



Pensja minimalna – co się na nią składa

Autor:



adw. Wioleta Magiera-Gola

T: +48 32 726 56 97

M: +48 883 874 959

E: wioleta.magiera@bbplegal.pl

Dynamiczny wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w ramach umów zlecenia spowodował, że skala wynagrodzeń ulega coraz większemu spłaszczeniu. Pracodawcy stają przed problemem, czy wypłacane wynagrodzenie, obejmujące świadczenia dodatkowe, jeszcze spełnia wymogi prawa, czy może już konieczne jest zwiększenie wynagrodzenia, a tym samym ponoszonych kosztów.

Wyliczenie właściwej stawki wynagrodzenia wraz z dodatkami powoduje wątpliwości pracodawców zwłaszcza w branżach, w których na pensję składa się kilka składników. Problemem jest to, czy ustalona stawka dotyczy wyłącznie pensji zasadniczej czy uwzględnia również dodatki, premie czy prowizje. Wątpliwości są uzasadnione, gdyż nie wszystkie elementy wynagrodzenia mogą zostać doliczane do stawki zasadniczej, a od 1 stycznia 2024 roku weszły w tym zakresie istotne zmiany.

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. kwota minimalnego wynagrodzenia została zwiększona dwukrotnie od 1 stycznia 2023 r. do kwoty 3490 zł, zaś od 1 lipca 2023 r. do kwoty 3600 zł, co oznacza wzrost w stosunku do 2022 r. o niemal 20 %. Jak z kolei wynika z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej od stycznia 2024 r. kwota minimalnego wynagrodzenia wyniesie 4242 zł, a od 1 lipca 2024 r. 4300 zł.

Warto zauważyć, że na minimalne wynagrodzenie za pracę składa się zarówno pensja zasadnicza, jak i przewidziane ustawą dodatki, które pracodawca przewiduje i praktykuje ze względu na charakter przedsiębiorstwa. Z tego też względu kwota minimalnego wynagrodzenia nie zawsze musi zostać wprost zapisana w umowie co nie oznacza zatem obligatoryjnego zawierania aneksów do umowy z pracownikami w przypadku podnoszenia kwoty minimalnego wynagrodzenia. Pracodawcy



Partner odpowiedzialny za dział:



adv. Filip Poniewski

T: +48 32 726 56 97

M: +48 607 387 480

E: filip.poniewski@bbplegal.pl

są więc uprawnieni do wprowadzenia wynagrodzenia uwzględniającego np. system premiowy, a miesięczna stawka wraz z dodatkami i premiami, jeśli przysługują pracownikowi, musi być co najmniej taka sama jak określona prawem na dany rok najniższa krajowa (wynagrodzenie minimalne). Powyższe wynika wprost z art. 6 Ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w którym wskazano, że do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje 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.

Kluczowe zatem staje się to, co na tej liście się znajduje. Znajdziemy tam zatem m.in. wynagrodzenie zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej, premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe. Z kolei użycie sformułowania „w szczególności” wskazuje, że przedmiotowa lista nie stanowi katalogu zamkniętego.

Pomimo, że na przedmiotowej liście znalazło się wiele elementów wynagrodzenia osobowego, to jednak kwota najniższego wynagrodzenia nie może zawierać niektórych dodatków, które powinny zostać wypłacone poza minimalną pensją. Kwestie te zostały uregulowane w art. 6 ust. 5 wyżej wymienionej Ustawy i muszą być bezwzględnie przestrzegane przez pracodawców przy zawieraniu czy aneksowaniu umów o pracę.

Takimi obligatoryjnymi dodatkowymi składnikami wynagrodzenia, poza wynagrodzeniem minimalnym, są:

- nagrody jubileuszowe,
- odprawy emerytalna oraz rentowa,
- wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- dodatek za staż pracy - rozumiany jako dodatek do wynagrodzenia przysługujący pracownikowi z tytułu osiągnięcia ustalonego okresu zatrudnienia, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę.





BBP Brzóska Poniewski
Adwokaci i Radcowie Prawni Sp.p.
ul. Żelazna 2, 40-851 Katowice

T: +48 32 726 56 97

M: +48 883 874 959

E: office@bbplegal.pl

I: www.bbplegal.pl

Od 1 stycznia 2024 r. do listy dodatków, które nie mogą być doliczane do wynagrodzenia minimalnego dojdzie nowe wyłączenie, czyli dodatek za szczególne warunki pracy. Według definicji ustawowej jest to dodatek do wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, pracy związanej z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym lub pracy szczególnie niebezpiecznej, przysługujący pracownikowi na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę.

Ustalając wynagrodzenie przysługujące pracownikom należy pamiętać o tym, że jeśli w danym miesiącu pracownikowi ma przysługiwać niższa kwota, niż wynagrodzenie minimalne, a to z uwagi na rozkład czasu pracy albo z uwagi na akord, to pracodawca ma obowiązek wyrównać jego wynagrodzenie do wartości minimalnego wynagrodzenia miesięcznego. Wyrównanie wypłaca się za okres każdego miesiąca równocześnie z wypłatą wynagrodzenia za ten miesiąc.

Natomiast pracownikom wynagradzanym na podstawie godzinowych stawek wynagrodzenia, wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika w danym miesiącu, przeliczoną na godzinę pracy.

Z kolei pracownikom wynagradzanym na podstawie miesięcznych stawek wynagrodzenia, którym nie przysługuje wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, przeliczoną na godzinę pracy.



W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia dla pełnego etatu.

Trzeba więc pamiętać, że nie należy stawiać znaku równości pomiędzy wynagrodzeniem minimalnym a wynagrodzeniem zasadniczym, chyba że warunki płacy danego pracownika przewidują pensję jednoskładnikową. W takim przypadku wynagrodzenie zasadnicze nie może być niższe niż minimalne. W pozostałych sytuacjach, stosowany u danego pracodawcy system wynagradzania może obejmować różne dodatkowe dopuszczalne prawem składniki. Poza wynagrodzeniem zasadniczym mogą być to być premie, nagrody, dodatki (poza wyłączonymi wyraźnie na mocy Ustawy), prowizje.

Najważniejsze jest, aby suma wszystkich składników uzyskanych za przepracowany miesiąc, zapewniła pracownikowi wynagrodzenie na poziomie co najmniej aktualnie obowiązującej stawki minimalnego wynagrodzenia;

Należy również pamiętać, że każdą umowę należy traktować w sposób indywidualny i w razie wątpliwości interpretacyjnych rekomendowana jest każdorazowa konsultacja prawna.

