



Wynagrodzenie za pracę



Wynagrodzenie za pracę

- Cechą stosunku pracy jest otrzymywanie wynagrodzenia, czyli **odpłatność**.
- Wysokość wynagrodzenia oraz jego składniki ustalają strony stosunku pracy – jest to konieczny element umowy o pracę.
- Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
- Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia określonego w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu (patrz: Podstawy prawne nr 2).
- Wynagrodzenie pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy nie może być niższe niż 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę (patrz: Podstawy prawne nr 2).

Aktualną wysokość minimalnego wynagrodzenia można sprawdzić na stronie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej www.mpips.gov.pl



Kiedy przysługuje wynagrodzenie

- Zasadą jest, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.
- Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią, (np. regulamin wynagradzania).



PAMIĘTAJ!

- Jeśli nie będziesz mógł wykonywać swoich obowiązków z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, masz prawo do wynagrodzenia postojowego, a więc wynagrodzenia wynikającego ze stawki osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyszczególniony przy określaniu warunków wynagradzania – to wtedy wynosi ono 60% wynagrodzenia.
- Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy wewnątrzzakładowe, np. regulamin wynagradzania, tak stanowią.

Ochrona wynagrodzenia

- Pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia za pracę ani przenieść tego prawa na inną osobę.
- Pracodawca bez zgody pracownika nie może potrącić żadnych kwot z należnego wynagrodzenia z wyjątkiem przypadków określonych w Kodeksie pracy.
- Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – podlegają potrąceniu tylko następujące należności:
 - alimenty (tj. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych),
 - inne świadczenia niealimentacyjne (tj. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne),
 - zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
 - kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kp.

UWAGA!

■ Inne należności mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika **tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie**.

■ Pracodawca może w kolejnym miesiącu odliczyć z należnego wynagrodzenia kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za które pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, (np. z wynagrodzenia za pracę za marzec pracodawca może potrącić część wynagrodzenia za czas nieobecności w pracy z powodu choroby w lutym, bowiem wynagrodzenie chorobowe wynosi 80%, a pracownik otrzymał 100% wynagrodzenia za luty).

Obowiązki pracodawcy

Pracodawca zobowiązany jest wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonym w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.

Wysokość wynagrodzenia wynika z postanowień umowy o pracę bądź też z przepisów wewnątrzzakładowych.

PAMIĘTAJ!

- Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu pracodawca wypłaca z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.
- Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, pracodawca wypłaca wynagrodzenie w dniu poprzedzającym.
- Pracodawca płaci wynagrodzenie do rąk pracownika lub za jego zgodą na wskazany rachunek bankowy.
- Pracownik może upoważnić do odbioru wynagrodzenia za pracę inną osobę; wówczas obowiązkiem pracodawcy jest przekazanie wynagrodzenia tej osobie.
- Pracodawca przekazuje wynagrodzenie pracownika odpowiednio wcześniej, tak aby w dniu wypłaty znalazło się ono na koncie pracownika.
- Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.

Odpowiedzialność wykroczeniowa

Pracodawca popełnia wykroczenie wtedy, gdy:

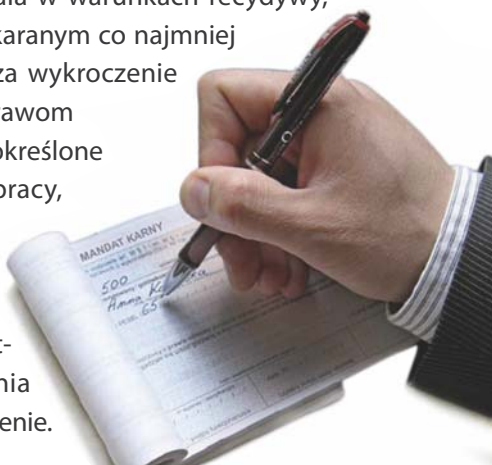
- nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika,
- wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo
- dokonuje bezpodstawnych potrąceń.

Takie zachowanie zagrożone jest karą grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Odpowiedzialność egzekwowana jest przez:

- inspektora pracy przez nałożenie mandatu karnego kredytowanego w wysokości **od 1 000 zł do 2 000 zł** lub
- sąd karny na wniosek inspektora pracy – zagrożone karą grzywny **od 1 000 zł do 30 000 zł**.

Inspektor pracy może ukarać pracodawcę mandatem karnym w wysokości **od 2 000 zł do 5 000 zł**, jeżeli pracodawca działa w warunkach recydywy, tzn. będąc ukaranym co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika określone w Kodeksie pracy, popełnia w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie.



Odpowiedzialność karna

Odpowiedzialność karna zachodzi wtedy, gdy osoba (najczęściej będzie to pracodawca) wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, np. poprzez długotrwałe niewypłacanie wynagrodzenia bądź bezpodstawne jego obniżanie.



Zachowanie takie zagrożone jest grzywną, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Ponadto osoba, która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy obowiązku tego nie wykonuje, również podlega odpowiedzialności karnej.

Zachowanie takie zagrożone jest grzywną, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.

Uprawnienia pracownika

Pracownik, któremu pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia za pracę bądź innego świadczenia pieniężnego, może:

- **Złożyć skargę na pracodawcę** do Państwowej Inspekcji Pracy.
 - Inspektor pracy nigdy nie ujawni faktu złożenia skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę.
- **Wnieść pozew** do sądu pracy.
 - W sprawach roszczeń postępowanie jest wolne od opłat sądowych do kwoty 50 tys. zł.
- **Wystąpić do Funduszu** Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.
 - Fundusz zapłaci m.in.: wynagrodzenie za pracę czy wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego. Ważne jest jednak, kiedy zaległości te powstały, w jaki sposób i jak długiego okresu dotyczą.
- **Rozwiązać umowę o pracę** bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ Kp).
 - Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny jej rozwiązania.
- **Powiadomić organy ścigania**, tj. policję lub prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.
 - Decyzję o wszczęciu postępowania podejmuje prokurator po analizie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie – pracownik ma w tym przypadku status pokrzywdzonego i przysługuje mu zażalenie na każde postanowienie wydane przez prokuratora.

Skarga a inspektor pracy

W razie niewypłacenia przez pracodawcę wynagrodzenia bądź innego świadczenia za pracę pracownik może wnieść pisemną skargę do Państwowej Inspekcji Pracy.

Adresy biur zamieszczone są na stronie www.pip.gov.pl w zakładce Okręgowe Inspektoraty Pracy.

Pracownik wnosząc skargę, zobowiązany jest podać imię i nazwisko oraz adres. W przypadku skierowania anonimu z reguły skargę pozostawia się bez rozpoznania, ponadto pracownik nie dowie się o sposobie załatwienia sprawy.

Inspektor pracy w razie stwierdzenia naruszeń prawa może:

- **nakazać wypłatę wynagrodzenia** w drodze decyzji administracyjnej, w sytuacji gdy wysokość świadczenia jest bezsporna;
- **skierować do pracodawcy wystąpienie** pokontrolne o naliczenie i wypłacenie należnych świadczeń pieniężnych;
- **wszczęć postępowanie egzekucyjne** w przypadku braku realizacji decyzji nakazującej wypłatę świadczenia na rzecz pracownika;
- **powiadomić inne organy**, np. Zakład Ubezpieczeń Społecznych lub urząd skarbowy o nieprawidłowościach stwierdzonych w trakcie kontroli;
- **skierować zawiadomienie** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa **do prokuratury**.

UWAGA!

Wszystkie wymienione działania inspektor pracy podejmuje bez udziału pracownika – wystarczy skierowanie podpisanej skargi do Państwowej Inspekcji Pracy.



Niewypłacalność pracodawcy

Wynagrodzenie za pracę, **w razie niewypłacalności pracodawcy**, może być wypłacone z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (adresy biur zamieszczone są na stronie: www.fgsp.gov.pl) na warunkach określonych w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Niewypłacalność pracodawcy następuje m.in. w przypadku:

- ogłoszenia upadłości pracodawcy obejmującej likwidację majątku dłużnika,
- gdy organ ewidencyjny wykreśli pracodawcę będącego osobą fizyczną z Ewidencji Działalności Gospodarczej w wyniku zawiadomienia o zaprzestaniu wykonywania działalności gospodarczej lub stwierdzenia trwałego zaprzestania wykonywania przez niego działalności gospodarczej,
- niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, trwającej dłużej niż 2 miesiące.

Z wnioskiem do funduszu mogą wystąpić m.in:

- pracownik,
- były pracownik,
- uprawniony do renty rodzinnej członek rodziny zmarłego pracownika (i byłego pracownika).

UWAGA!

Świadczenia zaspokajane przez fundusz podlegają ograniczeniom:

- **czasowym** – np. wynagrodzenie za pracę – za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy albo za okres nie

Niewypłacalność pracodawcy

dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające ustanie stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w czasie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy;

- **kwotowym** – np. wynagrodzenie za pracę wraz z wynagrodzeniem za urlop wypoczynkowy – suma tych składników za jeden miesiąc nie może przekraczać kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, od dnia jego ogłoszenia przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, ogłaszanego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. (patrz: Podstawy prawne nr 5).

Podstawy prawne

- 1) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (j.t. Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
- 2) Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002 r., nr 200, poz. 1679 z późn. zm.).
- 3) Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz. U. z 1997 r., nr 88, poz. 553 z późn. zm.).
- 4) Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (j.t. Dz. U. z 2013 r., poz. 395 z późn. zm.).
- 5) Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (j.t. Dz. U. z 2014 r., poz. 272 z późn. zm.).
- 6) Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego (Dz. U. z 1997 r., nr 89, poz. 555 z późn. zm.).
- 7) Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz. U. z 2012 r. poz. 404 z późn. zm.).
- 8) Ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (j.t. Dz. U. z 2012 r., poz. 1015 z późn. zm.).

Rozwiązanie umowy o pracę

Niewypłacenie pracownikowi wynagrodzenia za pracę, bezpodstawne potrącenie lub nieterminowa wypłata może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika (art. 55 §11 Kp).

Pracownik może wówczas rozwiązać z pracodawcą umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy w tym trybie pracownik **składa na piśmie**, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

UWAGA!

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości uzasadniającej rozwiązanie umowy, np. niewypłaceniu wynagrodzenia w terminie.



Pracownikowi, który rozwiązał umowę w tym trybie, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Tak więc skutki materialno-prawne są takie, jakby umowę o pracę rozwiązał pracodawca.