

df 3

WYJAŚNIENIA

Honoraria nie wchodzi do pensji minimalnej

Szef musi wyrównać pobory zatrudnionemu, który ma stawkę zasadniczą poniżej 1317 zł. Nawet jeśli wypłaca mu miesięcznie dużo więcej za przeniesienie praw autorskich z przygotowanych projektów.

Honoraria nie wchodzą do pensji minimalnej

INTERPRETACJE | Szef musi wyrównać pobory zatrudnionemu, który ma stawkę zasadniczą poniżej 1317 zł. Nawet jeśli wypłaca mu miesięcznie dużo więcej za przeniesienie praw autorskich z przygotowanych projektów

JADWIGA SZTABIŃSKA

Programiści w firmie jednego z naszych czytelników mają ustawione pensje zasadnicze na poziomie 800 – 1000 zł brutto. Ale zarabiają 5 – 10 tys. zł miesięcznie za sprawą honorariów, jakie otrzymują za stworzenie programów komputerowych. Dotychczas żaden z nich nie upominał się o podwyższenie podstawowej stawki do poziomu minimalnej płacy albo o wyrównanie.

Jednak osoba, którą czytelnik chce zatrudnić od 15 października, zakwestionowała taką wysokość zasadniczego wynagrodzenia. Upiera się, że powinna otrzymać co najmniej minimum ustawowe (w 2010 r. 1317 zł a w 2011 r. 1386 zł) albo będą należeć się jej comiesięczne wyrównania. Czy ma rację? A jeśli tak, to czy czytelnik musi sam z siebie dokonać wyrównania pozostałym pracownikom?

Przepisy są jednoznaczne

Pracownik nie może zarobić w miesiącu mniej, niż wynosi minimum ustawowe. Nie oznacza to wprawdzie, że musi mieć wynagrodzenie zasadnicze na takim poziomie. To dlatego że do obliczenia wysokości płacy minimalnej podwładnego przyjmujemy przysługujące mu składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z wyjątkiem:

- nagrody jubileuszowej,
- odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na eme-

ryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,

■ wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Tak stanowi art. 6 ust. 4 i 5 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (DzU nr 200, poz. 1679 ze zm.; dalej ustawa). Z kolei na stronie GUS wyraźnie jest napisane, że do wynagrodzeń osobowych nie zalicza się wynagrodzeń z tytułu rozporządzenia przez pracowników prawami autorskimi do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy (www.stat.gov.pl).

- Dlatego obliczając wysokość wynagrodzenia w celu ustalenia, czy pracownik otrzyma minimalne wynagrodzenie, nie powinno się uwzględniać honorariów za przeniesienie praw autorskich – wyjaśnia Sławomir Paruch, współnik w Kancelarii Sołtysiński, Kawecki & Szlezak, kierujący Departamentem Prawa Pracy.

Dwie możliwości

Zatem pracownik ma rację. Jeśli jego wynagrodzenie składa się wyłącznie z pensji zasadniczej i honorariów autorskich, a to pierwsze jest niższe od minimum ustawowego, pracodawca ma dwie możliwości. Albo będzie co miesiąc je wyrównywał, albo musi je podnieść do wysokości płacy minimalnej → patrz ramka. Byłby z tego zwolniony, gdyby podwładny miał jeszcze jakieś inne składniki, które można byłoby zsumować z płacą podstawową (np. premie), a całość dałaby w 2010 r. co najmniej 1317 zł brutto za dany miesiąc a w 2011 r. - 1386 zł.

W opisywanej sytuacji nie ma znaczenia art. 7 ustawy. Przepis ten przewiduje, że wy-

równanie należy się, jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, pracownik nie otrzymałby co najmniej minimum ustawowego. Pracodawca nie może się jednak nim zasłaniać, argumentując, że żadna z okoliczności wymienionych w tej regulacji u niego nie występuje, jeśli w ogóle nie realizuje gwarancji minimalnej płacy.

Własna inicjatywa wskazana

Skoro jeden z zatrudnionych (nawet jeśli dopiero będzie członkiem załogi) zwrócił uwagę na dotychczas nieprawidłowe praktyki płacowe, to za chwilę sprawa będzie lub już jest ogólnie znana w firmie czytelnika. Jest to praktyczny argument za dokonaniem rozliczeń z pracownikami, którzy dotychczas nie interweniowali w kwestii swoich zarobków, mimo że nie były realizowane ich podstawowe prawa. Pracodawca może czekać, aż sami się do niego zwrócą o wyrównania, a będą mogli żądać ich za trzy lata wstecz (art. 291 § 1 kodeksu pracy).

- Dla firmy lepiej będzie, gdy z własnej inicjatywy wyrówna pensje do poziomu ustawowego minimum wraz z odsetkami. Te ostatnie są przecież naliczane za każdy kolejny dzień zwłoki. Korzystniej jest zatrzymać to naliczanie i dokonać wypłaty za cały należny okres, nie dłużej jednak niż za trzy lata - tłumaczy Patrycja Zawirska, prawnik w Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy. I dodaje, że te trzy lata trzeba liczyć wstecz od określonego w firmie terminu wymagalności ostatniej, niższej wypłaty. Ponadto pracodawca, który nie ureguluje zaległości, będzie musiał się liczyć z kosztownymi procesami sądowymi.

Uwaga! Kwoty uzupełnień do minimalnej płacy pracodawca będzie musiał oskładać i opodatkować w miesiącu ich wypłaty. Nie musi tego robić w przypadku odsetek.

→ ZDANIEM EKSPERTA

Benedykt Fiutowski

partner w Budzowska
Fiutowski i Partnerzy.
Radcowie Prawni



Wynagrodzenie pracownika z tytułu przeniesienia autorskich praw majątkowych do utworu stworzonego w ramach stosunku pracy nie powinno być wliczane do minimalnego wy-

KONIECZNE UZUPEŁNIENIE

nagrodzenia. Honorarium takie nie jest składnikiem wynagrodzenia ani innym świadczeniem wynikającym ze stosunku pracy, zaliczanym według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez GUS do wynagrodzeń osobowych. Oznacza to, że pracodawca powinien uzupełnić wynagrodzenie za pracę do ustawowego minimum, nawet w sytuacji gdy miesięczne pobory pracownika łącznie z honorarium z tytułu przeniesienia praw autorskich są wyższe od tej kwoty.