



BEATA OPAR

MINIMALNE WYNAGRODZENIE 2021

BUSINESS MANAGEMENT SP.J.

Spis treści

Skutki wzrostu minimalnego wynagrodzenia i jego wysokość w 2021 r.....	1
Minimalna pensja do wypłaty.....	5
Minimalna stawka godzinowa.....	8
Minimalna podstawa zasiłku chorobowego.....	9
Minimalna podstawa świadczenia rehabilitacyjnego.....	10
Pracownicze Plany Kapitałowe a płaca minimalna.....	11
Świadczenie pieniężne dla praktykanta.....	13
Dodatek za pracę w porze nocnej.....	14
Kwota wolna od potrąceń.....	15
Maksymalna kwota odprawy z tytułu zwolnień grupowych lub indywidualnych.....	17
Odszkodowanie za mobbing.....	18





Skutki wzrostu minimalnego wynagrodzenia i jego wysokość w 2021 r.

Od stycznia 2021 roku wzrasta minimalne wynagrodzenie. Wysokość **najniższej** ustawowo gwarantowanej **pensji** osób zatrudnionych w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy ustalono na poziomie 2800 zł brutto, co oznacza wzrost o 200 złotych, czyli o 7,7% w stosunku do 2020 roku. W rezultacie minimalne wynagrodzenie będzie stanowić 53,2% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na 2021 r.

W dniu 30 lipca br. rząd zaproponował Radzie Dialogu Społecznego podwyższenie od dnia 1 stycznia 2021 r. minimalnego wynagrodzenia za pracę o 200 zł, czyli do kwoty 2800 zł oraz minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych z kwoty 17,00 zł (obowiązującej w 2020 r.) do kwoty 18,30 zł.

Kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2021 r., obliczona zgodnie z zasadami określonymi w art. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. *o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* (Dz.U. z 2018 r. poz. 2177, z późn. zm.), powinna wynosić co najmniej 2 716,10 zł, natomiast minimalnej stawki godzinowej – 17,80 zł.

W terminie ustawowym nie doszło do uzgodnienia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych w 2021 r. na forum Rady Dialogu Społecznego (RDS). Podwyższenie płacy minimalnej do 2,8 tys. zł poparły Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” oraz Związek Przedsiębiorców i Pracodawców. Z uwagi na aktualną sytuację gospodarczą pozostałe organizacje pracodawców opowiadały się za utrzymaniem płacy minimalnej na poziomie z 2020 roku, czyli 2600 zł, z kolei OPZZ i FZZ podkreśliły konieczność znacznie wyższego wzrostu – do poziomu 3100 zł. Tak duże rozbieżności w stanowiskach wykluczały możliwość wypracowania porozumienia na poziomie RDS.

W związku z powyższym Rada Ministrów była zobowiązana ustalić ww. wysokości w drodze rozporządzenia – w terminie do dnia 15 września br.

Wysokość płacy minimalnej ogłoszona została w rozp. RM z dn. 15 września 2020 r. *w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r.* (Dz.U. z 2020 r. poz. 1596).

Zgodnie z rozporządzeniem w 2021 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wyniesie 2800 zł, a minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych – 18,30 zł.

Powyższa kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę spełnia warunki określone w art. 5 cyt. ustawy z dnia 10 października 2020 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, czyli uwzględnia zwiększenie kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na 2020 r. o prognozowany na 2021 r. wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, powiększony dodatkowo o 2/3 wskaźnika prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto w 2021 r.

Tym razem przy obliczeniu wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę pominięty został wskaźnik weryfikacyjny. Wskaźnik ten ma zastosowanie w przypadku rozbieżności pomiędzy rzeczywistym a prognozowanym na rok poprzedni wzrostem cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem. W 2019 r. rzeczywisty wzrost cen (102,3%) odpowiadał prognozowanemu (102,3%).

