



Płace w firmie 2024



Zmiany w przepisach
Odpowiedzi na pytania
Instrukcje płacowe

PŁACE W FIRMIE
ROZLICZANIE WYNAGRODZEŃ W PRAKTYCE



Płace w firmie 2024

Zmiany w przepisach
Odpowiedzi na pytania
Instrukcje płacowe

Spis treści

Rozdział 1. Zmiany w wynagrodzeniu minimalnym i świadczeniach

pracowniczych w 2024 roku	9
Wyłączenie z płacy minimalnej dodatku za warunki pracy	9
Minimalna płaca w proporcji do etatu	10
Minimalna płaca w 2024 roku	10
Należy sprawdzić umowy zlecenia	13
Najniższa podstawa wymiaru świadczeń chorobowych	15
Najniższa podstawa wymiaru świadczeń chorobowych w zależności od wymiaru etatu	15
Podstawa wymiaru składek ZUS	16
Ryczałt za pracę w porze nocnej	17
Minimalne kwoty dodatku za godzinę pracy w porze nocnej	17
Odszkodowania, odpawy oraz wynagrodzenie za praktyki, przestój lub za niewykonywanie pracy	18
Nowe kwoty graniczne przy urlopie wychowawczym	19
Nowe stawki małego ZUS	20
Minimalna i maksymalna podstawa składek na ubezpieczenia społeczne korzystających z małego ZUS	21
Wzrost preferencyjnych składek ZUS dla przedsiębiorców	21
Wyższe składki dla prowadzących działalność	22
Wyższa składka zdrowotna za współpracowników	22
Składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy	23
Przy wypłatach za rok ubiegły konieczny raport ZUS RPA	24
Wynagrodzenie chorobowe z nowym limitem	25
Wypłata zasiłków opiekuńczych	26
Przeliczenie minimalnych świadczeń pracowniczych	28
Zmiana płatnika zasiłków	29
Kwoty wolne od potrąceń w 2024 roku	30
Kwoty wolne od potrąceń dla pracowników niekorzystających z zerowego PIT i niebędących uczestnikami PPK – od 1 stycznia do 30 czerwca 2024 r....	31
Kwoty wolne od potrąceń dla pracowników korzystających z zerowego PIT, niebędących uczestnikami PPK – od 1 stycznia do 30 czerwca 2024 r.	32
Kwoty wolne od potrąceń dla pracowników niekorzystających z zerowego PIT i niebędących uczestnikami PPK – od 1 lipca do 31 grudnia 2024 r.	33

Kwoty wolne od potrąceń dla pracowników korzystających z zerowego PIT, niebędących uczestnikami PPK – od 1 lipca do 31 grudnia 2024 r.	34
Dokumentacja zasiłkowa do ZUS – zmiany od 6 grudnia 2023 r.	35
Zmiany w dokumentacji zasiłkowej do ZUS – zestawienie	36
Zmiana treści załączników	37
Od 1 stycznia 2024 r. nowe kody tytułów ubezpieczeń	38
Kody ubezpieczeń ZUS w zakresie świadczeń wspierających	39
Zmiana kodu pracy w szczególnym charakterze	40
Kod pracy w szczególnym charakterze	40
Rekompensowanie godzin nadliczbowych w służbie cywilnej – nowe zasady od 2024 roku	41
Dla kogo wynagrodzenie od stycznia 2024 roku	42
Wniosek o wypłatę wynagrodzenia	44
Wysokość wynagrodzenia	45
Wyrok Sądu Najwyższego: ZUS może kwestionować podstawę wymiaru składek przedsiębiorców	47
Trzydziestokrotność w 2024 roku	49
Rozdział 2. Trzynastki za 2023 rok	51
Składki i podatek	51
W jaki sposób obliczać podstawę trzynastki	52
Pracownik musi przepracować 6 miesięcy	53
Kiedy pracownik nie musi przepracować 6 miesięcy, aby otrzymać trzynastkę	55
Zatrudnienie na podstawie powołania lub wyboru	56
Urlop wychowawczy	56
Urlop macierzyński i inne urlopy związane z rodzicielstwem	57
Likwidacja lub reorganizacja pracodawcy	58
Dwie umowy w ciągu roku	58
Orzecznictwo Sądu Najwyższego i stanowisko resortu pracy	59
Dodatek stażowy	60
Termin wypłaty	61
Umowa zlecenia i praca na zastępstwo	61
Nieusprawiedliwione nieobecności	61
Dokumentacja przy wypłacie trzynastki	61

