

Wynagrodzenia i inne świadczenia na rzecz pracowników

1. Wynagrodzenie za pracę

Ustalenie wysokości wynagrodzenia, a także innych świadczeń pracowniczych oraz sporządzenie listy płac, często sprawiają kłopoty służbom kadrowo-płacowym. Samo pojęcie „wynagrodzenie” nie jest zdefiniowane przepisami prawa pracy. Eksperti prawa pracy przyjmują, że „wynagrodzenie za pracę” jest to obowiązkowe świadczenie pracodawcy ze stosunku pracy na rzecz pracownika, mające charakter rozszereżony i stanowiące ekwiwalent za wykonaną pracę.

Wynagrodzenie pracownika może składać się z wielu elementów. Najczęściej spotykanym systemem jest wypłata wynagrodzenia zasadniczego oraz ewentualnych dodatków. Wynagrodzenie zasadnicze wynika z przyjętego w zakładzie pracy systemu wynagradzania: czasowego, akordowego lub prowizyjnego.

Wynagrodzenie to wypłacane okresowo świadczenie za umówną pracę, o charakterze przysparzająco-majątkowym, ustalone odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości wykonywanych zadań, a także stosownie do kwalifikacji pracownika, zawierające wszystkie składniki przewidziane w przepisach Kodeksu pracy bądź przepisach odrębnych ustaw, a także przepisach wewnątrzzakładowych oraz umowie o pracę (uchwała Sądu Najwyższego z 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, OSNC 1987/8/106).

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

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

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

- Kodeks pracy, układy zbiorowe pracy (art. 77¹ ustawy – Kodeks pracy, dalej: k.p.),
- regulaminy wynagradzania (art. 77² k.p.) – u tych pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 20 pracowników i nie są objęci zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym,
- umowy o pracę – u pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników.

UWAGA



Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.

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

- przekazania kompetencji pracodawcy w zakresie określenia zasad wynagradzania za pracę,
- wskazania kryteriów, jakimi jest zobowiązany kierować się pracodawca, ustalając zasady wynagradzania,
- wskazania sytuacji, w których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia mimo nieświadczenia pracy oraz sposobów obliczania takiego wynagrodzenia,
- ustanowienia norm ochronnych dla wynagrodzenia za pracę (np. zakaz zrzeczenia potrażeń ponad ustaloną granicę, minimalna częstotliwość wypłaty, minimalna wysokość wynagrodzenia),
- ustanowienia obligatoryjnych składników wynagrodzenia (np. dodatku za pracę w nocy, za pracę w godzinach nadliczbowych),
- wskazania zasad ustalania i wypłacania należności z tytułu podróży służbowej.

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

Pracodawcy, tworząc przepisy wewnętrzzakładowe, powinni kierować się następującymi zasadami:

- wszyscy pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu, a zatem także w wynagradzaniu (art. 112, art. 183e k.p.),
- każdy pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, a realizacja tej zasady powinna nastąpić m.in. poprzez politykę państwa w dziedzinie płac, w szczególności przez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.),
- postanowienia umów o pracę (np. w zakresie wynagradzania) nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy zawarte m.in. w Kodeksie pracy czy regulaminie wynagradzania obowiązującym w firmie (art. 18 § 1 k.p.).

Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.).

1.1. Pensja podstawowa

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

Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być jednak niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2016 r. kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosi 1850 zł brutto). Oznacza to, że pracownik, który świadczy pracę na pełnym etacie, nie może w danym miesiącu zarobić mniej niż wynosi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę.

1.1.1. Wynagrodzenie zasadnicze

Wynagrodzenie zasadnicze jest najważniejszym, stałym i obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia. Pracownik musi je otrzymywać regularnie, w stałych odstępach czasu i w wysokości co najmniej minimum ustawowego, tj. 1850 zł brutto.

Jego wysokość zależy od:

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

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

Wynagrodzenie zasadnicze wynika z przyjętego w zakładzie pracy systemu wynagradzania:

- czasowego,
- akordowego lub
- prowizyjnego.

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

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

System wynagradzania prowizyjnego to wysokość wynagrodzenia uzależniona od wielkości uzyskanego obrotu. Nie ma tutaj określonego górnego pułapu wynagrodzenia, określona jest tylko stawka prowizji.

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

1.1.1.1. Zmiana minimalnego wynagrodzenia za pracę i jej wpływ na inne świadczenia

Wzrost minimalnego wynagrodzenia spowodował zmianę wysokości wielu świadczeń pracowniczych, m.in. dodatków za pracę w nocy, kwot wolnych od potrąceń, wynagrodzenia za przestój czy za gotowość do pracy. Wyższa płaca minimalna oznacza też wyższe koszty zatrudnienia, w tym składek ZUS, m.in. dla przedsiębiorców rozpoczynających własną działalność.

Od 1 stycznia 2016 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 1850 zł. Jest to wzrost o 100 zł w porównaniu z 2015 r. Analogicznie w przypadku wynagrodzenia pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy stawka nie będzie mogła być niższa niż 1480 zł brutto (80% płacy minimalnej). Do okresu pierwszego roku pracy pracodawca wlicza wszystkie okresy, za które była opłacana składka na ubezpieczenia społeczne lub za-