

# **Wynagrodzenie za pracę**

Tomasz Winiarczyk

## **zagadnienia**

- pojęcie wynagrodzenia
- składniki wynagrodzenia
- zasady wypłaty wynagrodzeń
- potrącenia

# pojęcie wynagrodzenia

- konieczne świadczenie, które pracodawca jest obowiązany wypłacać pracownikowi za jego pracę, odpowiednio do jej rodzaju, ilości i jakości, według z góry ustalonych stawek



## **Art. 78. [Kryteria, stawki wynagrodzenia]**

- Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

## **za co się płaci**

- Zgodnie z art. 80 kp pracownikowi płaci się za **pracę wykonaną**.
- Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

## **świadczenia pieniężne gwarancyjne**

- czas przestoju (art. 81 kp)
- urlop wypoczynkowy
- czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy (patrz art. 92 kp — zasadniczo za nieobecność chorobową przez pierwsze 33 dni pracownik otrzymuje 80 % wynagrodzenia; potem płaci się zasiłek chorobowy)
- czas przeznaczony na podnoszenie kwalifikacji
- czas pełnienia niektórych funkcji społecznych

## **Art. 92. § 1. [Wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy]**

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

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

## **świadczenia pieniężne kompensacyjne**

- diety,
- zwroty kosztów podróży itp.

# **świadczenia odszkodowawcze**

- za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę
- za naruszanie zasady równości w pracy
- za dopuszczanie do mobbingu w pracy

## **odprawy**

- **odprawa emerytalna**
  - wysokość odprawy emerytalnej nie może być mniejsza niż miesięczna pensja pracownika
    - Jeśli zdarzy się tak, że pracujesz na kilku etatach jednocześnie i właśnie nadeszła chwila Twojego przejścia na emeryturę, dostaniesz pieniężną odprawę emerytalną od każdego z pracodawców.

# odprawy

## • odprawa pośmiertna

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

§ 2. Wysokość odprawy, o której mowa w § 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
- 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

§ 3. Przepis art. 36 § 1<sup>1</sup> stosuje się odpowiednio. [wliczanie pracownikowi okresów zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy]

§ 4. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:

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

§ 5. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.

§ 6. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w § 2.

§ 7. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w § 4, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z § 2 i 6. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

# Systemy wynagradzania

1. **czasowy** — stałe stawki za przepracowanie określonego czasu niezależnie od wydajności pracownika
2. **akordowy** — wynagrodzenie obliczane jest w zależności od wykonanych jednostek produktu w jednostce czasu; bezpośrednio zatem zależy od wydajności pracownika
3. **prowizyjny** — wynagrodzenie jest określone jako procent od wartości dokonanych przez pracownika usług lub transakcji albo od czystego dochodu tychże transakcji
4. **mieszany**

## **zasady wypłaty wynagrodzeń**

- Wynagrodzenie ma charakter ściśle osobisty i niezbywalny (art. 84 kp).

## **zasady wypłaty wynagrodzeń**

- Wypłata zawsze co najmniej raz w miesiącu (art. 85 kp).

## **zasady wypłaty wynagrodzeń**

- Forma tylko pieniężna, choć dopuszcza się niekiedy wypłata części wynagrodzenia w naturze (art. 86 § 2 i 3 kp).

## **zasady wypłaty wynagrodzeń**

- Wypłata tylko na rachunek bankowy, chyba że zostanie ustalone inaczej (art. 86 § 3 kp).



# zasady wypłaty wynagrodzeń

- Odliczenia i potrącenia z wynagrodzenia są ściśle regulowane przez prawo.

## odliczenia

- W pierwszej kolejności z wynagrodzenia za pracę pracodawca dokonuje obligatoryjnych odliczeń wynikających z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (**składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe**) w wysokości wskazanej w tej ustawie.

# odliczenia

- W drugiej kolejności z wynagrodzenia pomniejszonego o kwotę składek odlicza się **zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych**, w wysokości i na zasadach przewidzianych ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych.

# potrącenia

Dopiero po dokonaniu tych obligatoryjnych odliczeń możliwe jest dokonywanie obligatoryjnych potrąceń z wynagrodzenia w kolejności i w granicach przewidzianych w art. 87 k.p.:

- 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.

# ***Kwoty wolne od potrąceń***

Aby chronić wynagrodzenie pracownika i nie pozbawić go całkowicie środków do życia kodeks pracy ustala też kwoty, wolne od potrąceń.

Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

- 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych - do wysokości trzech piątych wynagrodzenia,
- 2) w razie egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych - do wysokości połowy wynagrodzenia.

## **Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:**

- minimalnego wynagrodzenia za pracę, pomniejszona o składki na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych - przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,

**Wolna od potrąceń jest kwota  
wynagrodzenia za pracę w wysokości:**

- 75 proc. powyższego wynagrodzenia - przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,

**Wolna od potrąceń jest kwota  
wynagrodzenia za pracę w wysokości:**

- 90 proc. powyższego wynagrodzenia - przy potrącaniu kar pieniężnych nakładanych przez pracodawcę.

# **potrącenia**

## **– dodatkowe zasady**

- W przypadku potrąceń należności alimentacyjnych nie obowiązuje kwota wolna od potrąceń.
  - Oznacza to, iż pracodawca może dokonać potrącenia do wysokości 3/5 wynagrodzenia pracownika
- Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymienione wyżej kwoty ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

## **odliczenia dotyczące nieobecności**

- **Pracodawca ma prawo odliczyć z wynagrodzenia za pracę** kwoty wypłacone pracownikowi poprzednio za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.
- Skorzystanie przez pracodawcę z tego uprawnienia jest jednak możliwe wyłącznie w przypadku odliczania kwot wypłaconych w poprzednim terminie płatności (art. 87 par. 7 kp).

# **dodatkowe potrącenia za zgodą pracownika**

- **Za zgodą pracownika** można odliczać z wynagrodzenia inne należności.
- Potrącenia te mogą dotyczyć zarówno należności przysługujących pracodawcy, jak i osobom trzecim.
- Dokonywanie takich potrąceń jest jednak możliwe wyłącznie na podstawie pisemnej zgody pracownika, dotyczącej konkretnej, istniejącej wierzytelności.

**Dziękuję za uwagę**