Czy pracownikowi przysługuje prawo do trzynastki	62
Wymagane jest 180 dni pracy w danym roku	64
Rozdział 3. Urlopy wypoczynkowe i zwolnienia od pracy	66
Planowanie urlopów wypoczynkowych	66
Dodatkowy urlop dla pracownika socjalnego	69
Prawo do 11 godzin urlopu wypoczynkowego za 2023 rok	70
Jak obliczyć, ile pracownikowi przysługuje urlopu za dany rok	72
Prawo do urlopu uzupełniającego	73
Czy urlop wypoczynkowy przepada po urlopie macierzyńskim	74
Jak naliczyć urlop wypoczynkowy po urlopie wychowawczym	78
Okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym a prawo do urlopu wypoczynkowego	79
Rozdział 4. Rozliczanie czasu pracy	83
Wady i zalety okresów rozliczeniowych czasu pracy	83
Do czego służą okresy rozliczeniowe	84
Jak długo może trwać okres rozliczeniowy	85
W jakim akcie należy ustalić okres rozliczeniowy	85
W jaki sposób ustalić obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy	86
W jaki sposób ogólnie ustalać wymiar czasu pracy	87
W jakich przypadkach wymiar czasu pracy ustala się w sposób szczególny	88
Warto rozliczać czas pracy w ramach pełnych tygodni i miesięcy kalendarzowych	89
Jaki okres rozliczeniowy wybrać – krótki czy długi	89
W jakim systemie najłatwiej rozliczać czas pracy	91
Rozdział 5. Fundusz socjalny	93
Terminy przekazania środków na rachunek bankowy ZFŚS	94
Obowiązek dokonania korekty odpisu w końcu roku	94
Jak ustalić przeciętną liczbę zatrudnionych	95
Co należy zrobić w zależności od wyniku korekty	96
Rozdział 6. Składki i świadczenia ZUS w pytaniach i odpowiedziach	100
Jak powinna wyglądać poprawna korekta do ZUS wypadku w pracy	100

Jak ustalić podstawę wymiaru zasiłku chorobowego	103
Liczba dni urlopu a wczasy pod gruszą	105
Podstawa wymiaru świadczeń chorobowych	107
Pracownik na rencie a świadczenia chorobowe	110
Świadczenia chorobowe bez okresu wyczekiwania	111

Rozdział 7. Rozliczanie wynagrodzeń w 2024 roku w pytaniach

i odpowiedziach	113
Dodatek za szczególne warunki pracy w wynagrodzeniu minimalnym	113
Dzień wolny od pracy z tytułu święta przypadającego w wolną sobotę	114
Przychody zwolnione z podatku dochodowego w ramach ulgi dla pracujących seniorów	117
Przejęcie firmy a PIT-11 i PIT-4R	118
Dwie podwyżki wynagrodzenie minimalnego w 2024 roku – ile aneksów do umowy o pracę	120
Wypłata odprawy emerytalnej	121
Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego przy płacy poniżej wynagrodzenia minimalnego	123
Naliczenie premii uznaniowej	125
Dwie umowy o pracę u tego samego pracodawcy a wynagrodzenie inimalne	129
Zaszeregowanie minimalne w wykazie stanowisk pracowników samorządowych	130
Wypłata nagrody jubileuszowej	131

Rozdział 8. Zatrudnianie i zwalnianie pracownika w pytaniach

i odpowiedziach	134
Rozwiązanie umowy o pracę w trakcie urlopu rodzicielskiego	134
Rozwiązanie umowy o pracę z obcokrajowcem	136
Zmiana nazwy pracodawcy a aneksy do umowy o pracę	137
Zawarcie umowy o pracę na czas określony	139
Dzień nawiązania stosunku pracy a dzień rozpoczęcia pracy	140
Ciąża pracownicy, która zastępuje pracownika	141
Zwolnienia grupowe w firmie	142
Zwolnienie pracownika po przekroczeniu 3. miesiąca zwolnienia lekarskiego	146

Rozdział 9. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

w pytaniach i odpowiedziach	148
Członek rady nadzorczej na urlopie rodzicielskim a udział w posiedzeniu	148
Jak rozliczać wynagrodzenie członka rady nadzorczej	149
Procedura skorzystania z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego	150
Obniżenie wymiaru etatu przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego	151
Urlop wypoczynkowy przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego	153
Urlop wychowawczy przy działalności gospodarczej	155
Uprawnienia rodzicielskie a zakaz wypowiedzenia umowy o pracę	156
Rezygnacja z urlopu wychowawczego	158
Ciąża pracownicy zatrudnionej na umowę na zastępstwo	160
Urlop rodzicielski a zostanie rodziną zastępczą	162
Zasiłek macierzyński w przypadku umowy na zastępstwo	163

