



## Zmiany w zasiłkach i wyliczaniu wynagrodzeń w 2024r.

*dyrektor w firmie konsultingowej,  
wykładowca w Wyższej Szkole Bankowej*

## AGENDA

### **Zmiany w zasiłkach w 2024r.**

1. Wpływ podwyżki minimalnego wynagrodzenia na wysokość świadczeń chorobowych należnych pracownikom
2. Świadczenie wspierające dla osób niepełnosprawnych
3. Zmiany w zakresie uprawnień do świadczeń opiekuńczych
4. Większa grupa osób uprawnionych do świadczenia przedemerytalnego
5. Nowi uprawnieni do emerytury z Karty Nauczyciela
6. Uchylenie jednego z kryteriów uzyskania prawa do emerytury pomostowej
7. Od stycznia 2024 r. 800+ zamiast 500+
8. Limity wpłat na IKE, IKZE, PPE i OIPE w 2024 r.

## **AGENDA**

### **Zmiany stosowane w Prawie Pracy w 2024r**

1. Podwyżka wynagrodzenia minimalnego i stawki godzinowej w 2024 r.
2. Wysokość dodatków za pracę w nocy
3. Wysokość kwot wolnych od potrąceń
4. Wymiary czasu pracy w różnych okresach rozliczeniowych
5. Współczynnik do wyliczenia ekwiwalentu za urlop
6. Wyłączenie z płacy minimalnej dodatku za szczególne warunki pracy

### **VI Składki ZUS dla osób prowadzących działalność 2024**

1. Składki na ubezpieczenie społeczne przedsiębiorców – opłacane na ogólnych zasadach,
2. Preferencyjny dwuletni ZUS,
3. Mały ZUS


## **AGENDA**

### **VII Podstawa wymiaru składki ZUS pracowników 2024**

1. Pracownik na etacie
2. Pracownik na urlopie wychowawczym
3. Pracownicy oddelegowani za granicę,
4. Limity podstawy składek ZUS
5. Składki na ubezpieczenie emerytalno- chorobowe,
6. Składki na ubezpieczenie chorobowe
7. Składki na FP i FS po wzroście minimalnego wynagrodzenia.

### **VIII Zwrot nadpłaconych składek przez podatnika**

1. Wypełnienie druku RZS- P wniosek płatnika składek o zwrot nienależnie opłaconych składek.



**Wpływ podwyżki minimalnego  
wynagrodzenia na wysokość świadczeń  
chorobowych należnych pracownikowi**

Ubezpieczeni będący pracownikami, to ustawodawca jednocześnie w art. 45 ustawy zasiłkowej przewidział najniższą podstawę wymiaru zasiłku, która 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.

Z tym zastrzeżeniem, że tej gwarancji najniższej podstawy wymiaru zasiłku nie stosuje się do ubezpieczonych będących pracownikami, do których wynagrodzenia nie mają zastosowania przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, a więc m.in. do pracowników młodocianych w okresie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy, których wynagrodzenie zostało uregulowane w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 2018 r. poz. 2010 ze zm.).

### **Dwukrotny wzrost w 2024 r.**


Rada Ministrów **rozporządzeniem z dnia 14 września 2023 r.**(Dz. U. poz. 1893) zarządziła, iż w 2024 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosi, od dnia:

1. 1 stycznia 2024 r. - 4.242 zł,
2. 1 lipca 2024 r. - 4.300 zł.

Ten podwójny wzrost najniższej płacy w 2024 r., podobnie jak to miało miejsce w 2023 r., przekłada się odpowiednio na dwukrotny wzrost najniższej podstawy wymiaru świadczeń chorobowych należnych pracownikom, do których wynagrodzenia mają zastosowanie przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która wynosi odpowiednio od dnia:

1. 1 stycznia 2024 r. - 3.660,42 zł (tj. 4.242 zł -  $4.242 \text{ zł} \times 13,71\%$ ),
2. 1 lipca 2024 r. - 3.710,47 zł (tj. 4.300 zł -  $4.300 \text{ zł} \times 13,71\%$ ).

Jeśli okaże się, że faktyczna podstawa wymiaru zasiłku wraz ze składnikami, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku, okaże się niższa od obowiązującej w danym okresie najniższej podstawy wymiaru zasiłku, płatnik świadczenia (odpowiednio pracodawca lub ZUS) powinien ją podnieść do tej gwarantowanej wartości z urzędu, bez konieczności składania w tym celu jakiegokolwiek wniosku.



**Świadczenia wspierające  
dla osób niepełnosprawnych**



Warunki nabywania prawa do tego świadczenia oraz zasady jego przyznawania i wypłacania reguluje **ustawa z dnia 7 lipca 2023 r. o świadczeniu wspierającym** (Dz. U. poz. 1429).

Świadczenie wspierające przewidziane jest dla osób w wieku od ukończenia 18 roku życia posiadających decyzję ustalającą poziom potrzeby wsparcia, w której potrzebę tę określono na poziomie od 70 do 100 punktów w skali potrzeby wsparcia. Miesięczna wysokość świadczenia wspierającego stanowi odpowiedni do ustalonego poziomu wsparcia procent kwoty renty socjalnej.

Ustawodawca określił, że przysługuje ono miesięcznie w wysokości:

1. 220% renty socjalnej, jeżeli w decyzji ustalającej poziom potrzeby wsparcia potrzebę tę określono na poziomie od 95 do 100 punktów w skali potrzeby wsparcia,
2. 180% renty socjalnej, przy poziomie potrzeby wsparcia od 90 do 94 punktów,
3. 120% renty socjalnej, przy poziomie potrzeby wsparcia od 85 do 89 punktów,
4. 80% renty socjalnej, przy poziomie potrzeby wsparcia od 80 do 84 punktów,
5. 60% renty socjalnej, przy poziomie potrzeby wsparcia od 75 do 79 punktów,
6. 40% renty socjalnej, przy poziomie potrzeby wsparcia od 70 do 74 punktów.

Wysokość świadczenia wspierającego ustalanego we wskazany sposób zaokrąglą się do pełnych złotych w górę. **Wysokość: Od 1 marca 2024 r.**, renta socjalna wzrasta do kwoty **1780,96 zł** brutto (1217,98 zł netto)

Świadczenie wspierające nie przysługuje, jeżeli:

1. osoba uprawniona do świadczenia wspierającego została umieszczona w domu pomocy społecznej, w rodzinnym domu pomocy, zakładzie opiekuńczo-leczniczym, zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym, placówce zapewniającej całodobową opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym lub osobom w podeszłym wieku, zakładzie karnym, zakładzie poprawczym, areszcie śledczym albo schronisku dla nieletnich,
2. osoba uprawniona do świadczenia wspierającego uzyskała za granicą prawo do świadczenia o podobnym charakterze, chyba że dwustronne umowy o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej,
3. inna osoba jest uprawniona za granicą do świadczenia na pokrycie wydatków związanych z opieką nad osobą uprawnioną do świadczenia wspierającego, chyba że dwustronne umowy o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej.

Ustawa o świadczeniu wspierającym nakłada ponadto na organ rentowy obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz składki na ubezpieczenie zdrowotne za osobę, która nie podejmie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej ze względu na potrzebę udzielenia wsparcia osobie uprawnionej do świadczenia wspierającego, wspólnie z nią zamieszkującej i gospodarującej.

Prawo objęcia takimi ubezpieczeniami przysługuje tylko jednej osobie



# **Zmiany w zakresie uprawnień do świadczeń opiekuńczych**

**Zarówno świadczenie pielęgnacyjne, jak i specjalny zasiłek opiekuńczy, nie będą należne, jeżeli osobie wymagającej opieki zostanie przyznane prawo do świadczenia wspierającego.**

O zmianach w zasadach dotyczących uprawnień do omawianych świadczeń opiekuńczych osoby do nich uprawnione powinny zostać powiadomione przez organ wypłacający te świadczenia.

Było (do 31 grudnia 2023 r.)	Jest (od 1 stycznia 2024 r.)
<b>Możliwość zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej przez osobę uprawnioną do świadczenia</b>	
NIE - wymagane jest niepodejmowanie lub rezygnacja z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej	TAK
<b>Ograniczenie wieku osoby niepełnosprawnej wymagającej opieki</b>	
NIE	TAK - do 18. roku życia
<b>Prawo do świadczenia w razie posiadania przez osobę sprawującą opiekę uprawnień do świadczeń emerytalno-rentowych</b>	
nie przysługuje <sup>1)</sup>	przysługuje
<b>Uzależnienie wysokości świadczenia od ilości osób, nad którymi sprawowana jest opieka</b>	
NIE	TAK - wysokość świadczenia podwyższa się o 100% na drugą i każdą kolejną osobę niepełnosprawną, nad którą sprawowana jest opieka
<b>Zachowanie prawa do świadczenia w razie śmierci osoby wymagającej opieki</b>	
jedynie do dnia zgonu osoby wymagającej opieki	do ostatniego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpił zgon osoby wymagającej opieki



# **Poszerzenie grupy osób uprawnionych do świadczenia przedemerytalnego**

## **Szersze grono opiekunów uprawnionych do świadczenia przedemerytalnego od 1 stycznia 2024 r.**

Z dniem 1 stycznia 2024 r. prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje także osobie, która zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 60 dni od dnia ustania prawa do:

1. świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego, o których mowa w ustawie o świadczeniach rodzinnych lub
2. zasiłku dla opiekuna, o którym mowa w ustawie o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów,
3. pobieranych nieprzerwanie przez okres co najmniej 365 dni, jeżeli utrata prawa do nich była spowodowana:
4. śmiercią osoby, nad którą opieka była sprawowana, albo
- 5. przyznaniem osobie, nad którą opieka była sprawowana, prawa do świadczenia wspierającego, o którym mowa w ustawie o świadczeniu wspierającym,**
6. i do dnia, w którym ustało prawo do świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn.



Podobnie jak do tej pory, do wniosku o świadczenie przedemerytalne konieczne jest dołączenie stosownego zaświadczenia potwierdzającego nieprzerwane pobieranie przez okres co najmniej 365 dni stosownego świadczenia opiekuńczego, utratę prawa do niego z powodu śmierci osoby, nad którą opieka była sprawowana, albo przyznania osobie, nad którą opieka była sprawowana, prawa do świadczenia wspierającego.

Nie uległy zmianie zasady nabywania prawa do świadczenia przedemerytalnego związane ze statusem osoby bezrobotnej.




# **Nowe osoby uprawnione do emerytury na podstawie Karty Nauczyciela**

Z dniem 1 września 2024 r., za sprawą ustawy z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1672), do Karty Nauczyciela zostanie dodany art. 88a

Zgodnie z tym przepisem, nauczyciele, po rozwiązaniu na swój wniosek stosunku pracy, będą mogli przejść na emeryturę w wieku niższym niż 60 lat w przypadku kobiet i 65 lat w przypadku mężczyzn, jeżeli spełnią łącznie następujące warunki:

1. faktyczne wykonywanie pracy na stanowisku nauczyciela, wychowawcy lub innego pracownika pedagogicznego, o których mowa w art. 1 Karty Nauczyciela, w brzmieniu obowiązującym w dniu rozpoczęcia pracy na tym stanowisku, rozpoczęli przed dniem 1 stycznia 1999 r., oraz
2. będą mieli okres składkowy, o którym mowa w art. 6 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS (Dz. U. z 2023 r. poz. 1251 ze zm.), zwanej ustawą emerytalną, wynoszący co najmniej 30 lat, w tym co najmniej 20 lat faktycznego wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela, wychowawcy lub innego pracownika pedagogicznego, o których mowa w art. 1 Karty Nauczyciela, w brzmieniu obowiązującym w okresie faktycznego wykonywania pracy na tych stanowiskach, z wyjątkiem nauczyciela szkoły za granicą, w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć,

3. nie będzie im przysługiwało prawo do przejścia na emeryturę bez względu na wiek na podstawie art. 88 ust. 2a Karty Nauczyciela, a ponadto
4. wysokość emerytury obliczonej zgodnie z art. 88a ust. 5-8 Karty Nauczyciela (patrz: ramka) nie będzie niższa niż kwota najniższej emerytury, o której mowa w art. 85 ust. 2 ustawy emerytalnej.



**Uchylenie jednego z kryteriów  
uzyskania prawa do emerytury  
pomostowej**

Wykonywanie pracy szczególnej z uwagi na jej uciążliwość lub charakter umożliwia m.in. skorzystanie z przejścia na emeryturę pomostową.

Świadczenie to zostało skierowane do ubezpieczonych urodzonych po 31 grudnia 1948 r., wykonujących taką pracę w ramach umowy o pracę.

Dla prawa do emerytury pomostowej niezbędne jest udokumentowanie takiej pracy w określonym przez ustawodawcę wymiarze oraz okresie. Od 1 stycznia 2024 r. warunkiem koniecznym nie jest już jednak wykonywanie pracy szczególnej przed 1 stycznia 1999 r.

## **Możliwości uzyskania emerytury pomostowej**

Emeryturę pomostową można uzyskać na zasadach:

- ogólnych w myśl art. 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 164 ze zm.) - jeżeli ubezpieczony-pracownik wykonuje prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, które są wymienione w wykazach prac stanowiących załączniki do wskazanej ustawy,
- szczególnych, wskazanych w art. 5-10 ustawy o emeryturach pomostowych - w przypadku ubezpieczonego będącego pracownikiem wykonującym prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, które są wymienione w wykazach prac stanowiących załączniki do wskazanej ustawy.
- Ponadto odrębne zasady przechodzenia na emeryturę pomostową dotyczą żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy tzw. służb mundurowych zwolnionych ze służby oraz osób, które wykonują prace górnicze wymienione w art. 50c ust. 1 ustawy emerytalnej, o czym stanowią odpowiednio art. 13 oraz art. 11 ustawy o emeryturach pomostowych

## Podstawowe warunki

Emerytura pomostowa skierowana została do szerokiej grupy pracowników. W obowiązującym do 31 grudnia 2023 r. stanie prawnym emerytura pomostowa, z uwzględnieniem art. 5-12 ustawy o emeryturach pomostowych, przysługiwała pracownikowi, który spełniał łącznie następujące warunki:

- 1) urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r.,
- 2) miał okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat,
- 3) osiągnął wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn,
- 4) miał okres składkowy i nieskładkowy, ustalony na zasadach określonych w **art. 5-9** i **art. 11** ustawy emerytalnej, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn,
- 5) przed dniem 1 stycznia 1999 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub prace w szczególnym charakterze, w rozumieniu:

**art. 3 ust. 1 i ust. 3** ustawy o emeryturach pomostowych lub

**art. 32 i art. 33** ustawy emerytalnej,

- 6) po dniu 31 grudnia 2008 r. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i ust. 3 ustawy o emeryturach pomostowych.



Tak było określone art. 4 ustawy o emeryturach pomostowych, z którego treści z dniem 1 stycznia 2024 r. został uchylony pkt 5, warunkujący nabycie prawa do emerytury pomostowej od wykonywania prac w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze przed dniem 1 stycznia 1999 r. (patrz: ramka). Stało się tak za sprawą **ustawy z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw** (Dz. U. poz. 1667). Zmiana ta pozwoli na uzyskanie prawa do emerytur pomostowych znacznie większej liczbie osób, co w efekcie - zdaniem projektodawcy - może przyczynić się do większej atrakcyjności wykonywania prac w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze.

Prawo do emerytury pomostowej przysługuje również osobie, która nie wykonywała po 31 grudnia 2008 r. pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu ustawy o emeryturach pomostowych, jeżeli na dzień 1 stycznia 2009 r. miała wymagany okres 15 lat pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (wymienionej w załącznikach do ustawy o emeryturach pomostowych) oraz spełniła pozostałe warunki przyznania świadczenia. Mowa o tym w **art. 49** ustawy o emeryturach pomostowych, który w efekcie wspomnianej wyżej zmiany, również został zmodyfikowany z dniem 1 stycznia 2024 r.

**Prawo do emerytury pomostowej, z uwzględnieniem art. 5-12 ustawy o emeryturach pomostowych, przysługiwać będzie pracownikowi, który spełni łącznie następujące warunki:**

- urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r.,
- ma okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat,
- osiągnął wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn,
- ma okres składkowy i nieskładkowy, ustalony na zasadach określonych w art. 5-9 i art. 11 ustawy emerytalnej, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn,
- po dniu 31 grudnia 2008 r. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i ust. 3 ustawy o emeryturach pomostowych.

**Prawo do emerytury pomostowej w myśl art. 49 ustawy o emeryturach pomostowych będzie przysługiwało również osobie, która:**

- po dniu 31 grudnia 2008 r. nie wykonywała pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i ust. 3 ustawy o emeryturach pomostowych,
- spełnia warunki określone w art. 4 pkt 1-4 lub art. 5-12 ustawy o emeryturach pomostowych,
- w dniu wejścia w życie ustawy o emeryturach pomostowych miała wymagany okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i ust. 3 ustawy o emeryturach pomostowych.

#### **Definicja rekompensaty**

Rekompensata to odszkodowanie za utratę możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze dla osób, które nie mają ustaloną prawnie prawo do emerytury pomostowej.

Rekompensata będzie przysługiwała ubezpieczonemu, jeżeli przed dniem 1 stycznia 2009 r. będzie miał okres pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu ustawy emerytalnej wynoszący co najmniej 15 lat. Nie jest ona należna osobie, która ma ustaloną prawnie prawo do emerytury na podstawie ustawy emerytalnej lub przepisów odrębnych.



**Począwszy od stycznia 2024  
zamiast 500 + mamy 800 +,**

**Od 1 stycznia 2024 r. wysokość świadczenia wychowawczego, tzw. 500+, wynosi 800 zł na każde dziecko, do ukończenia przez nie 18. roku życia.**

Świadczenie od dnia jego wprowadzenia do obiegu prawnego, a więc od 1 kwietnia 2016 r., wypłacane było dotychczas w wysokości 500 zł miesięcznie na dziecko, z uwzględnieniem szczególnych uregulowań.

W przypadku bowiem urodzenia dziecka albo ukończenia przez dziecko 18. roku życia ustala się kwotę świadczenia wychowawczego przysługującą za niepełny miesiąc, dzieląc pełną jego kwotę przez liczbę wszystkich dni kalendarzowych w tym miesiącu i mnożąc otrzymaną kwotę przez liczbę dni kalendarzowych, za które to świadczenie przysługuje, zaokrąglając otrzymaną wartość świadczenia za niepełny miesiąc do 10 groszy w górę.

Ponadto, gdy dziecko, zgodnie z orzeczeniem sądu, jest pod opieką naprzemienną obojga rodziców rozwiedzionych, żyjących w separacji lub żyjących w rozłączeniu, sprawowaną w porównywalnych i powtarzających się okresach, kwotę świadczenia wychowawczego ustala się każdemu z rodziców w wysokości połowy kwoty przysługującego za dany miesiąc świadczenia wychowawczego.

## **Prawo do świadczenia**

Celem świadczenia wychowawczego jest częściowe pokrycie wydatków związanych z wychowywaniem dziecka, w tym z opieką nad nim i zaspokojeniem jego potrzeb życiowych.

Tym samym świadczenie wychowawcze w dotychczasowej wysokości 500 zł oraz w nowej, wynoszącej 800 zł, przysługuje na każde dziecko do dnia ukończenia przez nie 18 roku życia.

