

Pensje w górę! I to nie tylko ze względu na program „Rodzina 500+”

Czy 500 zł na dziecko przyspieszy zmiany na rynku pracy

Niedobory kadrowe wymuszają na firmach zwiększenie wysiłków, by zatrzymać odpływ pracowników. Program „Rodzina 500+” może sprawić, że taka konieczność pojawi się również w zawodach niewymagających wysokich kwalifikacji

C12

System gratyfikacji finansowych można użyć na miarę

Określając zasady wynagradzania i premiowania pracowników – czy to w indywidualnych umowach o pracę, czy w dokumencie wiążącym wszystkich w firmie – należy uważać, by ustrzec się pomyłek

C14

Nieopodatkowany niemal tylko uśmiech kierownika

Praktycznie każde świadczenie materialne będące dla pracownika wyróżnieniem za dobrze wykonywaną pracę i osiągnięte wyniki jest opodatkowane i oskładkowane. Od tej zasady są jednak wyjątki

C17



Bogusław Kapłon

partner w kancelarii Domański Zakrzewski Palinka



Marta Nowakowicz-Jankowiak

ekspert od wynagrodzeń



Jakub Styczyński

dziennikarz DGP

Od dłuższego już czasu mówi się o tym, że rynek pracy powoli przeobraża się w rynek pracownika. Dotychczas słabsza strona stosunku pracy miałyby z biegiem czasu zacząć dyktować warunki tej silniejszej, czyli pracodawcy. Firmy i eksperci już dziś alarmują – od kiedy bezrobocie spadło poniżej 10 punktów procentowych, pracodawcom coraz trudniej znaleźć wakatami z odpowiednimi kwalifikacjami. Badacze wieszczą, że tendencja ta będzie się pogłębiać. Między innymi po to, aby temu przeciwdziałać, podwyż-

szo no wie emerytalny. Teraz stojemy w obliczu jego obniżenia, a to również zmniejszy liczbę potencjalnych pracowników na rynku pracy (choć nie należy uważać tego za pewnik, bo koszty przywrócenia stanu poprzedniego w tym zakresie są bardzo wysokie). Zdaniem niektórych ekspertów osób zainteresowanych pracą wkrótce może być jednak jeszcze mniej, a to za sprawą programu „Rodzina 500+”. Jego skutkiem ubocznym – oprócz głównego, niewątpliwie ważkiego i pozytywnego, jakim jest wzrost dzietności w Polsce – może być bowiem rezygnacja przez kobiety z aktywności zawodowej i życie na garnuszku państwa. Ewentualności tej nie wyklucza wszak nawet resort rodziny, który zamierza sprawdzać wpływ programu na sferę zawodową kobiet.

Te obawy zbiegły się ostatnio z podwyżkami w dużych sieciach handlowych, a także m.in. w Policach Polskiej. Firmy na razie oficjalnie się odżegnują, aby te działania miały cokolwiek wspólnego z rządowym programem. Jednak nawet jeśli rzeczywiście tak jest, pracodawcy ci – tak jak i wszyscy inni – już dziś powinni zadać sobie pytanie, czy niedobór kadr na rynku pracy i atrakcyjne finansowo bezrobocie (nie tylko dzięki 500+, ale też np. świadcze-

niu rodzicielskiemu w wysokości 1000 zł, które przyznawane jest od 1 stycznia) nie zmusi ich wkrótce do podejmowania działań mających na celu zatrzymanie pracowników w dotychczasowym miejscu pracy oraz zwiększanie ich motywacji, m.in. poprzez wprowadzenie podwyżek pensji. W ocenie ekspertów taka konieczność może pojawić się zwłaszcza w odniesieniu do kobiet pracujących w niskopłatnych zawodach, dla których rezygnacja z zarobków na rzecz pomocy publicznej to atrakcyjna perspektywa.

Czy program „Rodzina 500+” nada zmianom na rynku pracy nowy impet? Na to pytanie trudno dziś odpowiedzieć, choć część ekspertów szacuje, że w związku z jego wprowadzeniem z pracy na rzecz rodziny może odejść nawet 300 tys. osób.

Tym pracodawcom, którzy – czy to ze względu na 500 zł na dziecko, czy z innych powodów – chcieliby wprowadzić lub zmienić system motywacyjny dla swoich pracowników, przebudować zasady wynagradzania bądź stworzyć od podstaw systemy premiowania, podpowiadamy dziś, jak to zrobić i na co uważać na gruncie prawa pracy oraz przepisów ubezpieczeniowych i podatkowych.

© P KTOP

KADRY I PŁACE

Czy 500 zł na dziecko przyspieszy zmiany na rynku pracy

Pogłębiające się niedobory kadrowe już dziś wymuszają na firmach podjęcie wzmożonych działań w celu zatrzymania odpływu pracowników. Program „Rodzina 500+” może sprawić, że taka konieczność pojawi się również w niskopłatnych zawodach, niewymagających specjalnych kwalifikacji

1 kwietnia ruszył program „Rodzina 500+”, sztandarowy instrument polityki prorodzinnej obecnego rządu. Jednak zanim jeszcze wszedł w życie, wiceminister Bartosz Marczuk zapowiedział, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej będzie sprawdzać, jak program ten wpłynie na decyzje kobiet dotyczące aktywności zawodowej. Po jego słowach zawrzało. Czy powinniśmy obawiać się negatywnego wpływu programu na rynek pracy?

„Będziemy sprawdzać, jak 500 zł na dziecko wpływa na aktywność zawodową, szczególnie kobiet

Bartosz Marczuk

podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
(wypowiedź z 28 marca 2016 r.)

Ruch w sieciach handlowych

W ostatnich miesiącach niektóre z sieci handlowych, będących przecież jednymi z największych pracodawców w Polsce, zdecydowały się na korektę wynagrodzeń. Podwyżki wprowadziła ostatnio, od 1 kwietnia, m.in. spółka Jeronimo Martins Polska, właściciel sieci Biedronka. Nowi kasjerzy otrzymują teraz pensję 2250 zł brutto zamiast wcześniejszych 2000 zł brutto. Z kolei sprzedawcy z co najmniej trzyletnim stażem mogą liczyć na 2450 zł brutto.

Na podniesienie wynagrodzeń zdecydowała się także sieć sklepów Lidl. Od 1 marca wynagrodzenie na stanowisku pracownika sklepu wynosi 2400–2800 zł brutto, a po dwóch latach ma dojść do poziomu 2850–3250 zł. Menedżerowie placówki mają znacznie lepiej. Mogą liczyć na 4400–5000 zł brutto, a po dwóch latach dobijają do 6300 zł albo nawet 6800 zł.

Jak podkreśla Anna Biskup, rzecznik prasowy Lidl Polska, podwyżki w ich firmie nie wynikają jednak z aktualnych wyzwań rynkowych czy rządowych programów, ale z konsekwentnie realizowanej strategii kadrowej. Również przedstawiciele innych pracodawców działających w tej branży zastrzegają, że nowy program prorodzinny nie miał wpływu na ich decyzje w zakresie polityki kadrowej. Nieoficjalnie wskazują jednak, że bacznie przyglądają się sytuacji. Ekonomisci już dziś ostrzegają zaś, że być może w niedalekiej przyszłości konieczne będzie prowadzenie w firmach intensywniejszych działań nakierowanych na zatrzymanie pracowników.

Rynek matki

– Program „Rodzina 500+” może być zachętą do rezygnacji z pracy osób o niskich kwalifikacjach lub zaprzestania szukania zatrudnienia przez bezrobotnych – twierdzi Jacek Całus, prezes Związku Pracodawców Warszawy i Mazowsza. W jego ocenie firmy prawdopodobnie dokonają pewnej korekty wynagrodzeń, ale na razie nie można liczyć na żadną rewolucję w zarobkach. Wskazuje, że kwestia odpływu kobiet z rynku pracy powinna być wzięta pod uwagę przez państwo, gdyż najważniejsze są tu rozwiązania systemowe: ułatwienia dla matek poprzez budowę żłobków, przedszkoli, szkół, konstruowanie systemów pozalekcyjnych i odpowiedniego transportu.

– W tym zakresie pracodawcy mogą co najwyżej zaoferować elastyczny model pracy – podsumowuje Jacek Całus.

Problem w tym, że małe zmiany mogą okazać się niewystarczające z perspektywy samych zainteresowanych. Dotyczy to głównie niskopłatnych pracowniczek. Bo choć według Głównego Urzędu Statystycznego przeciętne miesięczne wynagrodzenie wynosi ponad 4 tys. zł, większość Polaków może tylko pomarzyć o tak wysokich zarobkach. Przykładowo, w 2014 r. wyniosło ono 4108 zł brutto, jednak 10 proc. badanych osób (dane dotyczą jedynie pełnoetatowców) otrzymywało kwotę niższą niż 1718 zł brutto. Przy czym zarobki różniły się w zależności od płci – kobiety zarabiały o 20 proc. mniej niż mężczyźni. Dodatkowo badanie nie uwzględniało np. matek z dziećmi pracujących na pół

„ Nawet 200–300 tys. osób może być zainteresowanych odejściem z pracy i życiem z pomocy publicznej, przy ewentualnym wspomaganiu się pracą na szaro

Cezary Kaźmierczak

prezes Związku Przedsiębiorców i Pracodawców oraz partner w agencji MMT Management

OPINIA EKSPERTA



MAKSYMILIAN LEWANDOWSKI

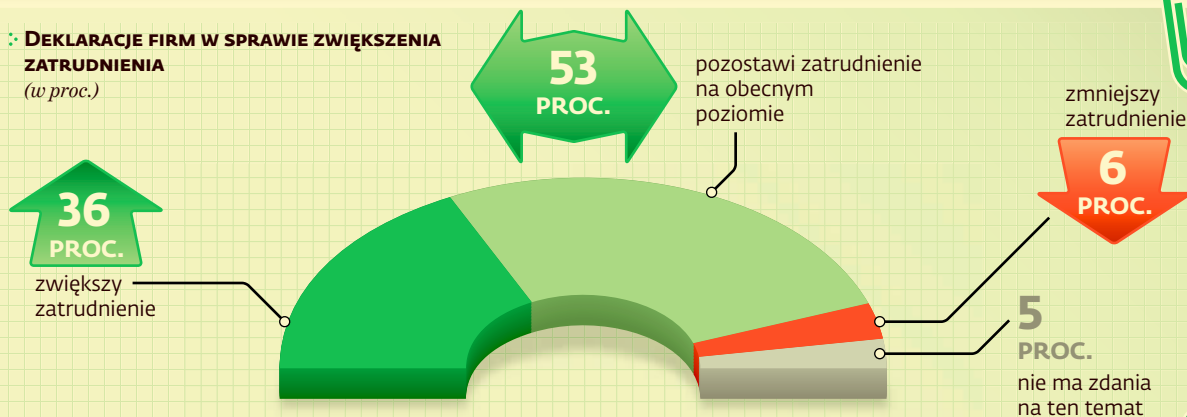
Clever Investment sp. z o.o., członek Związku Pracodawców Warszawy i Mazowsza

Program „Rodzina 500+” stanowi realne zagrożenie odpływu pracowniczek z niskopłatnych stanowisk. Ponadto w każdej firmie zdarzają się nieuczciwi pracownicy przedłużający w nieskończoność zwolnienia. Program może im otworzyć furtkę do zrobienia sobie z niego sposobu na życie. Nie sądzę jednak, by dotyczyło to pracowniczek mających rynkowe wynagrodzenie, dobrą atmosferę w pracy i wyrozumiałego pracodawcę – one wolą realizować się zawodowo. Wiedzą też, że utrzymanie dziecka kosztuje znacznie więcej niż 500 zł. Pracodawcy mogą zadbać o dobre traktowanie pracowników, być wyrozumiali dla osób z dziećmi i przestrzegać kodeksu pracy. Dobrymi praktykami będą przede wszystkim premie motywacyjne, zarówno pieniężne, jak i niepieniężne. Coraz więcej firm praktykuje też wprowadzanie dodatkowych dni wolnych od pracy, np. w okresach przedświątecznych lub międzyświątecznych. By zapobiec odpływowi pracowniczek niskopłatnych, państwo powinno przewidzieć pewne udogodnienia dla pracodawców chcących zatrudniać na umowę o pracę kobiety korzystające z programu „Rodzina 500+”.

