

WYNAGRODZENIA 2024

Ekspert: **Danuta Kosikowska**
specjalista ds. kadr i płac

PROGRAM SZKOLENIA

1. Minimalna stawka godzinowa a rozliczanie umów cywilnoprawnych
2. Dwukrotna zmiana minimalnego wynagrodzenia w 2024
3. Zmiana katalogu wyłączeń z obowiązku stosowania wynagrodzenia minimalnego
4. Wysokość dodatku za pracę w porze nocnej od 2024r.
5. Kwoty wolne od potrąceń a zmiana minimalnego wynagrodzenia
6. Najniższa podstawa świadczeń chorobowych od 2024
7. Zmiana stanowiska ZUS w zakresie świadczeń chorobowych od umów zleceń z własnym pracownikiem
8. ZUS preferencyjny i Mały ZUS plus a minimalne wynagrodzenie 2024
9. Odpowiedzi na pytania uczestników webinarium

Minimalna stawka godzinowa

Ustawa
z dnia 10 października 2002 r.
o minimalnym wynagrodzeniu za pracę
(Dz.U. z 2020 r. poz. 2207 oraz 2023 poz.1667).

Poz. 1893

**ROZPORZĄDZENIE
RADY MINISTRÓW**

z dnia 14 września 2023 r.

w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r.

Na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 oraz z 2023 r. poz. 1667) zarządza się, co następuje:

§ 1. Od dnia 1 stycznia 2024 r. ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 4242 zł.

§ 2. Od dnia 1 stycznia 2024 r. ustala się minimalną stawkę godzinową w wysokości 27,70 zł.

§ 3. Od dnia 1 lipca 2024 r. ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 4300 zł.

§ 4. Od dnia 1 lipca 2024 r. ustala się minimalną stawkę godzinową w wysokości 28,10 zł.

§ 5. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2024 r.

KOGO DOTYCZY?

- osób fizycznych, które wykonują działalność gospodarczą i nie zatrudniają pracowników i nie zawierają umów ze zleceniobiorcami (tzw. jednoosobowe przedsiębiorstwa),
- osób fizycznych nie wykonujących działalności gospodarczej – które wykonują zlecenie lub świadczą usługi na podstawie umowy zlecenia lub o świadczenie usług.

- Zleceniobiorca czy samozatrudniony nie może w przeliczeniu na godziny zarabiać mniej niż minimalną stawkę godzinową, która w 2023 r. ulegnie zmianie dwukrotnie.
- Dla porównania:
 - w 2017 r. było to 13,00 zł brutto,
 - w 2018 r. – 13,70 zł brutto,
 - w 2019 r. – 14,70 zł brutto
 - w 2020 r. – 17,00 zł brutto
 - w 2021 r. – 18,30 zł brutto
 - w 2022 r. – 19,70 zł brutto
 - od 01.01.2023 r. – 22,80 zł brutto
 - od 01.07.2023 r. – 23,50 zł brutto
 - **od 01.01.2024 r. – 27,70 zł brutto**
 - **od 01.07.2024 r. – 28,10 zł brutto**

KOGO NIE DOTYCZY?

- **które same decydują o miejscu i czasie wykonywania pracy i jednocześnie przysługuje im wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne,**
- **które wykonują usługi opiekuńczo-bytowe, na podstawie umów zawieranych w ramach prowadzenia rodzinnego domu pomocy,**
- **które wykonują umowy np. o pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej, o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka, w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka, w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej, w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego - jeżeli usługi świadczone są nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba,**

- które wykonują umowy w zakresie usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek dłużej niż jedną dobę,
- które wykonują umowy w zakresie opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedną dobę.

WYNAGRODZENIE PROWIZYJNE

Art. 8d § 3. Przez wynagrodzenie prowizyjne, należy rozumieć wynagrodzenie uzależnione od wyników:

- 1) uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub
 - 2) działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi
- takich jak liczba zawartych umów, wartość zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności.

POTWIERDZANIE LICZBY GODZIN

- Strony umowy są zobowiązane do określenia w umowie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.
- W przypadku gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.

Ewidencja godzin wykonywania umowy zlecenia zawartej w dniu r.

Miesiąc: Rok: r.

Nazwisko i imię Zleceniobiorcy:

Dzień miesiąca	Liczba godzin wykonywania umowy zlecenia	Podpis Zleceniobiorcy	Uwagi	Podpis Zleceniodawcy lub osoby przez niego upoważnionej
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				

http://kadry.infor.pl/kadry/inne_formy_zatrudnienia/umowy_cywilnoprawne/756461,2,Minimalna-stawka-godzinowa-w-2017-r-poradnik.html

Załącznik do umowy z dnia

Ewidencja czasu wykonywania umowy zlecenia

Miesiąc: Rok:

Dzień	Liczba godzin	Podpis zleceniobiorcy
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		

http://kadry.infor.pl/kadry/inne_formy_zatrudnienia/umowy_cywilnoprawne/756461,2,Minimalna-stawka-godzinowa-w-2017-r-poradnik.html

POTWIERDZENIE LICZBY GODZIN:

.....
imię i nazwisko

.....
adres

.....
NIP

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że w miesiącu roku przepracowałem/am
..... godzin, w ramach realizacji przedmiotu umowy z dnia roku.

.....
(podpis zleceniobiorcy/osoby świadczącej usługę)

- Rejestr przepracowanego czasu powinien być prowadzony niezależnie od sposobu określenia wynagrodzenia w treści zawartej umowy, nawet jeśli strony umowy wyraźnie wskazały, że wysokość wynagrodzenia za godzinę wykonywania pracy wynosi co najmniej minimalną stawkę godzinową.

Minimalne wynagrodzenie za pracę

- Wynagrodzenie pracownika może składać się z wielu elementów. Najczęściej spotykanym systemem jest wypłata pensji podstawowej oraz ewentualnych dodatków.
- **Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być jednak niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.**
- Oznacza to, że pracownik, który świadczy pracę na pełnym etacie, nie może w danym miesiącu zarobić mniej niż wynosi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wynagrodzenie minimalne wynosiło:

2018 rok – 2100,00

2019 rok – 2250,00

2020 rok – 2600,00

2021 rok – 2800,00

2022 rok – 3010,00

Od 01.01.2023 – 3490,00

Od 01.07.2023 – 3600,00

Od 01.01.2024 – 4242,00

Od 01.07.2024 – 4300,00

Składniki wliczane do minimalnego wynagrodzenia

Aby ustalić, czy wysokość wynagrodzenia pracownika wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, należy uwzględnić przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy.

Przykłady

- wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej,
- dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne kwalifikacje,
- premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe,
- wynagrodzenia za czynności przewidziane do wykonania poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (np. dyżury, pełnienie pogotowia domowego),
- wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, wypłacane ze środków pracodawców (za urlopy wypoczynkowe i dla poratowania zdrowia, za czas przestoju niezawinionego przez pracownika i inne),

- uposażenia posłów i senatorów wraz z uposażeniem dodatkowym, odprawy pracowników biur klubów, kół poselskich i senatorskich oraz zespołów parlamentarnych w związku z zakończeniem kadencji Sejmu i Senatu, a także odprawy dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, z którymi został rozwiązany stosunek pracy w związku z upływem kadencji,
- świadczenia o charakterze deputatowym (wartość świadczeń w części nieopłaconej przez pracownika) lub ich ekwiwalenty pieniężne (np. deputaty węglowe, energetyczne, środków spożywczych), a także ekwiwalenty za umundurowanie, jeśli obowiązek jego noszenia wynika z obowiązujących ustaw,
- świadczenia odszkodowawcze (w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia), dodatek wyrównawczy wypłacany pracownikom, których wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.



Wyłączenia 1. Świadczenia niezaliczane przez GUS do wynagrodzeń osobowych, czyli m.in.:

- należności wypłacane na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło,
- honoraria,
- zasiłki z ubezpieczenia społecznego (np. zasiłki chorobowe i macierzyńskie),
- ekwiwalent za pranie odzieży roboczej i za używanie do pracy własnej odzieży,
- należności z tytułu odbywania podróży służbowych,
- ryczałt pieniężny za używanie do celów służbowych samochodów lub innych środków lokomocji niebędących własnością pracodawcy,
- świadczenia urlopowe oraz świadczenia finansowane z zfśś,
- świadczenia przysługujące pracownikom przeniesionym do pracy w innej miejscowości,
- odszkodowania przysługujące od pracodawcy za przedmioty utracone lub uszkodzone wskutek wypadku przy pracy,
- odprawy z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracowników,
- odprawa pośmiertna,
- odszkodowania wynikające z umowy o zakazie konkurencji.

Wyłączenia 2

- nagrody jubileuszowe,
- odprawy pieniężne przysługujące pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- **wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu),**
- **dodatek za pracę w porze nocnej,**
- **dodatek za staż pracy (obowiązuje od 01.01.2020),**
- **dodatek za szczególne warunki pracy (obowiązuje od 01.01.2024).**

Uwaga – zmiana od 01.01.2020 r.

- dodatek za staż pracy – dodatek do wynagrodzenia przysługujący pracownikowi z tytułu osiągnięcia ustalonego okresu zatrudnienia, 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.

Uwaga – zmiana od 01.01.2024 r.

- **dodatek za szczególne warunki pracy** – dodatek do wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, pracy związanej z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym lub 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.
- ustawa z 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw

W praktyce oznacza to, że jeżeli wynikające z umowy o pracę wynagrodzenie zasadnicze pracownika jest niższe niż minimalne wynagrodzenie, ale oprócz tego składnika zatrudniony otrzymuje inne świadczenia pracownicze i po ich zsumowaniu uzyska co najmniej minimalną płacę, to pracodawca nie ma obowiązku zmiany (podwyższenia) wynagrodzenia zasadniczego.

Stawka za godzinę pracy dla osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w systemie podstawowym

Nominalny wymiar czasu pracy w 2024 r.	Minimalna stawka godzinowa przy pełnym etacie (2024 r.)
168	4242 zł : 168 godz. = 25,25 zł
168	4242 zł : 168 godz. = 25,25 zł
168	4242 zł : 168 godz. = 25,25 zł
168	4242 zł : 168 godz. = 25,25 zł
160	4242 zł : 160 godz. = 26,52* zł
160	4242 zł : 160 godz. = 26,52* zł
184	4300 zł : 184 godz. = 23,37 zł
168	4300 zł : 168 godz. = 25,60 zł
168	4300 zł : 168 godz. = 25,60 zł
184	4300 zł : 184 godz. = 23,37 zł
152	4300 zł : 152 godz. = 28,29 zł
160	4300 zł : 160 godz. = 26,88 zł

wątpliwości

Jeśli pracownik korzysta ze zwolnienia z powodu siły wyższej lub z urlopu opiekuńczego, to czy należy uzupełnić wynagrodzenie do minimalnego?

Pensja brutto pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy za przepracowanie pełnego miesiąca nie może być niższa od ustawowego minimum płacowego ustalonego na zasadach zapisanych w ustawie z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W określonych przypadkach przepisy obligują pracodawców do wyrównania pensji pracowniczej do poziomu płacy minimalnej. Konieczność taka występuje na podstawie art. 7 ust 1. wtedy, gdy w danym miesiącu zarobki pracownika są niższe od kwoty minimalnego wynagrodzenia z powodu:

1. terminu wypłat niektórych składników płacy lub
2. rozkładu czasu pracy.

Zawarty w niniejszej regulacji katalog okoliczności zobowiązujących do wypłaty zatrudnionemu stosownego wyrównania ma charakter zamknięty.

W sytuacji gdy pracodawca zapewnił w umowie o pracę poziom wynagrodzenia nie niższy niż ustawowe minimum płacowe, a pomniejszenie pensji w danym miesiącu nie wynika z okoliczności wymienionych w art. 7 przywołanej ustawy, wówczas nie ma podstaw do wyrównywania płacy.

