

WYNAGRODZENIE MINIMALNE



Inne obowiązkowe składniki wynagrodzenia

Poza wynagrodzeniem zasadniczym istnieją także inne obowiązkowe składniki wynagrodzenia. Wśród nich znajdują się:

- dodatek za pracę w godzinach nocnych;
- wynagrodzenie za dyżury pełnione poza normalnymi godzinami pracy;
- wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy;
- dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nocnych przysługuje pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, która obejmuje 8 godzin między 21:00 a 7:00. Za każdą godzinę pracy w nocy pracownikowi należy się dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

OBYWIAZKOWE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA



Przykład

Pan Adam w listopadzie pracował 8 godzin w porze nocnej, dlatego w tym miesiącu przysługuje mu dodatek za pracę w nocy. W jakiej wysokości otrzyma ten dodatek?

W 2022 roku za jedną godzinę pracy w nocy w listopadzie należy się 3,75 zł (3 010 zł / 160 godz. x 20%). Pan Adam otrzymał we wspomnianym miesiącu dodatek za godziny nocne w wysokości 30,08 zł (8 godz. x 3,75 zł).

W sytuacji gdy pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy poza normalnymi godzinami pracy – w wyznaczonym miejscu i czasie, w stałej go-

towości do świadczenia pracy – wówczas możliwe jest wynagrodzenie za dyżury pełnione poza normalnymi godzinami pracy. Gdy dyżur pełniony jest:

- w zakładzie lub innym wyznaczonym miejscu – podlega on rekompensacie;
- poza zakładem pracy (np. w domu) – za czas takiego dyżuru nie przysługuje ani czas wolny, ani wynagrodzenie, chyba że pracownik świadczy pracę i wtedy za ten czas należy się rekompensata.

Zgodnie z art. 80 Kodeksu pracy (dalej jako kp) za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Dzieje się tak m.in. w sytuacjach:

- przestoju (art. 81 kp);
- powstrzymania się od pracy na skutek zagrożenia (art. 210 kp);
- badań profilaktycznych (art. 229 kp);
- zwolnienia na poszukiwanie pracy (art. 37 kp);
- zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (art. 36(2) kp).

Pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje również dodatek. Należy się on w wysokości 100%, jeżeli praca w godzinach nadliczbowych przypada:

- w nocy;
- w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Dodatek do wynagrodzenia w wysokości 50% przysługuje za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określone powyżej.

Składniki wynagrodzenia nieobowiązkowe

Pracodawcy dysponują też pewną możliwością swobodnego kształtowania systemów wynagradzania. Oprócz obligatoryjnych elementów płacy mogą wprowadzać dobrowolne składniki wynagrodzenia. Zaliczamy do nich przede wszystkim dodatki:

- za staż pracy;
- funkcyjny;
- z tytułu posiadania ponadwymiarowych kwalifikacji, np. znajomości języków obcych;
- za pracę w określonych warunkach;
- premię regulaminową

– które mają przede wszystkim działanie motywacyjne. Natomiast warunkiem ich poprawnego funkcjonowania jest precyzyjne określenie kryteriów, jakie pracownik powinien spełnić, aby je otrzymać. W takiej sytuacji decyzja o przyznaniu dodatku nie zależy od swobodnego uznania pracodawcy, lecz od wypełnienia podlegających kontroli zasad określonych w przepisach zakładowych. Pracownik jest zatem uprawniony do roszczenia o nie.

Wśród nieobowiązkowych składników wynagrodzenia często pojawia się premia uznaniowa, która w całości podlega woli pracodawcy i nie powinna zależeć od spełnienia kryteriów. Pracownik nie może więc domagać się jej wypłacenia, ponieważ pracodawca ma pełną swobodę jej przyznania.

Uwaga

Wyrok SA z 12 lipca 2005 roku, III APA 89/05, Apel. W-wa 2006/2/8

„Obligatoryjnym elementem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze, natomiast inne, dodatkowe składniki wynagrodzenia wynikają z uprawnień podmiotu stanowiącego przepisy płacowe, bądź z woli stron zawierających umowy o pracę”.

DOBROWOLNE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA



Zasady wypłaty wynagrodzenia

Wypłata wynagrodzenia za pracę następuje co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. W regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy czy obwieszczeniu pracodawca informuje o miejscu, terminie i czasie wypłaty.