Należne jest ono nie tylko rodzicom biologicznym dziecka, a więc matce lub/i ojcu dziecka, ale także odpowiednio:

- opiekunowi faktycznemu dziecka, jeżeli dziecko wspólnie zamieszkuje i pozostaje na utrzymaniu opiekuna faktycznego,
- opiekunowi prawnemu dziecka,
- dyrektorowi domu pomocy społecznej,
- rodzinie zastępczej, osobie prowadzącej rodzinny dom dziecka lub
- dyrektorowi: placówki opiekuńczo-wychowawczej, regionalnej placówki opiekuńczo-terapeutycznej albo interwencyjnego ośrodka preadopcyjnego, o których mowa w **ustawie z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej** (Dz. U. z 2023 r.



**Nowe limity wpłat na  
IKZE, IKE, PPE i OIPE w 2024r**

## **Wysokość wpłat na IKE**

Wpłaty dokonywane na indywidualne konto emerytalne (IKE) w roku kalendarzowym nie mogą przekroczyć kwoty odpowiadającej trzykrotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok, określonego w ustawie budżetowej lub ustawie o przewidywanym budżetowym lub w ich projektach, jeżeli odpowiednie ustawy nie zostały uchwalone.

Określa to art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego (Dz. U. z 2022 r. poz. 1792 ze zm.).

W Monitorze Polskim z 6 grudnia 2023 r., pod poz. 1348, opublikowano obwieszczenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 4 grudnia 2023 r. w sprawie wysokości kwoty wpłat na indywidualne konto emerytalne w roku 2024. W obwieszczeniu tym ogłoszono, że wysokość kwoty wpłat na IKE w 2024 r. wynosi **23.472 zł**.

## **Wysokość wpłat na IKZE**

W danym roku kalendarzowym wpłaty dokonywane na indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego (IKZE) nie mogą przekroczyć kwoty odpowiadającej 1,2-krotności ww. przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego (art. 13a ust. 1) ustawy o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego).

Z kolei wpłaty dokonywane na IKZE w roku kalendarzowym przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność (w rozumieniu art. 8 ust. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), nie mogą przekroczyć kwoty odpowiadającej 1,8-krotności ww. przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego (art. 13a ust. 1a ww. ustawy).

W Monitorze Polskim z 6 grudnia 2023 r., pod poz. 1339, opublikowano obwieszczenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 4 grudnia 2023 r. w sprawie wysokości kwoty wpłat na indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego w roku 2024. W obwieszczeniu tym ogłoszono, że wysokość kwoty wpłat na IKZE w 2024 r. wynosi **9.388,80** zł i odpowiednio dla osób prowadzących pozarolniczą działalność **14.083,20** zł.



## **Wysokość wpłat do PPE**

Uczestnik pracowniczego programu emerytalnego (**PPE**) może zadeklarować składkę dodatkową, jeżeli umowa zakładowa tego nie zakazuje. Suma składek dodatkowych wniesionych przez uczestnika do jednego programu w ciągu roku kalendarzowego nie może przekroczyć kwoty odpowiadającej czteroipółkrotności ww. przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego.

W przypadku gdy kwota ustalona w ten sposób będzie niższa od kwoty ogłoszonej w poprzednim roku kalendarzowym, wówczas obowiązuje kwota ogłoszona w poprzednim roku kalendarzowym. Tak wynika z art. 25 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 710 ze zm.).

W Monitorze Polskim z 6 grudnia 2023 r., pod poz. 1350, opublikowano obwieszczenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 4 grudnia 2023 r. w sprawie wysokości kwoty odpowiadającej sumie składek dodatkowych wniesionych przez uczestnika do jednego pracowniczego programu emerytalnego w roku 2024. W obwieszczeniu tym ogłoszono, że wysokość ww. kwoty w 2024 r. wynosi **35.208 zł**.

## **Wysokość wpłat do PPE**

Uczestnik pracowniczego programu emerytalnego (PPE) może zadeklarować składkę dodatkową, jeżeli umowa zakładowa tego nie zakazuje.

Suma składek dodatkowych wniesionych przez uczestnika do jednego programu w ciągu roku kalendarzowego nie może przekroczyć kwoty odpowiadającej czteroipółkrotności ww. przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego.

W przypadku gdy kwota ustalona w ten sposób będzie niższa od kwoty ogłoszonej w poprzednim roku kalendarzowym, wówczas obowiązuje kwota ogłoszona w poprzednim roku kalendarzowym. Tak wynika z art. 25 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 710 ze zm.).

W Monitorze Polskim z 6 grudnia 2023 r., pod poz. 1350, opublikowano obwieszczenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 4 grudnia 2023 r. w sprawie wysokości kwoty odpowiadającej sumie składek dodatkowych wniesionych przez uczestnika do jednego pracowniczego programu emerytalnego w roku 2024. W obwieszczeniu tym ogłoszono, że wysokość ww. kwoty w 2024 r. wynosi **35.208 zł**.



# **Podwyżka wynagrodzenia minimalnego i stawki godzinowej w 2024 r**

W 2024 r. wynagrodzenie minimalne dla osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy oraz minimalna stawka godzinowa dla osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia i o świadczenie usług zostanie podwyższone dwukrotnie.

W okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 2024 r.:

1. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 4.242 zł,
2. minimalna stawka godzinowa wynosi 27,70 zł.

Natomiast w okresie od 1 lipca do 31 grudnia 2024 r. minimalne wynagrodzenie za pracę będzie wynosiło 4.300 zł, a minimalna stawka godzinowa 28,10 zł.

**Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. (Dz. U. poz. 1893).**

## **Wzrost świadczeń pochodnych**

Podwyższenie wysokości wynagrodzenia minimalnego od 1 stycznia i od 1 lipca 2024 r. oznacza również wzrost (od wskazanych dat) niektórych świadczeń pracowniczych powiązanych z płacą minimalną.

O jakich świadczeniach mówimy:

1. dodatek za pracę w nocy (stanowiący 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę),
2. odszkodowanie za naruszenie równego traktowania w zatrudnieniu i za mobbing, które odpowiada co najmniej wynagrodzeniu minimalnemu,
3. wynagrodzenie przestojowe, które nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego,
4. odprawa przysługująca na mocy art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.), która nie może przekroczyć 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. od 1 stycznia 2024 r. kwoty 63.630 zł, a od 1 lipca 2024 r. kwoty 64.500 zł.



# **Wysokość dodatków za pracę w nocy**

## Wysokość dodatków za pracę w nocy

Miesiąc	Wysokość minimalnego wynagrodzenia	Wysokość dodatku	Czas pracy	Wyliczenie
Styczeń	4.242 zł	5,05 zł	168 godz.	$(4.242 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 25,25 \text{ zł};$ $25,25 \text{ zł} \times 20\% = 5,05 \text{ zł}$
Luty	4.242 zł	5,05 zł	168 godz.	$(4.242 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 25,25 \text{ zł};$ $25,25 \text{ zł} \times 20\% = 5,05 \text{ zł}$
Marzec	4.242 zł	5,05 zł	168 godz.	$(4.242 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 25,25 \text{ zł};$ $25,25 \text{ zł} \times 20\% = 5,05 \text{ zł}$
Kwiecień	4.242 zł	5,05 zł	168 godz.	$(4.242 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 25,25 \text{ zł};$ $25,25 \text{ zł} \times 20\% = 5,05 \text{ zł}$
Maj	4.242 zł	5,30 zł	160 godz.	$(4.242 \text{ zł} : 160 \text{ godz.}) = 26,51 \text{ zł};$ $26,51 \text{ zł} \times 20\% = 5,30 \text{ zł}$
Czerwiec	4.242 zł	5,30 zł	160 godz.	$(4.242 \text{ zł} : 160 \text{ godz.}) = 26,51 \text{ zł};$ $26,51 \text{ zł} \times 20\% = 5,30 \text{ zł}$
Lipiec	4.300 zł	4,67 zł	184 godz.	$(4.300 \text{ zł} : 184 \text{ godz.}) = 23,37 \text{ zł};$ $23,37 \text{ zł} \times 20\% = 4,67 \text{ zł}$
Sierpień	4.300 zł	5,12 zł	168 godz.	$(4.300 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 25,60 \text{ zł};$ $25,60 \text{ zł} \times 20\% = 5,12 \text{ zł}$
Wrzesień	4.300 zł	5,12 zł	168 godz.	$(4.300 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 25,60 \text{ zł};$ $25,60 \text{ zł} \times 20\% = 5,12 \text{ zł}$
Październik	4.300 zł	4,67 zł	184 godz.	$(4.300 \text{ zł} : 184 \text{ godz.}) = 23,37 \text{ zł};$ $23,37 \text{ zł} \times 20\% = 4,67 \text{ zł}$
Listopad	4.300 zł	5,66 zł	152 godz.	$(4.300 \text{ zł} : 152 \text{ godz.}) = 28,29 \text{ zł};$ $28,29 \text{ zł} \times 20\% = 5,66 \text{ zł}$
Grudzień	4.300 zł	5,38 zł	160 godz.	$(4.300 \text{ zł} : 160 \text{ godz.}) = 26,88 \text{ zł};$ $26,88 \text{ zł} \times 20\% = 5,38 \text{ zł}$



# **Wysokość kwot wolnych od potrąceń**



Wysokość kwot wolnych od potrąceń reguluje art. 87<sup>1</sup> i art. 91 K.P.

Art. 87<sup>1</sup> określa wysokość kwot wolnych w razie dokonywania potrąceń obowiązkowych (m.in. na podstawie tytułu wykonawczego), a drugi dotyczy potrąceń dobrowolnych dokonywanych na podstawie pisemnej zgody pracownika.

Na mocy art. 87<sup>1</sup> § 1 K.P. wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- 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% wymienionego wynagrodzenia - przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
- 90% wymienionego wynagrodzenia - przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 K.p. (kary porządkowe).

Natomiast w przypadku potrąceń dobrowolnych, w myśl art. 91 § 2 K.P., wolna od potrąceń jest kwota:

- minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa powyżej - przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy,
- 80% wymienionej kwoty - przy potrącaniu innych należności niż na rzecz pracodawcy.

**Pracownik, którego przychody ze stosunku pracy nie są zwolnione od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148, pkt 152-154 ustawy o PDOF, niebędący uczestnikiem PPK, w zależności od wymiaru czasu pracy (wybrane warianty):**

**Kwoty wolne od potrąceń obowiązujące w okresie od 01 stycznia do 30 czerwca 2024r.**

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
<b>100% wynagrodzenia minimalnego po odliczeniach składkowo-podatkowych</b>				
1/1	3.221,98 zł	2.921,98 zł	3.227,98 zł	2.927,98 zł
3/4	2.498,24 zł	2.199,24 zł	2.498,24 zł	2.205,24 zł
1/2	1.665,49 zł	1.475,49 zł	1.665,49 zł	1.481,49 zł
1/3	1.110,33 zł	994,33 zł	1.110,33 zł	1.000,33 zł
<b>90% wynagrodzenia minimalnego po odliczeniach składkowo-podatkowych</b>				
1/1	2.899,78 zł	2.629,78 zł	2.905,18 zł	2.635,18 zł
3/4	2.248,42 zł	1.979,32 zł	2.248,42 zł	1.984,72 zł
1/2	1.498,94 zł	1.327,94 zł	1.498,94 zł	1.333,34 zł
1/3	999,30 zł	894,90 zł	999,30 zł	900,30 zł
<b>80% wynagrodzenia minimalnego po odliczeniach składkowo-podatkowych</b>				
1/1	2.577,58 zł	2.337,58 zł	2.582,38 zł	2.342,38 zł
3/4	1.998,59 zł	1.759,39 zł	1.998,59 zł	1.764,19 zł
1/2	1.332,39 zł	1.180,39 zł	1.332,39 zł	1.185,19 zł
1/3	888,26 zł	795,46 zł	888,26 zł	800,26 zł
<b>75% wynagrodzenia minimalnego po odliczeniach składkowo-podatkowych</b>				
1/1	2.416,49 zł	2.191,49 zł	2.420,99 zł	2.195,99 zł
3/4	1.873,68 zł	1.649,43 zł	1.873,68 zł	1.653,93 zł
1/2	1.249,12 zł	1.106,62 zł	1.249,12 zł	1.111,12 zł
1/3	832,75 zł	745,75 zł	832,75 zł	750,25 zł

**Pracownik, którego przychody ze stosunku pracy nie są zwolnione od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148, pkt 152-154 ustawy o PDOF, niebędący uczestnikiem PPK, w zależności od wymiaru czasu pracy (wybrane warianty):**

**Kwoty wolne od potrąceń obowiązujące w okresie od 01 lipca do 31 grudnia 2024r.**

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
<b>100% wynagrodzenia minimalnego po odliczeniach składkowo-podatkowych</b>				
1/1	3.261,53 zł	2.961,53 zł	3.267,53 zł	2.967,53 zł
3/4	2.528,39 zł	2.228,39 zł	2.532,39 zł	2.234,39 zł
1/2	1.688,26 zł	1.495,26 zł	1.688,26 zł	1.501,26 zł
1/3	1.125,51 zł	1.007,51 zł	1.125,51 zł	1.013,51 zł
<b>90% wynagrodzenia minimalnego po odliczeniach składkowo-podatkowych</b>				
1/1	2.935,38 zł	2.665,38 zł	2.940,78 zł	2.670,78 zł
3/4	2.275,55 zł	2.005,55 zł	2.279,15 zł	2.010,95 zł
1/2	1.519,43 zł	1.345,73 zł	1.519,43 zł	1.351,13 zł
1/3	1.012,96 zł	906,76 zł	1.012,96 zł	912,16 zł
<b>80% wynagrodzenia minimalnego po odliczeniach składkowo-podatkowych</b>				
1/1	2.609,22 zł	2.369,22 zł	2.614,02 zł	2.374,02 zł
3/4	2.022,71 zł	1.782,71 zł	2.025,91 zł	1.787,51 zł
1/2	1.350,61 zł	1.196,21 zł	1.350,61 zł	1.201,01 zł
1/3	900,41 zł	806,01 zł	900,41 zł	810,81 zł
<b>75% wynagrodzenia minimalnego po odliczeniach składkowo-podatkowych</b>				
1/1	2.446,15 zł	2.221,15 zł	2.450,65 zł	2.225,65 zł
3/4	1.896,29 zł	1.671,29 zł	1.899,29 zł	1.675,79 zł
1/2	1.266,20 zł	1.121,45 zł	1.266,20 zł	1.125,95 zł
1/3	844,13 zł	755,63 zł	844,13 zł	760,13 zł



# **Wymiary czasu pracy w różnych okresach rozliczeniowych**

<b>Jednomiesięczne okresy rozliczeniowe</b>			
<b>miesiąc</b>	<b>obliczenie wymiaru czasu pracy</b>	<b>godziny</b>	<b>dni</b>
I	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 3 dni) - (8 godz. × 2 święta)	168	21
II	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 1 dzień)	168	21
III	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 1 dzień)	168	21
IV	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 2 dni) - (8 godz. × 1 święto)	168	21
V	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 3 dni) - (8 godz. × 3 święta)	160	20
VI	(40 godz. × 4 tyg.)	160	20
VII	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 3 dni)	184	23
VIII	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 2 dni) - (8 godz. × 1 święto)	168	21
IX	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 1 dzień)	168	21
X	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 3 dni)	184	23
XI	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 1 dzień) - (8 godz. × 2 święta)	152	19
XII	(40 godz. × 4 tyg.) + (8 godz. × 2 dni) - (8 godz. × 2 święta)	160	20
<b>Razem</b>		<b>2 008</b>	<b>251</b>

<b>Trzymiesięczne okresy rozliczeniowe</b>			
<b>okres</b>	<b>obliczenie wymiaru czasu pracy</b>	<b>godziny</b>	<b>dni</b>
I-III	(40 godz. × 13 tyg.) - (8 godz. × 2 święta)	504	63
IV-VI	(40 godz. × 13 tyg.) - (8 godz. × 4 święta)	488	61
VII-IX	(40 godz. × 13 tyg.) + (8 godz. × 1 dzień) - (8 godz. × 1 święto)	520	65
X-XII	(40 godz. × 13 tyg.) + (8 godz. × 1 dzień) - (8 godz. × 4 święta)	496	62
<b>Razem</b>		<b>2.008</b>	<b>251</b>
<b>Czteromiesięczne okresy rozliczeniowe</b>			
<b>okres</b>	<b>obliczenie wymiaru czasu pracy</b>	<b>godziny</b>	<b>dni</b>
I-IV	(40 godz. × 17 tyg.) + (8 godz. × 2 dni) - (8 godz. × 3 święta)	672	84
V-VIII	(40 godz. × 17 tyg.) + (8 godz. × 3 dni) - (8 godz. × 4 święta)	672	84
IX-XII	(40 godz. × 17 tyg.) + (8 godz. × 2 dni) - (8 godz. × 4 święta)	664	83
<b>Razem</b>		<b>2.008</b>	<b>251</b>

<b>ześciomiesięczne okresy rozliczeniowe</b>			
<b>okres</b>	<b>obliczenie wymiaru czasu pracy</b>	<b>godziny</b>	<b>dni</b>
I-VI	(40 godz. × 26 tyg.) - (8 godz. × 6 świąt)	992	124
VII-XII	(40 godz. × 26 tyg.) + (8 godz. × 2 dni) - (8 godz. × 5 świąt)	1.016	127
<b>Razem</b>		<b>2.008</b>	<b>251</b>
<b>Dwunastomiesięczny okres rozliczeniowy</b>			
<b>okres</b>	<b>obliczenie wymiaru czasu pracy</b>	<b>godziny</b>	<b>dni</b>
I-XII	(40 godz. × 52 tyg.) + (8 godz. × 2 dni) - (8 godz. × 11 świąt)	2.008	251

# **Współczynnik do wyliczenia ekwiwalentu za urlop**



Ekwiwalent urlopowy oblicza się z uwzględnieniem współczynnika, którego wysokość ustala się odrębnie dla każdego roku kalendarzowego. Zgodnie z metodyką obliczania ekwiwalentu, ustalone w określony sposób miesięczne wynagrodzenie pracownika dzieli się przez współczynnik urlopowy.

Współczynnik ten stosuje się przy ustalaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego.

Oblicza się go:

1. odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy,
2. dzieląc otrzymany wynik przez 12.

Wysokość współczynnika urlopowego obowiązującego pracowników pełnoetatowych w 2024 r. wynosi 20,92, tj.:

1.  $366 \text{ dni roku} - (52 \text{ niedziele} + 11 \text{ dni świątecznych} + 52 \text{ dni wolne}) = 251 \text{ dni}$ ,
2.  $251 \text{ dni} : 12 = 20,92$ .

**Wymiar etatu****Współczynnik w 2024 r.**

1/4 etatu

5,23 (20,92 × 1/4)

1/3 etatu

6,97 (20,92 × 1/3)

1/2 etatu

10,46 (20,92 × 1/2)

3/4 etatu

15,69 (20,92 × 3/4)

**Wyłączenie z płacy minimalnej dodatku  
za szczególne warunki pracy**

Przepisy prawa zgodnie z **art. 6 ust. 5** ustawy (Dz. U. poz. 1667), w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2024 r., określają, że wyłączeniu z płacy minimalnej podlega:

1. nagroda jubileuszowa,
  2. odprawa emerytalno-rentowa,
  3. wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach,
  4. dodatek za pracę w porze nocnej,
  5. dodatek stażowy,
  6. dodatek za szczególne warunki pracy (nowe wyłączenie).
  7. Przez dodatek za szczególne warunki pracy należy rozumieć dodatek do wynagrodzenia z tytułu:
  8. wykonywania pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia,
  9. pracy związanej z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym lub pracy szczególnie niebezpiecznej
- przysługujący pracownikowi na zasadach określonych w odrębnych przepisach :
1. układzie zbiorowym pracy,
  2. innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym,
  3. regulaminie wynagradzania,
  4. statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy,
  5. umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę.

**Składki na ubezpieczenie społeczne przedsiębiorców –  
opłacane na ogólnych zasadach**

Kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia przyjmowanego do rocznej podstawy wymiaru składek emerytalno-rentowych w 2024 r. wynosi **7.824 zł** (Mon. Pol. z 2023 r. poz. 1342).

Wobec tego w **2024 r. miesięczna (minimalna) podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przedsiębiorców opłacających je od 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia wynosi 4.694,40 zł** ( $7.824 \text{ zł} \times 60\%$ ).

# **Preferencyjny dwuletni ZUS**

Osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy Prawo przedsiębiorców lub innych przepisów szczególnych w okresie pierwszych 24 miesięcy kalendarzowych od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności (lub po zakończeniu 6-miesięcznej ulgi na start) może opłacać składki na ubezpieczenia społeczne od niższej - niż powszechnie obowiązująca przedsiębiorców - podstawy wymiaru.

Dla osoby uprawnionej do tej preferencji stanowi ją zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia.

W 2024 r. wzrost minimalnego wynagrodzenia następuje dwukrotnie: od 1 stycznia 2024 r. i od 1 lipca 2024 r.

Tak wynika z **rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r.** (Dz. U. poz. 1893).

Z aktu tego wynika, iż minimalne wynagrodzenie za pracę w 2024 r. wynosi od 1 stycznia - 4.242 zł, a od 1 lipca - 4.300 zł.

W okresie od:

1. 1 stycznia do 30 czerwca 2024 r. minimalna podstawa ich wymiaru wynosi **1.272,60 zł** (tj. 30% z 4.242 zł),
2. 1 lipca do 31 grudnia 2024 r. najniższa podstawa ich wymiaru wyniesie **1.290 zł** (tj. 30% z 4.300 zł).



**Mały ZUS.**

Przedsiębiorca, o którym mowa w **art. 18c** ustawy systemowej, może opłacać niższe składki na ubezpieczenia społeczne do ZUS (czyli w ramach tzw. małego ZUS).

W 2024 r. prawo do tej preferencji przysługuje przedsiębiorcy, którego roczny przychód z pozarolniczej działalności gospodarczej uzyskany w poprzednim roku kalendarzowym nie przekroczył kwoty 120.000 zł (kwota ta ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu w przypadku rozpoczęcia, zakończenia lub zawieszenia prowadzenia działalności w ciągu poprzedniego roku).

Dla takiej osoby minimalna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne jest uzależniona od dochodu z pozarolniczej działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o PDOF, uzyskanego w poprzednim roku kalendarzowym.

Ustalona przez ww. osobę podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (zgodnie z art. 18c ust. 2 ustawy systemowej) nie może:

1. przekroczyć 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia ogłoszonego na dany rok kalendarzowy i
2. być niższa niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w styczniu danego roku.

W 2024 r. podstawa ta nie może więc być wyższa od kwoty **4.694,40 zł** (tj.  $7.824 \times 60\%$ ) i nie niższa od kwoty **1.272,60 zł** (tj.  $30\%$  z 4.242 zł).

# **Podstawa wymiaru składki ZUS pracowników 2024**

Pracownik na etacie

Wynagrodzenie osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od kwoty minimalnego wynagrodzenia.

Stanowi o tym **art. 6 ust. 1** ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 ze zm.).

Co oznacza, że w 2024 r. podstawa wymiaru składek ZUS pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty:

- **4.242 zł** w I półroczu, czyli od 1 stycznia do 30 czerwca 2024 r.,
- **4.300 zł** w II półroczu, tj. od 1 lipca do 31 grudnia 2024 r.

# **Podstawa wymiaru składki ZUS pracowników 2024**

Pracownik na urlopie wychowawczym

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy.

Ustalona podstawa wymiaru składek nie może być:

1. niższa niż 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz
2. wyższa niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

<b>Okres</b>	<b>1.01.2024 r. - 30.06.2024 r.</b>	<b>1.07.2024 r. - 31.12.2024 r.</b>
Maksymalna podstawa	4.694,40 zł (7.824 zł × 60%)	4.694,40 zł (7.824 zł × 60%)
Minimalna podstawa	3.181,50 zł (4.242 zł × 75%)	3.225 zł (4.300 zł × 75%)

Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe z tytułu korzystania z urlopu wychowawczego pracownika pełnoetatowego nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę, czyli od 1 stycznia 2024 r. - nie niższa niż 4.242 zł, a od 1 lipca 2024 r. - nie niższa niż 4.300 zł, natomiast pracownika niepełnoetatowego - nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, z zachowaniem minimalnej podstawy.

Ustalona podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe podlega proporcjonalnemu zmniejszeniu za miesiąc, w którym nastąpiło objęcie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi lub ich ustanie i jeżeli trwały one tylko przez część miesiąca.

Obliczoną podstawę dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych tego miesiąca i mnoży przez liczbę dni podlegania ubezpieczeniu.



# **Podstawa wymiaru składki ZUS pracowników 2024**

Pracownicy oddelegowani za granicę

W przypadku, gdy przychód pracownika oddelegowanego do pracy za granicę przekracza określony pułap, wtedy część wynagrodzenia uzyskiwanego przez taką osobę pracodawca może zwolnić z obciążeń składkowych.

Z podstawy wymiaru składek ZUS pracowników oddelegowanych do pracy za granicę wyłączona jest część wynagrodzenia (w wysokości równowartości diety z tytułu podróży zagranicznej za każdy dzień pobytu), których przychód jest wyższy niż kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy.

Bazujemy na **§ 2 ust. 1 pkt 16** rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 728 ze zm.), dalej zwanego rozporządzeniem składkowym. Równocześnie powyższy przepis zastrzega, że tak ustalony miesięczny przychód tych pracowników, stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe nie może być niższy od kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia.

Przychód stanowiący podstawę wymiaru składek pracowników zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, do których ma zastosowanie powołany § 2 ust. 1 pkt 16 ww. rozporządzenia, nie może w 2024 r. być niższy od kwoty **7.824 zł**.

Jeżeli uzyskany przez pracownika w danym miesiącu przychód jest niższy od kwoty 7.824 zł, w takiej sytuacji podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi faktycznie uzyskany przez taką osobę przychód (w tym przypadku nie ma zastosowania ww. przepis).

Jeżeli wynagrodzenie pracownika oddelegowanego do pracy za granicę należne np. za grudzień 2023 r. zostanie mu wypłacone w styczniu 2024 r., to dla celów zastosowania § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia składkowego pracodawca powinien uwzględnić limit obowiązujący w 2024 r., czyli kwotę 7.824 zł.