Według szacunków resortu pracy podniesienie minimalnego wynagrodzenia do kwoty 2800 zł przełoży się na wzrost wydatków budżetu państwa w 2021 roku o ok. 385,76 mln zł w skali roku, z tytułu finansowania niektórych wynagrodzeń, składek i świadczeń, których wysokość relacjonowana jest do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

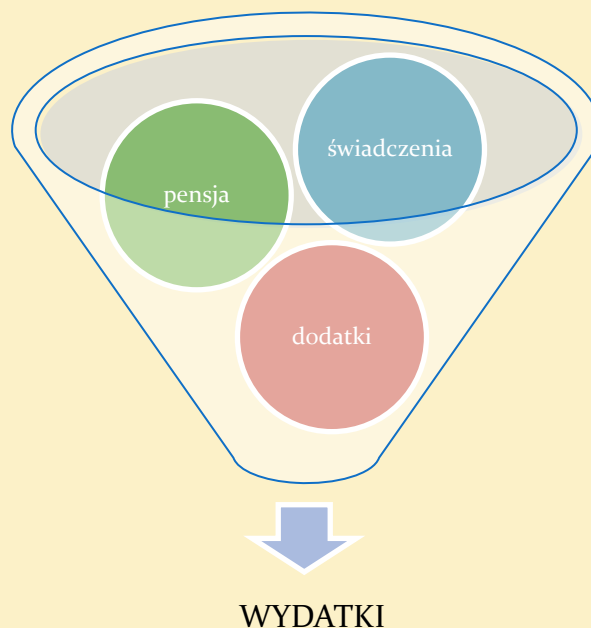
Z danych GUS wynika, że liczba pracowników otrzymujących wynagrodzenie w wysokości płacy minimalnej wynosi ok. 1,7 mln osób. Skutki finansowe podwyżki płacy minimalnej odczuje ok. 2 mln pracodawców, w tym ok. 1,8 mln mikroprzedsiębiorców.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia jest podstawą dla ustalenia wysokości różnych świadczeń – premii, nagród, dodatków, odpraw, odszkodowań. W związku z podwyższeniem kwoty minimalnego wynagrodzenia od 01.01.2021 r.:

- **pracodawcy powinni zwiększyć wynagrodzenia** najmniej zarabiającym pracownikom, **tak aby ich pensja nie była niższa niż 2800 zł** na pełnym etacie,
- **pracodawcy powinni zwiększyć wysokość minimalnej stawki za godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług** (w tym dla jednoosobowych przedsiębiorców),
- wzrasta **najniższa podstawa wymiaru świadczeń chorobowych** – jeżeli podstawa wyliczona jako średnie wynagrodzenie z 12 lub mniej miesięcy jest

niższa niż podstawa minimalna, wówczas płatnik jest zobowiązany do uwzględnienia w obliczeniach świadczeń chorobowych tej wyższej podstawy,

- wzrastają **wpłaty na PPK**,
- wzrasta **wysokość świadczenia pieniężnego dla praktykanta**,
- wzrasta **dodatek za pracę w porze nocnej**,
- zmieniają się **kwoty wynagrodzenia wolne od potrąceń**,
- wzrasta **maksymalna kwota odprawy z tytułu zwolnień grupowych lub indywidualnych** dokonywanych na podstawie ustawy z dn. 13.03.2003 r. *o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* (t. jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969),
- wzrasta **odszkodowanie za mobbing**.



Minimalna pensja do wypłaty



Wynagrodzenie netto to kwota wypłacana pracownikowi po dokonaniu odliczeń składkowo-podatkowych. Na jej wysokość mają wpływ koszty uzyskania przychodu oraz kwota zmniejszająca zaliczkę na podatek dochodowy.

Składki ubezpieczeniowe są finansowane częściowo przez pracownika i w części przez pracodawcę. Dla ustalenia wysokości wynagrodzenia do wypłaty istotne znaczenie mają składki potrącane z pensji pracownika. W 2021 roku nie ulegną zmianie **procentowe stawki składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne** – w części finansowanej przez pracownika wynoszą one:

- składka emerytalna – 9,76%,
- składki rentowe – 1,5%,
- składka chorobowa – 2,45%,
- składka zdrowotna do pobrania z pensji – 9%,
- składka zdrowotna odliczana od podatku – 7,75%.

Nie zmieni także wysokość **kosztów uzyskania przychodu** – od 1 stycznia 2020 r. zryczałtowane koszty uzyskania przychodów (dalej KUP), o których mowa w art. 22 ust. 2 ustawy PIT wynoszą:

- **250,00 zł** miesięcznie (**3000,00 zł** rocznie) – gdy podatnik uzyskuje przychody w jednym zakładzie pracy (są to tzw. koszty podstawowe),
- **300,00 zł** miesięcznie (**3600,00 zł** rocznie) – gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania podatnika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, a podatnik nie otrzymuje dodatku za rozłąkę (są to tzw. koszty podwyższone),
- **4500,00 zł** rocznie w przypadku wieloletowców,
- **5400,00 zł** rocznie dla dojeżdżających wieloletowców.