Wpływ zmiany wysokości wynagrodzenia minimalnego na inne składniki wynagrodzenia

Dodatek za pracę w porze nocnej

kwota dodatku za pracę w godzinach nocnych – zgodnie z art. 151(8) § 1 Kodeksu pracy „pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.”

W jakich godzinach obowiązuje pora nocna?

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy pora nocna powinna być wyznaczona w godzinach pomiędzy 21:00 a 7:00 i obejmować 8 wybranych godzin pracy.

Miesiąc	Liczba godzin pracy	Obliczenie wysokości dodatku	Dodatek za godziny nocne (brutto za 1 godzinę)
Styczeń	168	4242 zł / 168h x 20%	5,05 zł
Luty	168	4242 zł / 168h x 20%	5,05 zł
Marzec	168	4242 zł / 168h x 20%	5,05 zł
Kwiecień	168	4242 zł / 168h x 20%	5,05 zł
Maj	160	4242 zł / 160h x 20%	5,30 zł
Czerwiec	160	4242 zł / 160h x 20%	5,30 zł
Lipiec	184	4300 zł / 184h x 20%	4,67 zł
Sierpień	168	4300 zł / 168h x 20%	5,12 zł
Wrzesień	168	4300 zł / 168h x 20%	5,12 zł
Październik	184	4300 zł / 184 h x 20%	4,67 zł
Listopad	152	4300 zł / 152h x 20%	5,66 zł
Grudzień	160	4300 zł / 160h x 20%	5,38 zł

Minimalna podstawa zasiłku chorobowego

- **minimalna podstawa zasiłku chorobowego** – zgodnie z art. 45 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa „podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia”:
- $4242 \text{ zł} - (4242 \text{ zł} \times 13,71\%) = 4242 - 581,58 = 3660,42 \text{ zł}$

Najniższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne przedsiębiorców, tzw. ZUS preferencyjny

- **najniższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne przedsiębiorców** opłacających składki na zasadach określonych w przepisach art. 18a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych „podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych (...) w okresie pierwszych 24 miesięcy kalendarzowych od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia”:
- $4242 \text{ zł} \times 30\% = \text{w zaokr. } 1273,00 \text{ zł};$
- $4300 \text{ zł} \times 30\% = 1290,00 \text{ zł}$

Uwaga – „mały ZUS plus”. Jak ustalić podstawę?

**Roczny dochód z tytułu pozarolniczej działalności gospodarczej
w poprzednim roku kalendarzowym**

----- x 30

Liczba dni kalendarzowych prowadzenia pozarolniczej działalności

- Otrzymany wynik zaokrągla się do pełnych groszy w górę, jeśli końcówka jest równa lub wyższa niż 0,5 gr lub w dół, jeśli jest niższa.
- Mnoży się przeciętny miesięczny dochód z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w poprzednim roku kalendarzowym, przez współczynnik 0,5.
- Otrzymany wynik zaokrągla się do pełnych groszy w górę, jeśli końcówka jest równa lub wyższa niż 0,5 gr lub w dół, jeśli jest niższa.
- Porównuje się otrzymany wynik do kwoty 30% minimalnego wynagrodzenia, **(obowiązującego w styczniu 2024 r., tj. 4242 zł)** i 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. Tak ustalona podstawa wymiaru składek nie może być bowiem niższa niż 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku i nie może przekraczać kwoty 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego ustalonej na dany rok.

Działalność nierejestrowana

To działalność, której nie ma obowiązku rejestrowania w CEIDG.

Maksymalny przychód, który można osiągnąć, to połowa minimalnego wynagrodzenia, czyli:

Od 01.01.2024 $75\% \times 4242 \text{ zł} = 3181,5 \text{ zł}$

Od 01.07.2024 $75\% \times 4300 \text{ zł} = 3225 \text{ zł}$

Wynagrodzenie za przestój – art. 81 § 1 Kodeksu pracy

Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje:

- wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, lub
- 60% wynagrodzenia obliczonego jak wynagrodzenie za urlop jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania.

