

Barbara Tomaszewska

Wynagrodzenie za pracę

i inne świadczenia płacowe
ze stosunku pracy

część 1



Barbara Tomaszewska

Wynagrodzenie za pracę

i inne świadczenia płacowe
ze stosunku pracy

część 1

Stan prawny na 31 marca 2018 r.

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Joanna Ołówek

Opracowanie redakcyjne i łamanie

JustLuk

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

The logo for 'prawolubni' features the word in a stylized, lowercase font with a small heart above the 'i'. Below the text are three horizontal wavy lines.

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2018

ISBN 978-83-8124-394-0

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

———— SPIS TREŚCI ————

Wykaz skrótów	19
Wstęp	23
Rozdział 1	
Wynagrodzenie za pracę	25
1.1. Pojęcie wynagrodzenia za pracę	25
1.2. Wynagrodzenie w umowie o pracę: brutto czy netto?	28
1.3. Formy wynagradzania	30
1.4. Składniki wynagrodzenia	31
1.5. Dokumentacja dotycząca wynagrodzeń	34
1.5.1. Uwagi wprowadzające	34
1.5.2. Lista płac	34
1.5.3. Karty przychodów pracownika	34
1.5.4. Karty wynagrodzeń	36
1.5.5. Paski wynagrodzeń	36
Rozdział 2	
Minimalne wynagrodzenie za pracę	37
2.1. Uwagi wprowadzające	37
2.2. Zasady ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę	38
2.3. Wpływ zmiany wynagrodzenia minimalnego na inne składniki wynagrodzenia	40
2.3.1. Wynagrodzenie za przestój	40
2.3.2. Wynagrodzenie za miesiąc, w którym pracownik nie świadczy pracy	40
2.3.3. Dodatek za pracę w porze nocnej	41
2.3.4. Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu	42
2.3.5. Odszkodowanie dla pracownika, wobec którego stosowany był mobbing	42
2.3.6. Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy	43
2.3.7. Kwoty wolne od potrąceń	43
2.3.8. Minimalna podstawa zasiłku	46
2.3.9. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym	49
2.4. Składniki wynagrodzenia przyjmowane przy obliczaniu płacy minimalnej ..	50
2.4.1. Uwagi wprowadzające	50

2.4.2.	Honoraria autorskie a minimalne wynagrodzenie za pracę	52
2.4.3.	Minimalne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy	53
2.5.	Wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia	56
2.5.1.	Uwagi wprowadzające	56
2.5.2.	Stawka godzinowa a wyrównanie do wynagrodzenia minimalnego ..	56
2.5.3.	Wyrównanie wynagrodzenia pracownika wykonującego pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	58
2.5.4.	Rozkład czasu pracy a dopełnienie do stawki minimalnej	59
2.5.5.	Dwie umowy z tym samym pracodawcą a minimalne wynagrodzenie za pracę	61
2.5.6.	Wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia za pracę w przypadku nieobecności z powodu choroby	63
2.5.7.	Czas wolny w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych a minimalne wynagrodzenie	65
2.5.8.	Kwota wyrównania wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia w podstawie wynagrodzenia za urlop i w podstawie ekwiwalentu za urlop	67

Rozdział 3

Wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca	70
3.1. Uwagi wprowadzające	70
3.1.1. System akordowy	70
3.1.2. System prowizyjny	70
3.1.3. System czasowy	71
3.2. Wynagrodzenie określone w stałej stawce miesięcznej za przepracowaną część miesiąca w przypadku choroby pracownika	71
3.3. Praca w 31. dniu miesiąca	72
3.4. Choroba w dni robocze	75
3.5. Wynagrodzenie za pracę w przypadku choroby pracownika w miesiącu, w którym pracownik przepracował wszystkie przypadające do przepracowania w miesiącu godziny pracy	77
3.6. Nieobecność spowodowana inną przyczyną niż choroba pracownika	78
3.7. Zmiana wymiaru czasu pracy w trakcie miesiąca	79
3.8. Obliczanie wysokości wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze etatu	81
3.9. Co oznacza użyty w przepisach zwrot „liczba godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu”?	83
3.10. Stałe wynagrodzenie w przypadku różnych nieobecności w miesiącu	85
3.11. Wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca, gdy pracownik w okresie wyczekiwania nie ma prawa do wynagrodzenia chorobowego	87

Rozdział 4

Ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, FP, FGŚP, FEP	89
4.1. Płatnik składek	89
4.2. Stosunek pracy – obowiązkowy tytuł do ubezpieczeń	90

4.3.	Składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe	91
4.3.1.	Uwagi ogólne	91
4.3.2.	Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe	92
4.4.	Składka na ubezpieczenie chorobowe	95
4.5.	Składka na ubezpieczenie wypadkowe	95
4.5.1.	Uwagi ogólne	95
4.5.2.	Stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe u płatnika zgłaszającego do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż dziewięciu ubezpieczonych	96
4.5.3.	Stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe u płatnika zgłaszającego do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej dziesięciu ubezpieczonych	96
4.5.3.1.	Płatnicy, którzy przekazali informacje ZUS IWA za 3 kolejne, ostatnie lata kalendarzowe	96
4.5.3.2.	Płatnicy, którzy nie byli zobowiązani do przekazania informacji ZUS IWA za 3 kolejne, ostatnie lata kalendarzowe	97
4.6.	Jak ustalić liczbę ubezpieczonych dla celów ustalania wysokości składki wypadkowej?	98
4.7.	ZUS IWA	102
4.7.1.	Płatnicy zobowiązani do składania ZUS IWA	102
4.7.2.	Nieprzekazanie informacji ZUS IWA, zaniżenie składki	107
4.8.	Składka na ubezpieczenie zdrowotne	107
4.8.1.	Uwagi ogólne	107
4.8.2.	Podstawa wymiaru składki zdrowotnej	108
4.8.3.	Zgłoszenie członka rodziny do ubezpieczenia zdrowotnego	109
4.8.4.	Obniżenie składki zdrowotnej do wysokości zaliczki na podatek ...	115
4.8.4.1.	Wprowadzenie	115
4.8.4.2.	Dwie wypłaty w miesiącu a obniżenie składki zdrowotnej do wysokości zaliczki na podatek	116
4.8.4.3.	Umowa o pracę i umowa zlecenia a obniżenie składki zdrowotnej do wysokości zaliczki na podatek	118
4.8.4.4.	Obniżenie składki zdrowotnej do wysokości zaliczki na podatek, gdy pracownik uzyskuje przychody oskładkowane i nieoskładkowane	120
4.9.	Składka na Fundusz Pracy	126
4.9.1.	Uwagi ogólne	126
4.9.2.	Składka na Fundusz Pracy – „w przeliczeniu na okres miesiąca” ...	127
4.9.3.	Składka na Fundusz Pracy – obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne i rentowe z kilku tytułów	129
4.10.	Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	132
4.11.	Zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	134
4.11.1.	Pracownicy o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności	134

4.11.2.	Zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za pracowników, którzy ukończyli 55 i 60 lat	134
4.11.3.	Zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych, którzy ukończyli 50. rok życia	135
4.11.4.	Zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30. roku życia	139
4.11.5.	Zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za pracowników powracających po urlopach związanych z rodzicielstwem	142
4.12.	Fundusz Emerytur Pomostowych	147
4.12.1.	Uwagi ogólne	148
4.12.2.	Ewidencja pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze	150
4.12.3.	Przekroczenie górnej rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe	151
4.12.4.	Składniki wynagrodzenia uwzględniane w podstawie wymiaru składki na Fundusz Emerytur Pomostowych	153
4.12.5.	Rozpoczęcie wykonywania pracy w szczególnych warunkach w trakcie miesiąca	153
4.12.6.	Składniki wynagrodzenia, które nie przysługują za konkretny okres	155
4.12.7.	Wypłata wynagrodzenia po ustaniu zatrudnienia	156
4.12.8.	Składki na Fundusz Emerytur Pomostowych w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy	156
4.12.9.	Składka na Fundusz Emerytur Pomostowych w czasie urlopu pracownika	158
4.12.10.	Choroba pracownika a składka na Fundusz Emerytur Pomostowych	159
4.12.11.	Zgłoszenie danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze	160
4.12.12.	Rozliczenie składek na Fundusz Emerytur Pomostowych	161
4.13.	Zgłoszenie i wyrejestrowanie z ubezpieczeń	161
4.13.1.	Zgłoszenie do ubezpieczeń	161
4.13.2.	Wyrejestrowanie z ubezpieczeń	162
4.13.3.	Zmiana, korekta danych zawartych w dokumentach zgłoszeniowych	163
4.13.4.	Identyfikator osoby ubezpieczonej	164
4.13.5.	Kod tytułu ubezpieczenia	165
4.14.	Dokumenty rozliczeniowe ZUS składane za osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę	170
4.14.1.	Uwagi ogólne	170
4.14.2.	Raport ZUS RCA	171
4.14.3.	Raport ZUS RSA	172

4.14.4.	Deklaracja rozliczeniowa ZUS DRA	172
4.14.5.	Korekta dokumentów rozliczeniowych	173
4.14.6.	Dokumenty rozliczeniowe a moment powstania przychodu	174
4.14.7.	Opłacanie składek	175
4.14.8.	Zasady rozliczania kwoty składek zapłaconej przez płatnika	177
4.14.9.	Przedawnienie składek	178
4.14.10.	Informacja przekazywana ubezpieczonemu	180
4.15.	Przychody zwolnione ze składek	181
4.16.	Wartość pieniężna świadczeń w naturze	187
4.17.	Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne oraz ubezpieczenia rentowe	188
4.17.1.	Ograniczenie rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenie rentowe	188
4.17.2.	Skutki błędnego zawiadomienia o przekroczeniu limitu składek ...	193
4.17.3.	Zatrudnienie u dwóch pracodawców a przekroczenie rocznej podstawy wymiaru składek	194

Rozdział 5

Rozliczenie podatku od wynagrodzenia ze stosunku pracy	197
5.1. Przychody ze stosunku pracy	197
5.2. Moment powstania przychodu ze stosunku pracy	199
5.3. Zaliczka na podatek dochodowy od wypłaconej zaliczki na poczet przyszłego wynagrodzenia	202
5.4. Zaliczka na podatek od przychodów ze stosunku pracy	204
5.5. Zaliczki w wysokości 32% od początku roku	208
5.6. Zaokrąglenia	209
5.7. Kwota zmniejszająca podatek	209
5.7.1. Uwagi ogólne	209
5.7.2. Wspólne rozliczenie z małżonkiem a kwota zmniejszająca podatek	214
5.7.3. Kwota zmniejszająca podatek a zatrudnienie w kilku zakładach pracy	217
5.7.4. Kwota zmniejszająca podatek po ustaniu stosunku pracy	217
5.8. Koszty uzyskania przychodów	218
5.8.1. Uwagi ogólne	218
5.8.2. Warunki stosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów	222
5.8.3. Koszty uzyskania przychodów w miesiącu, w którym pracownik nie świadczy pracy	225
5.8.4. Koszty uzyskania przychodów a kilka stosunków pracy	226
5.8.5. Kilka wypłat w miesiącu a koszty uzyskania przychodów	229
5.8.6. Koszty uzyskania przychodów a wypłata zaległego wynagrodzenia za kilka miesięcy	231
5.8.7. Koszty uzyskania przychodów po ustaniu zatrudnienia	233
5.8.8. Koszty uzyskania przychodu w PIT-11	235

5.8.9.	Koszty uzyskania przychodów w wysokości poniesionych wydatków	237
5.8.10.	Pięćdziesięcioprocentowe koszty uzyskania przychodów ze stosunku pracy	238
5.9.	Podstawa opodatkowania świadczenia w naturze	246
5.10.	Przychody zwolnione z podatku	248
5.11.	Wynagrodzenie od brutto do netto	253

Rozdział 6

Wynagrodzenie za urlop	258
6.1. Uwagi wprowadzające	258
6.2. Składniki uwzględniane w podstawie wynagrodzenia za urlop	258
6.2.1. Uwagi ogólne	258
6.2.2. Wpłaty jednorazowe i nieperiodyczne	260
6.2.3. Premie uznaniowe	260
6.2.4. Wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju	262
6.2.5. Nagrody jubileuszowe	263
6.2.6. Dodatkowe wynagrodzenie radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego	263
6.2.7. Wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną	263
6.2.8. Kwota wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę	264
6.2.9. Nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne, należności przysługujące z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej	265
6.2.10. Odprawy emerytalne lub rentowe albo inne odprawy pieniężne, a także wynagrodzenia i odszkodowania przysługujące w razie rozwiązania stosunku pracy	265
6.3. Sposób ustalania wynagrodzenia za urlop przy stałych składnikach wynagrodzenia, w stałej miesięcznej wysokości	266
6.4. Składniki zmienne przysługujące za okres nie dłuższy niż miesiąc w podstawie wynagrodzenia za urlop	267
6.5. Zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okres dłuższy niż miesiąc w podstawie wynagrodzenia za urlop	272
6.6. Wynagrodzenie za urlop wykorzystywany w miesiącu podjęcia pracy	272
6.7. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w podstawie wynagrodzenia za urlop	275
6.8. Wynagrodzenie za urlop po dłuższej nieobecności w pracy	279
6.9. Zmiana wysokości wynagrodzenia a wynagrodzenie za urlop	280
6.10. Urlop na przełomie miesiący a zmienne składniki wynagrodzenia	284
6.11. Wynagrodzenie za urlop w przypadku wypłaty wynagrodzenia do dziesiątego dnia następnego miesiąca	286
6.12. Wynagrodzenie za urlop ze zmiennych składników wynagrodzenia w przypadku zmiany terminu wypłaty wynagrodzenia	287

6.13. Wynagrodzenie za urlop w przerywanym systemie czasu pracy	289
6.14. Kolejna umowa o pracę a wynagrodzenie za urlop	289
6.15. Wynagrodzenie za urlop w przypadku łączenia pracy z wykorzystaniem urlopów związanych z rodzicielstwem	291
6.16. Świadczenia ze stosunku pracy w podstawie wynagrodzenia za urlop	294
6.16.1. Wynagrodzenie za dyżur	294
6.16.2. Przychód z tytułu wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych	295
6.16.3. Deputat	295

Rozdział 7

Ekwiwalent za urlop	296
7.1. Uwagi wprowadzające	296
7.2. Zasady stosowane przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop	298
7.3. Współczynnik ekwiwalentu	299
7.4. Etapy obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy	300
7.5. Ekwiwalent za urlop, w przypadku gdy pracownik otrzymuje wyłącznie stałe składniki wynagrodzenia	303
7.6. Ekwiwalent za urlop w przypadku zmiennych składników wynagrodzenia przysługujących za okres nie dłuższy niż miesiąc	306
7.7. Podstawa ekwiwalentu w przypadku nieobecności w pracy w okresie przyjętym do ustalenia podstawy	307
7.8. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i nocne w podstawie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy	313
7.9. Ekwiwalent za urlop w przypadku składników wynagrodzenia za okresy dłuższe niż miesiąc	316
7.10. Ekwiwalent za urlop pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy	322
7.11. Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności	323
7.12. Zmiana wysokości wynagrodzenia a podstawa ekwiwalentu	324

Rozdział 8

Okresy nieobecności pracownika w pracy, za które przysługuje pracownikowi wynagrodzenie	328
8.1. Uwagi wprowadzające	328
8.2. Wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy	329
8.3. Wynagrodzenie za przestój	333
8.4. Zmiana czasu zimowego na letni – skrócenie czasu pracy o godzinę	338
8.5. Zmiana czasu letniego na zimowy – wydłużenie czasu pracy o godzinę	339
8.6. Dzień wolny za pracę w dniu wolnym od pracy z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy a wynagrodzenie za przestój	340
8.7. Wynagrodzenie za dyżur, podczas którego pracownik nie świadczył pracy ...	341
8.8. Wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy	343
8.8.1. Uwagi ogólne	343
8.8.2. Usprawiedliwianie nieobecności w pracy	348

8.9. Wynagrodzenie za okres niewykonywania pracy w okresie wypowiedzenia	351
--	-----

Rozdział 9

Dodatek wyrównawczy	358
9.1. Uwagi wprowadzające	358
9.2. Dodatek wyrównawczy, gdy wynagrodzenie ustalono w stałej miesięcznej stawce	359
9.3. Dodatek wyrównawczy, gdy wynagrodzenie ustalono w stawce godzinowej, akordowej	361
9.4. Dodatek wyrównawczy ze składników przysługujących za okres dłuższy niż miesiąc	363

Rozdział 10

Odprawy, odszkodowania	365
10.1. Odszkodowania, odprawy obliczane z zastosowaniem zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy	365
10.1.1. Uwagi wprowadzające	365
10.1.2. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 36 ¹ § 1 k.p.)	368
10.1.3. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 47 ¹ , 50 § 1–4 oraz art. 58 i 60 k.p.)	369
10.1.4. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1 ¹ k.p.)	369
10.1.5. Odszkodowanie przysługujące pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 61 ² § 1 k.p.)	370
10.1.6. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi, którego umowa o pracę wygasa z powodu śmierci pracodawcy (art. 63 ² § 2 k.p.)	371
10.1.7. Odprawa przysługująca pracownikowi, którego stosunek pracy rozwiązał się wskutek wygaśnięcia mandatu (art. 75 k.p.)	372
10.1.8. Odprawa pieniężna przysługująca pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę (art. 92 ¹ § 1 k.p.)	373
10.1.9. Odprawa pośmiertna przysługująca rodzinie zmarłego pracownika (art. 93 § 2 k.p.)	375
10.1.10. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 2 k.p.)	377
10.1.11. Odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników	379
10.1.11.1. Wysokość odprawy i warunki jej przyznania	379

10.1.11.2. Okres zatrudnienia u danego pracodawcy a wysokość odprawy	382
10.1.11.3. Zasady stosowane przy obliczaniu odprawy	383
10.2. Kwota 1-dniowego wynagrodzenia do celów ustalenia maksymalnej wysokości kary pieniężnej (art. 108 § 3 k.p.)	385
10.3. Inne odszkodowania	387
10.3.1. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi młodocianemu w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę z powodu braku możliwości zapewnienia innej pracy niezagrożącej zdrowiu	387
10.3.2. Odszkodowanie za szkodę wyrządzoną pracodawcy przez pracownika (art. 119 k.p.)	388
10.4. Odprawa pracownika powołanego do służby wojskowej	389
10.5. Odszkodowanie za okres obowiązywania zakazu konkurencji (art. 101 ¹ –101 ⁴ k.p.)	390
10.6. Odszkodowania, odprawy – składki	393
10.7. Odszkodowania, odprawy – podatek	396

Rozdział 11

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe	406
11.1. Czas pracy	406
11.2. Limit godzin nadliczbowych	408
11.3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych	412
11.4. Dodatek za godziny nadliczbowe	417
11.4.1. Godziny nadliczbowe dobowe i średniotygodniowe	417
11.4.2. Wysokość dodatku za godziny nadliczbowe	419
11.5. Minuty nadliczbowe	430
11.6. Wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy	431
11.7. Zmiana stawki zaszerzowania a wynagrodzenie za godziny nadliczbowe	435
11.8. Czas pracy pracowników niepełnosprawnych	436
11.9. Ryczałt za godziny nadliczbowe	438
11.10. Czas wolny za godziny nadliczbowe	441
11.11. Praca w dniu wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy	445
11.12. Udział w obowiązkowym szkoleniu w sobotę a prawo do dnia wolnego lub wynagrodzenia za godziny nadliczbowe	448
11.13. Terminy wypłaty wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych	450
11.13.1. Godziny nadliczbowe powodujące przekroczenie normy dobowej czasu pracy	451
11.13.2. Godziny nadliczbowe powodujące przekroczenie normy średniotygodniowej czasu pracy	452
11.14. Termin udzielenia czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych	454
11.15. Rekompensata pracy w niedzielę i święto	455
11.16. Praca w godzinach nocnych	465

Rozdział 12**Wynagrodzenie chorobowe i świadczenia z ubezpieczenia chorobowego**

w razie choroby i macierzyństwa	468
12.1. Wynagrodzenie chorobowe	468
12.2. Niezdolność do pracy z powodu choroby na przełomie roku	471
12.3. Zasiłek chorobowy	472
12.3.1. Uwagi wprowadzające	472
12.3.2. Okres wyczekiwania	472
12.3.3. Wynagrodzenie chorobowe (zasiłek chorobowy) bez okresu wyczekiwania	473
12.3.4. Okres zasiłkowy	475
12.3.5. Zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu	480
12.3.6. Prawo do zasiłku a kilka stosunków pracy	482
12.3.7. Zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia	482
12.3.8. Pracodawcy uprawnieni do wypłaty zasiłku	483
12.4. Świadczenie rehabilitacyjne	484
12.5. Zasiłek wyrównawczy	490
12.6. Zasiłek opiekuńczy	494
12.7. Zasady stosowane przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku	501
12.7.1. Uwagi wprowadzające	501
12.7.2. Ustalenie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia	501
12.7.3. Podstawa wymiaru zasiłku, gdy niezdolność do pracy powstała przed upływem 12 miesięcy kalendarzowych zatrudnienia	502
12.7.4. Zasiłek za 1 dzień	503
12.7.5. Zasiłek netto	506
12.7.6. Składniki wynagrodzenia uwzględniane w podstawie zasiłku	513
12.7.7. Składniki wynagrodzenia nieuwzględniane w podstawie zasiłku ...	516
12.7.8. Składniki wynagrodzenia przysługujące do określonego terminu ...	518
12.7.9. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy w podstawie zasiłku	522
12.7.10. Wynagrodzenie z umowy zlecenia zawartej z pracodawcą w podstawie zasiłku	525
12.7.11. Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne	527
12.7.12. Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy kwartalne	529
12.7.13. Podstawa zasiłku, gdy składnik kwartalny nie został wypłacony za 4 kwartały	532
12.7.14. Składnik kwartalny w podstawie zasiłku, gdy pracownik nie był zatrudniony przez okres 4 kwartałów	533
12.7.15. Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy roczne	534
12.7.16. Składnik roczny zmniejszany proporcjonalnie	535
12.7.17. Składniki wynagrodzenia niewypłacone lub wypłacone zaliczkowo	536
12.7.18. Zmiana wysokości wynagrodzenia a podstawa zasiłku	539
12.7.19. Zmiana etatu a podstawa zasiłku	539
12.7.20. Zmiana etatu a uwzględnianie w podstawie zasiłku składników wynagrodzenia wypłacanych za okresy kwartalne lub roczne	543

12.7.21. Zmiana wymiaru etatu po upływie 4 kwartałów lub po zakończeniu roku poprzedzającego niezdolność do pracy ...	544
12.7.22. Nowa podstawa zasiłku	547
12.7.23. Miesiące uwzględniane w podstawie zasiłku po zawarciu z pracownikiem kolejnej umowy o pracę	549
12.7.24. Podwyżka wynagrodzenia z wyrównaniem a podstawa zasiłku	550
12.7.25. Wynagrodzenie uwzględniane w podstawie zasiłku, gdy przychód przekroczył limit podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe	551
12.7.26. Wyrównanie zasiłku po zwrocie nadpłaconych składek w związku z przekroczeniem rocznego limitu podstawy	554
12.7.27. Minimalna podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy	556
12.7.28. Wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy na liście płac i w dokumentach rozliczeniowych	558
12.7.29. Dokumentowanie prawa do zasiłku chorobowego i kontrola orzekania o czasowej niezdolności do pracy	575
12.7.30. Zmniejszenie zasiłku o 25% – obowiązuje do 30.06.2018 r.	578
12.8. Zasiłek macierzyński	579
12.8.1. Urlop rodzicielski	584
12.8.2. Urlop rodzicielski wykorzystywany po przerwie	584
12.8.3. Termin składania wniosku o urlop rodzicielski	585
12.8.4. Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego	586
12.8.5. Podstawa zasiłku macierzyńskiego	589
12.8.6. Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego do wysokości świadczenia rodzicielskiego	596
12.8.7. Zasiłek macierzyński za okres łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą	604
12.8.8. Zasiłek macierzyński, gdy oboje rodzice mają prawo do zasiłku	610
12.8.9. Wyrównanie zasiłku macierzyńskiego	611
12.8.10. Podstawa wymiaru zasiłków przysługujących pracownikom wykonującym pracę za granicą	614
Podstawa wymiaru składek pracowników delegowanych	614
12.8.11. Dokumentowanie prawa do zasiłku macierzyńskiego	619
12.8.12. Podstawa wymiaru składek osób pobierających zasiłek macierzyński	629
12.8.13. Podstawa wymiaru składek osób przebywających na urlopie wychowawczym	633
12.8.13.1. Przeciętne wynagrodzenie przyjmowane do ustalenia podstawy składek	637
12.8.13.2. Podstawa wymiaru składek po przerwie w urlopie wychowawczym	643
12.8.13.3. Proporcjonalne zmniejszenie podstawy wymiaru składek	644
12.8.13.4. Oświadczenie składane przez pracownika, który zamierza skorzystać z urlopu wychowawczego	644

12.8.13.5. Dokumenty rozliczeniowe – urlop wychowawczy	646
12.8.13.6. Dokumenty rozliczeniowe, gdy pracownik, który korzysta z urlopu wychowawczego, jest zatrudniony u kilku pracodawców	647
12.8.13.7. Dokumenty rozliczeniowe – urodzenie dziecka w trakcie korzystania z urlopu wychowawczego	647
12.8.14. Zmniejszenie etatu pracownikowi, który ma prawo do urlopu wychowawczego, a ustalenie wysokości wynagrodzenia	649
12.8.15. Świadczenia uzyskiwane przez pracownika w trakcie choroby, urlopów związanych z rodzicielstwem a składki ZUS	650
12.8.15.1. Dodatkowy składnik wynagrodzenia wypłacany za okres choroby	650
12.8.15.2. Składka na ubezpieczenie grupowe finansowana przez pracodawcę w okresie choroby	654
12.8.16. Świadczenia finansowane przez pracodawcę w trakcie urlopu wychowawczego lub pobierania zasiłku macierzyńskiego a podstawa wymiaru składek	655
12.8.17. Zasiłek macierzyński po ustaniu zatrudnienia	658
12.9. Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego	660
12.9.1. Zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego	660
12.9.2. Dokumenty uprawniające do wypłaty zasiłku z ubezpieczenia wypadkowego z tytułu stosunku pracy	666
Rozdział 13	
Obowiązki płatnika składek i podatku	669
13.1. Koniec roku – obowiązki płatnika składek	669
13.1.1. Roczna informacja	669
13.1.2. ZUS IWA	670
13.2. Koniec roku – obowiązki płatnika podatku	671
13.2.1. Uwagi wprowadzające	671
13.2.2. PIT-4R	673
13.2.3. PIT-11	676
13.2.3.1. Uwagi ogólne	676
13.2.3.2. Identyfikator w PIT-11	682
13.2.3.3. PIT-11 w przypadku śmierci pracownika w trakcie trwania stosunku pracy	682
13.2.3.4. Przychód z praw majątkowych – PIT-11 wystawiony na małżonka zmarłego pracownika	683
13.2.3.5. Koszty uzyskania przychodów w PIT-11	684
13.3. Obowiązki płatnika składek i podatku z tytułu umowy o pracę w przypadku likwidacji firmy	694
13.3.1. Wypłata wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy	694
13.3.2. Powiadomienie organu egzekucyjnego	694
13.3.3. Obowiązki wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych	695
13.3.4. Obowiązki wobec urzędu skarbowego	695

13.4. Obowiązki płatnika składek i zaliczki na podatek w przypadku przejścia pracowników na podstawie przepisów art. 23 ¹ k.p.	696
13.4.1. Przejęcie pracowników – obowiązki wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych	696
13.4.1.1. Uwagi ogólne	696
13.4.1.2. Pracodawca przejmowany	696
13.4.1.3. Pracodawca przejmujący	697
13.4.2. Przejęcie pracowników – obowiązki wobec urzędu skarbowego	700
13.5. Nadpłata i niedopłata składek ZUS – obowiązki płatnika	702
13.5.1. Nadpłata składek ZUS	702
13.5.2. Niedopłata składek ZUS	707
13.5.2.1. Uwagi ogólne	707
13.5.2.2. Zwrot niedopłaconych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe przez pracownika	709
13.5.2.3. Były pracownik dokonuje zwrotu nienależnie pobranych świadczeń	715
13.5.2.4. Finansowanie zaległych składek przez pracodawcę	715
13.6. Obowiązki pracodawcy w przypadku śmierci pracownika	719
13.6.1. Wyrejestrowanie pracownika z ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego	719
13.6.2. PIT-11 wystawiony na zmarłego pracownika	720
13.6.3. Prawa majątkowe wypłacone małżonkowi lub innym osobom uprawnionym do renty rodzinnej	720
13.6.4. Odprawa pośmiertna	724
13.6.5. Prawa majątkowe po zmarłym pracowniku wchodzące do spadku ...	724

Rozdział 14

Rozliczanie dodatkowych świadczeń uzyskiwanych przez pracowników	725
14.1. Świadczenia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy i ochroną zdrowia pracowników	725
14.1.1. Ubiór służbowy	725
14.1.1.1. Składki ZUS	726
14.1.1.2. Podatek	727
14.1.2. Ekwiwalent za pranie	728
14.1.2.1. Składki ZUS	728
14.1.2.2. Ryczałt za pranie wypłacony w miesiącu, w którym pracownik chorował	730
14.1.2.3. Podatek	731
14.1.3. Posiłki i napoje finansowane przez pracodawcę	732
14.1.3.1. Składki ZUS	733
14.1.3.2. Podatek	735
14.1.4. Okulary korekcyjne	739
14.1.4.1. Składki ZUS	740
14.1.4.2. Podatek	741
14.2. Narzędzia pracy wykorzystywane do celów prywatnych	743
14.2.1. Samochód służbowy do celów prywatnych	743

14.2.1.1.	Podatek	743
14.2.1.2.	Składki	745
14.2.2.	Telefon służbowy do celów prywatnych	749
14.2.3.	Ekwiwalent za używanie własnych narzędzi (komputer, telefon) ...	750
14.2.3.1.	Składki ZUS	751
14.2.3.2.	Podatek	751
14.3.	Samochód prywatny do celów służbowych	752
14.3.1.	Ryczałt	753
14.3.2.	Kilometrówka w jazdach lokalnych	755
14.3.3.	Zwrot kosztów używania przez pracownika pojazdu do celów służbowych poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy	756
14.4.	Świadczenia rzeczowe i niematerialne przekazywane pracownikom	757
14.4.1.	Upominki okolicznościowe przekazywane pracownikom	757
14.4.2.	Bony towarowe sfinansowane ze środków obrotowych firmy	759
14.4.3.	Dofinansowanie kosztów kształcenia pracownika	760
14.4.4.	Dofinansowanie kształcenia a składki ZUS	761
14.4.5.	Dofinansowanie kształcenia a podatek dochodowy	762
14.4.6.	Ubezpieczenie grupowe finansowane przez pracodawcę	764
14.4.6.1.	Ubezpieczenie grupowe a przychód ze stosunku pracy ...	764
14.4.6.2.	Składka na ubezpieczenie grupowe częściowo sfinansowana przez pracodawcę	766
14.4.7.	Impreza integracyjna	769
14.4.7.1.	Podatek	769
14.4.7.2.	Składki	772
14.4.8.	Udostępnienie pracownikowi mieszkania najętego przez pracodawcę	772
14.4.8.1.	Udostępnienie pracownikowi mieszkania najętego przez pracodawcę przychodem ze stosunku pracy	772
14.4.8.2.	Udostępnienie pracownikowi mieszkania najętego przez pracodawcę a składki ZUS	774
14.4.9.	Pakiety medyczne	779
14.4.9.1.	Składki ZUS	779
14.4.9.2.	Nieodpłatne świadczenie dla pracowników – podatek ...	780

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- | | |
|-----------------|--|
| k.c. | – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2017 r. poz. 459 ze zm.) |
| k.p. | – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.) |
| k.p.c. | – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2018 r. poz. 155 ze zm.) |
| konwencja nr 95 | – Konwencja nr 95 dotycząca ochrony płacy, przyjęta w Genewie 1.07.1949 r. (Dz.U. z 1955 r. poz. 234) |
| o.p. | – ustawa z 29.08.1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz.U. z 2017 r. poz. 201 ze zm.) |
| r.b.h.p. | – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1.12.1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. poz. 973) |
| r.o.p.b. | – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. poz. 1650 ze zm.) |
| r.p.b.l. | – rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 2067 ze zm.) |
| r.p.z.m. | – rozporządzenie z 28.05.1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. 2014 r. poz. 232 ze zm.) |
| r.s.z.t.p. | – rozporządzenie Rady Ministrów z 21.09.2017 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. poz. 1831) |
| r.s.u.n. | – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632) |
| r.s.u.w. | – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 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 (Dz.U. z 2017 r. poz. 927) |

- r.s.z.u. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. poz. 14 ze zm.)
- r.s.z.u.p. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 1949 ze zm.)
- r.u.o. – rozporządzenie Rady Ministrów z 1.07.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. poz. 870)
- r.w.u.z. – rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 25.03.2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U. poz. 271 ze zm.)
- r.z.i. – rozporządzenie z 8.12.2015 r. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (Dz.U. z 2017 r. poz. 87)
- u.e.l. – ustawa z 24.09.2010 r. o ewidencji ludności (Dz.U. z 2017 r. poz. 657 ze zm.)
- u.e.p. – ustawa z 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2017 r. poz. 664 ze zm.)
- u.e.r. – ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1383 ze zm.)
- u.m.w.p. – ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847)
- u.o.h. – ustawa z 10.01.2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. poz. 305)
- u.o.r.p. – ustawy z 13.07.2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1256 ze zm.)
- u.p.a. – ustawa z 4.02.1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. z 2017 r. poz. 880 ze zm.)
- u.p.d.o.f. – ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2018 r. poz. 200 ze zm.)
- u.p.e.a. – ustawa z 17.06.1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz.U. z 2017 r. poz. 1201 ze zm.)
- u.p.s.d. – ustawa z 28.07.1983 r. o podatku od spadków i darowizn (Dz.U. z 2017 r. poz. 833 ze zm.)
- u.p.z. – ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 1065 ze zm.)
- u.r.z. – ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 511 ze zm.)

u.s.u.s.	– ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.)
u.s.z.r.	– ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r. poz. 1474 ze zm.)
u.ś.o.z.	– ustawa z 27.08.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1938)
u.ś.p.	– ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2017 r. poz. 1368 ze zm.)
u.ś.r.	– ustawa z 28.11.2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2017 r. 1952 ze zm.)
u.u.s.	– ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1773 ze zm.)
u.z.f.	– ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2017 r. poz. 2191)

Czasopisma i publikatory

Apel.-W-wa	– Apelacja. Orzecznictwo Sądu Apelacyjnego w Warszawie
CBOSA	– Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych
G.Pod.	– Gazeta Podatkowa
M.P.	– Monitor Polski
OSA	– Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Zbiór Urzędowy. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (od 1.07.1994 r.)
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
OTK	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK-A	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Zbiór Urzędowy. Seria A
UiPP	– Ubezpieczenia i Prawo Pracy

Inne

FEP	– Fundusz Emerytur Pomostowych
FGŚP	– Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
FP	– Fundusz Pracy
GIP	– Główny Inspektorat Pracy
GUS	– Główny Urząd Statystyczny
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
PKD 2007	– Polska Klasyfikacja Działalności
PUE	– Platforma Usług Elektronicznych
SA	– sąd apelacyjny
SN	– Sąd Najwyższy

TK	– Trybunał Konstytucyjny
WSA	– wojewódzki sąd administracyjny
ZFŚS	– Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych
Zakład Ubezpieczeń Społecznych,	– Zakład Ubezpieczeń Społecznych, <i>Komentarz do ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – wybrane zagadnienia</i> , listopad 2017 r., http://www.zus.pl/documents/10182/24202/komentarz_chorobowy.pdf , dostęp: 15.03.2018 r.
<i>Komentarz do u.ś.p.</i>	
ZUS	– Zakład Ubezpieczeń Społecznych

— WSTĘP —

Tematyka naliczania wynagrodzeń to zagadnienie trudne, budzące wiele wątpliwości z uwagi na niejednoznaczne przepisy, a także różnorodność stosowanych przez pracodawców form wynagradzania. Wypłata wynagrodzenia za pracę, jak również innych świadczeń z tą pracą związanych, nakłada na pracodawcę, który jest płatnikiem składek i podatku, wiele obowiązków.

Książka „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia płacowe ze stosunku pracy” ma umożliwić prawidłową realizację tych obowiązków, a także pomóc w odpowiedzi na pytania, jakie stawiają sobie praktycy, którzy w codziennej pracy stosują przepisy regulujące zasady ustalania wysokości składników wynagrodzenia i innych świadczeń przysługujących pracownikom.

Część teoretyczna, ograniczona do niezbędnego minimum, została uzupełniona dużą liczbą przykładów. W publikacji przedstawiono wiele trudnych, budzących wątpliwości przypadków, często różnie interpretowanych. Na poparcie proponowanych rozwiązań wskazano orzeczenia sądów, interpretacje organów podatkowych, stanowiska Głównego Inspektoratu Pracy i Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Książka skierowana jest zarówno do praktyków, którzy zajmują się tymi zagadnieniami, jak i osób, które stawiają pierwsze kroki w dziele płac i samodzielnie zdobywają wiedzę w tym zakresie. Liczne przykłady, prezentujące dany problem od podstaw, ze szczegółowym opisem kroków postępowania, pozwolą uzyskać wiedzę niezbędną do realizacji obowiązków związanych z naliczaniem płac i rozliczaniem innych świadczeń ze stosunku pracy.

Publikacja została podzielona na 14 rozdziałów, w których omówiono w szczególności zasady stosowane przy obliczaniu wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca, wątpliwości związane z ustalaniem wysokości wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, obowiązujące zasady ustalania wysokości wynagrodzenia za okresy nieobecności w pracy, zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia i dodatków za godziny nadliczbowe, a także zasady stosowane przy obliczaniu odpraw i odszkodowań przysługujących pracownikowi zgodnie z przepisami prawa pracy. W publikacji szczegółowo omówiono obowiązki płatnika składek i podatku, wraz z prezentacją zagadnień budzących wątpliwości. W rozdziale 12 przedstawiono kwestie związane z naliczaniem i rozliczaniem świadczeń przysługujących pracownikowi z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego.

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

1.1. Pojęcie wynagrodzenia za pracę

Podstawa prawna:

- art. 29 § 1 pkt 3, art. 78–86 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.)
- art. 1, 4 Konwencji nr 95 dotyczącej ochrony płacy, przyjętej w Genewie 1.07.1949 r. (Dz.U. z 1955 r. poz. 234)

Definicja płacy zawarta w ratyfikowanej przez Polskę konwencji nr 95 wskazuje, że bez względu na nazwę lub sposób obliczania jest to wynagrodzenie lub zarobki dające się wyrazić w gotówce i ustalone przez umowę lub ustawodawstwo krajowe, które na mocy pisemnej lub ustnej umowy najmu usług należą się od pracodawcy pracownikowi bądź za pracę wykonaną lub która ma być wykonana, bądź za usługi świadczone lub które mają być świadczone (art. 1 konwencji nr 95).

Pracownik w ramach łączącego go z pracodawcą stosunku pracy za wykonaną pracę otrzymuje wynagrodzenie. Jest to jedna z podstawowych reguł określonych przez przepisy prawa. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.).

Zgodnie z generalną zasadą, która wynika z przepisów art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Samo pozostawanie w stosunku pracy nie jest podstawą do uzyskiwania wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie wykonuje pracy, to do nabycia przez niego prawa do wynagrodzenia niezbędne jest istnienie przepisu szczególnego lub postanowienia umowy, które przyznają mu to prawo. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy ma bowiem charakter wypłaty gwarancyjnej, która zawsze musi mieć konkretną podstawę prawną (wyrok SA w Warszawie z 7.03.2013 r., III APa 29/12, LEX nr 1293065).

Wypłata wynagrodzenia za pracę, zgodnie z art. 85 § 1–2 k.p., powinna być dokonywana:

- 1) co najmniej raz w miesiącu;
- 2) w stałym i ustalonym z góry terminie;
- 3) niezwłocznie po ustaleniu pełnej wysokości wynagrodzenia;
- 4) nie później jednak niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego, co ma szczególne znaczenie w przypadku wynagrodzenia mającego charakter zmienny (akordowy, prowizyjny), bowiem ustalenie wysokości wynagrodzenia w tym przypadku może być dokonane dopiero po zakończeniu miesiąca.

Warunki wynagradzania za pracę strony stosunku pracy ustalają w:

- 1) umowie o pracę – z przepisów art. 29 § 1 pkt 3 k.p. wynika, że w umowie o pracę pracodawca powinien określić wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
 - 2) regulaminie wynagradzania;
 - 3) przepisach układów zbiorowych oraz zakładowych systemów wynagradzania.
- „Wynagrodzenie – jako istotny element każdej umowy o pracę – winno być określone w sposób dokładny i nie pozostawiający wątpliwości co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty” (wyrok SN z 3.11.1976 r., I PR 165/76, LEX nr 14337).

Jeśli w zakładzie pracy obowiązują przepisy płacowe, takie jak regulamin wynagrodzeń, układ zbiorowy pracy wystarczające jest powołanie się na te przepisy w postanowieniach umowy o pracę.

Pracodawca, który nie jest objęty układem zbiorowym, obowiązujące w zakładzie pracy warunki wynagradzania ustala w regulaminie wynagradzania. Obowiązek ten dotyczy pracodawców, którzy:

- 1) zatrudniają co najmniej 50 pracowników i nie są objęci ani zakładowym układem zbiorowym pracy, ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy;
- 2) zatrudniają co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników i zakładowa organizacja związkowa wystąpiła z wnioskiem o ustalenie regulaminu wynagradzania (art. 77² k.p.).

W regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także zasady przyznawania i zasady ustalania wysokości innych dodatkowych składników wynagrodzenia.

Pracodawca może przyznać pracownikowi dodatkowe składniki wynagrodzenia, których wysokość może być uzależniona od osiągnięcia określonych w przepisach wewnątrzzakładowych wskaźników. W tym zakresie pracodawca ma swobodę ograniczaną jednak przez zasady prawa pracy, w szczególności zasadę, zgodnie z którą:

- 1) pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków – art. 11² k.p.;
- 2) jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, jest niedopuszczalna – art. 11³ k.p.;
- 3) postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy – art. 18 k.p.