Dla ustalenia wysokości wynagrodzenia „na rękę” niezbędne jest jeszcze uwzględnienie **skali podatkowej i tzw. kwoty wolnej**.

Od 1 października 2019 r. podstawowa stawka PIT wynosi 17%. Ze stawki tej korzystają wszyscy podatnicy, którzy rozliczają się według skali podatkowej. Dotyczy ona przychodów uzyskiwanych m.in.:

- ze stosunku pracy,
- z działalności wykonywanej osobiście,
- w tym z umów zlecenia i o dzieło,
- z działalności gospodarczej osób fizycznych,
- z emerytury i renty,
- z praw majątkowych.

Z kolei kwota wolna od podatku wynosi od 8000 zł do 0 zł. Jest to kwota degresywna, gdyż maleje wraz ze wzrostem dochodów.

W 2021 roku osoby, które zarobią do 8 tys. zł rocznie, będą zwolnione z podatku, a osoby zarabiające powyżej 13 tys. zł, ale mniej niż 85 528,00 zł (czyli m.in. osoby otrzymujące minimalne wynagrodzenie przez cały rok) zapłacą podatek w wysokości 17% minus kwota zmniejszająca podatek w wysokości 525,12 zł. W poniższej tabeli przedstawiono wysokość kwoty zmniejszającej podatek w 2021 roku:

Podstawa obliczenia podatku w 2021 r.		Kwota zmniejszająca podatek odliczana w rocznym PIT za 2021 rok
ponad	do	
	8000 zł	1360 zł
8000 zł	13 000 zł	1360 zł – $[834,88 \text{ zł} \times (\text{podstawa obliczenia podatku} - 8000 \text{ zł}) / 5000 \text{ zł}]$
13 000 zł	85 528 zł	525,12 zł
85 528 zł	127 000 zł	525,12 zł – $[525,12 \text{ zł} \times (\text{podstawa obliczenia podatku} - 85 528 \text{ zł}) / 41 472 \text{ zł}]$
127 000 zł		brak kwoty zmniejszającej podatek

Poniżej zamieszczamy wyliczenie wysokości minimalnego wynagrodzenia do wypłaty dla pracownika zatrudnionego na pełnym etacie, który złożył oświadczenie na formularzu PIT-2, upoważniające pracodawcę do stosowania kwoty zmniejszającej zaliczkę na podatek w wysokości 43,76 zł ($525,12 \times 1/12$), przy zastosowaniu podstawowych kosztów uzyskania przychodów.

Aby ustalić **wynagrodzenie netto** dla pracownika otrzymującego minimalną pensję w wysokości 2800 zł brutto, należy **od tej kwoty odliczyć**:

→ **273,28 zł** składki na ubezpieczenie emerytalne, czyli $2800 \text{ zł} \times 9,76\%$,

→ **42,00 zł** składki na ubezpieczenie rentowe, czyli $2800 \text{ zł} \times 1,5\%$,

→ **68,60 zł** składki na ubezpieczenie chorobowe, czyli $2800 \text{ zł} \times 2,45\%$,

co razem daje **383,88 zł**,

→ **217,45 zł** składki na ubezpieczenie zdrowotne, czyli $(2800 \text{ zł} - 383,88 \text{ zł}) \times 9\%$,

→ **137,00 zł** zaliczki podatkowej od najniższego wynagrodzenia (po odliczeniu składki zdrowotnej i zaokrągleniu), ustalonej w następujący sposób:

- $2416,12 \text{ zł}$ (podstawa opodatkowania) – $250,00 \text{ zł}$ (koszty uzyskania przychodu) = $1993,54 \text{ zł}$; po zaokrągleniu $2166,12 \text{ zł}$;
- $2166,00 \text{ zł} \times 17\% - 43,76 \text{ zł} = 324,46 \text{ zł}$;
- $324,46 \text{ zł} - 187,25 \text{ zł}$ (składka zdrowotna stanowiąca $7,75\%$ podstawy wymiaru) = $137,21 \text{ zł}$; po zaokrągleniu $137,00 \text{ zł}$.