# **Podstawa wymiaru składki ZUS pracowników 2024**

Limity podstawy składek ZUS

W obwieszczeniu ogłoszono, że kwota ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w **2024 r. wynosi 234.720 zł**, a przyjęta do jej ustalenia kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia wynosi **7.824 zł**

# **Podstawa wymiaru składki ZUS pracowników 2024**

Składki na ubezpieczenie emerytalno- rentowe

Monitorze Polskim z 6 grudnia 2023 r., pod poz. 1342, opublikowano obwieszczenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 4 grudnia 2023 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2024 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia.

W obwieszczeniu tym ogłoszono, że kwota ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w **2024 r. wynosi 234.720 zł**, a przyjęta do jej ustalenia kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia wynosi **7.824 zł**. Przypomnijmy, iż w 2023 r. limit rocznej podstawy wymiaru ww. składek wynosił 208.050 zł.

Kwotę ograniczenia stosuje się również przy ustalaniu podstawy wymiaru składki na Fundusz Emerytur Pomostowych (**art. 36 ust. 3** ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych; Dz. U. z 2023 r. poz. 164 ze zm.).

Rocznego ograniczenia nie stosuje się do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne.

Nie stosuje się go również do podstawy wymiaru składek na FP i FS oraz FGŚP.

# **Podstawa wymiaru składki ZUS pracowników 2024**

Składki na ubezpieczenie chorobowe



Podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe osób podlegających temu ubezpieczeniu dobrowolnie stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe. Określa to **art. 20 ust. 1** ustawy systemowej.

W przepisie tym ustawodawca zastrzegł, że przy ustalaniu podstawy wymiaru składki m.in. na ubezpieczenie chorobowe wprowadzie nie stosuje się rocznego ograniczenia przewidzianego dla podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe, jednak obowiązuje tu inne ograniczenie. Podstawa ta nie może mianowicie przekraczać miesięcznie 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia przyjmowanego do ustalenia rocznego limitu podstawy wymiaru składek emerytalno-rentowych (art. 20 ust. 3 ww. ustawy).

W komunikacie Prezesa ZUS z dnia 7 grudnia 2023 r. (Mon. Pol. poz. 1369) ogłoszono, że w okresie **od dnia 1 stycznia 2024 r. do dnia 31 grudnia 2024 r. kwota ograniczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe osób, które ubezpieczeniu temu podlegają dobrowolnie, wynosi miesięcznie 19.560 zł.**

W 2023 r. limit ten wynosił miesięcznie 17.337,50 zł.

# **Podstawa wymiaru składki ZUS pracowników 2024**

Składki na FP i FS po wzroście minimalnego  
wynagrodzenia.

Składki na FP i FS opłacają pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne za osoby wymienione w art. 104 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735 ze zm.).

Chodzi tu m.in. o: pracowników, zleceniobiorców oraz niektóre inne osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, np. przedsiębiorców.

Podstawę wymiaru składki na FP stanowi kwota przyjmowana do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (bez stosowania jej rocznego ograniczenia), wynosząca w przeliczeniu na okres miesiąca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.

Przeliczenia podstawy na okres miesiąca dokonuje się m.in. w przypadku zatrudnienia pracownika w trakcie miesiąca, któremu ustalono wynagrodzenie na poziomie minimalnej płacy. Ustala się wówczas, jaka byłaby podstawa wymiaru składek emerytalno-rentowych, gdyby pracownik przepracował cały miesiąc. Przeliczenia takiego dokonuje się również w przypadku:

1. pobierania przez część miesiąca wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z tytułu choroby albo pobierania zasiłków z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego,
2. korzystania przez część miesiąca z urlopu bezpłatnego,
3. innych nieobecności w pracy powodujących zmniejszenie należnego przychodu za pracę

W 2024 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wzrasta dwukrotnie.

To powoduje, że w 2024 r. płatnicy będą za dany miesiąc naliczać i opłacać za ubezpieczonych składki na FP i FS, jeśli ich oskładkowane wynagrodzenie wyniesie miesięcznie w okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 2024 r. co najmniej 4.242 zł, a w okresie od 1 lipca do 31 grudnia 2024 r. - co najmniej 4.300 zł.

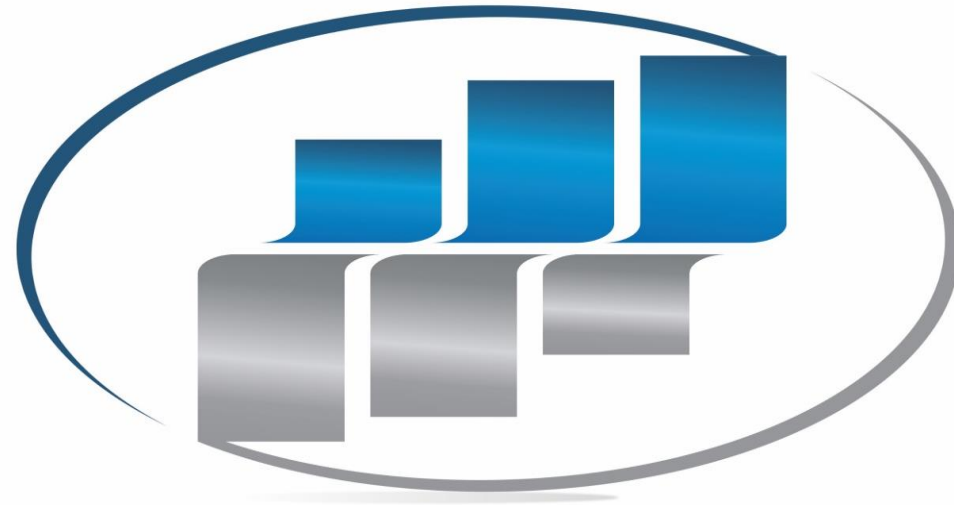
Przy ustalaniu obowiązku opłacania składek na FP i FS należy mieć jeszcze na uwadze regułę wynikającą z art. 104 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia, w której ustawodawca określił, iż w sytuacji gdy kwoty stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pochodzą z różnych źródeł, obowiązek opłacania składek na FP i FS powstaje wtedy, gdy łączna kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.

Osoba, do której ma zastosowanie powołany przepis (zgodnie z treścią art. 104 ust. 4 ww. ustawy), składa stosowne oświadczenie każdemu pracodawcy lub w terenowej jednostce organizacyjnej ZUS, jeżeli sama opłaca składki na ubezpieczenia społeczne.

## **Zwrot nadpłaconych składek przez podatnika**

Wypełnienie druku RZS- P wniosek płatnika składek  
o zwrot nienależnie opłaconych składek.

Wzór druku w załączeniu do omówienia.



# PLATFORMA WIEDZY



PLATFORMA WIEDZY

Dziękuję za uwagę