



# **Jak bezbłędnie naliczać wynagrodzenia w 2023 roku ?**

**Prowadzi: Iwona Nowak Przybylska**

# Będziesz miał możliwość dowiedzieć się o:

- **Praktycznej wiedzy z zakresu naliczania wynagrodzeń oraz innych przychodów ze stosunku pracy**
- **Przychodach zleceniobiorców po zmianach od 2023 r.**
- **Zmianach w zakresie ubezpieczeń społecznych**

# Znajdziesz odpowiedzi na pytania :

1. Jaki jest nominalny czas pracy w jednomiesięcznych okresach rozliczeniowych w 2023 r ?
2. Jakie są ustalone minimalne stawki wynagrodzeń pracowników oraz przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi w 2023 r. ?
3. Jak podwyższenie minimalnego wynagrodzenia za pracę wpłynęło wiele wskaźników ?
4. Co to jest Jednolity plik ubezpieczeniowy i od kiedy zacznie obowiązywać ?
5. Jaki zmiany nastąpiły dotyczące Platformy Usług Elektronicznych ?
6. Czy w 2023 roku będą obowiązywać składki ZUS od wszystkich umów zlecenia i umów o dzieło?

Jeśli **zostaniesz do końca...**

...otrzymasz wyjątkowy

**BONUS -nagranie z webinaru**

Nominalny czas pracy w  
jednomiesięcznych okresach  
rozliczeniowych w 2023 r.

- Łączny czas pracy w nadchodzącym roku kalendarzowym będzie o 8 godzin krótszy.
- Analogicznie jak w 2022 roku tylko jednokrotnie wystąpi obowiązek wyznaczenia innego dnia wolnego za święto przypadające w sobotę.
- Tym razem w tym dniu przypadnie Narodowe Święto Niepodległości obchodzone 11 listopada każdego roku.
- Dotyczy to przy tym tylko tych pracowników, którzy wykonują pracę w organizacji od poniedziałku do piątku.
- Pozostałym należy planować rozkład czasu pracy odrębnie.

W Polsce obowiązuje przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy a wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, co do zasady, oblicza się:

- mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, następnie,
- dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku, dalej,
- odejmując 8 godzin za każde święto przypadające w innym dniu niż niedziela (art. 129 § 1 i art. 130 § 1-2 K.p.).

Dnia wolnego w zamian za święto przypadające w sobotę można pracownikowi udzielić w przedziale całego okresu rozliczeniowego, który stanowi ramy czasowe dla przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.



<b>okres</b>	<b>wyliczenie wymiaru czasu pracy</b>	<b>godziny</b>	<b>dni</b>
<b>I</b>	40 godz. x 4 tyg. + 8 godz. x 2 dni - 8 godz. x 1 święto	168	21
<b>II</b>	40 godz. x 4 tyg.	160	20
<b>III</b>	40 godz. x 4 tyg. + 8 godz. x 3 dni	184	23
<b>IV</b>	40 godz. x 4 tyg. - 8 godz. x 1 święto	152	19
<b>V</b>	40 godz. x 4 tyg. + 8 godz. x 3 dni - 8 godz. x 2 święta	168	21
<b>VI</b>	40 godz. x 4 tyg. + 8 godz. x 2 dni - 8 godz. x 1 święto	168	21
<b>VII</b>	40 godz. x 4 tyg. + 8 godz. x 1 dzień	168	21
<b>VIII</b>	40 godz. x 4 tyg. + 8 godz. x 3 dni - 8 godz. x 1 święto	176	22
<b>IX</b>	40 godz. x 4 tyg. + 8 godz. x 1 dzień	168	21
<b>X</b>	40 godz. x 4 tyg. + 8 godz. x 2 dni	176	22
<b>XI</b>	40 godz. x 4 tyg. + 8 godz. x 2 dni - 8 godz. x 2 święta	160	20
<b>XII</b>	40 godz. x 4 tyg. + 8 godz. x 1 dzień - 8 godz. x 2 święta	152	19
<b>razem</b>		<b>2.000</b>	<b>250</b>

- Dla pracownika zatrudnionego na część etatu wymiar czasu pracy należy ustalić proporcjonalnie do tej części.
- Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

# **Minimalne stawki wynagrodzeń pracowników oraz przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi w 2023 r.**

# Minimalne wynagrodzenia w 2023 r.

Omawiając wpływ wynagrodzenia minimalnego na świadczenia pracownicze i koszty pracodawcy należy odpowiedzieć sobie na podstawowe pytanie:

