

## I. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

Wynagrodzenie to wypłacane okresowo świadczenie za umówioną pracę. Jest ono ustalane odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości wykonywanych zadań, a także stosownie do kwalifikacji pracownika. Powinno zawierać wszystkie składniki przewidziane w przepisach Kodeksu pracy bądź przepisach odrębnych ustaw, a także w przepisach wewnętrznych zakładowych oraz w umowie o pracę (uchwała Sądu Najwyższego z 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, OSNC 1987/8/106).

Wynagrodzenie może się składać z różnych składników – stałych lub zmiennych.

Zastosowanie w wynagrodzeniu elementów stałych i ruchomych podyktowane jest zróżnicowaniem wykonywanych prac, właściwościami czy warunkami, w jakich one przebiegają, jednak nie może naruszać kilku ważnych zasad w zakresie wynagradzania.

Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają:

- Kodeks pracy, układy zbiorowe pracy (art. 77<sup>1</sup> ustawy – Kodeks pracy; dalej: k.p.),
- regulaminy wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.) – u tych pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 50 pracowników i nie są objęci zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym,
- umowy o pracę – u pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników.

Pracodawca zatrudniający:

- co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania,
- mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania,
- co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.

Podstawowym aktem prawnym regulującym zagadnienia związane z wynagrodzeniem za pracę jest Kodeks pracy. Ogranicza on jednak swoje postanowienia do:

- przekazania kompetencji pracodawcy w zakresie określenia zasad wynagradzania za pracę,
- wskazania kryteriów, jakimi jest zobowiązany kierować się pracodawca, ustalając zasady wynagradzania,
- wskazania sytuacji, w których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia mimo nieświadczenia pracy, oraz sposobów obliczania takiego wynagrodzenia,
- ustanowienia norm ochronnych dla wynagrodzenia za pracę (np. zakaz zrzeczenia potrażeń ponad ustaloną granicę, minimalna częstotliwość wypłaty, minimalna wysokość wynagrodzenia),

- ustanowienia obligatoryjnych składników wynagrodzenia (np. dodatku za pracę w nocy, za pracę w godzinach nadliczbowych),
- wskazania zasad ustalania i wypłacania należności z tytułu podróży służbowej.

Pozostałe zasady wynagradzania w firmie powinny określać regulaminy wynagradzania, układy zbiorowe oraz umowy o pracę.

| Zasady ustalania wynagrodzenia za pracę                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Pracodawcy, tworząc przepisy wewnętrzne, powinni kierować się następującymi zasadami:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ wszyscy pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu, a zatem także w wynagradzaniu (art. 112, art. 18<sup>3e</sup> k.p.),</li> <li>■ każdy pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, a realizacja tej zasady powinna nastąpić m.in. przez politykę państwa w dziedzinie płac, w szczególności przez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.),</li> <li>■ postanowienia umów o pracę (np. w zakresie wynagradzania) nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy zawarte m.in. w Kodeksie pracy czy regulaminie wynagradzania obowiązującym w firmie (art. 18 § 1 k.p.).</li> </ul> <p>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 (art. 78 § 1 k.p.).</p> |

## 1. Pensja podstawowa

Wynagrodzenie pracownika może składać się z wielu elementów. Najczęściej spotykanym systemem jest wypłata pensji podstawowej oraz ewentualnych dodatków.

### 1.1. Wynagrodzenie zasadnicze

Wynagrodzenie zasadnicze jest najważniejszym, stałym i obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia. Pracownik musi je otrzymywać regularnie, w stałych odstępach czasu. Należy jednak podkreślić, że wynagrodzenie zasadnicze nie musi odpowiadać stawce minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Jego wysokość zależy od:

- kategorii zaszeregowania pracownika,
- rodzaju i ilości wykonywanej pracy,
- zajmowanego stanowiska,
- pełnionej funkcji.

Nie bez znaczenia pozostaje tu również system wynagradzania stosowany przez pracodawcę.

Wynagrodzenie zasadnicze wynika z przyjętego w zakładzie pracy systemu wynagradzania:

- czasowego,
- akordowego lub
- prowizyjnego.

**System czasowy** wynika z wynagradzania za efektywny czas pracy oraz kategorii osobistego zaszeregowania. Wynagrodzenie zasadnicze w systemie czasowym może być określane w stawce miesięcznej lub godzinowej.

**System akordowy** wynika z wynagradzania za efekty pracy. W tym systemie wynagrodzenie zależy od wydajności pracy indywidualnego pracownika lub zespołu pracowników, uzyskanej w jednostce czasu, oraz stawek płac wynikających z kategorii zaszerzgowania danej pracy.

**System wynagradzania prowizyjnego** to wysokość wynagrodzenia uzależniona np. od wielkości uzyskanego obrotu, wartości zawartych umów z kontrahentami czy ściągniętych należności. Nie ma tutaj określonego górnego pułapu wynagrodzenia, określona jest tylko stawka prowizji.

Oprócz podstawowych systemów wynagradzania, często w firmach występują systemy mieszane, np. czasowo-akordowy czy czasowo-prowizyjny, w których płaca zasadnicza jest sumą stawek.

## 1.2. Wynagrodzenie za część miesiąca

Tryb naliczania wynagrodzenia za część miesiąca regulują przepisy rozporządzenia z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (dalej: rozporządzenie z 29 maja 1996 r.).

Rozporządzenie to rozróżnia dwa sposoby ustalania wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca w zależności od tego, czy absencja pracownika spowodowana jest chorobą czy innym usprawiedliwionym powodem. Nieobecności, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy płatne przez pracodawcę bądź świadczone z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, wymagają zastosowania dzielnika – 30 (średnia arytmetyczna dni kalendarzowych w miesiącu). Natomiast nieobecności spowodowane przyczynami innymi niż powyższe powinny być rozliczane według roboczogodzin.

### 1.2.1. Choroba, opieka, urlop macierzyński

Aby obliczyć wynagrodzenie ustalone w stawce miesięcznej w stałej wysokości za czas przepracowany, jeżeli pracownik za część miesiąca otrzymał wynagrodzenie chorobowe, należy:

- miesięczną stawkę wynagrodzenia podzielić przez 30,
- otrzymaną kwotę pomnożyć przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- obliczoną kwotę wynagrodzenia odjąć od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc (§ 11 rozporządzenia z 29 maja 1996 r.).

#### Przykład

Pracownik w okresie od 8 do 15 grudnia 2017 r. (tj. 8 dni) przebywał na zwolnieniu lekarskim, za które otrzymał wynagrodzenie chorobowe. Jego miesięczne wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę to 3000 zł. Aby ustalić wynagrodzenie za część miesiąca:

- miesięczną stawkę wynagrodzenia dzielimy przez 30:  $3000 \text{ zł} : 30 \text{ dni} = 100 \text{ zł}$ ,

- otrzymaną kwotę mnożymy przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim:  
 $100 \text{ zł} \times 8 \text{ dni} = 800 \text{ zł}$ ,
- tak obliczoną kwotę odejmujemy od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc:  
 $3000 \text{ zł} - 800 \text{ zł} = 2200 \text{ zł}$ .

Otrzymana kwota to wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca.

Powyższy mechanizm naliczeń należy stosować również, aby ustalić wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca, podczas gdy przez jego resztę pracownik pobierał zasiłek przewidziany w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub w przepisach o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, tj. zasiłek chorobowy, opiekuńczy, macierzyński oraz świadczenie rehabilitacyjne.

Metoda ustalania wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca, w przypadku gdy przez pozostałą jego część pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim, jest taka sama, bez względu na liczbę dni miesiąca. Pozostaje ona w ścisłym powiązaniu z regulacją dotyczącą sposobu obliczania zasiłku chorobowego. Podstawą wymiaru zasiłku za jeden dzień niezdolności do pracy jest bowiem 1/30 część przyjmowanego wynagrodzenia, niezależnie od liczby dni kalendarzowych w danym miesiącu, a pensja ustalona w stałej miesięcznej stawce przysługuje w tej samej kwocie, zarówno gdy miesiąc ma 28, jak i 31 dni.

### Przykład

Pracownik w okresie od 1 do 27 lutego 2018 r. (27 dni) przebywał na zwolnieniu lekarskim i za czas tej nieobecności otrzymał wynagrodzenie chorobowe, a jego miesięczne wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę wynosi 2850 zł.

W celu obliczenia wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca należy:

**Krok 1.** Miesięczną stawkę wynagrodzenia podzielić przez 30:

$2850 \text{ zł} : 30 \text{ dni (a nie przez 28)} = 95 \text{ zł}$ ,

**Krok 2.** Otrzymaną kwotę pomnożyć przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim:

$95 \text{ zł} \times 27 \text{ dni} = 2565 \text{ zł}$ ,

**Krok 3.** Tak obliczoną kwotę odjąć od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc:

$2850 \text{ zł} - 2565 \text{ zł} = 285 \text{ zł}$ .

Kwota 285 zł to wynagrodzenie za jeden przepracowany dzień lutego. Zastosowanie schematu naliczeń, polegającego na podzieleniu płacy miesięcznej przez 30, a nie 28 (w lutym 2018 r. jest 28 dni), powoduje, że za czas przepracowany pracownik otrzyma wyższe wynagrodzenie, niżby otrzymał, gdyby jako dzielnik można było zastosować 28.

Aby obliczyć wynagrodzenie za czas przepracowany, gdy miesiąc ma 31 dni, a pracownik przez jego część przebywał na zwolnieniu lekarskim, należy stosować zasadę zawartą w rozporządzeniu, w myśl której stałą płacę miesięczną dzieli się przez 30, a nie przez 31 dni.