

# Płace w firmie 2023



**PŁACE W FIRMIE**  
ROZLICZANIE WYNAGRODZEŃ W PRAKTYCE



# Płace w firmie 2023

- ➔ Zmiany w wynagrodzeniach i PIT
- ➔ Rozliczenie podatkowe za 2022 rok
- ➔ Regulamin pracy i regulamin wynagradzania
- ➔ Praktyczne instrukcje naliczania wynagrodzeń
- ➔ Pytania i odpowiedzi





# Spis treści

<b>Rozdział 1. Zmiany w wynagrodzeniach w 2023 roku .....</b>	<b>11</b>
Jak ustalić, czy pracownik nie zarabia za mało .....	12
Wyrównanie wynagrodzenia .....	14
Minimalna stawka godzinowa .....	15
Minimalna podstawa zasiłku chorobowego w 2023 roku .....	21
Kwota dodatku za pracę w godzinach nocnych w 2023 roku .....	23
Najniższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne przedsiębiorców w 2023 roku .....	25
Nowa wysokość diet z tytułu podróży służbowych .....	27
ZUS RCA i ZUS DRA – zmiany w dokumentach rozliczeniowych .....	32
Niewłaściwie przekazane wpłaty do PPK od 21 listopada 2022 r. ....	34
Ponowny autozapis do PPK – w jakim terminie należy poinformować pracownika .....	35
Naliczanie wpłat za uczestnika PPK .....	35
Zawarcie umowy o prowadzenie PPK .....	36
Czy podwyżki inflacyjne wpłyną na podstawę wymiaru zasiłków .....	37
Kiedy podwyżka inflacyjna wpłynie na podstawę wymiaru świadczeń chorobowych .....	37
Ulgowe obliczanie zaliczek na PIT wymaga oświadczenia pracownika .....	39
<b>Rozdział 2. Zmiany w PIT 2023 .....</b>	<b>42</b>
Formularz PIT-2 na 2023 rok .....	53
Jakie wnioski i oświadczenia w PIT pracownik może składać od 1 stycznia 2023 r. ....	61
Dla kogo nowy PIT-2 .....	62
Pomniejszanie zaliczki na PIT o kwotę zmniejszającą podatek .....	63
Zaliczki osób chcących rozliczyć się wspólnie z małżonkiem (dzieckiem) .....	64
Podwyższone koszty uzyskania przychodów .....	65
Ulgi na powrót, dla rodzin 4+ i pracujących seniorów w PIT-2 .....	66
Rezygnacja z ulgi dla młodych pracowników .....	67
Wniosek o niestosowanie 50-proc. kosztów autorskich .....	67
Wniosek o niepobieranie zaliczek na podatek .....	68
Formularz PIT-2 od 1 stycznia 2023 r. – odpowiedzi na pytania .....	69
Rozliczanie podatku PIT – odpowiedzialność płatnika .....	70

<b>Rozdział 3. Rozliczenie podatkowe za 2022 rok .....</b>	<b>72</b>
Jak sporządzić informację PIT-11 .....	73
W jakim terminie informację PIT-11 za 2022 rok trzeba przekazać uprawnionym podmiotom .....	74
Deklaracja roczna PIT-4R .....	75
Wynagrodzenie wypłacone na przełomie roku .....	76
Który formularz PIT wybrać .....	77
Do kiedy złożyć zeznanie PIT .....	78
Tylko jedno rozliczenie za 2022 rok .....	79
Zmiana przepisów od nowego roku .....	80
Jakie są zasady sporządzania PIT-11 .....	80
Część E – dochody podatnika, pobrane zaliczki oraz pobrane składki na ubezpieczenia społeczne .....	81
Część F – informacja o wysokościach przychodów, o których mowa w art. 20 ustawy o PIT .....	86
Część G – informacja o przychodach zwolnionych od podatku, załączniku oraz o pobranych przez płatnika składkach: na ubezpieczenie zdrowotne oraz członkowskich na rzecz związku zawodowego .....	86
Jak podpisać PIT-11 .....	88
<b>Rozdział 4. Regulamin pracy – najważniejsze prawo wewnętrzne w firmie .....</b>	<b>90</b>
Podstawy prawne tworzenia regulaminów .....	90
Jak przygotować się do napisania regulaminu pracy .....	91
Od praktyki do teorii, czyli najpierw analiza potrzeb firmy, potem regulamin .....	91
Regulamin musi być precyzyjny, ale i elastyczny .....	92
Jak utworzyć regulamin pracy krok po kroku .....	92
Co powinien zawierać regulamin pracy .....	92
Zasady opracowywania regulaminu pracy .....	93
Układ treści .....	94
Koniecznie ze spisem treści .....	95
Ustalanie organizacji i porządku – o czym należy pamiętać .....	95
Ustalenia dotyczące czasu pracy – jak stworzyć uniwersalne zasady .....	98
Trzeba koniecznie określić porę nocną .....	100
Jak prawidłowo określić termin i miejsce wypłaty wynagrodzenia .....	101
Potwierdzanie przez pracowników przybycia i obecności w pracy .....	102

<b>Rozdział 5. Prawo wewnętrzne w firmie – regulamin wynagrodzenia</b> .....	<b>105</b>
Podstawy prawne i ogólne zasady tworzenia regulaminu wynagrodzenia .....	105
Regulamin wynagrodzenia jako podstawowe źródło wiedzy o należnościach przysługujących pracownikom .....	108
O czym trzeba pamiętać, tworząc regulamin wynagrodzenia .....	111
Płace zasadnicze .....	113
Inne składniki stałe wynagrodzenia .....	113
Dodatki za pracę w nocy, w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta .....	115
Premie zależne od wyników pracy lub spełnienia innych warunków .....	116
Premie i nagrody uznaniowe .....	119
Należności z tytułu podróży służbowych .....	120
Świadczenia dodatkowe .....	121
Świadczenia socjalne .....	121
Inne należności .....	122
Tabele zaszeregowania .....	123
Jakie mogą być skutki pominięcia lub niewłaściwego zapisania niektórych postanowień w regulaminie wynagrodzenia .....	124
Jaki jest skutek tego, że pracodawca nie ustalił w regulaminie wynagrodzenia prawa do niektórych świadczeń .....	124
Prawo pracownika do danego składnika wynagrodzenia musi być ustalone precyzyjnie .....	125
Regulamin wynagrodzenia w firmach, które nie mają obowiązku tworzenia regulaminu .....	127
Dodatek funkcyjny za zastępstwo .....	136
Premie uznaniowe po wyroku TK .....	136
Zmiana terminu wypłaty wynagrodzenia .....	137
Zapisy na temat premii uznaniowej .....	138
Zapisy na temat dodatków funkcyjnych .....	139
Jak wprowadzić nowy regulamin wynagrodzenia w miejsce starego .....	141
Przykłady 10 zapisów w regulaminie wynagrodzenia niekorzystnych dla pracodawcy .....	143
Uszczegóławianie zasad przyznawania nagród/premii uznaniowych .....	143
Brak zapisów warunkujących uruchomienie funduszu premiowego .....	145

Brak postanowień regulujących kwestie pomniejszania premii z powodu nieobecności .....	146
Niewłaściwy zapis dotyczący korzyści materialnych oferowanych pracownikom po cenie niższej niż detaliczna .....	147
Ustanowienie własnych zasad zwrotu należności za delegacje bez dookreślenia kwotowych limitów .....	148
Refundowanie kosztów zakupu okularów bez wskazania częstotliwości refundacji .....	149
Ekwiwalent za używanie i pranie odzieży roboczej bez pomniejszania za absencje w pracy .....	150
Niesprecyzowanie zasad naliczania ekwiwalentu za używanie przez pracownika własnych narzędzi do celów służbowych .....	151
Nieprecyzyjne zapisy przyznające prawo do dodatku funkcyjnego .....	153
Niestosowanie umów szkoleniowych w związku z finansowaniem zatrudnionemu podnoszenia kwalifikacji zawodowych .....	154

## **Rozdział 6. Regulamin ZFŚS ..... 156**

Jak skorygować nieprawidłowe zapisy spotykane w regulaminach ZFŚS .....	156
---	-----

## **Rozdział 7. Praktyczne instrukcje naliczania wynagrodzeń ..... 168**

Instrukcja naliczania wynagrodzenia chorobowego .....	168
Prawo do wynagrodzenia chorobowego .....	168
Jak naliczyć wysokość wynagrodzenia chorobowego .....	169
Jak naliczać pracownikom zasiłek chorobowy – instrukcja dla pracodawcy .....	174
Prawo do zasiłku chorobowego .....	174
Jak naliczyć wysokość zasiłku chorobowego .....	175
Instrukcja naliczania zasiłku chorobowego ubezpieczonym niebędącym pracownikami .....	180
Prawo do zasiłku chorobowego .....	180
Jak naliczyć wysokość zasiłku chorobowego .....	181
Jak wygląda postępowanie w sprawie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego – instrukcja dla pracodawcy .....	187
Jak ustalić wysokość świadczenia rehabilitacyjnego .....	188
Instrukcja naliczania dodatku za pracę w szczególnych warunkach .....	190
Instrukcja naliczania dodatku stażowego .....	192
Zasady naliczania dodatku stażowego .....	193

Jak naliczać dodatek stażowy krok po kroku .....	194
Instrukcja naliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych .....	196
Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych .....	197
Instrukcja naliczania dodatku za pracę w porze nocnej .....	200
Instrukcja naliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy ....	202
Obowiązek wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy .....	202
Instrukcja naliczania wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop .....	203

## **Rozdział 8. Listy płac w 2023 roku – jak zaokrąglić kwoty świadczeń .....**

**207**

Zaokrąglenia a składki ZUS .....	207
Jak zaokrąglić podstawę wymiaru składek społecznych za niepełny miesiąc w przypadku przedsiębiorców .....	207
Jak zaokrąglić podatek PIT .....	209
Jak zaokrąglić świadczenia pracownicze .....	211
Decydujące znaczenie ma brzmienie przepisów .....	211

## **Rozdział 9. Rozliczenia z ZUS w przypadku problemów finansowych pracodawcy .....**

**216**

Jak odroczyć termin płatności składek ZUS – instrukcja krok po kroku .....	216
Wniosek o odroczenie terminu płatności składek ZUS – RSO .....	216
Instrukcja wypełnienia wniosku RSO .....	217
Jak złożyć wniosek .....	221
Jak złożyć wniosek elektronicznie .....	222
Jak i kiedy ZUS załatwi sprawę .....	222
Jak rozłożyć należności z tytułu składek ZUS na raty – instrukcja .....	222
Wniosek o rozłożenie na raty należności z tytułu składek – RSR .....	223
Instrukcja wypełniania wniosku RSR .....	223
Jak złożyć wniosek .....	229
Jak złożyć wniosek elektronicznie .....	229

## **Rozdział 10. Nagroda i premia to dwa różne świadczenia – sprawdź najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego .....**

**231**

Gdzie znajdziemy przepisy o nagrodach .....	232
Największa liczba błędów w wewnętrznych przepisach płacowych dotyczy tzw. premii uznaniowych .....	232



Decydują warunki nabycia świadczenia, a nie jego nazwa .....	235
Nagroda jako wynagrodzenie – wyjątek .....	237
Czy premia lub nagroda mogą zastępować inne świadczenia .....	238
Pracownika informuje się o nagrodzie i zleca jej wypłatę .....	239

