

Wkładka aktualizacyjna na dzień 1 maja 2020 r. do podręcznika A. Szafran „Kadry i płace” (wyd. z 2018 r.)

Str. 9, Dokumentacja związana z zatrudnieniem pracownika

Od 01.01.2019 pracodawca jest obowiązany przechowywać dokumentację pracowniczą przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł. Nowy przepis stosuje się do stosunków pracy nawiązanych po 31 grudnia 2018 r., do pracowników zatrudnionych wcześniej stosuje się dotychczasowe przepisy.

Od 01.01.2019 pracodawca może prowadzić dokumentację pracowniczą w formie elektronicznej.

Str. 11, Kompletowanie dokumentacji

Dla pracowników zatrudnianych od 01.01.2019 należy prowadzić akta osobowe w podziale na 4 części. Oprócz części A, B i C dodano część D, w której przechowywane są np. dokumenty związane z nałożoną karą pieniężną za opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia. Odpisy lub kopie dokumentów przedłożonych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika mają być poświadczone za zgodność z oryginałem przez pracodawcę lub osobę przez niego upoważnioną.

Str. 30, Umowa-zlecenie

Od 01.01.2020 minimalna stawka godzinowa wynosi 17 zł.

Str. 49, Do przykładu

Od 01.01.2020 minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2600 zł.

Str. 56, Ewidencja czasu pracy

Od 01.01.2019 w ewidencji czasu pracy należy wskazać godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Str. 106, Płaca minimalna

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia krajowego. Minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło w ostatnich latach: w 2015 r. 1750 zł, w 2016 r. 1850 zł, w 2017 r. 2000 zł, w 2018 r. 2100 zł, w 2019 r. 2250 zł, w 2020 r. 2600 zł.

Str. 110, Zasada podlegania ubezpieczeniom społecznym, przypis 22

Kwota ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w 2020 r. wynosi 156 810 zł, a przyjęta do jej ustalenia kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia 5227 zł.

Str. 112, Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych

Od 1 stycznia 2019 r. pracodawcy obowiązani są opłacać za pracowników składki na Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych. W 2019 r. stopa procentowa składki na Fundusz Solidarnościowy wynosi 0,15% podstawy wymiaru, a na Fundusz Pracy – 2,30% podstawy wymiaru. Oznacza to, że pracodawca oblicza składki na Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Pracy w wysokości 2,45% (0,15% + 2,30%) podstawy wymiaru i wykazuje w deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA. Stosownego podziału tych składek i przekazania ich na odpowiedni rachunek bankowy dokonuje ZUS. Do obowiązkowych składek na Fundusz Solidarnościowy stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące obowiązkowych składek na Fundusz Pracy (dotyczy zwolnienia z opłacania składki).

Str. 113, Do przykładów

Od 01.01.2020 minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2600 zł.

Str. 115, Zasady ustalania zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych z wynagrodzenia za pracę

Koszty uzyskania przychodów dla wynagrodzenia za pracę wynoszą w 2020 r.:

Przychody z umowy o pracę	Koszty miesięczne	Koszty roczne
Przychody uzyskane z tytułu jednej umowy (miejszem stałego czasowego zamieszkania podatnika jest ta sama miejscowość, w której znajduje się zakład pracy)	250 zł	łącznie nie więcej niż 3000 zł
Przychody uzyskane z tytułu więcej niż jednej umowy (miejszem stałego lub czasowego zamieszkania podatnika jest ta sama miejscowość, w której znajduje się zakład pracy)	z każdego z tych stosunków 250 zł	łącznie nie więcej niż 4500 zł
Przychody uzyskane z tytułu jednej umowy (miejszem stałego lub czasowego zamieszkania podatnika jest inna miejscowość niż ta, w której znajduje się zakład pracy) stosowane są przez płatnika pod warunkiem złożenia przez pracownika oświadczenia o spełnieniu tego warunku	300 zł	łącznie nie więcej niż 3600 zł
Przychody uzyskane z tytułu więcej niż jednej umowy (miejszem stałego lub czasowego zamieszkania podatnika jest inna miejscowość niż ta, w której znajduje się zakład pracy)	z każdego z tych stosunków 300 zł	łącznie nie więcej niż 5400 zł

Str. 116, do całego rozdziału oraz do wszystkich przykładów

W Polsce obecnie występują dwie stawki podatku wynoszące **17%** i **32%**.

Zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych wynoszą:

- 17% podstawy opodatkowania – od stycznia do miesiąca, w którym dochód pracownika ze stosunku pracy w roku kalendarzowym osiągnie kwotę 85 528,00 zł;
- 32% podstawy opodatkowania – od nadwyżki w tym miesiącu po przekroczeniu przez pracownika dochodu w wysokości 85 528,00 zł.

Za kolejne miesiące następujące po tym miesiącu 32% dochodu uzyskanego w danym miesiącu do końca roku kalendarzowego.

Str. 116, do treści i wszystkich przykładów

Kwota stanowiąca 1/12 kwoty zmniejszającej podatek nazywana jest też ulgą podatkową i wynosi **43,76 zł** miesięcznie.

Str. 120, do całego rozdziału i wszystkich przykładów

Zaliczki na podatek dochodowy w przypadku umów-zleceń lub umów o dzieło są obliczane przy zastosowaniu najniższej stawki podatkowej (17%), z tym że na wniosek zatrudnionej osoby można pobrać zaliczkę, stosując wyższą stawkę podatkową, czyli 32%.

Nowość!

Wolne od podatku dochodowego są przychody ze stosunku pracy oraz umów-zleceń otrzymane przez pracownika/zleceniobiorcę do 26. roku życia, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85 528 zł. O zwolnieniu podatkowym decyduje wiek pracownika/zleceniobiorcy na moment uzyskania przychodu (łącznie z dniem ukończenia 26. roku życia).

Zwolnienie z podatku nie dotyczy zasiłków finansowanych z funduszu ubezpieczeń społecznych (np. zasiłków chorobowych, macierzyńskich itp.) oraz wynagrodzenia otrzymywanego z tytułu umów o dzieło.

Str. 121, Zasady ustalania podatku dochodowego z umów cywilnoprawnych, przypis 24

Zwolnienie z podatku dla 26-latka nie dotyczy podatku zryczałtowanego.

Str. 134, Zasady podlegania ubezpieczeniu chorobowemu i prawo do świadczeń

Podstawa wymiaru składki chorobowej dla zleceniobiorcy została natomiast ograniczona i nie może przekraczać miesięcznie 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia – w 2020 r. wynosi ono 5227 zł, czyli w tym roku miesięczna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe zleceniobiorcy nie może być wyższa od ustalonego limitu 13 067,50 zł.

Str. 136, Zwolnienia lekarskie

Od 1 grudnia 2018 r. dowodami stwierdzającymi czasową niezdolność do pracy z powodu choroby lub sprawowania opieki, przy ustalaniu prawa do wynagrodzeń za czas choroby i zasiłków, jest:

- zaświadczenie lekarskie wystawione w formie dokumentu elektronicznego;
- wydruk wystawionego zaświadczenia lekarskiego z systemu teleinformatycznego.

Str. 159 i dalsze, Potrącenia z wynagrodzeń, zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu

Kwoty wolne od potrąceń w 2020 r.

W 2020 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 2600 zł. Kwotę wolną od potrąceń ustala się po potrąceniu od minimalnego wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez pracownika oraz składki na ubezpieczenie zdrowotne i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, a więc liczy się ją podobnie jak wynagrodzenie netto pracownika.

Przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	Przy zastosowaniu podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	Przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	Przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek
100% wynagrodzenia minimalnego po odliczeniach składkowo-podatkowych			
1920,62 zł	1876,62 zł	1928,62 zł	1884,62 zł

Kwota wolna a PPK – wyjaśnienie Ministerstwa Finansów z 16 grudnia 2019 r.

Kwotę wolną od potrąceń należy ustalać po odliczeniu faktycznie obowiązującej wartości procentowej wpłat do PPK finansowanych przez pracownika zarówno w części obowiązkowej, jak i dobrowolnej liczonej od minimalnego wynagrodzenia.

Uwaga!

Kwoty wolne dla pracownika do 26. roku życia ustala się w oparciu o minimalne wynagrodzenie za pracę po odjęciu składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne – brak podatku dochodowego.

Str. 161, Potrącenia dokonywane bez zgody pracownika

Do końca czerwca 2018 r. kwoty wolne od potrąceń z zasiłków chorobowych stanowiły odpowiedni procent najniższej emerytury. Od 1 lipca 2018 r. określone są one kwotowo.

Kwoty wolne od potrąceń z zasiłków chorobowych (okres obowiązywania od 01.03.2020)

Rodzaj potrącenia	Kwota
<ul style="list-style-type: none">• sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie należności alimentacyjnych wraz z kosztami i opłatami egzekucyjnymi,• należności alimentacyjne potrącane na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego tytułu wykonawczego	532,61 zł
sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne wraz z kosztami i opłatami egzekucyjnymi	878,81 zł

Str. 179, Rozliczenia z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych

Od 01.01.2019 pracodawca składa do ZUS imienny raport miesięczny o przychodach ubezpieczonego/okresach pracy nauczycielskiej (ZUS RPA). Dokument ten należy przekazywać do ZUS wyłącznie za taki miesiąc, w którym:

- pracownikowi wypłacono przychód należny za inny rok kalendarzowy niż rok, którego raport dotyczy i stanowił on podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, np. w lutym 2019 r. wypłacono nagrodę roczną za 2018 r.;
- pracownikowi obok wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego wypłacono składnik wynagrodzenia, który w okresie pobierania tych świadczeń nie stanowił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Str. 180, Rozliczenia z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych

Raport imienny o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach RCA:

- wpłata na PPK w części finansowanej przez pracodawcę – wykazana za miesiąc, w którym płatnik przekazał wpłatę na rachunek instytucji finansowej.

Str. 185, Rozliczenia z urzędem skarbowym

Deklaracja PIT-11 jest sporządzana:

- do końca stycznia – dla informacji składanych urzędowi skarbowemu;
- do końca lutego – dla informacji przesyłanych pracownikowi.

Deklarację PIT-11 przekazuje się do urzędu skarbowego wyłącznie elektronicznie. Natomiast doręczenie jej pracownikom odbywa się w dowolnej formie.

Str. 204, Ekwiwalent za niewykorzystany urlop

Wartość współczynnika urlopowego w 2020 r. dla pracowników zatrudnionych w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu niedziel, świąt i dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, wynosi 21,08 zł:

$[366 \text{ dni roku} - (52 \text{ niedziele} + 9 \text{ dni świątecznych} + 52 \text{ dni wolne})] : 12 = 21,08$

Str. 207, Świadcstwo pracy

Rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym po 31 grudnia 2018 r. zobowiązuje pracodawcę do dołączenia do świadectwa pracy wydawanego pracownikowi informacji o:

- okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej;
- możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie wskazanego okresu jej przechowywania;
- zniszczeniu dokumentacji pracowniczej w przypadku jej nieodebrania w wyznaczonym terminie.

Pracodawca przekazuje powyższą informację w postaci papierowej lub elektronicznej.

Str. 210, Wyrejestrowanie pracownika lub zleceniobiorcy z ZUS

Od 1 stycznia 2019 r. w formularzu ZUS ZWUA pracodawca wykazuje:

- datę rozwiązania / wygaśnięcia stosunku pracy;
- kod wygaśnięcia / kod trybu rozwiązania stosunku pracy;
- kod podstawy prawnej rozwiązania/wygaśnięcia stosunku pracy.

Kod wygaśnięcia / kod trybu rozwiązania stosunku pracy składa się z 3 znaków, z których wpisana litera:

- **R** – oznacza ustanie stosunku pracy w wyniku jego rozwiązania;
- **W** – oznacza ustanie stosunku pracy w wyniku jego wygaśnięcia.

Przykład

22R – na mocy porozumienia stron

23R – wypowiedzenie przez pracodawcę

24R – wypowiedzenie przez pracownika.

Kod podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy składa się z 3 znaków.

Przykład

400 – art. 23(1) § 4 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy

401 – art. 23(1) § 5 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy

402 – art. 30 § 1 pkt 1 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy

403 – art. 30 § 1 pkt 2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy

Pracownicze Plany Kapitałowe – nowe obowiązki od 01.07.2019 r.

Z dniem 1 stycznia 2019 r. weszła w życie ustawa o pracowniczych planach kapitałowych. Przepisy ustawy będą stosowały największe podmioty, tj. zatrudniające co najmniej 250 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r., a w dalszej kolejności odpowiednio:

- od 1 stycznia 2020 r. – podmioty zatrudniające co najmniej 50 osób zatrudnionych według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r.;
- od 1 lipca 2020 r. – podmioty zatrudniające co najmniej 20 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r.;
- od 1 stycznia 2021 r. – pozostałe podmioty zatrudniające.

W świetle nowych przepisów pracodawcy, do których stosuje się ustawę od 1 lipca 2019 r., są obowiązani:

- w terminie do 28 września 2019 r. zawrzeć umowę o zarządzanie PPK;
- w terminie do 10 października 2019 r. zawrzeć umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób będących 1 lipca 2019 r. pracownikami, chyba że osoby te przed upływem tego terminu złożą deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK;
- w listopadzie 2019 r. przelać pierwsze składki.

PPK mają obsługiwać towarzystwa funduszy inwestycyjnych (TFI), które posiadają zgody i zezwolenia na wykonywanie działalności w Polsce.

Podmioty objęte ustawą od 1 lipca 2019 r. w terminie do 12 listopada 2019 r. zawarły umowy z pracownikami pozostającymi w zatrudnieniu w dniu 1 lipca 2019 r. bez względu na okres zatrudnienia w tym podmiocie. Natomiast dla każdej osoby zatrudnianej po 1 lipca 2019 r. umowa o prowadzenie PPK powinna być zawarta po upływie 3-miesięcznego okresu zatrudnienia (90 dni). Do okresu zatrudnienia, o którym mowa wyżej, wlicza się okresy zatrudnienia z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce w podmiocie zatrudniającym.

Przykład

Załóżmy, że pracodawca od 20 lipca 2019 r. zatrudniał pracownika (40 lat), który pracował już u niego w okresie od stycznia do kwietnia 2019 r. (4 miesiące). Ponieważ w dniu zatrudnienia pracownik ma już wymagany staż pracy (3 miesiące), pracodawca powinien był zawrzeć w jego imieniu i na jego rzecz umowę o prowadzenie PPK do 12 listopada 2019 r., czyli w maksymalnym obowiązującym go terminie na zgłoszenie pracowników pozostających w zatrudnieniu w dniu 1 lipca 2019 r.

Przykład

91. dzień zatrudnienia przypada:

- 1.02 – zgłoszenie uczestnika do 10.03
- 7.02 – zgłoszenie uczestnika do 10.03
- 28.02 – zgłoszenie uczestnika do 10.03

Pierwsze składki pracodawca potrąci począwszy od wypłat dokonanych od 11.03.

Uczestnictwo w PPK jest dobrowolne. Jednak ustawa przewiduje automatyczne zapisywanie do PPK wszystkich osób zatrudnionych w danym podmiocie, które ukończyły 18. rok życia i nie ukończyły 55 lat. Oznacza to, że osoby w tym przedziale wiekowym, jeśli nie chcą, aby podmiot zatrudniający podpisał w ich imieniu i na ich rzecz umowę o prowadzenie PPK, muszą złożyć mu deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat.

Jeśli osoba zatrudniona złoży rezygnację przed podpisaniem przez podmiot zatrudniający umowy o prowadzenie PPK, będzie to skutkowało nieobjęciem danej osoby tą umową. Późniejsze dokonanie tej czynności oznaczać będzie wstrzymanie (od miesiąca, w którym deklaracja ta zostanie złożona przez uczestnika PPK) finansowania (odprowadzania) wpłat do PPK. Złożenie deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK bez względu na to, kiedy to nastąpi nie oznacza, że dana osoba nie będzie mogła w przyszłości przystąpić do PPK lub wrócić do finansowania wpłat do PPK. W obydwu przypadkach osoba zatrudniona musi tylko wystąpić z odpowiednim wnioskiem (w formie pisemnej) do podmiotu zatrudniającego. Osoby, które mają 55 lat, ale nie ukończyły 70. roku życia mogą przystąpić do PPK na swój wniosek. O możliwości złożenia takiego wniosku powinni zostać poinformowani przez podmiot zatrudniający. W imieniu osób, które ukończyły 70 lat, umowa o prowadzenie nie jest już podpisywana.

Po podpisaniu wymaganych, omówionych wyżej umów podmiot zatrudniający ma już obowiązek dokonywania wpłat do PPK za wszystkie osoby zatrudnione objęte umową o prowadzenie PPK (uczestników PPK), które nie złożyły deklaracji o rezygnacji z ich dokonywania. Dotyczy to zarówno wpłat, które sam finansuje, jak i tych finansowanych przez uczestnika PPK (pobieranych z jego wynagrodzenia).

Wpłaty do PPK stanowią procent wynagrodzenia uczestnika PPK. Wynagrodzenie to stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński oraz bez stosowania ograniczenia 30- krotności podstawy wymiaru składek.

Wysokość wpłat do PPK

Podmiot zatrudniający	Uczestnik
wpłata podstawowa	
1,5% wynagrodzenia	<ul style="list-style-type: none">• 2% wynagrodzenia• lub mniej niż 2%, ale nie mniej niż 0,5%, jeśli wynagrodzenie uczestnika PPK osiągane z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia
wpłata dodatkowa	
do 2,5% wynagrodzenia	do 2% wynagrodzenia

Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający są obliczane (stanowią przychód pracownika), a wpłaty finansowane przez uczestnika PPK są obliczane i pobierane od uczestnika PPK w terminie wypłaty wynagrodzenia (z wynagrodzenia netto pracownika). Zapłata składek następuje do wybranej instytucji finansowej w terminie do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym składki zostały obliczone i pobrane. Zgodnie z przepisami przychód powstaje w miesiącu jego wypłacenia/postawienia do dyspozycji pracownika. W związku z powyższym wpłatę do PPK ustala się od wszystkich wypłat podlegających oskładkowaniu dokonanych w danym miesiącu. Nie ma przy tym znaczenia, za jaki okres są one należne. Ustanie zatrudnienia pozostaje bez wpływu na obowiązek naliczenia i dokonania wpłaty do PPK. Jeśli pracodawca w danym miesiącu dokonuje wypłat podlegających oskładkowaniu w różnych terminach, to na analogicznych zasadach jak przy obliczaniu składek ZUS od każdej powinien rozliczyć wpłaty do PPK.

Wpłaty do PPK (podstawowe i dodatkowe) finansowane przez podmiot zatrudniający stanowią przychód uczestnika PPK ze stosunku pracy podlegający opodatkowaniu. Przychód ten powstaje w miesiącu, w którym faktycznie zostaną one przekazane przez podmiot zatrudniający na rachunek instytucji finansowej.

Wpłaty te nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (także na ubezpieczenie zdrowotne). Natomiast wpłaty do PPK finansowane przez uczestnika PPK są potrącane z jego wynagrodzenia po opodatkowaniu.

Przykład

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5000 zł miesięcznie i jest objęty umową o PPK. Wypłata wynagrodzenia nastąpiła ostatniego dnia lutego.

Składki wynoszą odpowiednio:

- pracownik 2% } wpłaty podstawowe
- pracodawca 1,5% }

Płaca zasadnicza:	5 000,00	Składka emerytalna pracownik:	488,00
Podstawa wymiaru składki emerytalnej i rentowej:	5 000,00	Składka rentowa pracownik:	75,00
Podstawa wymiaru składki chorobowej i wypadkowej:	5 000,00	Składka chorobowa pracownik:	122,50
Składka emerytalna zakład:	488,00	Składka ZUS pracownik:	685,50
Składka rentowa zakład:	325,00	Podstawa wymiaru składki zdrowotnej:	4 314,50
Składka wypadkowa zakład:	83,50	Składka zdrowotna odliczona 7,75%:	334,37
Składka ZUS zakład:	896,50	Składka zdrowotna 9%:	388,31
PPK pracodawca:	75,00	Koszty uzyskania:	250,00
Wynagrodzenie brutto:	5 000,00	Ulga podatkowa:	43,76
Przychód brutto:	5 000,00	Podatek dochodowy:	313,00
		PPK pracownik:	100,00
		Potrącenia razem:	1 486,81
		Do wypłaty:	3 513,19

PPK pracodawca:

- $5000,00 \times 1,5\% = 75,00$ zł – przychód pracownika w marcu (miesiąc zapłaty składki)
- $5000,00 \times 2\% = 100,00$ zł – potrącenie składki z wynagrodzenia netto pracownika w lutym (zapłata składki marzec)

Lista płac – wypłata ostatni dzień marca

Płaca zasadnicza:	5 000,00	Składka emerytalna pracownik:	663,68
Premia kwartalna:	1 800,00	Składka rentowa pracownik:	102,00
Podstawa wymiaru składki emerytalnej i rentowej:	6 800,00	Składka chorobowa pracownik:	166,60
Podstawa wymiaru składki chorobowej i wypadkowej:	6 800,00	Składka ZUS pracownik:	932,28
Składka emerytalna zakład:	663,68	Podstawa wymiaru składki zdrowotnej:	5 867,72
Składka rentowa zakład:	442,00	Składka zdrowotna odliczona 7,75%:	454,75
Składka wypadkowa zakład:	113,56	Składka zdrowotna 9%:	528,09
Składka ZUS zakład:	1 219,24	Koszty uzyskania:	250,00
PPK pracodawca:	102,00	Ulga podatkowa:	43,76
Wynagrodzenie brutto:	6 800,00	Podatek dochodowy:	469,00
PPK przychód poprzedni miesiąc:	75,00	PPK pracownik:	136,00
Przychód brutto:	6 875,00	Potrącenia razem:	2 065,37
		Do wypłaty:	4 734,63

- Podstawa wymiaru składek (ZUS i PPK): 6800,00 zł
- Składka PPK pracodawca: $6800,00 \times 1,5\% = 102,00$ zł – przychód pracownika w kwietniu (miesiąc zapłaty składki)

Wynagrodzenie brutto 6800,00 zł ≠ Przychód brutto 6875,00 zł

- Składka PPK pracownik: $6800,00 \times 2\% = 136,00$ zł – potrącenie składki z wynagrodzenia netto pracownika w marcu (zapłata składki kwiecień)
- Razem składki na ubezpieczenia społeczne: $6800,00 \times 13,71\% = 932,28$ zł
- Składka na ubezpieczenie zdrowotne: $6800,00 \text{ zł} - 932,28 \text{ zł} = 5867,72 \text{ zł}$
 - $5867,72 \text{ zł} \times 9\% = 528,09 \text{ zł}$
 - $5867,72 \text{ zł} \times 7,75\% = 454,75 \text{ zł}$
- Koszty uzyskania przychodów: 250,00 zł
- Podstawa opodatkowania: $6875,00 \text{ zł} - (932,28 + 250,00) = 5692,72 \text{ zł}$, po zaokrągleniu: 5693,00 zł
- Ustalenie zaliczki na podatek: $5693,00 \text{ zł} \times 17\% = 967,81 \text{ zł}$
- Zaliczka na podatek do przekazania na rachunek urzędu skarbowego: $967,81 \text{ zł} - (454,75 \text{ zł} + 43,76) = 469,30 \text{ zł}$, po zaokrągleniu: 469,00 zł

Uczestnik PPK może w każdym czasie zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK na podstawie deklaracji złożonej podmiotowi zatrudniającemu w formie pisemnej. Deklaracja zawiera dane dotyczące podmiotu zatrudniającego i uczestnika PPK oraz oświadczenie uczestnika PPK o posiadaniu przez niego wiedzy o konsekwencjach jej złożenia. Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK nie wymaga zmiany umowy o prowadzenie PPK. O złożeniu tej deklaracji podmiot zatrudniający informuje wybraną instytucję finansową niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia jej złożenia przez uczestnika. W świetle powyższego wpłata do PPK pobrana z wynagrodzenia pracownika podlega zwrotowi, pod warunkiem że nie została przekazana na rachunek instytucji finansowej. Jeśli więc pracownik–uczestnik PPK na początku marca złożył deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, to wpłata przez niego finansowana pobrana z wypłaconego mu w lutym wynagrodzenia powinna zostać zwrócona, gdyż nie została jeszcze przekazana na rachunek instytucji finansowej (nastąpiłoby to 15 marca).

Uczestnik PPK poniżej 26. roku życia, którego przychód nie przekroczy kwoty rocznego limitu, zwolniony jest z podatku dochodowego również od wpłat do PPK finansowanych przez podmiot zatrudniający.