Wynagrodzenie netto wyniesie:

$$2800 \text{ zł} - (383,88 \text{ zł} + 217,45 \text{ zł} + 137 \text{ zł}) = \mathbf{2061,67 \text{ zł}}$$

Podana wyżej kwota nie uwzględnia wpłaty na Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK). O zależności pomiędzy minimalną pensją a wysokością wpłaty na PPK piszemy niżej.

Przypominamy, że pracownicy w pierwszym roku pracy także otrzymają wynagrodzenie w wysokości 2800 zł. Z dniem 1 stycznia 2017 r. weszła w życie ustawa z 22 lipca 2016 r. *o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw* (Dz.U. z 2016 r., poz. 1265), która wprowadziła modyfikacje w zakresie ustalania minimalnego wynagrodzenia w 1. roku pracy. Wcześniej wynagrodzenie dla tej grupy pracowników mogło być niższe niż płaca minimalna i wynosić 80% kwoty „ogólnego” wynagrodzenia minimalnego. Po zmianach wprowadzonych wspomnianą wyżej nowelizacją minimalne wynagrodzenie zostało ustalone w jednolitej wysokości dla wszystkich pracowników.





Minimalna stawka godzinowa

Wraz z podwyższeniem minimalnej pensji **wzrosła** także **minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych**. Jej wysokość jest waloryzowana o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Od 1 stycznia 2021 r. minimalna stawka godzinowa dla przyjmującego zlecenie lub osoby świadczącej usługi wynosi **18,30 zł brutto** (wzrost w stosunku do poprzedniego roku o 1,30 zł). Stawka została ustalona w następujący sposób: $2800 \text{ zł} / 2600 \text{ zł} = 1,077 \times 17,00 \text{ zł} = 18,31 \text{ zł}$, co po zaokrągleniu daje kwotę 18,30 zł.

Z kolei w celu wyliczenia **minimalnej stawki godzinowej dla pracownika** należy podzielić nową stawkę miesięczną – 2800,00 zł brutto przez liczbę godzin do przepracowania w danym miesiącu. Przykładowo: w lipcu do przepracowania jest 176 godzin, w związku z czym minimalna stawka godzinowa wyniesie 15,91 zł za godzinę pracy.

W poniższej tabeli przedstawiamy wysokość minimalnej stawki godzinowej dla pracownika w poszczególnych miesiącach 2021 roku:

Miesiąc	Wymiar czasu pracy w godzinach	Minimalna stawka godzinowa pracownika
styczeń	152	18,42 zł
luty	160	17,50 zł
marzec	184	15,22 zł
kwiecień	168	16,67 zł
maj	152	18,42 zł
czerwiec	168	16,67 zł
lipiec	176	15,91 zł
sierpień	176	15,91 zł
wrzesień	176	15,91 zł
październik	168	16,67 zł
listopad	160	17,50 zł
grudzień	176	15,91 zł

Minimalna podstawa zasiłku chorobowego



W związku z ogłoszeniem wyższej kwoty minimalnego uposażenia od nowego roku wzrosły najniższe świadczenia chorobowe.

Wysokość najniższych zasiłków związanych z chorobą lub macierzyństwem pracownika ustalana jest w oparciu o art. 45 ust. 1 oraz art. 47 ustawy z dn. 25.06.1999 r. *o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa* (t. jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 870, ze zm.).

Jeżeli kwota podstawy wymiaru wynikająca z obliczenia przeciętnego wynagrodzenia z okresu 12 lub mniej miesięcy **jest mniejsza niż najniższa podstawa – wówczas sumę** wynikającą z obliczeń **należy skorygować do wysokości podstawy minimalnej. Nie będzie miał w tym przypadku zastosowania przepis art. 43 ustawy chorobowej** (o nieobliczaniu ponownym podstawy, jeżeli między okresami pobierania zasiłków zarówno tego samego, jak i innego rodzaju nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe).

Minimalna podstawa wymiaru świadczeń chorobowych, zgodnie z podanymi wyżej regulacjami **w 2021 roku wyniesie 2416,12 zł** (2800 zł minus składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika, tj. 13,71%).

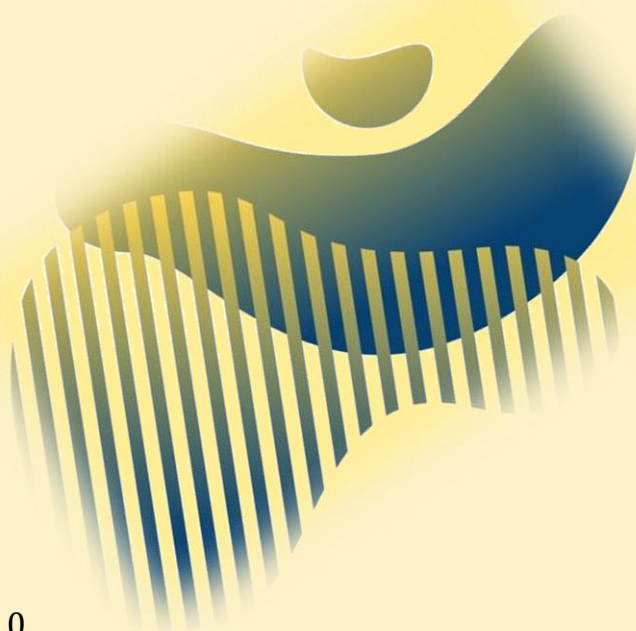
Przypominamy, że w związku z uchyleniem przepisu pozwalającego na obniżenie minimalnej pensji w 1. roku pracy do 80% od 2017 roku nie obowiązuje niższa podstawa wymiaru świadczeń chorobowych dla tej grupy osób.

Minimalna podstawa świadczenia rehabilitacyjnego



W związku z waloryzacją płacy minimalnej wyższa będzie również kwota minimalnej podstawy świadczenia rehabilitacyjnego. Od dnia 01.01.2021 r. wyniesie ona odpowiednio:

- 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych trzech miesięcy, czyli co najmniej **2174,51 zł**,
- 75% tej podstawy za pozostały okres, czyli **1812,09 zł**,
- 100% tej podstawy – jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży lub spowodowana została wypadkiem przy pracy bądź chorobą zawodową, czyli co najmniej **2416,12 zł**.



Pracownicze Plany Kapitałowe a płaca minimalna



W związku z podwyżką płacy minimalnej dla pracownika zarabiającego tzw. „najniższą krajową”, będącego uczestnikiem PPK, **wpłaty podstawowe** wyniosą:

- **42 zł** ($2800 \text{ zł} \times 1,5\%$) – to wpłata finansowana przez pracodawcę,
- **56 zł** ($2800 \text{ zł} \times 2\%$) – to wpłata finansowana przez pracownika.

Uczestnik PPK z tymi samymi wskaźnikami jak w powyższym wyliczeniu wynagrodzenia netto (zatrudniony na pełnym etacie, który złożył oświadczenie na formularzu PIT-2, upoważniające pracodawcę do stosowania kwoty zmniejszającej zaliczkę na podatek w wysokości 43,76 zł ($525,12 \times 1/12$), przy zastosowaniu podstawowych kosztów uzyskania przychodów) otrzyma „do ręki” o 63 zł mniej, tj. **1998,67 zł** zamiast 2061,67 zł. Poza samą wpłatą potrącaną z jego wynagrodzenia (56 zł) pracodawca odliczy wyższą o 7 zł zaliczkę na podatek z tytułu dodatkowego przychodu ($42 \text{ zł} \times 17\% = 7,14$, czyli w zaokrągleniu 7 zł). Zaliczka wyniesie zatem **144 zł**, a nie 137 zł.

Wzrost minimalnego wynagrodzenia w 2021 roku do kwoty 2800 zł podnosi także próg, przy którym pracownik może opłacać **niższą składkę na Pracownicze Plany Kapitałowe** (PPK). Osoby otrzymujące pensję minimalną mogą obniżyć wpłatę **do 0,5% wynagrodzenia**.

Zgodnie z art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 4 października 2018 r. *o pracowniczych planach kapitałowych* (Dz.U. z 2020 r. poz. 1342), zwanej dalej „ustawą o PPK”, pracownik będący uczestnikiem PPK może obniżyć wpłatę podstawową, która standardowo wynosi 2% wynagrodzenia, wówczas, gdy jego łączne wynagrodzenie osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej **1,2 krotności minimalnego wynagrodzenia**. W takiej sytuacji wpłata podstawowa może zostać obniżona do 0,5% wynagrodzenia, tzn. może być niższa niż 2%, ale nie niższa niż 0,5% wynagrodzenia.

