

ANNA MORAWIEC-BARTOSIK

WYNAGRODZENIE ODCZAROWANE

Skąd się bierze płaca
i ile mogę zarabiać?



Wszelkie prawa zastrzeżone. Nieautoryzowane rozpowszechnianie całości lub fragmentu niniejszej publikacji w jakiegokolwiek postaci jest zabronione. Wykonywanie kopii metodą kserograficzną, fotograficzną, a także kopiowanie książki na nośniku filmowym, magnetycznym lub innym powoduje naruszenie praw autorskich niniejszej publikacji.

Wszystkie znaki występujące w tekście są zastrzeżonymi znakami firmowymi bądź towarowymi ich właścicieli.

Autor oraz wydawca dołożyli wszelkich starań, by zawarte w tej książce informacje były kompletne i rzetelne. Nie biorą jednak żadnej odpowiedzialności ani za ich wykorzystanie, ani za związane z tym ewentualne naruszenie praw patentowych lub autorskich. Autor oraz wydawca nie ponoszą również żadnej odpowiedzialności za ewentualne szkody wynikłe z wykorzystania informacji zawartych w książce.

Redaktor prowadzący: Wojciech Ciuraj
Projekt okładki: Maciej Grzegorek
Grafika na okładce: Aleksandra Birch Illustrations
Skład: Magdalena Alszner

Helion S.A.
ul. Kościuszki 1c, 44-100 Gliwice
tel. 32 231 22 19, 32 230 98 63
e-mail: onepress@onepress.pl
WWW: <https://onepress.pl> (księgarnia internetowa, katalog książek)

Drogi Czytelniku!
Jeżeli chcesz ocenić tę książkę, zajrzyj pod adres
<https://onepress.pl/user/opinie/wynaod>
Możesz tam wpisać swoje uwagi, spostrzeżenia, recenzję.

ISBN: 978-83-8322-379-7

Copyright © Anna Morawiec-Bartosik 2024

Printed in Poland.

- Kup książkę
- Poleć książkę
- Oceń książkę

- Księgarnia internetowa
- Lubię to! » Nasza społeczność

SPIS TREŚCI

Wstęp /5

Skąd się bierze wynagrodzenie /7

Skład wynagrodzenia /19

Wynagrodzenie zasadnicze /20

Dodatki /23

Wynagrodzenie zmienne krótkoterminowe (premie, nagrody, prowizje) /24

Wynagrodzenie zmienne długoterminowe /27

Benefity /31

Dobrostan /32

Netto, brutto — co za różnica? /35

Rodzaje umów /35

Elementy składowe umowy /37

Tryby rozwiązywania umowy o pracę /38

Umowy cywilnoprawne /43

Brutto, netto i „brutto – brutto” /47

Pasek płacowy /63

Od czego zależy moja płaca? /67

Perspektywa ekonomiczna /67

Perspektywa teorii wynagradzania i jej weryfikacja /83

Perspektywa firmy /92

Jawność i transparentność a prawo /105

Perspektywa pracownika, czyli jak wycenić swoją pracę? /113

Źródła informacji o wysokości płacy /114

Jak ocenić, ile mogą zarabiać? /145

Negocjacje płacowe /174

Korzystanie z widełek /220

Sprawiedliwa płaca /229

Wynagrodzenia a kultura firmy /235

Podstawowe założenia /236

Kultura organizacyjna: klan, hierarchia, rynek czy innowacje? /240

Kultura firmy z perspektywy osoby szukającej pracy /244

Wyliczanie wynagrodzenia w oparciu o własne potrzeby i tzw. burn rate /246

Wyliczanie wynagrodzenia w oparciu o dane rynkowe /247

Wyliczanie wartości pracy w oparciu o wytwarzaną korzyść finansową /249

Wyliczanie wartości pracy — pozostałe zmienne /251

3

NETTO, BRUTTO — CO ZA RÓŻNICA? (MAGDA GAWROŃSKA)

Nie mogę zacząć tego rozdziału bez podania podstawowych zasad i informacji, o których przede wszystkim należy pamiętać, kiedy mówimy o wynagrodzeniu. Nie zliczę nawet, ile razy spotkałam się z tym, że ludzie nie potrafili powiedzieć nie tylko, ile zarabiają „na rękę” czy brutto, ale nawet jaki rodzaj umowy podpisali. Dlatego zanim ustalimy, na czym polega różnica między brutto a netto, przejdźmy przez podstawy wiedzy o umowach, bo to, jaką umowę podpisaliśmy z pracodawcą, całkowicie zmienia naszą sytuację, prawa i wyliczenia, o których mowa w kolejnych rozdziałach.

RODZAJE UMÓW

Zacznijmy od podstaw, czyli informacji na temat rodzajów umów o pracę. Są to umowy na okres próbny, na czas określony (w tym umowa na zastępstwo) albo umowy na czas nieokreślony.

Dodatkowo funkcjonują inne rodzaje umów, jak na przykład umowa o dzieło, umowa-zlecenie czy kontrakt menedżerski. Stosunek pracy można również nawiązać poprzez mianowanie, powołanie bądź wybór. Na pierwszy rzut oka nie wydaje się to zbyt skomplikowane ani istotne dla pracownika, ale każdy rodzaj umowy rządzi się swoimi prawami, takimi jak na przykład okres wypowiedzenia czy podleganie ubezpieczeniom społecznym, co znacząco wpływa na prawa pracownika. Najczęstszymi błędami bądź nadużyciami, z jakimi się spotkałam, było mylenie umów o dzieło z umowami-zlecenie oraz wielokrotne zawieranie z pracownikiem umów na zastępstwo. Warto

wspomnieć, iż różne rodzaje umów podlegają pod różne obszary prawa — umowy o pracę podlegają pod regulacje Kodeksu pracy, ale umowy cywilnoprawne, czyli zlecenie i dzieło, podlegają pod przepisy Kodeksu cywilnego.

Przejdźmy skrótkowo przez kilka rodzajów umów o pracę, tak by zrozumieć najważniejsze cechy tych umów i różnice między nimi.

1. UMOWA O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY

Jest to umowa zawierana na początku zatrudnienia, według najnowszych zmian w Kodeksie pracy może być zawierana maksymalnie na 3 miesiące (okres, na jaki jest zawierana, może być jednak różny). Stosuje się ją jako czas na weryfikację umiejętności pracownika, ale bywa również wykorzystywana w celu sprawdzenia, czy obie strony — zarówno pracownik, jak i pracodawca — chcą ze sobą współpracować. Najważniejszym aspektem tej umowy jest to, że zawiera się ją tylko raz z danym pracownikiem, ale można ją podpisać ponownie w przypadku zatrudnienia pracownika na innym stanowisku.

2. UMOWA O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

36 Ten rodzaj umowy może być zawierany jako druga umowa, zaraz po wygaśnięciu umowy na czas próbny. Bywa również stosowana jako pierwsza umowa zawierana pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Jak sama nazwa wskazuje, jest to umowa terminowa, która ma określony i wskazany w treści umowy termin jej trwania. Najważniejszą informacją dla pracownika podpisującego umowę na czas określony jest to, że można zawrzeć ich kilka po sobie, jednak na okres nie dłuższy niż łącznie 33 miesiące. Umowy na czas określony mogą być zawierane pomiędzy pracownikiem a pracodawcą trzykrotnie. Zawarcie kolejnej umowy bądź jeżeli łączny czas trwania tych umów będzie dłuższy niż 33 miesiące, oznacza, że automatycznie umowa ta przekształca się w umowę na czas nieokreślony.

3. UMOWA O PRACĘ NA ZASTĘPSTWO

Umowy te zawiera się w celu zastąpienia pracownika nieobecnego w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, jak na przykład urlop macierzyński, wychowawczy czy bezpłatny. W przypadku tej umowy, w przeciwieństwie do umowy na czas określony, nie ma zastosowania zasada maksymalnie 33 miesięcy czy zawierania jej nie więcej niż trzy razy. Co ciekawe, wymiar czasu pracy czy wynagrodzenie pracownika zatrudnionego na zastępstwo nie muszą być identyczne jak wymiar czasu pracy i płaca osoby zastępowanej. Najważniejszą cechą tej umowy jest jej automatyczne rozwiązanie w momencie powrotu do pracy osoby zastępowanej.

4. UMOWA O PRACĘ NA CZAS NIEOKREŚLONY

Ten rodzaj umowy o pracę to umowa bezterminowa, postrzegana przez wielu jako ta, która daje pracownikowi stabilność zatrudnienia. Jest uznawana za najbardziej korzystną formę zatrudnienia i tę, z której wynika najwięcej przywilejów dla pracownika. Jednak jest to też umowa, z której pracodawca przekazuje najwięcej środków na podatki i daniny względem tego, co trafia na nasze konto.

ELEMENTY SKŁADOWE UMOWY

Skoro wiemy już, jakie mamy rodzaje umów o pracę, warto jeszcze się dowiedzieć, co powinno być zawarte w umowie. Przyda się nam zatem poniższa lista, szczególnie w przypadku zawierania pierwszej umowy. Przede wszystkim umowa musi być zawarta pisemnie w dwóch identycznych egzemplarzach. Jeden egzemplarz jest dla pracownika, drugi trafia do akt osobowych pracownika u pracodawcy. Umowa może zostać zawarta ustnie, ale pracodawca ma obowiązek potwierdzenia jej w formie pisemnej i musi tego dokonać najpóźniej w dniu rozpoczęcia

pracy przez pracownika. Nasza umowa powinna być podpisana przez dwie strony (osoby): nas jako pracowników oraz osobę wskazaną z upoważnienia przez pracodawcę (podpisanie jej w imieniu pracodawcy przez osobę bez odpowiedniego upoważnienia sprawia, że taka umowa jest nieważna).

Elementy, które powinny się znaleźć w naszej pisemnej umowie:

- określenie stron umowy,
- imię i nazwisko pracownika,
- rodzaj umowy,
- data jej zawarcia, a w przypadku umowy na czas określony również data jej zakończenia,
- termin rozpoczęcia pracy,
- rodzaj pracy, czyli stanowisko, funkcja, czynności, jakie pracownik ma wykonywać, bądź zawód pracownika,
- miejsce wykonywania pracy,
- wymiar czasu pracy,
- wysokość i rodzaj wynagrodzenia.

TRYBY ROZWIĄZYWANIA UMOWY O PRACĘ

Umowa o pracę może zostać rozwiązana na kilka sposobów: na mocy porozumienia stron, za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia oraz z upływem czasu, na który była zawarta. W razie rozwiązania umowy, bez względu na jego tryb, zalecam każdorazowo zasięgnięcia rady specjalisty i zaznajomienia się z bardziej szczegółowymi informacjami dotyczącymi form rozwiązania umowy o pracę. Ma to znaczenie chociażby ze względu na różne terminy, które zależą od tego, kiedy dany dokument złożymy lub otrzymamy, jak chociażby ustalenie realnej daty zakończenia umowy o pracę.

Sprawdźmy pokrótce, czym różnią się poszczególne formy rozwiązania umowy o pracę.

1. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ NA MOCY POROZUMIENIA STRON

Tę formę można zastosować do wszystkich rodzajów umów o pracę. Jak sama nazwa wskazuje, pracownik oraz pracodawca zgodnie określają warunki rozwiązania umowy o pracę. Jest to swego rodzaju obustronne oświadczenie woli, od którego nie można się odwołać do sądu pracy, ponieważ porozumienie stron oznacza wspólne ustalenie warunków zakończenia stosunku pracy. Okres wypowiedzenia może być tutaj indywidualnie stosowany i ustalany przez obie strony i zwykle wynosi od 1 do 3 miesięcy. Porozumienie wymaga formy pisemnej z ustaloną datą rozwiązania stosunku pracy. **Ważne!** Jeżeli to pracodawca wręcza nam porozumienie stron, przed podpisaniem go należy bardzo dokładnie zapoznać się z dokumentem i zasięgnąć porady specjalisty, bo po podpisaniu nie będziemy mieli możliwości się od niego odwołać.

2. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ ZA WYPowiedzeniem

Ten rodzaj rozwiązania umowy jest oświadczeniem jednej ze stron, czyli pracownika albo pracodawcy, o chęci zakończenia umowy o pracę. Charakterystyczną cechą tego rozwiązania są prawnie określone okresy wypowiedzenia.

W ten sposób możemy rozwiązać umowę:

- na okres próbny (tylko jeżeli nie upłynął termin zakończenia takiej umowy),
- na czas określony (tę umowę również można wypowiedzieć tylko przed upływem czasu, na który była zawarta),
- na czas nieokreślony (w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę wypowiedzenie musi zawierać przyczynę wypowiedzenia, wskazywać na fakty, a jego uzasadnienie musi być zrozumiałe i konkretne).

Warto pamiętać, że w przypadku umów czasowych (na okres próbny czy czas określony) wypowiedzenie możemy złożyć w trakcie jej trwania, ale tak, żeby czas zakończenia okresu wypowiedzenia wypadał w trakcie trwania tej umowy. Okres wypowiedzenia nie przedłuży naszej umowy czasowej — jeśli złożymy wypowiedzenie z miesięcznym okresem wypowiedzenia tydzień przed wygaśnięciem naszej umowy, to umowa skończy się z upływem czasu, na który była zawarta, a nie zgodnie z datami okresu wypowiedzenia. W naszym świadectwie pracy nie zostanie też odnotowane złożenie wypowiedzenia, bo będzie ono zwyczajnie nieskuteczne.

Kiedy składamy lub otrzymujemy wypowiedzenie, musimy pamiętać, że zgodnie z Kodeksem pracy obowiązują nas określone okresy wypowiedzenia zależne od rodzaju umowy i naszego stażu pracy u danego pracodawcy. Ich skrócenie lub wydłużenie jest możliwe jedynie w przypadku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Częstą praktyką pracowników jest złożenie wypowiedzenia pracodawcy, aby okres wypowiedzenia już nam płynął, a następnie negocjowanie skrócenia okresu wypowiedzenia i w razie powodzenia takich negocjacji — podpisanie porozumienia stron, skracającego okres wypowiedzenia.

Okresy wypowiedzenia obowiązujące w przypadku umowy o pracę zawartej na okres próbny wynoszą:

- 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
- 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie i krótszy niż 3 miesiące,
- 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

40 Okresy wypowiedzenia w przypadku umowy zawartej na czas określony i nieokreślony wynoszą:

- 2 tygodnie, jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,

- 1 miesiąc, jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy, ale krócej niż 3 lata,
- 3 miesiące, jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Jeżeli na wypowiedzenie umowy o pracę decyduje się pracodawca, to może on zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy od momentu złożenia wypowiedzenia do upływu okresu wypowiedzenia, w wyniku czego pracownik nie świadczy pracy w tym okresie, ale otrzymuje wynagrodzenie tak, jakby pracował. Pracownik posiada jeszcze jeden przywilej w związku z otrzymaniem od pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę — jeżeli okres wypowiedzenia wynosi co najmniej 2 tygodnie, pracownikowi przysługują, w zależności od długości okresu wypowiedzenia, 2 lub 3 dni zwolnienia na poszukiwanie nowej pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Dodatkowo w przypadku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę pracownik może się starać o zasiłek dla bezrobotnych od pierwszego dnia po zwolnieniu. W przypadku porozumienia stron lub wypowiedzenia ze strony pracownika taki zasiłek będzie przysługiwał dopiero po upływie 90 dni od daty złożenia wniosku o zasiłek do Urzędu Pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę musi mieć formę pisemną, a w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę powinno się w nim znajdować pouczenie o przysługującym prawie do odwołania się od niego do właściwego sądu pracy, a także uzasadnienie wypowiedzenia. Kodeks pracy określa pracowników szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem, czyli tych, którzy pełnią określone funkcje społeczne lub znajdują się w określonej sytuacji, jak na przykład osoby w wieku przedemerytalnym czy będące w ciąży, z którymi nie można w ten sposób rozwiązać umowy o pracę.

3. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA

Jest to specyficzny sposób rozwiązania umowy o pracę, który występuje tylko w przypadku konkretnych przewinień jednej ze stron. Po stronie pracodawcy jest to prawo do natychmiastowego zakończenia z pracownikiem stosunku pracy w wyniku przyczyn zawinionych przez pracownika, takich jak ciężkie naruszenia obowiązków pracowniczych, popełnienie przestępstwa w czasie trwania umowy czy utrata uprawnień przez pracownika, niezbędnych na stanowisku pracy, w sposób zawiniony. Ważną informacją w tej sytuacji jest to, że pracodawca może tym trybem rozwiązać umowę z pracownikiem tylko w przeciągu jednego miesiąca od uzyskania wiadomości o okolicznościach wskazujących uzasadnienie rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę jedynie po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej, o ile takowa funkcjonuje w zakładzie pracy, a gdy pracownik należy do związku zawodowego, ten może się podjąć jego obrony w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Prawo do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia posiada również pracownik, jeśli otrzyma orzeczenie lekarskie wskazujące na szkodliwy wpływ na zdrowie wykonywanej przez siebie pracy, a pracodawca nie przeniesie go na inne stanowisko pracy, albo gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika. Tak samo jak w przypadku prawa pracodawcy, rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nie może nastąpić później niż po upływie jednego miesiąca od uzyskania wiadomości o okolicznościach uzasadniających ten tryb rozwiązania.

4. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ Z UPŁYWEM CZASU, NA KTÓRY BYŁA ZAWARTA

Ten tryb dotyczy umów terminowych, czyli umowy na czas próbny, określony i na zastępstwo. W zależności od czasu, na jaki umowa była zawarta, w takim terminie następuje jej rozwiązanie. Na przykład w przypadku zawarcia umowy na czas określony na 6 miesięcy umowa ta zostaje automatycznie rozwiązana po 6 miesiącach. W przypadku umowy na zastępstwo rozwiązanie jej następuje zaś z dniem powrotu do pracy zastępowanego pracownika.

UMOWY CYWILNOPRAWNE

Mimo że większość rozdziału dotyczy umów o pracę, to jednak w tym momencie wspomnę krótko o umowach cywilnoprawnych (w skrócie UCP). Po pierwsze, pracownicy nie zawsze wiedzą, na jakim rodzaju umowy są zatrudnieni. Po drugie, zatrudniając się w firmie, pracownicy nie zawsze mają świadomość, że nie będą zatrudnieni „na etacie” (potoczne określenie umowy o pracę), a na zleceniu. Różnica jest bardzo znacząca, chociażby ze względu na uprawnienia pracownicze wynikające z rodzaju umowy. Kiedy byłam młodą dziewczyną, jeszcze w czasie studiów, też nie wiedziałam, że między tymi umowami jest jakakolwiek różnica. Bo i skąd miałam wiedzieć, skoro nasz system edukacyjny takiej wiedzy nie przekazuje? Wydawało mi się, że nie ma to dla mnie większego znaczenia, do momentu kiedy okazało się, że pracuję tak samo jak inni, ale mam zupełnie inną stawkę brutto za godzinę. Wtedy zaczęłam zgłębiać temat i być może właśnie stąd wzięło się moje zainteresowanie płacami.

W takim razie co jest najbardziej charakterystyczne dla umów cywilnoprawnych? Przede wszystkim pracownika zatrudnionego na UCP nie obowiązują uprawnienia pracownicze ani ochrona, o których mowa w Kodeksie pracy, nie ma tu również relacji przełożony–podwładny. W znacznej części umów pracowników takich nie obowiązują również m.in. regulacje dotyczące urlopów wypoczynkowych czy

macierzyńskich, nadgodzin bądź okresów wypowiedzenia. Zamiast regulacji dotyczących minimalnego wynagrodzenia w przypadku UCP obowiązuje minimalna stawka godzinowa.

Prześledźmy rodzaje umów cywilnoprawnych, by zrozumieć, czym dokładnie się charakteryzują. Pierwszą wspólną dla nich cechą jest to, że podpisując takie umowy, nie jesteśmy nazywani pracownikiem, bo to określenie ogranicza się tylko do umów podlegających pod Kodeks pracy.

1. UMOWA-ZLECENIE

Zleceniobiorca jest zobowiązany do wykonania określonego zadania lub czynności na rzecz zleceniodawcy. Umowa-zlecenie może mieć charakter odpłatny lub nieodpłatny. W takich umowach określa się m.in. przedmiot umowy, czas jej trwania i wynagrodzenie. W takiej umowie mogą zostać również zawarte zapisy dotyczące raportu czy też sprawozdania w zakresie informacji o wykonaniu przedmiotu umowy. Kodeks cywilny, który reguluje umowy-zlecenia, wskazuje, że może być ona zawarta w dowolny sposób, nie tylko pisemny.

2. UMOWA O DZIEŁO

44 Ten rodzaj umowy jest dość często mylony z umową-zlecenie. O ile zlecenie to czynność, o tyle dzieło to rezultat — i chyba w ten sposób najprościej jest rozróżnić, kiedy która umowa powinna być zawierana. Dzieło w tym rodzaju umowy należy bardzo dokładnie określić, bo jego charakter może mieć wymiar materialny, na przykład napisanie książki czy artykułu, lub niematerialny, na przykład koncert czy przemowa. Tak samo jak zlecenie, umowa o dzieło musi zawierać przedmiot umowy, termin wykonania oraz wynagrodzenie.

3. UMOWA AGENCYJNA

Charakter tej umowy jest dość różny od poprzednich. Jej funkcja to uregulowanie świadczenia usług pośrednictwa pracy pomiędzy wszystkimi stronami umowy — nami, dającym zlecenie przedsiębiorcą a pośredniczącym między nami agentem. Zgodnie z zapisami Kodeksu cywilnego przy zawarciu umowy agencyjnej przyjmujący zlecenie (agent, czyli pośrednik) zobowiązuje się — w zakresie działalności swego przedsiębiorstwa — do stałego pośredniczenia, za wynagrodzeniem, przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy albo do zawierania ich w jego imieniu¹. Umowa taka może być zawarta na czas określony i nieokreślony.

4. KONTRAKT MENEDŻERSKI

Jest to umowa, która nie została wciąż uregulowana w przepisach prawa cywilnego, jednak zalicza się ją do umów cywilnoprawnych, dlatego też podlega przepisom Kodeksu cywilnego. W umowie tej można swobodnie określić wzajemne prawa i obowiązki, a także treść umowy. Jest to forma skierowana do osób wysoko wykwalifikowanych, które mogą pełnić funkcje kierownicze w firmie. W takiej umowie zarządca (czyli osoba, z którą firma zawiera kontrakt menedżerski) zobowiązuje się do prowadzenia firmy w sposób najbardziej efektywny oraz za określonym wynagrodzeniem. Cechą charakterystyczną kontraktu jest nienormowany czas pracy.

W tabeli 3.1 znajduje się uproszczone zestawienie z najważniejszymi cechami charakterystycznymi różnych rodzajów umów. Pamiętajmy jednak, że jest to bardzo znaczące uproszczenie, a temat jest dużo bardziej obszerny i skomplikowany.

45

¹ Kodeks Cywilny, art. 758. Istota umowy agencyjnej, <https://arslege.pl/istotaumowy-agencyjnej/k9/a6249/> [dostęp: 6 marca 2023].

Tabela 3.1. Główne cechy charakterystyczne poszczególnych umów

Cechy umowy	Rodzaj umowy		
	Umowa o pracę	Umowa-zlecenie	Umowa o dzieło
Czas, na jaki umowa może być zawarta	na okres próbny	brak ograniczeń czasowych	brak ograniczeń czasowych
	na czas określony (w tym na zastępstwo)		
	na czas nieokreślony		
Urlop wypoczynkowy	20 lub 26 dni, w zależności od czasu łącznego zatrudnienia	brak urlopu (chyba że jest to ujęte w umowie)	brak urlopu
Urlop macierzyński	przysługuje	nie przysługuje	nie przysługuje
Okres wypowiedzenia	okres próbny: 3 dni — przy zatrudnieniu do 2 tygodni 7 dni — przy zatrudnieniu ponad 2 tygodnie 14 dni — przy zatrudnieniu do 3 miesięcy	może być rozwiązana za wypowiedzeniem w każdym czasie przez każdą ze stron	wygasa po wykonaniu dzieła i zapłacie należności, daje możliwość odstąpienia od umowy w każdym czasie
	czas określony i nieokreślony: 14 dni — przy zatrudnieniu krótszym niż 6 miesięcy 1 miesiąc — przy zatrudnieniu co najmniej 6 miesięcy 3 miesiące — przy zatrudnieniu co najmniej 3 lat		

Źródło: opracowanie własne

BRUTTO, NETTO I „BRUTTO – BRUTTO”

Dlaczego tak ważne jest, żeby wiedzieć, czym są netto i brutto? Przypię tu krótką historię. Nie jestem fanką słuchania tego, o czym ludzie rozmawiają w komunikacji miejskiej, ale czasami myślę sobie, że może mnie dużo omijać. I to był właśnie taki dzień. Miało to miejsce mniej więcej 10 lat temu, a historia ta towarzyszy mi niezmiennie, kiedy tłumaczę, czym jest wynagrodzenie brutto i netto. Niedaleko mnie w autobusie siedziała młoda dziewczyna, która z wielkim przejęciem opowiadała koleżance, że właśnie wraca z rozmowy kwalifikacyjnej i że dostała pracę. Pomyślałam sobie: „Świetnie, dziewczyna będzie miała dobry dzień”. Była piękna pogoda, autobus spokojnie zmierzał do przystanku, więc słuchałam dalej, bo koleżanka po drugiej stronie dopytywała o szczegóły tej wspaniałej oferty. Z odpowiedzi naszej bohaterki wynikało, że koleżanka zapytała o to, ile będzie zarabiać. Było widać, że dziewczyna nie bardzo chce opowiadać o takich szczegółach, ale na fali radości usłyszałam: „Tak, kasa spoko, całkiem dużo. Dwa tysiące”. Kiedy dociekliwa koleżanka naszej bohaterki zaczęła dopytywać ją o szczegóły, ta odparła: „No, na umowie tak mam. Dwa tysiące brutto do ręki”. Wtedy już od kilku lat zajmowałam się naliczaniem płac i wiedziałam, że brutto to nie netto. Ale za chwilę pomyślałam sobie, że dziewczyna bardzo się zdziwi, kiedy na jej konto bankowe wpłynie należne jej wynagrodzenie.