Na podstawie przepisów Kodeksu pracy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się takie różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.).

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika (art. 18^{3b} § 2 k.p.), polegające m.in. na:

- 1) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania;
- 2) podejmowaniu przez określony czas działań zmierzających do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności.

Wynagrodzenie powinno być wypłacane w formie wypłaty gotówkowej do rąk pracownika. Od tej zasady przepisy przewidują wyjątek. Za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie lub w przypadku, gdy stanowi tak układ zbiorowy pracy, pracodawca może dokonać wypłaty wynagrodzenia w innej formie, np. przelewem na konto pracownika (art. 86 § 3 k.p.). W wyroku SN z 24.09.2003 r., I PK 324/02, OSNP 2004/18, poz. 313, orzekł, że: „Wymaganie pisemnej zgody pracownika na bezgotówkową formę wypłaty wynagrodzenia za pracę (art. 86 § 3 k.p.) ma ściśle bezwzględnie obowiązujący charakter, a postanowienie regulaminu pracy dopuszczające ustną zgodę jest nieważne (art. 9 § 2 k.p.)”.

Pracownik może zgodzić się na inny sposób wypłaty wynagrodzenia, ale też w każdej chwili może tę zgodę cofnąć lub zmienić dyspozycję w tym zakresie. Jak orzekł SN w wyroku z 21.02.2002 r., I PKN 917/00, OSNP 2004/4, poz. 61: „Pracownik może cofnąć zgodę na wypłacanie wynagrodzenia za pracę w inny sposób niż w formie pieniężnej do jego rąk (na przykład w formie przelewu wynagrodzenia na konto bankowe) lub zmienić dyspozycję w tym zakresie i takie zachowanie nie jest naruszeniem obowiązku lojalności wobec pracodawcy”.

Płace w gotówce powinny być wypłacane wyłącznie w pieniądzu mającym prawny obieg, a wypłaty w postaci weksli, bonów, kuponów lub we wszelkiej innej formie uważanej za reprezentującą pieniądź mający prawny obieg są zakazane (art. 3 konwencji nr 95).

Zgodnie z przepisami konwencji nr 95 ustawodawstwo krajowe, umowy zbiorowe lub orzeczenia rozjemcze mogą zezwolić na częściową wypłatę płacy w naturze w zawodach lub przemysłach, gdzie ten rodzaj wypłaty jest ogólnie przyjęty w praktyce lub pożądaný ze względu na charakter danego przemysłu lub zawodu.

W przypadkach gdy dozwolona jest częściowa wypłata płacy w naturze, powinny zostać podjęte właściwe środki, aby:

- 1) świadczenia w naturze służyły do osobistego użytku pracownika i jego rodziny i odpowiadały ich interesom;
- 2) wartość tych świadczeń była wyceniona słusznie i rozsądnie (art. 4 konwencji nr 95).

Zasady te zostały przeniesione do przepisów Kodeksu pracy.

Z przepisów Kodeksu pracy wynika bowiem, że wypłata wynagrodzenia musi mieć formę pieniężną, a częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy (art. 86 § 2 k.p.).

W wyroku z 5.11.2013 r., II PK 41/13, OSNP 2015/1, poz. 1, SN orzekł, że: „Przepis ten jest przeniesieniem do Kodeksu pracy art. 4 (...) Konwencji MOP nr 95 (...), który ogranicza dopuszczalność wprowadzenia częściowej wypłaty wynagrodzenia w naturze tylko do tych zawodów i przemysłów, gdzie ten rodzaj wypłaty jest ogólnie przyjęty w praktyce lub pożądaný ze względu na charakter danego przemysłu lub zawodu”.

Wynagrodzenie w naturze, zwane deputerem, to część wynagrodzenia przekazywana pracownikom najczęściej w formie produktów lub usług, które są przedmiotem działalności pracodawcy, np. węgiel dla górników, drewno opałowe dla leśników. Rodzaj i wielkość deputeru określa układ zbiorowy pracy. Deputat może być pobierany w postaci ekwiwalentu pieniężnego.

1.2. Wynagrodzenie w umowie o pracę: brutto czy netto?

Podstawa prawna:

- art. 29 § 1 pkt 3, art. 78–86 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.)

Na podstawie przepisów art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce wykonywania pracy;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

Przez wynagrodzenie, o którym mowa w przepisach art. 29 § 1 pkt 3 k.p., należy rozumieć wynagrodzenie w kwocie przed dokonaniem odliczeń z tytułu składek i podatku. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zdecydowanie dominuje pogląd, zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę należne pracownikowi stanowi całość obejmującą także składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy. Wynagrodzenie za pracę – jako niezbędny element stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) – jest pojęciem określonym przepisami prawa pracy. Z przepisów tych w sposób niewątpliwy wynika, że wynagrodzenie za pracę, które należy się pracownikowi, obejmuje także tę część, którą pracodawca ma obowiązek potrącić (odliczyć).

Pojęcie wynagrodzenia brutto w ogóle nie występuje w przepisach prawa pracy i ma raczej charakter potoczny. Prawo pracy posługuje się bowiem tylko pojęciem wynagrodzenia za pracę. Podobnie jest z pojęciem wynagrodzenia netto, przez które należy rozumieć część wynagrodzenia za pracę wypłacaną pracownikowi po tym, jak pracodawca dokona stosownych odliczeń na podstawie innych przepisów prawa.

Wynagrodzenie za pracę obejmuje zarówno część należną do wypłaty pracownikowi, jak i część, którą pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne i zaliczkę na podatek dochodowy.

Takie stanowisko przedstawił SN w uchwale z 19.09.2002 r., III PZP 18/02, OSNP 2003/9, poz. 214, stwierdzając, że: „Wynagrodzenie za pracę podlega więc zawsze zasądzeniu w wysokości nie pomniejszonej o publicznonprawne zobowiązania pracownika z tytułu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, jak również składek na ubezpieczenie społeczne (i zdrowotne), czyli w kwocie określanej jako należność «brutto», przy czym pojęcie to nie należy do języka prawnego i funkcjonuje jedynie potocznie (podobnie jak przeciwstawne mu pojęcie należności «netto»), wobec czego nie ma zakazu, ale nie jest też konieczne zamieszczanie go w sentencji orzeczenia. W motywach tej uchwały podniesiono w szczególności, że wynagrodzenie za pracę, jako niezbędny element treści stosunku pracy, jest określone przepisami prawa pracy, z których niewątpliwie wynika, iż należy się ono w całości, a więc również w części, którą pracodawca ma obowiązek potrącić (odliczyć)”.

Wynagrodzenie za pracę powinno być ustalone w umowie o pracę w kwocie brutto. Tylko bowiem wynagrodzenie brutto określa kwotę stanowiącą ekwiwalent pracy pracownika w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. W wyroku z 9.07.2014 r., I PK 250/13,

OSNP 2015/12, poz. 161, SN przedstawił pięć argumentów wskazujących na zasadność ustalenia w umowie o pracę wynagrodzenia w kwocie brutto:

„1. (...) pracodawca jest wobec pracownika dłużnikiem zobowiązanym do zapłaty przysługującego wynagrodzenia w pełnej wysokości, a kwoty, które przekazuje jako płatnik podatku dochodowego i zaliczki na składki ubezpieczeniowe, są częścią wynagrodzenia pracownika. To, że nie są one fizycznie wypłacane pracownikowi, lecz przekazywane odpowiednim organom jako zaliczki i składki jest w tym wypadku wymagany przez prawo sposobem realizacji obowiązku zapłaty pracownikowi części wynagrodzenia. Wobec tego, całe wynagrodzenie za pracę jest przedmiotem wierzytelności pracownika wobec pracodawcy z tytułu zapłaty za pracę (art. 22 § 1 k.p.). (...)

2. Skoro pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w kwocie brutto, to ochrona wynagrodzenia za pracę odnosi się do całej tak rozumianej zapłaty. W szczególności oznacza to, że zasada, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.) odnosi się do całości wynagrodzenia (brutto). (...) Poza tym, skoro zgodnie z art. 22 § 1 k.p. pracownik ma do pracodawcy wierzytelność o wynagrodzenie za pracę rozumiane jako cała należność (brutto), to strony nie mogą zmienić umową ustawowego pojęcia wynagrodzenia za pracę i pozbawić pracownika możliwości jego dochodzenia w zakresie wyłączonym. (...)

3. (...) tylko (...) wynagrodzenie brutto określa (...) kwotę stanowiącą ekwiwalent pracy pracownika w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Wynagrodzenie netto, (...) jest zawsze kwotą pochodną – różnicą wynagrodzenia brutto i odliczeń zaliczek na podatek dochodowy i składek ubezpieczeniowych (...). Stąd ustalenie wynagrodzenia w kwocie netto, nawet gdy jest ono wywiedzione w momencie zawierania umowy z należnego, zgodnie z przepisami płacowymi wynagrodzenia brutto, może mieć tylko charakter hipotetyczny. Rzeczywista wysokość wynagrodzenia netto będzie bowiem uzależniona od zmian kwot wynagrodzenia brutto w poszczególnych miesiącach (np. wypłat z tytułu godzin nadliczbowych i innych zmiennych składników), zmian obciążeń podatkowych i składkowych w ciągu roku obliczeniowego oraz, w odniesieniu do podatku dochodowego od osób fizycznych, od ostatecznego rozliczenia rocznego uwzględniającego różnego rodzaju wskazane w prawie podatkowym okoliczności (np. ulgi) wpływające na ustalenie wysokości podatku dochodowego. W rezultacie rzeczywista wartość wynagrodzenia netto może odbiegać od wysokości ustalonej w umowie o pracę. (...)

4. (...) jeśli strony prawidłowo ustalą w umowie o pracę należne wynagrodzenie, a zatem określą je w kwocie brutto, to zasadniczo nie ma przeszkód do wskazania w umowie gwarantowanej w terminach płatności wynagrodzenia minimalnej kwoty wypłacanej pracownikowi (...). Nie można jednak skutecznie ograniczyć pojęcia wynagrodzenia do tak ustalonej kwoty, np. przez zastrzeżenie, że pracownik powinien zwrócić pracodawcy kwotę nadpłaty zaliczek na podatek dochodowy.

5. (...) pojęcie wynagrodzenia za pracę w prawie pracy oraz unormowana w prawie pracy ochrona prawna wynagrodzenia odnoszą się do każdego stosunku pracy, dla którego prawem właściwym jest prawo polskie. Dotyczą więc także stosunków pracy realizowanych za granicą, jeżeli zgodnie z przepisami międzynarodowego prawa prywatnego (lub międzynarodowymi normami kolizyjnymi stosowanymi w Polsce) podlegają prawu polskiemu. Pojęcie wynagrodzenia nie ulega też zmianie w sytuacji,

gdy wynagrodzenie podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym (ewentualnie innymi podatkami należnymi od wynagrodzenia) w obcym państwie, jeżeli stosunek pracy podlega prawu polskiemu jako prawu właściwemu”.

1.3. Formy wynagradzania

Podstawa prawna:

- art. 29 § 1 pkt 3, art. 78–86 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.)

Przepisy nie narzucają systemu wynagradzania, co oznacza, że pracodawca, ustalając warunki wynagradzania, może wynagradzać pracownika w szczególności według:

- 1) czasu pracy, np. stawka miesięczna, stawka godzinowa, stawka dniówkowa, stawka tygodniowa;
- 2) wyników pracy, np. wynagrodzenie prowizyjne, akordowe;
- 3) premiiowo.

Wymienione formy wynagrodzenia mogą występować samodzielnie lub mogą być łączone.

Najczęściej występująca czasowa forma wynagradzania polega na ustaleniu stawki wynagrodzenia w odniesieniu do określonej jednostki czasu (miesiąca, tygodnia, dnia lub godziny). W systemie tym wynagrodzenie za pracę nie jest uzależnione od wydajności pracy.

Systemem wynagradzania, w którym wysokość wynagrodzenia jest uzależniona od ilości wykonanej pracy (np. od ilości wytworzonych produktów, liczby wykonanych czynności lub stopnia wykonania normy pracy oraz od ustalonej stawki za jednostkę wykonanej pracy), jest akord.

Wyróżniamy akord:

- 1) prosty, w którym ustalona stawka wynagrodzenia jest stała za każdą wykonaną jednostkę pracy, niezależnie od tego, czy została ona wykonana w ramach przyjętej normy, czy ponad tę normę;
- 2) czasowy, w którym wynagrodzenie zależne jest od stopnia wykorzystania czasu przeznaczonego na wykonanie pracy;
- 3) zryczałtowany, w którym wynagrodzenie jest ustalone z góry za wykonanie całej pracy;
- 4) indywidualny lub zespołowy, w którym podstawą wynagradzania są wyniki pracy pojedynczego pracownika lub zespołu pracowniczego.

Akordowy system wynagradzania pracowników nie może obowiązywać bez wprowadzenia norm pracy (tak SN w wyroku z 21.09.2001 r., I PKN 626/00, OSNP 2003/16, poz. 384, oraz w wyroku z 27.05.1999 r., I PKN 89/99, OSNP 2000/16, poz. 611).

W przypadku gdy wynagrodzenie pracownika jest uzależnione od wyników pracy, pracodawca powinien ustalić normy pracy, które są miernikiem nakładu pracy, jej wydajności i jakości.

Ustalając normy pracy, pracodawca powinien stosować następujące zasady:

- 1) normy powinny być ustalane z uwzględnieniem osiągniętego poziomu techniki i organizacji pracy;

- 2) normy pracy mogą być zmieniane w miarę wdrażania technicznych i organizacyjnych usprawnień zapewniających wzrost wydajności pracy;
- 3) przekraczanie norm pracy nie stanowi podstawy do ich zmiany, jeżeli jest ono wynikiem zwiększonego osobistego wkładu pracy pracownika lub jego sprawności zawodowej;
- 4) o zmianie normy pracy pracownicy powinni być zawiadomieni co najmniej na 2 tygodnie przed wprowadzeniem nowej normy.

Wynagrodzenie pracownikowi nie przysługuje, jeśli z jego winy nastąpiło wadliwe wykonanie produktów lub usług (art. 82 § 1 k.p.). Jeżeli skutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika:

- 1) nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi – wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu;
- 2) 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.

Pracownik na podstawie przepisów art. 85 § 5 k.p. może żądać od pracodawcy udostępnienia do wglądu dokumentów, na podstawie których zostało obliczone wynagrodzenie, a w przypadku wynagrodzenia, które ma charakter akordowy, także informacji dotyczących ustalonych norm pracy, stanowiących miernik nakładu pracy, jej wydajności i jakości. Jak bowiem stwierdził SN w wyroku z 12.06.1997 r., I PKN 204/97, OSNP 1998/10, poz. 299: „System wynagrodzenia akordowego, w którym nie ustalono ilości produktów (wytworów, usług), które mają być wykonane w określonym czasie, jest wadliwy, jeżeli jednocześnie nie przewidziano w nim obowiązywania gwarancyjnej stawki akordowego wynagrodzenia godzinowego”. Oznacza to, że pracownicy muszą być poinformowani o stosowanych wobec nich normach pracy, a w przypadku wprowadzenia zmian w tym zakresie informację należy pracownikom przekazać z co najmniej 2-tygodniowym wyprzedzeniem.

Należy również wspomnieć o systemie prowizyjnym, w którym wysokość wynagrodzenia jest uzależniona od osiągnięcia przez pracownika ustalonych celów, np. osiągnięcia określonej wielkości sprzedaży, pozyskania nowych klientów, podpisania umów z kontrahentami. Tylko jeśli określone cele będą osiągnięte, wynagrodzenie prowizyjne będzie pracownikowi przysługiwało.

Premiowy system wynagradzania może być oparty na stworzeniu funduszu premiowego i ustaleniu w przepisach wewnątrzzakładowych określonych wskaźników, zadań, po spełnieniu których premia zostanie pracownikowi przyznana. Ten system wynagradzania występuje jako dodatkowa forma wynagradzania pracownika i uzupełnienie innych systemów wynagradzania.

1.4. Składniki wynagrodzenia

Podstawa prawna:

- art. 29 § 1 pkt 3 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.)

Jak wynika z przepisów art. 29 § 1 pkt 3 k.p., w umowie o pracę należy określić w szczególności wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia. W wyroku z 12.07.2005 r., III APa 89/05, Apel.-W-wa 2006/2, poz. 8, SA w Warszawie stwierdził, że: „Obligatoryjnym elementem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze natomiast inne, dodatkowe składniki wynagrodzenia, wynikają z uprawnień podmiotu stanowiącego przepisy płacowe, bądź z woli stron zawierających umowy o pracę”.

Wynagrodzenie za pracę obejmuje składniki wynagrodzenia obligatoryjne i fakultatywne.

Obligatoryjne składniki wynagrodzenia to takie, których nie można pracownika pozbawić żadnymi zapisami w przepisach wewnątrzzakładowych. Pracownik ma do nich prawo po spełnieniu określonych w przepisach prawa pracy przesłanek.

Obok składników obowiązkowych wynagrodzenia pracownikowi mogą również zostać przyznane te o charakterze fakultatywnym, wynikające z umowy o pracę czy z przepisów wewnątrzzakładowych; pracodawca może je wprowadzać w swoim zakładzie pracy, ale nie musi.

Ustalenie w umowie o pracę lub przepisach wewnętrznych warunków i zasad przyznawania określonych składników wynagrodzenia powoduje, że po spełnieniu określonych w tych przepisach przesłanek pracownik nabywa prawo do wskazanego składnika wynagrodzenia czy innego świadczenia.

Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, pracodawca może przyznać nagrody i wyróżnienia (art. 105 k.p.).

Prawo do premii regulaminowej pracownik nabywa w przypadku spełnienia przesłanek określonych w regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę. W przypadku nagrody uznaniowej brak jest normatywnych przesłanek jej przyznania, nie jest zatem możliwe sprawdzenie, czy zostały one spełnione, i występowanie z roszczeniem o jej przyznanie i wypłatę.

Premie i nagrody, których przyznanie pracownikowi zależy od swobodnego uznania pracodawcy, nie mają charakteru roszczeniowego. Sąd Najwyższy w wyroku z 8.06.1977 r., I PR 175/76, LEX nr 14388, orzekł, że: „Uznaniowy charakter nagrody polega na tym, iż zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody należy do swobodnego zakresu uznania zakładu pracy”. Premia uznaniowa, nagroda uznaniowa to składnik wynagrodzenia całkowicie uzależniony od oceny dokonanej przez pracodawcę, dlatego kryteria jej przyznawania nie powinny wynikać z przepisów wewnątrzzakładowych.

Dla odróżnienia premii gwarantowanej od premii uznaniowej tę drugą można określić jako nagrodę przyznawaną pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu pracy (art. 105 k.p.) (wyrok SN z 21.01.2011 r., II PK 169/10, LEX nr 1130823).

Pracodawca, określając zasady przyznawania i wypłaty premii uznaniowej, ma swobodę ograniczoną jednak obowiązującymi przepisami prawa pracy. Sąd Najwyższy – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w wyroku z 21.01.2011 r., II PK 169/10, orzekł, że nagroda (art. 105 k.p.) jest wynagrodzeniem

w rozumieniu art. 18^{3a} k.p., co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 k.p.).

Zdaniem sądu pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, czyli naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9, art. 11², 11³ oraz 18^{3a}–18^{3c} k.p.

Należy również wskazać, że osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę mają również prawo do innych świadczeń, których przyznanie, chociaż nie stanowią one wynagrodzenia za świadczoną pracę, jednak ma związek z pozostawaniem w stosunku pracy. Do świadczeń tych zaliczyć można odprawę rentową lub emerytalną, inne odprawy i odszkodowania wypłacane na podstawie przepisów prawa pracy, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, należności z tytułu podróży służbowych.

Tabela 1. Elementy wynagrodzenia i świadczenia pozapłacowe

Wynagrodzenie zasadnicze	Dodatkowe składniki wynagrodzenia zagwarantowane przepisami Kodeksu pracy	Dodatkowe składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów innych ustaw, rozporządzeń, regulaminów wynagrodzeń, układów zbiorowych pracy, innych przepisów wewnątrzzakładowych	Świadczenia pozapłacowe wynikające z przepisów ustaw, rozporządzeń, regulaminów wynagrodzeń, układów zbiorowych pracy, innych przepisów wewnątrzzakładowych
Wynagrodzenie zasadnicze może być ustalone: 1) według czasu pracy: w stałej miesięcznej stawce, w stałej godzinowej stawce; 2) według wyników pracy: akordowo, akordem mieszanym; 3) w inny sposób, np. prowizyjnie.	– wynagrodzenie i dodatki za godziny nadliczbowe, – wynagrodzenie za godziny nocne, – wynagrodzenie za przestój, – wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, – wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby	– dodatki funkcyjne, motywacyjne, stażowe, – dodatkowe wynagrodzenie roczne, – dodatki za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia, – premie, – deputaty itp.	– ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, – odprawy pieniężne (np. odprawa emerytalno-rentowa, odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika), – odszkodowania (np. odszkodowanie z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia), – dodatki wyrównawcze, – ekwiwalenty za odzież służbową, ekwiwalent za pranie, – ekwiwalenty za używanie materiałów i narzędzi będących własnością pracownika, – świadczenia w naturze

Źródło: opracowanie własne.

