



Wynagrodzenie za pracę

Stan prawny – październik 2012 r.

Poznaj swoje
prawa do pracy

www.pip.gov.pl

Co to jest wynagrodzenie za pracę?

Wynagrodzenie za pracę to okresowe świadczenie majątkowe, przysługujące za pracę świadczoną w ramach prawnego stosunku pracy, odpowiednio do jej rodzaju, ilości i jakości.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Wynagrodzenie za pracę można ogólnie określić:

- jako świadczenie konieczne,
- o charakterze przysparzająco-majątkowym,
- które pracodawca jest obowiązany wypłacać okresowo pracownikowi,
- w zamian za wykonaną przezeń pracę, świadczoną na skutek wiążącego go z pracodawcą stosunku pracy odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości pracy- uchwała SN z 30 grudnia 1986r., III PZP 42/86.

Wynagrodzenie - definicja

Prawne pojęcie wynagrodzenia:

- świadczenie podmiotu zatrudniającego,
- dokonywane co pewien czas (okresowo) na rzecz pracownika,
- zasadniczo tytułem ekwiwalentu (odpłaty) za świadczoną pracę (art. 80 zdanie 1 k.p.).

W skład prawnego pojęcia wynagrodzenia za pracę wchodzi wyjątkowo także świadczenia za czas niewykonywania pracy (art.80 zdanie drugie k.p.).

Czego nie zaliczamy do wynagrodzenia?

Nie są objęte pojęciem wynagrodzenia za pracę:

- świadczenia odszkodowawcze i
- wyrównawcze, które nie „odwzajemniają” pracy, lecz wyrównują ubytki w majątku pracownika w związku z pozostawaniem w stosunku pracy (np. diety, zwrot kosztów podróży, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę).

Minimalne wynagrodzenie

Wynagrodzenie minimalne stanowi szczególną instytucję prawa pracy w zakresie wynagrodzenie za pracę.

Od 1.01.2003 r. tryb ustalania minimalnego wynagradzania reguluje ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.).

Od 1.01.2012 r. wynosi ono 1500 zł.

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu nie może otrzymywać wynagrodzenia za pracę niższego niż minimalne.

Wynagrodzenie w pierwszym roku pracy pracownika (chodzi o ogólny staż pracy) nie może być niższe niż 80% minimalnego wynagrodzenia.

Minimalne wynagrodzenie

Zakres stosowania ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę:

- pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu nie może otrzymywać wynagrodzenia za pracę niższego niż minimalne (art. 6 ust. 1 ustawy o wynagrodzeniu minimalnym) - dotyczy więc wszystkich zatrudnionych w ramach stosunku pracy,
- wyłączenie w odniesieniu do pracowników młodocianych. Wynagrodzenie dotyczące tej kategorii pracowników określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. Nr 60, poz. 278, z późn. zm.).

Minimalne wynagrodzenie

Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika uwzględnia się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń GUS do wynagrodzeń osobowych, z wyłączeniem:

- nagrody jubileuszowej;
- odprawy emerytalnej i rentowej;
- dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Minimalne wynagrodzenie

W przypadku pracowników zatrudnionych **w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę minimalne wynagrodzenie (art. 8 ust. 1 ustawy o wynagrodzeniu minimalnym).**

Ustalanie wynagrodzenia za pracę

- Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy.
- Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nie objętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.
- W regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.

Ważne!

- Postanowienia regulaminu wynagradzania jako źródła prawa pracy nie mogą być dla pracowników mniej korzystne niż przepisy prawa pracy oraz przepisy innych ustaw, aktów wykonawczych, postanowienia układów zbiorowych.
- Takie postanowienia będą z mocy prawa nieważne.

Wprowadzenie zmian do regulaminu wynagradzania

- W trakcie trwania stosunku pracy pracodawca może zmienić na gorsze postanowienia zapisane w regulaminie wynagradzania.

- Wprowadzenie mniej korzystnych postanowień do regulaminu wynagradzania wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających dla pracowników (wypowiedzenie warunków pracy lub płacy).

Zapamiętaj!

Obowiązek wprowadzenia regulaminu wynagradzania zależy od dwóch czynników:

- pracodawca musi zatrudniać co najmniej 20 pracowników,
- pracownicy ci nie zostali objęci zakładowym lub ponadzakładowym układem pracy.

Regulamin wynagradzania

Regulamin powinien określać:

- formy wynagrodzenia, stosowane u danego pracodawcy,
- składniki wynagrodzenia (np. stawki wynagrodzenia zasadniczego),
- przypadki w jakich przysługuje pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie za pracę (np. w porze nocnej, w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych),
- zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą (np. nagród jubileuszowych odpraw emerytalnych lub rentowych),
- warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej, jeżeli nie zostały one ustalone w układzie zbiorowym pracy, którego postanowieniami jest objęty pracodawca.

Regulamin wynagradzania

Regulamin wynagradzania **wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników**, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Do wejścia w życie nowego regulaminu płac wystarczy ogłoszenie go w sposób zwyczajowo przyjęty u danego pracodawcy. Obowiązkiwanie regulaminu nie jest uzależnione od tego, czy pracownicy swoim podpisem potwierdzą, że zapoznali się z jego treścią - wyrok SN z dnia 4 sierpnia 2004 r. II PK 5/2005.