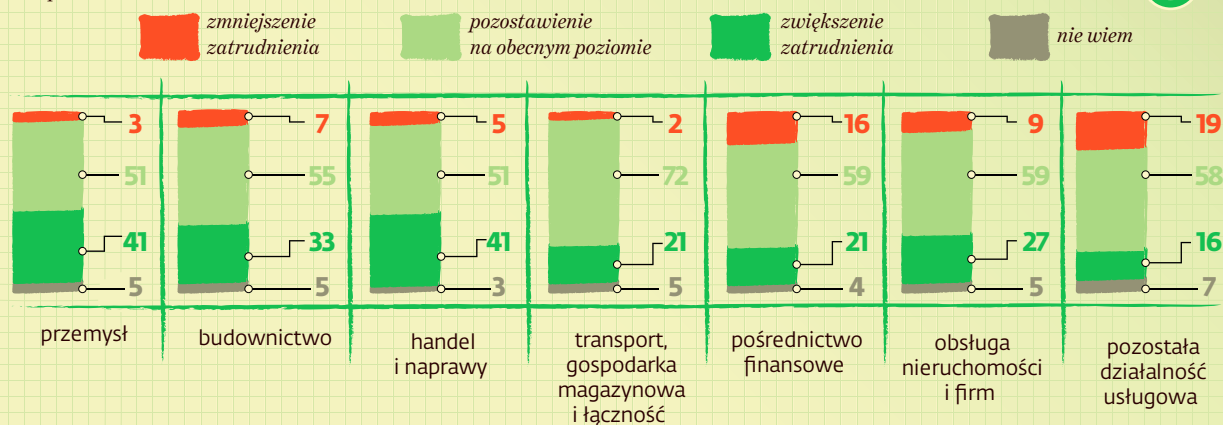
KADRY I PŁACE

PLANY PRACODAWCÓW W OKRESIE NAJBLIŻSZYCH SZĘŚCIU MIESIĘCY

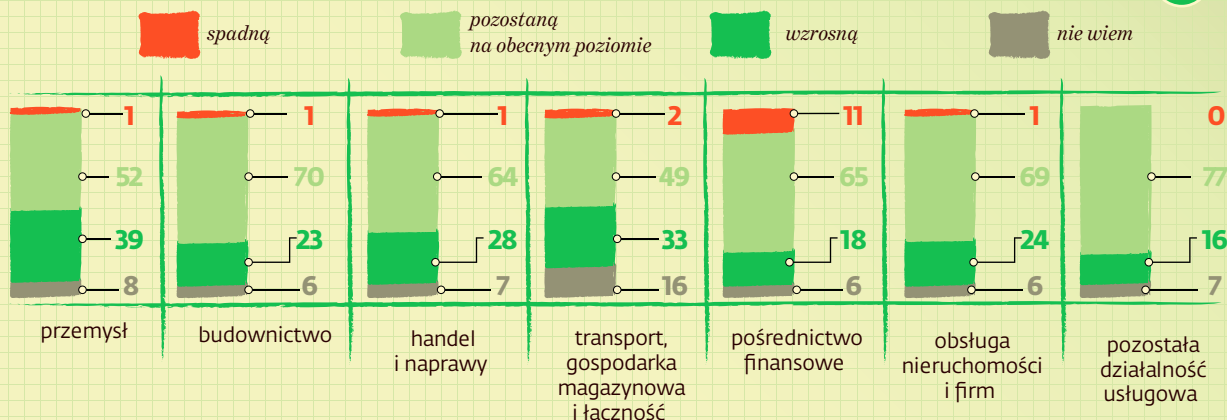
DEKLARACJE FIRM W SPRAWIE ZWIĘKSZENIA ZATRUDNIENIA (w proc.)



ZMIANY W POZIOMIE ZATRUDNIENIA W RÓŻNYCH BRANŻACH (w proc.)



ZMIANY POZIOMU WYNAGRODZEŃ W RÓŻNYCH BRANŻACH (w proc.)



KADRY I PŁACE

etatu. Zdaniem ekonomistów pracodawcy muszą więc zacząć walczyć o pracownika. Zwłaszcza że rynek pracy się zmienia i zmierza w kierunku coraz bardziej korzystnym dla słabszej strony stosunków pracy.

Rynek pracownika

– Od kilkunastu miesięcy obserwujemy poprawiającą się sytuację na polskim rynku pracy – mówi Krzysztof Inglot, pełnomocnik zarządu Work Service SA. Wskazuje, że jest to stały trend, który

„Program 500+” może być zachętą do rezygnacji z pracy osób o niskich kwalifikacjach lub zaprzestania szukania zatrudnienia przez bezrobotnych

Jacek Całus
prezes Związku Pracodawców
Warszawy i Mazowsza

rego Kaźmierczaka możemy już mówić o zjawisku „rynku pracownika”, gdzie to zatrudniany dyktuje warunki. – Firmy muszą zacząć szukać różnego rodzaju nowych narzędzi, by pozyskać potrzebne kadry – mówi ekspert.

Pozycja pracowników rośnie również dzięki korzystnym dla nich zmianom w prawie pracy. Ostatnia nowelizacja kodeksu pracy ograniczyła chociażby czas trwania i liczbę umów na czas określony. Na uchwalenie czeka zaś kolejny projekt, w myśl którego pracodawca będzie miał obowiązek podpisania z pracownikiem umowy o pracę bądź pisemnego potwierdzenia jej warunków przed podjęciem zatrudnienia.

Z badań Work Service wynika, że co trzecia firma w Polsce miała w ostatnich miesiącach problem ze znalezieniem pracowników, a trzech na czterech pracodawców się obawia, że nie będzie w stanie utrzymać obecnej kadry. Największe trudności występują w zakresie zapotrzebowania na kadrę niższego (15,2 proc.) oraz średniego szczebla (11,4 proc.). Problem pogłębiają sami pracownicy – aż 68 proc. badanych firm czuje presję płacową z ich strony, a co trzecie przedsiębiorce niepokoi wzrost kosztów zatrudnienia, przede wszystkim w zakresie wynagrodzeń. Potwierdzają to też badania Work Service – już 13,5 proc. pracodawców planuje podwyżki w nadchodzących miesiącach (o 8,2 proc. więcej niż na jesieni ubiegłego roku).

Okiem podwładnych

Z badań Work Service wynika też, że wzrost wynagrodzenia jest dla pracowników najistotniejszym elementem, który może zastrzymać ich w obecnej firmie. Wpływ na ich decyzje mają również perspektywa awansu i jasna ścieżka rozwoju, dostęp do szkoleń i warsztatów, pozwalających im rozwijać kompetencje zawodowe oraz prowadzenie tzw. polityki work-life balance (konceptu zarządzania czasem, stawiającej za cel odnalezienie równowagi pomiędzy karierą a życiem prywatnym).

– Motywacje ludzi do pracy są różne i układają się w swoistej piramidzie Masłowa, gdzie najważniejsze jest bezpieczeństwo

Ramka 1

Jakie zachęty stosują firmy wobec pracowników

Z badania „Drogowskaz Motywacyjny 2016” przeprowadzonego przez Millward Brown wynika, że 60 proc. pracowników uważa siebie za bardziej wydajnych wtedy, gdy mają poczucie zadowolenia z pracy.

Dlatego już 53 proc. firm decyduje się na dofinansowanie kultury, posiłków oraz rekreacji i sportu dla pracowników. Jeśli chodzi o kulturę, to obejmuje ono przede wszystkim zniżki na takie wydarzenia, jak koncerty, spektakle teatralne czy seanse kinowe.

W 2014 r. z takiego rozwiązania korzystało 29 proc. zatrudniających, w zeszłym roku – już 37 proc. Wzrost o 4 proc. do pułapu 31 proc. zanotowało również dofinansowanie karnetów na siłownię oraz pakietów na gry zespołowe.



i pieniądze, a dalej prestiż i rozwój zawodowy – mówi Kaźmierczak. Z kolei, jak wskazuje Inglot, nowoczesne miejsce pracy kojarzy się pracownikom z benefitami pozapłacowymi i z tego względu przedsiębiorcy coraz częściej starają się podążać za tymi oczekiwaniami. **RAMKA 1**

Co więcej, w ostatnim okresie ma miejsce intensyfikacja zjawiska odchodzenia od motywowania pojedynczych członków załogi na rzecz doceniania całych grup i zespołów. Zdaniem ekspertów są to działania dużo bardziej efektywne i budujące atmosferę kooperacji zamiast rywalizacji pomiędzy poszczególnymi pracownikami. Według Cezarego Kaźmierczaka już wkrótce do struktur sieci handlowych mogą być wdrażane rozwiązania znane do tej pory jedynie z dużych korporacji.

System gratyfikacji finansowych można uszyć na miarę

Motywowanie pracowników odbywa się przy użyciu różnych narzędzi, finansowych i niefinansowych. Jednak oczywiście to pieniądze pełnią główną rolę w tym procesie

Określając zasady wynagradzania i premiowania pracowników – czy to w indywidualnych umowach o pracę, czy w dokumencie wiążącym wszystkich w firmie – należy uważać, by ustrzec się pomyłek.

Skuteczne motywowanie pracowników jest niewątpliwie trudną sztuką, którą nie każda firma opanowuje w pełni. W tej sferze jest wiele czynników, które trzeba zidentyfikować, aby wiedzieć, czy stosowane w przedsiębiorstwie rozwiązania są skuteczne i czy w ogóle mają sens.

Inaczej ma się tu sprawa w różnych branżach, w różnych częściach kraju i wreszcie w odniesieniu do różnych kategorii wiekowych pracowników. Odmienne zasady motywowania trzeba stosować wobec młodego zespołu zatrudnionego w nowych technologiach w Poznaniu, a odmienne wobec pracowników spółdzielni rolnej w powiecie o 30-proc. bezrobociu.

Różne są też narzędzia motywowania pracowników – od czysto finansowych, poprzez świadczenia rzeczowe, aż po tak trudno

KADRY I PŁACE

uchwytne instrumenty, jak budowanie właściwych relacji pracowniczych i atmosfery pracy.

Wynagrodzenie zasadnicze i systemy premiowe

Spójrzmy na narzędzia finansowe. W zasadzie, ponieważ za płata za pracę sama w sobie pełni funkcję motywującą, czy to wynagrodzenie zasadnicze, czy dodatkowe składniki wynagrodzenia zawsze pełnią główną rolę w procesie motywowania pracowników. W okresach recesji, gdy gospodarka zwalnia i rośnie bezrobocie, wynagrodzenia zasadnicze stają się głównym narzędziem motywacji pracowników. Mają oni być w ocenie pracodawców wystarczająco przekonani do podejmowania wysiłku w realizacji obowiązków służbowych poprzez samo wynagrodzenie. Efekt motywacyjny jest wówczas prostą pochodną wysokości pensji.

Z kolei w czasach prosperity, gdy spada zagrożenie bezrobociem, pracodawcy reagują na większe oczekiwania pracowników uatrakcyjnianiem oferty zatrudnienia.

Najprostszym krokiem jest podwyżka wynagrodzeń. W przedsiębiorstwach uzwiązkowionych może być ona (i z reguły jest) konsekwencją negocjacji między związkami zawodowymi a pracodawcą. Mamy więc etap negocjowania, etap porozumienia zbiorowego i etap wprowadzania zmian

WAŻNE Podwyżka wynagrodzenia może nastąpić w formie porozumienia pracownika i pracodawcy o zmianie umowy o pracę albo jednostronnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy przez pracodawcę.

w indywidualnych warunkach płacy. W firmach, w których nie działają związki, proces podwyższania wynagrodzeń jest w zasadzie elementem jednostronnego zarządzania personelem. Pracodawca ocenia potrzebę i możliwość podwyższenia wynagrodzeń indywidualnych pracowników, proponuje im podwyżkę i dokonuje stosownej zmiany w ich indywidualnych warunkach. Podwyżka wynagrodzenia

ma formę porozumienia o zmianie umowy o pracę (w punkcie dotyczącym wysokości wynagrodzenia) albo (jednostronnego) wypowiedzenia warunków pracy i płacy. W praktyce stosuje się raczej pierwszą metodę, która może przybrać nawet taką formę, że pracodawca wręcza pracownikowi list z informacją o podwyżce, a pracownik przyjmuje ją. Ten dorozumiany sposób porozumienia o zmianie umowy o pracę jest jak najbardziej dopuszczalny. Wypowiedzenie zmieniające stosowane jest raczej wtedy, gdy wraz z podwyżką wynagrodzenia zmieniają się w warunkach zatrudnienia pracownika inne parametry, co do których pracownik może mieć jakieś zastrzeżenia. Przy wypowiedzeniu zmieniającym ma on możliwość odrzucenia zaproponowanych warunków. Umowa wówczas rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia.

Innego rodzaju mechanizmem zachęt finansowych są systemy premiowe. Chodzi tu o wszelkiego rodzaju zachęty polegające na wypłacie bonusów, prowizji, premii, nagród itp. W ponad dwudziestoletniej już polskiej praktyce rynkowej wykształciło się wiele postaci dodatkowych świadczeń finansowych mających służyć motywowaniu.

Metody wprowadzania systemu premiowego

Motywowanie pracowników systemem dodatkowych świadczeń w języku prawa pracy polega na umawianiu się stron stosunku prawnego, że jedna z nich (pracodawca) będzie świadczyć na rzecz drugiej (pracownika) dodatkowe walory (poza zwykłym wynagrodzeniem), jeśli ta druga strona wykaże szczególne zaangażowanie przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych albo osiągnięciu umówionej korzyści dla pracodawcy.

Ramka 2

Regulamin wynagradzania i układ zbiorowy

Najpopularniejszą płacową regulacją zakładową są regulaminy wynagradzania. Wprowadza się je w każdej firmie zatrudniającej co najmniej 20 pracowników. Regulacje premiowe mogą być zawarte tylko w regulaminie wynagradzania, ale mogą też być rozbite na regulamin wynagradzania i regulamin premiowania. Układy zbiorowe pracy wprowadza się natomiast w firmach uzwiązkowionych (tylko związki zawodowe mogą je zawrzeć z pracodawcą) i to z reguły w takich, które mają już tradycje układowe. Zawierają one komplet regulacji płacowych. 

Przykład 1

Prowizja w regulaminie

Regulamin premiowania może zawierać następujące postanowienie:

„Prowizja

1. Pracownikowi przysługuje prawo do miesięcznej prowizji, której wysokość jest uzależniona od indywidualnego wyniku sprzedażowego.
2. Przedziały kwotowe indywidualnych wyników sprzedażowych na poszczególnych stanowiskach i odpowiadające im stawki kwotowe prowizji są określone w załączniku do niniejszego regulaminu.
3. Prowizja będzie wypłacana za dany miesiąc razem z wypłatą wynagrodzenia za pracę”. 

Z prawnego punktu widzenia mamy tu więc (prawie) zawsze zobowiązanie pracodawcy, będące swoistą zachętą. Istnieją dwie zasadnicze metody jej wprowadzania:

- 1) wobec całości lub istotnej części załogi – w formie układu zbiorowego, regulaminu wynagradzania albo osobnego regulaminu premiowania **RAMKA 2**, oraz
- 2) wobec indywidualnych, wybranych pracowników – w formie zapisów w umowie o pracę.

W akcie wewnętrznym

Pierwsza z wyżej wymienionych metod (układ zbiorowy, regulamin) jest powszechnie stosowana w sytuacji, w której pracodawca oczekuje określonego poziomu zaangażowania od wszystkich lub znaczącej części pracowników. W firmach uzwiązkowionych to w zasadzie jedyny sposób wprowadzania systemów premiowych. Charakterystyczną cechą takich regulacji jest ich rozbudowanie. Szczegółowo opisuje się nie tylko kryteria uzyskania premii, lecz także np. różnicowanie grup uprawnionych, mechanizm przyznawania, kalendarz czy też jakieś stawki wyjściowe. Odziedziczoną jeszcze z lat osiemdziesiątych metodą (trochę już zanikającą) bywa negocjowanie ze związkami zawodowymi na wstępie „funduszu premiowego” na jakiś okres, najczęściej na rok, jako wyjściowego zasobu dla dalszych działań.

System premiowy może być elementem regulaminu wynagradzania bądź osobnego regulaminu premiowania. Z punktu widzenia pracownika jest to w zasadzie bez znaczenia. Co więcej, nie ma w takim przypadku konieczności, aby zapisy o premii przewidzianej w regulaminie wynagradzania albo premiowania były powtarzane w jego indywidualnej umowie o pracę. Regulamin wynagradzania/premiowania stosuje się bezpośrednio, to znaczy roszczenie każdego podlegającego mu pracownika powstaje automatycznie, z mocy samego regulaminu. Doskonale funkcjonuje to w przypadku prowizji, które są niczym innym, jak premią za sprzedaż. **PRZYKŁAD 1**

KADRY I PŁACE

Na co uważać przy konstruowaniu mechanizmów premiowych

1

Zarzut dyskryminacji

Zgodnie z kodeksem pracy pracodawca ma obowiązek takiego ukształtowania systemu premiowego, który nie będzie prowadził do dyskryminacji jednych pracowników względem innych. Dyskryminujące postanowienie regulaminu premiowania może wyglądać następująco:

„Prowizja

1. Pracownikowi przysługuje prawo do miesięcznej prowizji, której wysokość jest uzależniona od indywidualnego wyniku sprzedażowego.
2. **Miesięczna prowizja przysługuje pracownikom zatrudnionym co najmniej 24 miesiące.**
3. Przedziały kwotowe indywidualnych wyników sprzedażowych na poszczególnych stanowiskach i odpowiadające im stawki kwotowe prowizji są określone w załączniku do niniejszego regulaminu.
4. Prowizja będzie wypłacana za dany miesiąc razem z wypłatą wynagrodzenia za pracę”.
Pracodawca poprzez wprowadzenie pkt 2 podzielił pracowników działu sprzedaży na młodszych (bez prawa do prowizji) i starszych stażem (z prawem do prowizji), mimo że wszyscy sprzedają tak samo.
Powyższy przykład jest wyrazisty. Częściej jednak dochodzi do ukrytej dyskryminacji w premiowaniu – wtedy mianowicie, gdy pracodawca ustala różne zasady premiowania w indywidualnych umowach o pracę.

2

Odpowiednie ustalenie kryteriów premiowania

Wbrew pozorom jest to najtrudniejszy etap budowania finansowych mechanizmów motywacyjnych i duże wyzwanie dla firm. Trudność pojawia się na wielu etapach tego procesu. Przykładem jest ustalanie określonych poziomów finansowych (np. sprzedaży), które należy osiągnąć, aby uzyskać premię, w sytuacji, w której osiągnięcie wyniku w różnym stopniu zależy od różnych pracowników. Innym problemem jest ustalanie wyśrubowanych celów finansowych, które w zamierzeniu pracodawcy mają być „wyzwaniem” dla pracowników oraz budzić w nich rywalizację i wolę walki o wynik, a które w oczach pracowników są po prostu nierealne. Taki system premiowy czasami kompletnie zawodzi, ponieważ nikt z pracowników nie wierzy w możliwość uzyskania premii, a więc nikt nie stara się wyniku zrealizować. Taką sytuację spotyka się stosunkowo często, ponieważ zazwyczaj autorami kryteriów premiowych są menedżerowie, którzy sami mają wyśrubowany „wynik do zrobienia”.

3

Mylenie premii z nagrodą

To często spotykany błąd. Ten stary podział na dwa reżimy pokutuje do dziś i obrósł już w spore orzecznictwo Sądu Najwyższego. Premia jest uprawnieniem pracownika, który spełnił określone kryteria, np. zrealizował sprzedaż na określonym poziomie. Ma więc słuszne prawo oczekiwać, że jeśli osiągnął dany pułap, będzie mu ona wypłacana. Nagroda z kolei jest wyrazem uznania zasług przez pracodawcę, który może, ale nie musi wypłacać za nie jakichkolwiek świadczeń. Obie formy mają się w praktyce dobrze, ponieważ nie łączy ich jako motywatory. Niestety, często są ze sobą mylone. Standardowym błędem jest premia uznaniowa (oksymoron dla prawnika, ale już niekoniecznie dla menedżera). Z jednej strony pracodawca zachęca pracownika do szczególnego wysiłku, roztaczając przed nim perspektywę premii, a z drugiej – reguluje ją jako świadczenie w całości zależne od jego woli. W efekcie często spotyka się na wokandzie sądowej spory o zapłatę premii uznaniowej właśnie. Orzecznictwo zdaje się w tym wypadku sprzyjać pracownikom. Zgodnie z wieloma orzeczeniami SN premia, której warunki nabycia są konkretne i mierzalne, jest świadczeniem, do którego nabywa się prawo po spełnieniu tych warunków i nie powinno być uzależnione od dodatkowego uznania pracodawcy. Sądy stoją na stanowisku, że jeśli pracodawca chce zachować możliwość całkowicie uznaniowego premiowania osiągnięć pracowników, ma do dyspozycji mechanizm nagrody, z definicji zależnej od woli pracodawcy do jej wypłaty.

Wcześniej pokazywałem typowe postanowienia regulaminu dotyczące premii (w formie prowizji). Za to typowe postanowienie o nagrodzie w regulaminie wynagradzania może wyglądać następująco:

„Nagroda

1. Pracodawca może przyznać pracownikowi nagrodę pieniężną.
2. Nagroda ma charakter uznaniowy”.

4

Brak wypłaty premii na odchodnie

Niewypłacenie premii w razie odejścia pracownika z firmy jest częstym źródłem konfliktów dotyczących tej gratyfikacji. Zastanawiająco często pracodawcy w ogóle nie przewidują w regulacjach premiowych żadnego wentyla bezpieczeństwa na wypadek, w którym należy wypłacić premię pracownikowi, który odchodzi właśnie do konkurencji. Z prawnego punktu widzenia sprawa nie jest oczywiście prosta, niemniej jednak nie jest też beznadziejna dla pracodawcy. Mamy tu bowiem kolizję dwóch wartości prawnych. Z jednej strony zasłużona, zarobiona przez pracownika premia za wynik, jaki osiągnął w danym okresie, jest jego uzyskanym już uprawnieniem, którego nie powinno się go pozbawiać. Z drugiej strony jest pytanie, czy powinno się premiować pracowników, których motywowanie nie ma już żadnego sensu w kontekście ich rychłego odejścia z firmy. Wbrew pozorom jest to powszechny dylemat w sytuacji rozwiązywania umowy o pracę np. ze sprzedawcą na prowizji. Wydaje się, że jedynym sposobem zabezpieczenia się pracodawcy przed takimi niespodziankami jest odpowiednie ustalenie z góry kryteriów wypłaty premii (prowizji). Klasyczną metodą – i moim zdaniem dopuszczalną – jest wprowadzenie, jako kryterium wypłaty (ustalonej już kwotowo) premii czy prowizji, pozostawiania pracownika w momencie przyznawania gratyfikacji w zatrudnieniu albo niepozostawiania w okresie wypowiedzenia.

5

Rygorystyczne stosowanie warunków premiowych

Zwłaszcza w systemach prowizyjnych problemem jest uzależnienie prowizji od ściśle określonych wartości. Jeśli np. prowizja należy jest za osiągnięcie pułapu sprzedaży, dajmy na to 100 tys. zł, to czy o prowizję może się ubiegać pracownik, któremu do tego wyniku zabrakło parę złotych? Prawo stoi tu po stronie pracodawcy. Jeżeli ustalił sztywne kryteria prowizyjne, to może odmówić wypłaty prowizji tym pracownikom, którzy ich nie spełnili.

KADRY I PŁACE

Aby roszczenie pracownika o zapłatę prowizji na podstawie regulaminu powstało, wystarczy, że zatrudniony:

a) jest objęty systemem prowizyjnym (tj. jego stanowisko jest wymienione w załączniku do regulaminu) oraz

b) osiągnie w danym miesiącu wynik uprawniający do prowizji.

Gdyby pracodawca z jakiegoś względu nie wypłacał tej prowizji, pracownik może nawet powołać się na zapisy regulaminu w pozwie o zapłatę.

W umowie o pracę

Inaczej jest w przypadku drugiej metody – wprowadzania premii w indywidualnych umowach o pracę. Ta metoda jest powszechniejsza w małych firmach, gdzie obowiązują bardziej indywidualne relacje pracownicze, ale również w korporacjach indywidualnie budujących mechanizmy premiowe dla wyższej kadry zarządzającej.

Systemy premiowania mogą być wprowadzane wobec całości lub istotnej części załogi – w formie układu zbiorowego albo regulaminu wynagradzania lub premiowania, bądź też wobec wybranych pracowników – w formie zapisów w umowie o pracę.

W przypadku małej firmy (zatrudniającej mniej niż 20 osób) nie ma w zasadzie alternatywy. Wszelkie warunki wynagradzania (w tym premiowania) są zapisywane w umowach o pracę. Teoretycznie można sobie wyobrazić, że mała firma wprowadza jednak regulamin premiowy, aczkolwiek aspekt prawny takiej sytuacji, jako nieprzewidzianej w kodeksie pracy, jest dyskusyjny. Moim zdaniem zapisy takiego regulaminu nie będą stosowały się automatycznie do pracowników i wymagałyby dla swojej skuteczności każdorazowej zmiany indywidualnych umów o pracę. To dyskwalifikuje pomysł

budowania systemu premiowego w małej firmie w oparciu o formalny regulamin premiowania, skoro i tak taki pracodawca zawsze reguluje warunki wynagradzania i premiowania w indywidualnych umowach.

W przypadku większych firm, które mają obowiązek wprowadzenia regulaminu wynagradzania (w tym ewentualnych regulacji premiowych), pojawia się odwrotny dylemat. Czy zapisywanie indywidualnych rozwiązań premiowych w umowach o pracę (zamiast w regulaminie wynagradzania albo premiowania) jest prawnie skuteczne? W takich firmach cały system wynagradzania i premiowania powinien wynikać z regulaminu/układu zbiorowego pracy. Nie wdając się w zawłości prawne, trzeba przyznać, że sądy pracy uznają z reguły w indywidualnych procesach, że szczególne warunki premiowania pracownika, niezapisane w regulaminie, lecz w jego umowie, są ważne.

Różne podejścia, jedno roszczenie pracownika

W zasadzie z punktu widzenia pracownika na pierwszy rzut oka nie ma różnicy, czy jego uprawnienie do premii wynika z regulacji zbiorowej, czy z indywidualnej umowy. W obu przypadkach koniec końców powstaje indywidualne roszczenie o zapłatę indywidualnej premii. Różnice ujawniają się w szczegółach ustalania premii. Premie wynikające z regulaminów są z reguły bardziej skonkretyzowane i zarazem powszechne. Premie wpisane do umowy o pracę charakteryzują się tym, że są pisane „na miarę”. Często też – w odróżnieniu od regulaminów – są pisane ogólnym językiem, przez co stają się bardziej warunkowe, nie tak pewne dla pracownika. Są też ponadto z reguły bardziej zróżnicowane. Rodzi to określone konsekwencje (por. niżej).

Przy konstruowaniu mechanizmów premiowych trzeba zawsze pamiętać o unikaniu wielu typowych błędów czy pułapek, niezależnie od tego, czy negocjuje się regulamin wynagradzania, czy ustala indywidualny kontrakt. **PATRZ S. C16**

Inne metody finansowej motywacji

Poza wspomnianym powyżej motywowaniem przez płacę zasadniczą i przez system premiowania istnieją też inne metody finansowej zachęty albo finansowej nagrody dla pracowników. Są to przykładowo systemy świadczeń rzeczowych. W Polsce są one dość popularne. Finansowane czy to z funduszu socjalnego, czy poza nim, niezmiennie popularne są karnety na zajęcia sportowe, opieka medyczna czy finansowanie udziału w imprezach kulturalnych.

Nieopodatkowany niemal tylko uśmiech kierownika

Praktycznie każde świadczenie materialne będące dla pracownika nagrodą, wyróżnieniem za dobrze wykonywaną pracę i osiągnięte wyniki jest opodatkowane i oskładkowane. Od tej zasady są jednak wyjątki

Z wyłączenia w zakresie opodatkowania i oskładkowania można skorzystać, wręczając pracownikowi rzecz ceną niematerialnie, która nie powoduje u niego przysporzenia majątkowego, np. dyplom czy spersonalizowany puchar. Jeśli jednak puchar wykonano ze złota – urząd skarbowy może uznać, że jest to rzecz materialna, którą pracownik może zamienić na gotówkę, a zatem winna być opodatkowana i przy okazji stanowić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Najtaniej będzie pogratulować pracownikowi wyników w obecności całego zespołu – takie postępowanie może być doskonałym motywatorem i nic nie kosztuje.

Góra finanse

Ponieważ jednak uściskiem dłoni szefa nie opłaci się kredytów, pracownicy wskazują pieniądze jako podstawowy czynnik motywujący ich do pracy. Dobrze, jeśli wiedzą, za co konkretnie są wynagradzani dodatkowo. Premia określona jako „zawsze 10 proc. płacy zasadniczej, bez względu na wyniki” motywująca nie jest. Natomiast premia od obrotu, od liczby zafakturowanych usług czy od liczby sprzedanych sztuk już tak. Dodatkowo jest jednym z czynników oddziałujących pozytywnie na obie strony stosunku pracy. Pracownik wie, ile musi włożyć pracy, aby otrzymać wymierne korzyści, pracodawca zaś może premiować sprzedaż określonych produktów czy usług, na których najbardziej mu w danym czasie zależy.

Pracodawcy często tworzą regulaminy premiowania bądź zawierają informacje o tych warunkach w umowach o pracę. Pracodawca naraża się tu jednak na pewne ryzyko – takie świadczenie jest roszczeniowe, zatem po spełnieniu określonych przesłanek pracow-

WAŻNE Jeśli co miesiąc przyznaje się składnik wynagrodzenia w stałej wysokości, to nawet gdy pracodawca nazwie go nagrodą uznaniową, pracownik może wykazać przed sądem, że ma ona charakter premii regulaminowej. Taką premię wlicza się do odpraw, odszkodowań, wynagrodzenia za urlop czy nadgodziny.

KADRY I PŁACE

nik musi premię otrzymać, jeśli zapis tak stanowi. Ponadto nawet wobec braku zapisów w dokumentach wewnętrznych firmy pracownik może mieć roszczenie o wypłatę premii, jeśli przed sądem pracy wykaże, że świadczenie, jakie otrzymywał, ma charakter premii (gdy było wypłacane po spełnieniu określonych przesłanek).

Ważna różnica

Przeciwieństwem premii regulaminowej jest nagroda uznaniowa. Za szczególne osiągnięcia pracownika, wzorowe wypełnianie obowiązków, ponadprzeciętną wydajność lub jakość pracy czy indywidualne osiągnięcia w pracy zawodowej można przyznać pracownikowi świadczenie uznaniowe. Jego wysokość zależy od uznania, a więc woli przełożonego, i nie ma charakteru roszczeniowego dopóty, dopóki nie przekaze się pracownikowi informacji o przyznaniu mu takiej nagrody. Jednak jeśli zatrudnionemu co miesiąc przyznaje się składnik wynagrodzenia w stałej wysokości, to nawet gdy pracodawca nazwie go nagrodą uznaniową, pracownik może próbować wykazać przed sądem, że takie świadczenie ma charakter premii regulaminowej.

Przykład 2

Premia i nagroda

Pracownik oprócz normalnego wynagrodzenia brutto w wysokości 3000 zł otrzymał premię w związku z osiągnięciem wymaganego pułapu sprzedaży, która wynosi 1000 zł. Dodatkowo za szczególne osiągnięcie prezes spółki postanowił przyznać mu nagrodę finansową w wysokości 500 zł brutto. Które składniki wchodziły do podstawy wymiaru składek i podatku? Jak będzie wynagrodzenie netto pracownika?

Pracownikowi przysługuje 3000 zł brutto płacy zasadniczej, 1000 zł premii regulaminowej oraz 500 zł nagrody uznaniowej, czyli łącznie 4500 zł brutto. Założmy, że ma on podstawowe koszty uzyskania przychodu oraz prawo do ulgi podatkowej.



Składnik listy płac	Kwota
Płaca zasadnicza brutto	4500,00 zł
Podstawa wymiaru składek	4500,00 zł
Składka na fundusz emerytalny	439,20 zł
Składka na fundusz rentowy	67,50 zł
Składka na fundusz chorobowy	110,25 zł
Razem składki ZUS pracownika	616,95 zł
Przychód (brutto minus składki pracownika)	3883,05 zł
Koszty uzyskania przychodu	111,25 zł
Ulga podatkowa	46,33 zł
Podatek nominalny [przychód minus koszty (różnica zaokrąglona do pełnych złotych) x 18 proc. minus ulga podatkowa]	632,63 zł
Podstawa wymiaru składki zdrowotnej	3883,05 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne 9 proc.	349,47 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne 7,75 proc. (odliczana od podatku)	300,94 zł
Zaliczka podatku dochodowego (podatek minus składka zdrowotna 7,75 proc., zaokrąglone do pełnych złotych)	332,00 zł
Wynagrodzenie netto (wynagrodzenie brutto minus składki społeczne i zdrowotna 9 proc. oraz zaliczka podatku)	3201,58 zł

Przykład 3

Nagroda rzeczowa

Wynagrodzenie pracownika wynosi 4500 zł brutto. W maju otrzymał nagrodę rzeczową – voucher do wykorzystania w biurze podróży o wartości 1000 zł. Jaka będzie różnica w wynagrodzeniu netto pracownika, uwzględniając składki i podatek od świadczenia rzeczowego?



Składnik listy płac	Normalne wynagrodzenie	Wynagrodzenie plus nagroda rzeczowa
Płaca zasadnicza brutto	4500,00 zł	4500,00 zł
Nagroda rzeczowa	0,00 zł	1000,00 zł
Podstawa wymiaru składek	4500,00 zł	5500,00 zł
Składka na fundusz emerytalny	439,20 zł	536,80 zł
Składka na fundusz rentowy	67,50 zł	82,50 zł
Składka na fundusz chorobowy	110,25 zł	134,75 zł
Razem składki ZUS pracownika	616,95 zł	754,05 zł
Przychód (brutto minus składki pracownika)	3883,05 zł	4745,95 zł
Koszty uzyskania przychodu	111,25 zł	111,25 zł
Ulga podatkowa	46,33 zł	46,33 zł
Podatek nominalny [przychód minus koszty (różnica zaokrąglona do pełnych złotych) x 18 proc. minus ulga podatkowa]	632,63 zł	787,97 zł
Podstawa wymiaru składki zdrowotnej	3883,05 zł	4745,95 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne 9 proc.	349,47 zł	427,14 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne 7,75 proc. (odliczana od podatku)	300,94 zł	367,81 zł
Zaliczka podatku dochodowego (podatek minus składka zdrowotna 7,75 proc., zaokrąglone do pełnych złotych)	332,00 zł	420,00 zł
Wynagrodzenie netto	3201,58 zł	2898,81 zł

