

Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

O czym powinni pamiętać
pracodawcy



Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

WSTĘP

1 stycznia 2024 r. zmianie uległo wiele wskaźników związanych ze składkami na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Zmiany te mogły wpłynąć na powstanie lub ustanie obowiązku ubezpieczeń przy niektórych zbiegach tytułów, a także spowodować ustanie obowiązku naliczania składek na FP i FS. W I kwartale 2024 r. płatnicy składek muszą również przygotować dodatkowe dokumenty dla ZUS. W interesie samych płatników jest zapoznanie się ze zmianami i ich wprowadzenie w życie oraz złożenie wymaganych dokumentów, w przeciwnym razie w przyszłości czeka ich konieczność przeprowadzenia kłopotliwych korekt.



Marta Strupińska
redaktor prowadząca

Więcej na temat zmian w przepisach przeczytasz na portalu www.portalzus.pl
i w najnowszym numerze magazynu Serwis Płatnika ZUS



Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

Z ebooka dowiesz się:

- Jakie zmiany w zakresie składek spowodował wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego?
- Na jakie zbiegi tytułów do ubezpieczeń powinni zwrócić szczególną uwagę płatnicy składek w styczniu 2024 r.?
- W przypadku których ubezpieczonych 1 stycznia 2024 r. ustał obowiązek odprowadzania składek na FP i FS?
- Jakie zmiany w zakresie składek na ubezpieczenie zdrowotne nastąpiły od 1 stycznia 2024 r. i jakie grupy ubezpieczonych zostały nimi objęte?
- Jakie dodatkowe dokumenty płatnicy składek muszą przygotować w I kwartale 2024 r. i na co zwrócić uwagę przy ich wypełnianiu?
- Na co powinni zwrócić uwagę płatnicy składek uprawnieni do wypłaty świadczeń chorobowych?

Wzrost minimalnej podstawy
składek pracowniczych

1 stycznia 2024 r. zmianie uległo minimalne wynagrodzenie za pracę, które w przypadku pracownika zatrudnionego na pełnym etacie wzrosło z kwoty 3.600 zł obowiązującej w grudniu 2023 r. do 4.242 zł. Wynagrodzenie to ponownie wzrośnie 1 lipca do poziomu 4.300 zł.

Jednocześnie, również 1 stycznia 2024 r., rozszerzony został katalog składników wynagrodzenia, których nie uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia minimalnego. Do składników wymienionych w art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu doszedł dodatek za szczególne warunki pracy.

W art. 1 pkt 11 ustawa ta wyjaśnia, że za dodatek taki uważa się dodatek do wynagrodzenia z tytułu wykonywania

pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, pracy związanej z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym albo pracy szczególnie niebezpiecznej, przysługujący pracownikowi na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę.

Wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę skutkuje automatycznym wzrostem minimalnych podstaw wymiaru pracowniczych składek na ubezpieczenia społeczne i na ubezpieczenie zdrowotne. W okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 2024 r. podstawa składek na ubezpieczenia społeczne w przy-

Tabela 1. Zmiana obciążeń składkowych po stronie pracodawcy po zmianie podstawy minimalnej

Składka	Grudzień 2023 r.	Styczeń 2024 r.	Różnica
Ubezpieczenie emerytalne (9,76%)	351,36 zł	414,02 zł	62,66 zł
Ubezpieczenia rentowe (6,5%)	234 zł	275,73 zł	41,73 zł
Ubezpieczenie wypadkowe (przy założeniu, że płatnika obowiązuje stopa wynosząca 1,67%)	60,12 zł	70,84 zł	10,72 zł
FP i FS (łącznie 2,45%)	88,20 zł	103,93 zł	15,73 zł
FGŚP (0,1%)	3,60 zł	4,24 zł	0,64 zł
FEP (1,5%)	54 zł	63,63 zł	9,63 zł
Razem	791,28 zł	932,39 zł	141,11 zł

Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

padku pracownika zatrudnionego na pełnym etacie nie może być niższa niż 4.242 zł, a podstawa składki zdrowotnej niż 3.660,42 zł (4.242 zł – 581,58 zł, tj. składki na ubezpieczenia społeczne finansowane ze środków pracownika). Zmiana ta skutkuje wzrostem obciążeń składowych, których wysokość po stronie pracodawcy określa tabela nr 1.

Wzrost rocznej kwoty granicznej

Kolejnym wskaźnikiem, który uległ zmianie z początkiem 2024 r., jest roczna podstawa wymiaru składek emerytalno-rentowych, o której mowa w art. 19 ustawy systemowej i po przekroczeniu której płatnicy mają obowiązek zaprzestania naliczania wspomnianych składek. Popularnie zwana jest ona roczną kwotą graniczną.

Prognozowane przeciętne miesięczne wynagrodzenie zapisane w projekcie ustawy budżetowej na rok 2024 r., przyjętym przez Radę Ministrów, wynosi 7.824 zł. To oznacza, że roczna podstawa składek emerytalno-rentowych w 2024 r. odpowiada kwocie 234.720 zł (30×7.824 zł). Przypomnijmy, że w 2023 r. było to 208.050 zł.

Zbiegi tytułów do ubezpieczeń – co powinni sprawdzić płatnicy składek

Wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę może też wpłynąć na zakres

i charakter ubezpieczeń przy niektórych zbiegach tytułów. Do tych najczęściej występujących w praktyce należy:

- 1) zbieg umowy zlecenia z umową o pracę zawartą z obcym pracodawcą oraz
- 2) zbieg kilku umów zlecenia.