## **Rozdział 11. Pytania i odpowiedzi ..... 240**

Jak uzupełnić trzynastkę, aby wliczyć ją w 1/12 do podstawy chorobowej .....	240
Uzupełnianie składników wynagrodzenia przysługujących za okresy dłuższe niż miesiąc .....	240
Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż miesiąc w wynagrodzeniu chorobowym .....	242
Czy nagrodę uznaniową należy wliczać do podstawy wymiaru zasiłków .....	243
Składniki przysługujące za okres pobierania zasiłków .....	243
Za jaki okres przyjmować do podstawy wymiaru składniki wynagrodzenia .....	243
Czy uzupełniać składniki wynagrodzenia .....	244
Jak rozliczyć z fiskusem wynagrodzenia składek z tytułu przekroczenia 30-krotności .....	245
Trzynastka za 2022 rok – czy wliczać wyższy dodatek stażowy .....	247
Jak sprawdzić, czy pracownik przekroczył kwotę wolną od podatku .....	248
Podstawa wymiaru ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy a minimalne wynagrodzenie za pracę .....	250
Jak liczyć wynagrodzenie za czas choroby i urlopu wypoczynkowego .....	251
Choroba pracownika w dniach 1–9 października 2022 r. ....	251
Urlop wypoczynkowy pracownika w dniach 10–11 października 2022 r. ....	253
Nieobecność usprawiedliwiona niepłatna pracownika w dniach 12–31 października 2022 r. ....	254
Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony .....	255
Jak naliczyć odprawę emerytalną .....	256
Ile wynosi kwota wolna od potrąceń w podmiotach leczniczych .....	259
W jakim terminie rozliczyć się z urzędem skarbowym przy likwidacji firmy .....	260
Czy w podstawie zasiłku chorobowego należy uwzględnić dodatek funkcyjny .....	262
Jak rozliczyć zleceniobiorcę, gdy umowa zlecenia staje się jedynym tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń w ZUS .....	263

Umowa zlecenia jako jedyny tytuł do ubezpieczeń społecznych .....	264
Umowa zlecenia z innym podmiotem niż własny pracodawca i niewykonywana na jego rzecz .....	265
Czy wobec obywatela Ukrainy na umowie zlecenia można stosować ulgę dla młodych .....	266
Przychody pracowników do 26. roku życia w informacji PIT-11 .....	268
Informacja roczna PIT-11 .....	268
Oświadczenie PIT-2 .....	269
Ile wynosi zasiłek chorobowy po poronieniu .....	271
Jak wypłacać ostatnią składkę na PPK przy przejściu pracowników .....	272
Opodatkowanie nagrody rocznej – koszty uzyskania przychodu i kwota zmniejszająca podatek .....	273
Pełny wymiar urlopu rodzicielskiego po urlopie macierzyńskim a zmiany w ustawie zasiłkowej w 2023 roku .....	275
Nagroda roczna dla głównej księgowej .....	276
Dodatkowy dzień wolny za święto .....	278
Jak rozstrzygać zbieg tytułów do ubezpieczeń przy umowach zlecenia .....	280
Odniesienie się do danych zawartych w przykładzie nr 1 .....	281
Odniesienie się do danych zawartych w przykładzie nr 2 .....	281
Jakie są skutki zaniżenia przez pracodawcę należności podatkowej odprowadzanej do urzędu skarbowego .....	282
Zaniżone zaliczki podatkowe .....	284
Jak przeprowadzić korektę zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych .....	285
Umowa zlecenia zawarta w sobotę a podstawa wymiaru zasiłków .....	289
Czy KUP przy umowie zlecenia zaokrągli się do pełnych złotych .....	290
Inny tytuł ubezpieczenia chorobowego .....	290
W jaki sposób rozliczyć świadczenie pracownika związane z rozwiązaniem umowy o pracę .....	291
Odprawa w związku z rozwiązaniem umowy o pracę a składki ZUS .....	291
Ekwiwalent kosztów prywatnej opieki medycznej .....	292
Podwyżka wynagrodzenia minimalnego – czy każdy pracownik otrzyma podwyżkę w 2023 roku .....	293
Jak obliczyć utracone wynagrodzenie pracownika, który jest strażakiem OSP i brał udział w akcji ratowniczej .....	294
Jaka jest maksymalna wysokość ekwiwalentu dla strażaka .....	294
Jak wyliczyć utracone wynagrodzenie dla strażaka .....	295

