

Płace w firmie 2025

Zmiany w przepisach
Listy płac
Instrukcje płacowe
Odpowiedzi na pytania
Praktyczne zestawienia





Spis treści

Rozdział 1. Zmiany w przepisach 9

Minimalne wynagrodzenie za pracę, świadczenia pracownicze i umowy zlecenia	
– zmiany w 2025 roku	9
Kiedy pracodawca musi wyrównać wynagrodzenie	12
Ile wynosi wynagrodzenie pracownika zatrudnionego na część etatu	13
Minimalna płaca w proporcji do etatu	13
Ile wynosi wynagrodzenie minimalne netto.....	14
Wynagrodzenie minimalne pracownika do 26. roku życia	18
Czy pracodawca musi przekazać pracownikom aneks do umowy o pracę.....	19
Minimalna stawka godzinowa przy umowach zlecenia od 1 stycznia 2025 r.....	21
Kto ma prawo do minimalnej stawki godzinowej	21
Kto nie ma prawa do minimalnej stawki godzinowej	22
Jak ustalić liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.....	23
Jak obliczyć należne wynagrodzenie	24
W jakiej formie i kiedy trzeba wypłacić wynagrodzenie	26
Należy sprawdzić umowy zlecenia	26
Najniższa podstawa wymiaru świadczeń chorobowych	29
Ryczałt za pracę w porze nocnej.....	31
Nowe kwoty graniczne przy urlopie wychowawczym	32
Nowe stawki małego ZUS	33
Wzrost preferencyjnych składek ZUS dla przedsiębiorców	34
Wyższe składki dla prowadzących działalność	34
Wyższa składka zdrowotna za współpracowników	34
Składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy	35
Przy wypłatach za rok ubiegły konieczny raport ZUS RPA	36
Wynagrodzenie chorobowe z nowym limitem	38
Wypłata zasiłków opiekuńczych	39
Przeliczenie minimalnych świadczeń pracowniczych	41
Zmiana płatnika zasiłków	42
Kwoty wolne od potrąceń w 2025 roku	43
Od 1 listopada 2024 r. nowe kody tytułów ubezpieczeń	46
Zmiana opisu kodu przedsiębiorców na małym ZUS	47
Zapowiedzi nowych przepisów	48
Dodatkowy urlop dla rodziców wcześniaków	48
Zmiany w Kodeksie pracy – uzupełniający urlop macierzyński	49
Wolna Wigilia od 2025 roku	52

Rozdział 2. Lista płac – instrukcja sporządzania: wynagrodzenie 53

Najważniejsze elementy listy płac	53
---	----

Dokumenty źródłowe i pomocnicze	54
Data sporządzenia listy płac	58

Rozdział 3. Kwota wolna od podatku dochodowego od osób fizycznych 60

Jak wygląda skala podatkowa w 2025 roku	60
Co z limitem kwoty wolnej od podatku przy uldze dla młodych	61
Ile w 2025 roku wynosi kwota zmniejszająca podatek	62
Ile wynoszą zaliczki na PIT za miesiące od stycznia do grudnia w przypadku pracodawców	63

Rozdział 4. Trzynastki za 2024 rok 65

Składki i podatek	65
W jaki sposób obliczać podstawę trzynastki	66
Pracownik musi przepracować 6 miesięcy	67
Kiedy pracownik nie musi przepracować 6 miesięcy, aby otrzymać trzynastkę	68
Zatrudnienie na podstawie powołania lub wyboru	69
Urlop wychowawczy	70
Urlop macierzyński i inne urlopy związane z rodzicielstwem	70
Likwidacja lub reorganizacja pracodawcy	71
Dwie umowy w ciągu roku	72
Dodatek stażowy	73
Termin wypłaty	74
Umowa zlecenia i praca na zastępstwo	74
Nieusprawiedliwione nieobecności	75
Dokumentacja przy wypłacie trzynastki	75
Czy pracownikowi przysługuje prawo do trzynastki	76
Pracownik zatrudniony od 3 lipca 2024 r. a trzynastka	78

Rozdział 5. Urlopy wypoczynkowe i zwolnienia od pracy 79

Planowanie urlopów wypoczynkowych	79
Dodatkowy urlop dla pracownika socjalnego	82
Prawo do 11 godzin urlopu wypoczynkowego za 2024 rok	83
Jak obliczyć, ile pracownikowi przysługuje urlopu za dany rok	84
Prawo do urlopu uzupełniającego	85
Czy urlop wypoczynkowy przepada po urlopie macierzyńskim	87
Jak naliczyć urlop wypoczynkowy po urlopie wychowawczym	90
Okresy pracy indywidualnym gospodarstwie rolnym a prawo do urlopu wypoczynkowego	91

Rozdział 6. Rozliczanie czasu pracy..... 94

Wady i zalety okresów rozliczeniowych czasu pracy	94
Do czego służą okresy rozliczeniowe	95
Jak długo może trwać okres rozliczeniowy.....	95
W jakim akcie należy ustalić okres rozliczeniowy	96
W jaki sposób ustalić obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy	97
W jaki sposób ogólnie ustalać wymiar czasu pracy	98
W jakich przypadkach wymiar czasu pracy ustala się w sposób szczególny	99
Warto rozliczać czas pracy w ramach pełnych tygodni i miesięcy kalendarzowych	99
Jaki okres rozliczeniowy wybrać – krótki czy długi.....	100
W jakim systemie najłatwiej rozliczać czas pracy	102

Rozdział 6. Fundusz socjalny103

Terminy przekazania środków na rachunek bankowy ZFŚS	104
Obowiązek dokonania korekty odpisu w końcu roku.....	104
Jak ustalić przeciętną liczbę zatrudnionych.....	105
Co należy zrobić w zależności od wyniku korekty	106

Rozdział 8. Doksztalcanie pracowników – rozliczenia**z pracodawcą.....109**

Umowa szkoleniowa	110
Przedmiotowe zwolnienie od podatku dochodowego.....	111
Koszty uzyskania przychodów u pracodawcy	115
Składki na ubezpieczenia społeczne	117

Rozdział 9. Składki i świadczenia ZUS w pytaniach**i odpowiedzi.....119**

Jak powinna wyglądać poprawna korekta do ZUS wypadku w pracy	119
Jak ustalić podstawę wymiaru zasiłku chorobowego.....	122
Liczba dni urlopu a wczasy pod gruszą.....	123
Podstawa wymiaru świadczeń chorobowych.....	126
Pracownik na rencie a świadczenia chorobowe	128
Świadczenia chorobowe bez okresu wyczekiwania	129

Rozdział 10. Rozliczanie wynagrodzeń w 2025 roku.....131

Dodatek za szczególne warunki pracy w wynagrodzeniu minimalnym	131
Dzień wolny od pracy z tytułu święta przypadającego w wolną sobotę	132
Przychody zwolnione z podatku dochodowego w ramach ulgi dla pracujących seniorów	135
Przejęcie firmy a PIT-11 i PIT-4R	136
Wypłata odprawy emerytalnej.....	137

Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego przy płacy poniżej wynagrodzenia minimalnego	139
Naliczenie premii uznaniowej	141
Dwie umowy o pracę u tego samego pracodawcy a wynagrodzenie minimalne.....	145
Zaszeregowanie minimalne w wykazie stanowisk pracowników samorządowych	146
Wyplata nagrody jubileuszowej.....	147
Jak ustalać wynagrodzenie pracownika w okresie czasowego powierzenia innej pracy	149

Rozdział 11. Zatrudnianie i zwalnianie pracownika150

Rozwiązanie umowy o pracę w trakcie urlopu rodzicielskiego	150
Rozwiązanie umowy o pracę z obcokrajowcem	152
Zmiana nazwy pracodawcy a aneksy do umowy o pracę	153
Zawarcie umowy o pracę na czas określony.....	155
Dzień nawiązania stosunku pracy a dzień rozpoczęcia pracy.....	156
Ciąża pracownicy, która zastępuje pracownika	157
Zwolnienia grupowe w firmie.....	158
Zwolnienie pracownika po przekroczeniu 3. miesiąca zwolnienia lekarskiego	161

Rozdział 12. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem163

Członek rady nadzorczej na urlopie rodzicielskim a udział w posiedzeniu.....	163
Procedura skorzystania z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego	165
Obniżenie wymiaru etatu przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego	166
Urlop wypoczynkowy przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego	168
Urlop wychowawczy przy działalności gospodarczej	170
Uprawnienia rodzicielskie a zakaz wypowiedzenia umowy o pracę	171
Rezygnacja z urlopu wychowawczego w kolejnej ciąży	173
Ciąża osoby zastępującej – jak określić koniec trwania umowy	174
Zostanie rodziną zastępczą – co z urlopem rodzicielskim i zasiłkiem	177
Umowa na zastępstwo a zasiłek macierzyński	178

Rozdział 13. Pracownik w służbie wojskowej w pytaniach i odpowiedziach.....180

Powołanie do dobrowolnej służby wojskowej a odprawa	180
Dobrowolna zasadnicza służba wojskowa a urlop wypoczynkowy	181

Rozdział 14. Pracownicy z niepełnosprawnością w pytaniach i odpowiedziach.....184

Dodatkowy 10-dniowy urlop dla osoby z niepełnosprawnością	184
---	-----

Umowa zlecenia z osobą z niepełnosprawnością	185
Upływ okresu ważności orzeczenia o niepełnosprawności	187
Rozdział 15. Sprawy pracownicze w pytaniach i odpowiedziach	189
Zmiana stanowiska i używanie samochodu – co z badaniami lekarskimi	189
Do kiedy orzeczenie lekarskie zachowuje ważność	192
Koszty szkolenia zleceniobiorcy.....	194
Zwrot kosztów dokształcania pracowników przy rozwiązaniu umowy o pracę.....	195
Zwolenie pracownika i sprawa w sądzie pracy – co ze świadczeniami.....	197
Dodatkowe uprawnienia pracownika – co z badaniami lekarskimi.....	199
Rozdział 16. Instrukcje dla pracodawcy	201
Instrukcja naliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych	201
Instrukcja naliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy	204
Instrukcja naliczania dodatku za pracę w porze nocnej	208
Instrukcja naliczania dodatku stażowego	209
Instrukcja naliczania wynagrodzenia chorobowego	211
Instrukcja naliczania zasiłku chorobowego dla pracowników	216
Jak wygląda postępowanie w sprawie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego – instrukcja dla pracodawcy	220
ZUS DRA – instrukcja wypełniania	223
Jak wypełnić imienny raport miesięczny o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach ZUS RCA – krok po kroku	238
Formularz ZUS ZZA – instrukcja wypełniania druku	250
Jak wypełniać i korygować formularz ZUS ZWUA – instrukcja dla pracodawcy	254
Wniosek RWS i wakacje składkowe – instrukcja wypełniania wniosku i odpowiedzi na pytania z praktyki	259
Rozdział 17. Prawo wewnętrzne w firmie – regulamin wynagradzania	274
Podstawowe źródło wiedzy o należnościach przysługujących pracownikom	277
Regulamin wynagradzania – praktyczna instrukcja krok po kroku	280
Jakie mogą być skutki pominięcia lub niewłaściwego zapisania niektórych postanowień	291
Dlaczego prawo pracownika do danego składnika wynagrodzenia musi być ustalone precyzyjnie.....	292
Regulamin wynagradzania w firmach, które nie mają obowiązku tworzenia regulaminu	294



Rozdział 1.

Zmiany w przepisach

Minimalne wynagrodzenie za pracę, świadczenia pracownicze i umowy zlecenia – zmiany w 2025 roku

W 2025 r. – odmiennie jak w poprzednich dwóch latach – wynagrodzenie minimalne wzrasta tylko jeden raz. Od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 r. wynosi 4.666 zł brutto. Z kolei minimalna stawka wynagrodzenia za godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług we wspomnianym okresie wynosi 30,50 zł brutto.

Przy obliczaniu wysokości minimalnej płacy pracownika nie bierze się pod uwagę następujących świadczeń zaliczanych do wynagrodzeń osobowych:

- ▶ 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 (czyli normalnego wynagrodzenia i dodatków za nadgodziny), wliczając w to również ryczałt za godziny nadliczbowe,
- ▶ dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (w tym ryczałtu),
- ▶ dodatku stażowego,
- ▶ dodatku za szczególne warunki pracy (zmiana od 2024 r.).

Katalog należności, które nie są uwzględniane przy obliczaniu wysokości płacy minimalnej porównywanej z poziomem minimalnego wynagrodzenia za pracę od 1 stycznia 2024 r. został rozszerzony o dodatek za szczególne warunki pracy. Stało się to na mocy art. 4 ustawy z 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw. Wspomniany składnik płacy został zdefiniowany jako 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 zbio-

rowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę.

PRZYKŁAD

Regulamin wynagradzania w firmie pana Jana przyznaje pracownikom dodatki za szczególne warunki pracy w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego. Pani Ania zatrudniona u pana Jana w grudniu 2024 r. otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.300 zł oraz 860 zł dodatku za szczególne warunki pracy ($4.300 \times 20\%$). Daje to pracownicy łącznie więcej niż minimalne wynagrodzenie (5.160 zł > 4.300 zł). W styczniu 2025 r. pani Ania łącznie będzie zarabiała więcej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (5.160 zł > 4.666 zł). Mimo to pan Jan będzie zmuszony podnieść ubezpieczonej kwotę wynagrodzenia zasadniczego do wysokości min. 4.666 zł. Dodatkowo musi wypłacać dodatek w wysokości 933,20 zł ($4.666 \text{ zł} \times 20\%$).

PRZYKŁAD

Zatrudniony na cały etat 30-letni pracownik:

- ▶ zgodnie z zapisami umowy o pracę ma prawo do stałej pensji na poziomie ustawowej płacy minimalnej (wypłacanej na podstawie zapisów regulaminowych zawsze ostatniego dnia roboczego miesiąca, za który jest ona należna);
- ▶ nie jest uczestnikiem PPK;
- ▶ uprawniony jest do podstawowych kosztów uzyskania przychodu (250 zł) i 1/12 kwoty zmniejszającej podatek.

Lista płac za styczeń 2025 r. (w pełni przepracowany)

Składniki	Działanie	Kwota
Wynagrodzenie za pracę brutto		4.666 zł
Podstawa wymiaru składek społecznych		4.666 zł
Składka na ubezpieczenie emerytalne	$4.666 \text{ zł} \times 9,76\%$	455,40 zł
Składki na ubezpieczenia rentowe	$4.666 \text{ zł} \times 1,5\%$	69,99 zł
Składka na ubezpieczenie chorobowe	$4.666 \text{ zł} \times 2,45\%$	114,32 zł
Suma składek na ubezpieczenie społeczne	$455,40 \text{ zł} + 69,99 \text{ zł} + 114,32 \text{ zł}$	639,71 zł
Koszty uzyskania przychodu		250,00 zł
Podstawa obliczenia zaliczki na podatek po zaokrągleniu do pełnych złotych	$4.666 \text{ zł} - 639,71 \text{ zł}$ (składki społeczne finansowane przez zatrudnionego) – 250 zł	3.776,00 zł
Kwota zmniejszająca miesięczną zaliczkę podatkową		300,00 zł
Zaliczka na podatek przed zaokrągleniem	$(3.776 \text{ zł} \times 12\%) - 300 \text{ zł}$	153,12 zł

Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne	4.666 zł – 639,71 zł	4.026,29 zł
Składka zdrowotna	$4.026,29 \text{ zł} \times 9\%$	362,37 zł
Zaliczka na podatek do przekazania na rachunek urzędu skarbowego po zaokrągleniu do pełnych złotych	153,12 zł po zaokrągleniu do pełnych zł	153 zł
Kwota netto	$4.666 \text{ zł} - 639,71 \text{ zł} - 362,37 \text{ zł} - 153 \text{ zł}$	3.510,92 zł

Lista płac za styczeń 2025 r. (pół etatu – przy założeniach z powyższego przykładu)

Składniki	Działanie	Kwota
Wynagrodzenie za pracę brutto		2.333 zł
Podstawa wymiaru składek społecznych		2.333 zł
Składka na ubezpieczenie emerytalne	$2.333 \text{ zł} \times 9,76\%$	227,70 zł
Składki na ubezpieczenia rentowe	$2.333 \text{ zł} \times 1,5\%$	35 zł
Składka na ubezpieczenie chorobowe	$2.333 \text{ zł} \times 2,45\%$	57,16 zł
Suma składek na ubezpieczenie społeczne	$227,70 \text{ zł} + 35 \text{ zł} + 57,16 \text{ zł}$	319,86 zł
Koszty uzyskania przychodu		250,00 zł
Podstawa obliczenia zaliczki na podatek po zaokrągleniu do pełnych złotych	$2.333 \text{ zł} - 319,86 \text{ zł}$ (składki społeczne finansowane przez zatrudnionego) – 250 zł	1.763 zł
Kwota zmniejszająca miesięczną zaliczkę podatkową		300,00 zł
Zaliczka na podatek przed zaokrągleniem	$(1.763 \text{ zł} \times 12\%) - 300 \text{ zł}$	0 zł
Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne	$2.333 \text{ zł} - 319,86 \text{ zł}$	2.013,14 zł
Składka zdrowotna	$2.013,14 \text{ zł} \times 9\%$	181,18 zł
Zaliczka na podatek do przekazania na rachunek urzędu skarbowego po zaokrągleniu do pełnych złotych	0 zł po zaokrągleniu do pełnych zł	0 zł
Kwota netto	$2.333 \text{ zł} - 319,86 \text{ zł} - 181,18 \text{ zł}$	1.831,96 zł

PRZYKŁAD

Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Jego wynagrodzenie obejmuje dwa składniki: wynagrodzenie zasadnicze i dodatek za staż pracy, obliczany jako procent wynagro-

dzenia zasadniczego według stawki 20%. W 2025 r. samo miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika musi wynosić co najmniej 4.666 zł, gdyż drugi składnik wynagrodzenia, jakim jest dodatek za staż pracy, nie podlega uwzględnieniu przy ustalaniu, czy wynagrodzenie pracownika jest co najmniej równe wynagrodzeniu minimalnemu.

Ustawa zawiera analogiczne rozwiązanie prawne w odniesieniu do zleceniobiorców i osób świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych – umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług (art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego). Jest to minimalna stawka godzinowa.

Kiedy pracodawca musi wyrównać wynagrodzenie

Jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania. Wyrównanie wypłaca się za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia (art. 7 ust. 1 i 2 ustawy).

PRZYKŁAD

W związku z tym, że premia regulaminowa jest rozliczana i wypłacana w okresach kwartalnych (w styczniu, kwietniu, lipcu i październiku), w lutym 2025 r. pracownikowi nie wypłacono tej premii. Z tego powodu wynagrodzenie za luty 2025 r. wyniosło 4.400 zł – wypłacono tylko wynagrodzenie zasadnicze. Zatem należy pracownikowi wypłacić wyrównanie w kwocie 266 zł, zgodnie z obliczeniem: $4.666 \text{ zł} - 4.400 \text{ zł} = 266 \text{ zł}$.

Pracownikom wynagradzanym na podstawie godzinowych stawek wynagrodzenia wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, przeliczoną na godzinę pracy.