W tym pierwszym przypadku stosuje się miał art. 9 ust. 1–1a ustawy systemowej, zgodnie z którym umowy zlecenia zawarte z obcym pracownikiem objęte są obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalno-rentowymi tylko, gdy podstawa składek na te ubezpieczenia ze stosunku pracy, w przeliczeniu na okres miesiąca, jest niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę. Objęcie zleceniobiorcy obowiązkiem wspomnianych ubezpieczeń oznacza także powstanie obowiązku ubezpieczenia wypadkowego. Ubezpieczenie chorobowe jest z kolei dobrowolne. Natomiast ubezpieczenie zdrowotne jest obowiązkowe bez względu na wysokość dochodu z umowy o pracę.

Wzrost wynagrodzenia minimalnego może więc skutkować rozszerzeniem zakresu ubezpieczeń zleceniobiorcy będącego równocześnie pracownikiem innego płatnika składek – z obowiązkowego dotychczas ubezpieczenia zdrowotnego na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i zdrowotne.

Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

■ PRZYKŁAD 1

Umowa zlecenia i zmiana płacy minimalnej – obowiązki zleceniodawcy

1 lutego 2023 r. płatnik składek zawarł umowę zlecenia z 40-letnią osobą. Umowa została podpisana na czas nieokreślony, a ze złożonego oświadczenia wynikało, że osoba ta zatrudniona jest jeszcze w innym podmiocie na podstawie umowy o pracę w wymiarze 3/4 etatu, ze stałym miesięcznym wynagrodzeniem wynoszącym 4.200 zł. Wynagrodzenie z tytułu zlecenia także określone zostało stałą stawką wynoszącą 3.600 zł miesięcznie. W związku z tym, że podstawa składek emerytalno-rentowych ze stosunku pracy była wyższa od wynagrodzenia minimalnego i jednocześnie zleceniobiorca nie wyraził chęci przystąpienia do ubezpieczeń dobrowolnych, zleceniodawca zgłosił go jedynie do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego z kodem tytułu 04 11 00 oraz datą 01.02.2023.

Z uwagi na zmianę wynagrodzenia minimalnego mającą miejsce 1 stycznia 2024 r. zleceniodawca powinien:

wyrejestrować zleceniobiorcę na druku ZUS ZWUA (zaznaczone pole 01 w bloku I) z ubezpieczenia zdrowotnego z kodem tytułu 04 11 00, kodem przyczyny wyrejestrowania 600 oraz datą 01.01.2024

zgłosić zleceniobiorcę na druku ZUS ZUA (zaznaczone pole 01 w bloku I) z tą samą datą do ubezpieczeń, które 1 stycznia 2024 r. stały się obowiązkowe, tj. emerytalnego, rentowych, wypadkowego i zdrowotnego oraz ewentualnie do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego

W przypadku drugiego z wymienionych zbiegów tytułów zastosowanie stosuje się art. 9 ust. 2a ustawy systemowej. Zgodnie z nim osoby zatrudnione na podstawie kilku umów zlecenia objęte są obowiązkiem ubezpieczeń emerytalno-rentowych tylko z tych umów, których łączna podstawa wymiaru składek na wspomniane ubezpieczenia w danym miesiącu nie osiąga poziomu wynagrodzenia minimalnego, zgodnie z chronologią ich zawierania.

Powyższych wyjaśnień nie stosuje się do umów zlecenia podpisanych z uczniami szkół ponadpodstawowych lub stu-

dentami w wieku do ukończenia 26 lat. Zgodnie bowiem z art. 6 ust. 4 ustawy systemowej, ta grupa zleceniobiorców nie jest w ogóle objęta obowiązkiem ubezpieczeń.

Nowe kwoty graniczne przy ubezpieczeniu z urlopu wychowawczego

Zmiana minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz prognozowanego wynagrodzenia przeciętnego skutkuje także zmianą minimalnej i maksymalnej podstawy wymiaru składek emerytalno-rentowych z tytułu pobytu na urlopie wychowawczym.

Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

Zgodnie z art. 18 ust. 5b oraz ust. 14 ustawy systemowej, podstawę składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe dla tej grupy osób stanowi kwota odpowiadająca 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 tej ustawy.

Podstawa ta nie może jednak być wyższa niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy oraz niższa niż 75% wynagrodzenia minimalnego.

1 stycznia 2024 r. minimalna podstawa składek emerytalno-rentowych w przypadku osób objętych ubezpieczeniami z tytułu pobytu na urlopie wychowawczym wzrosła więc z 2.700 zł ($3.600 \text{ zł} \times 75\%$) obowiązującej w grudniu 2023 r. do 3.181,50 zł ($4.242 \text{ zł} \times 75\%$) i od 1 lipca 2024 r. wzrośnie ponownie do 3.225 zł ($4.300 \text{ zł} \times 75\%$).

Natomiast podstawa maksymalna wzrosła z kwoty 4.161 zł ($6.935 \text{ zł} \times 60\%$) do 4.694,40 zł ($7.824 \text{ zł} \times 60\%$) – oczywiście o ile zachowana zostanie stawka prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego zapisana w projekcie ustawy budżetowej na 2024 r.

■ PRZYKŁAD 2

Ubezpieczenia z urlopu wychowawczego od 1 stycznia 2024 r.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za 12 miesięcy kalendarzowych pracownicy przebywającej od 1 września 2023 r. na urlopie wychowawczym wynosi 4.530,20 zł. Dlatego w miesiącach od września do grudnia 2023 r. składki emerytalno-rentowe pracodawca naliczał i wykazywał od obowiązującej wówczas podstawy maksymalnej, tj. od 4.161 zł. Natomiast począwszy od składek za styczeń 2024 r., powinien naliczać je od podstawy odpowiadającej wspomnianemu wynagrodzeniu, ponieważ jest ono niższe od podstawy maksymalnej ($4.530,20 \text{ zł} < 4.694,40 \text{ zł}$). Jeżeli „przegapił” tę zmianę, w przyszłości czeka go konieczność przygotowania stosownych korekt.