**gdzie i jak jest zdefiniowane to pojęcie,  
bowiem istnieje na ten temat wiele  
nieporozumień ?**

## Minimalne wynagrodzenia w 2023 r.

- Minimalne wynagrodzenie nie jest bezpośrednio regulowane w podstawowym akcie prawa pracy jakim jest ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510) – dalej KP, ale w odrębnej ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207)
- Gwarancja minimalnej comiesięcznej wypłaty dotyczy obecnie nie tylko pracowników, ale również osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

## **Wynagrodzenie minimalne a wynagrodzenie określone w umowie o pracę.**

- Czy podwyżka płacy minimalnej wymaga podwyższenia wynagrodzenia pracownika?
- Odpowiedź na tak postawione pytanie jest negatywna, nawet jeżeli w umowie o pracę pracownik ma wpisane wynagrodzenie w wysokości niższej niż wynika to z aktualnej płacy minimalnej.

## Wynagrodzenie minimalne a wynagrodzenie określone w umowie o pracę.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Jednakże zgodnie z ust 4 i 5 tego artykułu, do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez GUS do wynagrodzeń osobowych, z wyłączeniem:

- nagrody jubileuszowej;
- odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;
- dodatku za staż pracy.



# Dwukrotne podwyższenie minimalnego wynagrodzenia w 2023 r.

a) Minimalne wynagrodzenie za pracę.

**Od 1 stycznia 2023 r.** minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi:

- **3 490 zł**

**Od 1 lipca 2023 r.:**

- **3 600 zł**

b) minimalna stawka godzinowa.

- **z umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług wynosi:**

**od 1 stycznia 2023 r.:**

- **22,80 zł** za każdą godzinę świadczonej usługi

**od 1 lipca 2023 r.:**

- **23,50 zł** za każdą godzinę świadczonej usługi.

Podstawa prawna:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13.09.2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. (Dz. U. z 2022 r. poz. 1952).

# Podwyższenie minimalnego wynagrodzenia za pracę i jego wpływ na wskaźniki

## Wyplata minimalnego wynagrodzenia po zmianie wysokości

- Z dniem 1 stycznia 2023 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wyniesie **3 490 zł. Pracodawcy**, wypłacając minimalne wynagrodzenie za grudzień 2022 r. w styczniu 2023 r. powinni je wypłacić w wysokości obowiązującej w 2022 r. a więc **3 010 zł.**
- **Należy przyjąć kwotę minimalnego wynagrodzenia obowiązującą w miesiącu, w którym praca była wykonana a więc w grudniu 2022 r.**

- Z dniem 1 lipca 2023 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wyniesie **3 600 zł.** **Pracodawcy, wypłacając minimalne wynagrodzenie za czerwiec 2023 r. w lipcu 2023 r. powinni je wypłacić w wysokości obowiązującej w czerwcu 2023 r. a więc 3 490 zł.**
- **Należy przyjąć kwotę minimalnego wynagrodzenia obowiązującą w miesiącu, w którym praca była wykonana a więc w czerwcu 2023 r.**

# Przychód pracownika

- Przychód pracownika ze stosunku pracy powstaje w miesiącu, **w którym pracownik otrzyma to wynagrodzenie lub zostanie mu postawione do dyspozycji.**
- **Gdy pracownik otrzyma wynagrodzenie** (lub zostaje mu ono postawione do dyspozycji) za grudzień 2022 r. w styczniu 2023 r. to przychód z tego tytułu pracownik uzyskał w styczniu 2023 r.

# Koszty uzyskania, skala podatkowa i kwota zmniejszająca podatek

- Pracodawcy wypłacając pracownikom w styczniu 2023 r. wynagrodzenie za grudzień 2022 r. stosują koszty uzyskania przychodów, skalę podatkową i kwotę zmniejszającą podatek **obowiązujące w miesiącu wypłaty lub postawienia wynagrodzenia do dyspozycji.**
- **Przy wypłacie w styczniu 2023 r. obowiązują koszty, skala podatkowa oraz kwota zmniejszająca podatek w wysokości odpowiednio: 250 zł (300 zł), 12% (32%) i 300 zł miesięcznie.**

## Składki na fundusz ubezpieczeń społecznych

- Naliczając składki na FUS od wynagrodzeń pracowników należnych za grudzień 2022 r. a wypłaconych w styczniu 2023 r. pracodawcy powinni przyjąć zasady ich naliczania obowiązujące w dacie wypłaty lub postawienia wynagrodzenia do dyspozycji. Składki na FUS od takiego wynagrodzenia są pobierane według stóp procentowych obowiązujących w styczniu 2023 r. (pozostały one na niezmiennym poziomie w stosunku do 2022 r.).



Przy naliczaniu **składki na Fundusz Pracy (FP) i Fundusz Solidarnościowy (FS) ustalonej od** kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia E-R, wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, należy przyjąć kwotę minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w miesiącu, **za który wynagrodzenie przysługuje tj. za grudzień 2022 r.**

## **Kwoty wolne od potrąceń po zmianie wysokości minimalnego wynagrodzenia**

Art. 87<sup>1</sup>. [Kwoty wolne od potrąceń]

§ 1. Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- 1) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, 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;
- 2) 75% wynagrodzenia określonego w pkt. 1 - przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi;
- 3) 90% wynagrodzenia określonego w pkt. 1 - przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108.

## **Kwoty wolne od potrąceń po zmianie wysokości minimalnego wynagrodzenia**

### **Kwota wolna od potrąceń uzależniona jest od kilku parametrów :**

- Wymiar czasu pracy
- Podstawowe koszty i kwota zmniejszająca podatek
- Podstawowe koszty i bez kwoty zmniejszającej podatek
- Podwyższone koszty i kwota zmniejszająca podatek
- Podwyższone koszty i bez kwoty zmniejszającej podatek

## **Ustalając kwotę wolną od potrąceń istotny jest rodzaj uzyskiwanych przychodów tj.:**

- Pracownik, którego przychody ze stosunku pracy nie są zwolnione od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148, 152-154 ustawy o pdof, niebędący uczestnikiem PPK w zależności od wymiaru czasu pracy.
- Pracownik, którego przychody ze stosunku pracy nie są zwolnione od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148, 152-154 ustawy o pdof, będący uczestnikiem PPK w zależności od wymiaru czasu pracy.

- Pracownik, którego przychody ze stosunku pracy są zwolnione od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148, 152-154 ustawy o pdof, niebędący uczestnikiem PPK w zależności od wymiaru czasu pracy
- Pracownik, którego przychody ze stosunku pracy są zwolnione od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148, 152-154 ustawy o pdof, będący uczestnikiem PPK w zależności od wymiaru czasu pracy

# Kwoty wolne od potrąceń po zmianie wysokości minimalnego wynagrodzenia

- Pracodawcy, którzy dokonują wypłat wynagrodzenia do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego, często mają wątpliwość jaką zastosować kwotę wolną od potrąceń jeżeli wynagrodzenie należne za grudzień wypłacone jest pracownikowi w miesiącu styczniu (po zmianie kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę).
- Niestety **stanowiska w tej kwestii nie są jednoznaczne.**

**W tej sytuacji posłużyć się można stanowiskiem:**



**PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY**

**Państwowej Inspekcji Pracy**

**z dnia 26 stycznia 2011 r.:**

**znak: GPP-364-4560-3-1/11/PE/RP**

która wyjaśniła, że

(...)

podczas dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę, pracodawca obowiązany jest stosować kwotę wolną od potrąceń w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę **obowiązującego w dacie dokonywania potrącenia.**

Warto przy tym wspomnieć, że **odmiennego zdania w tej kwestii jest Krajowa Rada Komornicza**, która w piśmie z dnia 18 stycznia 2011 r. (znak: KRK/IV/117/11) w sprawie kwoty wolnej od potrąceń przy wypłatach należności za rok poprzedni w roku następnym zajęła stanowisko, że wyliczenia dokonuje się za miesiąc, którego to dotyczy, a nie w którym jest wypłacane.



## Przykład

- Pracownik (w wieku 42 lat, nie będący uczestnikiem PPK) zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy wynagradzany jest według stawki godzinowej: 25 zł/h.  
Jego wynagrodzenie jest zajęte **na poczet niespłaconej pożyczki bankowej**  
**w wysokości: 15 000 zł. Wypłata wynagrodzenia jest** dokonywana 5 dnia następnego miesiąca.

Pracownikowi przysługują:

- podstawowe koszty uzyskania przychodów 250 zł oraz
- kwota zmniejszająca podatek 300 zł

**W dniu 10 stycznia 2023 r. z wynagrodzenia, należnego za miesiąc grudzień 2022 r., zostanie potrącona** na poczet egzekwowanych należności kwota:

- godziny przepracowane w miesiącu grudniu 2022 r.:  $168 \text{ h} \times 25 \text{ zł} = 4200 \text{ zł}$ .

