

## Wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r.



Na zasadzie wyrażonej w art. 6 ust. 1 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym za pracę (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 z późn. zm.) - dalej u.m.w.p., wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 i art. 4 u.m.w.p.

Od 1.01. do 30.06. 2024 r. wyniesie ono 4242 zł brutto, zgodnie z § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 14.09.2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r.

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 984 z późn. zm.) - dalej KN, nie reguluje zagadnienia minimalnej wysokości wynagrodzenia nauczycieli w składnikach wymienionych w art. 30 ust. 1 KN. W związku z tym poprzez odesłanie z art. 91c ust. 1 KN zastosowanie ma art. 10 § 2 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2023 r. poz. 1465) - dalej k.p., zgodnie z którym państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę. Tym samym za uzasadniony należy uznać pogląd, zgodnie z którym wynagrodzenie nauczyciela zatrudnionego na podstawie KN, nie powinno być niższe niż minimalne wynagrodzenie uregulowane w akcie u.m.w.p.

Warto podkreślić, iż u.m.w.p. nie przewiduje możliwości odstąpienia od wypłaty wyrównania do płacy minimalnej w sytuacji, gdy "zapowiadana" jest przyszła podwyżka wynagrodzeń nauczycieli z mocą wsteczną. Takie postępowanie pracodawcy, polegające na zaniechaniu wypłacenia świadczenia w postaci wyrównania przysługującego pracownikowi może zostać uznane za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 k.p.

Zgodnie z art. 6 ust. 4 i 5 u.m.w.p., do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd

# PRAWNIK RADZI

Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, w tym wynagrodzenie urlopowe bez wyłączenia poszczególnych składników branych pod uwagę przy jego ustalaniu, **z wyłączeniem**:

- 1) nagrody jubileuszowej;
- 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;
- 5) dodatku za staż pracy;
- 6) dodatku za szczególne warunki pracy.

W tym miejscu należy zaznaczyć, iż wskazana podstawa prawna może rodzić wątpliwości interpretacyjne w przedmiocie utożsamiania wspomnianych godzin nadliczbowych, które są instytucją prawną uregulowaną w kodeksie pracy a wynagrodzeniem za doraźne zastępstwa i godziny ponadwymiarowe w rozumieniu przepisu art. 35 KN. Jak podkreśla się w literaturze przedmiotu założeniem ustawy jest, że minimalne wynagrodzenie przysługuje za pracę w zasadniczym czasie pracy, stąd też wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uwzględnia się przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia pracownika (zob. L. Lipiec [w:] Minimalne wynagrodzenie za pracę. Komentarz, LEX/el. 2003, art. 6.). W ocenie autora niniejszego stanowiska prawnego, we wskazany motyw ustawodawczy wpisują się również godziny ponadwymiarowe ponieważ to godziny zrealizowane ponad obowiązujący nauczyciela tygodniowy wymiar zajęć.

Na podstawie art. 7 ust. 1 i 2 u.m.w.p. jeżeli wynagrodzenie pracownika jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania, które wypłaca się za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia.

**mec. Tomasz Gryczan**



**Krajowa Sekcja  
Oświaty i Wychowania**

**NSZZ**

**Solidarność**