Pracodawcy składający dokumenty za pracowników objętych ubezpieczeniami z tytułu urlopu wychowawczego powinni przy tym pamiętać, że zgodnie z wyjaśnieniami ZUS dostępnymi na stronie internetowej tej instytucji (www.zus.pl), w przypadku pracowników zatrudnionych na pełnym etacie, którzy muszą mieć zagwarantowane wynagrodzenie minimalne, podstawa składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym nie może być niższa od aktualnie obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

Jedynie w przypadku osób zatrudnionych na niepełnym etacie, którzy w umowie o pracę zagwarantowaną mają kwotę wynagrodzenia minimalnego pomniejszoną proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, podstawę składek stanowi odpowiednio pomniejszona kwota aktualnego wynagrodzenia minimalnego, nie niższa niż 75% wynagrodzenia minimalnego.

Wzrost minimalnej i maksymalnej podstawy z tytułu małego ZUS-u

Kolejnym ze wskaźników, który zmienił się 1 stycznia 2024 r., jest minimalna oraz maksymalna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne u przedsiębiorców spełniających wymogi określone w art. 18c ustawy systemowej, korzystających z tzw. małego ZUS-u.

Zgodnie z art. 18c ust. 2 ustawy systemowej, w ich przypadku podstawa składek na ubezpieczenia społeczne

nie może przekraczać 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia rocznej kwoty granicznej i nie może być niższa niż 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wyższe składki preferencyjne dla przedsiębiorców

Od 1 stycznia 2024 r. zmianie uległa także minimalna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne u przedsiębiorców spełniających warunki określone w art. 18a ustawy systemowej, a więc korzystających z tzw. podstawy preferencyjnej.

W przypadku tej grupy ubezpieczonych podstawę składek na ubezpieczenia społeczne w okresie pierwszych 24 miesięcy od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak od 30% wynagrodzenia minimalnego. W grudniu 2023 r. podstawa minimal-

Tabela 2. Minimalna i maksymalna podstawa składek na ubezpieczenia społeczne przy tzw. małym ZUS-ie w grudniu 2023 r. i w 2024 r.

Podstawa minimalna	Podstawa maksymalna
W grudniu 2023 r.	
1.080 zł (3.600 zł x 30%)	4.161 zł (6.935 zł x 60%)
Od 1 stycznia 2024 r.	
1.272,60 zł (4.242 zł x 30%)	4.694,40 zł (7.824 zł x 60%)
Od 1 lipca 2024 r.	
1.290 zł (4.300 zł x 30%)	4.694,40 zł (7.824 zł x 60%)

Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

na wynosiła więc 1.080 zł ($3.600 \text{ zł} \times 30\%$), 1 stycznia 2024 r. wzrosła do kwoty 1.272,60 zł ($4.242 \text{ zł} \times 30\%$). Od 1 lipca 2024 r. będzie to 1.290 zł ($4.300 \text{ zł} \times 30\%$).

Pełne składki przedsiębiorców też od wyższych podstaw

1 stycznia 2024 r. zmianie uległa również wysokość podstawy wymiaru tzw. pełnych składek na ubezpieczenia społeczne, płaconych przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą.

Zgodnie z art. 18 ust. 8 ustawy systemowej, w tym przypadku podstawę składek na ubezpieczenia społeczne stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak od 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia rocznej kwoty granicznej. W 2023 r. minimalna podstawa wynosiła więc 4.161 zł ($6.935 \text{ zł} \times 60\%$), a 1 stycznia 2024 r. wzrosła do 4.694,40 zł ($7.824 \text{ zł} \times 60\%$).

Składki na Fundusz Pracy oraz Fundusz Solidarnościowy

Wzrost wynagrodzenia minimalnego może też skutkować wyłączeniem niektórych osób z obowiązku odprowadzania za nie składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Solidarnościowy. Zgodnie bowiem z art. 104 ust. 1 oraz art. 107 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia, obowiązek naliczania składek na pierwszy z wymienionych funduszy

powstaje wówczas, gdy podstawa obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, w przeliczeniu na okres miesiąca, odpowiada co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

Natomiast w stosunku do drugiego z wymienionych funduszy stosuje się art. 4 ust. 1 ustawy o Funduszu Solidarnościowym. Zgodnie z nim, do składek na ten fundusz stosuje się przepisy dotyczące obowiązkowych składek na FP – w tym uzależniające konieczność ich naliczania od wysokości podstawy obowiązkowych składek emerytalno-rentowych.

■ PRZYKŁAD 3

Składki na FP i FS – brak obowiązku opłacania od 1 stycznia 2024 r.

1 września 2023 r. płatnik składek zatrudnił na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na 1/4 etatu osobę, która ma zawartą już taką umowę, ale na 1/2 etatu, z innym podmiotem. W obu przypadkach wynagrodzenia określone zostały statą miesięczną stawką wynoszącą:

- 2.500 zł – dla połówki etatu oraz
- 1.500 zł – dla 1/4 etatu

oraz w pełni objęte są składkami.

W związku z tym, że łączna podstawa wymiaru składek emerytalno-rentowych była wyższa od wynagrodzenia minimalnego ($4.000 \text{ zł} > 3.600 \text{ zł}$), obaj płatnicy w roku ubiegłym opłacali za tę osobę składki na FP i FS. Od 1 stycznia 2024 r. obowiązek ten

Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

ustał, ponieważ po wzroście wynagrodzenia minimalnego łączna podstawa obowiązkowych składek emerytalno-rentowych jest niższa od tego wynagrodzenia (4.000 zł < 4.242 zł).