Uwaga

Art. 85 Kodeksu pracy

„§ 1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

§ 2. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

§ 3. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

§ 4. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy”.

Co ze składkami ZUS i podatkiem?

W skład wynagrodzenia brutto wchodzi wszelkie premie i dodatki – od wszystkich tych składników pracodawca ma obowiązek potrącić składki ZUS. Przy ustalaniu wynagrodzenia netto konieczne jest także odjęcie od płacy brutto podatku dochodowego (12% lub 32%).Warto pamiętać, że nie wszystkie dodatki do pensji podlegają konieczności oskładkowania. Z obowiązku tego zwolnione są m.in.: odprawy rentowe i emerytalne; diety i zwrot kosztów podróży służbowej; nagrody jubileuszowe; świadczenia przyznane przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych; odprawy, odszkodowania i rekompensaty wypłacane pracownikom z tytułu wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy.

Rodzaj ubezpieczenia	Sposób finansowania	
	pracodawca	pracownik
emerytalne	9,76%	9,76%
rentowe	6,50%	1,50%
chorobowe	–	2,45%
wypadkowe	1,67%*	–
zdrowotne	–	9,00%

*Składka na ubezpieczenie wypadkowe dla płatników zgłaszających nie więcej niż 9 osób ubezpieczonych.

Przykład

Pan Karol zatrudniony jest w ramach umowy o pracę. Jego wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2 600 zł, otrzymuje dodatek funkcyjny w wysokości 1 000 zł oraz dodatek za znajomość języka obcego w wysokości 250 zł. W lutym pracował w godzinach nocnych, dlatego otrzymał dodatek za pracę w nocy wynoszący 150 zł ($3,75 \text{ zł} \times 40 \text{ godz.}$). Jakie wynagrodzenie otrzyma?

Wynagrodzenie brutto: 4 000 zł ($2\,600 \text{ zł} + 1\,000 \text{ zł} + 250 \text{ zł} + 150 \text{ zł}$)
Koszty uzyskania przychodu: 250 zł

Ulga podatkowa: 300 zł

Suma składek na ubezpieczenia społeczne: 548,40 zł, w tym:

- emerytalna: $4\,000 \text{ zł} \times 9,76\% = 390,40 \text{ zł}$
- rentowa: $4\,000 \text{ zł} \times 1,5\% = 60,00 \text{ zł}$
- chorobowa: $4\,000 \text{ zł} \times 2,45\% = 98,00 \text{ zł}$

Podstawa składki na ubezpieczenie zdrowotne: $4\,000 \text{ zł} - 548,40 \text{ zł} = 3\,451,60 \text{ zł}$

- Składka na ubezpieczenie zdrowotne: $3\,451,60 \text{ zł} \times 9\% = 310,64 \text{ zł}$

Podstawa opodatkowania: $4\,000 \text{ zł} - 548,40 \text{ zł} - 250 \text{ zł} = 3\,201,60 \text{ zł}$ w zaokrągleniu 3 202 zł

- Zaliczka na podatek dochodowy: $3\,202 \text{ zł} \times 12\% - 300 \text{ zł} = 84,24 \text{ zł}$
- Podatek dochodowy: 84,24 zł w zaokrągleniu 84 zł

Do wypłaty: $4\,000 \text{ zł} - 548,40 \text{ zł} - 310,64 \text{ zł} - 84 \text{ zł} = 3\,056,96 \text{ zł}$.

Wynagrodzenie pracowników może składać się z wielu elementów, ale tylko niektóre z nich są obligatoryjne. Te fakultatywne zależą od regulacji obowiązujących u danego pracodawcy. Niezależnie od tego, jakie składniki wynagrodzenia otrzymuje pracownik, należy pamiętać, że konieczne jest ich oskładkowanie i opodatkowanie.

2. Czym jest premia motywacyjna i na jakich zasadach jest przyznawana?

Katarzyna Dorociak

Coraz częściej poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownicy otrzymują dodatkowe świadczenia, które mają formę pieniężną lub rzeczową. Do jednych z najpopularniejszych ponadwymiarowych składników uposażenia należy premia motywacyjna. Czym tak naprawdę jest ten rodzaj premii? Jak ją właściwie rozliczyć z pracownikiem?

Składniki wynagrodzenia

Wynagrodzenie za pracę może składać się z różnych elementów. Według Kodeksu pracy części wypłaty dzielą się na obowiązkowe i nieobowiązkowe. W przypadku tych pierwszych konieczność ich przyznania wynika z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (m.in. Kodeksu pracy, rozporządzenia urlopowego). W przypadku składników dobrowolnych zasady ich przyznawania i wypłacania zawarte są w umowach o pracę, regulaminach czy układach zbiorowych pracy funkcjonujących u danego pracodawcy. Pracodawca może przyznać pracownikowi świadczenia niepieniężne np:

- służbowy telefon, komputer, samochód;
- prywatna opieka medyczna;
- pakiety sportowe;
- bilety do kina, teatru.

Czym jest premia motywacyjna?

W Kodeksie pracy nie znajdzie się definicji premii motywacyjnej, jednak bardzo często pojęcie stosuje się w kontekście przyznawania premii regulaminowej. Dzieje się tak, ponieważ premię taką otrzymuje się po spełnieniu konkretnych norm, np. osiągnięciu określonej sprzedaży produktu.

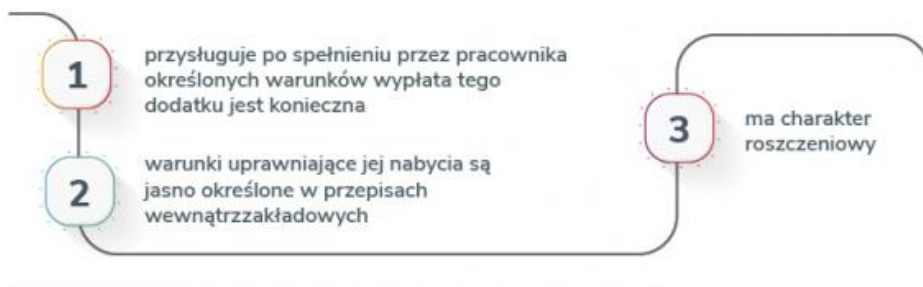
Ważne

Głównym zadaniem premii motywacyjnej jest zwiększenie wydajności i efektywności pracy.

Przyjmuje się, że premia motywacyjna charakteryzuje się następującymi cechami:

- po spełnieniu przez pracownika określonych warunków wypłata tego dodatku jest konieczna;
- warunki uprawniające jego nabycie są jasno określone przez pracodawcę w przepisach wewnętrznych;
- ma charakter roszczeniowy.

CECHY PREMII MOTYWACYJNEJ



Ważne

Wysokość premii można określić ilościowo, podając odpowiednią kwotę lub zastosować system procentowy.

Przykład

Pani Anna otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4 000 zł oraz premie motywacyjną. Premia motywacyjna wynosi 10% wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli w ciągu miesiąca pani Anna sprzeda co najmniej 100 produktów promocyjnych. Jakie premie otrzyma jeżeli we wrześniu sprzedała 52 produkty, a w październiku 178 produktów?

We wrześniu sprzedała jedynie 52 produkty, więc premii nie otrzymała. W październiku natomiast sprzedała aż 178 produktów, dlatego w tym miesiącu otrzyma premię motywacyjną w wysokości 400 zł ($4\,000\text{ zł} \times 10\%$).

Premia motywacyjna a dokumentacja

Co ważne, zasady, terminy oraz warunki uprawniające do przyznawania premii motywacyjnej powinny zostać określone w jasny, rzeczowy i mierzalny sposób w jednym z aktów, tj.:

- układzie zbiorowym,
- regulaminie pracy,
- regulaminie wynagradzania,
- regulaminie premiowania,
- umowie o pracę.

Jeżeli u danego pracodawcy funkcjonuje układ zbiorowy lub któryś z wymienionych regulaminów, wówczas to tam powinny znaleźć się zasady przyznawania premii, a w umowie o pracę tylko informacja, że składnik wynagrodzenia taki jak premia motywacyjna jest wypłacany. Pracodawca, u którego nie ma obowiązku tworzenia regulaminu, szczegółowe zasady przyznawania i wypłaty premii powinien określić w umowie o pracę.

Roszczeniowy charakter premii motywacyjnej

Gdy premia motywacyjna jest regulowana w odpowiednich dokumentach, pracownik po spełnieniu określonych warunków ma prawo ubiegać się u pracodawcy o jej otrzymanie. Jeżeli pracodawca uchyli się od wypłaty premii, poszkodowana osoba może dochodzić swoich praw przed sądem.

Ważne

Otrzymanie premii motywacyjnej zależne jest od konkretnych warunków.