1.5. Dokumentacja dotycząca wynagrodzeń

1.5.1. Uwagi wprowadzające

Ustalenie wysokości wynagrodzenia za pracę nie jest sprawą prostą i wymaga prowadzenia szczegółowej dokumentacji. Do podstawowych dokumentów, które umożliwią prawidłowe ustalenie wysokości wynagrodzenia po zakończeniu miesiąca, zaliczyć należy:

- 1) umowę o pracę, w której powinno być określone wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 2) regulamin wynagrodzeń, zakładowy układ zbiorowy lub inne przepisy wewnętrzne zakładowe;
- 3) listy obecności;
- 4) ewidencja czasu pracy;
- 5) dokumenty potwierdzające:
 - a) wykonaną pracę i jej efekty,
 - b) zlecenie i wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych,
 - c) zlecenie i wykonanie pracy w godzinach nocnych;
- 6) zwolnienia lekarskie;
- 7) oświadczenia i wnioski składane przez pracownika, w szczególności:
 - a) PIT-2,
 - b) wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego, bezpłatnego, macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego,
 - c) wnioski o zastosowanie podwyższonych kosztów uzyskania przychodów,
 - d) wnioski o udzielenie zwolnień okolicznościowych;
- 8) decyzje, zarządzenia o przyznaniu dodatkowych składników wynagrodzenia.

1.5.2. Lista płac

Lista płac jest dokumentem, który służy do prawidłowego rozliczenia wynagrodzenia pracownika oraz wszystkich obowiązkowych obciążeń publicznych, takich jak składki i zaliczka na podatek dochodowy. Żadne przepisy nie wskazują na konieczność sporządzania listy płac, tak jak np. na obowiązek sporządzania kart przychodów, jednak w praktyce taki dokument ułatwia czy wręcz umożliwia prawidłowe obliczenie wynagrodzenia do wypłaty oraz rozliczenie należności publicznych.

W związku z powyższym na liście płac powinny być wyszczególnione wszystkie elementy niezbędne do ustalenia wysokości wynagrodzenia, które należy wypłacić pracownikowi.

1.5.3. Karty przychodów pracownika

Podstawa prawna:

- rozporządzenie Ministra Finansów z 26.08.2003 r. w sprawie prowadzenia podatkowej księgi przychodów i rozchodów (Dz.U. z 2017 r. poz. 728)

- § 3 rozporządzenia Ministra Finansów z 17.12.2002 r. w sprawie prowadzenia kart przychodów (Dz.U. poz. 1839)

Osoby fizyczne, spółki cywilne osób fizycznych, spółki jawne osób fizycznych oraz spółki partnerskie wykonujące działalność gospodarczą, które prowadzą podatkową księgę przychodów i rozchodów, jeśli wypłacają pracownikom należności ze stosunku pracy, o których mowa w art. 12 u.p.d.o.f., są zobowiązane na podstawie przepisów § 5 rozporządzenia w sprawie prowadzenia podatkowej księgi przychodów i rozchodów prowadzić indywidualne (imienne) karty przychodów pracowników.

Karty przychodów powinny zawierać co najmniej następujące dane:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) identyfikator podatkowy (numer identyfikacji podatkowej albo numer Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności);
- 3) miesiąc, w którym nastąpiła wypłata;
- 4) sumę osiągniętych w danym miesiącu przychodów brutto (w gotówce i w naturze);
- 5) koszty uzyskania przychodu;
- 6) składkę na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe);
- 7) podstawę obliczenia zaliczki w danym miesiącu;
- 8) razem dochód narastająco od początku roku;
- 9) kwotę należnej zaliczki na podatek dochodowy obliczonej zgodnie z przepisami ustawy o podatku dochodowym, składkę na powszechne ubezpieczenie zdrowotne;
- 10) należną zaliczkę na podatek dochodowy;
- 11) datę przekazania zaliczki na rachunek urzędu skarbowego, przy pomocy którego właściwy naczelnik urzędu skarbowego wykonuje swoje zadania.

Pracodawca jest obowiązany wypełnić karty przychodów pracowników najpóźniej do 20. dnia następnego miesiąca, a więc najpóźniej w terminie przewidzianym na przekazanie zaliczki na podatek dochodowy od tych przychodów na rachunek urzędu skarbowego, przy pomocy którego właściwy naczelnik urzędu skarbowego wykonuje swoje zadania. Karty przychodów mogą być prowadzone przy zastosowaniu technik informatycznych. Na koniec każdego miesiąca, nie później jednak niż do 20. dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni, podatnik jest obowiązany sporządzić wydruk zapisów dokonanych za dany miesiąc (§ 3 rozporządzenia w sprawie prowadzenia kart przychodów).

W imiennej karcie przychodów pracodawca wykazuje przychody faktycznie uzyskane przez pracownika. Prowadzenie imiennych kart przychodów ma bowiem umożliwić pracodawcy prawidłowe wywiązanie się z obowiązków podatkowych, dlatego uzyskany przez pracownika przychód należy wykazać w miesiącu, w którym wynagrodzenie za pracę zostało faktycznie wypłacone, a nie w miesiącu, za które wynagrodzenie było należne.

W imiennej karcie przychodów pracownika pracodawca wykazuje przychody ze stosunku pracy wypłacone pracownikowi lub postawione do jego dyspozycji w danym miesiącu.

1.5.4. Karty wynagrodzeń

Podstawa prawna:

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28.05.1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. z 2017 r. poz. 894)

Zgodnie z wydanym na podstawie art. 298¹ k.p. rozporządzeniem wykonawczym pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika imienną kartę (listę) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Przepisy rozporządzenia, poza tą ogólną informacją, nie zawierają dodatkowo żadnych regulacji wskazujących zarówno na sposób prowadzenia karty wypłacanego wynagrodzenia, jak i na jej poszczególne elementy.

Imienna karta przychodów służy do ustalenia prawidłowych rozliczeń podatkowych, natomiast karta wynagrodzenia w praktyce wykorzystywana jest m.in. do prawidłowego ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Choć nie wynika to wprost z przepisów, przyjmuje się, że w karcie wynagrodzeń pracodawca powinien przyporządkować wynagrodzenie do miesiąca, za który jest ono należne.

1.5.5. Paski wynagrodzeń

Na podstawie przepisów art. 85 § 5 k.p. pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie. Nie ma jednak przepisów, które zobowiązują pracodawcę do comiesięcznego drukowania i przekazywania pracownikom tzw. odcinków płac czy tzw. pasków wynagrodzeń. Nie ma jednak przeszkód, aby – pomimo braku takiego obowiązku – pracodawca co miesiąc przygotowywał i przekazywał pracownikom takie informacje.

Należy w tym miejscu wskazać na stanowisko GIP (<https://www.pip.gov.pl/pl/po-rady-prawne/wynagrodzenia/16373, czy-pracodawca-powinien-co-miesiac-sporzadzac-dla-pracownikow-tzw-paski-z-wynagrodzenia-.html>, dostęp: 15.03.2018 r.), którego zdaniem: „Nie ma przepisu prawnego zobowiązującego pracodawcę do wystawiania tzw. «pasków z wypłaty» (mogą to regulować wewnętrzne przepisy płacowe obowiązujące u pracodawcy). (...) zgodnie z treścią art. 85 § 5 k.p. pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie. Należy zaznaczyć, że na żądanie pracownika, pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu nie tylko dokumenty, na podstawie których obliczono jego wynagrodzenie, ale także regulamin wynagradzania lub układ zbiorowy pracy i wyjaśnić ich treść (art. 77² § 5 i art. 241¹² § 2 pkt 3 k.p.). W szczególności pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikowi ewidencję czasu pracy (art. 149 § 1 k.p.).”

MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

2.1. Uwagi wprowadzające

Wynagrodzenie pracownika, który jest zatrudniony w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na dany rok kalendarzowy. Do końca 2016 r. wyjątek od tej zasady dotyczył wynagrodzenia pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy, które nie mogło być niższe niż 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wprowadzone od 2017 r. zmiany do przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę zlikwidowały zróżnicowanie minimalnego wynagrodzenia pomiędzy pracownikiem w pierwszym roku pracy i pracownikiem, którego staż pracy jest dłuższy.

Obecnie wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy w pierwszym roku i kolejnych latach pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Minimalne wynagrodzenie za pracę, które dotyczy osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zostało ustalone w stawce miesięcznej, a nie w stawce godzinowej. Obowiązująca minimalna stawka miesięczna ma jednak wpływ na stawkę godzinową, której wysokość jest uzależniona od godzinowego wymiaru czasu pracy przypadającego do przepracowania w danym miesiącu.

Tabela 2. Minimalne wynagrodzenie za pracę w latach 2017–2018

Rok	Kwota minimalnego wynagrodzenia	Podstawa prawna:
2017	2 000,00 zł	rozporządzenie Rady Ministrów z 9.09.2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1456)
2018	2 100,00 zł	rozporządzenie Rady Ministrów z 12.09.2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 1747)

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 3. Minimalna stawka godzinowa w poszczególnych miesiącach 2018 r.

Miesiąc	Godzinowy wymiar czasu pracy w 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym	Minimalna stawka godzinowa	Minimalna stawka miesięczna pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze etatu
Styczeń	168	12,50	2 100,00
Luty	160	13,13	2 100,00
Marzec	176	11,93	2 100,00
Kwiecień	160	13,13	2 100,00
Maj	160	13,13	2 100,00
Czerwiec	168	12,50	2 100,00
Lipiec	176	11,93	2 100,00
Sierpień	176	11,93	2 100,00
Wrzesień	160	13,13	2 100,00
Październik	184	11,41	2 100,00
Listopad	168	12,50	2 100,00
Grudzień	152	13,82	2 100,00

Źródło: opracowanie własne.

2.2. Zasady ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę

Podstawa prawna:

- art. 2 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847)
- art. 22, 23 ustawy z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015 r. poz. 1240)

Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego.

W skład Rady – zgodnie z art. 22 ustawy o RDS – wchodzi przedstawiciele strony rządowej, strony pracowników oraz strony pracodawców. Sposób wyboru członków został określony w przepisach ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego i opisany poniżej.

W pracach Rady:

- 1) biorą udział – z głosem doradczym – przedstawiciele Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, Prezesa Narodowego Banku Polskiego i Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego;
- 2) mogą brać udział – na zaproszenie przewodniczącego Rady – przedstawiciele innych wybranych i zainteresowanych organizacji oraz instytucji – zgodnie z ich zakresem działania.

Stronę pracowników w Radzie reprezentują przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych (art. 23 ust. 1 ustawy o RDS). Za reprezentatywne organizacje związkowe uznaje się ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które spełniają łącznie następujące kryteria:

- 1) zrzeszają więcej niż 300 000 członków będących pracownikami;
- 2) działają w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej.

Przy ustalaniu kryterium liczebności członków uwzględnia się nie więcej niż po 100 000 członków organizacji związkowej będących pracownikami zatrudnionymi w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w jednej sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Organizacja związkowa ubiegająca się o uznanie jej za reprezentatywną organizację związkową przy ustalaniu liczby pracowników nie uwzględnia pracowników zrzeszonych w tych spośród jej organizacji członkowskich, które są lub w ciągu roku przed złożeniem wniosku o stwierdzenie reprezentatywności były zrzeszone w reprezentatywnej organizacji związkowej mającej przedstawicieli w składzie Rady.

Za reprezentatywne organizacje pracodawców, które reprezentują stronę pracodawców w Radzie, uznaje się ogólnokrajowe organizacje pracodawców o charakterze ponadbranżowym, funkcjonujące na podstawie ustawy z 23.05.1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2015 r. poz. 2029) lub ustawy z 22.03.1989 r. o rzemiośle (Dz.U. z 2016 r. poz. 1285 ze zm.), które łącznie spełniają następujące kryteria:

- 1) zrzeszają pracodawców zatrudniających łącznie co najmniej 300 000 pracowników;
- 2) zrzeszają pracodawców prowadzących podstawowy rodzaj działalności gospodarczej w co najmniej połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD);
- 3) posiadają wśród członków regionalne organizacje pracodawców o charakterze ponadbranżowym, mające siedziby w co najmniej połowie województw.

Reprezentatywne organizacje związkowe, reprezentatywne organizacje pracodawców oraz strona rządowa są reprezentowane w Radzie przez swych przedstawicieli. Członków Rady będących przedstawicielami strony pracowników i strony pracodawców, przedstawicieli strony rządowej (członków Rady Ministrów oraz po jednym przedstawicielu ministra właściwego do spraw pracy odpowiedzialnego za dialog społeczny i ministra właściwego do spraw finansów publicznych odpowiedzialnego za budżet, w randze Sekretarza lub Podsekretarza Stanu) na wniosek Prezesa Rady Ministrów powołuje i odwołuje Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej.

W terminie do 15 czerwca każdego roku Rada Ministrów przedstawia Radzie Dialogu Społecznego propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym wraz z terminem zmiany wysokości tego wynagrodzenia.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia jest ustalana w taki sposób, aby przeciętna wysokość minimalnego wynagrodzenia w danym roku wzrastała w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wskaźnik cen.

W terminie 30 dni od dnia otrzymania propozycji Rada Dialogu Społecznego uzgadnia wysokość minimalnego wynagrodzenia w roku następnym.

Ustalona wysokość minimalnego wynagrodzenia podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do 15 września każdego roku.

Jeżeli Rada Dialogu Społecznego w terminie 30 dni od dnia otrzymania propozycji i informacji nie uzgodni wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym oraz nie ustali wysokości minimalnej stawki godzinowej w roku następnym, Rada Ministrów ustala, w drodze rozporządzenia, w terminie do 15 września każdego roku, wysokość minimalnego wynagrodzenia w roku następnym, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej obowiązującej w przypadku umów, o których mowa w art. 734 i 750 k.c., w roku następnym wraz z terminem zmiany tych wysokości.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalone przez Radę Ministrów nie mogą być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej przedstawionej jako propozycja wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym w terminie do 15 czerwca Radzie Dialogu Społecznego przez Radę Ministrów.

2.3. Wpływ zmiany wynagrodzenia minimalnego na inne składniki wynagrodzenia

Coroczna zmiana wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę nie tylko powoduje wzrost minimalnej stawki, jaką powinien uzyskać pracownik, ale bezpośrednio i pośrednio wpływa również na wysokość innych składników wynagrodzenia.

2.3.1. Wynagrodzenie za przestój

Podstawa prawna:

- art. 81 § 1 i 2 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.)

Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje:

- 1) wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, lub
- 2) 60% wynagrodzenia obliczonego jak wynagrodzenie za urlop, jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania.

W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

2.3.2. Wynagrodzenie za miesiąc, w którym pracownik nie świadczy pracy

Podstawa prawna:

- art. 129 § 5 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.)

Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Jeśli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

Przykład

Wynagrodzenie pracownika ustalono w stawce akordowej. Czas pracy pracownika jest rozliczany w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym. W lipcu 2018 r. zgodnie z rozkładem czasu pracy pracownik nie miał obowiązku wykonywania pracy. Za lipiec pracownik otrzymał wynagrodzenie w wysokości 2100,00 zł (minimalne wynagrodzenie obowiązujące w 2018 r.).

2.3.3. Dodatek za pracę w porze nocnej

Podstawa prawna:

- art. 151⁸ § 1 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.)

Pracownikowi, który wykonuje pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Tabela 4. Dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej w 2017 r.

Miesiąc	Liczba godzin do przepracowania	Stawka godzinowa	Wysokość dodatku
Styczeń	168	$(2\ 000,00\ \text{zł} : 168\ \text{godzin}) = 11,90\ \text{zł}$	$11,90\ \text{zł} \times 20\% = 2,38\ \text{zł}$
Luty	160	$(2\ 000,00\ \text{zł} : 160\ \text{godzin}) = 12,50\ \text{zł}$	$12,50\ \text{zł} \times 20\% = 2,50\ \text{zł}$
Marzec	184	$(2\ 000,00\ \text{zł} : 184\ \text{godziny}) = 10,87\ \text{zł}$	$10,87\ \text{zł} \times 20\% = 2,17\ \text{zł}$
Kwiecień	152	$(2\ 000,00\ \text{zł} : 152\ \text{godziny}) = 13,16\ \text{zł}$	$13,16\ \text{zł} \times 20\% = 2,63\ \text{zł}$
Maj	168	$(2\ 000,00\ \text{zł} : 168\ \text{godzin}) = 11,90\ \text{zł}$	$11,90\ \text{zł} \times 20\% = 2,38\ \text{zł}$
Czerwiec	168	$(2\ 000,00\ \text{zł} : 168\ \text{godzin}) = 11,90\ \text{zł}$	$11,90\ \text{zł} \times 20\% = 2,38\ \text{zł}$
Lipiec	168	$(2\ 000,00\ \text{zł} : 168\ \text{godzin}) = 11,90\ \text{zł}$	$11,90\ \text{zł} \times 20\% = 2,38\ \text{zł}$
Sierpień	176	$(2\ 000,00\ \text{zł} : 176\ \text{godzin}) = 11,36\ \text{zł}$	$11,36\ \text{zł} \times 20\% = 2,27\ \text{zł}$
Wrzesień	168	$(2\ 000,00\ \text{zł} : 168\ \text{godzin}) = 11,90\ \text{zł}$	$11,90\ \text{zł} \times 20\% = 2,38\ \text{zł}$
Październik	176	$(2\ 000,00\ \text{zł} : 176\ \text{godzin}) = 11,36\ \text{zł}$	$11,36\ \text{zł} \times 20\% = 2,27\ \text{zł}$
Listopad	160	$(2\ 000,00\ \text{zł} : 160\ \text{godzin}) = 12,50\ \text{zł}$	$12,50\ \text{zł} \times 20\% = 2,50\ \text{zł}$
Grudzień	152	$(2\ 000,00\ \text{zł} : 152\ \text{godzin}) = 13,16\ \text{zł}$	$13,16\ \text{zł} \times 20\% = 2,63\ \text{zł}$

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 5. Dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej w 2018 r.

Miesiąc	Liczba godzin do przepracowania	Stawka godzinowa	Wysokość dodatku
Styczeń	168	$(2\ 100,00\ \text{zł} : 168\ \text{godzin}) = 12,50\ \text{zł}$	$12,50\ \text{zł} \times 20\% = 2,50\ \text{zł}$
Luty	160	$(2\ 100,00\ \text{zł} : 160\ \text{godzin}) = 13,13\ \text{zł}$	$13,13\ \text{zł} \times 20\% = 2,63\ \text{zł}$
Marzec	176	$(2\ 100,00\ \text{zł} : 176\ \text{godzin}) = 11,93\ \text{zł}$	$11,93\ \text{zł} \times 20\% = 2,39\ \text{zł}$
Kwiecień	160	$(2\ 100,00\ \text{zł} : 160\ \text{godzin}) = 13,13\ \text{zł}$	$13,13\ \text{zł} \times 20\% = 2,63\ \text{zł}$
Maj	160	$(2\ 100,00\ \text{zł} : 160\ \text{godzin}) = 13,13\ \text{zł}$	$13,13\ \text{zł} \times 20\% = 2,63\ \text{zł}$
Czerwiec	168	$(2\ 100,00\ \text{zł} : 168\ \text{godzin}) = 12,50\ \text{zł}$	$12,50\ \text{zł} \times 20\% = 2,50\ \text{zł}$
Lipiec	176	$(2\ 100,00\ \text{zł} : 176\ \text{godzin}) = 11,93\ \text{zł}$	$11,93\ \text{zł} \times 20\% = 2,39\ \text{zł}$
Sierpień	176	$(2\ 100,00\ \text{zł} : 176\ \text{godzin}) = 11,93\ \text{zł}$	$11,93\ \text{zł} \times 20\% = 2,39\ \text{zł}$
Wrzesień	160	$(2\ 100,00\ \text{zł} : 160\ \text{godzin}) = 13,13\ \text{zł}$	$13,13\ \text{zł} \times 20\% = 2,63\ \text{zł}$
Październik	184	$(2\ 100,00\ \text{zł} : 184\ \text{godzin}) = 11,41\ \text{zł}$	$11,41\ \text{zł} \times 20\% = 2,28\ \text{zł}$
Listopad	168	$(2\ 100,00\ \text{zł} : 168\ \text{godzin}) = 12,50\ \text{zł}$	$12,50\ \text{zł} \times 20\% = 2,50\ \text{zł}$
Grudzień	152	$(2\ 100,00\ \text{zł} : 152\ \text{godzin}) = 13,82\ \text{zł}$	$13,82\ \text{zł} \times 20\% = 2,76\ \text{zł}$

Źródło: opracowanie własne.

2.3.4. Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu

Podstawa prawna:

- art. 18^{3d} ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.)

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (w 2018 r. jest to kwota 2100,00 zł).

2.3.5. Odszkodowanie dla pracownika, wobec którego stosowany był mobbing

Podstawa prawna:

- art. 94³ § 1–4 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.)

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika,

wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (w 2018 r. jest to kwota 2100,00 zł).

2.3.6. Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 4 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r. poz. 1474 ze zm.)

Objęci przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracodawcy mają obowiązek wypłacać pracownikom, z którymi rozwiązują stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, odprawę pieniężną w wysokości:

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

Maksymalna wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty piętnastokrotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Tabela 6. Maksymalna wysokość odprawy pieniężnej wypłacanej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika

Rok	Maksymalna wysokość odprawy pieniężnej
2017	$15 \times 2\,000,00 \text{ zł} = 30\,000,00 \text{ zł}$
2018	$15 \times 2\,100,00 \text{ zł} = 31\,500,00 \text{ zł}$

Źródło: opracowanie własne.

2.3.7. Kwoty wolne od potrąceń

Podstawa prawna:

- art. 87–91 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.)

Wynagrodzenie za pracę podlega ochronie wynikającej z przepisów Kodeksu pracy. Ochrona wynagrodzenia za pracę polega m.in. na tym, że z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek

dochodowy od osób fizycznych – bez zgody pracownika podlegają potrąceniu tylko należności wymienione w przepisach art. 87 k.p. Przepisy art. 87 k.p. wymieniają należności i określają granice możliwych potrąceń dokonanych przez pracodawcę. Wszystkie inne potrącenia mogą być dokonywane tylko za zgodą pracownika.

Z wynagrodzenia za pracę – zgodnie z art. 87 § 1 k.p. – bez zgody pracownika mogą być potrącane:

- 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.

W przepisach art. 87¹ k.p. określone zostały kwoty wynagrodzenia wolnego od potrąceń, które mają zastosowanie do potrąceń dokonywanych z innych tytułów niż świadczenia alimentacyjne.

Kwota wolna od potrąceń została ustalona na poziomie:

- 1) 100% minimalnego wynagrodzenia za pracę – ustalanego w rozporządzeniu Rady Ministrów wydanym na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
- 2) 75% minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego w rozporządzeniu Rady Ministrów wydanym na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi;
- 3) 90% minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego w rozporządzeniu Rady Ministrów wydanym na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p.

Tabela 7. Kwoty wolne od potrąceń w 2017 r. w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze etatu

100% minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne – przy dokonaniu potrąceń dobrowolnych z tytułu należności na rzecz pracodawcy	
z zastosowaniem podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	1 459,48 zł
z zastosowaniem podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	1 413,48 zł
z zastosowaniem podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	1 464,48 zł
z zastosowaniem podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	1 418,48 zł

90% minimalnego wynagrodzenie za pracę – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p.	
z zastosowaniem podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	1 313,53 zł
z zastosowaniem podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	1 272,13 zł
z zastosowaniem podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	1 318,03 zł
z zastosowaniem podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	1 276,63 zł
80% minimalnego wynagrodzenie za pracę – przy dokonaniu potrąceń dobrowolnych na rzecz innych należności niż należności na rzecz pracodawcy	
z zastosowaniem podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	1 167,58 zł
z zastosowaniem podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	1 130,78 zł
z zastosowaniem podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	1 171,58 zł
z zastosowaniem podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	1 134,78 zł
75% minimalnego wynagrodzenie za pracę – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi	
z zastosowaniem podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	1 094,61 zł
z zastosowaniem podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	1 060,11 zł
z zastosowaniem podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	1 098,36 zł
z zastosowaniem podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	1 063,86 zł

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 8. Kwoty wolne od potrąceń 2018 r. w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze etatu

100% minimalnego wynagrodzenie za pracę – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne – przy dokonaniu potrąceń dobrowolnych z tytułu należności na rzecz pracodawcy	
z zastosowaniem podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	1 530,00 zł
z zastosowaniem podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	1 483,00 zł
z zastosowaniem podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	1 535,00 zł
z zastosowaniem podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	1 488,00 zł
90% minimalnego wynagrodzenie za pracę – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p.	
z zastosowaniem podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	1 377,00 zł
z zastosowaniem podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	1 334,70 zł
z zastosowaniem podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	1 381,50 zł
z zastosowaniem podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	1 339,20 zł

80% minimalnego wynagrodzenie za pracę – przy dokonaniu potrąceń dobrowolnych na rzecz innych należności niż należności na rzecz pracodawcy	
z zastosowaniem podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	1 224,00 zł
z zastosowaniem podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	1 186,40 zł
z zastosowaniem podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	1 228,00 zł
z zastosowaniem podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	1 190,40 zł
75% minimalnego wynagrodzenie za pracę – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi	
z zastosowaniem podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	1 147,50 zł
z zastosowaniem podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	1 112,25 zł
z zastosowaniem podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	1 151,25 zł
z zastosowaniem podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	1 116,00 zł

Źródło: opracowanie własne.

2.3.8. Minimalna podstawa zasiłku

Podstawa prawna:

- art. 45 ust. 1 ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2017 r. poz. 1368 ze zm.)

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia.

Tabela 9. Minimalna wysokość podstawy wymiaru zasiłku pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze etatu wyrażona w złotych

Rok	Minimalna wysokość podstawy wymiaru zasiłku
2017	2 000,00 zł – (2 000,00 zł × 13,71%) = 1 725,80 zł
2018	2 100,00 zł – (2 100,00 zł × 13,71%) = 1 812,09 zł

Źródło: opracowanie własne.

Dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy podstawa ustalana jest w wysokości proporcjonalnej do wymiaru etatu.

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w art. 92 § 1 k.p., oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i podobnie jak zasiłek chorobowy wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oraz zasiłek chorobowy są zatem naliczane zarówno

za dni, które są dla pracownika dniami pracy, jak i za dni, które są dniami wolnymi od pracy. Zasadę tę stosuje się odpowiednio do świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego. Ilekroć przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego lub jego wysokości okres jest oznaczony w miesiącach, za miesiąc uznaje się 30 dni. Oznacza to, że za każdy dzień niezdolności do pracy, za który przysługuje wynagrodzenie określone w przepisach art. 92 k.p., zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy pracownik, powinien otrzymać 1/30 kwoty stanowiącej odpowiedni procent podstawy wymiaru.

Tabela 10. Minimalna wysokość podstawy wymiaru świadczenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze etatu wyrażona w stawce dziennej

Wysokość podstawy wymiaru świadczenia	Rodzaj świadczenia	Minimalna stawka dzienna
100% podstawy wymiaru	1) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w przepisach art. 92 k.p., i zasiłek chorobowy z tytułu niezdolności do pracy: a) spowodowanej wypadkiem w drodze do lub z pracy, b) przypadającej na okres ciąży, c) powstałej wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów; 2) świadczenie rehabilitacyjne z tytułu niezdolności do pracy przypadającej na okres ciąży; 3) zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego; 4) zasiłek macierzyński za część urlopu rodzicielskiego w wymiarze: a) do 6 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub przyjęcia na wychowanie jednego dziecka, b) do 8 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie lub jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka, c) do 3 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie dziecka w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia – jeżeli osoba uprawniona do urlopu nie złożyła wniosku o udzielenie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim lub urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze; 4) zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego; 5) zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego i świadczenie rehabilitacyjne za okres choroby spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową	2017 r. – 57,53 zł 2018 r. – 60,40 zł

Wysokość podstawy wymiaru świadczenia	Rodzaj świadczenia	Minimalna stawka dzienna
80% podstawy wymiaru	1) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w przepisach art. 92 k.p., i zasiłek chorobowy, które: a) nie są związane z niezdolnością do pracy spowodowaną wypadkiem w drodze do lub z pracy, b) nie są związane z niezdolnością do pracy przypadającą na okres ciąży, c) nie są związane z niezdolnością do pracy, która powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów; 2) zasiłek chorobowy za okres choroby przypadającej na czas pobytu w szpitalu od 15. do 33. dnia choroby w danym roku kalendarzowym pracownika, który ukończył 50 lat najpóźniej w roku poprzedzającym chorobę; 3) zasiłek opiekuńczy; 4) zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego, w przypadku gdy osoba uprawniona do urlopu złożyła nie później niż 21 dni po porodzie pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim lub urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w art. 179¹ k.p.	2017 r. – 46,02 zł 2018 r. – 48,32 zł
60% podstawy wymiaru	1) zasiłek macierzyński za pozostały okres urlopu rodzicielskiego, po odbyciu odpowiednio: a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub przyjęcia na wychowanie jednego dziecka, b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie lub jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka, c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadku przyjęcia na wychowanie dziecka w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia – gdy osoba uprawniona do zasiłku złożyła wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu	2017 r. – 34,52 zł 2018 r. – 36,24 zł
70% podstawy wymiaru	1) zasiłek chorobowy za okres choroby przypadającej na czas pobytu w szpitalu, jeśli choroba: a) nie została spowodowana wypadkiem w drodze do lub z pracy, b) nie przypada na okres ciąży, c) nie powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów	2017 r. – 40,27 zł 2018 r. – 42,28 zł

Wysokość podstawy wymiaru świadczenia	Rodzaj świadczenia	Minimalna stawka dzienna
	Zasada ta nie dotyczy zasiłku chorobowego za okres choroby przypadającej na czas pobytu w szpitalu od 15. do 33. dnia choroby w danym roku kalendarzowym pracownika, który ukończył 50 lat najpóźniej w roku poprzedzającym chorobę; w tym bowiem przypadku zasiłek chorobowy wynosi 80% podstawy wymiaru.	
90% podstawy wymiaru	świadczenie rehabilitacyjne za okres pierwszych 3 miesięcy (90 dni), z wyłączeniem przypadku, gdy świadczenie rehabilitacyjne przypada w czasie ciąży	2017 r. – 51,77 zł 2018 r. – 54,36 zł
75% podstawy wymiaru	świadczenie rehabilitacyjne za okres od 4. do 12. miesiąca (90 dni), z wyłączeniem przypadku, gdy świadczenie rehabilitacyjne przypada w czasie ciąży	2017 r. – 43,15 zł 2018 r. – 45,30 zł

Źródło: opracowanie własne.

2.3.9. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym

Podstawa prawna:

- art. 18 ust. 5b i 14 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1778)

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym stanowi kwota 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek (art. 18 ust. 5b u.s.u.s.). Podstawa ta nie może być jednak wyższa niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy i nie może być niższa niż 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia (art. 18 ust. 14 u.s.u.s.).

Tabela 11. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym

Wymiar czasu pracy	Minimalna podstawa wymiaru składek emerytalno-rentowych	Maksymalna podstawa wymiaru składek emerytalno-rentowych
Pełny etat	minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w danym roku kalendarzowym	60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek
Niepełny etat	75% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku kalendarzowym	60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek

Źródło: Zasady ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopach wychowawczych, Bieżące wyjaśnienia ZUS, www.zus.pl

2.4. Składniki wynagrodzenia przyjmowane przy obliczaniu płacy minimalnej

2.4.1. Uwagi wprowadzające

Podstawa prawna:

- art. 6 ust. 4 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847)

W celu ustalenia, czy pracownik w miesiącu osiągnął minimalne wynagrodzenie, należy przyjąć przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych (art. 6 ust. 4 u.m.w.p.).

W załączniku do sprawozdania o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy Z-06 oraz sprawozdania o zatrudnieniu i wynagrodzeniach Z-03 zamieszczonych na stronie <http://form.stat.gov.pl/formularze/2017> GUS podzielił wynagrodzenia na:

- 1) wynagrodzenia osobowe;
- 2) wynagrodzenia bezosobowe (z wyjątkiem honorariów);
- 3) honoraria (wynagrodzenia z tytułu korzystania z praw autorskich lub praw pokrewnych lub rozporządzania nimi);
- 4) wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne;
- 5) dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej;
- 6) wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej.

Do wynagrodzeń osobowych zaliczono wynagrodzenia i inne świadczenia z tytułu pracy, wypłacane lub wydawane w naturze (odpowiednio przeliczone):

- 1) pracownikom – z tytułu stosunku pracy lub stosunku służbowego;
- 2) osobom wykonującym pracę nakładczą – z tytułu umowy o pracę nakładczą;
- 3) młodocianym – z tytułu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego;
- 4) osobom pełnoletnim, które kończą naukę zawodu na warunkach określonych dla młodocianych – z tytułu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Wynagrodzenia osobowe obejmują:

- 1) wynagrodzenia zasadnicze wypłacane w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej;
- 2) dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy;
- 3) premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe;
- 4) dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 5) wynagrodzenia dodatkowe za prace wykonywane w ramach obowiązującego wymiaru czasu pracy, lecz niewynikające z zakresu czynności;
- 6) wynagrodzenia za czynności przewidziane do wykonania poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (np. dyżury, pełnienie pogotowia domowego);
- 7) wyrównanie do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- 8) wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, wypłacane ze środków pracodawców (wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe i dla poratowania zdrowia, za czas

- niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas przestoju niezawinionego przez pracownika i inne);
- 9) nagrody jubileuszowe, odprawy rentowe i emerytalne, ekwiwalenty pieniężne za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i inne;
 - 10) uposażenia posłów i senatorów wraz z uposażeniem dodatkowym, odprawy emerytalne, rentowe i parlamentarne posłów i senatorów, odprawy pracowników biur klubów, kół poselskich i senatorskich oraz zespołów parlamentarnych w związku z zakończeniem kadencji Sejmu i Senatu, a także odprawy dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, z którymi został rozwiązany stosunek pracy w związku z upływem kadencji;
 - 11) świadczenia o charakterze deputatowym (wartość świadczeń w części nieopłaconej przez pracownika) lub ich ekwiwalenty pieniężne (np. deputaty węglowe, energetyczne, środków spożywczych), a także ekwiwalenty za umundurowanie, jeśli obowiązek jego noszenia wynika z obowiązujących ustaw;
 - 12) świadczenia odszkodowawcze (w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia), dodatek wyrównawczy wypłacany pracownikom, których wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (załącznik do sprawozdania o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy Z-06 oraz do sprawozdania o zatrudnieniu i wynagrodzeniach Z-03, <http://form.stat.gov.pl/formularze/2017>).

Ważne!

Przy obliczaniu, czy pracownik uzyskał minimalne wynagrodzenie obowiązujące w danym roku kalendarzowym, nie uwzględnia się:

- 1) nagrody jubileuszowej;
- 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (art. 6 ust. 5 u.m.w.p.).

Przykład

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w styczniu 2018 r. otrzymał:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1500,00 zł;
- 2) dodatek branżowy w wysokości 200,00 zł;
- 3) dodatek zmianowy w wysokości 170,00 zł;
- 4) ryczałt za godziny nadliczbowe w wysokości 160,00 zł;
- 5) ryczałt za godziny nocne w wysokości 150,00 zł;
- 6) premię uznaniową w wysokości 180,00 zł.

Pracodawca w celu ustalenia, czy pracownik uzyskał w miesiącu co najmniej minimalne wynagrodzenie obowiązujące w 2018 r., uwzględnił:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1500,00 zł;
- 2) dodatek branżowy w wysokości 200,00 zł;
- 3) dodatek zmianowy w wysokości 170,00 zł;
- 4) premię uznaniową w wysokości 180,00 zł.

$1500,00 \text{ zł} + 200,00 \text{ zł} + 170,00 \text{ zł} + 180,00 \text{ zł} = 2050,00 \text{ zł}$

$2050,00 \text{ zł} < 2100,00 \text{ zł}$ (minimalne wynagrodzenie obowiązujące w 2018 r.)

Osiągnięte przez pracownika wynagrodzenie nie spełnia ustawowych wymogów, ponieważ jest niższe od obowiązującej kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2018 r. (2100,00 zł).

Na podstawie przepisów art. 6 ust. 5 u.m.w.p. przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ani dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, dlatego ryczałty, które pełnią taką funkcję jak wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i dodatki za pracę w porze nocnej, również nie powinny być uwzględniane.

Przykład

Pracownik wynagradzany według stawki akordowej w marcu 2018 r. uzyskał wynagrodzenie akordowe w wysokości 1850,00 zł.

W marcu 2018 r. pracownik był 3 dni na urlopie wypoczynkowym i uzyskał wynagrodzenie za urlop w wysokości 336,00 zł.

$1850,00 \text{ zł} + 336,00 \text{ zł} = 2186,00 \text{ zł} > 2100,00 \text{ zł}$ (minimalne wynagrodzenie obowiązujące w 2018 r.)

Zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, wypłacane ze środków pracodawców (np. wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy), pracodawca powinien uwzględnić, ustalając, czy pracownik w miesiącu uzyskał co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę.

Suma kwoty wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi za czas przepracowany i kwoty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy pozwoliła pracownikowi osiągnąć kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przykład

Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy zostało ustalone w stałej miesięcznej stawce, która wynosi 1900,00 zł. Pracownikowi przysługuje premia regulaminowa, której przyznanie i wysokość zostały uzależnione od osiągnięcia ustalonych w regulaminie wynagradzania wskaźników sprzedaży. W marcu 2018 r. określone wskaźniki sprzedaży nie zostały osiągnięte i pracownik nie otrzymał premii. Pracownik otrzymał jednak w tym miesiącu deputat środków spożywczych w wysokości 250,00 zł.

Wypłacane pracownikowi wynagrodzenie powinno mieć formę pieniężną, a częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy (art. 86 § 2 k.p.).

Deputaty są zaliczane do wynagrodzeń osobowych, a zatem powinny być uwzględnione przy ustalaniu, czy pracownik osiągnął minimalne wynagrodzenie za pracę.

W celu ustalenia, czy pracownik uzyskał w miesiącu minimalne wynagrodzenie za pracę, pracodawca uwzględnił kwotę wynagrodzenia zasadniczego oraz wartość uzyskanego deputatu, którego przyznanie zostało pracownikom zagwarantowane ustaleniami układu zbiorowego pracy, zgodnie z wyliczeniem:

$1900,00 \text{ zł} + 250,00 \text{ zł} = 2150,00 \text{ zł} > 2100,00 \text{ zł}$ (minimalne wynagrodzenie obowiązujące w 2018 r.)

W marcu 2018 r. pracownik uzyskał wynagrodzenie obejmujące wynagrodzenie zasadnicze i deputat zaliczany do wynagrodzeń osobowych, co zagwarantowało pracownikowi osiągnięcie minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2018 r.

2.4.2. Honoraria autorskie a minimalne wynagrodzenie za pracę

Podstawa prawna:

- art. 6 ust. 4–5 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847)

Do wynagrodzeń osobowych nie zalicza się wynagrodzeń z tytułu rozporządzania przez pracowników prawami autorskimi do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy.

Do wynagrodzeń osobowych GUS nie zaliczył honorariów, które stanowią wynagrodzenie z tytułu korzystania z praw autorskich lub pokrewnych lub rozporządzania nimi.

Honoraria obejmują w szczególności:

- 1) wynagrodzenie przekazane autorowi lub artyście wykonawcy z tytułu korzystania z utworu lub artystycznego wykonania przez podmioty wypłacające wynagrodzenie, jeżeli utwór lub artystyczne wykonanie zostały stworzone przez pracowników na podstawie umowy o pracę lub przez osoby fizyczne na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło;
- 2) wynagrodzenia (tantiemy) wypłacane twórcom lub artystom wykonawcom przez organizacje zbiorowego zarządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi;
- 3) wynagrodzenia za opracowania naukowe i badawczo-rozwojowe wykonywane przez pracowników jednostek naukowych i jednostek badawczo-rozwojowych, stanowiące wykładnik działalności twórczej; nagroda za wynalazczość, która stanowi wynagrodzenie dla twórcy wynalazku, wzoru użytkowego albo wzoru przemysłowego.

Przykład

Firma zatrudnia grafików komputerowych na pełen etat z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1700,00 zł brutto. Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownikom przysługują również honoraria za przygotowane grafiki w wysokości około 2000,00 zł brutto miesięcznie.

Do wynagrodzeń osobowych nie zalicza się wynagrodzeń z tytułu rozporządzania przez pracowników prawami autorskimi do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy.

W przedstawionym przypadku wynagrodzenie pracownika, które poza wynagrodzeniem zasadniczym nie zawiera innych składników zaliczonych do wynagrodzeń osobowych, powinno być podwyższone do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku (w 2017 r. – 2000,00 zł; w 2018 r. – 2100,00 zł).

2.4.3. Minimalne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 1 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847)
- art. 11³, 129 § 5, art. 130 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.)

Pracodawca, który zawiera z pracownikiem umowę o pracę przewidującą zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie może ustalić warunków pracy i płacy tego pracownika w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W przypadku

pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze etatu minimalne wynagrodzenie za pracę jest ustalane w proporcji do wymiaru czasu pracy (art. 129 § 5 k.p.). Zasady obowiązujące przy ustalaniu wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym zostały uregulowane w art. 130 k.p. Jak wynika z przepisów, obliczając obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, należy:

- 1) pomnożyć 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym;
- 2) do otrzymanej liczby godzin dodać iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego przypadających od poniedziałku do piątku;
- 3) od otrzymanej liczby godzin odjąć iloczyn 8 godzin i liczby dni świątecznych przypadających w innym dniu niż niedziela występujących w okresie rozliczeniowym.

Wymiar czasu pracy pracowników zatrudnionych na część etatu obniża się proporcjonalnie.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadających do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony w wymiarze 7/8 etatu.

W marcu 2018 r. pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy powinien przepracować 176 godzin.

Stawka za 1 godzinę pracy w marcu ustalona z minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2018 r. wynosi 11,41 zł, zgodnie z wyliczeniem:

2100,00 zł (minimalne wynagrodzenie obowiązujące w 2018 r.) : 176 godzin (liczba godzin pracy przypadających do przepracowania w marcu w pełnym wymiarze etatu) = 11,931 zł

Pracownik zatrudniony w wymiarze 7/8 etatu powinien przepracować w marcu 154 godziny (176 godzin $\times$ 7/8 etatu).

Minimalne wynagrodzenie za marzec pracownika zatrudnionego w wymiarze 7/8 etatu wynosi:

154 godziny $\times$ 11,93 zł (minimalna stawka godzinowa obowiązująca w marcu) = 1837,22 zł

Tabela 12. Kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy w 2017 r.

Miesiąc	Liczba godzin przypadających do przepracowania w miesiącu w przypadku zatrudnienia w wymiarze 1/4 etatu	Minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w wymiarze 1/4 etatu	Liczba godzin przypadających do przepracowania w miesiącu w przypadku zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu	Minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w wymiarze 1/2 etatu	Liczba godzin przypadających do przepracowania w miesiącu w przypadku zatrudnienia w wymiarze 7/8 etatu	Minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w wymiarze 7/8 etatu
Styczeń	42	500,00	84	1 000,00	147	1 750,00
Luty	40	500,00	80	1 000,00	140	1 750,00
Marzec	46	500,00	92	1 000,00	161	1 750,00
Kwiecień	38	500,00	76	1 000,00	133	1 750,00
Maj	42	500,00	84	1 000,00	147	1 750,00
Czerwiec	42	500,00	84	1 000,00	147	1 750,00

Miesiąc	Liczba godzin przypadających do przepracowania w miesiącu w przypadku zatrudnienia w wymiarze 1/4 etatu	Minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w wymiarze 1/4 etatu	Liczba godzin przypadających do przepracowania w miesiącu w przypadku zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu	Minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w wymiarze 1/2 etatu	Liczba godzin przypadających do przepracowania w miesiącu w przypadku zatrudnienia w wymiarze 7/8 etatu	Minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w wymiarze 7/8 etatu
Lipiec	42	500,00	84	1 000,00	147	1 750,00
Sierpień	44	500,00	88	1 000,00	154	1 750,00
Wrzesień	42	500,00	84	1 000,00	147	1 750,00
Październik	44	500,00	88	1 000,00	154	1 750,00
Listopad	40	500,00	80	1 000,00	140	1 750,00
Grudzień	38	500,00	76	1 000,00	133	1 750,00

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 13. Kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy w 2018 r.

Miesiąc	Liczba godzin przypadających do przepracowania w miesiącu w przypadku zatrudnienia w wymiarze 1/4 etatu	Minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w wymiarze 1/4 etatu	Liczba godzin przypadających do przepracowania w miesiącu w przypadku zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu	Minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w wymiarze 1/2 etatu	Liczba godzin przypadających do przepracowania w miesiącu w przypadku zatrudnienia w wymiarze 7/8 etatu	Minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w wymiarze 7/8 etatu
Styczeń	42	525,00	84	1 050,00	147	1 837,50
Luty	40	525,00	80	1 050,00	140	1 837,50
Marzec	44	525,00	88	1 050,00	154	1 837,50
Kwiecień	40	525,00	80	1 050,00	140	1 837,50
Maj	40	525,00	80	1 050,00	140	1 837,50
Czerwiec	42	525,00	84	1 050,00	147	1 837,50
Lipiec	44	525,00	88	1 050,00	154	1 837,50
Sierpień	44	525,00	88	1 050,00	154	1 837,50
Wrzesień	40	525,00	80	1 050,00	140	1 837,50
Październik	46	525,00	92	1 050,00	161	1 837,50
Listopad	42	525,00	84	1 050,00	147	1 837,50
Grudzień	38	525,00	76	1 050,00	133	1 837,50

Źródło: opracowanie własne.

2.5. Wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia

2.5.1. Uwagi wprowadzające

Podstawa prawna:

- art. 7 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847)

Niezależnie od tego, w jakiej formie zostało ustalone wynagrodzenie za pracę, pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy po przepracowaniu pełnego miesiąca powinien uzyskać wynagrodzenie nie niższe niż minimalne wynagrodzenie obowiązujące w danym roku kalendarzowym.

Uzupełnienie wynagrodzenia do wysokości minimalnej poprzez wypłatę wyrównania zgodnie z przepisami ustawy powinno być dokonane w przypadku, gdy w danym miesiącu wynagrodzenie pracownika jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia z uwagi na:

- 1) ustalony rozkład czasu pracy danego pracownika lub
- 2) termin wypłaty niektórych składników wynagrodzenia.

Wyrównanie wypłaca się pracownikowi miesięcznie, razem z wypłatą wynagrodzenia (art. 7 ust. 2 u.m.w.p.).

2.5.2. Stawka godzinowa a wyrównanie do wynagrodzenia minimalnego

Podstawa prawna:

- art. 7 ust. 3 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847)
- art. 80, 81, 151³ ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.)

Gwarantowane przez przepisy osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę minimalne wynagrodzenie za pracę zostało ustalone w stawce miesięcznej, a nie w stawce godzinowej. Nie oznacza to jednak, że obowiązująca minimalna stawka miesięczna nie ma wpływu na wysokość stawki godzinowej.

Jeśli wynagrodzenie pracownika zostało określone w stawce godzinowej, to powinna być ona ustalona w takiej wysokości, aby pracownik po przepracowaniu pełnego miesiąca uzyskał wynagrodzenie nie niższe niż minimalne wynagrodzenie obowiązujące w danym roku kalendarzowym.

Wyrównanie wynagrodzenia, które zostało ustalone w stawce godzinowej, wypłacane jest za każdą godzinę pracy.

Stanowi ono różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, przeliczoną na godzinę pracy.

Przykład

W maju 2018 r. pracownik, którego wynagrodzenie ustalono w stawce godzinowej (12,00 zł za godzinę), z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy pracował 3 godziny w sobotę (dniu wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy). Pracownikowi, który ze względu na konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym (art. 151³ k.p.).

W ramach rekompensaty za pracę w dniu wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy pracodawca ustalił z pracownikiem, że za pracę w sobotę pracownik otrzyma dzień wolny w środę 23 maja. Za pracę w dniu wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi nie czas wolny, ale cały dzień wolny od pracy, niezależnie od liczby przepracowanych godzin. Za dzień wolny od pracy udzielony w zamian za wykonywanie pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia. Na podstawie przepisów Kodeksu pracy wynagrodzenie należy się za pracę wykonaną (art. 80), a więc za godziny faktycznie przepracowane. Jeśli praca świadczona w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy miała niższy wymiar niż wymiar czasu pracy przewidziany w rozkładzie czasu pracy na „inny dzień wolny”, to pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za przepracowane godziny wraz z wynagrodzeniem uzupełniającym za godziny nieprzepracowane do wymiaru czasu pracy przewidzianego na ten „inny dzień wolny”, obliczonym jak wynagrodzenie za przestój (art. 81 k.p.) (*Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Legalis 2017).

W maju pracownik miał do przepracowania 160 godzin, faktycznie jednak przepracował 155 godzin, za co otrzymał wynagrodzenie w wysokości 1860,00 zł, co wynika z następujących obliczeń:

$$12,00 \text{ zł} \times 155 \text{ godzin} = 1860,00 \text{ zł}$$

Za 5 godzin, których pracownik nie przepracował z powodu korzystania z dnia wolnego od pracy udzielonego pracownikowi w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy, pracodawca wypłacił pracownikowi wynagrodzenie jak za przestój w wysokości 60 zł, co jest konsekwencją następujących obliczeń:

$$12,00 \text{ zł} \times 5 \text{ godzin} = 60,00 \text{ zł}$$

Wynagrodzenie, jakie uzyskał pracownik w maju, wyniosło 1920,00 zł, co jest konsekwencją następujących obliczeń:

$$1860,00 \text{ zł} + 60,00 \text{ zł} = 1920,00 \text{ zł}$$

Minimalne wynagrodzenie obowiązujące w 2018 r. wynosi 2100,00 zł; ponieważ stawka godzinowa pracownika została ustalona na niskim poziomie, w omawianym przypadku konieczne jest ustalenie kwoty wyrównania.

Ustalenie kwoty wyrównania:

Krok 1: Obliczenie stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę:

$$2100,00 \text{ zł} : 160 \text{ godzin} = 13,13 \text{ zł}$$

Krok 2: Obliczenie wynagrodzenia za jedną godzinę pracy danego pracownika:

$$1920,00 \text{ zł} : 160 \text{ godzin} = 12 \text{ zł}$$

Krok 3: Ustalenie kwoty różnicy pomiędzy minimalną stawką godzinową a stawką godzinową danego pracownika:

$$13,13 \text{ zł} - 12,00 \text{ zł} = 1,13 \text{ zł}$$

Krok 4: Ustalenie kwoty wyrównania:

$$1,13 \text{ zł} \times 160 \text{ godzin} = 180,80 \text{ zł}$$

2.5.3. Wyrównanie wynagrodzenia pracownika wykonującego pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy

Podstawa prawna:

- art. 7 ust. 3–4, art. 8 ust. 2 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847)

Do obliczenia wyrównania pracownikom zatrudnionym w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy stosuje się odpowiednio przepisy art. 7 ust. 3 i 4 u.m.w.p., co oznacza, że pracownikom wynagradzanym:

- 1) na podstawie miesięcznych stawek wynagrodzeń;
- 2) na podstawie godzinowych stawek wynagrodzenia;
- 3) na podstawie akordowych, prowizyjnych itp. stawek wynagrodzenia

– wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy.

Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, przeliczoną na godzinę pracy.

Przykład

Pracownik zatrudniony jest w równoważnym systemie czasu pracy w wymiarze 7/8 etatu; w zakładzie obowiązuje 3-miesięczny okres rozliczeniowy.

Wynagrodzenie pracownika ustalono w stawce godzinowej i wynosi ono 12,00 zł za godzinę pracy. Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzinowym powinien w styczniu 2018 r. przepracować 168 godzin; minimalne wynagrodzenie za pracę w 2018 r. wynosi 2100,00 zł, przy czym stawka godzinowa wynosi 12,50 zł, ponieważ:

$$2100,00 \text{ zł} : 168 \text{ godzin} = 12,50 \text{ zł}$$

Z kolei pracownik zatrudniony w wymiarze 7/8 etatu w styczniu 2018 r. powinien przepracować 147 godzin, ponieważ:

$$168 \text{ godzin} \times 7/8 \text{ etatu} = 147 \text{ godzin}$$

Wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na 7/8 etatu powinno w styczniu 2018 r. wynieść 1837,50 zł, ponieważ:

$$12,50 \text{ zł} \times 147 \text{ godzin} = 1837,50 \text{ zł}$$

W styczniu 2018 r. pracownikowi zaplanowano 132 godziny do przepracowania, w tym 42 godziny w godzinach nocnych. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 151⁸ § 1 k.p.).

Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika w styczniu 2018 r. będzie się kształtować następująco:

$$12,00 \text{ zł} \times 132 \text{ godziny} = 1584,00 \text{ zł} - \text{wynagrodzenie zasadnicze}$$

$$2100,00 \text{ zł} : 168 \text{ godzin} = 12,50 \text{ zł} - \text{podstawa ustalenia wysokości dodatku za pracę w porze nocnej}$$

$$12,50 \text{ zł} \times 20\% = 2,50 \text{ zł} - \text{wysokość dodatku za każdą godzinę pracy w porze nocnej}$$

$$2,50 \text{ zł} \times 42 \text{ godziny pracy w nocy} = 105,00 \text{ zł} - \text{dodatek za zaplanowane dla pracownika godziny pracy w porze nocnej}$$

Dodatek za pracę w porze nocnej nie jest uwzględniany przy ustalaniu, czy pracownik uzyskał obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę. Ponieważ w analizowanym przykładzie pracownik uzyska wynagrodzenie w wysokości 1584,00 zł, zaś ustawowe minimum wynosi 1837,50 zł, konieczna zatem jest wypłata wyrównania do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ustalenie kwoty wyrównania:

Krok 1: Obliczenie stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę:

$$2100,00 \text{ zł} : 168 \text{ godzin} = 12,50 \text{ zł}$$

Krok 2: Obliczenie wynagrodzenia za jedną godzinę pracy danego pracownika:

$1584,00 \text{ zł} : 147 \text{ godzin} = 10,78 \text{ zł}$

Krok 3: Ustalenie kwoty różnicy pomiędzy minimalną stawką godzinową a stawką godzinową danego pracownika:

$12,50 \text{ zł} - 10,78 \text{ zł} = 1,72 \text{ zł}$

Krok 4: Ustalenie kwoty wyrównania:

$1,72 \text{ zł} \times 147,00 \text{ zł} = 252,84 \text{ zł}$

Przykład

Pracownik jest zatrudniony na 3/4 etatu. Wynagrodzenie pracownika zostało ustalone w stawce akordowej. W maju 2018 r. pracownik pracował 120 godzin i otrzymał wynagrodzenie w wysokości 1487,00 zł.

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzinowym powinien w maju 2018 r. przepracować 160 godzin; minimalne wynagrodzenie za pracę w 2018 r. wynosi 2100,00 zł, przy czym stawka godzinowa wynosi 13,13 zł, ponieważ:

$2100,00 \text{ zł} : 160 \text{ godzin} = 13,13 \text{ zł}$

Z kolei pracownik zatrudniony w wymiarze 3/4 etatu w maju 2018 r. powinien przepracować 120 godzin, ponieważ:

$160 \text{ godzin} \times 3/4 \text{ etatu} = 120 \text{ godzin}$

Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego na 3/4 etatu powinno w maju 2018 r. wynieść 1575,60 zł, ponieważ:

$13,13 \text{ zł} \times 120 \text{ godzin} = 1575,60 \text{ zł}$

Ustalenie kwoty wyrównania:

Krok 1: Obliczenie stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę:

$2100,00 \text{ zł} : 160 \text{ godzin pracy przypadających do przepracowania w styczniu} = 13,13 \text{ zł}$

Krok 2: Obliczenie wynagrodzenia za 1 godzinę pracy danego pracownika:

$1487,00 \text{ zł} : 120 \text{ godzin} = 12,39 \text{ zł}$

Krok 3: Ustalenie kwoty różnicy pomiędzy minimalną stawką godzinową a stawką godzinową danego pracownika:

$13,13 \text{ zł} - 12,39 \text{ zł} = 0,74 \text{ zł}$

Krok 4: Ustalenie kwoty wyrównania:

$3/4 \text{ etatu} \times 160 \text{ godzin} = 120 \text{ godzin przypadających do przepracowania w miesiącu w przypadku zatrudnienia w wymiarze 3/4 etatu}$

$0,74 \text{ zł} \times 120 \text{ godzin} = 88,80 \text{ zł}$

2.5.4. Rozkład czasu pracy a dopełnienie do stawki minimalnej

Podstawa prawna:

- art. 129 § 5 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.)
- art. 7 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847)

Przepisy Kodeksu pracy dopuszczają możliwość ustalania dłuższych niż miesiąc okresów rozliczeniowych. Wydłużenie okresów rozliczeniowych daje możliwość bardziej elastycznego ustalania liczby godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu. Organizacja czasu pracy nie musi bowiem polegać na sztywnej pracy od poniedziałku do piątku przez 8 godzin dziennie. Taki dość swobodny sposób ustalania liczby godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu nie jest jednak pozbawiony ograniczeń, jest bowiem możliwy, pod warunkiem że zachowany zostaje wymiar czasu pracy w całym okresie rozliczeniowym, a także zapewniona jest

odpowiednia łączna liczba dni wolnych od pracy oraz godzin odpoczynku dobowego i tygodniowego.

W przypadku wprowadzenia dłuższych okresów rozliczeniowych zdarza się, że w miesiącu pracownik nie świadczy pracy lub świadczy mniejszą liczbę godzin i w konsekwencji nie uzyskuje wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę. Stosownie do treści przepisów art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Samo pozostawanie w stosunku pracy nie jest podstawą do uzyskiwania wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie wykonuje pracy, prawo do wynagrodzenia nabywa tylko wówczas, gdy tak stanowi stosowny przepis szczególny (np. art. 81, 70 § 2, art. 129 § 5, art. 188 k.p.) lub postanowienie umowy (wyrok SN z 3.02.2016 r., II PK 339/14, OSNP 2017/8, poz. 95).

W przepisach art. 129 § 5 k.p. przewidziano, że w przypadku gdy w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Jeśli pracownik zatrudniony jest w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

W przypadku gdy w danym miesiącu ze względu na rozkład czasu pracy pracownik nie uzyskuje wynagrodzenia lub uzyskuje wynagrodzenie w wysokości niższej niż obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę, pracodawca – razem z wypłatą wynagrodzenia za dany miesiąc – ma obowiązek wypłacić pracownikowi wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nie ma tu znaczenia, że w kolejnych miesiącach okresu rozliczeniowego wynagrodzenie pracownika może znacznie przewyższać minimalne wynagrodzenie za pracę.

Pracownik, którego wynagrodzenie ustalone zostało w stałej miesięcznej stawce, niezależnie od liczby godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu wynikających z obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy, otrzyma pełną stawkę wynagrodzenia. Jeśli wynagrodzenie pracownika jest jednoskładnikowe, w każdym przypadku wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie będzie mogło być niższe niż minimalne wynagrodzenie obowiązujące w danym roku kalendarzowym.

W przypadku pracowników wynagradzanych stawką godzinową, akordową, prowizyjną obniżenie w miesiącu liczby godzin przypadających do przepracowania wpłynie na obniżenie wysokości wynagrodzenia, dlatego może pojawić się obowiązek wypłaty wyrównania do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przykład

Wynagrodzenie pracownika ustalone zostało w stawce godzinowej 12,50 zł za godzinę pracy. Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, w równoważnym systemie czasu pracy, w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym.

W okresie rozliczeniowym przypadającym od kwietnia do czerwca 2018 r. harmonogram czasu pracy pracownika kształtował się następująco:

- 1) w kwietniu – 144 godziny pracy (godzinowy wymiar czasu pracy w kwietniu to 160 godzin);
- 2) w maju – 184 godziny pracy (godzinowy wymiar czasu pracy w maju to 160 godzin);
- 3) w czerwcu – 160 godzin pracy (godzinowy wymiar czasu pracy w czerwcu to 168 godzin)

– co oznacza, że we wskazanym okresie pracownik powinien był przepracować łącznie 488 godzin.

W kwietniu pracownik otrzymał za przepracowane godziny 1800,00 zł, zgodnie z wyliczeniem:

$$12,50 \text{ zł} \times 144 \text{ godziny} = 1800,00 \text{ zł}$$

W maju pracownik otrzymał wynagrodzenie za przepracowane godziny w wysokości 2300,00 zł, zgodnie z wyliczeniem:

$$12,50 \text{ zł} \times 184 \text{ godziny} = 2300,00 \text{ zł}$$

W czerwcu pracownik otrzymał wynagrodzenie za przepracowane godziny w wysokości 2000,00 zł, zgodnie z wyliczeniem:

$$12,50 \text{ zł} \times 160 \text{ godzin} = 2000,00 \text{ zł}$$

W 2018 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2100,00 zł.

Pracodawca wypłacił pracownikowi w kwietniu i czerwcu wyrównania, których wysokość ustalił w następujący sposób:

Wyrównanie za kwiecień:

Krok 1: Obliczenie stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę:

$$2100,00 \text{ zł} : 160 \text{ godzin} = 13,13 \text{ zł}$$

Krok 2: Obliczenie wynagrodzenia za 1 godzinę pracy danego pracownika:

$$1800,00 \text{ zł} : 160 \text{ godzin} = 11,25 \text{ zł}$$

Krok 3: Ustalenie kwoty różnicy pomiędzy minimalną stawką godzinową a stawką godzinową danego pracownika:

$$13,13 \text{ zł} - 11,25 \text{ zł} = 1,88 \text{ zł}$$

Krok 4: Ustalenie kwoty wyrównania:

$$1,88 \text{ zł} \times 160 \text{ godzin} = 300,80 \text{ zł}$$

Wyrównanie za czerwiec:

Krok 1: Obliczenie stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę:

$$2100,00 \text{ zł} : 168 \text{ godzin} = 12,50 \text{ zł}$$

Krok 2: Obliczenie wynagrodzenia za 1 godzinę pracy danego pracownika:

$$2000,00 \text{ zł} : 168 \text{ godzin} = 11,90 \text{ zł}$$

Krok 3: Ustalenie kwoty różnicy pomiędzy minimalną stawką godzinową a stawką godzinową danego pracownika:

$$12,50 \text{ zł} - 11,90 \text{ zł} = 0,60 \text{ zł}$$

Krok 4: Ustalenie kwoty wyrównania:

$$0,60 \text{ zł} \times 168 \text{ godzin} = 100,80 \text{ zł}$$

2.5.5. Dwie umowy z tym samym pracodawcą a minimalne wynagrodzenie za pracę

Podstawa prawna:

- art. 6–8 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847)

Zasadą jest pozostawanie stron w jednym stosunku pracy, nawet jeśli w ramach tego stosunku pracy pracownik realizuje kilka specjalności czy funkcji. Tak orzekł SN w wyroku z 13.03.1997 r., I PKN 43/97, OSNP 1997/24, poz. 494, stwierdzając, że z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju, pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy. Podobnie uznał SN w wyroku z 14.02.2002 r., I PKN 876/00, OSNP 2004/4, poz. 60, stwierdzając, że w razie wykonywania na rzecz pracodawcy kilku rodzajów pracy podporządkowanej należy domniemywać, że strony łączą jeden stosunek pracy.