Regulamin wynagradzania, który nie został ustalony na piśmie i podany do wiadomości pracowników w sposób określony w art. 77[2] § 6 kp, nie obowiązuje jako akt prawny – wyrok SN 6 października 2004r. I PK 569/2003.

Ustalanie wynagrodzenia za pracę

- Wynagrodzenie za pracę stanowi istotny element stosunku pracy. Jest to podstawowe świadczenie ze strony pracodawcy na rzecz pracownika w zamian za świadczoną pracę.
- Wysokość przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za pracę stanowi konieczny element umowy o pracę.
- Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Ważne!

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikowi zatrudnionemu **w pełnym wymiarze czasu pracy chociażby minimalnego wynagrodzenia za pracę**, którego wysokość jest aktualizowana każdego roku stosownym rozporządzeniem.

Zakaz dyskryminacji przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę

- Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

- Objęte zakazem dyskryminacji są również wszelkiego rodzaju świadczenia związane z pracą przyznawane pracownikom w formie pieniężnej np. odprawy, odszkodowania lub świadczenia realizowane w naturze (np. deputaty, prawo użytkowania samochodu itp.).

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (w tym w zakresie wynagradzania za pracę) Kodeks pracy przewiduje odpowiedzialność odszkodowawczą.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11[2] kp) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11[3] kp) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami – wyrok SN z dnia 5 października 2007 r. II PK 14/2007.

Zdaniem Sądu Najwyższego

W razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę (art. 18[3c] § 1 kp) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18[3b] § 1 in fine kp). Przy powołaniu się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy, oznacza to konieczność wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom - wyrok SN z dnia 22 lutego 2007 r. I PK 242/2006.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Podwyższenie wynagrodzenia za pracę tylko jednemu pracownikowi, z pominięciem pozostałych zatrudnionych na innych stanowiskach, nie oznacza nierównego traktowania w zatrudnieniu (art. 11[2] kp) lub naruszenia zakazu dyskryminacji (art. 11[3], art. 18[3a] i art. 18[3c] kp), jeżeli u pracodawcy nie wprowadzono systemu wartościowania pracy; może natomiast być oceniane według kryteriów niezgodności z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 kc w związku z art. 300 kp) - wyrok SN z dnia 9 lutego 2007 r. I PK 222/2006.

Ochrona wynagrodzenia za pracę

Ochrona wynagrodzenia za pracę ma na celu zabezpieczenie pracownika przed nieterminową wypłatą, utratą zarobku lub jego obniżeniem.

- 1) Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
- 2) Na wynagrodzeniu nie można dokonać zastawu.
- 3) Nie wolno dokonywać potrąceń z wynagrodzenia (poza normy ustalone w Kodeksie pracy).
- 4) Pracownik ma prawo wglądu w dokumentację, na podstawie której obliczono jego wynagrodzenie.
- 5) Pracodawca wypłaca wynagrodzenie w terminie i czasie określonym w regulaminie pracy lub innych przepisach prawa.

Ochrona wynagrodzenia za pracę

- 1) Wynagrodzenie wypłaca się z dołu, czyli za pracę wykonaną.
- 2) Termin wypłaty wynagrodzenia musi być stały (w dniu wypłaty wynagrodzenie powinno znaleźć się na koncie pracownika).
- 3) Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.
- 4) Wynagrodzenie powinno być wypłacone gotówką.

Pisemna zgoda pracownika na bezgotówkową formę wypłaty jest konieczna. Postanowienia regulaminu dopuszczające zgodę ustną na przelewanie wynagrodzenia na rachunek w banku są nieważne.

Systemy wynagradzania za pracę

Do najczęściej spotykanych systemów wynagradzania należą:

- czasowy,
- akordowy,
- prowizyjny.

Systemy wynagradzania za pracę

System czasowy (za czas pracy) - w tym systemie wynagrodzenie pracownika zależne jest wyłącznie od długości przepracowanego czasu.

Nie uwzględnia on różnic ilościowych i jakościowych w wynikach pracy.

W tej formie wynagradzania nie ma bezpośredniej zależności pomiędzy wysokością wynagrodzenia a ilością wykonanej pracy (produktu, usług), jej efektywnością.

Wynagrodzenie to może być ustalone np. w stawce miesięcznej czy godzinowej.

Przykład:

Pracownik wynagradzany jest stawką godzinową wynoszącą 10 zł/h. W maju 2011r. pracownik świadczył pracę 21 dni po 8h tj. 168h. Otrzyma więc wynagrodzenie w kwocie 1680zł.

Systemy wynagradzania za pracę

System akordowy - w tym systemie wynagrodzenie obliczane jest jako iloczyn stawki za wykonanie produktu i liczby wykonanych produktów. W akordowej formie wynagradzania mogą być zatrudniani przede wszystkim pracownicy, dla których można ustalić normy pracy oraz zorganizować kontrolę i ewidencję wykonywanej pracy (oraz jej jakości), przy założeniu, że pracownik ma wpływ na swoją wydajność.

Zakłada się więc w tym przypadku bezpośredni związek pomiędzy ilością i jakością wykonanej pracy a wypłacanym wynagrodzeniem.

Przykład:

Pracownikowi ustalono normę pracy na 1000 sztuk produktu miesięcznie.

Stawkę za sztukę produktu określono na 1 zł. A zatem jeżeli wykona 900 szt., otrzyma 900 zł, gdy 1100 szt. - 1100 zł.

Systemy wynagradzania za pracę

System prowizyjny - tą formę wynagradzania stosuje się, gdy pracownik wykonuje w imieniu pracodawcy usługę, dokonuje transakcji lub przyczynia się do jej wykonania.

Wynagrodzenie prowizyjne ustalane jest najczęściej jako określony procent od obrotu, zysku lub sprzedaży.

Przykład:

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie miesięczne w wysokości 2000 zł + prowizja w wysokości 5% od każdej zawartej umowy.

Składniki wynagrodzenia za pracę

Wynagrodzenie za pracę może składać się ze składników:

- stałych i
- zmiennych.

Składniki wynagrodzenia danego pracownika powinny być wyraźnie określone i wyszczególnione w umowie o pracę lub powinny znajdować odniesienie do obowiązującego u danego pracodawcy regulaminu wynagradzania lub innego aktu prawnego regulującego kwestie płacowe.

Składniki wynagrodzenia za pracę

Wynagrodzenie ze stosunku pracy nawiązanego przez umowę o pracę, mianowanie, powołanie czy też wybór może obejmować:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- premie i nagrody,
- nagrody jubileuszowe,
- świadczenia w naturze (deputaty),
- dodatki do płac (dodatek stażowy, funkcyjny, służbowy, za znajomość języków obcych, za prace w warunkach szczególnych).

Składniki wynagrodzenia za pracę

- W skład każdego wynagrodzenia za pracę, bez względu na obowiązujący u danego pracodawcy system wynagradzania, zawsze wchodzi wynagrodzenie zasadnicze.
- Wynagrodzenie zasadnicze ma charakter stały.
- Najczęściej wynagrodzenie zasadnicze wynika z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną.
- Wynagrodzenie zasadnicze jest samodzielnym składnikiem wynagrodzenia, który może stanowić jego jedyny element.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Jeżeli umowa o pracę określa zasadnicze wynagrodzenie za pracę pracownika w wysokości niższej od wynagrodzenia, jakie pracownik ten otrzymywałby przy zastosowaniu właściwego przepisu płacowego, pracownikowi przysługuje roszczenie o różnicę wynagrodzenia za okres nieprzedawniony także wówczas, gdy inne składniki wynagrodzenia określono w umowie powyżej minimalnych stawek zgodnie z przepisami płacowymi – wyrok SN z dnia 12 maja 1981 r. I PZP 6/81.

Składniki wynagrodzenia za pracę

Premie i nagrody są dodatkowymi, uzupełniającymi wynagrodzenie zasadnicze składnikami, mogącymi występować przy wszystkich systemach wynagradzania.

Zasady przyznawania premii i nagradzania pracowników mogą być różne.

Powszechnie wyróżnia się dwa rodzaje premii:

- premie regulaminowe,
- premie uznaniowe.

Ważne!

Premia regulaminowa jest świadczeniem roszczeniowym, a więc w przypadku spełnienia przez pracownika określonych w przepisach płacowych warunków pracownik nabywa prawo do premii bez względu na wolę pracodawcy i prawa tego może dochodzić przed sądem pracy.

Różnica między premią a nagrodą

Premia to nieobligatoryjny składnik wynagrodzenia za pracę występujący z reguły obok wynagrodzenia zasadniczego, ale nigdy jako samodzielny składnik wynagrodzenia. Premia ma charakter roszczeniowy. Prawo do premii powstaje z chwilą spełnienia przesłanek do jej nabycia. Pracownik, który wywiąże się z warunków, od których zależna jest wypłata premii, ma prawo dochodzić jej wypłaty przez pracodawcę.

Nagroda w odróżnieniu od premii ma charakter uznaniowy (czasem nazywa się ją premią uznaniową). Decyzje o przyznaniu pracownikowi nagrody podejmuje indywidualnie pracodawca.

Składniki wynagrodzenia za pracę

Świadczenia w naturze (zwane też inaczej deputatami) są wynagrodzeniem wypłacanym w innej formie niż pieniężna, ale tylko wtedy, gdy taką możliwość przewidują przepisy prawa pracy lub postanowienia układu zbiorowego pracy.

Składniki wynagrodzenia za pracę

Ustanowienie dodatkowych składników wynagrodzenia jest fakultatywne i zależy od decyzji pracodawcy. Kodeks pracy przyznaje natomiast pracownikowi prawo do pewnych dodatkowych składników wynagrodzenia, np. dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej, których pracownik nie może być pozbawiony na mocy przepisów obowiązujących u danego pracodawcy.

Wynagrodzenie za pracę wykonaną

- Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.
- Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

Wynagrodzenie za pracę pomimo jej niewykonywania

Prawo do wynagrodzenia pracownika, który nie świadczy pracy, jest zagwarantowane w następujących przypadkach:

- korzystania z urlopu wypoczynkowego i okolicznościowego,
- korzystania ze zwolnienia na poszukiwanie pracy udzielonego pracownikowi w okresie wypowiedzenia,
- korzystania opieki nad dzieckiem do lat 14-stu,
- korzystania ze zwolnienia w związku z chorobą, wypadkiem, odosobnieniem z powodu choroby zakaźnej, albo poddania się badaniom lekarskim dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów,

Wynagrodzenie za pracę pomimo jej niewykonywania

- korzystania ze zwolnienia na przeprowadzenie okresowych i kontrolnych badań lekarskich oraz badań przeprowadzanych w związku z ciążą,
- korzystania z uprawnień w związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (urlop szkoleniowy i zwolnienie z całości lub części dnia, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania),
- udziału w szkoleniu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- udziału w posiedzeniu komisji bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wynagrodzenie za pracę pomimo jej niewykonywania

Ponadto wynagrodzenie mimo niewykonywania pracy przysługuje:

- za czas gotowości do pracy,
- za czas przestoju.

Ważne!

Przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

Wynagrodzenie za czas gotowości do pracy

- Za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli składnik taki nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.
- W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

Wynagrodzenie za czas gotowości do pracy

Aby pracownik otrzymał wynagrodzenia za czas przerwy w pracy muszą być spełnione łącznie dwa warunki:

- pracownik musi być gotowy do wykonywania pracy,
- niemożność wykonania pracy musi wynikać z przeszkód leżących po stronie pracodawcy.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Przez faktyczną gotowość do wykonywania pracy należy rozumieć stan, w którym pracownik jest fizycznie i psychicznie zdolny do jej wykonywania, oraz nie występują przeszkody do jej świadczenia, np. w postaci niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Z kolei pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy, podjąć pracę. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy, jeżeli pracodawca bezprawnie nie dopuszcza go do pracy – wyrok SN z 19 maja 2004 r, I PK 486/03.

Przestój

Przyjmuje się że przestój jest to nieprzewidziana przerwa w normalnym toku pracy, której przyczyny mogą pochodzić z zewnątrz (np. zatrzymanie dostawy energii elektrycznej) lub być spowodowane przez:

- pracodawcę, np. który nie zapewnił surowców lub właściwej organizacji pracy,
- pracownika, np. który w sposób zawiniony lub niezawiniony uszkodził np. narzędzia pracy.

Przestój

W pojęciu przestoju kryje się pewien element zaskoczenia, nietypowości oraz wyjątkowości zdarzeń, które uniemożliwiają w miarę ściśle przewidzenie i zaplanowanie przerw następujących w pracy. Przestojem będzie więc np. unieruchomienie zakładu pracy w związku z awarią lub przerwa w dostawie prądu. Natomiast ograniczenie produkcji wywołane zmniejszeniem popytu na wyroby nie stanowi przestoju w rozumieniu art. 81 kodeksu pracy - uchwała SN z 16 października 1992 r., I PZP 58/9.

Przestój

- Przestój może być zawiniony lub niezawiniony przez pracownika.
- Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, spowodowanego niezawinionym przestojem, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli składnik taki nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

Zapamiętaj!

- Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju.
- Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

Przestój

Pracodawca może **na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę**, nie niższe jednak od wynagrodzenia przysługującego pracownikowi a wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli składnik taki nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

Przestój

- Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy prawa tak stanowią.
- Odpowiednie regulacje w tym zakresie mogą zawierać układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania lub indywidualne umowy o pracę.

Przestój

W razie powierzenia pracownikowi na czas takiego przestoju innej, odpowiedniej pracy, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną, chyba że przepisy prawa przewidują w takim przypadku stosowanie zasad dotyczących powierzenia innej pracy w okresie zwykłego przestoju.

Zapamiętaj!

Obowiązek wypłaty pracownikowi wynagrodzenia za przestój powstaje, jeśli:

- przyczyna, która uniemożliwia wykonywanie pracy leży po stronie pracodawcy,
- pracownik jest gotowy do wykonywania pracy (pozostaje w dyspozycji pracodawcy),
- pracownik nie ponosi winy za powstanie przestoju.

Praca wykonana wadliwie

- Za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje.
- Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usług, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.
- Pracodawca musi wykazać winę pracownika, a także związek przyczynowy między działaniem pracownika a wadliwością efektów jego pracy.

Zapamiętaj!

- Ciężar udowodnienia winy pracownika spoczywa na pracodawcy.
- Podstawą zastosowania sankcji w postaci niewypłacenia lub obniżenia wynagrodzenia jest wykazanie zarówno winy umyślnej, jak i nieumyślnej (np. rażącego niedbalstwa).

Przykład:

Kilkuosobowa brygada remontowa miała za zadanie usunięcie starej i ułożenie nowej glazury w pomieszczeniach jadalni. Pracownicy mieli podzielone między siebie obowiązki związane z tym remontem, przy czym 3 pracowników na zmianę zajmowało się układaniem glazury na poszczególnych ścianach. Następnego dnia po ułożeniu część nowej glazury odpadła od tynku. Było to efektem zastosowania niewłaściwej techniki. Pracodawca po rozmowie z brygadzystą ustalił, który z pracowników układał glazurę na ww. ścianie, i który tym samym mógł być pozbawiony wynagrodzenia za wadliwą pracę.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Pozbawienie wynagrodzenia na podstawie art. 82 § 1 kp może mieć miejsce jedynie wówczas, gdy zostanie wykazane, że wadliwe wykonanie produktów lub usług nastąpiło z winy konkretnego pracownika. Za niewystarczające uznać należy wskazanie przez pracodawcę, że odpowiedzialność za wadliwie wykonane produkty ponosi cała brygada, w której także pracował powód – wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29 lutego 2008 r. III APa 272/2006.

Praca wykonana wadliwie

Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

Przykład:

Pracownik zatrudniony jest przy składaniu podzespołów. Mimo przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego w jednym dniu pracownik źle połączył część wykonanych przez siebie podzespołów. Wadliwy produkt był bezużyteczny. Za jeden złożony prawidłowo podzespół pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 0,50 zł. Dziennie składał 150 podzespołów, z czego 100 zostało wykonanych wadliwie. Pracownik poprawił serię źle wykonanych przez siebie produktów, pozostając po godzinach pracy w ciągu następnych dwóch dni. Poprawiony produkt mógł być w pełni użytkowany. Łącznie przepracował w nadgodzinach 6 godzin. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za 150 podzespołów, nie nabywa on jednak prawa do dodatkowego wynagrodzenia i dodatków za pracę ponad normy czasu pracy.

W przypadku jednak, gdyby usunięcie usterki nie było możliwe, pracownik nie nabyłby prawa do wynagrodzenia w kwocie 50 zł (100 podzespołów x 0,50 zł/szt. = 50 zł).

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego
 - pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu,
- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia,
- 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt 1
 - pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.

Zapamiętaj!

Pracodawca wypłaca wynagrodzenie chorobowe za 33 lub 14 dni niezdolności do pracy.

Wynagrodzenie chorobowe wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy niezależnie od tego, czy pracownik miał w ten dzień pracować, czy miał mieć ten dzień wolny.

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

- Za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.
- Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Wyplata wynagrodzenia za prace

- Wynagrodzenie jest niezbywalnym prawem pracownika.
- Wyplata wynagrodzenia należy do podstawowych obowiazków pracodawcy.
- Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inna osobę.

Zapamiętaj!

Złożenie przez pracownika oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wynagrodzenia jest czynnością nieważną zaś zakaz przeniesienia tego prawa na inną osobę czyni bezskutecznym oświadczenie woli pracownika o takim przeniesieniu.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Z art. 84 kp wynika zakaz nie tylko całkowitego, lecz także częściowego zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia. Zakaz ten ma charakter bezwzględny i obejmuje zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia za pracę w drodze wszelkich oświadczeń woli pracownika, w tym również w drodze ugody sądowej - wyrok SN z dnia 3 lutego 2006 r., II PK 161/2005.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Oświadczenie pracownika, że względem pracodawcy nie ma żadnych roszczeń w zakresie pensji za pracę w godzinach nadliczbowych, jest nieważne jako sprzeczne z art. 84 k.p. – wyrok SN z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/2009.

Wyplata wynagrodzenia za prace

Wyplata wynagrodzenia za prace jest podstawowym obowiazkiem pracodawcy. Pracodawca, ktory:

- nie wyplaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za prace lub innego swiadczenia przyslugujacego pracownikowi albo uprawnionemu do tego swiadczenia czlonkowi rodziny pracownika,
 - bezpodstawnie obniza wysokość wynagrodzenia za prace lub swiadczenia,
 - dokonuje bezpodstawnych potrąceń
- popelnia **wykroczenie przeciwko prawom pracownika** i podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30 000zł.

Wyplata wynagrodzenia za prace

Niewypłacanie przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie przez pracownika umowy z winy pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Termin wypłaty wynagrodzenia

Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się:

- co najmniej raz w miesiącu,
- w stałym i ustalonym z góry terminie.

Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, to wynagrodzenie należy wypłacić w dniu poprzedzającym taki dzień.

Przykład:

Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia ustalono na dzień 5 każdego miesiąca a jest to akurat w danym miesiącu np. sobota wówczas wypłaty wynagrodzenia należy dokonać 4 – w piątek.

Termin wypłaty wynagrodzenia

Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się:

- z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości,
- nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Termin wypłaty pensji musi mieć charakter stały.

Termin wypłaty wynagrodzenia

- Zazwyczaj wynagrodzenie jest wypłacane z dołu za już wykonaną pracę.
- Pracownik, który ma otrzymywać wynagrodzenie miesięczne z góry, powinien się liczyć z tym, że jeśli nie wykona pracy, będzie musiał je zwrócić, chyba że z mocy obowiązujących przepisów zachowuje do niego prawo - uchwała SN z 8 grudnia 1994 r., sygn. akt. I PZP 49/94.

Termin wypłaty wynagrodzenia

Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się:

- z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.

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

Zapamiętaj!

Sposób wypłaty wynagrodzenia pracownikom może normować np. układ zbiorowy pracy, regulamin wynagrodzenia bądź indywidualnie umowa o pracę.

Termin wypłaty wynagrodzenia

- Obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie dokumentacji płacowej, służącej ustaleniu wysokości przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Pracodawca na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.
- Pracodawca nie może udzielać informacji o wysokości wynagrodzenia przysługującego poszczególnym pracownikom osobom trzecim. Takie działanie może być uznane za naruszenie dóbr osobistych pracownika.

Forma wypłaty wynagrodzenia

Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej; częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.

Zdaniem Sądu

Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób niż do rąk pracownika, jeżeli tak stanowi układ zbiorowy pracy lub pracownik wyrazi na to zgodę na piśmie. Dotyczy to m. in. zgody pracownika na przelewanie wynagrodzenia na jego rachunek bankowy - wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 11 marca 2009 r., II SA/Go 17/2009.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Pracownik może cofnąć zgodę na wypłacanie wynagrodzenia za pracę w inny sposób niż w formie pieniężnej do jego rąk lub zmienić dyspozycję w tym zakresie i takie zachowanie nie narusza obowiązku lojalności wobec pracodawcy - wyrok SN z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 917/2000.

Zapamiętaj!

- Wyплата nie musi nastąpić bezpośrednio do rąk pracownika.
- Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia za pracę przez pracodawcę może być spełniony zarówno poprzez wypłatę tego wynagrodzenia bezpośrednio do rąk pracownika lub w inny przyjęty w danym zakładzie sposób, np. przelew na konto pracownika.

Forma wypłaty wynagrodzenia – przelew na konto

W razie, gdy pracodawca dokonuje wypłaty wynagrodzenia na wskazany przez pracownika rachunek bankowy musi stosunkowo wcześniej zadbać o to, aby wynagrodzenie znalazło się na koncie zatrudnionego w dniu określonym np. w regulaminie pracy jako dzień wypłaty.

Forma wypłaty wynagrodzenia

- Na równi z wypłatą dokonaną osobiście uprawnionemu pracownikowi traktuje się przekazanie wynagrodzenia innej osobie, jeśli ma ona upoważnienie do pobrania poborów w jego imieniu.
- Jeżeli wypłata wynagrodzenia nastąpi do rąk osoby nieuprawnionej do jego odbioru, zobowiązanie pracodawcy nie wygasa, lecz wymaga spełnienia ponownie, w sposób prawidłowy.
- W takim przypadku pracodawca może być zwolniony od obowiązku ponownego wypłacenia wynagrodzenia tylko wtedy, kiedy pracownik potwierdzi, że wynagrodzenie faktycznie otrzymał lub gdy fakt ten zostanie przez pracodawcę udowodniony.

Zapamiętaj!

- Zasadniczo wynagrodzenie powinno być wypłacane do rąk pracownika.
- Pracodawca może wypłacić pensję wskazanej przez pracownika osobie na podstawie pisemnej dyspozycji pracownika.

Forma wypłaty wynagrodzenia

W praktyce pracodawca może być zobowiązany do wypłacenia wynagrodzenia pracowniczego do rąk innej osoby - w szczególności do rąk małżonka pracownika.

Takie sytuacje mogą mieć miejsce:

- jeżeli małżonek pracownika przedstawi należyte pełnomocnictwo,
- jeżeli małżonek przedstawi odpowiedni nakaz sądowy,
- bez konieczności przedstawiania specjalnych dokumentów, jeżeli pracownik nie może podjąć wynagrodzenia z powodu „przemijającej przeszkody”.

Potrącenia z wynagrodzenia

Wynagrodzenie za pracę podlega szczególnej ochronie i pracodawca bez zgody pracownika nie może potrącać jakichkolwiek kwot z wynagrodzenia z wyjątkiem przypadków określonych w przepisach prawa pracy.

Potrącenia z wynagrodzenia

Przepisy regulujące ochronę wynagrodzenia za pracę przewidują dwa rodzaje ograniczeń dotyczących wysokości potrąceń dokonywanych z tego wynagrodzenia:

- po pierwsze Kodeks pracy przewiduje maksymalne granice potrąceń,
- po drugie, wskazano kwoty wolne od potrąceń.

Potrącenia z wynagrodzenia

Rodzaje potrąceń

Na podstawie przepisów Kodeksu pracy rozróżnia się dwa rodzaje potrąceń:

- potrącenia ustawowe - dokonywane niezależnie od zgody pracownika;

- potrącenia dobrowolne - dokonywane za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie:
 - na rzecz pracodawcy,
 - na rzecz innych podmiotów.

Potrącenia z wynagrodzenia

Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 k.p.

Zapamiętaj!

Pracodawca może samodzielnie potrącić z wynagrodzenia pracownika tylko określone przepisami Kodeksu pracy należności i tylko w określonej wysokości.

Granice potrąceń i kwota wolna

Pracodawca może potrącić maksymalnie – bez zgody pracownika

- 3/5 wynagrodzenia pracownika na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych egzekwowanych na podstawie tytułów wykonawczych. W przypadku świadczeń alimentacyjnych nie ma kwoty wolej od potrąceń oraz potrącenia mogą być dokonywane również bez wszczętego postępowania egzekucyjnego (wystarczy wniosek uprawnionego) na podstawie samych tytułów wykonawczych.
- 1/2 wynagrodzenia pracownika na zaspokojenie świadczeń innych niż alimentacyjne, egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych. W tym przypadku musi zostać wszczęte postępowanie egzekucyjne. Kwota wolna od potrąceń to kwota obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Granice potrąceń i kwota wolna

- $\frac{1}{2}$ wynagrodzenia pracownika w celu rozliczenia zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi. W tym przypadku kwota wolna od potrąceń to 75% minimalnego wynagrodzenia za pracę po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.
- Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty po dokonaniu wszystkich ww. potrąceń. Kwota wolna od potrąceń w tym przypadku to 90% minimalnego wynagrodzenia za pracę po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Granice potrąceń i kwota wolna

Zgoda pracownika na dokonanie potrącenia

Pracodawca nie może dokonywać innych potrąceń niż wymienione w przepisach Kodeksu pracy bez pisemnej zgody pracownika. W przypadku uzyskania przez pracodawcę zgody pracownika może on potrącić z wynagrodzenia pracownika każdą kwotę pozostawiając mu jedynie:

- minimalne wynagrodzenie za pracę po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych w przypadku potrąceń na rzecz pracodawcy,
- 80% minimalnego wynagrodzenia po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych w przypadku dobrowolnych potrąceń innych należności, które nie są potrącane na rzecz pracodawcy.
- **Zgoda pracownika na potrącenie musi być wyrażona na piśmie, niezachowanie tej formy skutkuje nieważnością.**

Przykład:

Pracodawca stwierdził niedobór w towarze w prowadzonym przez siebie sklepie. W celu wyrównania tego niedoboru pracodawca chciał potrącić z wynagrodzeń pracowników określone sumy, które by ten niedobór „zaspokoili”. Takie działanie pracodawcy jest niedopuszczalne. Pracodawca w tym przypadku nie może, bez uzyskania zgody pracownika nic potrącić.

Granice potrąceń i kwota wolna

- Łączna kwota potrąceń sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń innych niż alimentacyjne oraz udzielonych pracownikowi zaliczek nie może przekraczać połowy wysokości wynagrodzenia, a w razie zbiegu ze świadczeniami alimentacyjnymi - $\frac{3}{5}$ wynagrodzenia.
- W przypadku egzekucji świadczeń alimentacyjnych, nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej, podlegają zajęciu do pełnej wysokości.

Ważne: Kwoty wolne od potrąceń są proporcjonalnie niższe dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Przykład:

W marcu br. pracownikowi przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie roczne w wysokości 3000 zł oraz wynagrodzenie za pracę. Ze względu na zajęcie komornicze alimentacyjne w wysokości 8000 zł, cała kwota "trzynastki" zostanie przekazana komornikowi na pokrycie zadłużenia, natomiast z wynagrodzenia za pracę "netto" pracodawca potrąci 3/5.

Granice potrąceń i kwota wolna

Z wynagrodzenia za pracę odlicza się też, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone:

- w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Odliczenia można dokonać tylko w następnym terminie wypłaty wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Wyrażenie przez pracownika, bez zachowania formy pisemnej, zgody na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia za pracę innych należności niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 kp jest nieważne (art. 58 § 1 kc w związku z art. 91 i art. 300 kp) – wyrok SN z dnia 1 października 1998 r., I PKN 366/98.

Odprawa emerytalna lub rentowa

- Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.
- Pracodawca w przepisach wewnętrznych (np. układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania) może przewidzieć wyższą wysokość odprawy.
- Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Zapamiętaj!

Odprawa emerytalno - rentowa przysługuje od pracodawcy wszystkim pracownikom i do jej nabycia nie ma znaczenia wymiar czasu pracy (np. 1/2 etatu, 1/4 etatu), rodzaj umowy o pracę (czy jest to umowa na czas określony, czy na czas nieokreślony) czy podstawa zatrudnienia (umowa o pracę, powołanie, mianowanie).

Odprawa emerytalna lub rentowa

Odprawa emerytalno - rentowa przysługuje pracownikowi, jeżeli zaistnieją łącznie dwie przesłanki:

- pracownik spełnia warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub do emerytury,
- stosunek pracy ustaje w związku z przejściem na rentę lub emeryturę.

Odprawa emerytalna lub rentowa

Związek ten może mieć charakter:

- czasowy – rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia,
- przyczynowy – przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do świadczenia,
- funkcjonalny – rozwiązanie stosunku pracy następuje przed nabyciem prawa, jednak przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio, poprzedzającej ustanie zatrudnienia.