Również pracownikom wynagradzanym na podstawie miesięcznych stawek wynagrodzeń, którym nie przysługuje wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różni-

cę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, przeliczoną na godzinę pracy (art. 7 ust. 3 i 4 ustawy).

PRZYKŁAD

Pracownik faktycznie przepracował w marcu 2025 r. 110 godzin, za co otrzymał wynagrodzenie w wysokości 2.530 zł. Oznacza to, że wynagrodzenie za godzinę pracy wynosiło 23 zł: $2.530 \text{ zł} : 110 \text{ h} = 23 \text{ zł}$.

We wspomnianym miesiącu liczba godzin do przepracowania w ramach pełnego wymiaru czasu pracy wynosiła 168. Zatem za godzinę pracy należało zapłacić wynagrodzenie nie niższe niż 27,77 zł: $4.666 \text{ zł} : 168 \text{ h} = 27,77 \text{ zł}$.

Wobec powyższego, pracownik powinien otrzymać za każdą przepracowaną godzinę wyrównanie w wysokości 4,77 zł: $27,77 \text{ zł} - 23 \text{ zł} = 4,77 \text{ zł}$,
czyli w sumie 524,70 zł: $4,77 \text{ zł} \times 110 \text{ godz.} = 524,70 \text{ zł}$.

Ile wynosi wynagrodzenie pracownika zatrudnionego na część etatu

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie niniejszej ustawy. Do obliczenia wyrównania pracownikom zatrudnionym w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy stosuje się odpowiednio wyżej omówione zasady dotyczące obliczania wynagrodzenia godzinowego (art. 8 ustawy).

Minimalna płaca w proporcji do etatu

Jeżeli pracownik pracuje w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnej płacy ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnej płacy.

Minimalna płaca w 2025 roku

Wymiar etatu	Płaca minimalna brutto w okresie od stycznia do grudnia 2025 r.
cały etat	4.666 zł
3/4 etatu	3.499,50 zł
1/2 etatu	2.333 zł
1/3 etatu	1555,33 zł
1/4 etatu	1.166,50 zł

PRZYKŁAD

Pracownik jest zatrudniony na 1/2 etatu. W maju 2025 r. liczba godzin pracy pracownika pełnoetatowego wynosi 160. Zatem liczba godzin do przepracowania przez tego pracownika we wspomnianym miesiącu wyniosła 80 h: $160 \text{ godz.} \times 1/2 \text{ etatu} = 80 \text{ godz.}$

W związku z tym za maj 2025 r. pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie wynoszące co najmniej 2333 zł, zgodnie z następującym obliczeniem: $4.666 \text{ zł} : 160 \text{ godz.} \times 80 \text{ h} = 2.333 \text{ zł.}$

Ile wynosi wynagrodzenie minimalne netto

Kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę stanowi podstawę obliczenia szeregu świadczeń przysługujących pracownikom z różnych tytułów, a także jest uwzględniana przy egzekwowaniu niektórych zobowiązań pracownika. Oprócz minimalnego wynagrodzenia brutto (4.666 zł) uwzględnia się też kwotę netto, czyli kwotę przelewana na konto pracownika (wyplacaną mu „do ręki”), po odliczeniu składek ZUS, zaliczki podatku dochodowego od osób fizycznych oraz wpłat do pracowniczego planu kapitałowego (PPK), jeśli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania.

Ustalenie konkretnej kwoty wynagrodzenia minimalnego netto na 2025 r. zależy od tego, jakie przyjęto wysokości kwoty pomniejszającej podatek i kosztów uzyskania przychodu, a także od tego, czy są dokonywane wpłaty do PPK

PRZYKŁAD

Miesięczna kwota zmniejszająca podatek dochodowy pracownika wynosi 300 zł, a koszty uzyskania przychodu – 250 zł. Pracownik zrezygnował z wpłat do PPK. Wynagrodzenie minimalne netto pracownika wynosi w tym przypadku 3.510,92 zł, zgodnie z poniższym zestawieniem:

- ▶ wynagrodzenie brutto – 4.666 zł,
- ▶ kwota zmniejszająca podatek – 300 zł,
- ▶ składka emerytalna (9,76%) – 455,40 zł,

- ▶ składka rentowa (1,50%) – 69,99 zł,
- ▶ składka chorobowa (2,45%) – 114,32 zł,
- ▶ składka na zdrowotną (9%) – 362,37 zł,
- ▶ koszty uzyskania przychodu – 250,00 zł,
- ▶ zaliczka podatku (12%) – 153,00 zł,
- ▶ wynagrodzenie netto – 3.510,92 zł.