Zawieranie z własnym pracownikiem drugiej umowy o pracę za normalnym wynagrodzeniem jest dopuszczalne, ale tylko wyjątkowo, gdy chodzi o rodzaj pracy wy-

rażnie inny niż uzgodniony w podstawowym czasie pracy (uchwała SN z 12.03.1969 r., III PZP 1/69, OSNC 1969/11, poz. 197). Powyższe oznacza, że dopuszczalne jest zawieranie odrębnych umów o pracę między tymi samymi podmiotami, jeżeli ich przedmiotem ma być praca innego rodzaju niż wynikająca z wcześniej nawiązanej umowy o pracę.

Należy również podkreślić to, na co zwrócił uwagę SN w wyroku z 8.01.1981 r., II URN 186/80, LEX nr 1288098: „Zakład pracy może zawrzeć z własnym pracownikiem dodatkową umowę o pracę, jeżeli będzie to praca innego rodzaju niż dotychczasowa, a wykonywanie jej nie będzie kolidowało z normalnym czasem pracy pracownika”.

Zawarcie z tym samym pracownikiem dwóch umów o pracę zobowiązuje pracodawcę do ustalenia wynagrodzenia odrębnie dla każdej umowy o pracę. Jak wskazał SA w Szczecinie w wyroku z 27.09.2016 r., III AUa 7/16, LEX nr 2171187, treścią stosunku pracy jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę.

Jeśli z pracownikiem zawarto dwie umowy o pracę, dla każdej z nich osobno należy ustalić wysokość wynagrodzenia za pracę, które powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy, a ponadto gwarantowało uzyskanie ustawowego minimum, o którym mowa w przepisach ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Przykład

Pracodawca z tym samym pracownikiem zawarł dwie umowy o pracę:

- 1) w ramach pierwszej pracownik wykonuje pracę na stanowisku asystenta do spraw księgowości w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 2500,00 zł;
- 2) w ramach drugiej pracownik wykonuje pracę na stanowisku informatyka w wymiarze 1/5 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 315,00 zł.

Ustalenie wynagrodzenia za pracę z pierwszej umowy w wysokości wyższej niż minimalne obowiązujące w 2018 r. wynagrodzenie za pracę nie uprawnia pracodawcy do ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę z tytułu drugiej umowy w wysokości niższej niż proporcjonalnie zmniejszona wysokość minimalnego wynagrodzenia.

Wynagrodzenie za pracę realizowaną na podstawie drugiej umowy zawartej na 1/5 etatu należy ustalić w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadających do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2018 r.

Przykładowo w październiku 2018 r. pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzinowym powinien przepracować 184 godziny, a zatem minimalna stawka godzinowa w tym miesiącu zostanie ustalona w następujący sposób:

2100,00 zł : 184 godziny = 11,413 zł

W omawianym przypadku pracownik na podstawie drugiej umowy o pracę jest zatrudniony na 1/5 etatu, co oznacza, że w październiku powinien przepracować 36,8 godziny, ponieważ:

184 godziny $\times$ 1/5 = 36,8 godziny

Dlatego w październiku wynagrodzenie pracownika z tytułu drugiej umowy o pracę nie powinno być niższe niż ustalona poniżej kwota:

11,413 zł $\times$ 36,8 godziny = 420,00 zł

2.5.6. Wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia za pracę w przypadku nieobecności z powodu choroby

Podstawa prawna:

- art. 7 ust. 1 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847)
- § 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 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 (Dz.U. z 2017 r. poz. 927)

W sytuacji gdy powodem niez uzyskania minimalnego wynagrodzenia za pracę jest nieprzepracowanie pełnego miesiąca z powodu choroby lub innej nieobecności w pracy, z tytułu której pracownikowi przysługują świadczenia z ubezpieczenia chorobowego w razie choroby i macierzyństwa, nie ma podstaw do wypłaty wyrównania. W przepisach art. 7 ust. 1 u.m.w.p. ustawodawca nie wskazał nieobecności w pracy z powodu choroby jako jednego z powodów wypłaty wyrównania.

Wynagrodzenie, ustalone w stawce miesięcznej w stałej wysokości, jeśli pracownik jest chory, ulega obniżeniu o 1/30 za każdy dzień nieobecności wskazany w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby. Wynikający z przepisów § 11 r.s.u.w. sposób obniżania wysokości wynagrodzenia za każdy dzień nieobecności w pracy, nawet jeśli przypada on w dzień wolny od pracy, powoduje, że wynagrodzenie za godzinę przepracowaną może być niższe niż stawka godzinowa wynikająca z minimalnego wynagrodzenia.

W przypadku gdy miesięczne wynagrodzenie pracownika jest ustalone co najmniej na poziomie minimalnym, obniżenie tego wynagrodzenia poniżej stawki minimalnej tylko z powodu nieobecności w pracy z powodu choroby nie daje podstaw do wyrównania do wysokości minimalnej.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy, 8 godzin na dobę 5 dni w tygodniu, i wynagradzany stawką 2300,00 zł miesięcznie. W okresie 1–29.05.2018 r. chorował. W dniach 30 i 31 maja pracował po 8 godzin.

Za ten miesiąc pracownik otrzymał tytułem wynagrodzenia 76,57 zł, co jest konsekwencją następujących obliczeń:

Krok 1: Ustalenie kwoty potrzebnej do obliczenia wynagrodzenia, jakiego pracownik nie uzyskał z powodu nieobecności w pracy na skutek choroby (podzielenie miesięcznej stawki wynagrodzenia przez 30):

$$2300,00 \text{ zł} : 30 = 76,67 \text{ zł}$$

Krok 2: Ustalenie wynagrodzenia, jakiego pracownik nie uzyskał z powodu nieobecności w pracy na skutek choroby (pomnożenie otrzymanej powyżej kwoty przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby):

$$76,67 \text{ zł} \times 29 \text{ dni} = 2223,43 \text{ zł}$$

Krok 3: Ustalenie kwoty wynagrodzenia pracownika za dni faktycznego świadczenia pracy:

$$2300,00 \text{ zł} - 2223,43 \text{ zł} = 76,57 \text{ zł}$$

W maju 2018 r. pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzinowym powinien był przepracować 160 godzin. Minimalna stawka godzinowa wynosi zatem 11,90 zł, ponieważ:

$$2300,00 \text{ zł} : 160 \text{ godzin} = 14,38 \text{ zł}$$

Gdy bierze się pod uwagę liczbę przepracowanych przez pracownika w omawianym przykładzie godzin ($2 \text{ dni} \times 8 \text{ godzin} = 16 \text{ godzin}$), uzyskana kwota nie daje stawki minimalnej w danym miesiącu, ponieważ:

$$76,57 \text{ zł} : 16 \text{ godzin} = 4,79 \text{ zł}$$

Na podstawie obowiązujących przepisów nie ma jednak podstaw do dokonywania wyrównania.

Gdyby jednak w miesiącu, w którym pracownik choruje, wynagrodzenie uległo również obniżeniu z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, pracownikowi przysługiwałoby wyrównanie.

Przykład

Pracownik zatrudniony na pełny etat w miesięcznym okresie rozliczeniowym chorował w dniach 1–25.08.2018 r. i za ten okres otrzymał zasiłek chorobowy.

Wynagrodzenie pracownika ustalone zostało w stawce godzinowej 10,00 zł za godzinę. Pracownikowi przysługuje również dodatek stażowy w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego i premia regulaminowa, która w przypadku wystąpienia w ciągu miesiąca nieobecności w pracy z powodu choroby przez okres co najmniej 10 dni nie przysługuje.

W sierpniu pracownik przepracował 5 dni (40 godzin), za które otrzymał:

- 1) wynagrodzenie w wysokości 400,00 zł;
- 2) dodatek stażowy w wysokości 20,00 zł.

W celu ustalenia, czy pracownik uzyskał ustawowe minimum, należy porównać stawkę za godzinę pracy ze stawką godzinową wynikającą z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W 2018 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2100,00 zł; w sierpniu 2018 r. pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzinowym powinien przepracować 176 godzin.

Krok 1: Obliczenie minimalnej stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę:

$$2100,00 \text{ zł} : 176 \text{ godzin} = 11,93 \text{ zł}$$

Krok 2: Obliczenie wynagrodzenia za 1 godzinę pracy danego pracownika:

$$(400,00 \text{ zł} + 20,00 \text{ zł}) : 40 \text{ godzin} = 10,50 \text{ zł}$$

Krok 3: Ustalenie kwoty różnicy pomiędzy minimalną stawką godzinową a stawką godzinową danego pracownika:

$$11,93 \text{ zł} - 10,50 \text{ zł} = 1,43 \text{ zł}$$

Krok 4: Ustalenie kwoty wyrównania:

$$1,43 \text{ zł} \times 40 \text{ godzin} = 57,20 \text{ zł}$$

Przykład

Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w podstawowym systemie czasu pracy, 8 godzin na dobę 5 dni w tygodniu.

Wynagrodzenie pracownika składa się z:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w stałej miesięcznej stawce w wysokości 1500,00 zł;
- 2) prowizji uzależnionej od wyników sprzedaży;
- 3) premii regulaminowej wypłacanej w wysokości od 10 do 40% wynagrodzenia zasadniczego uzyskanego w danym miesiącu.

W maju 2018 r. pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzinowym powinien przepracować 160 godzin.

W maju 2018 r. pracownik był 2 dni (16 godzin) na urlopie wypoczynkowym, a w dniach 14–18 maja (40 godzin) był nieobecny z powodu choroby.

Dla potrzeb obliczenia wysokości wynagrodzenia w celu ustalenia, czy konieczna będzie wypłata wyrównania, należy przyjąć, że pracownik „przepracował” 120 godzin (nie uwzględnia się bowiem dni, w których pracownik był chory, zalicza jednak dni, w których przebywał na urlopie).

W maju 2018 r. pracownik uzyskał:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1250,00 zł;
- 2) premię regulaminową w wysokości 125,00 zł;
- 3) prowizję w wysokości 360,00 zł;
- 4) wynagrodzenie za urlop w wysokości 182,08 zł;
- 5) wynagrodzenie chorobowe w wysokości 230,10 zł.

Na podstawie przepisów art. 6 ust. 4 u.m.w.p. do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez GUS do wynagrodzeń osobowych.

W załączniku do objaśnień do sprawozdawczości z zatrudnienia i wynagrodzeń Z-06 zamieszczonego na stronie <http://form.stat.gov.pl/formularze/2017> do wynagrodzeń osobowych zaliczono:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze określone w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej;
- 2) dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy;
- 3) premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe;
- 4) wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, wypłacane ze środków pracodawców (wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe i dla poratowania zdrowia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas przestoju niezawinionego przez pracownika i in.).

Krok 1: Obliczenie minimalnej stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę:

2100,00 zł : 160 godzin = 13,13 zł

Krok 2: Obliczenie wynagrodzenia za 1 godzinę pracy w maju 2018 r.:

1250,00 zł + 125,00 zł + 360,00 zł + 182,08 zł = 1917,08 zł

1917,08 zł : 120 godzin = 15,98 zł

Krok 3: Ustalenie kwoty różnicy pomiędzy minimalną stawką godzinową a stawką godzinową danego pracownika:

15,98 zł > 13,13 zł

Stawka godzinowa wynikająca z wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika jest wyższa od stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika, nie ma zatem potrzeby wypłaty wyrównania do minimalnego wynagrodzenia.

2.5.7. Czas wolny w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych a minimalne wynagrodzenie

Podstawa prawna:

- art. 151² ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.)
- § 5, 5a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 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 (Dz.U. z 2017 r. poz. 927)

W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik może otrzymać czas wolny. Wymiar czasu wolnego udzielonego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych zależy od tego, czy czasu wolnego udziela się na wniosek pracownika, czy też inicjatywa w tej sprawie należy do pracodawcy.

W przypadku, gdy udzielenie czasu wolnego następuje bez wniosku pracownika, pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, a więc za 1 godzinę pracy w godzinach nadliczbowych 1,5 godziny czasu wolnego. Udzielenie czasu wolnego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (art. 151² k.p.). Przepisy gwarantują pracownikowi w miesiącu korzystania z czasu wolnego z inicjatywy pracodawcy wynagrodzenie w wysokości należnej za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Ustalając wynagrodzenie za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, w przypadku 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 przypadły zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy (§ 5 r.s.u.w.). Przedstawione zasady stosuje się odpowiednio przy ustalaniu wynagrodzenia za pełny miesięczny wymiar czasu pracy w przypadku udzielenia czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych bez wniosku pracownika (§ 5a r.s.u.w.).

Przykład

Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze etatu w podstawowym systemie czasu pracy, od 7.00 do 15.00, 5 dni w tygodniu. W maju 2018 r. pracownik, którego wynagrodzenie ustalono w stawce godzinowej (13,50 zł za godzinę), z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy pracował w poniedziałek 14 maja od 7.00 do 19.00.

W ramach rekompensaty pracodawca zaproponował pracownikowi za 4 dodatkowe godziny pracy w poniedziałek 6 godzin wolnego w środę 23 maja, na co pracownik wyraził zgodę. W maju 2018 r. pracownik miał do przepracowania 160 godzin, faktycznie jednak przepracował 158 godzin.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy udzielenie czasu wolnego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. Pracownik za maj otrzymał wynagrodzenie w wysokości 2160,00 zł, zgodnie z wyliczeniem:

$13,50 \text{ zł} \times 160 \text{ godzin} = 2160,00 \text{ zł}$

Przedstawiona zasada nie obowiązuje w przypadku, gdy czasu wolnego udzielono na wniosek pracownika. W wyroku z 9.02.2010 r., I PK 157/09, OSNP 2011/15–16, poz. 200, SN orzekł, że: „Czas wolny od pracy udzielony na pisemny wniosek pracownika w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (art. 151² § 1 k.p.) nie jest zwolnieniem od pracy ani czasem niewykonywania pracy, za który przepisy przewidują zachowanie prawa do wynagrodzenia na zasadach obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop na podstawie § 5 rozporządzenia (...) 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”.

W przypadku gdy czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych jest udzielony na wniosek pracownika, przepisy nie gwarantują pracownikowi w miesiącu korzystania z czasu wolnego wynagrodzenia w wysokości należnej za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. Sytuacja ta może powodować obniżenie wysokości wynagrodzenia do wysokości niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Ponieważ takie obniżenie wynagrodzenia wynika z rozkładu czasu pracy pracownika, należy uzupełnić wynagrodzenie do wysokości minimalnej w postaci wyrównania.

Przykład

Pracownik pracuje w systemie podstawowym od poniedziałku do piątku w godzinach 7.00–15.00. Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzinowym powinien w styczniu 2018 r. przepracować 168 godzin.

W styczniu pracownik faktycznie pracował 176 godzin. W dniach 15 stycznia (poniedziałek) i 16 stycznia (wtorek) pracownik pracował od 7.00 do 19.00, w konsekwencji w styczniu pracował dodatkowo 8 godzin (168 godzin + 8 godzin = 176 godzin). Wynagrodzenie pracownika określone jest stawką godzinową i wynosi 12,50 zł za godzinę.

W zamian za pracę w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymał w lutym na swój wniosek czas wolny za nadgodziny w proporcji 1:1 (8 godzin). W przypadku rekompensaty pracy nadliczbowej w postaci czasu wolnego pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151² § 3 k.p.).

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzinowym powinien w lutym 2018 r. przepracować 160 godzin, faktycznie jednak przepracował 152 godziny.

Wynagrodzenie za styczeń wyniosło 2200,00 zł, co jest konsekwencją następujących obliczeń:

$12,50 \text{ zł} \times 176 \text{ godzin faktycznie przepracowanych w styczniu} = 2200,00 \text{ zł}$

Z kolei udzielenie w lutym czasu wolnego w zamian za pracę w styczniu w godzinach nadliczbowych spowodowało obniżenie wynagrodzenia za luty:

$160 \text{ godzin} - 8 \text{ godzin czasu wolnego} = 152 \text{ godziny}$

$152 \text{ godzin} \times 12,50 \text{ zł} = 1900,00 \text{ zł}$

Ponieważ w 2018 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2100,00 zł, w analizowanym przypadku konieczne jest wypłacenie wyrównania.

Ustalenie kwoty wyrównania:

Krok 1: Obliczenie stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę:

$2100,00 \text{ zł} : 160 \text{ godzin} = 13,13 \text{ zł}$

Krok 2: Obliczenie wynagrodzenia za 1 godzinę pracy danego pracownika:

$1900,00 \text{ zł} : 160 \text{ godzin} = 11,88 \text{ zł}$

Krok 3: Ustalenie kwoty różnicy pomiędzy minimalną stawką godzinową a stawką godzinową danego pracownika:

$13,13 \text{ zł} - 11,88 \text{ zł} = 1,25 \text{ zł}$

Krok 4: Ustalenie kwoty wyrównania:

$1,25 \text{ zł} \times 160 \text{ godzin} = 200,00 \text{ zł}$

2.5.8. Kwota wyrównania wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia w podstawie wynagrodzenia za urlop i w podstawie ekwiwalentu za urlop

Podstawa prawna:

- § 6 pkt 7a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielenia urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. poz. 14 ze zm.)

Przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu, ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy uwzględnia się wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy, z wyjątkiem wymienionych w § 6 r.s.z.u.

W podstawie ekwiwalentu za urlop nie uwzględnia się:

- 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie;
- 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju;
- 3) gratyfikacji (nagród) jubileuszowych;
- 4) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- 5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy;
- 6) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego;
- 7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
- 8) kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 9) nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej;
- 10) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych;
- 11) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy.

Jak wynika z przepisów, w podstawie wymiaru ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy pracodawca nie uwzględnia wypłaconej kwoty wyrównania do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Kwoty wyrównania do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę nie są wynagrodzeniem za świadczoną pracę, ale mają typowo gwarancyjny charakter. Takie stanowisko przedstawiło Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w piśmie z 19.11.2009 r. w sprawie wyłączania wyrównań do minimalnego wynagrodzenia za pracę z podstawy urlopowego wynagrodzenia i ekwiwalentu, LEX nr 25767. Jak czytamy w piśmie: „Jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, pracodawca ma obowiązek wypłacenia wyrównania do tej kwoty. W praktyce dotyczy to przede wszystkim sytuacji, gdy pracownik nie wypracuje sobie kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, ponieważ jest objęty stosunkowo długim okresem rozliczeniowym czasu pracy. Wówczas bowiem mogą mieć miejsce duże różnice w liczbie godzin do przepracowania w poszczególnych miesiącach i jeżeli pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości, ale np. wynagrodzenie w stawce godzinowej, to wówczas niska liczba godzin do przepracowania może się przełożyć na niskie wynagrodzenie. Kwoty wyrównania do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę nie są wynagrodzeniem za świadczoną pracę, ale mają typowo gwarancyjny charakter, i to było powodem wyłączenia ich przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu i ekwiwalentu pieniężnego za urlop”.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie zostało ustalone w stawce akordowej. W maju 2018 r. pracownik korzystał z 10 dni (80 godzin) urlopu wypoczynkowego. Podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi w okresie luty–kwiecień 2018 r. w wysokości odpowiednio: 2140,00 zł (za luty 2018 r.), 2184,00 zł (za marzec 2018 r.), 2020,00 zł (za kwiecień 2018 r.). W kwietniu pracownik otrzymał wyrównanie do wynagrodzenia minimalnego w wysokości 80 zł. W okresie przyjmowanym do ustalenia podstawy wynagrodzenia urlopowego pracownik przepracował 474 godziny.

Obliczając wynagrodzenie za urlop, nie uwzględniono wyrównania do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Krok 1: Obliczenie średniej wysokości wynagrodzenia za 1 godzinę pracy danego pracownika:
 $(2140,00 \text{ zł} + 2184,00 \text{ zł} + 2020,00 \text{ zł}) : 474 \text{ godziny} = 13,38 \text{ zł}$

Krok 2: Obliczenie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy:
 $80 \text{ godzin urlopu wypoczynkowego} \times 13,38 \text{ zł} = 1070,40 \text{ zł}$

WYNAGRODZENIE ZA PRZEPRACOWANĄ CZĘŚĆ MIESIĄCA

3.1. Uwagi wprowadzające

Podstawa prawna:

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 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 (Dz.U. z 2017 r. poz. 927)

Sposób obliczania wysokości wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za przepracowaną część miesiąca, a więc w przypadku gdy z przyczyn usprawiedliwionych lub nieusprawiedliwionych pracownik jest nieobecny w pracy, zależy od:

- 1) sposobu wynagradzania pracownika – system czasowy (godzinowy, miesięczny), akordowy, prowizyjny;
- 2) rodzaju nieobecności w pracy – urlop wypoczynkowy, urlop bezpłatny, choroba pracownika, urlop macierzyński, nieobecność nieusprawiedliwiona.

3.1.1. System akordowy

Warunkiem stosowania akordowego systemu czasu pracy jest ustalenie norm pracy stanowiących miernik nakładu pracy, jej wydajności i jakości. Akordowy system wynagradzania stosowany jest w produkcji i usługach, gdzie jednym z mierników pracy może być liczba wykonanych produktów lub ilość świadczonych usług w jednostce czasu. Po zakończeniu miesiąca pracodawca ustala wysokość wynagrodzenia, podsumowując liczbę wykonanych produktów, usług, czynności i mnożąc wynik przez ustaloną stawkę akordową. W systemie tym wysokość wynagrodzenia jest bowiem powiązana z ilością wykonywanej pracy.