Przykład:

Pracownik chorował 182 dni. Następnie miał przyznane świadczenie rehabilitacyjne na okres 6 miesięcy. Po 3 miesiącach pobierania świadczenia pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie art. 53 §1 pkt 1b k.p. Pracownik ten zaś po skończonym okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego uzyskał rentę i zwrócił się do pracodawcy z pismem o wypłatę odprawy rentowej. Pracodawca jest w tym przypadku zobowiązany do jej wypłaty.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Pracownik, który rozwiązał umowę o pracę w związku z przejściem na rentę rodzinną nie nabywa prawa do odprawy rentowej na podstawie art. 92[1] kp.- wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 408/99.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Przyczyna ustania lub rozwiązania przez pracownika stosunku pracy nie pozbawia prawa do przysługującej mu powszechnej i jednorazowej odprawy emerytalnej lub rentowej, skoro art. 92[1] § 1 k.p. uzależnia prawo do tej odprawy od przejścia na emeryturę lub rentę w związku z ustaniem stosunku pracy, bez względu na jego przyczynę – wyrok SN z dnia 2 marca 2010 r., II PK 239/2009.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Pracownik, który po rozwiązaniu stosunku pracy nie spełniał warunków uprawniających do nabycia emerytury i uzyskania odprawy emerytalnej (art. 92[1] § 1 kp), ale skorzystał ze świadczenia przedemerytalnego, nie może nabyć prawa do dodatkowej odprawy emerytalnej przewidzianej dla pracowników, którzy rozwiązali stosunki pracy w związku z przejściem na emeryturę – wyrok SN z dnia 9 kwietnia 2009 r., II PK 259/2008.

Odprawa pośmiertna

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, **rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.**

Odprawa pośmiertna

Wysokość odprawy uzależniona jest od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:

- jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
- trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
- sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

Odprawa pośmiertna

Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:

- małżonkowi,
- innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Ważne:

Przyczyna śmierci pracownika nie ma wpływu na prawo do odprawy.

Odprawa pośmiertna

- Gdy pracownik w chwili zgonu był zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy, każdy z pracodawców jest zobowiązany wypłacić odprawę pośmiertną uprawnionym członkom rodziny.
- Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Jeżeli zaś po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty odprawy pośmiertnej.

Kiedy odprawa pośmiertna nie przysługuje

- Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna wynikająca z przepisów Kodeksu pracy.

Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

Odprawa pieniężna z tytułu zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika

Odprawa pieniężna to jednorazowa rekompensata dla pracownika za utratę pracy w trybie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. nr 90, poz. 844 ze zmianami).

Odprawa pieniężna z tytułu zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika

Pracodawca jest zobowiązany wypłacić odprawę pieniężną, jeżeli:

- rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy za wypowiedzeniem lub gdy rozwiązuje się on za porozumieniem stron,
- przyczyny rozwiązania umowy leżą po stronie pracodawcy (np. likwidacja lub upadłość firmy),
- zatrudnia co najmniej 20 pracowników.

Odprawa pieniężna z tytułu zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika

Odprawa przysługuje pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego lub indywidualnego. Pierwsze ma miejsce, gdy występuje konieczność rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeśli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 10 proc. pracowników, gdy pracodawca zatrudnia od 100 do 299 pracowników,
- 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Odprawa pieniężna z tytułu zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika

Jeśli w okresie 30 dni zwolnienia nie obejmują takich limitów, pracownik także może nabyć prawo do odprawy (zwolnienie indywidualne), jeśli przyczyny niedotyczące go były **wyłącznym** powodem rozwiązania stosunku pracy.

Odprawa pieniężna z tytułu zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1 – miesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2 – miesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3 – miesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Odprawa pieniężna z tytułu zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika

- Okres zatrudnienia u danego pracodawcy obejmuje także każdy poprzedni okres u tego pracodawcy.
- Wysokość odprawy **nie może przekraczać kwoty 15 – krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę**, ustalonego na podstawie przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Odszkodowania

W określonych przez prawo sytuacjach pracownikowi przysługuje odszkodowanie.

Ważne:

Prawo do odszkodowania ma również pracodawca za niezgodne z prawem zachowanie się pracownika

Odszkodowania – wybrane przykłady

Odszkodowanie w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę

- W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.
- Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Odszkodowania – wybrane przykłady

Odszkodowanie w razie skrócenia okresu wypowiedzenia

- Pracodawca ma prawo skrócić okres wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony swoją decyzją, bez zgody pracownika, jeżeli wypowiedzenie następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z przyczyn nie dotyczących pracowników.
- Dopuszczalne skrócenie okresu wypowiedzenia jednostronną decyzją pracodawcy dotyczy wyłącznie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony.
- Okres wypowiedzenia w tym przypadku można skrócić najwyżej do 1 miesiąca.
- Pracownikowi przysługuje wówczas odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Odszkodowania – wybrane przykłady

Odszkodowanie za niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy

- Pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.
- Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

Wynagrodzenia za pracę

Stan prawny – październik 2012 r.

Opracowanie prezentacji: Agnieszka Momot, Luiza Kotowska

OIP Poznań