

Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2022 roku

data aktualizacji: 2022.02.09



Od stycznia 2022 r. wzrosły minimalne wynagrodzenie za pracę i minimalna stawka godzinowa.

Co to jest minimalne wynagrodzenie?

Minimalne wynagrodzenie, pensja minimalna lub najniższa krajowa to ustalone przez państwo najniższe wynagrodzenie, które może być wypłacane pracownikowi zatrudnionemu w ramach umowy o pracę na pełny etat. Wynagrodzenie to pozostaje niezależne od poziomu kompetencji pracownika, a także pozostałych składników. Jeśli pracownik zatrudniony jest w niepełnym wymiarze, wysokość jego minimalnego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Warto podkreślić, że na minimalne wynagrodzenie składa się nie tylko płaca zasadnicza, ale także premie oraz nagrody regulaminowe i uznaniowe, różnego rodzaju dodatki, np. za znajomość języków czy za szczególne warunki pracy lub pełnione funkcje kierownicze, wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas przestoju niezawinionego przez pracownika, urlop szkoleniowy itp.

Do minimalnego wynagrodzenia nie są natomiast wliczane:

- nagrody jubileuszowe,
- odprawy pieniężne przysługujące pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- dodatek za pracę w godzinach nocnych,
- dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,

- ekwiwalenty, np. za pranie odzieży.

Minimalna stawka godzinowa

Przepisów dotyczących płacy minimalnej nie stosuje się do umów cywilnoprawnych, czyli umowy-zlecenia czy umowy o dzieło. Osoby zatrudnione na takich umowach, a także samozatrudnione, które świadczą usługi w ramach działalności gospodarczej, od roku 2017 objęte są minimalną stawką godzinową. Minimalna stawka godzinowa, podobnie jak minimalne wynagrodzenie, nie jest stałą kwotą i zmienia się co roku.

Kto i jak ustala pensję minimalną?

Kwestię minimalnego wynagrodzenia reguluje ustawa o minimalnym wynagrodzeniu z 10 października 2002 roku z późniejszymi zmianami. Konkretna kwota najniższej krajowej i minimalnej stawki godzinowej zmienia się co roku. Ustalane są na podstawie prognozowanej inflacji i wzrostu gospodarczego.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia i minimalnej stawki godzinowej jest corocznie przedmiotem negocjacji. Rada Ministrów do 15 czerwca przedstawia Radzie Dialogu Społecznego propozycje na następny rok. Jeśli negocjacje nie powiodą się, rząd sam określa wysokość stawek w drodze rozporządzenia i podaje je do 15 września danego roku kalendarzowego. Tak jest już od kilku lat. Nad przestrzeganiem przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia i minimalnej stawki godzinowej czuwa Państwowa Inspekcja Pracy. Za ich naruszenie grozi grzywna od 1 tys. do 30 tys. zł.

Najniższa krajowa w 2022 r. - ile wynosi?

Decyzję o wysokości stawek pensji minimalnej w 2022 r. podjął rząd, gdyż przedstawiona Radzie Dialogu Społecznego propozycja - 3000 zł - nie została zaakceptowana zarówno przez stronę społeczną, jak i pracodawców. Zgodnie z decyzją rządu najniższa krajowa w 2022 r. wzrośnie od stycznia o 210 zł do 3010 zł brutto (o 7,5%). Z kolei minimalna stawka godzinowa ma wynieść 19,70 zł brutto (wzrost o 1,40 zł). Minimalne wynagrodzenie będzie stanowić 50,8% prognozowanego na 2022 r. przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, czyli 5922 zł brutto.

Ile wyniesie minimalna pensja netto, czyli tzw. kwota „na rękę” w 2022 r.? Aby ją poznać, należy odjąć od kwoty brutto wszystkie składki ZUS społeczne, składkę zdrowotną oraz zaliczkę na podatek PIT. Przy obowiązującym prawie kwota 3010 zł brutto oznacza, że pracownik pobierający takie wynagrodzenie powinien otrzymać „na rękę” ok. 2210 zł.

Trzeba też pamiętać, że więcej zyskają pracownicy, którzy nie ukończyli 26 lat, ponieważ są zwolnieni z podatku dochodowego (nie płacą zaliczek na PIT). W tym wypadku na rękę powinni dostać 2364 zł (bądź 2431 zł na podstawie umowy-zlecenia).

Wzrost płacy minimalnej to również wzrost minimalnej stawki godzinowej netto. Przy jej wzroście do 19,70 zł brutto minimalna stawka godzinowa netto wyniesie 14,47 zł.

Płaca minimalna netto a Polski Ład

Zakończył się proces legislacyjny nad zmianami przepisów podatkowych w ramach tzw. Polskiego Ładu. Prezydent RP podpisał pakiet zmian 16 listopada ubiegłego roku, co oznacza, że wraz z wejściem zmian w życie pracownicy otrzymujący minimalne wynagrodzenie za pracę zyskają dodatkową podwyżkę najniższej krajowej netto. Od stycznia br. rosną bowiem kwota wolna od podatku (do 30 000 zł) i próg podatkowy, od którego płaci się 32% podatku (z 85 528 zł do 120 000 zł). Zniknie przy tym możliwość odliczenia składki zdrowotnej od podatku.

Kalkulator Polskiego Ładu na stronie Ministerstwa Finansów wylicza, że przy pensji w wysokości 3010 zł minimalne wynagrodzenie netto wyniesie 2363,56 zł (przy założeniu, że pracownik pracuje w miejscu zamieszkania, nie jest uczestnikiem PPK oraz nie ma dzieci poniżej 18 lat). To 154 zł miesięcznie więcej niż według dotychczasowych zasad - w ciągu roku daje to podwyżkę rzędu 1848 zł.

Co jeszcze zmieni się po wzroście minimalnego wynagrodzenia?

Zmiana pensji minimalnej ma wpływ na wysokość wielu świadczeń pracowniczych, odszkodowań i kar, które wyliczane są właśnie na podstawie najniższej krajowej.

Od stycznia 2022 r. wyższe będą m.in.:

- wysokość zasiłku chorobowego – podstawa wymiaru tego świadczenia nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia po odliczeniu kwoty składek na ubezpieczenia społeczne (czyli 13,71%). Przy pensji minimalnej wynoszącej 3010 zł podstawa do obliczeń to 2597,33 zł;
- wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy i przestój z przyczyn niezawinionych przez pracownika – za okres przestoju wprowadzonego z winy pracodawcy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości 60%, jednak nie niższe niż wynagrodzenie minimalne;
- dodatek za pracę w godzinach nocnych – wynosi on 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- odprawa przysługująca pracownikowi z tytułu zwolnień grupowych – taka odprawa zależy od stażu pracy, ale nie może przekroczyć 15-krotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Tarcza antykryzysowa 4.0 ograniczyła wysokość odpraw do dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia. Jeżeli pracodawca został dotknięty skutkami pandemii, maksymalna odprawa będzie więc mogła wynieść 30,1 tys. zł;
- odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, mobbing lub dyskryminację – sąd nie może przyznać odszkodowania niższego od pensji minimalnej.

Pracowników z minimalną płacą przybywa. Według danych rządowych w grudniu 2019 r. było około 1,5 miliona takich osób, obecnie jest to już 2,4 miliona. Oznacza to, że z najniższą krajową musi sobie radzić co piąta osoba, która jest aktywna zawodowo.

mgr Robert Gorczyca
ekspert prawa pracy
prawnik, specjalista ds. BHP
inspektor ochrony przeciwpożarowej

Źródło: