

Różnorodne sposoby wynagradzania pracownika

Wbrew pozorom minimalne wynagrodzenie za pracę nie odnosi się tylko do wynagrodzenia zasadniczego. Sposób obliczania wynagrodzenia na potrzeby przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę bywa kłopotliwy i nieraz budzi wiele wątpliwości, w szczególności w sytuacji, gdy pracodawca w różnorodny sposób wynagradza pracownika. W ostatnich latach oprócz premii i nagród finansowych popularne stały się świadczenia pozapłacowe na rzecz pracownika, nazywane benefitami pozafinansowymi. Jakże zatem świadczenia pracodawcy na rzecz pracownika brane są pod uwagę przy ocenie, czy wynagrodzenie za pracę danej osoby spełnia kryterium minimalnej płacy?

W pierwszej kolejności należy wskazać, że wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia, które obecnie wynosi 1850,00 zł brutto.

Wysokość wynagrodzenia minimalnego

W tym miejscu wymaga podkreślenia, że aktualnie w okresie pierwszego roku pracy wynagrodzenie pracownika może być niższe, jednak nie niższe niż 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Warto zaznaczyć, że z dniem 1 stycznia 2017 roku możliwość różnicowania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w pierwszym roku zatrudnienia zostanie zniesiona. Na potrzeby ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika uwzględnia się przysługujące mu składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) do wynagrodzeń osobowych. Wyłączeniu z mocy ustawy podlegają:

- * nagrody jubileuszowe,
- * odprawy pieniężne przysługujące pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę,
- * odprawy pieniężne przysługujące pracownikowi w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- * wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, oraz
- * od dnia 1 stycznia 2017 roku dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Wynagrodzenie może obejmować różnorodne składniki o charakterze pieniężnym. Dlatego też sprawdzając, czy nie jest ono niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, należy zsumować te składniki wynagrodzenia pracownika, które zalicza się do wynagrodzeń osobowych zgodnie z zasadami statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń GUS. Warto nadmienić, że do wynagrodzeń osobowych zalicza się w szczególności premie oraz nagrody uznaniowe, które przecież nie w każdym miesiącu muszą być pracownikowi przyznane.

Świadczenia pozapłacowe (bezugotówkowe)

Aktualnie nierzadko zdarza się sytuacja, że pracodawcy w celu zmotywowania pracowników i związania ich z firmą, oferują im pakiet świadczeń pozapłacowych, określanych na rynku także mianem benefitów pozafinansowych. Do dodatków takich należą w szczególności karnety na zajęcia sportowo-rekreacyjne, dodatkowa opieka medyczna, bezpłatne posiłki

czy też w końcu możliwość korzystania z auta służbowego lub telefonu komórkowego do celów prywatnych. Przy tego typu dodatkowych świadczeniach na rzecz pracownika może pojawić się pytanie, czy pracodawca może ich wartość zaliczyć na poczet wynagrodzenia i tym samym spełnić wymóg minimalnej płacy w sytuacji, gdy suma składników pieniężnych wynagrodzenia – o których była mowa powyżej – jest niższa od ustawowego progu. W myśl art. 86 § 2 k.p. wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej; częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy. Przepis ten statuuje generalny nakaz wypłacania wynagrodzenia w formie pieniężnej (gotówce) i tylko w drodze wyjątku dopuszcza możliwość – co istotne – wyłącznie częściowego spełnienia wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna. Nakaz wypłaty wynagrodzenia w pieniądzu wynika bezpośrednio z ratyfikowanej przez Polskę Konwencji Nr 95 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony płacy. Świadczeń pozapłacowych nie można z pewnością rozpatrywać w kategorii deputatu. Benefity stanowią inne korzyści materialne pracownika związane z pracą, które jednak w znaczeniu prawnym nie stanowią części jego wynagrodzenia. Pracodawca nie może zatem ich wartości zaliczyć na poczet wynagrodzenia pracownika. Przepisy prawa przewidują bowiem ochronę płacy poprzez zapewnienie pracownikowi spełnienia wynagrodzenia zasadniczo w formie pieniężnej.

Wyrównanie do kwoty minimalnego wynagrodzenia

W przypadku, w którym w danym miesiącu wynagrodzenie – obliczone zgodnie z zasadami przedstawionymi powyżej – jest niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, pracownikowi należy się od pracodawcy uzupełnienie wynagrodzenia do wysokości minimalnej płacy w postaci wyrównania. Wyrównanie powinno być wypłacone pracownikowi za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia, przy czym należy zaznaczyć, iż w takiej sytuacji nie jest konieczna zmiana umowy o pracę. Pracownik o stażu pracy wynoszącym 4 lata jest zatrudniony na umowie o pracę w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.800 zł brutto. Jednocześnie w umowie strony zawarły postanowienie, że pracodawca może przyznać pracownikowi nagrodę uznaniową w kwocie 300,00 zł brutto. Dodatkowo, pracodawca zaoferował pracownikowi roczny karnet na zajęcia sportowo-rekreacyjne o wartości 100 zł brutto miesięcznie. I tak, w miesiącu, w którym pracodawca przyzna pracownikowi nagrodę, jego wynagrodzenie będzie wyższe niż minimalna płaca, a tym samym pracownikowi nie będzie przysługiwało roszczenie o jego wyrównanie. Natomiast, w miesiącu, w którym pracownik nie otrzyma nagrody, jego wynagrodzenie będzie niższe od minimalnego o kwotę 50 zł brutto, dlatego też należne mu będzie od pracodawcy wyrównanie wynagrodzenia do kwoty 1850 zł brutto. Fakt, że pracodawca pokrywa co miesiąc koszty karnetu, z punktu widzenia zapewnienia pracownikowi minimalnej płacy nie będzie miał żadnego znaczenia.

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