Przykład

Pani Anna otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz premie motywacyjną. Premia motywacyjna wynosi 10% wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli w ciągu miesiąca pani Anna sprzeda co najmniej 100 produktów promocyjnych. Pani Anna w listopadzie sprzedała 101 produktów promocyjnych. Pracodawca za ten miesiąc nie wypłacił jej premii, mimo iż pracownica spełniła warunki oraz miała odpowiednią sprzedaż. Co może zrobić Pani Anna?

Pani Anna może zwrócić się więc do pracodawcy o wypłatę premii motywacyjnej z listopada. Jeżeli pracodawca jej nie uiści, wówczas pani Anna może dochodzić swych praw w sądzie pracy.

Premia motywacyjna czy uznaniowa

Często premia motywacyjna jest mylona z premią uznaniową. Premia uznaniowa, jak sama nazwa wskazuje, przyznawana jest według uznania pracodawcy i nie ma jasno określonych warunków uprawniających do jej otrzymania. To pracodawca każdorazowo ustala, w jakiej kwocie chce przyznać pracownikowi odpowiedni dodatek finansowy i nie musi przy tym podawać powodów jego przyznania. Premia uznaniowa nie ma charakteru roszczeniowego.

Ważne

W sytuacjach sporu pracownika z pracodawcą samo nazewnictwo dodatku nie ma tu znaczenia. O tym, czy dodatek jest roszczeniowy, decy-

duże m.in. istnienie (bądź nie) ścisłych kryteriów jego przyznawania.

Przykład

Pan Adam otrzymuje premię uznaniową, która – według zapisów w regulaminie – przysługuje za podpisanie pięciu umów z nowymi klientami. Czy jest to dodatek roszczeniowy?

Mimo że dodatek ten nosi nazwę „premia uznaniowa”, jego charakter wskazuje, iż jest to dodatek roszczeniowy, którego warunki przyznania zostały opisane w regulaminie. Dlatego powinien być nazwany „premią motywacyjną”.

Chcąc zwiększyć efektywność pracy, pracodawcy wprowadzają dodatkowe systemy motywacyjne, przybierające często formę premii. Przyznając premię motywacyjną, pracodawca powinien poinformować pracowników o warunkach możliwości jej otrzymania, a zapis taki umieścić w dokumencie wewnątrzzakładowym.

PLANUJESZ ZATRUDNIĆ PRACOWNIKÓW?

SPRAWDŹ, JAK ROZLICZAĆ KADRY I PŁACE!

- ✓ E-akta osobowe
- ✓ Kompleksowe rozliczanie pracowników i umów cywilnoprawnych
- ✓ Szybkie generowanie listy płac
- ✓ Tworzenie deklaracji rozliczeniowych i zgłoszeniowych ZUS



Sprawdź!



3. Premia frekwencyjna - czy jest dopuszczalna w każdym zakładzie pracy?

Zespół wFirma.pl

Kodeks pracy wyraźnie stanowi, że jednym z podstawowych obowiązków zatrudniającego jest wypłata wynagrodzenia pracownikowi. Choć wysokość uzyskiwanej pensji zależy od rodzaju wykonywanej pracy, to tak naprawdę składa się na nią wiele różnych elementów. Czy premia frekwencyjna jest jednym z nich i czy pracodawca może wprowadzić ją w każdym przypadku?

Składniki wynagrodzenia za pracę

Jak już wcześniej wspomniano pensja pracownicza składa się z dwóch rodzajów składników, mianowicie – obligatoryjnych oraz fakultatywnych.

Stałym elementem każdego wynagrodzenia, czyli składnikiem obligatoryjnym, jest tzw. wynagrodzenie zasadnicze, które nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zaliczamy do tej kategorii także dodatki z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej.

Do fakultatywnych elementów wynagrodzenia należą z kolei wszelkiego rodzaju dodatki finansowe, które są przyznawane wyłącznie na podstawie subiektywnej decyzji pracodawcy. Mowa tutaj o dodatkach za staż pracy, za pracę w szkodliwych lub uciążliwych warunkach, o dodatkach funkcyjnych czy też za posiadanie dodatkowych umiejętności pracowniczych na danym stanowisku.

Wszelkiego rodzaju premie i prowizje należą do kategorii fakultatywnych elementów wynagrodzenia pracowniczego. W praktyce oznacza to,