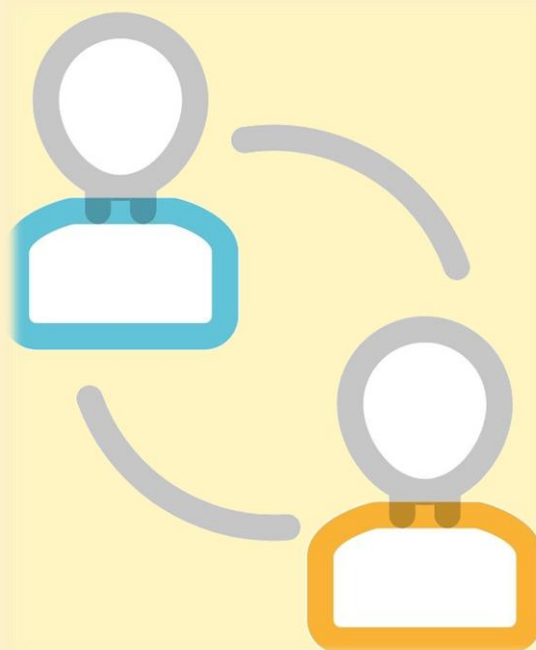
Podwyżka minimalnej pensji skutkuje ponadto poniesieniem kwoty, od której dany uczestnik może otrzymać coroczne wsparcie w oszczędzaniu z budżetu państwa.

Dopłata roczna w wysokości 240 zł przysługuje w przypadku, gdy kwota wpłat (podstawowych i dodatkowych) finansowanych przez podmiot zatrudniają-

jący oraz przez uczestnika PPK w danym roku kalendarzowym jest równa co najmniej kwocie wpłat podstawowych należnych od kwoty stanowiącej 6-krotność minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym roku (art. 32 ust. 2 ustawy o PPK).

Aby w 2021 roku zatrudniony mógł otrzymać dopłatę roczną, wpłaty na jego rachunek PPK w roku 2021 będą musiały wynosić co najmniej 588 zł ($2800 \text{ zł} \times 6 = 16\,800 \text{ zł}$ $16\,800 \text{ zł} \times 3,5\% = 588 \text{ zł}$).

Z kolei uczestnikom, których wpłaty podstawowe są niższe niż standardowe 2%, czyli **osobom o dochodach do 120 proc. minimalnego wynagrodzenia**, dopłata roczna przysługuje w przypadku, gdy kwota wpłat podstawowych i dodatkowych finansowanych przez podmiot zatrudniający oraz uczestnika PPK w danym roku kalendarzowym jest równa co najmniej **25% kwoty wpłat podstawowych** należnych od kwoty stanowiącej 6-krotność minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym roku (art. 32 ust. 3 ustawy o PPK). Osoby te muszą zatem zgromadzić na rachunku PPK w 2021 roku kwotę **147 zł** ($588 \text{ zł} \times 25\%$).



Świadczenie pieniężne dla praktykanta

Od wysokości minimalnej pensji uzależniona jest także kwota **świadczenia pieniężnego dla praktykantów** odbywających praktyki na podstawie ustawy z 17 lipca 2009 r. *o praktykach absolwenckich* (t. jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 1244).

Zgodnie z ww. ustawą praktykę odbywać mogą osoby, które ukończyły co najmniej gimnazjum i jednocześnie w dniu jej rozpoczęcia nie ukończyły 30 lat. Praktyka może być płatna lub bezpłatna – w zależności od uzgodnień między podmiotem organizującym praktykę i praktykantem.

W przypadku praktyki płatnej, zgodnie z art. 3 ust. 2 ustawy o praktykach absolwenckich, maksymalna kwota miesięcznego świadczenia dla praktykanta **nie może przekraczać dwukrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę**. Oznacza to, że w 2021 roku maksymalna kwota takiego świadczenia wyniesie **5600,00 zł**. Jeśli praktyka jest odpłatna, podmiot przyjmujący praktykanta nie ma obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne. Musi natomiast odprowadzić zaliczkę na podatek dochodowy w wysokości 17% uzyskanego przez praktykanta przychodu.





Dodatek za pracę w porze nocnej

Na mocy **art. 151⁸ § 1 k.p.** pracownikom **wykonującym pracę w porze nocnej** (8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00) przysługuje specjalny **dodatek** do wynagrodzenia – wynosi on **20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia** za pracę – za każdą godzinę pracy w porze nocnej.

Od początku 2018 r. zmianie uległ zakres składnikowy minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nie obejmuje ono już dodatku za pracę w porze nocnej. Nowa regulacja spowodowała, że pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej, zarabiający minimalne wynagrodzenie, otrzymają – niezależnie od tego wynagrodzenia – dodatek za pracę w porze nocnej.

Podstawa naliczania dodatku w roku 2020 wynosiła 520,00 zł, od **01.01.2021 r.** wzrośnie do **560,00 zł**. Oznacza to, że w miesiącach, w których wymiar czasu pracy wynosi 160 godzin, czyli np. w lutym 2021 roku, dodatek ten równy będzie 3,50 zł za każdą godzinę pracy w nocy, a w miesiącach liczących 168 godzin, np. w kwietniu – 3,33 zł.

W poniższej tabeli przedstawiamy kwoty dodatku za jedną godzinę pracy w porze nocnej w poszczególnych miesiącach 2021 roku:

Miesiąc	Wymiar czasu pracy w godzinach	Kwota dodatku
styczeń	152	3,68 zł
luty	160	3,50 zł
marzec	184	3,04 zł
kwiecień	168	3,33 zł
maj	152	3,68 zł
czerwiec	168	3,33 zł
lipiec	176	3,18 zł
sierpień	176	3,18 zł
wrzesień	176	3,18 zł
październik	168	3,33 zł
listopad	160	3,50 zł
grudzień	176	3,18 zł



Kwota wolna od potrąceń

Przepisy Kodeksu pracy przewidują szczególną ochronę wynagrodzenia pracowników przed potrąceniem, ustanawiając tzw. **kwotę wolną od potrąceń**. Wysokość tej kwoty zależna jest od minimalnego wynagrodzenia, dlatego z dniem 01.01.2021 r. ulegnie ona zmianie.

Zgodnie z zapisem **art. 87¹ § 1 k.p.** wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- **wynagrodzenia minimalnego**, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i ewentualnych wpłat 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% wynagrodzenia minimalnego** – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
- **90% wynagrodzenia minimalnego** – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p.

Wolna od potrąceń w 2021 roku będzie kwota minimalnej pensji po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki podatkowej (wyliczenia podano wyżej, ustalając kwotę wynagrodzenia netto). **Podstawowa kwota wolna od potrąceń w przyszłym roku wyniesie:**

$$2800 \text{ zł} - (383,88 \text{ zł} + 217,45 \text{ zł} + 137 \text{ zł}) = \mathbf{2061,67 \text{ zł}}$$

Należy też pamiętać, że zgodnie z zapisem art. 22 ust. 2 ustawy z dn. 26.07.1991 r. *o podatku dochodowym od osób fizycznych* (t. jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1426, z późn. zm.), jeżeli miejscem zamieszkania podatnika jest inna miejscowość niż ta, w której znajduje się zakład pracy, wówczas ryczałtowe, miesięczne koszty uzyskania przychodu są wyższe niż koszty podstawowe – od 01.01.2021 r. wyniosą one 300,00 zł zamiast 250,00 zł (koszty podstawowe).

Niższa zaliczka podatkowa **dla pracowników pełnoetatowych zamieszkujących w miejscowości innej niż zakład pracy** spowoduje, że dla tej grupy osób kwota wolna od potrąceń będzie wyższa – wyniesie **1928,62 zł**.

W poniższej tabeli przedstawiamy **kwoty wynagrodzeń wolne od potrąceń dla pracowników pełnoetatowych powyżej 26 lat, którzy zrezygnowali z PPK, w zależności od:**

- miejsca zamieszkania podatnika **oraz**
- rodzaju potrącenia.

Kwoty wolne od potrąceń w 2021 r.

Tytuł potrącenia	Podstawowe koszty podatkowe (250,00 zł)	Podwyższone koszty podatkowe (300,00 zł)
Należności inne niż alimentacyjne potrącane na mocy tytułów wykonawczych	2061,67 zł	2069,67 zł
Udzielone pracownikowi zaliczki pieniężne (75%)	1546,25 zł	1552,25 zł
Kary pieniężne nałożone na pracownika, zgodnie z art. 108 k.p. (90%)	1855,50 zł	1862,70 zł
Dobrowolne potrącenia inne niż te na rzecz pracodawcy (80%)	1649,34 zł	1655,74 zł

Ważne! Zgodnie z ustawą z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. z 2020 r. poz. 875, ze zm.) w czasie epidemii **koronawirusa kwoty wolne od potrąceń mogą zostać podwyższone**. Jak stanowi art. 52 cyt. ustawy, jeżeli z powodu podjętych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej działań służących zapobieganiu zarażeniu wirusem SARS-CoV-2 pracownikowi zostało obniżone wynagrodzenie lub członek rodziny pracownika utracił źródło dochodu, kwoty określone w art. 87¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – *Kodeks pracy* (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320) ulegają zwiększeniu o 25% na każdego nieosiągającego dochodu członka rodziny, którego pracownik ten ma na utrzymaniu.



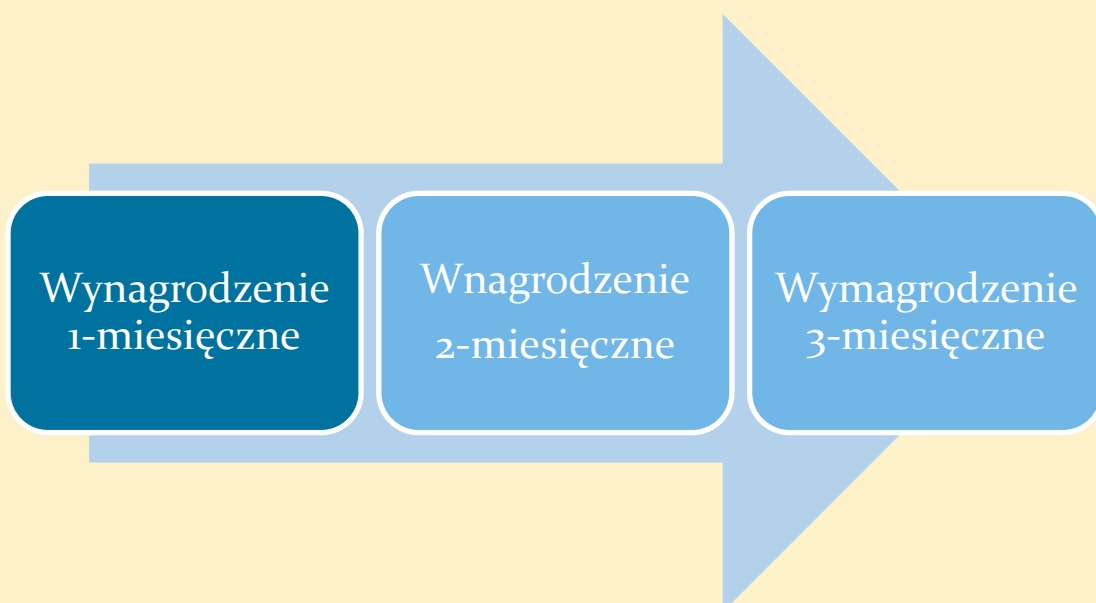


Maksymalna kwota odprawy z tytułu zwolnień grupowych lub indywidualnych

Pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi odprawę w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika. W zależności od stażu pracy u danego pracodawcy pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości:

- **jednomiesięcznego wynagrodzenia** – gdy pracownik był zatrudniony **krócej niż 2 lata**,
- **dwumiesięcznego wynagrodzenia** – gdy pracownik był zatrudniony **od 2 do 8 lat**,
- **trzymiesięcznego wynagrodzenia** – gdy pracownik był zatrudniony **ponad 8 lat**.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Jej wysokość **nie może jednak przekraczać** kwoty 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli od 01.01.2021 r. **42 000,00 zł**.



Odszkodowanie za mobbing



Mobbing – stosownie do definicji zawartej w Kodeksie pracy – to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zgodnie z **art. 94³ § 4 k.p.** pracownik, który wskutek tego typu działań rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Oznacza to, że od 2021 roku wysokość **odszkodowania za mobbing nie może być niższa niż 2800 zł.**