Rozdział 10. Pracownik w służbie wojskowej w pytaniach

i odpowiedziach	165
Urlop bezpłatny przy dobrowolnej służbie wojskowej	165
Urlop wypoczynkowy przy powołaniu do służby wojskowej	166

Rozdział 11. Pracownicy niepełnosprawni w pytaniach

i odpowiedziach	169
Dodatkowy 10-dniowy urlop dla osoby niepełnosprawnej	169
Umowa zlecenia z osobą niepełnosprawną	170
Upływ okresu ważności orzeczenia o niepełnosprawności	172

Rozdział 12. Sprawy pracownicze w pytaniach

i odpowiedziach	174
Skierowanie na badania, gdy pracownik ma prowadzić samochód służbowy	174
Skierowania na badania kontrolne i okresowe	176
Jak długo ważne są badania wstępne	178
Koszty szkolenia zleceniobiorcy	180
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych – jaka kwota do zwrotu	180
Przywrócenie do pracy czy odszkodowanie	183

Rozdział 13. Instrukcje dla pracodawcy	185
Instrukcja naliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych	185
Instrukcja naliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeśli pracownik otrzymuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, określonego stawką miesięczną	187
Instrukcja naliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeśli pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania, określonego stawką miesięczną	187
Instrukcja naliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy	188
Jak obliczyć wysokość ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy	190
Instrukcja naliczania dodatku za pracę w porze nocnej	192
Jak obliczyć wysokość dodatku za pracę w porze nocnej	192
Instrukcja naliczania dodatku stażowego	193
Jak naliczać dodatek stażowy krok po kroku	195
Instrukcja naliczania wynagrodzenia chorobowego	195
Instrukcja naliczania zasiłku chorobowego dla pracowników	200
Co musisz zrobić jako pracodawca w przypadku osób zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego	200
Instrukcja naliczania zasiłku chorobowego ubezpieczonym, którzy są pracownikami	201
Jak wygląda postępowanie w sprawie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego – instrukcja dla pracodawcy	205
Jak wygląda postępowanie w sprawie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego	206
ZUS DRA – instrukcja wypełniania	207
Jak wypełnić imienny raport miesięczny o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach ZUS RCA – krok po kroku	223
Formularz ZUS ZZA – instrukcja wypełniania druku	234
Jak wypełniać i korygować formularz ZUS ZWUA – instrukcja dla pracodawcy	239

Rozdział 1.

Zmiany w wynagrodzeniu minimalnym i świadczeniach pracowniczych w 2024 roku

W 2024 roku – podobnie jak w 2023 roku – wynagrodzenie minimalne rośnie dwa razy. Od 1 stycznia do 30 czerwca 2024 r. wynagrodzenie minimalne wynosi 4.242 zł brutto, zaś od 1 lipca do 31 grudnia 2024 r. 4.300 zł brutto. Z kolei minimalna stawka wynagrodzenia za godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług we wspomnianych okresach wynosi odpowiednio:

- ▶ 27,70 zł brutto i
- ▶ 28,10 zł brutto.

Wyłączenie z płacy minimalnej dodatku za warunki pracy

Od 1 stycznia 2024 r. został rozszerzony katalog należności, które nie są uwzględniane przy obliczaniu wysokości płacy minimalnej porównywanej z poziomem minimalnego wynagrodzenia za pracę, 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 zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę.

Po zmianach 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 za godziny nocne),
- ▶ dodatku stażowego,
- ▶ dodatku za szczególne warunki pracy (zmiana od 2024 r.).

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 2023 roku otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.550 zł oraz 710 zł dodatku za szczególne warunki pracy ($3.550 \times 20\%$). Daje to pracownicy łącznie więcej niż minimalne wynagrodzenie (4.260 zł > 3.600 zł). W styczniu 2024 r. pani Ania łącznie będzie zarabiała więcej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (4.260 zł > 4.242 zł). Mimo to pan Jan będzie zmuszony podnieść ubezpieczonej kwotę wynagrodzenia zasadniczego do wysokości minimalnej 4.242 zł i dodatkowo wypłacać dodatek w wysokości 848,40 zł ($4.242 \text{ zł} \times 20\%$).

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 2024 roku

Wymiar etatu	Płaca minimalna brutto w okresie od stycznia do czerwca 2024 r.	Płaca minimalna brutto w okresie od lipca do grudnia 2024 r.
cały etat	4.242,00 zł	4.300,00 zł
3/4 etatu	3.181,50 zł	3.225,00 zł