<u>Wynagrodzenie brutto</u>	4 200,00
- składki emerytalne 9,76 %	409,92
- składki rentowe 1,50 %	63,00
- składki chorobowe 2,45 %	102,90
- składka zdrowotna 9 %	326,18
- Koszty Uzyskania Przychodów	250,00
- 12% zaliczka na podatek dochodowy	105,00
Wynagrodzenie netto	3 193,00

Dopuszczalna kwota potrącenia:

- $3\ 193\ \text{zł} \times 1/2 = \mathbf{1\ 596,50\ \text{zł}}$

Wysokość minimalnego wynagrodzenie za pracę:

- obowiązująca w miesiącu wypłaty wynagrodzenia (styczeń 2023 r.) **3 490 zł**

<u>Wynagrodzenie brutto</u>	3 490,00
- składki emerytalne 9,76 %	340,62
- składki rentowe 1,50 %	52,35
- składki chorobowe 2,45 %	85,51
- składka zdrowotna 9 %	271,04
- Koszty Uzyskania Przychodów	250,00
- 12% zaliczka na podatek dochodowy	31,00
<b>Wynagrodzenie netto</b>	<b>2 709,48</b>

**Kwota do potrącenia uwzględniając kwotę wolną od potrąceń**

**3 193,00 – 2 709,48 = 483,52**

## Przykład

- Pracownik (w wieku 42 lat, nie będący uczestnikiem PPK) zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy wynagradzany jest według stawki godzinowej: 25 zł/h.  
Jego wynagrodzenie jest zajęte **na poczet niespłaconej pożyczki bankowej**  
**w wysokości: 15 000 zł. Wypłata wynagrodzenia jest** dokonywana 5 dnia następnego miesiąca.

Pracownikowi przysługują:

- podstawowe koszty uzyskania przychodów 250 zł oraz
- kwota zmniejszająca podatek 300 zł

**W dniu 10 lipca 2023 r. z wynagrodzenia, należnego za miesiąc czerwiec 2023 r., zostanie potrącona** na poczet egzekwowanych należności kwota:

- godziny przepracowane w miesiącu grudniu 2022 r.:  $168 \text{ h} \times 25 \text{ zł} = 4200 \text{ zł}$ .

## Minimalne wynagrodzeni od 01.07.2023

<u>Wynagrodzenie brutto</u>	3 600,00
- składki emerytalne 9,76 %	351,36
- składki rentowe 1,50 %	54,00
- składki chorobowe 2,45 %	88,20
- składka zdrowotna 9 %	279,58
- Koszty Uzyskania Przychodów	250,00
- 12% zaliczka na podatek dochodowy	43,00
<b>Wynagrodzenie netto</b>	<b>2 783,86</b>

**Kwota do potrącenia uwzględniając kwotę wolną od potrąceń**

$$3\ 193,00 - 2\ 783,86 = 409,14$$

## Wyższe minimalne wynagrodzenie - wyższe świadczenia dla pracowników

- Wiele świadczeń otrzymywanych przez pracowników jest obliczanych na podstawie stawki minimalnego wynagrodzenia w danym roku. W oparciu o obowiązujące przepisy Kodeksu pracy podwyżka minimalnego wynagrodzenia w 2023 roku wpłynie na takie świadczenia jak:

## 1) wynagrodzenie za przestój

Zgodnie z art. 81 kodeksu pracy, pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a wystąpiły ku temu przeszkody po stronie 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 z tych przypadków wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.



## 2) Dodatek za pracę w godzinach nocnych w 2023

Każdemu pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje **dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej**. Dodatek ten wynosi 20% stawki godzinowej wynikającej z **minimalnego wynagrodzenia za pracę**. Jeżeli pracownik stale wykonuje pracę w porze nocnej poza zakładem pracy dodatek **może zostać zastąpiony ryczałtem**. Jego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