Brak wiedzy o tym, czym jest wynagrodzenie i dlaczego brutto nie jest tym, co dostajemy na konto, jest chyba jedną z największych bolączek, jakie towarzyszą naszemu społeczeństwu. Niestety ani w czasie edukacji szkolnej, bez względu na poziom, ani też w momencie podpisania pierwszej umowy o pracę (bo to na tym rodzaju umowy skupimy się w dalszej części rozdziału) wiele osób nie ma pojęcia o tym, czym jest wynagrodzenie, jak się je liczy, czym jest kwota brutto, netto ani tym bardziej czym są narzuty pracodawcy, jak się nalicza składki ZUS i że płaci je zarówno pracownik, jak i pracodawca. I że „brutto – brutto” wcale nie oznacza, że otrzymamy dwie wypłaty.

CZY BRUTTO I NETTO TO TO SAMO?

W czasie mojej pracy w HR zawsze zaskakiwało mnie zdziwienie pracowników, że kwota, która widnieje na umowie o pracę, nie jest kwotą, jaka wpływa im na konto. Kolejnym szokiem — zaraz po pogodzeniu się z faktem, że to nie są te same kwoty — jest odkrycie, że część naszej pensji idzie do państwa i staje się środkami, którymi rząd dysponuje jak swoimi (bo rząd nie ma swoich pieniędzy, a jedynie te, które pozyskał między innymi od obywateli i pracodawców!). O tym będzie nieco dalej, w podrozdziale „Daniny, ZUS-y i narzuty”.

Jako wieloletni płacowiec (osoba, która nalicza wynagrodzenia, nie mylić z kadrową, która odpowiada za prowadzenie akt osobowych pracownika, czyli całej dokumentacji, jaka jest związana z zatrudnieniem) wciąż boli mnie serce, kiedy widzę, jak bardzo nie dba się w naszym systemie edukacji o wiedzę chociażby z zakresu podstaw finansów, ekonomii czy rachunkowości. Nawet matematykę ogranicza się do minimum. Matematyka jest niezwykle prosta, bo jest logiczna, a jej trudność polega jedynie na tym, że jest niewielu nauczycieli, którzy potrafią ją dobrze wytłumaczyć, a wielu takich, którzy już na etapie nauczania początkowego zniechęcają nas do liczenia. A przecież matematyka towarzyszy nam wszędzie — od naszego comiesięcznego wynagrodzenia, poprzez kredyty, ceny, rachunki, po liczbę lajków pod zdjęciami w mediach społecznościowych. Matematyka to jedna z podstaw naszego życia i najprostszy sposób komunikacji — to język nauki. Wróćmy jednak do wynagrodzenia, bo czas wytłumaczyć, co się z nim dzieje między podpisaniem umowy a przelewem na nasze konto. Wynagrodzenie to środki należne nam za wykonywanie określonej pracy, które przysługują pracownikowi od pracodawcy.

48 Kodeks pracy dokładnie mówi, czym jest wynagrodzenie, a w regulacjach wewnątrzzakładowych istnieją akty prawne, które określają warunki wynagradzania pracowników, takie jak chociażby regulamin wynagradzania czy premiowania (warto się z nimi zaznajomić, żeby wiedzieć, co i za co nam przysługuje u naszego pracodawcy). Na wynagrodzenie składa się wiele składników, ustalanych zgodnie z Kodeksem pracy oraz zgodnie z potrzebami pracodawcy.

W regulacjach zapisane są również zasady dotyczące chociażby daty wypłaty wynagrodzenia, potrąceń czy też ochrony, jakiej ono podlega. Oprócz definicji wynagrodzenia są jeszcze pojęcia mocno związane z wynagrodzeniem, takie jak dochód, przychód, kwota angażowa lub wypłacona. Każdą z tych pozycji można podać na wiele sposobów, o czym krótko opowiem dalej, w podrozdziale „Wynagrodzenie, dochód, przychód... i co jeszcze?”.

Mówiąc w dość dużym skrócie, wynagrodzenie brutto jest kwotą bez potrąceń, a więc taką, na jaką umawiamy się z pracodawcą w umowie o pracę. Wynagrodzenie netto to kwota po wszystkich potrąceniach obligatoryjnych (ZUS, PDOF, PPK, jeśli pracownik przystąpił do programu) i dobrowolnych (jak prywatna opieka medyczna, pakiet sportowy, ubezpieczenie, dodatkowa składka PPK), która wpływa na konto pracownika i w przypadku umowy o pracę zawsze jest niższa niż brutto.

Wyliczenie kwoty netto z brutto z umowy to niezła łamigłówka, szczególnie w obecnych czasach, przy ciągłych zmianach przepisów prawa. Nie jest to zadanie łatwe nawet dla osób, które naliczają płace, bo mnogość ulg, odpisów i zmian znacząco sprawę komplikuje. Rządowe zmiany, które nastąpiły w 2022 roku, oraz ich ciągłe aktualizacje, wycofywanie pewnych rzeczy i dodawanie nowych u niejednej osoby wywołały ból głowy. Historia z życia wzięta — moja osobista. Kiedy naliczałam wynagrodzenia dla pracowników firmy, zadzwonił do mnie pracownik i poprosił o wytłumaczenie, skąd się wzięła taka, a nie inna kwota na koncie, bo zdecydowanie się z nią nie zgadza i uważa, że źle naliczyłam wynagrodzenie. Ponieważ wiem, że każdy może się pomylić i że nawet najlepsze systemy czasami zawodzą, przeanalizowałam szczegółowo wynagrodzenie pracownika i porównałam je z poprzednimi miesiącami, bo jeżeli rzeczywiście nastąpiła pomyłka, pracownik od razu otrzyma wyrównanie wynagrodzenia (przelew na brakującą kwotę). Pracownik jednak stwierdził, że przyjdzie osobiście, bo chce mieć wgląd w kartę wynagrodzeń, paski i wszystko, co tylko możliwe. Oczywiście, każdy pracownik ma do tego prawo, więc umówiliśmy się na konkretny dzień. Przygotowując się do tego spotkania, sprawdziłam wszystkie

miesiące i naliczenia, nigdzie jednak nie znalazłam błędu. Zapytałam zatem pracownika na spotkaniu, na czym dokładnie polega według niego błąd. Okazało się, że pracownik dostał wynagrodzenie o kilkaset złotych mniejsze niż wcześniej, więc zaczął sprawdzać poprzednie miesiące i odkrył, że co miesiąc otrzymywał na konto inną kwotę, a przecież przez cały czas umowa o pracę opiewała na tyle samo. I to doprowadziło mnie na rozwiązanie — pracownik oczywiście zarabiał cały czas tyle samo brutto, jednak nie wziął pod uwagę dodatkowych kwot innych składników wynagrodzenia, które otrzymywał (jak premia czy dodatki do pensji). Okazało się przy okazji, że pracownik nie potrafił przeczytać paska wynagrodzeń (ale my się tego nauczymy w podrozdziale „Pasek płacowy”). Przeszliśmy zatem przez wyliczenie kwoty netto z kwoty brutto wpisanej do umowy — wytłumaczyłam każdy krok, bo zależało mi, żeby pracownik otrzymał pełną informację i na przyszłość już wiedział, jak wyliczyć swoje wynagrodzenie. Na koniec tej rozmowy usłyszałam: „Wie pani co? Mnie już głowa boli. Ja wierzę, że pani to wszystko dobrze wyliczyła, ale to dla mnie kompletnie niezrozumiałe i nie wiedziałem, że jest to takie skomplikowane. Dziękuję za wytłumaczenie, teraz już więcej rozumiem, ale nadal to czarna magia”. Tak naprawdę nie jest to trudne, trzeba tylko wiedzieć, co i jak po kolei należy wyliczyć oraz skąd się co bierze. Gdyby już od najmłodszych lat ktoś tłumaczył nam, na czym polegają finanse, nie byłibyśmy tak zagubieni w kwestii własnego wynagrodzenia i rozumielibyśmy, ile dokładnie tracimy z pensji netto na zmianie sposobu wyliczania składki zdrowotnej, która nastąpiła w 2022 roku.

50 W tabeli 3.2 znajduje się przykładowe przeliczenie z wynagrodzenia brutto na netto według podstawowych założeń, bez potrąceń indywidualnych, ulg czy odpisów. Wyliczenie to nie uwzględnia kwoty zmniejszającej podatek, kosztów uzyskania przychodu i składek PPK, bo te zależą od wielu czynników, a zależy nam na poznaniu mechanizmu wyliczania kwoty netto z kwoty brutto. Wyliczenia w tabeli opierają się na założeniach podatkowych według stanu na styczeń 2023 roku (zaznaczam to celowo, bo wcześniejszy rok pokazał, że przepisy podatkowe mogą zostać zmienione z dnia na dzień).

Tabela 3.2. Sposób wyliczenia kwoty z wynagrodzenia brutto na netto (przy podstawowych założeniach)

Krok	Wynagrodzenie brutto (zł)	5000
1	Składka emerytalna (9,76%)	$5000 \times 9,76\% = 488$
2	Składka rentowa (1,50%)	$5000 \times 1,5\% = 75$
3	Składka chorobowa (2,45%)	$5000 \times 2,45\% = 122,50$
4	Razem składki ZUS	$488 + 75 + 122,50 = 685,50$
5	Podstawa wymiaru składki zdrowotnej	$5000 - 685,50 = 4314,50$ (kwota z kroku 1. minus kwota z kroku 4.)
6	Składka na ubezpieczenie zdrowotne (9%)	$4314,50 \times 9\% = 388,31$
7	Podstawa obliczenia zaliczki po zaokrągleniu	4315 (kwota z kroku 1. minus kwota z kroku 4.)
8	Zaliczka na podatek (12%)	$4315 \times 12\% = 517,8$
9	Zaliczka do urzędu skarbowego po zaokrągleniu	518
10	Wynagrodzenie netto	$5000 - (488 + 75 + 122,50) - 388,31 - 518 = 3408,19$

Źródło: opracowanie własne

Nawet przy tak prostym wyliczeniu, bez uwzględniania wielu zmiennych, widać już bardzo wyraźnie, że kwota brutto z umowy o pracę jest zdecydowanie wyższa niż kwota netto, która trafia na nasze konto. A kiedy znamy już zasady oraz wiemy, jak i jakie działania należy po kolei wykonać, wyliczenie to nie powinno sprawiać nam aż tak dużej trudności.

Na koniec kilka podstawowych, ale przydatnych wskazówek dotyczących wyliczania wynagrodzenia:

1. Wynagrodzenie, które znajduje się na umowie o pracę, niemal zawsze jest kwotą brutto (chyba że wskazano inaczej). Oczywiście bywają umowy zawierane na kwoty netto, jednakże w mojej wieloletniej praktyce spotkałam się z tym tylko w przypadku umowy-zlecenie lub dzieło. Ze względu

na wiele czynników, które wpływają na wyliczenia w obie strony, tj. brutto – netto czy netto – brutto, takiego rodzaju umowy są niezwykle rzadko stosowane, w szczególności jeżeli mówimy o umowie o pracę [jeśli pracodawca nie zna ulg, potrąceń, wynagrodzenia partnera pracownika czy dochodów z innych źródeł, to nie ma absolutnie żadnej możliwości zagwarantowania kwoty netto — w takim przypadku dopłata lub zwrot mogą nastąpić podczas rozliczenia indywidualnego rocznego sprawozdania podatkowego PIT (ang. *personal income tax* — podatek od indywidualnego dochodu)].

2. Kwota brutto, która jest określona na umowie o pracę, nigdy nie jest kwotą, która wpłynie na konto z tytułu umowy o pracę.
3. Wynagrodzenie może być jednym z kilku elementów umowy, którą podpisujemy. Warto się zorientować od razu, jakie składniki wynagrodzenia nam się należą. Nie każdy będzie wymieniony w umowie o pracę, po część z nich trzeba sięgnąć do odpowiednich regulaminów, z którymi powinniśmy się zapoznać, podpisując umowę o pracę, bo właśnie oświadczenie o zapoznaniu się z nimi często podpisujemy wraz z umową o pracę.
4. Ważne jest również to, żeby wiedzieć, w jakim systemie wynagradzania pracujemy. Jest ich kilka, jak chociażby akordowy czy prowizyjny.
5. Jeżeli chcesz się szybko upewnić, ile będziesz zarabiać „na rękę”, a nie masz kogoś, kto zna się na wynagrodzeniach, skorzystaj z dostępnych w internecie kalkulatorów wynagrodzeń — wystarczy wpisać w przeglądarkę hasło „brutto-netto” i zwrócić uwagę, czy kalkulator wskazuje rok, dla którego wylicza płacę.

MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

Mówiąc o wynagrodzeniu, nie można ominąć tematu płacy minimalnej. Jest to wynagrodzenie, które jest wynagrodzeniem najniższym, jakie pracodawca może zaproponować pracownikowi za pełen wymiar etatu (8 godzin dziennie). Zatrudnianie pracowników poniżej tej kwoty jest łamaniem prawa. Jest to kwota, która nie jest uzależniona od takich rzeczy jak kwalifikacje, wykształcenie czy kategoria zaszeregowania. Wynagrodzenie to jest niezależne również od innych składników wynagrodzenia czy też warunków pracy oraz systemu i rozkładu czasu pracy. Minimalnego wynagrodzenia nie ustala pracodawca — to kwota wynikająca z przepisów ogólnopolskich i jest ustalana (waloryzowana) co rok. W 2023 roku wiemy już, że kwota minimalnego wynagrodzenia będzie zmieniona dwukrotnie w ciągu roku, co zdarzy się pierwszy raz w historii i jest związane z bardzo wysokim poziomem inflacji.

Należy pamiętać, że minimalne wynagrodzenie to nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale również inne elementy wymienione w umowie o pracę. Mówiąc najprościej — jest to kwota łącznego wynagrodzenia pracownika proporcjonalna do czasu pracy, czyli wymiaru etatu (na przykład jeśli pracujemy na połowę etatu, powinniśmy otrzymywać co najmniej połowę wynagrodzenia minimalnego). Do minimalnego wynagrodzenia nie wliczamy jednak m.in. dodatku stażowego, nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalno-rentowej, godzin nadliczbowych czy też dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Wynagrodzenie to nie jest podawane przez GUS (Główny Urząd Statystyczny), ale do wartości podawanych przez ten urząd wrócimy w podrozdziałach „GUS-ła odczarowane” oraz „Płace minimalna i przeciętna” w rozdziale 4. Wysokość minimalnego wynagrodzenia jest ogłaszana w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, lub w Dzienniku Ustaw, w drodze rozporządzenia Rady Ministrów. Dzieje się to do 15 września każdego roku.

WYNAGRODZENIE, DOCHÓD, PRZYCHÓD... I CO JESZCZE?

Poza wynagrodzeniem, które może być określane w kwocie brutto i netto, mamy jeszcze inne pojęcia łączące się z finansami i dotyczące kwot związanych z naszą umową o pracę. Pierwszym z tych pojęć jest „dochód”. Jest on często mylony z drugim pojęciem — „przychodem”, z którym jednak nierozzerwalnie się łączy, choć nie są one tym samym.

„**Przychód** jest uzyskaną kwotą pieniędzy, nie odzwierciedla on faktycznej sytuacji finansowej. To wszelkie przysporzenia majątkowe, których rzeczywiste otrzymanie powoduje obowiązek zapłaty podatku dochodowego”². Przychód to zatem wszystkie pieniądze przekazywane nam od pracodawcy i ewentualnie ZUS (zasiłek chorobowy), bez względu na to, jakim są elementem albo za co są wypłacane.

Z kolei „**dochód** to przychody pomniejszone o koszty uzyskania przychodu, a więc jest różnicą pomiędzy osiągniętymi przychodami a poniesionymi kosztami podatkowymi. Warunkiem powstania dochodu jest następująca zależność — uzyskany przychód musi być wyższy niż koszty uzyskania tych przychodów”³. Najprościej mówiąc, dochód to przychód minus koszty jego uzyskania. Najlepiej te kwoty widać w corocznej deklaracji podatkowej PIT, gdzie każda z nich ma właściwą pozycję w dokumencie. Z moich obserwacji wynika, że pracownicy często w ogóle nie mają świadomości istnienia pojęcia „przychód” i wszystko określają mianem „dochodu”. Biorąc pod uwagę wiele możliwości określania naszych wynagrodzeń pod względem finansowym czy podatkowym, to uproszczenie pojęciowe jest w pełni zrozumiałe, warto jednak wiedzieć, że to nie jest to samo, szczególnie kiedy będziemy rozliczać PIT. W tym miejscu wytłumaczę jeszcze jedno pojęcie, które pojawiło się powyżej, tzn. **koszty uzyskania przychodu**. Kwota ta wpływa na to, że ostatecznie płacimy niższy podatek, w zależności od tego, czy mieszkamy w miejscu, w którym

54

² <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-dochod-a-przychod-jaka-jest-miedzy-nimi-roznica> [dostęp: 6 marca 2023].

³ *Ibidem*.

znajduje się zakład pracy, czy mieszkamy poza tym miejscem. Jest też różnica, czy mówimy o kosztach z jednego stosunku pracy, czy z wielu. Dla uproszczenia przyjrzyjmy się przypadkowi pracownika zatrudnionego na umowę o pracę (tabela 3.3). Założenia podatkowe ponownie są naliczane zgodnie ze stanem na styczeń 2023 roku.

Tabela 3.3. Koszty uzyskania przychodów — miesięczne i roczne

	Miesięczne koszty uzyskania przychodu	Roczne koszty uzyskania przychodu
Pracownik mieszkający w miejscowości, w której pracuje	250 zł	3000 zł — jeden stosunek pracy
		4500 zł — równocześnie co najmniej dwa stosunki pracy
Pracownik dojeżdżający z innej miejscowości	300 zł	3600 zł — jeden stosunek pracy
		5400 zł — równocześnie co najmniej dwa stosunki pracy

Źródło: opracowanie własne

Te pojęcia są ważne, żeby dopełnić obrazu, w jaki sposób możemy mówić o wynagrodzeniu w ujęciu rocznym, i to koszty uzyskania przychodu mogą być jednym z powodów, dla którego w rozliczeniu PIT musimy dopłacić podatek lub otrzymujemy zwrot jego części. Drugim z powodów może być niestosowanie kwoty wolnej od podatku, o której więcej przeczytasz za chwilę w podrozdziale „Daniny, ZUS-y i narzuty”. Wystąpienie nadpłaty lub niedopłaty podatku przy rozliczeniu deklaracji PIT może być również wynikiem stosowania bądź niestosowania comiesięcznych ulg u pracodawcy (kwota wolna i koszty uzyskania przychodu) albo może wynikać ze stosowania różnego rodzaju ulg przy rozliczaniu PIT-ów w urzędzie skarbowym, na przykład ulgi na dziecko. Płatnik, czyli nasz pracodawca lub inny podmiot, jest zobowiązany do przygotowania imiennej informacji (np. PIT-11) o wysokości dochodów podatnika (czyli naszych)

za okres przepracowany przez nas w poprzednim roku kalendarzowym. W deklaracji powinna się znaleźć pełna informacja o wszystkich dochodach otrzymywanych przez pracownika podlegających opodatkowaniu. Informacja trafia zarówno do samego podatnika, jak i urzędu skarbowego (zgodnie z przepisami w deklaracji PIT powinien być wskazany adres zamieszkania pracownika i, co za tym idzie, zgodny z adresem urząd skarbowy). Niestety nagminne jest płacenie podatków według adresu zameldowania na podstawie oświadczenia, które składa pracownik. Mimo stosownego zapisu w przepisach o rozliczaniu się względem miejsca zamieszkania pracodawca nie ma możliwości wyegzekwowania tego przepisu względem pracownika, jeżeli ten złożył inną deklarację rozliczania. Jaka to różnica, gdzie odprowadzamy podatki? Część z nich zasila budżet państwa, ale część z nich trafia do samorządów, więc jeśli mieszkamy w innej miejscowości, niż jesteśmy zameldowani, to warto zadbać o to, żeby nasze podatki trafiły do odpowiedniego samorządu — tego, z którego inwestycji najczęściej korzystamy (stąd wiele miast daje dodatkowe ulgi i zniżki osobom, które rozliczają podatek w urzędach skarbowych na ich terenach).

56 Warto jeszcze wspomnieć o tym, czym jest samo roczne rozliczenie podatku. Przede wszystkim pamiętajmy, że PIT to dokument urzędowy przygotowywany według określonego wzoru. Jest on wystawiany po zakończeniu roku kalendarzowego i stanowi podstawę do rozliczenia się z podatku. Z każdej firmy, w której otrzymujemy środki pieniężne, musimy dostać taki dokument (w przypadku umowy o pracę i UCP będzie to PIT-11). Obowiązek przekazania takiego dokumentu do pracownika i urzędu skarbowego spoczywa na pracodawcy i musi on go przekazać do końca lutego za rok poprzedni. Zalecam zebranie wszystkich deklaracji ze wszystkich źródeł dochodu, a następnie sprawdzenie danych oraz informacji, w szczególności o pobranej zaliczce na podatek na naszym spersonalizowanym Picie, za pomocą którego będziemy się rozliczać z urzędem skarbowym. Dokument taki można znaleźć na rządowej stronie podatki.gov.pl, gdzie można również go skorygować, zatwierdzić i wysłać sprawozdanie. Wskazane tam dane będą stanowić oficjalną

informację dla urzędu skarbowego co do naszych kwot przychodów, kosztów, zaliczek, dochodu, ulg i odliczeń, metod i form opodatkowania, z jakich będziemy korzystać w danym okresie rozliczeniowym.

Rozliczenie PIT-u, tak samo jak konieczność odprowadzania podatków, jest w naszym systemie obowiązkowe i jest jednym z głównych obowiązków osób osiągających dochody. Jeżeli nie rozliczymy się samodzielnie, urząd skarbowy zrobi to automatycznie za nas, dlatego zalecam sprawdzenie i potwierdzenie deklaracji przygotowanych dla nas w systemie rządowym. Niestety błędy i braki danych wciąż się zdarzają, a grozi to na przykład koniecznością dopłaty do podatku.

Wróćmy jednak do wynagrodzenia. Bardzo często w pracy z płacami spotykałam się z dużym zaskoczeniem pracowników, że wynagrodzenie można rozumieć jeszcze inaczej: jako wynagrodzenie angażowe oraz wynagrodzenie wypłacone (oba mogą być w wersji brutto i netto). Czasami miałam wrażenie, że wiedza o tym to wręcz tajniki zawodu, ale sprawa jest niezwykle prosta — wynagrodzenie angażowe obejmuje składniki zapisane w umowie o pracę i otrzymamy je, jeśli przepracujemy pełny miesiąc w całości ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy. Z kolei wynagrodzenie wypłacone to kwota, która wpływa na konto i nie zawsze będzie ona równa wynagrodzeniu angażowemu, np. kiedy pracodawca musi dokonać potrącenia wynikającego z przebywania pracownika na zwolnieniu lekarskim.

DANINY, ZUS-Y I NARZUTY

Mówiąc o różnicy w kwotach brutto i netto, nie można nie wspomnieć o tym, co się na tę różnicę składa. To chyba najtrudniejsze do wytłumaczenia elementy wynagrodzenia, przede wszystkim dlatego, że mimo iż przy obecnym systemie ubezpieczeniowym i podatkowym są to rzeczy nieuniknione i obowiązkowe, to pracownicy kompletnie o nich nie pamiętają, a państwu nie opłaca się im o nich przypominać (w końcu te elementy składają się na budżet, którym dysponuje rząd). Fakt, że różnica między brutto a netto to nie widzisz się pracodawcy, a obciążenia

wynikające z polityki państwa, to pierwsza rzecz, z którą pracownicy często nie mogą się pogodzić, kiedy już się o tym dowiedzą. Drugą rzeczą jest wysokość tej różnicy, która wynosi prawie $\frac{1}{3}$ naszego wynagrodzenia brutto. Potocznie wiele osób określa te należności jako daniny. Ja tego określenia nie lubię, choć rozumiem, że można je tak postrzegać.

Okraszę ten rozdział jeszcze jedną historią z mojego życia, tym razem zasłyszaną w sklepie. Kilka dni przed świętami stałam w kolejce do kasy. Wiadomo: wyjątkowo duży ruch, a wszyscy dookoła podenerwowani. Klienci tym, że są za wolno obsługiwani, panie i panowie obsługujący kasę tym, że nie mają chwili wytchnienia od klientów. Nadszedł mój czas przy kasie i mimochodem usłyszałam, jak dwie młode osoby (na oko góra dwudziestoletnie) rozmawiały o pensji. Ta, która mnie obsługiwała, nabijała na kasę produkty, a że miałam ich dużo, to mogłam posłuchać ich rozmowy. Usłyszałam, że to niemożliwe, żeby kasjerka dostawała tak mało pensji. Wiedziała, że brutto to nie netto, ale nie mogła zrozumieć, jakim cudem z przyzwoitej kwoty brutto zrobiła się tak mała kwota netto. Powiedziała też, że to tym bardziej niemożliwe, że przecież miała jeszcze wypłacone nadgodziny. Usłyszałam, jak mówi, że to musi być pomyłka, bo przecież to absurdalne, żeby aż tyle zabierali jej z pensji. Druga osoba jedynie wzruszyła ramionami i podpowiedziała, żeby ta poszła do kadr i zapytała, czy nie zaszła jakaś pomyłka. Cóż... niestety zakładam, że nie zaszła — po prostu jako pracownicy nie mamy świadomości, jak wysokie płacimy obowiązkowe kwoty w związku z naszym zatrudnieniem.