Wyższa składka zdrowotna za współpracowników

Kolejna zmiana, o której powinni pamiętać płatnicy składek w styczniu 2024 r., objęła podstawę składek na ubezpieczenie zdrowotne opłacanych za osoby współpracujące przy prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej. Podstawę tę określa art. 82 ust. 2ya ustawy zdrowotnej. Zgodnie z nim podstawę składki zdrowotnej osób współpracujących z osobami prowadzącymi działalność pozarolniczą oraz z osobami, o których mowa w art. 18 ust. 1 ustawy Prawo przedsiębiorców, stanowi kwota odpowiadająca 75% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kw. poprzedniego roku, włącznie z wypłatami z zysku.

Wyjaśnijmy, że przytoczony art. 18 ust. 1 ustawy – Prawo przedsiębiorców mówi o przedsiębiorcach będących osobami fizycznymi, którzy, spełniając warunki określone w tym przepisie, mogą skorzystać z tzw. ulgi na start polegającej na zwolnieniu z obowiązku ubezpieczeń społecznych przez pierwsze 6 miesięcy od podjęcia działalności.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie z wypłatami z zysku w IV kw. 2022 r. wynosiło 6.965,94 zł. To oznacza, że w 2023 r. składka zdrowotna w przypadku tej grupy ubezpieczonych liczona była od kwoty 5.224,46 zł ($6.965,94 \text{ zł} \times 75\%$).

Natomiast nie możemy podać podstawy obowiązującej od stycznia 2024 r., ponieważ w momencie oddania niniejszego opracowania do publikacji nie jest jeszcze znane przeciętne miesięczne wynagrodzenie z IV kw. 2023 r. Poznamy je dopiero w połowie stycznia.

Wyższa minimalna składka zdrowotna u przedsiębiorców

Wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę spowodował także zwiększenie minimalnej podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne u przedsiębiorców, u których podstawa ta nie może być niższa od wynagrodzenia minimalnego. Dotyczy to przedsiębiorców rozliczających się według skali podatkowej czy też płacących podatek liniowy. W ich przypadku minimalna podstawa wymiaru składek wzrosła z kwoty 3.600 zł do 4.242 zł, a sama minimalna składka zdrowotna z 324 zł do 381,78 zł. Zauważmy, że druga podwyżka wynagrodzenia minimalnego (od 1 lipca 2024 r.) nie wpłynie na wysokość podstawy minimalnej składki zdrowotnej – nadal będzie to kwota 4.242 zł.

Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

Wypłaty za rok ubiegły z dodatkowym raportem

Na początku roku pracodawcy często wypłacają pracownikom różnego rodzaju świadczenia należne za rok poprzedni. Przykładem mogą tu być:

- wynagrodzenia za grudzień płatne do 10. dnia stycznia,
- różnego rodzaju premie (za IV kwartał, za II półrocze czy też za cały rok ubiegły),

- nagrody z zysku,
- dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej, zwane popularnie trzynastką.

Warto przypomnieć, że tego rodzaju wypłaty muszą być wykazane w dodatkowym raporcie o oznaczeniu ZUS RPA oraz że może mieć wobec nich zastosowanie § 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia składkowego. Przywołany przepis wyłącza

■ PRZYKŁAD 4

Wypłaty za ubiegły rok w ZUS RPA

29 stycznia 2024 r. pracownik otrzyma wynagrodzenie (oskładkowane) za ten miesiąc w kwocie 5.600 zł oraz premię za II półrocze 2023 r. w wysokości 3.450 zł. Zgodnie z regulaminem wynagradzania, premie te nie są obniżane za okresy pobierania świadczeń chorobowych, dlatego zastosowanie ma tu wyłączenie zawarte w § 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia składkowego. Osoba ta zatrudniona jest na pełnym etacie w podstawowym systemie czasu pracy i w okresie, za który przysługuje premia, dwukrotnie przebywała na zwolnieniach lekarskich, tj.:

- od 2 do 18 października – otrzymując z tego tytułu zasiłek opiekuńczy,
- 6 do 24 listopada – otrzymując z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe.

Aby ustalić kwotę premii objętą wspomnianym zwolnieniem, pracodawca powinien przeprowadzić następujące działania:

- $3.450 \text{ zł} : 184 \text{ (dni kalendarzowych w II półroczu 2023 r.)} \times 36 \text{ (dni objętych zwolnieniami lekarskimi)} = 675 \text{ zł}$.

Natomiast od różnicy ($3.450 \text{ zł} - 675 \text{ zł} = 2.775 \text{ zł}$) składki powinny być naliczone.

Pracodawca wykaże pracownika w następujących raportach imiennych składanych za styczeń:
ZUS RCA z numerem identyfikatora 01 01.2024 i kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 XX, gdzie składki na ubezpieczenia społeczne rozliczy od podstawy wynoszącej 8.375 zł ($5.600 \text{ zł} + 2.775 \text{ zł}$), a składka zdrowotna od 7.226,78 zł ($8.375 \text{ zł} - 1.148,22 \text{ zł}$, tj. składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika)
ZUS RPA z takim samym identyfikatorem i kodem tytułu, w którym: <ul style="list-style-type: none">• w bloku III.B. w polu 01 poda rok 2023, a w polu 02 kwotę 2.775 zł• w bloku III.E. w polu 01 poda rok 2023, a w polu 02 kwotę 675 zł

Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

z podstawy wymiaru składek składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku. Pracodawcy często zapominają, że wyłączenie to obejmuje tylko kwoty przysługujące za okresy pobierania danego świadczenia chorobowego.

Nowa grupa ubezpieczonych od 1 stycznia 2024 r.

Co prawda rolę płatnika będzie tu pełnił ZUS, niemniej warto zwrócić uwagę, że 1 stycznia 2024 r. obowiązkiem ubezpieczeń emerytalno-rentowych objęte zostały osoby fizyczne, które na obszarze RP są osobami niepodlegającymi zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na potrzebę udzielenia wsparcia osobie pobierającej świadczenie wspierające, wspólnie z nią zamieszkujące oraz gospodarujące i obowiązek ten trwa przez okres sprawowania opieki. Warunkiem jest tu jednak brak ustalonego prawa do emerytury lub renty oraz nieposiadanie innych tytułów rodzących obowiązek ubezpieczeń społecznych.

Prawo do objęcia ubezpieczeniami przysługuje jednej osobie sprawującej

opiekę na jej wniosek składany do ZUS za pośrednictwem PUE ZUS.

Obowiązek ubezpieczeń emerytalno-rentowych dla tej grupy osób wprowadza art. 6c ustawy systemowej.

Natomiast na mocy art. 66 ust. 1 pkt 28d ustawy zdrowotnej są one objęte także obowiązkowym ubezpieczeniem zdrowotnym, tak jak i osoby pobierające świadczenie wspierające, przy czym w tym przypadku obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego wynika z art. 66 ust. 1 pkt 28c.

Nowe kody tytułu ubezpieczenia od 1 stycznia 2024 r.

W związku z objęciem ubezpieczeniami wymienionych wyżej osób, 1 stycznia 2024 r. wprowadzono też nowe kody tytułu ubezpieczenia. Dla osób pobierających świadczenie wspierające jest to kod 14 30 XX, a dla ich opiekunów kody od 14 31 XX do 14 33 XX – w zależności od zakresu ubezpieczeń.

Wyższa kwota zwalniająca z odsetek

Wzrost wynagrodzenia minimalnego pociągnął też za sobą zwiększenie kwoty zwalniającej z obowiązku naliczania odsetek karnych. Zgodnie z art. 23 ust. 1a ustawy systemowej, nie nalicza się ich, jeżeli ich wysokość nie przekraczałaby kwoty odpowiadającej 1% wynagrodzenia minimalnego.

Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

W grudniu 2023 r. kwota graniczna wynosiła więc 36 zł, 1 stycznia 2024 r. wzrosła do 42,42 zł, a od 1 lipca 2024 r. będzie to 43 zł.

Do końca stycznia deklaracja ZUS IWA

Do 31 stycznia 2024 r. część płatników składek musi złożyć druk ZUS IWA z danymi dotyczącymi 2023 r. Obowiązek ten wprowadza art. 31 ust. 6 ustawy wypadkowej i obejmuje on płatników, którzy spełniają łącznie następujące warunki:

- byli zgłoszeni nieprzerwanie w ZUS jako płatnicy składek na ubezpieczenie wypadkowe w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r. i przez przynajmniej jeden dzień w styczniu 2024 r.,
- w 2023 r. zgłaszali do ubezpieczenia wypadkowego przeciętnie co najmniej 10 osób,
- 31 grudnia 2023 r. byli wpisani do rejestru REGON.

Do końca lutego zaświadczenie o zarobkach emerytów i rencistów

Następny z obowiązków informacyjnych dotyczy płatników składek zatrudniających w 2023 r. emerytów lub rencistów, wobec których zastosowanie mają ograniczenia zarobkowe.

Ta grupa płatników, w terminie do 29 lutego 2024 r., musi przekazać do ZUS informację o wysokości oskładkowa-

nych dochodów osiągniętych przez wspomniane osoby w 2023 r. Obowiązek ten wynika z art. 127 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, a termin taki określa § 5 ust. 2 rozporządzenia w sprawie zasad zawieszania świadczeń emerytalno-rentowych.

Zauważmy, że zgodnie z art. 104 ust. 4 ustawy emerytalnej, ograniczenia zarobkowe mają zastosowanie także wobec osób:

- wyłączonych z obowiązku ubezpieczeń emerytalno-rentowych z uwagi na posiadanie prawa do emerytury lub renty,
- wykonujących działalność niepodlegającą obowiązkowi ubezpieczeń emerytalno-rentowych z uwagi na objęcie tym obowiązkiem z innego tytułu.

Mimo że w przypadku tej grupy osób nie występował obowiązek ubezpieczeń emerytalno-rentowych, płatnicy składek powinni przekazać do ZUS informację o osiągniętych przez nie dochodach.

■ PRZYKŁAD 5

Rozliczenie zarabkujących emerytów i rencistów

1 marca 2023 r. płatnik składek podpisał umowę zlecenia z 50-letnią osobą pobierającą rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy, w której wynagrodzenie określone zostało stałą miesięczną stawką wynoszącą 3.500 zł. Ze złożonego oświad-

Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

czenia wynikało, że osoba ta zatrudniona jest równocześnie u innego płatnika na podstawie umowy o pracę ze stałym miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 5.000 zł. Z uwagi na to, że było ono wyższe od wynagrodzenia minimalnego i zleceniobiorca nie wyraził chęci przystąpienia do ubezpieczeń dobrowolnych, zleceniodawca zgłosił go tylko do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego. Mimo że zleceniobiorca nie był objęty ubezpieczeniami emerytalno-rentowymi, a tym samym nie były za niego odprowadzane składki na te ubezpieczenia, zleceniodawca musi przygotować zaświadczenie o dochodzie osiągniętym w 2023 r., ponieważ spełniona jest tu przesłanka określona w art. 104 ust. 4 ustawy emerytalnej. Jako dochód miesięczny podana zostanie kwota 3.500 zł, a jako dochód łączny 35.000 zł (10 miesięcy x 3.500 zł).

Roczna informacja o pobranych składkach za ubezpieczonego do końca lutego 2024 r.

Do końca lutego 2024 r. płatnicy składek muszą także przekazać osobom ubezpieczonym roczną informację m.in. o składkach przekazywanych do ZUS w poszczególnych miesiącach 2023 r. oraz wypłaconych świadczeniach chorobowych i przerwach w opłacaniu składek, w celu ich weryfikacji przez każdą z osób, których dane te dotyczą.