Świadczenia pracownicze i potrącenia z wynagrodzenia za pracę w 2025 roku

Najniższe odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18 ^{3d} Kodeksu pracy)	4.666 zł
Najniższe odszkodowanie za niekorzystne potraktowanie pracownika z powodu skorzystania z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy lub z powodu udzielenia wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18 ^{3e} § 3 Kodeksu pracy)	4.666 zł
Najniższe wynagrodzenie za przestój, czyli za niewykonywanie pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 Kodeksu pracy)	4.666 zł
Kwota wolna od potrąceń z wynagrodzenia za pracę na poczet sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne (art. 87 ¹ § 1 pkt 1 Kodeksu pracy)	wynagrodzenie minimalne netto × wymiar etatu pracownika
Kwota wolna od potrąceń z wynagrodzenia za pracę przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi (art. 87 ¹ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy)	75% wynagrodzenia minimalnego netto × wymiar etatu pracownika
Kwota wolna od potrąceń z wynagrodzenia za pracę przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 Kodeksu pracy (art. 87 ¹ § 1 pkt 3 Kodeksu pracy)	90% wynagrodzenia minimalnego netto × wymiar etatu pracownika
Najniższe odszkodowanie dla pracownika mobbingowanego lub pracownika, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę (art. 94 ³ § 4 Kodeksu pracy)	4.666 zł
Najniższe wynagrodzenie w miesiącu, w którym ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym pracownik nie miał obowiązku wykonywania pracy (art. 129 § 5 Kodeksu pracy)	4.666 zł × wymiar etatu pracownika

Dodatek za 1 godzinę pracy w porze nocnej (art. 151 ⁸ § 1 Kodeksu pracy)	4.666 zł : liczba godzin wymiaru czasu pracy w danym miesiącu × liczba godzin pracy w porze nocnej
Maksymalna odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika (art. 8 ust. 4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników; tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 61)	69.990 zł, czyli 15-krotność kwoty 4.666 zł
Minimalna podstawa zasiłków z ubezpieczenia chorobowego (art. 45 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa; tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 2780)	(4.666 zł – 4.666 zł × 13,71%) × wymiar etatu pracownika
Maksymalna wysokość miesięcznego świadczenia pieniężnego dla osoby odbywającej praktykę absolwencką (art. 3 ust. 2 ustawy z 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich; tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1244)	9.332 zł, czyli 2-krotność kwoty 4.666 zł

PRZYKŁAD

We wrześniu 2025 r. wystąpił przestój z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, wynoszący 5 dni (40 godzin). Wynagrodzenie pracownika wynikające z umowy o pracę nie zostało określone stawką miesięczną ani godzinową, gdyż ma ono charakter prowizji uzależnionej od wyników pracy, mierzonej według ustalonych przez pracodawcę kryteriów. W związku z tym, w myśl art. 81 § 1 Kodeksu pracy, pracownikowi należy się za przestój wynagrodzenie wynoszące 60% wynagrodzenia, nie niższe jednak od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przy obliczaniu tego wynagrodzenia stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop (§ 4 ust. 1 i 2 pkt 2 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy).

Aby ustalić wynagrodzenie z 1 godzinę przestoju, dokonujemy następujących obliczeń uwzględniających otrzymane przez pracownika wynagrodzenia za 3 miesiące poprzedzające bezpośrednio wrzesień 2025 r.: 4.700 zł – za czerwiec (160 godzin pracy), 4.900 zł – za lipiec (184 godziny pracy) i 5.100 zł za sierpień 2025 r. (160 godzin pracy): $(4.700 \text{ zł} + 4.900 \text{ zł} + 5.100 \text{ zł}) : (160 \text{ godz.} + 184 \text{ godz.} + 160 \text{ godz.}) = 14.700 \text{ zł} : 504 \text{ godz.} = 29,17 \text{ zł}$. Kwota stanowiąca 60% wynagrodzenia pracownika za godziny przestoju wynosi 660,96 zł, zgodnie z obliczeniem: $29,17 \text{ zł} \times 40 \times 60\% = 700,08 \text{ zł}$.

Obliczenie wynagrodzenia minimalnego za wspomniany przestój przedstawia się następująco (uwzględniamy 176 godzin przypadających do przepracowania w całym wrześniu 2025 r.):

- ▶ $4.666 \text{ zł} : 176 = 26,51 \text{ zł}$,
- ▶ $26,51 \text{ zł} \times 40 = 1.060,40 \text{ zł}$.

Jak wynika z powyższego, kwota stanowiąca 60% wynagrodzenia jest niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę, w związku z czym pracownikowi należy zapłacić za 40 godzin przestoju 1.060,40 zł.

