

Podstawowe obowiązki pracodawcy

Jedną z podstawowych cech stosunku pracy jest **ODPŁATNOŚĆ**



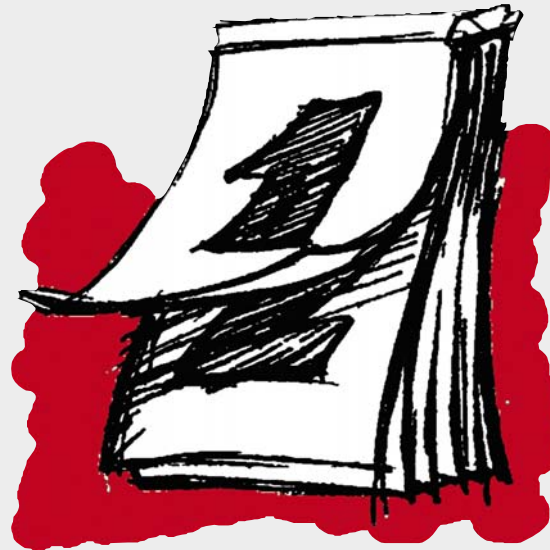
PAMIĘTAJ!

- wysokość wynagrodzenia za pracę oraz jego składniki są obligatoryjnym elementem umowy o pracę,
- wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę musi odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom oraz uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy,
- wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną,
- za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy przysługuje pracownikowi wynagrodzenie postojowe,
- wynagrodzenie za pracę nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- w firmach powyżej 20 pracowników warunki wynagradzania należy ustalić w regulaminie wynagradzania.

Ochrona wynagrodzenia za pracę

Elementy ochrony wynagrodzenia:

- wynagrodzenie za pracę musi być wypłacane w ściśle określonym miejscu i czasie, co najmniej raz w miesiącu,



- pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę,
- nie wolno dokonywać z wynagrodzenia za pracę żadnych potrąceń poza ściśle określonymi przypadkami; istnieją również kwoty wolne od potrąceń,
- wypłaty wynagrodzenia należy dokonywać w formie pieniężnej,
- wynagrodzenie powinno być wypłacane do rąk pracownika a jedynie za pisemną zgodą w formie przelewu,
- pracownik ma prawo wglądu w dokumentację, na podstawie której obliczono jego wynagrodzenie.

Najczęstsze nieprawidłowości

- niewypłacanie bądź nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę,
- dokonywanie bezpodstawnych potrąceń z wynagrodzenia za pracę,
- brak rekompensaty finansowej za pracę w ponadnormatywnym czasie pracy (godziny nadliczbowe, niedziele i święta),
- błędne wyliczenie elementów wynagrodzenia (wynagrodzenie chorobowe, za urlop wypoczynkowy, ekwiwalent za niewykorzystany urlop),
- brak lub nieprawidłowa treść regulaminu wynagradzania – źródło sporów o świadczenia pieniężne,
- brak lub nieprawidłowo prowadzona ewidencja czasu pracy – podstawowy dokument niezbędny do obliczenia należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę.



Świadczenia pieniężne ze stosunku pracy

Wynagrodzenie za pracę

Rodzaje wynagrodzenia za pracę:

- określone stawką miesięczną,
- określone stawką godzinową,
- akordowe,
- prowizyjne.

Fakultatywne składniki wynagrodzenia:

- **dodatek zmianowy** – związany z organizacją pracy,
- **dodatek stażowy** – jest gratyfikacją za wypracowany staż pracy,
- **dodatek za pracę w warunkach szkodliwych** – stanowi rekompensatę za wykonywanie pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych,
- **dodatek funkcyjny** – najczęściej otrzymują go pracownicy na stanowiskach kierowniczych, samodzielnych lub specjalistycznych,
- **dodatek brygadzistowski** – przyznawany za kierowanie grupą pracowników (brygadą),
- **premia** – jest to świadczenie roszczeniowe, wypłacane pracownikowi, który spełnił określone przez pracodawcę warunki do jej wypłaty,
- **nagroda** – świadczenie uznaniowe, charakteryzujące się brakiem sprawdzalnych przesłanek do jej otrzymania.

Wynagrodzenie chorobowe

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 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**,
- wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym wyżej – **pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia**,
- 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 wyżej – **pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia**.

Wynagrodzenie, o którym mowa wyżej, 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.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy stanowi jedna trzydziesta część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

Za czas przestoju

pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia – 60% wynagrodzenia ustalonego wg zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.



Za pełnienie dyżuru

czyli pozostawanie w gotowości do pracy na polecenie pracodawcy poza normalnymi godzinami pracy, pracownikowi przysługuje przede wszystkim czas wolny, a gdy nie można mu go udzielić – wynagrodzenie. Za pełnienie dyżuru w domu wynagrodzenie nie przysługuje. Wynagrodzenie za dyżur przysługuje w wysokości wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- **100% wynagrodzenia** – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - w nocy,
 - w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- **50% wynagrodzenia** – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej powyżej.

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

W stosunku do pracowników wykonujących stałe prace poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

W przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia składniki te mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nie przekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Tak ustalone wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego, zwaną dalej podstawą wymiaru.

Wynagrodzenie urlopowe oblicza się w następujący sposób:

- dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego ustalono podstawę, a następnie,
- mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu.

Inne elementy wynagrodzenia

Dodatek za pracę w porze nocnej – za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia.

Odprawa rentowa i emerytalna – 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.

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Ekwiwalent za używanie własnej odzieży roboczej – pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej – jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.

Należności z tytułu podróży służbowej – pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy pracę poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową tj. dieta, zwrot kosztów podróży i noclegów oraz środki na pokrycie innych wydatków.

Odpowiedzialność pracodawcy

ODPOWIEDZIALNOŚĆ WYKROCZENIOWA

- niewypłacanie wynagrodzenia za pracę bądź innego świadczenia dla pracownika albo członka rodziny w ustalonym terminie,
- bezpodstawne obniżanie wynagrodzenia za pracę lub świadczenia,
- bezpodstawne potrącenia z wynagrodzenia za pracę lub świadczenia.

**ZAGROŻENIE KARĄ GRZYWNY
OD 1 000 zł do 30 000 zł.**

ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA

- złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych, w tym także niewypłacanie wynagrodzenia za pracę bądź innego świadczenia,
- niezrealizowanie wyroku sądu orzekającego o wynagrodzeniu za pracę bądź innym świadczeniu.

**ZAGROŻENIE KARĄ GRZYWNY,
OGRA NICZENIA WOLNOŚCI,
POZBAWIENIA WOLNOŚCI**

Główne akty prawne

USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

USTAWA z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

USTAWA z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

ROZPORZĄDZENIE Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop

ROZPORZĄDZENIE Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 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

ROZPORZĄDZENIE Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju

W razie wątpliwości zajrzyj na stronę

www.pip.gov.pl



WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

**Informacje
dla
pracodawców**