Pracownik na świadczeniu rehabilitacyjnym – czy pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę .....	297
Wypowiedzenie umowy o pracę .....	298
W jakim terminie należy wypłacić trzynastkę po śmierci pracownika .....	299
Czy pracodawca może ograniczyć wysokość odpisu na ZFŚS .....	301
Jak dokonywać potrąceń komorniczych ze świadczeń z ZFŚS .....	302
W jakiej sytuacji ryczałt na posiłki regeneracyjne wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego .....	304
Nowy PIT-2 i miesięczna kwota zmniejszająca zaliczkę na podatek .....	305
Zmiany w stosowaniu kwoty zmniejszającej podatek od 1 stycznia 2023 roku .....	306
Zaliczka podatkowa w 2023 roku może być pomniejszana u każdego płatnika .....	306
Resort finansów o zmianach od 2023 roku .....	307
Składka na ubezpieczenie zdrowotne jest wyższa od kwoty zaliczki na PIT – czy należy ją obniżyć w 2023 r. ....	308
Przekroczenie kwoty wolnej 30.000 zł – czy będzie oznaczało wyczerpanie kwoty zmniejszającej w 2023 roku .....	309
W jakiej sytuacji podatnik będzie musiał wycofać lub zmienić oświadczenie ...	309
Wniosek o niepobieranie zaliczek w danym roku podatkowym w przypadku dochodu do 30.000 zł .....	309
Co w sytuacji, kiedy dochód przekroczy 30.000 zł .....	310
Podatek zerowy dla seniorów – jakie dokumenty .....	310
PIT „0” dla seniorów a obcokrajowiec .....	311

## Rozdział 1.

# Zmiany w wynagrodzeniach w 2023 roku

W rozporządzeniu Rady Ministrów z 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 roku (Dz.U. z 2022 r. poz. 1952), które wchodzi w życie 1 stycznia 2023 r., ustalono, że:

- 1) minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi:
  - ▶ od 1 stycznia 2023 r. – 3.490 zł,
  - ▶ od 1 lipca 2023 r. – 3.600 zł.
- 2) minimalna stawka godzinowa wynosi:
  - ▶ od 1 stycznia 2023 r. – 22,80 zł,
  - ▶ od 1 lipca 2023 r. – 23,50 zł.

Potrzeba ustalenia wyżej podanych kwot na okresy półroczne, a nie na cały rok 2023 wynika z obecnej sytuacji ekonomicznej, a w szczególności z najwyższego od 25 lat poziomu inflacji.

Zgodnie z art. 13 Kodeksu pracy pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, zaś warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Warszawie – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w wyroku z 30 marca 2022 r. (sygn. akt III AUa 361/19, istotą godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia jest ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy. Chodzi przy tym nie o ekwiwalentność polegającą na pełnej równowartości wynagrodzenia i pracy. Wynagrodzenie godziwe to wynagrodzenie ekwiwalentne do ilości i jakości świadczonej pracy, rodzaju pracy oraz niezbędnych do jej wykonania kwalifikacji, skali odpowiedzialności i obciążeń psychicznych, fizycznych i intelektualnych związanych z jej świadczeniem. Określając godziwe wynagrodzenie, trzeba uwzględnić takie czynniki jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna, dyspozycyjność.

Koniecznym (choć nie zawsze wystarczającym) warunkiem uznania danego wynagrodzenia za godziwe jest ustalenie go przez pracodawcę przynajmniej na minimalnym poziomie ustawowym.

## **Jak ustalić, czy pracownik nie zarabia za mało**

Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika, w celu ustalenia, czy nie jest ono niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, przyjmuje się 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.

Wynagrodzenia osobowe to wynagrodzenia i inne świadczenia z tytułu pracy, wypłacane lub wydawane w naturze (odpowiednio przeliczone) pracownikom. Obejmują one w szczególności

<b>1.</b>	wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej, dodatki za staż pracy oraz inne dodatki za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy,
<b>2.</b>	premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe,
<b>3.</b>	dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych,
<b>4.</b>	wynagrodzenia dodatkowe za prace wykonywane w ramach obowiązującego wymiaru czasu pracy, lecz nie wynikające z zakresu czynności,
<b>5.</b>	wynagrodzenia za czynności przewidziane do wykonania poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, dopłaty (dodatki) wyrównawcze,
<b>6.</b>	wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, wypłacane ze środków pracodawców,
<b>7.</b>	nagrody jubileuszowe, odprawy rentowe i emerytalne, ekwiwalenty pieniężne za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i inne,
<b>8.</b>	uposażenia posłów i senatorów wraz z uposażeniem dodatkowym, odprawy emerytalne, rentowe i parlamentarne posłów i senatorów,
<b>9.</b>	świadczenia o charakterze deputatowym lub ich ekwiwalenty pieniężne, a także ekwiwalenty za umundurowanie, jeśli obowiązek jego noszenia wynika z obowiązujących ustaw,
<b>10.</b>	świadczenia odszkodowawcze.

Do wynagrodzeń osobowych nie zalicza się natomiast wynagrodzeń z tytułu rozporządzania przez pracowników prawami autorskimi do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy [źródło: Zeszyt metodologiczny. Wynagrodzenia w gospodarce narodowej, Główny Urząd Statystyczny].

Należy pamiętać, że przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika, do potrzeb ustalenia, czy nie jest ono niższe od minimum ustawowego, nie uwzględnia się:

- ▶ nagrody jubileuszowej;
- ▶ odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- ▶ wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- ▶ dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;
- ▶ dodatku za staż pracy.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony 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 ustalonego na podstawie niniejszej ustawy (art. 6 ust. 4 i 5, art. 8 ust. 1).

### PRZYKŁAD

Wynagrodzenie pracownika w marcu 2023 roku obejmuje następujące składniki:

- ▶ płaca zasadnicza – 2800 zł,
- ▶ dodatek stażowy – 200 zł,
- ▶ dodatek funkcyjny – 700 zł.

Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. W celu ustalenia, czy wynagrodzenie pracownika za wspomniany miesiąc nie jest niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, należy wziąć pod uwagę kwoty płacy zasadniczej i dodatku funkcyjnego:  $2.800 \text{ zł} + 700 \text{ zł} = 3.500 \text{ zł}$ . Dodatek za staż pracy, jak wyżej wskazano, nie podlega uwzględnieniu. Kwota 3.500 zł jest wyższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na I półrocze 2023 r. Pracownik otrzyma zatem wynagrodzenia na wymaganym poziomie.

---

### PRZYKŁAD

Z umowy o pracę pracownika zatrudnionego w wymiarze 0,75 etatu wynika, że na jego wynagrodzenie miesięczne składają się:

- ▶ płaca zasadnicza – 2.200 zł,
- ▶ premia regulaminowa – 500 zł.

W maju 2023 roku pracownik otrzymał wypłatę w łącznej kwocie 11.270 zł, na którą złożyły się, poza wymienionymi składnikami wynagrodzenia:

- ▶ wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – 470 zł,
- ▶ nagroda jubileuszowa – 8.100 zł.

Aby ustalić, czy pracownik otrzymał wynagrodzenie zgodne z przepisami o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, bierzemy pod uwagę wyłącznie płacę zasadniczą i premię regulaminową, czyli kwotę 2.700 zł (2.200 zł + 500 zł).