Obowiązek ten wprowadza art. 41 ust. 8 ustawy systemowej, przy czym nie dotyczy on płatników składek, którzy wymagane informacje przekazywali ubezpieczonym, na ich wniosek, w cyklu miesięcznym, chyba że osoba taka wystąpi o przekazanie również informacji rocznej.

Do końca marca zgłoszenie ZUS ZSWA

Płatnicy, którzy w 2023 r. opłacali chociażby za jedną osobę składki na Fundusz Emerytur Pomostowych, muszą z kolei do 2 kwietnia 2024 r. przygotować i złożyć zgłoszenie ZUS ZSWA.

Obowiązek ten wynika z art. 38 ust. 1–2 ustawy o pomostówkach, przy czym wyznaczony przez ustawę termin to 31 marca, ale w roku bieżącym przypada on w niedzielę, a 1 kwietnia jest drugim dniem świąt Wielkanocnych, a więc dniem ustawowo wolnym od pracy.

Przypomnijmy, że zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy o pomostówkach, składki na FEP opłaca się za pracownika, który spełnia łącznie następujące warunki:

- urodził się po 31 grudnia 1948 r.,
- wykonuje prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu tej ustawy.

Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

Tabela 3. Wyjaśnienia dotyczące wypełniania ZUS ZSWA

Zasady dotyczące wypłacania ZUS ZSWA
Nie ma znaczenia długość okresu, przez jaki istniał obowiązek opłacania składek na FEP, zgłoszenie ZUS ZSWA musi więc być złożone nawet, jeżeli pracownik świadczył pracę szczególną tylko przez jeden dzień.
W zgłoszeniu muszą być wykazane przerwy w pracy szczególnej, np. z powodu pobytu pracownika na zwolnieniu lekarskim, urlopie wychowawczym, urlopie bezpłatnym, urlopie szkoleniowym czy też urlopie dla poratowania zdrowia, o czym często zapominają płatnicy, zwłaszcza w przypadku krótkotrwałych nieobecności w pracy.
Zgłoszenie musi być złożone także za osoby wykonujące pracę szczególną w ramach tzw. umowy na zastępstwo lub w trakcie czasowego powierzenia innej pracy niż zapisana w umowie o pracę.
W przypadku zmiany etatu lub kodu tytułu ubezpieczenia, np. po uzyskaniu przez ubezpieczonego prawa do jednego ze świadczeń emerytalno-rentowych, okres pracy szczególnej musi być podany w rozbiciu na okresy jej wykonywania w ramach danego etatu lub tytułu.

■ PRZYKŁAD 6

ZUS ZSWA

42-letni pracownik przez cały 2023 r. zatrudniony był jako kierowca karetki pogotowia ratunkowego, przy czym do 31 maja było to zatrudnienie na 3/4 etatu, a od 1 czerwca na pełnym etacie. W 2023 r. osoba ta korzystała ze zwolnień lekarskich w następujących okresach:

- od 1 do 10 lutego – pobierając z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe,
- od 2 do 6 października – pobierając z tego tytułu zasiłek opiekuńczy,

a ponadto 14 sierpnia przebywała na urlopie bezpłatnym. W zgłoszeniu ZUS ZSWA za rok 2023 r. pracodawca wykaże wspomnianego pracownika z kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 XX, kodem pracy w szczególnych warunkach/o szczególnym charakterze 209 oraz następującymi okresami pracy szczególnej:

- od 01.01.2023 do 31.01.2023 – podając jako wymiar czasu pracy ułamek 3/4,
- od 11.02.2023 do 31.05.2023 – podając jako wymiar czasu pracy ułamek 3/4,
- od 01.06.2023 do 13.08.2023 – podając jako wymiar czasu pracy ułamek 1/1,
- od 15.08.2023 do 01.10.2023 – podając jako wymiar czasu pracy ułamek 1/1,
- od 07.10.2023 do 31.12.2023 – podając jako wymiar czasu pracy ułamek 1/1.

Utrata lub uzyskanie prawa do wypłaty świadczeń chorobowych

1 stycznia 2024 r. część płatników składek mogła uzyskać prawo do wypłaty świadczeń chorobowych, część zaś mogła uprawnienie to stracić. Przypomnijmy, że zgodnie z art. 61 ustawy chorobowej, prawo takie przysługuje płatnikom składek zgłaszającym do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 osób. Liczbę ubezpieczonych ustala się według stanu na 30 listopada poprzedniego roku kalendarzowego, a w przypadku płatników, którzy na ten dzień nie zgłaszali nikogo do ubezpieczenia chorobowego – według stanu na pierwszy miesiąc, w którym dokonali takiego zgłoszenia.

W zależności od tego, czy płatnik uzyskał, czy też utracił omawiane uprawnienie, obowiązują inne zasady wypłacania świadczeń chorobowych przypadających na przełomie roku. Więc:

- jeżeli płatnik 1 stycznia 2024 r. uzyskał prawo do wypłaty świadczeń chorobowych, wypłatę świadczenia rozpoczęta w 2023 r. przez ZUS organ ten będzie kontynuował aż do wystąpienia chociażby jednodniowej przerwy w danej niezdolności do pracy (art. 61 ust. 4 ustawy chorobowej),
- w sytuacji jeśli płatnik 1 stycznia 2024 r. stracił prawo do wypłaty świadczeń chorobowych, świadczenie przysługujące na przełomie 2023/2024 r. powinien wypłacić tylko za okres do 31 grudnia 2023 r., a za pozostały okres wypłatę przejmie ZUS na podstawie dokumentacji przekazanej przez płatnika.

Przedstawione zasady dotyczą oczywiście tylko świadczeń przysługujących z ubezpieczenia chorobowego lub ubezpieczenia wypadkowego. Wynagrodzenie chorobowe jest bowiem zawsze wypłacane przez pracodawcę.

