

Wynagrodzenia 2025

Ekspert: Danuta Kosikowska

PROGRAM WEBINARU

1. Minimalna stawka godzinowa a rozliczanie umów cywilnoprawnych
2. Zmiana minimalnego wynagrodzenia w 2025 r.
3. Planowane zmiany w definicji minimalnego wynagrodzenia i ich wpływ na płace
4. Wysokość dodatku za pracę w porze nocnej od 2025 r.
5. Kwoty wolne od potrąceń a zmiana minimalnego wynagrodzenia
6. Najniższa podstawa świadczeń chorobowych od 2025 r.
7. Działalność nierejestrowana – zmiana limitów
8. Wysokość odpraw i odszkodowań
9. ZUS preferencyjny i Mały ZUS plus a minimalne wynagrodzenie 2025 r.
10. Prognozowane przeciętne wynagrodzenie 2025 i jego wpływ na ubezpieczenia społeczne
11. Planowane zmiany w oskładkowaniu umów zleceń
12. Odpowiedzi na pytania uczestników webinaru

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)

Warszawa, dnia 13 września 2024 r.

Poz. 1362

**ROZPORZĄDZENIE
RADY MINISTRÓW**

z dnia 12 września 2024 r.

w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 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 2025 r. ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 4666 zł.

§ 2. Od dnia 1 stycznia 2025 r. ustala się minimalną stawkę godzinową w wysokości 30,50 zł.

§ 3. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2025 r.

Prezes Rady Ministrów: *D. Tusk*

KOGO DOTYCZY?

- osób fizycznych, które wykonują działalność gospodarczą i nie zatrudniają pracowników i nie zawierają umów ze zleceniobiorcami (tzw. jednoosobowe przedsiębiorstwa),
- osób fizycznych niewykonywujących 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.
- 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 – 17,00 zł brutto
 - w 2021 – 18,30 zł brutto
 - w 2022 – 19,70 zł brutto
 - Od 01.01.2023 – 22,80 zł brutto
 - Od 01.07.2023 – 23,50 zł brutto
 - Od 01.01.2024 – 27,70 zł brutto
 - Od 01.07.2024 – 28,10 zł brutto
 - **Od 01.01.2025 – 30,50 zł brutto**

KOGO NIE DOTYCZY?

Osób fizycznych:

- **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.

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				

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 zł

2019 rok – 2250,00 zł

2020 rok – 2600,00 zł

2021 rok – 2800,00 zł

2022 rok – 3010,00 zł

Od 01.01.2023 – 3490,00 zł

Od 01.07.2023 – 3600,00 zł

Od 01.01.2024 – 4242,00 zł

Od 01.07.2024 – 4300,00 zł

Od 01.01.2025 – 4666,00 zł

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 nie dotyczących 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

- **„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.

Od 01.01.2024

- **„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.

Wątpliwości

Jeśli pracownik korzysta ze zwolnienia z powodu siły wyższej lub z urlopu opiekuńczego 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.

Planowane zmiany w definicji minimalnego wynagrodzenia i ich wpływ na płace

Plan – wejście w życie od 1.01.2026 r.

- Art. 9. projektu wprowadza **orientacyjną wartość referencyjną minimalnego wynagrodzenia**, proponując orientacyjną jego wartość jako 55% przeciętej płacy,
- Ważną zmianą w nowej ustawie jest wprowadzenie minimalnego wynagrodzenia jako wynagrodzenia zasadniczego. Oznacza to, że:
 - do **minimalnej pensji** nie będą wliczane premie, nagrody i inne dodatki;
 - zmiany te mają na celu ujednoczenie **wynagrodzeń** oraz przywrócenie właściwej roli dodatkom funkcyjnym i nagrodom;
 - minimalna płaca ma obejmować wyłącznie **wynagrodzenie zasadnicze**.

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	wysokość dodatku	dodatek za 1 h pracy w nocy
styczeń	168	4666/168 x 20 %	5,55
luty	160	4666/160 x 20 %	5,83
marzec	168	4666/168 x 20 %	5,55
kwiecień	168	4666/168 x 20 %	5,55
maj	160*	4666/160 x 20 %	5,83
czerwiec	160	4666/160 x 20 %	5,83
lipiec	184	4666/184 x 20 %	5,07
sierpień	160	4666/160 x 20 %	5,83
wrzesień	176	4666/176 x 20 %	5,3
październik	184	4666/184 x 20 %	5,07
listopad	144*	4666/144 x 20 %	6,48
grudzień	168	4666/168 x 20 %	5,55

* Uwzględniono święto przypadające w sobotę

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”:
- $4666 \text{ zł} - (4666 \text{ zł} \times 13,71\%) = 4666 \text{ zł} - 639,71 \text{ zł} = 4026,29 \text{ zł}$

Choroba na przełomie roku

Jaka będzie podstawa wymiaru zasiłku chorobowego w przypadku choroby pracownika od grudnia 2024 do stycznia 2025 r., zatrudnionego w oparciu o umowę o pracę i otrzymującego z jej tytułu wynagrodzenie równe minimalnemu wynagrodzeniu?

Za grudzień 2024 roku pracownik otrzymał podstawę wymiaru zasiłku chorobowego liczonego od podstawy 4300 zł - $(4300 \text{ zł} \times 13,71\%)$, czyli 3710,47 zł.

W styczniu 2025 roku podstawa wymiaru zasiłku chorobowego policzona zostanie od kwoty 4666 zł - $(4666 \text{ zł} \times 13,71\%)$ czyli 4026,29 zł.

Wypłata wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku w styczniu 2025 r., związanego z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim w grudniu 2024 r., nie powoduje podwyższenia podstawy wymiaru tego świadczenia do kwoty najniższej obowiązującej w 2025 roku, dlatego też będzie liczona od podstawy stawki minimalnego wynagrodzenia w 2024 roku, czyli od 4300 zł brutto.

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”:

$$4666 \text{ zł} \times 30\% = 1399,80 \text{ zł}$$

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 2025 r., tj. 4666 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 rejestracji w CEIDG.

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

Od 1.01.2025 r.: $75\% \times 4242 \text{ zł} = 3499,50 \text{ zł}$

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 1.01.2025 r. do 31.12.2025 r. – 4666,00 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, ustalane 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 niedotyczących 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 1.01.2024 = 15 x 4242 zł = 63 630 zł

Od 1.07.2024 = 15 x 4300 zł = 64 500 zł

Od 1.01.2025 do 31.12.2025

15 x 4666,00 zł = 69 990 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.

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 na 2025 r. dla pracownika pełnoetatowego ustalono na kwotę 4666 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.**

Założenie KUP 300, kwota zmniejszająca 300

- przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne – 100 proc. minimalnego wynagrodzenia: **3510,92 zł**;
- przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi – 75 proc. minimalnego wynagrodzenia: **2633,19 zł**;
- przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 Kodeksu pracy – 90 proc. minimalnego wynagrodzenia: **3159,83 zł**;
- przy potrącaniu za zgodą pracownika – 80 proc. minimalnego wynagrodzenia: **2808,74 zł**.

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

Prognozowane na przyszły rok wynagrodzenie w gospodarce narodowej, wskazane w projekcie ustawy budżetowej na 2025 r. przekazanej Radzie Dialogu Społecznego 28 sierpnia 2024 r.

8673 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 1.01.2025 r. do 31.12.2025 r.:
260 190 zł (8673 zł x 30)

Podstawa prawna: art. 19 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 1998 r., Nr 137, poz.887, z późn. zm.)

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

$$8673 \text{ zł} \times 250\% = 21\,682,50 \text{ zł}$$

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 r?

Uchwalony przez rząd projekt ustawy budżetu na 2025 r. zakłada wyższe prognozowane przeciętne wynagrodzenie niż pierwotnie planowano, w konsekwencji wzrośnie także wysokość składek ZUS.

Zatem $60\% \times 8673 \text{ zł} = 5203,80 \text{ zł}$ (obecnie $4694,40 \text{ zł}$)

Planowane zmiany w składce zdrowotnej od 1.01.2025 r.

- Od 1 stycznia 2025 roku minimalna podstawa wymiaru składki zdrowotnej zostanie zmniejszona do poziomu 75% minimalnego wynagrodzenia.
- 19 listopada 2024 r. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, wraz z autopoprawką.
- Rządowa autopoprawka została dodana do przepisów, które przewidują, że przychody ze sprzedaży środków trwałych nie będą wchodziły do podstawy naliczania składki zdrowotnej.

Co się ma zmienić od 2026 r.?

- Część zryczałtowana składki będzie wynosić 9% od 75% minimalnego wynagrodzenia za pracę.
- Część urealniona będzie obliczana tylko od nadwyżki dochodów powyżej 1,5-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia u przedsiębiorców rozliczających się skalą podatkową lub podatkiem liniowym (stawka 4,9%), a u przedsiębiorców rozliczających się ryczałtem – od nadwyżki przychodów powyżej 3-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (stawka 3,5%).

Skala podatkowa

Dla osób rozliczających się na zasadach ogólnych przy zastosowaniu skali podatkowej, o której mowa w [art. 27 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych \(Dz. U. z 2024 r. poz. 226, z późn. zm.\)](#) oraz dla osób rozliczających się w formie podatku liniowego, o którym mowa w [art. 30c ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych](#) (oraz osób, o których mowa w art. 30ca tej ustawy) projekt przewiduje:

- **a) stałą, niską składkę, która będzie wynosić 9% od 75% minimalnego wynagrodzenia** – w przypadku przedsiębiorców osiągających w danym miesiącu dochód do wysokości 1,5-krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w czwartym kwartale roku poprzedniego, włącznie z wypłatami z zysku, ogłaszanego przez Prezesa GUS,

- **b) dodatkową składkę w wysokości 4,9% od nadwyżki ponad 1,5-krotność przeciętnego wynagrodzenia** – w przypadku przedsiębiorców, których dochód przekroczy próg 1,5-krotności przeciętnego wynagrodzenia,

- **c) uchylenie możliwości rozliczenia zapłaconych składek w podatku dochodowym** – w przypadku podatników stosujących opodatkowanie podatkiem liniowym.

Ryczałt od przychodów ewidencjonowanych

Dla osób stosujących opodatkowanie w formie ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych projekt przewiduje:

•

a) stałą, niską składkę, która będzie wynosić 9% od 75% minimalnego wynagrodzenia – w przypadku przedsiębiorców osiągających w danym miesiącu przychód do wysokości 3-krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w czwartym kwartale roku poprzedniego, włącznie z wypłatami z zysku, ogłaszanego przez Prezesa GUS,

•

b) dodatkową składkę w wysokości 3,5% od nadwyżki ponad 3-krotność przeciętnego wynagrodzenia – w przypadku przedsiębiorców, których przychody przekroczą próg 3-krotności przeciętnego wynagrodzenia składka;

c) uchylenie możliwości odliczenia zapłaconych składek od przychodów dla celów podatkowych.

Karta podatkowa

Dla osób stosujących opodatkowanie w formie karty podatkowej oraz dla osób współpracujących z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność gospodarczą projekt przewiduje:

a) stałą, niską składkę, która będzie wynosić 9% od 75% minimalnego wynagrodzenia za pracę;

b) uchylenie możliwości odliczenia zapłaconych składek od karty podatkowej.

Umowy zlecenie

- Od tej reformy nie ma odwrotu, bo jest zapisana w Krajowym Planie Odbudowy.
- Zgodnie z kamieniem milowym A71G **wszystkie umowy cywilnoprawne mają podlegać składkom na ubezpieczenia społeczne (emerytalnym, rentowym, wypadkowym i chorobowym).**
- Zgodnie z KPO nowe zasady powinny obowiązywać od 1 stycznia 2025 r. Tak jednak nie będzie. Problemem są umowy o dzieło.

Minimalna kwota zwrotu za zakup okularów

- Posłowie Lewicy zwrócili się w tej sprawie do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w drodze interpelacji poselskiej.
- Wnioskuje się w niej o wprowadzenie minimalnej kwoty dofinansowania, dostosowanej do aktualnych realiów rynkowych i proponuje, aby było to co najmniej 50% kosztów zakupu lub nie mniej niż 500 zł.
- Postuluje także zmianę przepisów w zakresie częstotliwości wymiany szkieł korekcyjnych.
- Aktualnie brak odpowiedzi na interpelację.

Zmiany w ustawie zasiłkowej

W znowelizowanym artykule 17 pojawić się mają 3 przesłanki utraty prawa do zasiłku:

- wykonywanie pracy zarobkowej,
- podejmowanie aktywności niezgodnej z celem zwolnienia oraz
- przebywanie w innym miejscu niż wskazane w zwolnieniu lekarskim jako adres pobytu podczas choroby, chyba że ubezpieczony „udokumentuje, że nieobecność ta była uzasadniona względami zdrowotnymi lub koniecznością podjęcia czynności incydentalnych, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności”.

Pojawią się w nim także kolejne, nowe ustępy 1a-1c, w których zawarto definicje pracy zarobkowej, aktywności niezgodnej z celem zwolnienia oraz miejsca pobytu.

Na szczególną uwagę zasługuje jednak ust. 1d, który brzmi:

W przypadku spełniania warunków do podlegania ubezpieczeniom społecznym z co najmniej dwóch tytułów do tych ubezpieczeń, niezdolność do pracy z powodu choroby dotyczy każdego z tych tytułów, chyba że wystawiający zwolnienie od pracy wskaże w orzeczeniu, że praca zarobkowa w ramach określonego tytułu może być wykonywana z uwagi na rodzaj tej pracy.

Zapraszamy do zadawania pytań!

Wynagrodzenia 2025

Ekspert: Danuta Kosikowska