

Minimalne wynagrodzenie i dodatki do pensji

Igor Kyrzewski · 16.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

▣ Wprowadzenie

Pracodawca zatrudniający pracownika na podstawie umowy o pracę ma obowiązek zapewnić mu wynagrodzenie **nie niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę**. Oprócz tego przepisy przewidują obowiązek wypłacania określonych **dodatków do pensji**, np. za pracę w nocy czy w godzinach nadliczbowych. Niektóre dodatki – jak stażowe – mają charakter fakultatywny, ale są powszechnie stosowane.

▣ 1. Minimalne wynagrodzenie za pracę (2025)

▣ **Wysokość minimalnego wynagrodzenia (obowiązująca od 1 stycznia 2025 r.):**

- **4 664 zł brutto miesięcznie** – przy pełnym etacie,
- **30,20 zł brutto za godzinę** – dla umów cywilnoprawnych objętych stawką minimalną (np. zlecenie).

▣ **Uwaga:** Minimalne wynagrodzenie dotyczy **wynagrodzenia zasadniczego oraz obowiązkowych składników wynagrodzenia, ale nie obejmuje:**

- nagród uznaniowych,
- odpraw,
- dodatków za staż pracy (jeśli nie są obowiązkowe z mocy prawa),
- świadczeń z ZFŚS.

▣ 2. Dodatki obowiązkowe

▣ **a) Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych**

Zgodnie z art. 151¹ Kodeksu pracy:

- 50% dodatku za nadgodziny w dni robocze (ponad normę dobową),
- 100% dodatku za:
 - nadgodziny w nocy,
 - niedziele i święta niebędące dniami pracy,
 - nadgodziny wynikające z przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy.

☐ Możliwy jest **ryczałt za nadgodziny**, jeśli pracownik regularnie pracuje w nadgodzinach (np. kierowcy, handlowcy).

☐ b) Dodatek za pracę w nocy

Zgodnie z art. 151⁸ KP, pracownikowi przysługuje:

- dodatek w wysokości **20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia**.

☐ Praca w nocy to czas między **21:00 a 7:00** – dokładne godziny określa regulamin pracy.

☐ c) Dodatek za pracę w niedziele i święta

- Dni ustawowo wolne od pracy (np. 1 maja, 15 sierpnia) – należy zapewnić dzień wolny w zamian,
- Jeśli to niemożliwe – przysługuje **dodatek 100%** do wynagrodzenia.

☐ 3. Dodatki fakultatywne (niestandardowe, ale powszechnie stosowane)

☐ a) Dodatek stażowy („za wysługę lat”)

- Nie jest obowiązkowy w Kodeksie pracy,
- Może wynikać z:
 - regulaminu wynagradzania,
 - układu zbiorowego pracy,

- indywidualnych umów,

☐ W sferze budżetowej (np. w służbie cywilnej) **dodatek stażowy jest obowiązkowy.**

☐☐ b) Premia regulaminowa

- Przyznawana według ustalonych zasad (np. za wyniki, frekwencję),
- Musi mieć **jasne kryteria** – wtedy staje się składnikiem wynagrodzenia (jest „roszczeniowa”).

☐ c) Premia uznaniowa

- Ma charakter **dowolny i uznaniowy** – pracownik nie może jej dochodzić,
- Nie jest gwarantowana ani stała.

☐ 4. Wynagrodzenie niższe niż minimalne - konsekwencje

Jeśli suma obowiązkowych składników wynagrodzenia **nie osiąga minimalnego poziomu**, pracodawca musi wyrównać wynagrodzenie do tej kwoty – niezależnie od ilości przepracowanych dni (przy pełnym etacie).

Naruszenie przepisów skutkuje:

- możliwością nałożenia grzywny w wysokości **od 1 000 zł do 30 000 zł** (art. 282 KP),
- obowiązkiem zwrotu zaległości pracownikowi.

5. Przykład obliczeń (praca w nocy + nadgodziny)

Pracownik pracuje:

- 2 godziny w nocy,

- 2 godziny nadliczbowe w dzień roboczy.

Za każdą z 2 godzin nocnych:

- dodatek: 20% stawki godzinowej z minimalnego wynagrodzenia.

Za każdą z 2 nadgodzin dziennych:

- dodatek: 50% stawki godzinowej z wynagrodzenia zasadniczego.

Oba dodatki **sumuje się z wynagrodzeniem podstawowym**.

📖 Podstawa prawna:

- **Kodeks pracy**, art. 151¹–151⁸, art. 80, art. 282
- **Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę**
- **Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2024 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia na 2025 r.**

📌 Podsumowanie

Pracodawca ma obowiązek:

- zapewnić **co najmniej minimalne wynagrodzenie** brutto za pracę,
- wypłacać dodatki **ustawowo obowiązkowe** (nocne, nadgodziny, święta),
- przestrzegać ustalonych zasad dotyczących premii i dodatków.

Zarówno wysokość podstawy, jak i system dodatków powinny być jasno określone w umowie o pracę lub regulaminie wynagradzania.