W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę:

od 1.01.2023 r. do 30.06.2023 r. – 3490 zł

od 1.07.2023 r. do 31.12.2023 r. – 3600 zł.

Świadczenie za miesiąc, w którym pracownik nie wykonywał pracy

- **wynagrodzenie za miesiąc, w którym pracownik nie świadczy pracy**, zgodnie z art. 129 § 5 Kodeksu pracy – „jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie.
- W przypadku niepełnego etatu wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy”.

Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania

- **odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu**, zgodnie z art. 18(3d) Kodeksu pracy – „osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów”.

Odszkodowanie dla pracownika, wobec którego stosowany był mobbing

- **odszkodowanie dla pracownika, wobec którego stosowany był mobbing, zgodnie z art. 94(3) § 4 Kodeksu pracy** – „pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów”.

Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy

Efekt podwyższenia minimalnego wynagrodzenia, jest również podniesienie górnego limitu odprawy przysługującej na mocy przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Pracodawcy objęci przepisami przywołanego aktu prawnego, zwalniający pracowników z przyczyn leżących wyłącznie po stronie zakładu pracy, są zobowiązani do wypłacenia zwalnianym odpraw, których wysokość zależy od zakładowego stażu pracy i wynosi:

- jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
- dwumiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,
- trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

- **odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy** – zgodnie z art. 8 ust. 4 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników „wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy”, tj.

od 01.01.2024 = 15 x 4242 zł = 63 630 zł

od 01.07.2024 = 15 x 4300 zł = 64 500 zł

Fundusz pracy

Nie opłaca się składek na fundusz pracy, jeśli pracownik/zleceniobiorca nie osiągnął minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z projektem ustawy budżetowej na 2024 r. stopa procentowa obowiązkowej składki na FP, FS i FGŚP nie ulegnie zmianie w 2024 r. i będzie wynosiła:

- na Fundusz Pracy – 1,0% podstawy wymiaru na ubezpieczenia emerytalne i rentowe;
- na Fundusz Solidarnościowy – 1,45% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Zbiegi tytułów do ubezpieczeń

Kwoty wolne od potrąceń

- **kwota wolna od potrąceń z wynagrodzenia** – zgodnie z art. 87(1) § 1 Kodeksu pracy „wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po dokonaniu stosownych odliczeń”.

Ogólne zasady dokonywania potrąceń z wynagrodzenia

Na mocy art. 87 § 1 Kodeksu pracy, z pensji pracowniczej – odliczeniu podlegają:

- składki na ubezpieczenia społeczne,
- zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych
- wpłaty dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania.

Co można potrącać?

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;

3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi (przy czym nie chodzi tu o zaliczki na poczet wynagrodzenia, ale zaliczki np. na poczet podróży służbowej lub zakup materiałów na polecenie pracodawcy – w wyroku Sądu Najwyższego z 24 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 552/00, OSNP 2003/12/291, wskazano, że przez zaliczki, o jakich mowa w przywołanym wyżej przepisie, należy rozumieć kwoty pieniężne wypłacone pracownikowi i pobrane przez niego do rozliczenia przeznaczone przede wszystkim na pokrycie obciążających pracodawcę wydatków związanych z wykonywaniem pracy;

- Pobrana przez pracownika zaliczka pieniężna jest mieniem powierzonym mu do wyliczenia.
- Pojęcie „zaliczka” nie może być wykładane rozszerzająco – por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 czerwca 1980 r., sygn. akt I PR 43/80).

4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy.

- Potrąceń dokonuje się w podanej wyżej kolejności. Oznacza to, że jako pierwsze potrąca się sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, następnie sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, a jako ostatnie udzielone pracownikowi zaliczki pieniężne i kary.
- Z wynagrodzenia za pracę odlicza się ponadto, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do płacy.

Inne należności

Należności inne niż wyżej wymienione mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie (art. 91 § 1 Kodeksu pracy).

Wzór pisemnej zgody pracownika

Oświadczenie pracownika dotyczące wyrażenia zgody na dokonanie potrącenia należności z wynagrodzenia za pracę

Zgodnie z art. 91 Kodeksu Pracy oświadczam, że wyrażam zgodę na potrącenie przez pracodawcę z mojego wynagrodzenia za pracę należności w kwocie zł
z tytułu

Proszę o dokonanie powyższych potrąceń z wynagrodzenia za pracę w kwotach w wysokości zł
zaczynając od miesiąca r.

.....

Podpis pracownika

Granice potrąceń – art. 87 KP

- Do wysokości $\frac{3}{5}$ wynagrodzenia netto w przypadku świadczeń **alimentacyjnych** (przy alimentacyjnych nie obowiązuje kwota wolna od potrąceń)
- Do wysokości $\frac{1}{2}$ wynagrodzenia netto w przypadku innych należności, łącznie z potrąceniami zaliczek pieniężnych
- W przypadku kary pieniężnej – do wysokości jednodniowego wynagrodzenia, a łącznie z tytułu kar pieniężnych – do wysokości $\frac{1}{10}$ wynagrodzenia

- Przy zbiegu potrąceń z różnych tytułów, potrącenia kwot egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne oraz zaliczek pieniężnych nie mogą w sumie przekraczać $1/2$ wynagrodzenia pracownika po odliczeniach składkowo-podatkowych
- W przypadku zbiegu należności alimentacyjnych i niealimentacyjnych ich suma nie może przekroczyć $3/5$ wynagrodzenia
- Niezależnie od limitów, do których można dokonywać potrąceń pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi kwotę minimalnego wynagrodzenia, które jest wolne od potrąceń

Kwoty wolne od potrąceń – ogólne reguły

- Minimalną płacę w 2024 r. dla pracownika pełnoetatowego ustalono na kwotę 4242 zł brutto.
- Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwota wolna ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru etatu. Dotyczy to także potrąceń dobrowolnych, co potwierdza stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy wyrażone w piśmie z 22 lutego 2011 r. ([GPP-364-4560-8-1/11/PE/RP](#)).

Przy ustalaniu kwot wolnych od potrąceń istotne są aktualnie:

- poziom ustawowego minimum płacowego,
- wymiar czasu pracy pracownika wskazany w umowie o pracę,
- rodzaj dokonywanego z płacy potrącenia,
- wysokość wpłat dokonywanych na PPK,
- wskaźniki podatkowe takie jak zryczałtowane koszty uzyskania przychodu oraz kwota zmniejszająca miesięczne zaliczki na podatek, stosowana tylko wówczas, gdy pracownik złoży formularz PIT-2 oraz
- fakt, czy zatrudniony objęty jest „zerowym PIT” oraz czy ma na swoim utrzymaniu nieosiągających dochodów członków rodziny w sytuacji, gdy z powodu podjętych w Polsce działań zapobiegających zarażeniu SARS-CoV-2 zatrudnionemu zostało obniżone wynagrodzenie lub członek jego rodziny utracił źródło dochodu.

Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- ustawowego, minimalnego wynagrodzenia za pracę, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz **wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania** – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 75% ww. minimalnego wynagrodzenia – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
- 90% ww. minimalnego wynagrodzenia – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 Kodeksu pracy.

- Przy potrącaniu za zgodą pracownika należności na rzecz pracodawcy, kwota wolna to 100% płacy minimalnej netto, a przy dobrowolnych potrącaniach dokonywanych na rzecz innego podmiotu niż pracodawca – 80% ustawowego wynagrodzenia minimalnego netto.
- **W tym miejscu podkreślimy, że potrącenia na rzecz pracodawcy to np. rata pożyczki z zfśś lub pożyczki ze środków obrotowych.**
- **Natomiast dobrowolne potrącenia innych należności niż określone wyżej dotyczą np. spłaty pożyczek z kas zapomogowo-pożyczkowych, składek związkowych, składki na ubezpieczenie grupowe czy na pakiet medyczny.**

Rodzaj potrącenia	Wymiar etatu	KUP 250 zł, PIT-2 (300 zł)	KUP 250 zł, bez PIT-2	KUP 300 zł, PIT-2 (300 zł)	KUP 300 zł, bez PIT-2
Potrącanie sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne oraz dobrowolne potrącenia na rzecz pracodawcy	(100% wynagrodzenia minimalnego po odliczeniach składkowo-podatkowych)				
	cały etat	3.221,98	2.921,98	3.227,98	2.927,98
	1/4 etatu	845,82	752,75	854,32	758,75
	1/3 etatu	1.110,33	994,33	1.110,33	1.000,33
	1/2 etatu	1.665,49	1.475,49	1.665,49	1.481,49
	3/4 etatu	2.498,24	2.199,24	2.498,24	2.205,24

Zmiana definicji wynagrodzenia za pracę

Egzekucja należności pieniężnych może być realizowana poprzez zastosowanie środka egzekucyjnego egzekucja z wynagrodzenia za pracę. Począwszy od dnia 24 marca 2024 roku pod pojęciem wynagrodzenia należy rozumieć wynagrodzenia oraz inne świadczenia pieniężne związane z pracą lub funkcją wykonywaną przez zobowiązanego na podstawie stosunku pracy oraz innej podstawie, jeżeli z tego tytułu zobowiązany otrzymuje okresowe świadczenia pieniężne, w tym świadczenia pieniężne przysługujące z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, wypłacane przez pracodawcę w okresie zatrudnienia, a także w okresie 12 miesięcy od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Zmiana polega na ujęciu w definicji wynagrodzenia również **świadczeń przysługujących z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa** wypłacanych przez pracodawcę na podstawie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Taki zakres ujęcia wynagrodzenia za pracę znaczenie rozszerza istotę środków finansowych otrzymywanych, które mogą być objęte czynnościami egzekucyjnymi.

Wysokość prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy i jego wpływ na inne wskaźniki i stawki

Na podstawie art. 24 ustawy budżetowej na rok 2024, prognozowane przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej wynosi

7824 zł

Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe
- [art. 19 ust. 1](#), [art. 19 ust. 3-10](#) u.s.u.s.

Kwota rocznego ograniczenia
od 1.01.2024 r. do 31.12.2024 r.:
234 720 zł (7824 zł x 30)

Maksymalna podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe
– art. 20 ust. 3 u.s.u.s. (na podstawie projektu ustawy budżetowej na 2024 r.)

$$7824 \text{ zł} \times 250\% = 19560,00 \text{ zł}$$

Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe osób, które ubezpieczeniu chorobowemu podlegają dobrowolnie, nie może przekraczać miesięcznie 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, ogłoszonego na dany rok kalendarzowy.

Ile wynosi składka ZUS dla firm od 2024 roku?

Uchwalony przez rząd projekt ustawy budżetu na 2024 rok zakłada wyższe prognozowane przeciętne wynagrodzenie niż pierwotnie planowano, w konsekwencji wzrośnie także wysokość składek ZUS.

Zgodnie z przyjętym przez Radę Ministrów i przekazanym do Sejmu RP ostatecznym projektem ustawy budżetowej na 2024 rok (z 26 września 2023 r.) ustalona została **kwota 7824 zł**.

Zatem $60\% \times 7824 \text{ zł} = 4694,40 \text{ zł}$ (obecnie 4141,00 zł)

Oznacza to wzrost aż o 12,8 proc. w porównaniu z rokiem 2023. W związku z tym znacząco wzrośnie wysokość składek ZUS dla przedsiębiorców, ponieważ podstawę wysokości tych składek stanowi 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia.

