

Premia poza minimum płacowym

ZAROBKI

Na stawkę minimalnego wynagrodzenia składają się obecnie wszystkie elementy zaliczane do wynagrodzeń osobowych. Niebawem może się to jednak zmienić.

Pensja pracownika zatrudnionego na pełny etat nie może być niższa niż obowiązująca w danym roku stawka minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 6 ust. 1 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę; DzU nr 200, poz. 1679 ze zm.).

Dużo składowych

Przy obliczaniu tej kwoty uwzględnia się nie tylko płacę zasadniczą, ale też inne składniki wynagrodzenia i świadczenia wynikające ze stosunku pracy, które Główny Urząd Statystyczny zalicza do wynagrodzeń osobowych. Są to m.in. dodatki za staż pracy, dodatki za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy, a także premie oraz nagrody regulaminowe i uznaniowe, wynagrodzenie za dyżury lub pełnienie pogotowia domowego, wynagrodzenie urlopowe, deputaty. Do gwarantowanej kwoty minimalnego wynagrodzenia nie wolno natomiast doliczać nagród jubileuszowych, odpraw pieniężnych przysługujących w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy ani zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych.

Obecne przepisy pozwalają zatem ustalać wynagrodzenie zasadnicze na bardzo niskim poziomie, jeśli tylko do stawki minimalnej (w 2015 r. 1750 zł) „dopełniają” ją inne składniki wynagrodzenia lub świadczenia, które do celów statystycznych są uznawane za wynagrodzenia osobowe. W konsekwencji nie musi dziwić płaca zasadnicza w wysokości np. 300 zł brutto miesięcznie.

Określenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego ma

niebagatelne znaczenie choćby do wyliczenia wysokości wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach. Podstawą jest tu bowiem stawka wynikająca z osobistego zaszerogowania pracownika, która obejmuje wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny – jeśli jest wypłacany. Im niższe jest wynagrodzenie zasadnicze, tym niższa płaca za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nadchodzą zmiany

Przy okazji prac nad podwyższeniem minimalnego wynagrodzenia za pracę rząd przymierza się do zmiany zasad obliczania minimalnego wynagrodzenia. Zgodnie z zapowiedziami to pojęcie de facto odnosiłoby się do pensji zasadniczej. Przy obliczaniu jego wysokości należałoby bowiem pomijać dodatki stażowe, premie czy nagrody regulaminowe i uznaniowe. W konsekwencji spełnienie wymogu zapewnienia płacy minimalnej wymagałoby przyznania pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego w wysokości bliskiej (jeśli nie równej) stawce wynagrodzenia minimalnego.

Zagrożenie dla transportu

Nowe przepisy mogą wywrócić obecne zasady opłacania m.in. kierowców ciężarówek. Wiele firm transportowych korzysta z możliwości ustalania wynagrodzenia zasadniczego na stosunkowo niskim poziomie, czasem znacząco poniżej ustawowego minimum. Większą część wypłaty kierowcy stanowi natomiast wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, premie za jakość świadczonej pracy (bezszkodowość, niskie zużycie paliwa, terminować załadunku i rozładunku), diety i ryczałty za nocleg przysługujące w przypadku podróży służbowych. Łączna wysokość tych świadczeń pozwala z zapasem osiągać co miesiąc próg wynagrodzenia minimalnego i tym samym spełniać wymogi ustawy. ©©

*ZDANIEM AUTORA

Lukasz Kuczkowski

radca prawny, prowadzi
poznzańskie biuro kancelarii
Raczkowski Paruch



Zapowiadane zmiany mogą negatywnie wpłynąć na kondycję polskich firm transportowych, które obecnie i tak stoją przed szeregiem wyzwań. Może to dla nich oznaczać konieczność podwyższenia pensji zasadniczej kierowcom, których płaca zasadnicza jest niższa niż wynagrodzenie minimalne. To z kolei automatycznie spowoduje podwyższenie wynagrodzenia m.in. z tytułu pracy w nadgodzinach, co jeszcze bardziej zwiększy obciążenia finansowe pracodawców. Może to być trudne, skoro branża nie rozwiązała jeszcze kwestii ryczałtów za nocleg w podróży służbowej czy choćby wprowadzenia minimalnego wynagrodzenia w Niemczech i – już wkrótce – we Francji czy Norwegii.

Nie jest jeszcze przesądzone, czy powyższe zmiany wejdą w życie. Być może będzie się to działo etapami. Za ich ostatecznym wprowadzeniem mogą jednak przemawiać rozwiązania innych krajów członkowskich, w których wynagrodzenie odwołuje się często do płacy zasadniczej bez uwzględniania szeregu innych świadczeń. ©©