3.1.2. System prowizyjny

Innym systemem wynagradzania uzależnionym od wyników pracy jest system prowizyjny. W tym systemie wysokość wynagrodzenia jest uzależniona od wyników sprzedaży, uzyskanych przychodów, zawartych umów, zdobytych klientów.

Po zakończeniu miesiąca wysokość wynagrodzenia jest obliczana jako ustalony procent osiągniętych przez pracownika wyników. W tym przypadku nie zawsze nieobecność może negatywnie wpływać na wysokość wynagrodzenia, wiele zależy od zdolności i efektywności pracy pracownika.

3.1.3. System czasowy

Wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca w przypadku, gdy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w stawce godzinowej, stanowi iloczyn stawki godzinowej i liczby przepracowanych w miesiącu godzin.

3.2. Wynagrodzenie określone w stałej stawce miesięcznej za przepracowaną część miesiąca w przypadku choroby pracownika

Podstawa prawna:

- § 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 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 (Dz.U. z 2017 r. poz. 927)

W przypadku gdy wynagrodzenie pracownika zostało ustalone w stałej miesięcznej stawce, a pracownik nie przepracował całego miesiąca, w celu ustalenia wysokości wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca stosuje się zasady określone w przepisach rozporządzenia 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.

W rozporządzeniu wskazano dwa – uzależnione od przyczyny nieobecności w pracy – sposoby obliczania wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca.

Jeden ze sposobów określonych w przepisach § 11 r.s.u.w. dotyczy:

- 1) nieobecności z powodu choroby pracownika, z tytułu której przysługuje wynagrodzenie określone w przepisach art. 92 k.p., oraz
- 2) nieobecności, z tytułu których przysługuje pracownikowi 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.

W tym przypadku w celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca należy:

- 1) miesięczną stawkę wynagrodzenia podzielić przez 30, a następnie
- 2) tak otrzymaną kwotę pomnożyć przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby,
- 3) uzyskaną kwotę wynagrodzenia odjąć od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Przepisy nie uzależniają sposobu obliczania wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca od tego, czy niezdolność do pracy z powodu choroby występowała w dni robocze, czy w dni wolne od pracy.

Przedstawiony sposób obliczenia wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca jest stosowany niezależnie od tego, czy miesiąc ma 28, 29, 30, czy też 31 dni. Obliczając wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca w przypadku, gdy pracownik pozostała część miesiąca chorował, miesięczną stawkę wynagrodzenia zawsze dzieli się przez 30, niezależnie od liczby dni przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

Przykład

Pracownica zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2500,00 zł w okresie 5–15.03.2018 r. była nieobecna w pracy z powodu choroby.

Pracownica otrzymała za marzec:

- wynagrodzenie chorobowe za 12 dni choroby oraz
- wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca w wysokości 1500,04 zł, co wynika z następujących obliczeń:

Krok 1: Podział stawki miesięcznego wynagrodzenia przez liczbę 30:

$$2500,00 \text{ zł} : 30 \text{ dni} = 83,33 \text{ zł}$$

Krok 2: Ustalenie wysokości wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z powodu choroby:

$$83,33 \text{ zł} \times 12 \text{ dni choroby} = 999,96 \text{ zł}$$

Krok 3: Ustalenie wysokości wynagrodzenia za czas przepracowany:

$$2500,00 \text{ zł} - 999,96 \text{ zł} = 1500,04 \text{ zł}$$

3.3. Praca w 31. dniu miesiąca

W przypadku gdy w miesiącu, który ma 31 dni, pracownik przez 30 dni był nieobecny w pracy z powodu choroby, przy zastosowaniu do obliczenia wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca zasad określonych w przepisach rozporządzenia 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, okaże się, że wynagrodzenie to wyniesie 0,00 zł. Wynika to z następujących obliczeń:

Krok 1: Podział stawki miesięcznego wynagrodzenia przez liczbę 30:

$$3000,00 \text{ zł} : 30 = 100,00 \text{ zł}$$

Krok 2: Ustalenie wysokości wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z powodu choroby:

$$100,00 \text{ zł} \times 30 \text{ dni choroby} = 3000,00 \text{ zł}$$

Krok 3: Ustalenie wysokości wynagrodzenia za czas przepracowany:

$$3000,00 \text{ zł} - 3000,00 \text{ zł} = 0,00 \text{ zł}$$

Z zasad wzajemności oraz ekwiwalentności wynagrodzenia i pracy wynika reguła, zgodnie z którą wynagrodzenie za pracę należy się tylko za pracę wykonaną. Pracownik zobowiązuje się bowiem do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem, które pracodawca jest zobowiązany spełnić na rzecz pracownika odpowiednio do rodzaju i charakteru wykonanej pracy. W literaturze przyjmuje się, że pełni ono funkcję alimentarną i motywacyjną.

Funkcja alimentarna wiąże się z koniecznością zaspokojenia podstawowych potrzeb pracownika. Funkcja motywacyjna ma na celu takie oddziaływanie na zachowanie pracownika, aby uzyskiwał on jak najlepsze rezultaty w pracy i w konsekwencji coraz wyższe wynagrodzenie.

Gdyby jednak pracownik nie wywiązywał się ze swoich obowiązków związanych ze świadczeniem pracy, wówczas pracodawca z pewnymi wyjątkami określonymi w przepisach prawa pracy nie jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia.

Jak wskazał SN w wyroku z 9.12.1976 r., I PRN 73/76, LEX nr 14352, inne wynagrodzenie pracownik może uzyskać tylko wówczas, gdy Kodeks pracy względnie przepis szczególnie tak stanowi.

Zwrot, jakim posługuje się ustawodawca w przepisach prawa pracy: „wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę”, oznacza, że pracodawca jest obowiązany zapłacić pracownikowi wynagrodzenie, jeśli ten świadczył pracę. Pracownik nie może być pozbawiony wynagrodzenia z tego powodu, że określony w przepisach rozporządzenia 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 sposób ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy zobowiązuje do stosowania takich działań matematycznych, w konsekwencji których pomimo świadczenia pracy wynagrodzenie za czas przepracowany równe jest 0,00 zł.

Stanowisko takie prezentuje zarówno Główny Inspektorat Pracy, jak i Ministerstwo Pracy.

Stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy z 29.05.1996 r., GPP-87-4560-64/09/PE/RP, w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia za jeden dzień wykonywania pracy, Legalis:

„W praktyce powstaje problem, gdy pracownik w miesiącu, który liczy 31 dni przez 30 dni jest chory, a jeden dzień pracuje. W takim bowiem wypadku wykonanie wskazanych w przepisie działań da jako wynik 0, czyli za jeden dzień pracy pracownik nie otrzymałby wynagrodzenia.

Przyjęcie takich zasad ustalania wynagrodzenia, w tym konkretnym przypadku, stoi w sprzeczności z art. 80 kodeksu pracy, stanowiącym, że za pracę wykonaną przysługuje wynagrodzenie – pomimo wykonywania pracy w danym miesiącu pracownik nie otrzymałby żadnego wynagrodzenia za pracę a jedynie wynagrodzenie za czas choroby, bądź zasiłek chorobowy (z reguły w niższej niż wynagrodzenie za pracę wysokości).

Powyższe przemawiałoby za wypłatą wynagrodzenia za pracę za czas przepracowany czyli za 1 dzień”.

Stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 3.12.2009 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia za jeden dzień wykonywania pracy, http://g.infor.pl/p/_wspolne/pliki/736000/736576-stanowisko-mpips.pdf (dostęp: 15.03.2018 r.):

„(...) Zastosowanie przepisów § 11 rozporządzenia oznaczałoby, że pracownik nie otrzyma wynagrodzenia za ten przepracowany dzień. Tego rodzaju sytuacja wywołuje budzić wątpliwości w świetle art. 80 k.p., zgodnie z którym – wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, natomiast za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

Z zasady wzajemności i ekwiwalentności wynagrodzenia i pracy wynika bowiem, że za pracę faktycznie wykonaną należy się pracownikowi wynagrodzenie.

W opisaney sytuacji, zdaniem MPiPS, pracownikowi przysługuje zatem wynagrodzenie za 1 przepracowany dzień. Wysokość tego wynagrodzenia należałoby ustalić (posiłkując się przepisem § 4 ust. 2 pkt 1 ww. rozporządzenia) dzieląc wynagrodzenie pracownika określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a następnie mnożąc tak ustaloną wartość godziny pracy przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika w tym dniu (...).

Ważne!

Wynagrodzenie za 1 dzień pracy świadczonej 31. dnia miesiąca w przypadku pracownika, którego wynagrodzenie zostało ustalone w stałej miesięcznej stawce, należy obliczyć w następujący sposób:

Krok 1: Ustalenie stawki godzinowej w danym miesiącu: podział stawki miesięcznej przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

Krok 2: Ustalenie wysokości wynagrodzenia za przepracowane dni w danym miesiącu: pomnożenie otrzymanej stawki za godzinę pracy przez liczbę godzin przepracowanych w danym dniu.

Przykład

Pracownik był nieobecny w pracy z powodu choroby, za którą uzyskał prawo do zasiłku chorobowego za okres 1–30.01.2018 r. Dzień 31 stycznia przypadał w środę i pracownik pracował w tym dniu przez 8 godzin.

Wynagrodzenie pracownika zostało ustalone w stałej miesięcznej stawce w wysokości 4200,00 zł brutto. W styczniu godzinowy wymiar czasu pracy wynosił 168 godzin. Z zastosowaniem przepisów rozporządzenia 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 wynagrodzenie pracownika – pomimo świadczenia przez niego pracy w środę 31 stycznia – wyniesie 0,00 zł.

Pracownik nie może być jednak pozbawiony wynagrodzenia, gdyż 1 dzień w miesiącu pracował, dlatego w omawianym przypadku wysokość wynagrodzenia wynosi 200,00 zł, zgodnie z wyliczeniem:

Krok 1: Ustalenie stawki godzinowej w danym miesiącu:

$4200,00 \text{ zł} : 168 \text{ godzin (godzinowy wymiar czasu pracy w styczniu)} = 25,00 \text{ zł}$

Krok 2: Ustalenie wysokości wynagrodzenia za przepracowane dni w danym miesiącu:

$25,00 \text{ zł} \times 8 \text{ godzin pracy} = 200,00 \text{ zł}$

Przykład

Pracownik zatrudniony w równoważnym systemie czasu pracy wynagradzany jest stałą stawką miesięczną w wysokości 4300,00 zł.

W dniach 1–30.10.2018 r. pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim. Dnia 31 października po zakończonym zwolnieniu lekarskim przez 12 godzin świadczył pracę. Godzinowy wymiar czasu pracy w październiku 2018 r. wynosi 184 godziny.

Pracownik otrzymał wynagrodzenie za 1 dzień pracy w miesiącu w wysokości 280,44 zł, zgodnie z obliczeniem:

Krok 1: Ustalenie stawki godzinowej w danym miesiącu:

$4300,00 \text{ zł} : 184 \text{ godziny (godzinowy wymiar czasu pracy w październiku)} = 23,37 \text{ zł}$

Krok 2: Ustalenie wysokości wynagrodzenia za przepracowane dni w danym miesiącu:

$23,37 \text{ zł} \times 12 \text{ godzin} = 280,44 \text{ zł}$

3.4. Choroba w dni robocze

Podstawa prawna:

- § 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 19.05.1996 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 (Dz.U. z 2017 r. poz. 927)

Obliczanie wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca w przypadku, gdy pracownik chorował, budzi wiele wątpliwości, które związane są z metodyką ustalania wysokości wynagrodzenia za czas przepracowany w przypadku tego typu nieobecności.

Wątpliwości budzi przypadek, gdy:

- 1) zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA zostało wystawione na okres od pierwszego dnia roboczego miesiąca, który nie jest pierwszym dniem miesiąca, do ostatniego dnia miesiąca;
- 2) zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA zostało wystawione tylko na dni robocze w miesiącu.

Zastosowanie zasad wynikających z przepisów § 11 r.s.u.w., w przypadku gdy pracownik *de facto* był cały miesiąc nieobecny w pracy, choć chorował tylko w dni robocze, spowoduje, że otrzyma on wynagrodzenie za dni, których faktycznie nie przepracował.

Zgodnie z przepisami prawa pracy wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną; za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 k.p.).

Jeśli zatem pracownik faktycznie nie przepracował w miesiącu ani jednego dnia, ponieważ dni choroby wypadły we wszystkie dni robocze, to zgodnie z zasadą określoną w przepisach art. 80 k.p. pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy za dni, w których chorował, za czas nieprzepracowany natomiast nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 12.08.2015 r. w sprawie wynagrodzenia w stawce miesięcznej w razie choroby przypadającej na wszystkie dni pracy, UiPP 2015/17:

„Zgodnie z przepisem § 11 ust. 1 rozporządzenia (...) w celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik za pozostałą część tego miesiąca otrzymał wynagrodzenie określone w art. 92 Kodeksu pracy, miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez 30 i otrzymaną kwotę mnoży przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Jak wynika z tego przepisu dotyczy on sytuacji, gdy pracownik przepracował część miesiąca z powodu nieobecności w pracy spowodowanej zwolnieniem lekarskim.

W opinii Departamentu Prawa Pracy w MPiPS zwrot «przepracowana część miesiąca» należy utożsamiać z sytuacją, w której pracownik przepracował część obowiązującego go wymiaru czasu pracy w danym miesiącu z powodu korzystania ze zwolnienia lekarskiego.

Zdaniem Departamentu powołany wyżej przepis § 11 ust. 1 rozporządzenia (oraz stosowany odpowiednio przepis § 11 ust. 2 tego rozporządzenia) nie dotyczy zatem sytuacji, gdy pracownik był nieobecny w pracy z powodu choroby, która objęła jego rozkładowe dni pracy i nie pracował w danym miesiącu.

Należy zaznaczyć, iż na podstawie art. 80 Kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas jej niewykonywania pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Zasadą jest zatem, że pracownik który nie świadczy pracy nie nabywa prawa do wynagrodzenia.

Nie ma jednak przeszkód, aby zakładowe źródła prawa pracy przewidywały prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. Postanowienia te, jako korzystniejsze dla pracowników od regulacji zawartej w treści art. 80 Kodeksu pracy, będą zgodne z prawem (art. 9 § 2 Kodeksu pracy)”.

Wybór rozwiązania należy jak zawsze do pracodawcy, chociaż stosowanie zasad określonych w przepisach § 11 r.s.u.w., nawet jeśli pracownik nie przepracował ani jednego dnia w miesiącu, ponieważ dni choroby przypadają w dni robocze, jest rozwiązaniem korzystniejszym dla pracownika.

Obliczając wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca w przypadku, gdy pracownik pozostała część miesiąca chorował, miesięczną stawkę wynagrodzenia zawsze dzieli się przez 30, niezależnie od liczby dni przypadających do przepracowania w danym miesiącu, dlatego można mieć wątpliwości, czy zwrot „przepracowana część miesiąca” odnosi się tylko do dni faktycznie przepracowanych.

Przykład

Wynagrodzenie pracownika zostało ustalone w stałej stawce miesięcznej w wysokości 3000,00 zł. Pracownik cały luty był nieobecny w pracy, ale dostarczył zwolnienia lekarskie na 21 dni roboczych przypadających do przepracowania w lutym. Pozostałe 8 dni lutego było dniami wolnymi od pracy. Pracodawca uznał, że pracownikowi za luty nie należy się wynagrodzenie za czas przepracowany obliczony zgodnie z przepisem § 11 r.s.u.w., ponieważ w lutym nie przepracował on ani jednego dnia. Po zakończeniu miesiąca pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe za 21 dni.

Gdyby pracodawca w przepisach wewnątrzzakładowych ustalił, że w przypadku nieobecności w pracy z powodu choroby należy stosować zasady określone w przepisach § 11 r.s.u.w., nawet jeśli pracownik nie przepracował ani jednego dnia w miesiącu, pracownik otrzymałby za luty:

- 1) wynagrodzenie chorobowe za dni niezdolności do pracy z powodu choroby;
- 2) 900,00 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę za dni, które nie zostały objęte zwolnieniem lekarskim, zgodnie z wyliczeniem:

Krok 1: Podział stawki miesięcznego wynagrodzenia przez liczbę 30:

$$3000,00 \text{ zł} : 30 = 100,00 \text{ zł}$$

Krok 2: Ustalenie wysokości wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z powodu choroby:

$$100,00 \text{ zł} \times 21 \text{ dni choroby} = 2100,00 \text{ zł}$$

Krok 3: Ustalenie wysokości wynagrodzenia za dni, które nie zostały objęte zwolnieniem lekarskim:

$$3000,00 \text{ zł} - 2100,00 \text{ zł} = 900,00 \text{ zł}$$

3.5. Wynagrodzenie za pracę w przypadku choroby pracownika w miesiącu, w którym pracownik przepracował wszystkie przypadające do przepracowania w miesiącu godziny pracy

Podstawa prawna:

- § 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 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 (Dz.U. z 2017 r. poz. 927)
- art. 78, 80 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.)

Kodeks pracy nie zawiera definicji wynagrodzenia za pracę. Uwzględniając jednak istotne cechy tego pojęcia, które wynikają z różnych przepisów Kodeksu pracy, w orzecznictwie określa się wynagrodzenie za pracę jako świadczenie, które zakład pracy jest obowiązany wypłacać okresowo pracownikowi w zamian za wykonaną przezeń pracę, świadczoną na skutek wiążącego go z zakładem pracy stosunku pracy, odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości pracy.

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, jeśli zatem pracownik w miesiącu, w którym chorował, przepracował wszystkie dni (godziny) przypadające do przepracowania, pracodawca nie ma podstaw do obniżenia wysokości wynagrodzenia za ten miesiąc. Wynika to z zasady wzajemności pomiędzy świadczeniem pracy a zapłatą za pracę. Wynagrodzenie zgodnie z przepisami prawa pracy powinno być tak ustalone, aby:

- odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy,
- odpowiadało kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu,
- uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 7.11.2013 r. w sprawie zmniejszenia wynagrodzenia za czas choroby, G.Pod. 2015/33:

„Zwrot «przepracowana część miesiąca» należy utożsamiać z sytuacją, w której pracownik przepracował tylko część obowiązującego go wymiaru czasu pracy w danym miesiącu z powodu korzystania ze zwolnienia lekarskiego. Zdaniem Departamentu, powołany wyżej przepis § 11 ust. 1 rozporządzenia nie obejmuje zatem sytuacji, gdy pracownik wprawdzie był nieobecny w pracy z powodu choroby przez część miesiąca, ale mimo to przepracował w tym miesiącu pełny wymiar czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy”.

W opinii Ministerstwa pracownik, który w miesiącu kilka dni chorował, ale przepracował cały miesięczny wymiar czasu pracy, powinien otrzymać pełne miesięczne wynagrodzenie.

Przykład

Pracownica, której wynagrodzenie ustalono w stałej miesięcznej stawce w wysokości 4320,00 zł, chorowała w okresie 26.03–2.04.2018 r. Pracownica jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy (8 godzin dziennie), w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku.

Pracownica za kwiecień 2018 r. otrzyma:

- pełne miesięczne wynagrodzenie (4320,00 zł), ponieważ choroba w kwietniu przypada na dni wolne od pracy. W kwietniu pracownica miała do przepracowania 20 dni (160 godzin) i wszystkie dni przepracowała;
- wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy za 2 dni choroby.

Przykład

Pracownik, którego wynagrodzenie ustalono w stałej miesięcznej stawce w wysokości 3320,00 zł, chorował w okresie 23–31.10.2017 r. Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, w równoważnym systemie czasu pracy. Zgodnie z rozkładem czasu pracy pracownik w okresie 2–20 października miał do przepracowania 180 godzin. Wszystkie zaplanowane godziny przepracował.

Za październik pracownik otrzymał pełne miesięczne wynagrodzenie (3320,00 zł) i wynagrodzenie chorobowe za 9 dni choroby.

Zgodnie z art. 92 § 2 k.p. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby 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.

Z kolei zgodnie z art. 11 ust. 4 u.ś.p. zasiłek chorobowy przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

3.6. Nieobecność spowodowana inną przyczyną niż choroba pracownika

Podstawa prawna:

- § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 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 (Dz.U. z 2017 r. poz. 927)

Przewidziany w § 12 r.s.u.w. sposób ustalania wysokości wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca powinien być stosowany w przypadku, gdy pracownik przez część miesiąca był nieobecny z innego powodu niż choroba lub nieobecności, z tytułu których przysługują świadczenia z ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego.

Sposób ten stosowany jest w przypadku nieobecności pracownika spowodowanej:

- 1) urlopem bezpłatnym,
- 2) urlopem wychowawczym,
- 3) zatrudnieniem pracownika w trakcie miesiąca,
- 4) ustaniem zatrudnienia w trakcie miesiąca.

W tym przypadku w celu obliczenia wysokości wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca należy:

- 1) miesięczną stawkę wynagrodzenia podzielić przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w miesiącu;
- 2) otrzymaną stawkę za godzinę pracy pomnożyć przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy;