. dodatkowe ubezpieczenia, alimenty).
5. Wypłata wynagrodzeń netto (lub wypłata zaliczki na wynagrodzenia).

Rysunek 2. Ewidencja rozrachunków z tytułu wynagrodzeń

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Cicha & Zasiewska, 2021)

Należy podkreślić, że ulga dla kasy średniej (wprowadzona 1 stycznia 2022 r.) została zlikwidowana 1 lipca 2022 r. (Ustawa z dnia 9 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw). Będzie się nazywać „hipotetycznym podatkiem”, którego w praktyce podatnik nie musi ani obliczać, ani płacić (oblicza go urząd skarbowy). Jest on ustalany wyłącznie po to, aby sprawdzić, czy obniżenie stawki PIT z 17% do 12% całkowicie zrekompensuje likwidację ulgi dla klasy średniej.

Wynagrodzenia wraz z narzutami, czyli obciążającymi pracodawcę składkami ZUS, zaliczane są zasadniczo do kosztów podstawowej działalności operacyjnej i ewidencjonowane na koncie 404 „Wynagrodzenia” lub (i) odpowiednim koncie zespołu 5 (Stępień, 2021). Oznacza to, że są one ujmowane zapisem:

- Wn konto 404 „Wynagrodzenia” lub (i) odpowiednie konto zespołu 5,
- Ma konto 230-1 „Rozrachunki z tytułu wynagrodzeń”.

Księgowy sposób ewidencji wynagrodzeń przedstawiono na Rysunku 2. Jednostki prowadzące księgi rachunkowe zobowiązane są ujmować wynagrodzenie za pracę w koszty miesiąca, którego dotyczą – bez względu na termin wypłaty. Takie postępowanie wynika z zasady memoriału, określonej w art. 6 ust. 1 ustawy o rachunkowości (Stępień, 2021).

Kalkulacja wynagrodzenia netto pracowników w przykładach

Wynagrodzenie, jakie pracownik ma określone w umowie o pracę, jest zazwyczaj wynagrodzeniem brutto, istotnie różniącym się od kwoty, jaką otrzymuje „na rękę” (wynagrodzenie netto). Sytuacja ta wynika głównie (nie tylko) z konieczności potrącenia składek na ubezpieczenie społeczne (zgodnie z zapisami przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych), składki zdrowotnej oraz zaliczki na podatek dochodowy (w większości przypadków).

W Tabelach 4-6 przedstawiono sposób obliczenia wynagrodzenia netto, z uwzględnieniem stanu prawnego w 2021 roku, w okresie styczeń-czerwiec 2022 i od 1 lipca 2022 (planowane zmiany).

Prezentowane obliczenia zostały przeprowadzone przy następujących założeniach:

- Pracownik otrzymuje wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę w wysokości 6000 zł (wynagrodzenie brutto).
- Pracownik ukończył 26 lat (nie podlega zwolnieniu z PIT w ramach ulgi PIT dla młodych).
- Pracownikowi przysługują podstawowe koszty uzyskania przychodu.
- Pracownik złożył PIT 2 – pracodawca jest upoważniony do pomniejszania zaliczki na podatek dochodowy o 1/12 kwoty zmniejszającej podatek.
- Pracownik nie jest członkiem PPK.
- Pracownik nie złożył oświadczenia o rezygnacji z ulgi dla klasy średniej (2022 rok).
- Do wyliczenia łącznego kosztu pracodawcy przyjęto składkę na ubezpieczenie wypadkowe 1,67%.

Tabela 4. Wyliczenie wynagrodzenia netto według stanu prawnego obowiązującego w 2021 roku

Elementy składowe/potrącenia	Kwota	Wyliczenia
Wynagrodzenie brutto	6 000 zł	Jest to również podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne
Składki na ubezpieczenie społeczne	822,60 zł	13,71% × 6 000,00 zł, w tym: ubezp. emerytalne – 9,76% = 585,60 zł ubezp. rentowe – 1,50% = 90,00 zł ubezp. chorobowe – 2,45% = 147,00 zł
Podstawa wymiaru składki zdrowotnej	5 177,40 zł	6 000,00 zł – 822,60 zł = 5 177,40 zł (wynagrodzenie brutto – składki na ubezpieczenie społeczne)
Składka zdrowotna – do pobrania	465,97 zł	9% × 5 177,40 zł = 465,97 zł (9% podstawy wymiaru składki zdrowotnej)
Składka zdrowotna – do odliczenia z podatku	401,25 zł	7,75% × 5 177,40 zł = 401,25 zł (7,75% podstawy wymiaru składki zdrowotnej)
Koszty uzyskania przychodu	250 zł	Są to podstawowe, miesięczne koszty, gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania znajdowało się w miejscowości, w której znajduje się zakład pracy (w sytuacji, gdyby miejsce zamieszkiwania było inne niż miejsce zakładu pracy, miesięczne k.u.p. wyniosłyby 300 zł)
Ulga podatkowa dla klasy średniej	Brak – rozwiązanie obowiązujące w okresie 01.01.2022-30.06.2022	
Kwota zmniejszająca podatek	43,76 zł	
Podstawa do opodatkowania (w zaokrągleniu do pełnych złotych)	4 927 zł	6 000,00 zł – 822,60 zł – 250,00 zł = 4 927,40 zł (wynagrodzenie brutto – składki na ubezpieczenie społeczne – koszty uzyskania przychodu)
Stawka PIT	17%	
Zaliczka na podatek (w zaokrągleniu do pełnych złotych)	393 zł	4 927,00 zł × 17% – 43,76 zł – 401,25 zł = 392,58 zł (podstawa opodatkowania × stawka – kwota wolna od podatku – składka zdrowotna do potrącenia z PIT (7,75%))
Wynagrodzenie netto	4 318,43 zł	6 000,00 zł – 822,60 zł – 465,97 zł – 393,00 zł = 4 318,43 zł (wynagrodzenie brutto – składki na ubezpieczenie społeczne – składka zdrowotna (9%) – zaliczka na PIT)
Składki obciążające pracodawcę	1 228,80 zł	20,48% × 6 000,00 zł, w tym: ubezp. emerytalne – 9,76% = 585,60 zł ubezp. rentowe – 6,50% = 390,00 zł ubezp. wypadkowe – 1,67% = 100,20 zł Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy – 2,45% = 147,00 zł Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – 0,10% = 6,00 zł
Łączny koszt pracodawcy	7 228,80 zł	Wynagrodzenie brutto + składki w części pracodawcy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, art. 26.1; Gofin.pl, 2022b)

Tabela 5. Wyliczenie wynagrodzenia netto z zastosowaniem mechanizmu „ulgi dla klasy średniej” (według stanu prawnego obowiązującego w okresie 01.01.2022-30.06.2022)

Elementy składowe/potrącenia	Kwota	Wyliczenia
Wynagrodzenie brutto	6 000 zł	Jest to również podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne
Składki na ubezpieczenie społeczne	822,60 zł	13,71% × 6 000,00 zł, w tym: ubezp. emerytalne – 9,76% = 585,60 zł ubezp. rentowe – 1,50% = 90,00 zł ubezp. chorobowe – 2,45% = 147,00 zł
Podstawa wymiaru składki zdrowotnej	5 177,40 zł	6 000,00 zł – 822,60 zł = 5 177,40 zł (wynagrodzenie brutto – składki na ubezpieczenie społeczne)
Składka zdrowotna – do pobrania	465,97 zł	9% × 5 177,40 zł = 465,97 zł (9% podstawy wymiaru składki zdrowotnej)
Składka zdrowotna – do odliczenia z podatku		Brak możliwości odliczenia
Koszty uzyskania przychodu	250 zł	Są to podstawowe, miesięczne koszty, gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania znajdowało się w miejscowości, w której znajduje się zakład pracy (w sytuacji, gdyby miejsce zamieszkiwania było inne niż miejsce zakładu pracy, miesięczne k.u.p. wyniosłyby 300 zł)
Ulga podatkowa dla klasy średniej	119,41 zł	[(6 000,00 zł × 6,68% – 380,50 zł) ÷ 0,17] = 119,41 zł
Kwota zmniejszająca podatek	425 zł	Nowa kwota, obowiązująca od 1 stycznia 2022
Podstawa do opodatkowania (w zaokrągleniu do pełnych złotych)	4 808 zł	6 000,00 zł – 822,60 zł – 250,00 zł – 119,41 zł = 4 807,99 zł (wynagrodzenie brutto – składki na ubezpieczenie społeczne – koszty uzyskania przychodu – ulga dla klasy średniej)
Stawka PIT	17%	
Zaliczka na podatek (w zaokrągleniu do pełnych złotych)	392 zł	4 808,00 zł × 17% – 425,00 zł = 392,36 zł (podstawa opodatkowania × stawka – kwota wolna od podatku)
Wynagrodzenie netto	4 319, 43 zł	6 000,00 zł – 822,60 zł – 465,97 zł – 392,00 zł = 4 319, 43 zł (wynagrodzenie brutto – składki na ubezpieczenie społeczne – składka zdrowotna (9%) – zaliczka na PIT)
Składki obciążające pracodawcę	1 228, 80 zł	20,48% × 6 000,00 zł, w tym: ubezp. emerytalne – 9,76%, = 585,60 zł ubezp. rentowe – 6,50% = 390,00 zł ubezp. wypadkowe – 1,67% = 100,20 zł Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy – 2,45% = 147,00 zł Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – 0,10% = 6,00 zł
Łączny koszt pracodawcy	7 228,80 zł	Wynagrodzenie brutto + składki w części pracodawcy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, art. 26.1; Gofin.pl, 2022b)

Tabela 6. Wyliczenie wynagrodzenia netto według stanu prawnego od 1 lipca 2022 r. w Polsce

Elementy składowe/potrącenia	Kwota	Wyliczenia
Wynagrodzenie brutto	6 000 zł	Jest to również podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne
Składki na ubezpieczenie społeczne	822,60 zł	13,71% × 6 000,00 zł, w tym: ubezp. emerytalne – 9,76% = 585,60 zł ubezp. rentowe – 1,50% = 90,00 zł ubezp. chorobowe – 2,45% = 147,00 zł
Podstawa wymiaru składki zdrowotnej	5 177,40 zł	6000,00 zł – 822,60 zł = 5 177,40 zł (wynagrodzenie brutto – składki na ubezpieczenie społeczne)
Składka zdrowotna – do pobrania	465,97 zł	9% × 5 177,40 zł = 465,97 zł (9% podstawy wymiaru składki zdrowotnej)
Składka zdrowotna – do odliczenia z podatku		Brak możliwości odliczenia
Koszty uzyskania przychodu	250 zł	Są to podstawowe, miesięczne koszty, gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania znajdowało się w miejscowości, w której znajduje się zakład pracy (w sytuacji, gdyby miejsce zamieszkiwania było inne niż miejsce zakładu pracy, miesięczne k.u.p. wyniosłyby 300 zł)
Ulga podatkowa dla klasy średniej		Brak – likwidacja od 1 lipca 2022
Kwota zmniejszająca podatek	300 zł	Nowa kwota, obowiązująca od 1 lipca 2022
Podstawa do opodatkowania (w zaokrągleniu do pełnych złotych)	4 927 zł	6 000,00 zł – 822,60 zł – 250,00 zł = 4 927,40 zł (wynagrodzenie brutto – składki na ubezpieczenie społeczne – koszty uzyskania przychodu)
Stawka PIT	12%	Stawka obowiązująca od 01.07.2022
Zaliczka na podatek (w zaokrągleniu do pełnych złotych)	291 zł	4 927,00 zł × 12% – 300,00 zł = 291,24 zł (podstawa opodatkowania × stawka – kwota wolna od podatku)
Wynagrodzenie netto	4 420, 43 zł	6 000,00 zł – 822,60 zł – 465,97 zł – 291,00 zł = 4 420,43 zł (wynagrodzenie brutto – składki na ubezpieczenie społeczne – składka zdrowotna (9%) – zaliczka na PIT)
Składki obciążające pracodawcę	1 228, 80 zł	20,48% × 6 000,00 zł, w tym: ubezp. emerytalne – 9,76% = 585,60 zł ubezp. rentowe – 6,50% = 390,00 zł ubezp. wypadkowe – 1,67% = 100,20 zł Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy – 2,45% = 147,00 zł Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – 0,10% = 6,00 zł
Łączny koszt pracodawcy	7 228,80 zł	Wynagrodzenie brutto + składki w części pracodawcy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, art. 26.1; Gofin.pl, 2022b)

Analizując zaprezentowane przykłady, należy zwrócić uwagę na następujące kwestie:

- Składka zdrowotna – od 2022 roku zlikwidowana została możliwość odliczenia jej części od podatku dochodowego (w wymiarze 7,75% podstawy naliczenia).
- Miesięczna kwota zmniejszająca podatek – w 2022 roku została podniesiona z 43,76 zł do 425 zł, niemniej od 1 lipca 2022 r. zostanie obniżona do 300 zł.
- Ulga dla klasy średniej – rozwiązanie obowiązujące w okresie 01.01.2022-30.06.2022, jeśli pracownik osiąga przychód z umowy o pracę w wysokości od 5701 zł brutto do 11 141 zł brutto.
- Stawka PIT – od 1 lipca 2022 r. ulegnie obniżeniu z 17% do 12% (pierwszy próg podatkowy).

Podsumowanie

Wynagrodzenia są głównym źródłem dochodu znacznej części gospodarstw domowych, będąc tym samym istotnym wyznacznikiem zamożności i czynnikiem determinującym zaspokojenie ich potrzeb. Ewidencja wynagrodzeń i rozrachunków z tego tytułu umożliwia ustalenie zarówno całkowitej kwoty wynagrodzeń pracowniczych oraz poszczególnych ich elementów, które należą się pracownikowi za wykonaną przez niego pracę, jak również wszelkich potrąceń ujętych w liście płac.

Zasadniczym celem niniejszego artykułu było przybliżenie kwestii kalkulacji wynagrodzeń netto, w szczególności w kontekście wprowadzanych w Polsce zmian podatkowych. Przedstawione w artykule obliczenia, na przykładzie wynagrodzenia brutto w kwocie 6000 zł, pozwalają w pierwszej kolejności na przeanalizowanie sposobu kalkulacji wynagrodzenia netto, w tym obciążeń fiskalnych i pozafiskalnych. Zauważyć można, że wprowadzone rozwiązania zwiększyły w tym przypadku nieznacznie wynagrodzenie netto pracownika i nie zmieniły kosztu pracodawcy. Nie dowodzą jednak, że uregulowania wdrożonego w 2022 roku Polskiego Ładu, który pierwotnie miał zniwelować luki płacowe, w każdym przypadku są korzystane dla pracownika. Nie są, a co więcej – niekiedy okazały się dla niego krzywdzące. Wprowadzone rozwiązania od samego początku rodziły uzasadnione wątpliwości. Nowe przepisy nie były do końca zrozumiałe i spójne, przez co założenia Polskiego Ładu nieustannie podlegają zmianom, które wpływają na poziom wynagrodzenia, a za którymi niestety trudno nadążyć.

Literatura

- Beck-Krala, E. (2013). *Wynagrodzenia pracowników w organizacji. Teoria i praktyka*. Wydawnictwo AGH.
- Bukowska, U., & Łukasiewicz, G. (2017). Wynagrodzenia jako czynnik stabilizujący zatrudnienie w organizacji. *Organizacja i Kierowanie*, 3(177), 79-94.
- Cicha, A., & Zasiewska, K. (2021). *Rachunkowość dla samodzielnych księgowych*. Stowarzyszenie Księgowych w Polsce.
- Czechowicz, E. (2022). *Wynagrodzenia netto pracowników po 1 lipca 2022 r. – kto zyska na Polskim Ładzie 2.0?*. <https://www.pit.pl/aktualnosci/wynagrodzenia-netto-pracownikow-po-1-lipca-2022-r-kto-zyska-na-polskim-ladzie-2-0-1006972>

- De Gieter, S., & Hofmans, J. (2015). How Reward Satisfaction Affects Employees' Turnover Intentions and Performance: An Individual Differences Approach. *Human Resource Management Journal*, 25(2), 200-216. DOI: 10.1111/1748-8583.12072
- Gofin.pl. (2022a). *Minimalne wynagrodzenie za pracę. Wskaźniki i stawki*.
<http://www.wskazniki.gofin.pl/8,75,2,minimalne-wynagrodzenie-za-prace.html>
- Gofin.pl. (2022b). *Przykładowe obliczenia wynagrodzenia netto. Wskaźniki i stawki*.
<http://www.wskazniki.gofin.pl/9,223,4232,2,przykladowe-obliczenie-wynagrodzenia-netto.html>
- Griffin, R. W. (2017). *Podstawy zarządzania organizacjami*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- GUS. (2020). *Zeszyt metodologiczny. Statystyka rynku pracy i wynagrodzeń*. Główny Urząd Statystyczny. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/zeszyt-metodologiczny-statystyka-ryнку-pracy-i-wynagrodzen,1,3.html>
- <https://www.podatki.gov.pl/pit/stawki-podatkowe/>
- <https://www.e-pity.pl/kwota-wolna-od-podatku/>
- Juchnowicz, M. (2018). Istota sprawiedliwego wynagrodzenia w zarządzaniu – aspekty teoretyczne i realne. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 3(49), 45-60. DOI: 10.5604/01.3001.0012.7397
- Kawka, T. (2016). Analiza zarządzania wynagrodzeniami w organizacjach nowej gospodarki w Polsce. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 429, 77-90. DOI: 10.15611/pn.2016.429.08
- Kica, P. (2021). Istota i zasady ewidencji rozrachunków z pracownikami. W: P. Szczypa (Red.), *Rachunkowość finansowa od teorii do praktyki* (s. 99-110). CeDeWu.
- Michalski, E. (2021). *Zarządzanie przedsiębiorstwem. Podręcznik akademicki*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Nyk, M. (2016). *Polityka wynagrodzeń w Polsce. Teoria i praktyka*. Difin.
- Pabian, A. (2017). Godziwa płaca w zrównoważonym zarządzaniu zasobami ludzkimi. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie*, 28(1), 7-12. DOI: 10.17512/znpcz.2017.4.1.01
- Podatki.gov.pl. (2022). *Polski Ład. Przewodnik dla podatnika. Ulga dla klasy średniej*.
https://www.podatki.gov.pl/media/8049/polski_lad_poradnik_dla_podatnika_06_04.pdf
- Rubik, J. (2012). Optymalizacja kosztów pracy. W: J. Chluska (Red.), *Zarządzanie kosztami przedsiębiorstwa w warunkach globalizacji. Cz. 1* (s. 47-56). Wydawnictwo Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej.
- Rubik, J. (2014). Wpływ tradycyjnych i alternatywnych form zatrudnienia na koszty pracy. W: J. Chluska & J. Rubik (Red.), *Zarządzanie kosztami przedsiębiorstwa w warunkach ryzyka. Aspekty praktyczne i teoretyczne* (s. 225-234). Wydawnictwo Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej.
- Stępień, M. (2021). Rozrachunki. W: J. Chluska (Red.), *Rachunkowość finansowa. Podręcznik akademicki* (s. 66-86). Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej.
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2002 nr 200 poz. 1679, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 1991 nr 80 poz. 350, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 9 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2022 poz. 1265).
- Zgliczyński, W. S. (2013). Wynagrodzenia w Polsce. *Biuro Analiz Sejmowych BAS*, 22(159), 1-4.

Wkład autorów: Równy udział autorów.

Konflikt interesów: Brak konfliktu interesów.

Źródła finansowania: Brak finansowania.

CHANGES IN RULES FOR DEDUCTIONS FROM REMUNERATION FOR WORK IN CONTEXT OF POLISH DEAL REGULATIONS

Abstract: The paper-based on theoretical considerations on the essence of remuneration, its records as well as both the legal and methodological conditions for calculating net remuneration, including fiscal and non-fiscal burdens – presents examples of calculating net remuneration in three cases resulting from various legal conditions. The presented examples - the choice of the amount of gross remuneration (subject to middle class relief) and time intervals - are a consequence of tax reforms introduced as part of the so-called Polish Deal. The aim of the article is to present the issue of calculating net remuneration, in particular in the context of the tax changes introduced in Poland. In order to achieve this, the method of analyzing the literature on the subject, legal acts, materials published on the Internet, a case study and the method of descriptive and graphical data presentation were used.

Keywords: salary calculation, Polish Deal, remuneration

Articles published in the journal are made available under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International Public License. Certain rights reserved for the Czestochowa University of Technology.