Dla pracownika jest to istotne przy wyliczaniu innych świadczeń ze stosunku pracy. Premie regulaminowe wlicza się bowiem do odpraw, odszkodowań, wynagrodzenia za urlop czy nadgodziny. Zatem jeśli pracownik wykaże odmienny charakter świadczenia (tj. że jest ono premią, a nie nagrodą), to może skutecznie wystąpić o wyrównanie innych świadczeń. Jednak niezależnie od tego, czy wypłacimy pracownikowi premię czy nagrodę, obydwa świadczenia są opodatkowane i oskładkowane. Dodatkowo swoją część składek zapłaci pracodawca. **PRZYKŁAD 2**

W nagrodę wycieczka

Inną formą motywacji pracownika mogą być świadczenia rzeczowe. Firma może dodatkowo wynagrodzić wysiłki zatrudnionego, wręczając mu jakąś rzecz o określonej wartości. Może to być sprzęt elektroniczny, voucher na dowolnie wybraną wycieczkę, pobyt w SPA, bon upominkowy czy narty. Każdy z tych przedmiotów w świetle prawa podatkowego jest świadczeniem

KADRY I PŁACE

rzeczowym, które nie korzysta ani ze zwolnienia podatkowego, ani składowego. Oznacza to, że każdorazowo takie świadczenie stanowi podstawę do naliczenia wszystkich składek zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy. Jeśli takie świadczenie zostanie doliczone do przychodu z tytułu wynagrodzenia pracownika, to zatrudniony otrzyma niższą wypłatę. **PRZYKŁAD 3:** Jeśli świadczenie będzie rozliczone poza terminem wypłaty, to należy ściągnąć od pracownika wartość składek i podatku. Możliwe jest tu potrącenie dobrowolne za zgodą pracownika z jego wynagrodzenia (z zachowaniem ochronnych limitów z kodeksu pracy), ewentualnie pracownik może sam wpłacić obliczone przez pracodawcę składki i podatki na rachunek firmy.

Karnety, pakiety...

Przedsiębiorcy zakupują dla swoich pracowników karnety upoważniające do korzystania z określonych usług, szczególnie z zajęć sportowych lub świadczeń medycznych. W zależności od umowy zawartej między firmą pracodawcy a dostawcą karnetów mogą być one finansowane na trzy sposoby. Pracodawca może finansować 100 proc. wartości karnetu i wówczas jest

on traktowany jak świadczenie rzeczowe, czyli należy od takiego świadczenia odprowadzić składki i podatek. **PRZYKŁAD 3**

Drugą możliwością jest częściowa odpłatność po stronie pracownika i dopłata od pracodawcy. Kwota dopłaty jest w świetle przepisów traktowana jak świadczenie rzeczowe, a pozostałą kwotę, którą powinien pokryć zatrudniony, można za jego zgodą potrącić mu z wynagrodzenia netto. **PRZYKŁAD 4:** Ponieważ jest to świadczenie dobrowolne, trzeba mieć na uwadze kwoty wolne od potrąceń dla tego rodzaju świadczeń. Ostatnią możliwością jest finansowanie pełnej kwoty odpłatności za karnet przez

pracownika – wartość ta winna być na podstawie pisemnej zgody pracownika potrącana z jego wynagrodzenia, przy zachowaniu kwot wolnych od potrąceń dobrowolnych. Jednak przy odpowiednich zapisach w regulaminie wynagradzania lub przepisach płacowych wartość karnetów może być zwolniona z podatku i składek.

Zwolnione ze składek

Jeśli korzyść materialna dla pracownika wynika z regulaminu wynagradzania, układu zbiorowego pracy lub innych przepisów wewnętrznych o wynagradzaniu oraz polega na przyznaniu pracownikowi uprawnienia do zakupu po cenach niższych niż detaliczne niektórych artykułów, przedmiotów lub usług, to taka korzyść nie stanowi podstawy wymiaru składek. Nie ma dla niej natomiast zwolnienia podatkowego. Zatem jeśli np. uprawnienie do otrzymania pakietu medycznego po cenach niższych niż rynkowe wynika z regulaminu, a pracownik ponosi za nie częściową (nawet symboliczną) odpłatność, to takie świadczenie nie stanowi podstawy wymiaru składek. Istotne,

Przykład 4

Karnet na zajęcia sportowe

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie miesięczne w wysokości 3000 zł. Dodatkowo otrzymał od pracodawcy możliwość skorzystania z karnetu na zajęcia sportowe. Wartość karnetu to 100 zł i połowę dopłaca pracodawca. Jakiej wysokości pracownik otrzyma wynagrodzenie? 

Składnik listy płac	Kwota
Płaca zasadnicza	3000,00 zł
Karnet 50 proc. wartości	50,00 zł
Podstawa składek	3050,00 zł
Składka na fundusz emerytalny	297,68 zł
Składka na fundusz rentowy	45,75 zł
Składka na fundusz chorobowy	74,73 zł
Razem składki ZUS pracownika	418,16 zł
Przychód (brutto minus składki pracownika)	2 631,84 zł
Koszty uzyskania przychodu	111,25 zł
Ulga podatkowa	46,33 zł
Podatek nominalny [przychód minus koszty (różnica zaokrąglona do pełnych złotych) x 18 proc. minus ulga podatkowa]	407,45 zł
Podstawa wymiaru składki zdrowotnej	2631,84 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne 9 proc.	236,87 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne 7,75 proc. (odliczana od podatku)	203,97 zł
Zaliczka podatku dochodowego (podatek minus zdrowotna 7,75 proc., zaokrąglone do pełnych złotych)	203,00 zł
Karnet 50 proc. wartości (dobrowolne potrącenie z wynagrodzenia pracownika)	50,00 zł
Wynagrodzenie netto	2091,97 zł

aby zapisy znalazły się w regulaminie, a nie w umowie o pracę. Jeśli świadczenie nie jest zapisane w regulaminie (albo innym odpowiednim akcie wewnętrznym), to będzie oskładkowane jak zwykle świadczenie rzeczowe.

Nie ma też obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne za pracowników pobierających zasiłek macierzyński, czyli korzystających z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, oraz osób na urlopach wychowawczych. Przebywanie na takich urlopach stanowi odrębny tytuł do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi, zatem świadczenie (np. karnet) finansowane przez pracodawcę, za ten okres nie będzie ani oskładkowane, ani opodatkowane. **PRZYKŁAD 4** 

Autorzy tekstu:

s. C12–C14 – **Jakub Styczyński**,

s. C14–C17 – **Bogusław Kapłon**,

s. C17–C19 – **Marta Nowakowicz-Jankowiak**

PRENUMERATA:

Cena prenumeraty DZIENNIKA GAZETA PRAWNA: Wersja Standard – miesięczna (maj 2016 r.): 100,00 zł; maj – grudzień 2016 r.: 768,95 zł. Wersja Premium – miesięczna (maj 2016 r.): 116,00 zł; maj – grudzień 2016 r.: 904,15 zł, wszystkie ceny brutto (zawierają 8% VAT). Więcej informacji na stronie www.gazetaprawna.pl/prenumerata