### Wysokość dodatków za pracę w nocy w 2023 r.

Miesiąc	Wysokość minimalnego wynagrodzenia	Wysokość dodatku	Czas pracy	Wyliczenie
Styczeń	3.490 zł	4,15 zł	168 godz.	$(3.490 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 20,77 \text{ zł}; 20,77 \text{ zł} \times 20\% = 4,15 \text{ zł}$
Luty	3.490 zł	4,36 zł	160 godz.	$(3.490 \text{ zł} : 160 \text{ godz.}) = 21,81 \text{ zł}; 21,81 \text{ zł} \times 20\% = 4,36 \text{ zł}$
Marzec	3.490 zł	3,79 zł	184 godz.	$(3.490 \text{ zł} : 184 \text{ godz.}) = 18,97 \text{ zł}; 18,97 \text{ zł} \times 20\% = 3,79 \text{ zł}$
Kwiecień	3.490 zł	4,59 zł	152 godz.	$(3.490 \text{ zł} : 152 \text{ godz.}) = 22,96 \text{ zł}; 22,96 \text{ zł} \times 20\% = 4,59 \text{ zł}$
Maj	3.490 zł	4,15 zł	168 godz.	$(3.490 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 20,77 \text{ zł}; 20,77 \text{ zł} \times 20\% = 4,15 \text{ zł}$
Czerwiec	3.490 zł	4,15 zł	168 godz.	$(3.490 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 20,77 \text{ zł}; 20,77 \text{ zł} \times 20\% = 4,15 \text{ zł}$
Lipiec	3.600 zł	4,29 zł	168 godz.	$(3.600 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 21,43 \text{ zł}; 21,43 \text{ zł} \times 20\% = 4,29 \text{ zł}$
Sierpień	3.600 zł	4,09 zł	176 godz.	$(3.600 \text{ zł} : 176 \text{ godz.}) = 20,45 \text{ zł}; 20,45 \text{ zł} \times 20\% = 4,09 \text{ zł}$
Wrzesień	3.600 zł	4,29 zł	168 godz.	$(3.600 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 21,43 \text{ zł}; 21,43 \text{ zł} \times 20\% = 4,29 \text{ zł}$
Październik	3.600 zł	4,09 zł	176 godz.	$(3.600 \text{ zł} : 176 \text{ godz.}) = 20,45 \text{ zł}; 20,45 \text{ zł} \times 20\% = 4,09 \text{ zł}$
Listopad	3.600 zł	4,50 zł	160 godz.	$(3.600 \text{ zł} : 160 \text{ godz.}) = 22,50 \text{ zł}; 22,50 \text{ zł} \times 20\% = 4,50 \text{ zł}$
Grudzień	3.600 zł	4,74 zł	152 godz.	$(3.600 \text{ zł} : 152 \text{ godz.}) = 23,68 \text{ zł}; 23,68 \text{ zł} \times 20\% = 4,74 \text{ zł}$

### 3) wysokość odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi a minimalne wynagrodzenie za pracę

Pracodawcy objęci przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r., wypłacają odprawę pieniężną w wysokości:

- jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Maksymalna wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. W 2022 r. maksymalna odprawa wynosi  $3010 \text{ zł} \times 15 = 45\,150 \text{ zł}$ .

W 2023 r. w przypadku wzrostu od stycznia minimalnego wynagrodzenia do kwoty 3490 zł - 52 350 zł.

W przypadku wzrostu od lipca minimalnego wynagrodzenia do kwoty 3600 zł odprawy będą wynosić nawet 54 000 zł.

#### **4) odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu a wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę**

- Pracownik, wobec którego 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 (2022 r. – 3010 zł), zasada ta wynika z art. 183d kodeksu pracy.

## **5) wynagrodzenie przysługujące pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy**

- W sytuacji, kiedy pracownik nie wykonuje pracy, a był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje mu wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Takie samo wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju (art. 81 § 1 i 2 KP);

## **6) odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę na skutek stosowania mobbingu**

- 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, w 2022 r. jest to kwota 3010 zł).

## 7) podstawę wymiaru zasiłków

- Minimalna podstawa zasiłku wynika z art. 45 ust 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę zależy dzienna wysokość zasiłku.



# Wyplata świadczeń chorobowych na przełomie roku kalendarzowego

- **Najniższa podstawa wymiaru świadczeń chorobowych w 2023 r.**
- Podstawa wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków z ubezpieczeń społecznych pracownika **zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia (art. 45 ust. 1 ustawy zasiłkowej).**

Od 1 stycznia 2023 r.:

- $[3\ 490\ \text{zł} - (3\ 490\ \text{zł} \times 13,71\%)] = 3\ 490\ \text{zł} - 478,48\ \text{zł} = \mathbf{3\ 011,52\ \text{zł}}$
- $3\ 011,52\ \text{zł} : 30\ \text{dni} = 100,38\ \text{zł}$
- $100,38\ \text{zł} \times 80\% = \mathbf{80,30\ \text{zł}}$

Od 1 lipca 2023 r.:

- $[3\ 600\ \text{zł} - (3\ 600\ \text{zł} \times 13,71\%)] = 3\ 600\ \text{zł} - 493,56\ \text{zł} = \mathbf{3\ 106,44\ \text{zł}}$
- $3\ 106,44\ \text{zł} : 30\ \text{dni} = 103,55\ \text{zł}$
- $103,55\ \text{zł} \times 80\% = \mathbf{82,84\ \text{zł}}$

# Przykład

Pracownik (w wieku 42 lat) zatrudniony od 18 grudnia 2021 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, w zawartej umowie o pracę ma określone wynagrodzenie za pracę w wysokości płacy minimalnej obowiązującej w danym roku kalendarzowym.

- Pracownik **choruje od 28 grudnia 2022 r. do 5 stycznia 2023 r.**
- Podstawa wymiaru świadczenia chorobowego wyniesie:

## **od 28 do 31 grudnia 2022 r. (4 dni):**

- $[3\ 010\ \text{zł} - (3\ 010\ \text{zł} \times 13,71\%)] = 3\ 010\ \text{zł} - 412,67\ \text{zł} = 2\ 597,33\ \text{zł}$
- $2\ 597,33\ \text{zł} : 30\ \text{dni} = 86,58\ \text{zł}$
- $86,58\ \text{zł} \times 80\% = 69,26\ \text{zł}$
- $69,26 \times 4\ \text{dni} = \mathbf{277,04\ \text{zł}}$ .

## **od 1 do 5 stycznia 2023 r. (5 dni):**

- $[3\ 490\ \text{zł} - (3\ 490\ \text{zł} \times 13,71\%)] = 3\ 490\ \text{zł} - 478,48\ \text{zł} = 3\ 011,52\ \text{zł}$
- $3\ 011,52\ \text{zł} : 30\ \text{dni} = 100,38\ \text{zł}$
- $100,38\ \text{zł} \times 80\% = 80,30\ \text{zł}$
- $80,30 \times 5\ \text{dni} = \mathbf{401,50\ \text{zł}}$ .

## Przykład

Pracownik (w wieku 42 lat) zatrudniony od 18 grudnia 2021 r. w pełnym wymiarze czasu pracy,  
w zawartej umowie o pracę ma określone wynagrodzenie za pracę w wysokości płacy minimalnej obowiązującej w danym roku kalendarzowym.

- Pracownik **choruje od 28 czerwca 2023 r. do 5 lipca 2023 r.**
- Podstawa wymiaru świadczenia chorobowego wyniesie:
- **od 28 do 30 czerwca 2023 r. (3 dni):**
- $[3\ 490\ \text{zł} - (3\ 490\ \text{zł} \times 13,71\%)] = 3\ 490\ \text{zł} - 478,48\ \text{zł} = 3\ 011,52\ \text{zł}$
- $3\ 011,52\ \text{zł} : 30\ \text{dni} = 100,38\ \text{zł}$
- $100,38\ \text{zł} \times 80\% = 80,30\ \text{zł}$
- $80,30 \times 3\ \text{dni} = \mathbf{240,90\ \text{zł.}}$
- **od 1 do 5 lipca 2023 r. (5 dni):**
- $[3\ 600\ \text{zł} - (3\ 600\ \text{zł} \times 13,71\%)] = 3\ 600\ \text{zł} - 493,56\ \text{zł} = 3\ 106,44\ \text{zł}$
- $3\ 106,44\ \text{zł} : 30\ \text{dni} = 103,55\ \text{zł}$
- $103,55\ \text{zł} \times 80\% = 82,84\ \text{zł}$
- $82,84\ \text{zł} \times 5\ \text{dni} = \mathbf{414,20\ \text{zł.}}$

## 8) koszty zatrudnienia a płaca minimalna

- Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę wpływa również na koszty zatrudnienia. Pracodawca nie tylko wypłaca pracownikowi minimalne wynagrodzenie za jego pracę, musi jeszcze ponieść dodatkowe koszty związane z etatem. Takimi kosztami jest między innymi składka emerytalna, rentowa, wypadkowa, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń pracowniczych czy Fundusz Emerytur Pomostowych.
- Ponadto zatrudniając pracownika pracodawca musi także pamiętać o innych wydatkach. Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie badań lekarskich, szkoleń BHP czy wynagrodzenia chorobowego przez konkretny okres.

## 9) mandaty karnoskarbowe a wynagrodzenie minimalne

Od wysokości minimalnego wynagrodzenia zależy też wysokość mandatów karnoskarbowych.

- Karą za wykroczenia skarbowe jest kara grzywny, którą określa się kwotowo. Jej wysokość jest uzależniona od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Kara grzywny może być wymierzona w granicach od jednej dziesiątej do dwudziestokrotnej wysokości minimalnego wynagrodzenia, chyba że kodeks stanowi inaczej.
- Mandatem karnym można nałożyć karę grzywny w granicach nieprzekraczających pięciokrotnej wysokości minimalnego wynagrodzenia.

W 2022 r.

- kara grzywny wynosi od 301 zł do 60 200. zł.
- maksymalny mandat karny z kolei wynosi 15 050 zł.
- maksymalna kara grzywny nałożona wyrokiem nakazowym 30 100 zł.

W sytuacji kiedy wzrosło wynagrodzenie minimalne :

- kara grzywny wyniesie od stycznia 2023 r. - 349 zł do 69 800 zł,
- maksymalny mandat karny wyniesie od stycznia 2023 r. - 17 450 zł,
- maksymalna kara grzywny nałożona wyrokiem nakazowym wyniesie od stycznia 2023 r. - 34 900 zł.

A od 01.07.2023:

- kara grzywny wyniesie 360 zł do 72 000 zł,
- maksymalny mandat karny wyniesie 18 000 zł,
- maksymalna kara grzywny nałożona wyrokiem nakazowym wyniesie od stycznia 2023 r. – 36 000 zł.



Jednolity plik ubezpieczeniowy  
co to jest i od kiedy zacznie  
obowiązywać

## Co to jest Jednolity Plik Ubezpieczeniowy (JPU)?

- Kluczową zmianą, zapowiedzianą przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest **wprowadzenie Jednolitego Pliku Ubezpieczeniowego**.
- To dzięki niemu Zakład Ubezpieczeń Społecznych będzie miał możliwość przejęcia na siebie obowiązku comiesięcznego rozliczania składek opłacanych przez płatników.

## Co to jest Jednolity Plik Ubezpieczeniowy (JPU)?

- Pracodawcy po wprowadzeniu Jednolitego Pliku Ubezpieczeniowego, nie będą już musieli wypełniać ani wysyłać do ZUS dokumentów ubezpieczeniowych, wszystkie dane zostaną automatycznie pobierane do pliku, który przekaże Zakładowi płatnik składek ZUS.
- Dla przykładu pracodawca w formie pliku JPU będzie przekazywał do ZUS informacje o przychodach zatrudnionych pracowników. Na tej podstawie ZUS ustali podstawę wymiaru składek i należne do zapłaty składki.

# Plik JPU u płatników składek. Od kiedy zaczną obowiązywać?

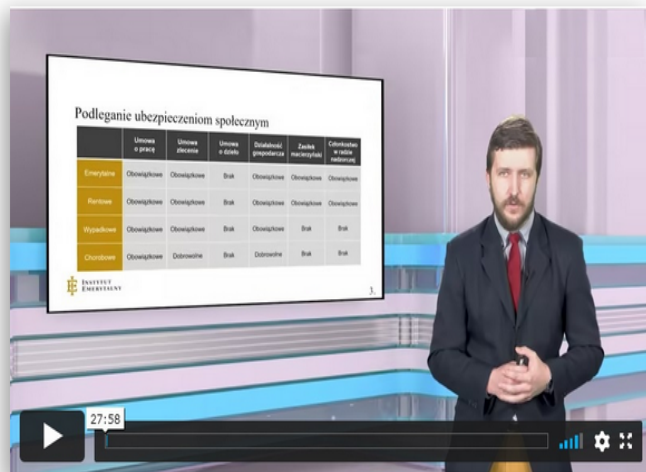
- Zmiany w zakresie Jednolitego Pliku Ubezpieczeniowego będą wprowadzane systematycznie. Jak informuje ZUS na swojej stronie internetowej „Zmiany będziemy wprowadzać stopniowo”
- Wstępny harmonogram zakłada, że zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, zgłoszenia płatników składek i wyrejestrowania według nowych zasad **będą procedowane od 1 stycznia 2023 r.**

## Plik JPU u płatników składek. Od kiedy zaczną obowiązywać?

- ZUS przejmie rozliczenie osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą od kwietnia 2023 r.
- W przypadku płatników składek zatrudniających:
  - a) do 20 ubezpieczonych **rozliczymy pierwsze składki za listopad 2023 r.**
  - b) do 50 ubezpieczonych **rozliczymy pierwsze składki za grudzień 2023 r.**
  - c) 50 i więcej ubezpieczonych **rozliczymy pierwsze składki za styczeń 2024 r.**

Obejrzyj bezpłatny webinar

## Jednolity Plik Ubezpieczeniowy, czyli najważniejsze zalety automatyzacji rozliczeń z ZUS



OBEJRZYJ >>

- ▶ Jakież są aktualnie zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i co w tym zakresie może ulec zmianie?
- ▶ Na czym ma polegać automatyzacja procesów i jak wpłynie ona na rozliczenia z ZUS płatników składek?
- ▶ W jakim celu tworzony będzie jednolity plik ubezpieczeniowy (JPU)?
- ▶ Jakież korzyści przyniesie płatnikom proces konsolidacji wypłaty zasiłków?
- ▶ Jakież inne zmiany związane są z planowaną automatyzacją rozliczeń z ZUS?

<https://www.lp-wip.pl/webinar-jpu>

# Zmiany dotyczące Platformy Usług Elektronicznych

- **Od 1 stycznia 2023 r. każdy przedsiębiorca bez względu na liczbę pracowników będzie musiał posiadać konto na Platformie Usług Elektronicznych ZUS. Do tej pory obowiązek ten dotyczył wyłącznie płatników rozliczający składki za więcej niż 5 osób.**
- Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 24 czerwca 2021 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw od 1 stycznia 2023 roku każdy przedsiębiorca, także ten rozliczający składki tylko za siebie, będzie musiał posiadać profil na PUE ZUS, czyli na Platformie Usług Elektronicznych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.
- Termin na założenie profilu upływa 30 grudnia 2022 r. Po tym czasie ZUS sam założy konta osobom, które nie wywiązały się z ustawowego obowiązku.



# PUE ZUS dla płatnika składek - ułatwienia i funkcje

- Konto na PUE ZUS to szybki dostęp do danych i funkcji m.in. w zakresie rozliczeń z ZUS. Za pomocą platformy płatnik może wygodnie składać wnioski oraz tworzyć elektroniczne dokumenty z danymi z ZUS w celu przekazania informacji do wybranej instytucji, na przykład w przypadku ubiegania się o dotacje czy kredyt.
- Dodatkowo, od 1 stycznia 2021 roku pracodawcy mają obowiązek informowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o każdej zawartej umowie o dzieło, co można w szybki sposób zrobić za pomocą PUE.

## Ważne !

Rejestrując się jako płatnik składek, przedsiębiorca może nadać uprawnienia do profilu PUE ZUS księgowej lub pracownikowi biura rachunkowego, jeśli zachodzi taka potrzeba. Przedsiębiorca może też złożyć pełnomocnictwo do PUE ZUS, ale osoba, której zostanie ono udzielone, też powinna posiadać aktywne konto na platformie.

- Za pośrednictwem PUE ZUS przedsiębiorca umówi również wizytę w placówce ZUS, a każda taka rezerwacja identyfikowana będzie loginem PUE.
- Obecnie, według danych ZUS, z platformy PUE ZUS korzysta już ponad 10,6 mln użytkowników, a ponad 87 proc. firm rozliczających składki od 1 do 5 osób założyło profil z rolą płatnika.

Składki ZUS od wszystkich  
umów zlecenia i umów o dzieło

- Polska zobowiązała się wobec Brukseli, że w pełni oskładkuje (składkami ZUS) umowy cywilnoprawne.
- Umowy cywilnoprawne mają podlegać składkom ZUS najpóźniej od **marca 2023 roku**, także składką chorobową.
- To jeden z kamieni milowych zapisanych w Krajowym Planie Odbudowy zaakceptowanym przez Komisję Europejską.
- Pracodawcy liczą, że termin realizacji reformy zostanie przesunięty na 1 stycznia 2024 roku.
- Dla nich i zatrudnionych zarabiających więcej niż 3490 złotych reforma oznacza dodatkowe koszty, ale też wyższe emerytury.

... to tylko wprowadzenie do tematu

**Więcej dowiesz się już**  
**21 i 22 lutego**

**Sprawdź szczegóły:**  
**Szkolenie ONLINE:**

**„Płace w praktyce – jak prawidłowo naliczać**  
**wynagrodzenia w świetle przepisów roku**  
**2023.”**

# Chcesz dowiedzieć się więcej o szkoleniu i otrzymać **bonus** ?

1. Kliknij w [link](#) podany i zostaw swoje dane kontaktowe
2. Porozmawiaj krótko z naszym doradcą, który zadzwoni do Ciebie w ciągu kilku dni
3. Odbierz e-maila z bonusem!