Nowe limity wynagrodzenia chorobowego

Rozpoczęcie nowego roku kalendarzowego oznacza także nabycie prawa do nowego limitu dni, przez które może być wypłacane wynagrodzenie chorobowe. Przypomnijmy, że zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, przysługuje ono za pierwsze 33 dni lub 14 dni niezdolności do pracy w danym roku kalendarzowym. Ten krótszy limit dotyczy niezdolności do pracy mających miejsce po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 lat. Może się więc okazać, że od 1 stycznia 2024 r. niektórych pracowników objął limit 14-dniowy, o czym warto pamiętać, żeby uniknąć późniejszych korekt.

Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

■ PRZYKŁAD 8

Wynagrodzenie chorobowe

Pełnoetatowy pracownik zatrudniony od kilku lat u pracodawcy uprawnionego do wypłaty świadczeń chorobowych otrzymał zwolnienie lekarskie z tytułu własnej choroby obejmujące dni od 27 grudnia 2023 r. do 26 stycznia 2024 r. W związku z tym, że 6 listopada 2023 r. osoba ta ukończyła 50 lat i była to jej pierwsza niezdolność do pracy, przysługują jej następujące świadczenia chorobowe:

- za okres od 27 do 31 grudnia 2023 r. – wynagrodzenie chorobowe rozliczane w ciężar 33-dniowego limitu z 2023 r.,
- za okres od 1 do 14 stycznia 2024 r. – wynagrodzenie chorobowe rozliczane w ciężar 14-dniowego limitu z 2024 r.,
- za okres od 15 do 26 stycznia 2024 r. – zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego.

Zostaną one wypłacone 25 stycznia razem z wynagrodzeniem za ten miesiąc. Wynagrodzenie pracownika określone jest stałą miesięczną stawką wynoszącą 5.500 zł.

Podstawa świadczeń chorobowych wyniesie więc:

- $[(5.500 \text{ zł} - 754,05 \text{ zł, tj. składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika}) \times 12 \text{ miesięcy}] : 12 = 4.745,95 \text{ zł.}$

Stawka dzienna zasiłku: $4.745,95 \text{ zł} : 30 = 158,20 \text{ zł}; 158,20 \text{ zł} \times 80\% = 126,56 \text{ zł.}$

Tytułem wynagrodzenia chorobowego pracownik otrzyma kwotę:

- $126,56 \text{ zł} \times 19 \text{ dni} = 2.404,64 \text{ zł,}$

z czego za dni od 27 do 31 grudnia przysługiwać będzie 632,80 zł, a za dni od 1 do 14 stycznia 1.771,84 zł.

Zasiłek chorobowy wyniesie:

- $126,56 \text{ zł} \times 12 \text{ dni} = 1.518,72 \text{ zł.}$

Tytułem wynagrodzenia za pracę przysługiwać będzie kwota:

- $5.500 \text{ zł} : 30 \times 26 \text{ (dni stycznia objętych zwolnieniem lekarskim)} = 4.766,67 \text{ zł,}$
- $5.500 \text{ zł} - 4.766,67 \text{ zł} = 733,33 \text{ zł.}$

Pracodawca wykaże pracownika w następujących raportach imiennych składanych za styczeń

ZUS RCA z numerem identyfikatora 01 01.2024 i kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 XX, gdzie składki na ubezpieczenia społeczne rozliczy od podstawy wynoszącej 733,33 zł, a składkę zdrowotną od kwoty 3.037,43 zł, obliczonej w następujący sposób: $(733,33 \text{ zł} - 100,54 \text{ zł, tj. składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika}) + 2.404,64 \text{ zł,}$ ponieważ wynagrodzenie chorobowe wchodzi do podstawy składki zdrowotnej = 3.037,43 zł

Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

Pracodawca wykaże pracownika w następujących raportach imiennych składanych za styczeń

ZUS RSA z takim samym identyfikatorem i kodem tytułu, w którym wynagrodzenie chorobowe (kod świadczenia/przerwy 331) rozpisze w dwóch blokach:
w pierwszym podaje okres od 27.12.2023 do 31.12.2023, cyfrę 5 jako liczbę dni zasiłkowych/liczbę wypłat oraz kwotę 632,80 zł
w drugim podaje okres od 01.01.2024 do 14.01.2024, liczbę 14 jako liczbę dni zasiłkowych/liczbę wypłat oraz kwotę 1.771,84 zł

ZUS RSA z takim samym identyfikatorem i kodem tytułu, kodem świadczenia/przerwy 313, okresem od 15.01.2024 do 26.01.2024, liczbą 12 jako liczbą dni zasiłkowych/liczbą wypłat i kwotę 1.518,72 zł

Nowe limity zasiłku opiekuńczego

1 stycznia 2024 r. ubezpieczeni nabyli również prawo do nowych limitów dni, przez które może być wypłacany podstawowy zasiłek opiekuńczy. Przypomnijmy, że zgodnie z art. 33 ustawy chorobowej, przysługuje on przez okres od 14 dni do 60 dni, w zależności od tego, nad kim sprawowana jest opieka.

Nabycie prawa do nowego limitu może oznaczać konieczność wznowienia wypłaty zasiłku opiekuńczego przypadającego na przełom lat 2023/2024, który został wstrzymany w roku ubiegłym z powodu wyczerpania limitu dni, przez jaki mógł być wypłacany.