Zmiana stanowiska ZUS w zakresie świadczeń chorobowych od umów zleceń z własnym pracownikiem

- Umowa o pracę nie wyklucza równoległego zawarcia umowy cywilnoprawnej z tą samą osobą.
- Istotne zmiany dotyczą tych ubezpieczonych, którzy oprócz umowy o pracę zawierają umowę zlecenia ze swoim pracodawcą.
- **ZUS w znaczący sposób zmodyfikował swoje stanowisko w zakresie dotyczącym obliczania zasiłku chorobowego dla pracowników, z którymi pracodawca oprócz umowy o pracę ma lub miał zawartą umowę zlecenia.** Komentarz ZUS do ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dalej: ustawa zasiłkowa) został udostępniony na stronie internetowej ZUS 24 sierpnia 2023 r. Dodatkowo dnia 6 września 2023 r. również na swojej stronie internetowej ZUS przypomniał o zmianie w sposobie kalkulacji podstawy wymiaru świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.
- Nowe stanowisko ZUS przedstawiono w pkt. 316 odwołując się również do pkt. 315 wspomnianego komentarza. ZUS wskazuje w nim, że wynagrodzenie z tytułu umowy cywilnoprawnej zawartej ze swoim pracodawcą, należy uwzględniać w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupełniania **niezależnie od tego, czy umowa zlecenia się zakończyła, czy trwa nadal.** W związku z tym istotne staje się to czy wspomniane wynagrodzenie zostało wypłacone za miesiące uwzględniane przy ustalaniu podstawy chorobowej.

- **Nie zmieniają się ogólne zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłku.**
- Zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy zasiłkowej podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownik był niezdolny do pracy.
- Przez wynagrodzenie należy rozumieć przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe (art. 3 pkt. 3 ustawy zasiłkowej).

- **Kalkulacja zasiłków przed publikacją komentarza ZUS (do sierpnia 2023 r.)**
- Do czasu pojawienia się nowego komentarza ZUS osoby zajmujące się kalkulacją zasiłków mogły korzystać z instrukcji ZUS zamieszczonych w poprzednich wydaniach komentarza, zgodnie z którymi wynagrodzenie z umowy zlecenia uwzględniane było w podstawie zasiłku chorobowego, gdy niezdolność do pracy obejmowała również okres obowiązywania umowy zlecenia.

- **Kalkulacja zasiłków po publikacji komentarza ZUS (po sierpniu 2023 r.)**
- **W obecnym podejściu ZUS nie ma znaczenia, czy umowa zlecenia obowiązuje w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby udokumentowanej zwolnieniem lekarskim.**
- W podstawie wymiaru świadczeń chorobowych należy uwzględnić przychody z umów cywilnoprawnych zawartych z pracownikiem, uzyskane w okresie, z którego liczy się podstawę wymiaru świadczenia chorobowego.

Ponowne ustalenie wysokości zasiłku na wniosek ubezpieczonego

- Wprowadzone przez sierpniowy komentarz ZUS zmiany obowiązują w stosunku do bieżących nieobecności. Niemniej ubezpieczony może również złożyć wniosek dotyczący przeliczenia świadczenia za wcześniejsze okresy.
- Należy podkreślić, że wyrównanie świadczenia za okresy wcześniejsze, nie odbywa się automatycznie, a jedynie na wniosek ubezpieczonego. Jednocześnie, w myśl art. 67. ust. 4 ustawy zasiłkowej, roszczenie o wypłatę zasiłku przedawnia się po upływie 3 lat od ostatniego dnia okresu, za który przysługuje zasiłek.
- Na podstawie złożonego wniosku ubezpieczonego, płatnik zasiłku (pracodawca lub ZUS) dokonuje przeliczenia podstawy świadczenia. Płatnik powinien dopłacić różnicę między wypłaconym dotychczas a należnym świadczeniem. Oczywiście ponowne przeliczenie jest zasadne w przypadku, jeżeli miesiące, za które zostało wypłacone wynagrodzenie z umów zlecenia obejmuje okresy uwzględniane w podstawie wynagrodzenia i zasiłku chorobowego.

Zapraszamy do zadawania pytań!

WYNAGRODZENIA 2024

Ekspert: **Danuta Kosikowska**
specjalista ds. kadr i płac