

Wynagrodzenie za pracę. Czas pracy.

Tomasz A. Winiarczyk

Wynagrodzenie za pracę. Czas pracy.

- pojęcie wynagrodzenia
- składniki wynagrodzenia
- zasady wypłaty wynagrodzeń
- potrącenia
- pojęcie czasu pracy
- czas pracy w godzinach nadliczbowych, w nocy, w niedziele i święta
- rodzaje czasu pracy
- odpoczynek

WYNAGRODZENIA



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

kryteria, stawki wynagrodzenia

- ❑ Wynagrodzenie ma odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu oraz uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy.
 - Zgodnie z art. 80 kp pracownikowi płaci się za **pracę wykonaną**.
 - Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeśli przepisy prawa pracy tak stanowią.

sytuacje, gdy mimo niewykonywania pracy, wypłaca się wynagrodzenie

- ❑ **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
- ❑ **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
 - odprawa pośmiertna (dla członków najbliższej rodziny)

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).
- Wypłata zawsze co najmniej raz w miesiącu (art. 85 kp).
- Forma tylko pieniężna, choć dopuszcza się niekiedy wypłata części wynagrodzenia w naturze (art. 86 § 2 i 3 kp).
- Wypłata tylko na rachunek bankowy, chyba że zostanie ustalone inaczej (art. 86 § 3 kp).
- Odliczenia i potrącenia z wynagrodzenia są ściśle regulowane przez prawo.

odliczenia

- ❑ **składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe** wg ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych
- ❑ 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

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,
- 75 proc. powyższego wynagrodzenia - przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
- 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 $\frac{3}{5}$ wynagrodzenia pracownika
- ❑ Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymienione wyżej kwoty ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

CZAS PRACY



definicja czasu pracy

□ czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy oraz w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy

czas pracy a niewykonywanie pracy

- Czas pracy to nie tylko czas, w którym pracownik rzeczywiście pracuje, ale także czas, w którym jest gotowy do świadczenia pracy, choć tego – nie ze swojej winy – nie robi.
 - Czasem pracy jest więc np. czas przestoju, przerw w pracy (art. 134, 145, 187 k.p.), czas nauki (art. 202 § 3 k.p.), czas szkolenia bhp (art. 237³ § 3 k.p.).

Normy czasu pracy

- ❑ (art. 129 par. 1 i 131 par. 1)
- ❑ **maksymalna liczba godzin, jaką pracownik może przepracować zgodnie z obowiązującymi go przepisami prawa pracy** (zwłaszcza przepisami kodeksu pracy, ale także zgodnie z przepisami innych ustaw lub np. układów zbiorowych pracy)
- ❑ przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy

Normy czasu pracy

- dobową, która nie powinna przekraczać 8 godzin
- średniotygodniową, która nie powinna przekraczać w przyjętym okresie rozliczeniowym 40 godzin
- łączną tygodniową, obejmującą pracę w normalnym czasie pracy i w godzinach nadliczbowych, która przeciętnie w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym nie powinna przekraczać 48 godzin

Wymiar czasu pracy

- liczba godzin, jaką pracownik powinien przepracować w danym okresie rozliczeniowym w normalnym czasie pracy, a więc uwzględniając normy czasu pracy (dobową i średniotygodniową) obowiązujące danego pracownika

Praca zmianowa (art. 128 par. 2 pkt 1)

- charakteryzuje się wykonywaniem pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni

Praca nadliczbowa (art. 151)

- ❑ praca ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy
 - polecana przez pracodawcę w razie wystąpienia szczególnych okoliczności uzasadniających jej wykonywanie, wskazanych w kodeksie pracy

Praca nadliczbowa (art. 151)

- ❑ Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:
 - 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
 - 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.
- ❑ Dodatek w wysokości:
 - 1) 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych w nocy, w niedziele i święta,
 - 2) 50 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu powszednim.

Praca w nocy

- ❑ **Pora nocna** (art. 151⁷) – to 8 godzin pomiędzy godziną 21.00 a 7.00. Pora nocna powinna być określona w regulaminie pracy.
- ❑ **Dodatek do wynagrodzenia** za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Praca w dni wolne

- ❑ **Art. 147.** W każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie.
- ❑ **Art. 151³.** Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Praca w niedziele i dni świąteczne

- Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.
- Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Praca w niedziele i dni świąteczne

- Art. 151^{9b}.** Ograniczenia w wykonywaniu pracy w placówkach handlowych w niedziele i święta oraz w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy określają przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2019 r. poz. 466).