PRZYKŁAD

Pracodawca zamierza potrącić z wynagrodzenia pracownika pełnoetatowego za październik 2025 r., wynoszącego 6.000 zł netto, zaliczki udzielone pracownikowi, podlegające zwrotowi. Kwota zaliczek do zwrotu wynosi 8.200 zł. Zgodnie z art. 87 § 3 pkt 2 Kodeksu pracy kwota potrącenia zaliczek nie może przekroczyć połowy wynagrodzenia pracownika. Ponadto, w myśl art. 87¹ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, wolna od potrąceń jest równowartość 75% minimalnego wynagrodzenia za pracę netto, czyli wynagrodzenia 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. W przypadku wspomnianego pracownika minimalne wynagrodzenie netto wynosi 3.510,92 zł (kwota wolna od podatku – 300 zł, koszty uzyskania przychodu – 250 zł, pracownik nie dokonuje wpłat do PPK). Połowa wynagrodzenia pracownika za październik 2025 r. wynosi 3.000 zł: $6.000 \text{ zł} : 2 = 3.000 \text{ zł}$, zaś kwota wolna od potrąceń – 2.633,19 zł: $3.510,92 \text{ zł} \times 75\% = 2.633,19 \text{ zł}$. W związku z powyższym z wynagrodzenia pracownika za październik 2025 r. pracodawca może potrącić, na poczet spłaty udzielonych pracownikowi zaliczek, kwotę 3.000 zł, stanowiącą połowę wynagrodzenia netto pracownika. Jest to możliwe, dlatego że pracownikowi zostanie jednocześnie zapewniona kwota wolna od potrąceń – pracodawca wypłaci mu 3.000 zł, a kwota wolna od potrąceń wynosi 2.633,19 zł. Na tych zasadach pracodawca może dokonywać potrąceń w kolejnych miesiącach, aż do pełnego spłacenia przez pracownika całej kwoty 8.200 zł.

PRZYKŁAD

Pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje zasiłek chorobowy za 4 dni sierpnia 2025 r. W okresie 12 miesięcy poprzedzających sierpień 2025 r. pracownik otrzymywał następujące wynagrodzenia miesięczne (kwoty pomniejszone o 13,71%, zgodnie z ustawą zasiłkową):

- ▶ 4.400 zł – przez 5 miesięcy, od sierpnia do grudnia 2024 r.;
- ▶ 4.700 zł – przez 7 miesięcy od stycznia do lipca 2025 r.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie z okresu wspomnianych 12 miesięcy wynosi 4.575 zł, zgodnie z obliczeniem: $(4.400 \text{ zł} \times 5 + 4.700 \text{ zł} \times 7) : 12 = 54.900 \text{ zł} : 12 = 4.575 \text{ zł}$.

Wynagrodzenie za 1 dzień, obliczone od tej kwoty, wynosi 152,50 zł: $4.575 \text{ zł} : 30 = 152,50 \text{ zł}$.
Zatem wynagrodzenie chorobowe za 4 dni wynosiłoby 488 zł zgodnie z obliczeniem: $152,50 \text{ zł} \times 4 \times 80\% = 488 \text{ zł}$.

Aby stwierdzić, czy nie jest to kwota za niska, należy porównać ją z dopuszczalną kwotą minimalną obliczoną następująco:

► $4.666 \text{ zł} - 4.666 \text{ zł} \times 13,71\% = 4.026,29 \text{ zł}$,

► $4.026,29 \text{ zł} : 30 = 134,21 \text{ zł}$,

► $134,21 \text{ zł} \times 4 \times 80\% = 429,47 \text{ zł}$.

Obliczony zasiłek chorobowy w kwocie 488 zł nie wymaga podwyższenia, gdyż przekracza wysokość zasiłku wynikającego z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wynagrodzenie minimalne pracownika do 26. roku życia

Przychody otrzymane przez pracownika do ukończenia 26. roku życia, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85.528 zł, są wolne od podatku (art. 21 ust. 1 pkt 148 lit. a ustawy o PIT). Pracownik taki nie jest jednak zwolniony z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Okoliczność zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych nie znosi obowiązku zapewnienia pracownikowi, który nie ukończył 26 lat, począwszy od 1 stycznia 2025 r., wynagrodzenia brutto nie niższego niż 4.666 zł. Okoliczność ta ma natomiast wpływ na kwotę wynagrodzenia minimalnego netto, która w przypadku pracownika w wieku poniżej 26 lat jest wyższa od kwoty takiego wynagrodzenia przysługującego osobie w wieku 26 lat lub starszej.

PRZYKŁAD

Analogicznie do przedstawionego wyżej zestawienia przykładowych obliczeń wynagrodzenia minimalnego netto dla osoby, która ukończyła 26 lat, wyliczenie minimalnego wynagrodzenia netto dla pracownika, który nie osiągnął tego wieku, przedstawia się następująco:

- wynagrodzenie brutto – 4.666 zł,
- kwota zmniejszająca podatek – 300 zł,
- składka emerytalna (9,76%) – 455,40 zł,
- składka rentowa (1,50%) – 69,99 zł,
- składka chorobowa (2,45%) – 114,32 zł,
- składka na zdrowotną (9%) – 362,37 zł,
- koszty uzyskania przychodu – 250,00 zł,

- ▶ zaliczka podatku (12%) – 0,00 zł,
- ▶ wynagrodzenie netto – 3.663,92 zł.

