

## Co uznać za część minimum

**Jeśli wynagrodzenie pracownika balansuje na granicy stawki minimalnej, ważne jest, czy i jaki otrzymał dodatkowy składnik pensji. Nie każdy z nich można zaliczyć na poczet pensji minimalnej.**

Wbrew pozorom minimalne wynagrodzenie za pracę nie odnosi się tylko do wynagrodzenia zasadniczego. Sposób obliczania pensji na potrzeby przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę bywa kłopotliwy i budzi wiele wątpliwości.

### Gwarantowana stawka

Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od kwoty minimalnego wynagrodzenia, które w 2016 r. wynosi 1850 zł brutto. Wyjątkiem są osoby rozpoczynające karierę zawodową – ich wynagrodzenie w pierwszym roku pracy może być niższe, jednak nie może spaść poniżej 80 proc. stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę. W 2016 r. miesięczna kwota wynagrodzenia pracownika w pierwszym roku jego pracy nie może być zatem niższa niż 1480 zł brutto.

### Dodatkowe składniki

Na potrzeby ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przy obliczaniu jego wysokości uwzględnia się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone – według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny – do wynagrodzeń osobowych. Wyłączone są z tego:

- nagrody jubileuszowe,
- odprawy pieniężne przysługujące pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wynagrodzenie może obejmować różne składniki. Dlatego sprawdzając, czy dany pracownik osiąga co najmniej minimalne wynagrodzenie, należy zsumować te składniki jego wynagrodzenia, które zalicza się do wynagrodzeń osobowych zgodnie z zasadami statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń GUS, a które równocześnie nie podlegają wyłączeniu. Do wynagrodzeń osobowych zalicza się w szczególności premie oraz nagrody regulaminowe i uznaniowe, które przecież nie w każdym miesiącu muszą być pracownikowi przyznane. Katalog takich wynagrodzeń osobowych znajduje się na oficjalnej stronie internetowej GUS (<http://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystycepublicznej/608,pojecie.html>).

## **Lista wynagrodzeń osobowych według GUS**

Wynagrodzenia osobowe obejmują w szczególności:

1. wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej,
2. dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy,
3. premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe,
4. dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych,
5. wynagrodzenia dodatkowe za prace wykonywane w ramach obowiązującego wymiaru czasu pracy, lecz nie wynikające z zakresu czynności,
6. wynagrodzenia za czynności przewidziane do wykonania poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę,
7. dopłaty (dodatki) wyrównawcze (np. wyrównanie do wysokości kwoty najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników ustalanego przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej na podstawie Kodeksu pracy, przy wykonywaniu pracy zastępczej),
8. wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, wypłacane za środków pracodawców (wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe i dla poratowania zdrowia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas przestoju nie zawinionego przez pracownika i inne),
9. nagrody jubileuszowe, odprawy rentowe i emerytalne, ekwiwalenty pieniężne za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy i inne,
10. uposażenia posłów i senatorów wraz z uposażeniem dodatkowym, odprawy emerytalne, rentowe i parlamentarne posłów i senatorów,
11. świadczenia o charakterze deputatowym (wartość świadczeń w części nie opłaconej przez pracownika) lub ich ekwiwalenty pieniężne (np. deputaty węglowe, energetyczne, środków spożywczych), a także ekwiwalenty za umundurowanie jeśli obowiązek jego noszenia wynika z obowiązujących ustaw,
12. świadczenia odszkodowawcze (np. w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia, świadczenia wyrównawcze wypłacane pracownikom, którzy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej doznali stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu). Do wynagrodzeń osobowych nie zalicza się wynagrodzeń z tytułu rozporządzania przez pracowników prawami autorskimi do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy.

### **Prawo do wyrównania**

Jeśli w danym miesiącu wynagrodzenie pracownika, obliczone zgodnie z przedstawionymi zasadami, jest niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, należy mu się od pracodawcy uzupełnienie wynagrodzenia do stawki minimalnej płacy w postaci wyrównania. Wyrównanie powinien otrzymać za każdy taki miesiąc łącznie z wypłatą wynagrodzenia. Przy czym należy zaznaczyć, iż w takiej sytuacji nie jest konieczna zmiana umowy o pracę.

### **Przykład**

Pracownik z 4-letnim stażem jest zatrudniony na umowie o pracę w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1600 zł brutto.

Jednocześnie w umowie strony zawarły postanowienie, że pracodawca może przyznać pracownikowi nagrodę uznaniową w kwocie 300 zł brutto. W miesiącu, w którym pracodawca przyzna pracownikowi nagrodę, jego wynagrodzenie będzie wyższe niż minimalna płaca, a tym samym nie będzie mu przysługiwało roszczenie o wyrównanie. Natomiast w miesiącu, w którym nie otrzyma on nagrody, jego wynagrodzenie będzie niższe od minimalnego o 250 zł brutto. Dlatego należne mu będzie od pracodawcy wyrównanie wynagrodzenia do kwoty 1850 zł brutto.

Konkludując, w sytuacji, gdy suma składników wynagrodzenia pracownika zaliczanych do grupy wynagrodzeń osobowych jest w danym miesiącu niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę, pracownikowi należy się wyrównanie wynagrodzenia do kwoty odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

### **Zdaniem autorki**

Z początkiem przyszłego roku zmieniają się regulacje dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę. W dniu 7 lipca br. Sejm uchwalił ustawę o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, która przewiduje m.in. rezygnację z możliwości różnicowania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w pierwszym roku zatrudnienia oraz wykluczenie przy obliczaniu minimalnej płacy dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Przyjęta przez Sejm ustawa przewiduje także wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla osób wykonujących pracę w ramach umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług. Proces legislacji nad rządowym projektem ustawy o zmianie ustawy wciąż trwa, dlatego na chwilę obecną nie można przewidzieć ostatecznego zakresu i kształtu zmian.

Autor: Ewa Marczak, prawnik, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy