

Beata Opar

Wynagrodzenie minimalne 2020

Najważniejsze informacje



Business Management Sp.j.

Spis treści

Skutki wzrostu płacy minimalnej w 2020 roku	2
Minimalna pensja do wypłaty	3
Minimalna stawka godzinowa	5
Minimalna podstawa zasiłku chorobowego	5
Minimalna podstawa świadczenia rehabilitacyjnego.....	5
Świadczenie pieniężne dla praktykanta	6
Dodatek za pracę w porze nocnej.....	6
Kwota wolna od potrąceń	6
Maksymalna kwota odprawy z tytułu zwolnień grupowych lub indywidualnych.....	8
Odszkodowanie za mobbing.....	8



Skutki wzrostu płacy minimalnej w 2020 roku

Od 1 stycznia 2020 r. zmianie ulegnie wysokość minimalnego wynagrodzenia pracowników. Najniższa ustawowo gwarantowana pensja osób zatrudnionych w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy wzrośnie z 2250 zł do 2600 zł brutto. Minimalne wynagrodzenie będzie zatem wyższe o 350 zł, czyli o 15,6% od obowiązującego w 2019 r.

W czerwcu 2019 r. rząd zaproponował Radzie Dialogu Społecznego, aby minimalne wynagrodzenie za pracę wzrosło o 200 złotych – do 2450 zł, a minimalna stawka godzinowa została podniesiona z 14,70 zł do 16,00 zł.

W terminie ustawowym nie doszło do uzgodnienia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych w 2020 r. na forum Rady Dialogu Społecznego.

Ostatecznie rząd zaproponował zwiększenie minimalnej pensji do 2600 zł oraz minimalnej stawki godzinowej do 17,00 zł. Wysokość płacy minimalnej ogłoszona została w rozp. RM z dnia 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1778).

Propozycja ta uwzględniała warunki określone w art. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t. jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 2177, ze zm.), tj.:

- zwiększenie minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2019 r. o prognozowany na 2020 r. wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, powiększony dodatkowo o 2/3 wskaźnika prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto w 2020 r.,
- zastosowanie wskaźnika weryfikacyjnego w odniesieniu do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2019 r. z tytułu różnicy pomiędzy rzeczywistym (101,6%) a prognozowanym (102,3%) wzrostem cen w 2018 r.

Kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2020 r., obliczona zgodnie z zasadami określonymi w art. 5 ww. ustawy, powinna wynosić co najmniej 2345,60 zł, natomiast minimalnej stawki godzinowej – 15,30 zł.

Minimalne wynagrodzenie w 2020 roku wyniesie 2600 zł, a minimalna stawka godzinowa wzrośnie do kwoty 17,00 zł.

Według szacunków resortu pracy podniesienie minimalnego wynagrodzenia do kwoty 2600 zł przełoży się na wzrost wydatków budżetu państwa w 2020 roku o ok. 630,83 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. 1,6 mln osób. Skutki finansowe podwyżki płacy minimalnej odczuje ok. 2 mln pracodawców, w tym ok. 1,8 mln mikroprzedsiębiorców.

W związku z podwyższeniem kwoty minimalnego wynagrodzenia od 01.01.2020 r.:

- pracodawcy powinni zwiększyć wynagrodzenia najmniej zarabiającym pracownikom, tak aby ich pensja nie była niższa niż 2600 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,
- 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 2020 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%.

Zmieni się natomiast 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 wzrosną ponad dwukrotnie.

Do tej pory podstawowe KUP wynosiły miesięcznie 111,25 zł, a rocznie nie więcej niż 1335 zł. Dla osób dojeżdżających KUP były nieznacznie wyższe i wynosiły 139,06 zł miesięcznie i 1668,72 zł rocznie. Dla wieloletowców roczne KUP nie mogły przekroczyć 2002,05 zł, a dla dojeżdżających wieloletowców nie mogły być wyższe niż 2502,56 zł. Koszty w tej wysokości obowiązywały od 2008 roku. Od 1 stycznia 2020 roku **koszty uzyskania przychodu** wyniosą:

- **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

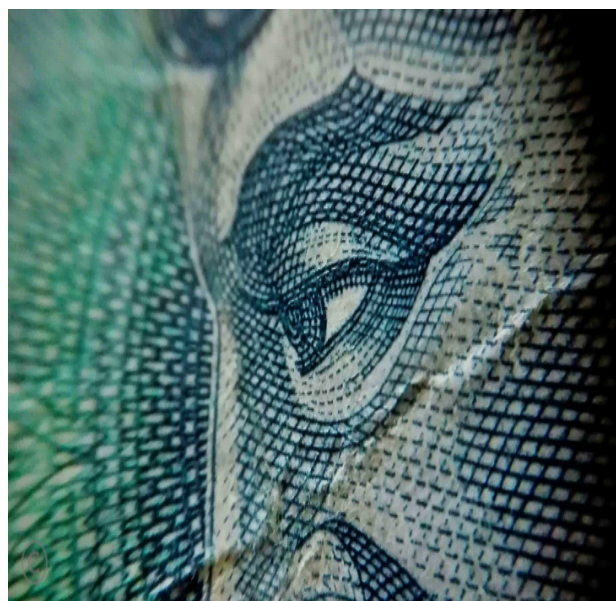
podatkowej i tzw. kwoty wolnej. Tutaj też nastąpiły spore zmiany.

Od 1 października br. obowiązuje **nowa skala podatkowa**. Podstawowa stawka PIT została obniżona z 18% do 17%. Z niższej stawki PIT 17% korzystają wszyscy podatnicy, którzy rozliczają się według skali podatkowej.

Obniżka dotyczy 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 2020 roku pozostaje ona na takim poziomie jak w 2019 roku, ale niższa stawka podatku PIT powoduje obniżenie kwoty zmniejszająca podatek z 1440,00 zł do 1360,00 zł w 2020 roku.



W 2020 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 tabeli 1 przedstawiono wysokość kwoty zmniejszającej podatek w 2020 roku:

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 2600 zł brutto, należy **od tej kwoty odliczyć**:

- **253,76 zł** składki na ubezpieczenie emerytalne, czyli $2600 \text{ zł} \times 9,76\%$,
 - **39,00 zł** składki na ubezpieczenie rentowe, czyli $2600 \text{ zł} \times 1,5\%$,
 - **63,70 zł** składki na ubezpieczenie chorobowe, czyli $2600 \text{ zł} \times 2,45\%$,
- co razem daje **356,46 zł**,
- **201,92 zł** składki na ubezpieczenie zdrowotne, czyli $(2600 \text{ zł} - 356,46 \text{ zł}) \times 9\%$,

→ **121,00 zł** zaliczki podatkowej od najniższego wynagrodzenia (po odliczeniu składki zdrowotnej i zaokrągleniu), ustalonej w następujący sposób:

- ✓ 2243,54 zł (podstawa opodatkowania) – 250,00 zł (koszty uzyskania przychodu) = 1993,54 zł; po zaokrągleniu 1994,00 zł;
- ✓ $1994,00 \text{ zł} \times 17\% - 43,76 \text{ zł} = 295,22 \text{ zł}$;
- ✓ $295,22 \text{ zł} - 173,87 \text{ zł}$ (składka zdrowotna stanowiąca 7,75% podstawy wymiaru) = 121,35 zł; po zaokrągleniu 121,00 zł.

Wynagrodzenie netto wyniesie:

$$2600 \text{ zł} - (356,46 \text{ zł} + 201,92 \text{ zł} + 121 \text{ zł}) = \mathbf{1920,62 \text{ zł}}$$

Przypominamy, że pracownicy w pierwszym roku pracy także otrzymają wynagrodzenie w wysokości 2600 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.

Podstawa obliczenia podatku w 2020 r.		Kwota zmniejszająca podatek odliczana w rocznym PIT za 2020 rok
ponad	do	
	8000 zł	1360 zł
8000 zł	13 000 zł	$1360 \text{ zł} - [834,88 \text{ zł} \times (\text{podstawa obliczenia podatku} - 8000 \text{ zł}) / 5000 \text{ zł}]$
13 000 zł	85 528 zł	525,12 zł
85 528 zł	127 000 zł	$525,12 \text{ zł} - [525,12 \text{ zł} \times (\text{podstawa obliczenia podatku} - 85 528 \text{ zł}) / 41 472 \text{ zł}]$
127 000 zł		brak kwoty zmniejszającej podatek



Minimalna stawka godzinowa

Wraz z podwyższeniem minimalnej pensji **wzrosła** także **minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych**, którą wprowadzono od 1 stycznia 2017 roku. Jej wysokość jest waloryzowana o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Od 1 stycznia 2020 r. minimalna stawka godzinowa dla przyjmującego zlecenie lub osoby świadczącej usługi wynosi **17,00 zł brutto** (wzrost w stosunku do poprzedniego roku o 2,30 zł). Stawka została ustalona w następujący sposób: $2600 \text{ zł} / 2250 \text{ zł} = 1,16 \times 14,70 \text{ zł} = 17,05 \text{ zł}$, co po zaokrągleniu daje kwotę 17,00 zł.

Z kolei w celu wyliczenia **minimalnej stawki godzinowej dla pracownika** należy podzielić nową stawkę miesięczną – 2600,00 zł brutto przez liczbę godzin do przepracowania w danym miesiącu. Przykładowo: w marcu do przepracowania jest 176 godzin, w związku z czym minimalna stawka godzinowa wyniesie 14,77 zł za godzinę pracy.

W poniższej tabeli przedstawiamy wysokość minimalnej stawki godzinowej dla pracownika w poszczególnych miesiącach 2020 roku:

Miesiąc	Wymiar czasu pracy w godzinach	Minimalna stawka godzinowa pracownika
styczeń	168	15,48 zł
luty	160	16,25 zł
marzec	176	14,77 zł
kwiecień	168	15,48 zł
maj	160	16,25 zł
czerwiec	168	15,48 zł
lipiec	184	14,13 zł
sierpień	160	16,25 zł
wrzesień	176	14,77 zł
październik	176	14,77 zł
listopad	160	16,25 zł
grudzień	168	15,48 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 2019 r. poz. 645, 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 2020 roku wyniesie **2243,54 zł** (2600 zł minus składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika, tj. 13,71%).

Przypominamy, że w związku z uchynieniem 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 01.01.2020 r. wyniesie ona odpowiednio:

- 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych trzech miesięcy, czyli co najmniej **2019,19 zł**,
- 75% tej podstawy za pozostały okres, czyli **1682,66 zł**,
- 100% tej podstawy – jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży lub spowodowana została wypadkiem przy pracy bądź chorobą zawodową, czyli co najmniej **2243,54 zł**.

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 2020 roku maksymalna kwota takiego świadczenia wyniesie **5200,00 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 **dobatek** 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 2019 wynosi 450,00 zł, od 01.01.2020 r. wzrośnie do 520,00 zł.

Oznacza to, że w miesiącach, w których wymiar czasu pracy wynosi 160 godzin, czyli np. w lutym 2020

roku, dodatek ten równy będzie 3,25 zł za każdą godzinę pracy w nocy, a w miesiącach liczących 168 godzin, np. w kwietniu – 3,10 zł.

W poniższej tabeli przedstawiamy kwoty dodatku za jedną godzinę pracy w porze nocnej w poszczególnych miesiącach 2019 roku:

Miesiąc	Wymiar czasu pracy w godzinach	Kwota dodatku
styczeń	168	3,10 zł
luty	160	3,25 zł
marzec	176	2,95 zł
kwiecień	168	3,10 zł
maj	160	3,25 zł
czerwiec	168	3,10 zł
lipiec	184	2,83 zł
sierpień	160	3,25 zł
wrzesień	176	2,95 zł
październik	176	2,95 zł
listopad	160	3,25 zł
grudzień	168	3,10 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 01.01.2020 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 2020 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:**

$$2600 \text{ zł} - (356,46 \text{ zł} + 201,92 \text{ zł} + 121 \text{ zł}) \\ = 1920,62 \text{ zł}$$

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 2019 r. poz. 1387, 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 podsta-

wowe – od 01.01.2020 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, w zależności od:**

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

Kwoty wolne od potrąceń w 2020 r.

Tytuł potrącenia	Podstawowe koszty podatkowe (250,00 zł)	Podwyższone koszty podatkowe (300,00 zł)
Należności inne niż alimentacyjne potrącane na mocy tytułów wykonawczych	1920,62 zł	1928,62 zł
Udzielone pracownikowi zaliczki pieniężne	1728,56 zł	1735,76 zł
Kary pieniężne nałożone na pracownika, zgodnie z art. 108 k.p.	1536,50 zł	1542,90 zł
Dobrowolne potrącenia inne niż te na rzecz pracodawcy	1440,47 zł	1446,47 zł



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 01.01.2020 r. **39 000,00 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 długo-trwałym nękananiu 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 2020 roku wysokość **odszkodowania za mobbing nie może być niższa niż 2600 zł**.



Copyright 2019
Business Management Sp.j.
31-406 Kraków, al. 29 Listopada 130
tel. centrala – bok: 12 352 32 70
fax : 012 311 46 64
e-mail: redakcja1@gcp.info.pl

Wszelkie prawa zastrzeżone.
Prawo do tytułu i licencji jest własnością Business Management Sp.j.
Kopiowanie, przedrukowywanie i rozpowszechnianie całości lub fragmentów
niniejszej publikacji bez zgody Wydawcy jest zabronione.

Z uwagi na ciągłe zmiany w polskim prawie, jak również ze względu na liczne rozbieżności
w interpretacji norm prawnych Wydawnictwo nie ponosi odpowiedzialności za informacje zawarte
w niniejszej publikacji i nie mogą być one dowodem w postępowaniu administracyjnym,
procesowym, a także w innych formach nieprocesowych.