58 Na podstawie Ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych wszyscy zatrudnieni na umowie o pracę są zobowiązani do opłacania składek ZUS, czyli na ubezpieczenie społeczne (działające jak każde inne ubezpieczenie — płacimy składki po to, żeby w razie potrzeby otrzymać z tego ubezpieczenia wypłatę). Nie wszyscy jednak zdają sobie sprawę, że pracodawca dodatkowo — poza potrąceniem składek z naszej pensji brutto — opłaca składki w związku z naszym zatrudnieniem. Wynagrodzenie dla pracownika wraz ze składkami pracodawcy określa się potocznie wynagrodzeniem „brutto – brutto” bądź wynagrodzeniem z narzutami pracodawcy. Podsumowanie składek na ubezpieczenia

społeczne przekazywane przez pracodawcę i pracownika zostało ujęte w tabeli 3.4.

Tabela 3.4. Wysokość składek ZUS pracownika i pracodawcy

Rodzaj składki	Finansowana przez pracownika	Finansowana przez pracodawcę	Łącznie
Emerytalna	9,76%	9,76%	19,52%
Rentowa	1,50%	6,50%	8%
Zdrowotna	9%	–	9%
Chorobowa	2,45%	–	2,45%
Wypadkowa	–	od 0,67% do 3,33%	od 0,67% do 3,33%
Fundusz Pracy	–	2,45%	2,45%
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	–	0,10%	0,10%

Źródło: opracowanie własne

Same nazwy składek emerytalnej i rentowej jasno wskazują, jakie świadczenia z nich opłacamy. Najczęstsze pytania dotyczą jednak trzech kolejnych składek: zdrowotnej, chorobowej i wypadkowej. Nie dość, że są one ze sobą mylone, to przeważnie spotykam się z niewielką wiedzą dotyczącą tego, po co te składki w ogóle są. Jak zatem je odróżnić? Dzięki opłacaniu ubezpieczenia **zdrowotnego** możemy korzystać z bezpłatnej opieki zdrowotnej w ramach NFZ (Narodowego Funduszu Zdrowia). Mówiąc jeszcze prościej, w przypadku choroby możemy korzystać z wizyt u lekarza, który ma podpisany kontrakt z NFZ, dzięki czemu w ramach tych usług konsultacje są bezpłatne, bo są opłacane przez nasze ubezpieczenie zdrowotne (działają analogicznie jak abonament na siłownię czy dostęp do prywatnej opieki medycznej — my płacimy składki do NFZ, a NFZ płaci za nasze wizyty, badania i leczenie). Warto pamiętać, że to ubezpieczenie jest bezwzględnie obowiązkowe w przypadku umowy o pracę i umowy-zlecenie, niezależnie od tego,

czy korzystamy z usług publicznej opieki zdrowotnej w ramach NFZ, czy nie. Ubezpieczenie **chorobowe** z kolei daje nam ochronę w przypadku niezdolności do pracy z tytułu choroby, ciąży czy opieki nad dzieckiem lub członkiem rodziny. Bez tej ochrony nie otrzymywalibyśmy wynagrodzenia za te dni, w które nie świadczymy pracy, więc składka ta ubezpiecza nas na wypadek nieobecności, a jej realizacja polega na otrzymywaniu zasiłku chorobowego wyliczanego według ustalonych zasad. Natomiast ubezpieczenie **wypadkowe** daje nam prawo do świadczeń niezbędnych w wyniku wypadku w pracy bądź w drodze do pracy albo w przypadku choroby zawodowej. Oczywiście zastosowałam uproszczone objaśnienia, ponieważ nie zawsze sprawa jest tak oczywista i jasna, ale dla zrozumienia sensu tych składek takie uproszczenie wydaje się najlepsze.

Pozostaje nam jeszcze omówienie składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP). Te enigmatycznie nazwane składki chyba najrzadziej zwracają uwagę pracowników. Za pomocą Funduszu Pracy zebranego od pracodawców, a wpłacanego do budżetu państwa finansowana jest promocja zatrudnienia oraz łagodzenie skutków bezrobocia w kraju. Wiąże się to między innymi z aktywizacją zawodową bezrobotnych. Za to FGŚP to państwowy fundusz celowy, który ma za zadanie zagwarantować wypłatę świadczeń dla pracowników w przypadku niewypłacalności ich pracodawcy.

60 Dobrze jest mieć świadomość, czym są składki, kto je płaci i w jakiej wysokości, czy trafiają na konta teoretycznie przypisane pracownikowi (jak składka emerytalna), czy do budżetu państwa, czy — jak podatki — częściowo do budżetu państwa, a częściowo do budżetu samorządu. Ważne jest też, aby zrozumieć, ile nasz pracodawca musi zarobić, aby wypłacić nam wynagrodzenie oraz opłacić to, że nas zatrudnia (warto w tym miejscu wrócić do rysunku 1.1 z pierwszych stron książki, bo tam wyjaśniam, dlaczego na konto dostajemy mniej, niż pracodawca zarabia na naszej pracy). Sprawdźmy w tabeli 3.5, o ile wyższe są pełne koszty pracodawcy („brutto – brutto” lub wynagrodzenie z narzutami) w przypadku naszej przykładowej umowy o pracę na kwotę 5000 zł brutto.

Tabela 3.5. Uproszczony przykład kosztów ponoszonych przez pracodawcę w związku z zatrudnieniem pracownika

	Procent składki ZUS	Kwoty (zł)
Kwota brutto z umowy o pracę		5000,00
Składka emerytalna	9,76%	488,00
Składka rentowa	6,50%	325,00
Składka na ubezpieczenie wypadkowe	1,67%*	83,50
Składka na Fundusz Pracy	2,45%	100,00
Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	0,10%	5,00
Łączne koszty pracodawcy (suma całej tabeli)		6001,50

* Standardowa stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe, liczona jako połowa maksymalnej stawki wynoszącej 3,33%.

Źródło: opracowanie własne

Na tym prostym przykładzie widać, że kwota, jaką dodatkowo na nasze wynagrodzenie musi przekazać pracodawca, jest znacząca. To około 1000 zł, czyli dodatkowe 20% naszego wynagrodzenia brutto, a nie uwzględniliśmy w obliczeniu chociażby składki na PPK (pracownicze plany kapitałowe — program wspierający oszczędzanie na emeryturę).

Już wiemy, jak opłata na ubezpieczenie społeczne wpływa na naszą pensję i że ostatecznie na nasze konto trafia nieco ponad połowa tego, co pracodawca za naszą pracę płaci (**3408,19 zł** netto według tabeli 3.2 względem **6001,50 zł** pełnego kosztu pracodawcy według tabeli 3.5, czyli na nasze konto trafia ok. 57% pełnego kosztu pracodawcy). Zerknijmy jeszcze na to, jaki wpływ na nasze wynagrodzenie mają podatki. Bo w końcu — jak to mówią — tylko dwie rzeczy są pewne w życiu: śmierć i podatki.

Tabela 3.6. Skala podatkowa w 2023 roku (stan na styczeń 2023 roku)

Podstawa obliczenia podatku	Podatek
Do 30 000 zł	Kwota wolna od podatku — 0 zł podatku
Od 30 001 do 120 000 zł	12% minus kwota zmniejszająca podatek 3600 zł (30 000 zł × 12%)
Ponad 120 000 zł	10 800 zł (12% podatku należnego od 120 000 zł) + 32% podatku od kwoty ponad 120 000 zł

Źródło: opracowanie własne

W kwestiach podatkowych ważna jest kwota wolna od podatku oraz koszty uzyskania przychodu. Obie te rzeczy są formą obniżenia miesięcznych składek na podatek dochodowy, a więc formą ulg podatkowych dla pracowników. Od 2023 roku sposób ich stosowania został bardzo uelastyczniony, a o kosztach uzyskania przychodu pisałam już w podrozdziale „Wynagrodzenie, dochód, przychód... i co jeszcze?”. Jeżeli chodzi zaś o kwotę wolną od podatku, to na stronach rządowych przeczytamy, że „płatnik [pracodawca] będzie zobowiązany pomniejszać zaliczki na podatek dochodowy o kwotę stanowiącą nie więcej niż $\frac{1}{2}$ kwoty zmniejszającej podatek, jeżeli pracownik złoży temu płatnikowi oświadczenie o stosowaniu pomniejszenia.

Podatnik (zatrudniony) będzie uprawniony do złożenia oświadczenia nawet trzem płatnikom, wskazując, że płatnik jest uprawniony do pomniejszania zaliczki:

- $\frac{1}{2}$ kwoty zmniejszającej podatek w przypadku jednego płatnika;
- $\frac{1}{4}$ kwoty zmniejszającej podatek w przypadku złożenia oświadczenia dwóm płatnikom;
- $\frac{1}{6}$ kwoty zmniejszającej podatek w przypadku złożenia oświadczenia trzem płatnikom⁴.

4 <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/004173> [dostęp: 6 marca 2023].

W tym rozdziale pokazałam, ile różnych zmiennych może wpływać na nasze wynagrodzenie netto i jaką drogę musi przejść wynagrodzenie od kwoty pełnego kosztu pracodawcy, przez kwotę brutto z umowy, aż do tej netto, czyli „na rękę”. Warto wziąć pod uwagę, że w całym rozdziale posługiwaliśmy się uproszczonymi przykładami, przy podstawowych założeniach nieuwzględniających wielu możliwych elementów, które wpływają na ostateczne przeliczenia, a wszystko po to, żeby w sposób przystępny wyjaśnić mechanizmy, które wpływają na naszą pensję netto.

Życie pracownika naliczającego płace nie należy do nudnych, szczególnie od dwóch lat, kiedy nieustannie zmieniają się przepisy wpływające na wyliczenie pensji. Być może pomyślicie sobie, że nie mam racji, mówiąc, że jest to wszystko w istocie łatwe. Kiedy jednak poznamy te mechanizmy, zrozumiemy je, a jeżeli jeszcze zajmujemy się tym na co dzień i mamy systemy, które wspierają nas w tych wyliczeniach, naliczanie wynagrodzenia staje się naprawdę proste.

PASEK PŁACOWY

Na koniec mały smaczek, który pomoże Ci bardzo dokładnie sprawdzić, za co i ile pracodawca zapłacił za Twoją pracę ponad kwotę netto, która wpłynęła na Twoje konto. Zaskakująco wielu pracowników nie wie, że może, nie wie, że warto, albo nie wie, jak odczytać informacje z paska z wynagrodzeniem, paska płacowego, czyli tzw. RMUA (raport miesięczny dla ubezpieczonego). Ważną informacją jest, że pracodawca ma obowiązek minimum raz w roku przekazać nam taki dokument. W wielu zakładach pracy wciąż jednak funkcjonuje informacja miesięczna, co oznacza, że pracodawca nie ma już obowiązku w takim przypadku wystawiać informacji rocznej.

63

Co musi zawierać RMUA? Oczywiście przede wszystkim muszą tam być: dane identyfikujące pracodawcę i pracownika oraz informacje dotyczące miesiąca i roku, za jaki RMUA jest wystawiony. Musi być również zawarta w nim informacja dotycząca wypłaconych pracownikowi wszystkich świadczeń płacowych, w tym również

należności w związku z chorobą (której część wypłaca pracodawca, a część ZUS, w ramach wypłaty zasiłku chorobowego, który gwarantujemy sobie, opłacając składkę na ubezpieczenie chorobowe). Powinna się w nim także znaleźć wypłacana kwota brutto (ta angażowa, zgodna z kwotą z umowy o pracę, może stanowić dodatkową informację). RMUA musi obowiązkowo zawierać informację o podstawach i kwotach składek naliczonych na ubezpieczenie społeczne, emerytalne i rentowe, płacone i przez pracownika, i przez pracodawcę, oraz płatności indywidualne pracownika (na przykład prywatna opieka zdrowotna czy pakiet sportowy). Na końcu RMUA znajdziemy kwotę netto naszej wypłaty. Często spotykałam się z tym, że pracownicy myślą, iż jest to informacja dotycząca tylko jednej płatności dokonywanej przez pracodawcę. Być może wynika to z tego, że wiele firm wypłaca wszystkie należności dla pracownika tylko raz w miesiącu. Gdy jednak firma wypłaca różne należności kilkoma listami płac w miesiącu (na przykład wynagrodzenie zasadnicze do 5. dnia roboczego, premię do 10. dnia roboczego, co oznacza dwie listy płac), należy pamiętać, że RMUA w takim przypadku będzie informacją zbiorczą za cały miesiąc.

Dokument ten jest dla pracownika potwierdzeniem, że pracodawca odprowadził za niego składki ZUS, i może być udostępniana pracownikowi w formie papierowej bądź elektronicznej. Na chwilę obecną nie ma narzuconej formy przekazania tej informacji pracownikowi, ale coraz częściej pracodawcom zależy na tym, żeby pracownicy rozumieli różnicę między pełnymi kosztami pracodawcy a kwotą netto, i w tym celu udostępniają wizualnie łatwiejsze do przejrzania raporty zwane TRS (ang. *Total Reward Statement* — raport o łącznych korzyściach z pracy). Przeważnie pracownicy nie zwracają uwagi na to, jakie informacje są zawarte w druku RMUA, a jest on o tyle ważny, że dzięki niemu możemy się zorientować, w jaki sposób została wyliczona nasza pensja i jakie kwoty składają się na świadczenia obowiązkowe i dobrowolne, które ostatecznie określają wysokość naszej pensji netto, czyli tej, którą dostajemy na konto. Pozwala nam też sprawdzić, czy jesteśmy ubezpieczeni w ZUS-ie i czy będziemy otrzymywać zasiłek chorobowy w przypadku choroby bądź

cięży. W ostatnim czasie ZUS przeprowadza coraz więcej kontroli oraz sprawdza poprawność odprowadzanych składek — zdarza się, że odmawia wypłaty zasiłku chorobowego teoretycznie ubezpieczonemu pracownikowi. Jeżeli ZUS pozbawi Cię prawa do zasiłku, zdecydowanie warto sprawdzić w RMUA, czy odprowadzaliśmy składki chorobowe, a jeżeli tak, to zasięgnąć opinii prawnika.

PROGRAM PARTNERSKI

— GRUPY HELION —



1. ZAREJESTRUJ SIĘ
2. PREZENTUJ KSIĄŻKI
3. ZBIERAJ PROWIZJĘ

Zmień swoją stronę WWW w działający bankomat!

Dowiedz się więcej i dołącz już dzisiaj!

<http://program-partnerski.helion.pl>

GRUPA
Helion 

WSZYSTKO, CO MUSISZ WIEDZIEĆ O SWOJEJ PENSJI, ALE DOTĄD NIE MIAŁEŚ KOGO O TO ZAPYTAĆ

Rozmowa o pensji należy do tych, do których nikt nas nie przygotowuje. Ani w domu, ani w szkole, ani na studiach – nawet ekonomicznych – nie skupiamy się na tym, co naprawdę potrafimy i jak wyceniamy swoje umiejętności. Często nie wiemy nawet, jaka miesięczna kwota wynagrodzenia byłaby dla nas satysfakcjonująca. Zwykle nie mamy też pojęcia, skąd się bierze określona suma na umowie z pracodawcą, skąd się biorą pieniądze na tę wypłatę ani ile jest warta nasza praca. Tymczasem odpowiedzi na te pytania uświadamiają nam, ile powinniśmy rzeczywiście zarabiać albo czy nadszedł czas na podwyżkę lub poszukiwanie innej pracy.

Oto książka, która pomoże Ci uzupełnić lukę w Twojej wiedzy dotyczącej wynagrodzenia. Dowiesz się z niej wszystkiego, co warto wiedzieć o własnej pensji. Poznasz różnicę między kwotą brutto i netto, nauczysz się szacować, ile pieniędzy wnosisz do firmy, a także czy wypłacana kwota faktycznie odpowiada Twoim umiejętnościom. Zrozumiesz wszystkie tajemnice paska płacowego, premii, prowizji i nagród finansowych. Przyjrzyj się różnym źródłom informacji o wysokości płac i przeanalizujesz ich rzetelność. Bogatszy o wiedzę z zakresu statystyki i ekonomii, wreszcie odczarujesz dla siebie własne zarobki. Dzięki temu przygotujesz się dobrze do rozmowy o ewentualnej podwyżce lub stawce wynagrodzenia, o jakie możesz realnie powalczyć w procesie rekrutacji. A może stwierdzisz, że zasługujesz na więcej i zdecydujesz się na zmianę pracy lub założenie własnej firmy?

onepress



Księgarnia internetowa:
<http://onepress.pl>



HELION SA
ul. Kościuszki 1c, 44-100 Gliwice
tel.: 32 230 98 63
onepress@onepress.pl

książkiklasybusiness

ebook dostępny na:

ebookpoint

ISBN 978-83-8322-379-7



9 788383 223797

Cena: 67,00 zł