PRZYKŁAD

Z wynagrodzeń dwóch pracowników – jednego w wieku powyżej 26 lat, a drugiego w wieku poniżej 26 lat – pracodawca dokonuje potrąceń na poczet egzekwowanych należności innych niż alimentacyjne. Pracodawca musi uwzględniać w odniesieniu do tych pracowników różne kwoty minimalnego wynagrodzenia netto, wolne od wspomnianych potrąceń. W przypadku pracownika w wieku powyżej 26 lat będzie to kwota niższa niż w przypadku pracownika, który nie ukończył 26. roku życia, gdyż z wynagrodzenia drugiego z nich nie pobiera się zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Załóżmy że dwóch takich pracowników zarabia miesięcznie po 5.000 zł. Pracodawca może potrącić każdemu z tych pracowników połowę wynagrodzenia, przy zachowaniu kwot wolnych od potrąceń równych minimalnemu wynagrodzeniu netto, które dla pracownika w wieku 26 lat lub starszego wynosi 3.510,92 zł, a dla pracownika poniżej 26. roku życia – 3.663,92 zł. W związku z tym z wynagrodzenia pierwszego pracownika można potrącić maksymalnie 1.489,08 zł, zgodnie z obliczeniem: $5.000 \text{ zł} - 3.510,92 \text{ zł} = 1.489,08 \text{ zł}$, a z wynagrodzenia drugiego 1.336,08 zł: $5.000 \text{ zł} - 3.663,92 \text{ zł} = 1.336,08 \text{ zł}$.

Czy pracodawca musi przekazać pracownikom aneks do umowy o pracę

Pracodawca musi podwyższyć wynagrodzenie tym pracownikom, których dotychczasowa płaca byłaby niższa od minimalnej. Przepis art. 29 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy wymaga, aby w umowie o pracę strony określiły wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników tego wynagrodzenia. W konsekwencji każda zmiana w tym zakresie, w szczególności podwyżka wynagrodzenia, jest równoznaczna ze zmianą umowy o pracę, do której dokonania potrzebna jest zgoda obu jej stron – zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej (art. 29 § 4 Kodeksu pracy). Oznacza to, że w przypadku podwyższenia wynagrodzenia za pracę konieczne jest sporządzenie na tę okoliczność pisemnego dokumentu – aneksu do umowy o pracę i podpisanie go przez obie strony.

Jednakże przy przyznawaniu podwyżek wynagrodzeń pracodawcy często stosują praktykę przekazywania pracownikom pism z informacją o nowej kwocie wynagrodzenia, nie oczekując od pracowników pisemnej akceptacji tej zmiany. Za uznaniem

takiej praktyki za dopuszczalną przemawia to, iż podwyżka wynagrodzenia jest zmianą na korzyść pracownika, zatem przyjęcie wspomnianego pisma przez pracownika można traktować jako jego dorozumianą zgodę na zmianę umowy dotyczącą kwoty wynagrodzenia. W wyroku z 11 grudnia 2014 r. (sygn. akt I PK 118/14) Sąd Najwyższy stwierdził, że wypłacenie pracownikowi przez pracodawcę wynagrodzenia wyższego niż określone w umowie o pracę, w przypadku gdy strony nie uzgodniły tego na piśmie, może stanowić dorozumianą zmianę umowy o pracę. Pisemny aneks do umowy o pracę, podpisany przez obie jej strony, jest najpełniejszym dochowaniem wymogu zachowania formy pisemnej, wymaganej przepisem art. 29 § 4 Kodeksu pracy. Jednak praktykę przyznawania pracownikom podwyżek wynagrodzeń pismami jednostronnie podpisywanymi przez pracodawcę – zważywszy, że podwyżka wynagrodzenia jest zmianą na korzyść pracownika – można uznać za dopuszczalną.

Ze szczególnym przypadkiem mamy do czynienia wówczas, gdy wynagrodzenie za pracę nie zostało w umowie określone przez podanie konkretnej kwoty (kwot), lecz przez zamieszczenie w umowie postanowienia, iż wynagrodzenie pracownika jest równe minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, o którym mowa w ustawie z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu. Dzięki takiemu uniwersalnemu postanowieniu nie trzeba dokonywać zmian w umowie o pracę, gdy wzrasta wysokość minimalnego wynagrodzenia, gdyż wspomniane postanowienie oznacza, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości równej zawsze aktualnie obowiązującemu wynagrodzeniu minimalnemu.

Podstawa prawna

- Art. 6 ust. 1, 4 i 5, art. 7 ust. 1, 2, 3 i 4, art. 8 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r. poz. 2207 ze zm.).
- Art. 2, art. 13, art. 183d, art. 183e § 3, art. 22, art. 29 § 1 pkt 3 i § 4, art. 81 § 1, art. 871 § 1 pkt 1, 2 i 3, art. 943 § 4, art. 108, art. 129 § 5, art. 151⁸ § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.).
- Art. 734, art. 750 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.).
- § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 12 września 2024 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. (Dz.U. z 2024 r. poz. 1362).
- Art. 8 ust. 4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 61).