Praca w niedziele i dni świąteczne

Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 15110 pkt 1–9 i 11 oraz w przepisach ustawy, o której mowa w art. 1519b, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:

1) w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli,

2) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.

Praca w niedziele i dni świąteczne

Pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.

Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 144 (*praca weekendowa*).

systemy czasu pracy

podstawowy
art. 129 § 1 kp

przedłużony
art. 138 kp

w ruchu ciągłym i przy pracach
które nie mogą być wstrzymane ze względu na potrzeby ludności

typowy równoważny

równoważny przy dozorze urządzeń

przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób

przerywany
art. 139 kp

zadaniowy
art. 140 kp

skrócony tydzień pracy
art. 143 kp

weekendowy
art. 144 kp

skrócony
art. 145 kp

Podstawowy czas pracy

- zakłada wykonywanie pracy w wymiarze nieprzekraczającym 8 godzin na dobę.
- okres rozliczeniowy do 4 miesięcy, a w wyjątkowych wypadkach – 6 lub 12 miesięcy

Równoważny czas pracy

- zakłada wykonywanie pracy w wydłużonym dobowym wymiarze (nie więcej niż przez 12 godzin)
- maksymalny okres rozliczeniowy czasu pracy nie może przekraczać 1 miesiąca

Przerywany czas pracy

- dobowy wymiar 8 godzin, dzielony na dwa odcinki czasowe, między którymi może wystąpić jedna przerwa w wymiarze nieprzekraczającym 5 godzin

System skróconego tygodnia pracy

- wykonywanie pracy przez mniej niż 5 dni w tygodniu
- dobowy wymiar czasu pracy maksymalnie do 12 godzin
- okres rozliczeniowy maksymalnie 1 miesiąc

System pracy weekendowej

- zakłada pracę wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta
- maksymalny dobowy wymiar czasu pracy do 12 godzin
- maksymalny okres rozliczeniowy do 1 miesiąca

Praca w ruchu ciągłym

- wydłużenie pracy w tygodniu przeciętnie do 43 godzin
- prace, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane, a także które nie mogą być wstrzymane ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności

Zadaniowy czas pracy

- ustalanie wymiaru zadań a nie czasu pracy
- wymiar zadań powinien pozwolić na wykonanie pracy średnio w czasie 8 godzin dla przeciętnie starannego pracownika

Prawo do przerwy

- Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

odpoczynek

- Każdy pracownik ma prawo do co najmniej:
 - 11-godzinnego dobowego okresu odpoczynku
 - 35-godzinnego tygodniowego okresu odpoczynku.

ZWOLNIENIA OD PRACY



klasyfikacja



Urlop wypoczynkowy

- Coroczny, nieprzerwany i płatny okres zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy udzielany pracownikowi na wypoczynek i regenerację sił.
- Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.
 - urlopu nie można się zrzec
 - prawo nabywa nabywa się po miesiącu pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu

41

wymiar urlopu

- Wymiar urlopu wynosi:
 - 20 dni
jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 26 dni
jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.
- Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.

42

staż urlopowy a nauka – Art. 155.

- Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:
 - 1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
 - 2) średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
 - 3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,
 - 4) średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,
 - 5) szkoły policealnej - 6 lat,
 - 6) szkoły wyższej - 8 lat.
- Okresy nauki, o których mowa w pkt 1-6, nie podlegają sumowaniu.

zasady udzielania

- Urlopy winny być w danym zakładzie pracy ujęte w plan urlopów (art. 163 kp).
- Co najmniej 1 część urlopu winna trwać 14 dni kalendarzowych (art. 162 kp).
- Wyjątkowo możliwe jest przesunięcie terminu ustalonego urlopu (art. 164 kp) oraz odwołanie z urlopu (art. 167 kp).
- Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu (np. zwolnienie lekarskie) albo nie może go wykorzystać w pełni (np. choroba) — pracodawca ma obowiązek odpowiednio udzielić urlopu później lub później udzielić część nie wykorzystaną (art. 165—166 kp)

elements

www.animationfactory.com