■ PRZYKŁAD 9

Zasiłek opiekuńczy od 1 stycznia

Pracownica zatrudniona u pracodawcy uprawnionego do wypłaty świadczeń cho-

robowych otrzymała zwolnienie lekarskie z tytułu choroby jej 10-letniego syna, obejmujące okres od 27 grudnia 2023 r. do 12 stycznia 2024 r. W związku z tym, że w 2023 r. pobrała już zasiłek opiekuńczy za 59 dni, pracodawca wypłacił to świadczenie tylko za jeden dzień grudnia. Natomiast 1 stycznia 2024 r. powinien wznowić wypłatę zasiłku w ramach nowego 60-dniowego limitu, przy czym zasiłek będzie przysługiwał tylko za dni od 1 do 12 stycznia. Pozostałe dni objęte zwolnieniem lekarskim (28–31 grudnia) powinny być potraktowane jako nieobecność usprawiedliwiona bez prawa do wynagrodzenia oraz zasiłku i wykazane w raporcie ZUS RSA z kodem świadczenia/przerwy 151.

Wyższe podstawy minimalne pracowniczych świadczeń chorobowych

Wypłacając świadczenia chorobowe na przełomie lat 2023/2024, pracodawcy powinni pamiętać o obowiązku przeli-

Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

czenia minimalnych podstaw tego rodzaju świadczeń przysługujących pracownikom. Zgodnie bowiem z art. 45 ustawy chorobowej, podstawa zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia. Wzrost wynagrodzenia minimalnego 1 stycznia 2024 r. spowodował więc wzrost minimalnych podstaw pracowniczych świadczeń chorobowych.

■ PRZYKŁAD 10

Podwyższenie podstawy wymiaru świadczeń chorobowych

Od 9 października 2023 r. pracownik zatrudniony na pełnym etacie jest nieprzerwanie niezdolny do pracy z powodu własnej choroby. Osoba ta zatrudniona jest przez pracodawcę uprawnionego do wypłaty świadczeń chorobowych, a jej wynagrodzenie określone jest na poziomie wynagrodzenia minimalnego. Podstawa świadczeń chorobowych przysługujących za okres do 31 grudnia 2023 r. wynosiła więc:

$$\bullet \quad [3.600 \text{ zł} - (3.600 \text{ zł} \times 13,71\%)] = 3.106,44 \text{ zł}.$$

Stawka dzienna zasiłku wynosi:

$$\bullet \quad 3.106,44 \text{ zł} : 30 = 103,55 \text{ zł},$$

$$\bullet \quad 103,55 \text{ zł} \times 80\% = 82,84 \text{ zł}.$$

Od 1 stycznia 2024 r. podstawa wzrosła do kwoty:

$$[4.242 \text{ zł} - (4.242 \text{ zł} \times 13,71\%)] = 3.660,42 \text{ zł}.$$

To oznacza, że stawka dzienna wynosi aktualnie:

$$\bullet \quad 3.660,42 \text{ zł} : 30 = 122,01 \text{ zł},$$

$$\bullet \quad 122,01 \text{ zł} \times 80\% = 97,61 \text{ zł}.$$

Podstawa prawna

- Art. 85, art. 92 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).
- Art. 4, art. 6, art. 6c, art. 8–9, art. 11–12, art. 16–20, art. 23, art. 36, art. 41, art. 46–47 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1230 ze zm.).
- Art. 104, art. 127 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1251 ze zm.).
- Art. 11–17, art. 32–35, art. 36–47, art. 61 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 1732 ze zm.).
- Art. 1, art. 6 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r. poz. 2207 ze zm.).
- Art. 31 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 2189).
- Art. 104–107 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 735 ze zm.).
- Art. 66, art. 81 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 2561 ze zm.).
- Art. 12, art. 35–39 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 164 ze zm.).
- Art. 18 ustawy z 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 221 ze zm.).

Początek 2024 roku w rozliczeniach z ZUS

- Art. 4–5 ustawy z 23 października 2018 r. o Funduszu Solidarnościowym (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 647 ze zm.).
- Ustawa z 7 lipca 2023 r. o świadczeniu wspierającym (Dz.U. z 2023 r. poz. 1429).
- § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 22 lipca 1992 r. w sprawie szczegółowych zasad zawieszania lub zmniejszania emerytury i renty (Dz.U. nr 58, poz. 290 ze zm.).
- § 2, § 6–10 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 728 ze zm.).

SERWIS PŁATNIKA | ZUS

Odpowiedzi, których nie znajdziesz u innych

Najnowsze informacje na temat rozliczania składek ZUS, zasiłków, dokumentacji ubezpieczeniowej, obowiązków płatników składek, a także emerytur i rent oraz PPK wraz z komentarzem ekspertów

Wzory dokumentów, video szkolenia, e-booki, kalkulatory, wskaźniki i baza aktów prawnych

W ramach prenumeraty: e-mailowe porady ekspertów i teksty na życzenie czytelników

Codzienny newsletter branżowy z dodatkowymi materiałami

Wszystko o KONTROLACH ZUS: jak przebiegają, jakie uprawnienia ma inspektor ZUS, co skontroluje i na co zwróci szczególną uwagę, jak uniknąć kar oraz jakie mogą być konsekwencje nieprawidłowości

Testuj bezpłatnie »



Sprawdź co nowego na www.PortalZUS.pl



Autor
Kierownik grupy tematycznej
Wydawca
Redaktor
ISBN
Ebook numer
Copyright © by
Skład i łamanie
Projekt graficzny publikacji
Firma

Kontakt

Bogdan Majkowski
Marta Grabowska-Peda
Aleksandra Majdan-Piechocka
Marta Strupińska
978-83-8344-524-3
1 BC 0409
Wiedza i Praktyka sp. z o.o., Warszawa 2024
Triograf
Piotr Fedorczyk
Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
ul Łotewska 9a, 03-918 Warszawa
tel. 22 518 29 29

Niniejszy e-book chroniony jest prawem autorskim.

Przedruk materiałów bez zgody wydawcy jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Zaproponowane w niniejszym poradniku wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w poradniku wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.



Publikacje i prenumerata wydawnictw:
tel.: 22 518 29 29 • faks: 22 617 60 10
e-mail: cok@wip.pl



1BC 409