

WYNAGRODZENIA I INNE ŚWIADCZENIA ZE STOSUNKU PRACY

WSTĘP.....	str. 3
I. CECHY I TERMINOWOŚĆ WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ.....	str. 3
1. Właściwości wynagrodzenia za pracę	str. 3
2. Terminy wypłat wynagrodzenia za pracę.....	str. 4
II. AKTY PRAWNE REGULUJĄCE SFERĘ WYNAGRODZEŃ	str. 5
1. Przepisy powszechnie obowiązujące	str. 5
2. Układ zbiorowy pracy	str. 6
3. Regulamin wynagradzania	str. 6
III. OBLIGATORYJNE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA	str. 8
1. Wynagrodzenie zasadnicze.....	str. 8
2. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.....	str. 9
2.1. Okoliczności powstania godzin nadliczbowych oraz sposób obliczania za nie wynagrodzenia.....	str. 9
2.2. Ryczałt za godziny nadliczbowe.....	str. 13
2.3. Godziny nadliczbowe kadry zarządzającej.....	str. 14
3. Wynagrodzenie za pracę powyżej wymiaru przez pracownika zatrudnionego na część etatu.....	str. 14
4. Dodatek za pracę w porze nocnej	str. 16
5. Dodatek wyrównawczy	str. 18
IV. FAKULTATYWNE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA	str. 19
1. Premie.....	str. 19
2. Dodatki	str. 20

V. PRAWO DO WYNAGRODZENIA ZA OKRESY**NIEWYKONYWANIA PRACYstr. 20**

1. Przerwy w czasie pracy str. 20
2. Wynagradzanie dyżuru..... str. 24
3. Uprawnienia pracownika z tytułu przestoju..... str. 29
4. Powstrzymanie się od pracy na skutek zagrożenia str. 30
5. Przeprowadzanie badań profilaktycznych..... str. 32
6. Przeprowadzanie badań lekarskich przez pracownicę w ciąży..... str. 32
7. Zwolnienie na poszukiwanie pracy str. 32
8. Zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy..... str. 33

VI. WYNAGRODZENIE CHOROBEWEstr. 34**VII. WYNAGRODZENIE I EKWIWALENT ZA URLOP****WYPOCZYNKOWYstr. 38**

1. Podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego str. 38
2. Składniki wynagrodzenia uwzględniane w podstawie wymiaru..... str. 39
3. Sposób obliczania wynagrodzenia za urlop..... str. 41
4. Metoda obliczania ekwiwalentu str. 43

VIII. WYNAGRODZENIE ZA OKRES INNYCH ZWOLNIEŃ**OD PRACYstr. 46****IX. WYNAGRODZENIE W STAŁEJ STAWCE MIESIĘCZNEJ****ZA PRZEPRACOWANĄ CZĘŚĆ MIESIĄCAstr. 49****X. INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ.....str. 52**

1. Odprawa emerytalno-rentowa str. 52
2. Odprawa pośmiertna str. 54
3. Nagroda jubileuszowa str. 56
4. Dodatkowe wynagrodzenie roczne str. 57
5. Odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia str. 60
6. Odprawa w związku z rozwiązywaniem umowy o pracę z przyczyn
niedotyczących pracownika..... str. 60

XI. OCHRONA WYNAGRODZENIAstr. 61

1. Minimalne wynagrodzenie za pracę str. 61
2. Potrącenia z wynagrodzenia str. 63

WSTĘP

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy – Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.), dalej K.p. Powyższe jednoznacznie wyklucza zatrudnianie w ramach umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę nieodpłatnie. Kodeks pracy reguluje jednak niektóre tylko kwestie związane z wynagrodzeniem za pracę, pozostawiając stronom stosunku pracy pewną swobodę m.in. w zakresie ustalania jego wysokości.

Wynagrodzenie powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 K.p.). Gwarantem minimalnego poziomu wynagrodzenia za pracę jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. W myśl art. 65 ust. 4 ustawy zasadniczej, minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa. Powyższe ma na celu zabezpieczenie interesów pracownika, uznawanego za słabszą stronę stosunku pracy.

I. CECHY I TERMINOWOŚĆ WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

1. Właściwości wynagrodzenia za pracę

Wynagrodzenie to dająca się wyrazić w gotówce i ustalona przez umowę lub ustawodawstwo krajowe płaca, która na mocy pisemnej lub ustnej umowy najmu usług należy się od pracodawcy pracownikowi bądź za pracę wykonaną lub która ma być wykonana, bądź za usługi świadczone lub które mają być świadczone. Tak wynagrodzenie za pracę definiuje ratyfikowana przez Polskę Konwencja Konferencji Ogólnej Międzynarodowej Organizacji Pracy (nr 95) dotycząca ochrony płacy, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1955 r. nr 38, poz. 234).

Definicja wynagrodzenia za pracę może być także wyprowadzona z art. 78 K.p. Otóż określenie wynagrodzenia za pracę wymaga ustalenia wysokości oraz zasad przyznawania stawek za pracę określonego rodzaju, ale także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, w trybie przewidzianym w Kodeksie pracy.

Wyjaśnieniem pojęcia wynagrodzenia za pracę zajmował się również Sąd Najwyższy. Wynagrodzenie jest to wypłacane okresowo (co najmniej 1 raz w miesiącu) świadczenie za umówioną 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 w umowie o pracę (por. uchwała SN z 30 grudnia 1986 r., sygn. akt III PZP 42/86, OSNC 1987/8/106).

Ważne: Pojęcie „wynagrodzenia za pracę” nie jest tożsame z „wynagrodzeniem zasadniczym”. Obejmuje ono wszystkie składniki wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia danego pracownika.

Uwaga! Utrzymującą się tendencję do wprowadzania przez pracodawców zakazu ujawniania zarobków przez poszczególnych pracowników należy uznać za nieuprawnioną. Zakaz ten obejmuje co najwyżej pracodawców. Wysokość wynagrodzenia pracownika jest bowiem jego dobrem osobistym chronionym przez prawo. Pracodawca nie może ujawniać informacji w tej sprawie, gdyż może to spowodować naruszenie danych osobowych pracownika, a w dalszej konsekwencji zasadne żądanie przez zainteresowanego zadośćuczynienia. Zdaniem Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (znak pisma: DPR-II-053-73143/AK/MC/09), nie jest natomiast możliwe stosowanie klauzul zakazu ujawniania wysokości osiąganego wynagrodzenia przez samego pracownika. Powyższe nie znajduje uzasadnienia w regulacjach Kodeksu pracy oraz Kodeksu cywilnego. Ograniczenie indywidualnego uprawnienia pracownika w zakresie ujawniania wysokości własnego wynagrodzenia jest więc bezpodstawne. Tym bardziej, że ograniczenie takie mogłoby utrudniać ochronę zbiorowych praw pracowniczych, np. w razie nierównego traktowania w zatrudnieniu określonych grup.

2. Terminy wypłat wynagrodzenia za pracę

Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (art. 85 § 1 K.p.). Termin ten, podobnie jak miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia należy określić w regulaminie pracy, chyba że pracownicy są objęci układem zbiorowym pracy, który reguluje to zagadnienie (art. 104 § 2 i art. 104¹ § 1 pkt 5 K.p.). Jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy – zatrudnia mniej niż 20 pracowników – umieszcza wzmiankę o miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia w pisemnej informacji, kierowanej do pracownika na mocy art. 29 § 3 K.p., w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę.

Uwaga! Główny Inspektorat Pracy stoi na stanowisku, że przepisy wskazujące podmioty zobowiązane do tworzenia regulaminów pracy nie przesądzają o niedopuszczalności wprowadzenia tego aktu prawnego przez pracodawcę zatrudniającego mniej niż 20 pracowników (znak pisma: GPP-152-4560-31/09/PE/RP). Argumentem przemawiającym za takim poglądem jest brak przepisu przewidującego utratę mocy obowiązującej regulaminu w razie spadku stanu zatrudnienia do wielkości niewymagającej tworzenia tego aktu prawa wewnętrznego. Zatem nie ma przeszkód do utworzenia regulaminu pracy i określenia w nim m.in. miejsca, terminu i czasu wypłaty wynagrodzenia, przez pracodawcę zatrudniającego mniej niż 20 pracowników.

W kwestii terminu wypłaty wynagrodzenia ustawodawca pozostawił pracodawcy pewien margines swobody. W przypadku, gdy wynagrodzenie jest płatne jeden raz w miesiącu, wypłaca się je z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym (art. 85 § 2 i 3 K.p.).

Przykład

Zgodnie z postanowieniem regulaminu pracy, comiesięcznej wypłaty wynagrodzenia w zakładzie dokonuje się ósmego dnia następnego miesiąca. W maju br. dzień ten wypadnie w niedzielę, a w październiku br. w sobotę, która jest w zakładzie dniem wolnym od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. W świetle powyższego wypłata wynagrodzenia nastąpi odpowiednio 6 maja i 7 października 2016 r.

Przepis przywołany na wstępie nie wyklucza wprowadzenia postanowienia o wypłacie wynagrodzenia z góry. Powyższe potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 1999 r. (sygn. akt I PKN 191/99, OSNP 2000/22/814), w uzasadnieniu którego czytamy między innymi, że art. 85 § 2 K.p. jest normą, która wyznacza minimalny zakres ochrony interesów pracownika uznawanego za słabszą stronę stosunku pracy. Pracodawca może podnieść standardy zatrudnienia, czyli ustalić takie, które będą dla pracownika korzystniejsze (art. 18 K.p.). Co prawda wynagrodzenie przysługuje pracownikowi zasadniczo za pracę wykonaną i dlatego wypłaca się je z dołu, niemniej przepisy kodeksowe nie zabraniają wprowadzenia odstępstwa od tej reguły np. w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę. Żaden przepis prawa ani charakter (natura) stosunku pracy lub zasady współżycia społecznego nie stoją na przeszkodzie, aby strony umowy o pracę uzgodniły wcześniejszy, niż wynikający z art. 85 § 2 K.p., termin płatności wynagrodzenia za pracę. W konsekwencji Sąd Najwyższy orzekł, że: *„Strony mogą w umowie o pracę określić, że wynagrodzenie za pracę płatne miesięcznie wypłaca się z góry.”*

Zmiana terminu wypłaty wynagrodzenia nie wymaga zastosowania wypowiedzeń zmieniających. Takie stanowisko w tej sprawie zajął Główny Inspektorat Pracy (znak pisma: GPP-471-4560-26/09/PE/RP). Zdaniem GIP, zgodnie z art. 104³ § 1 K.p., prawidłowo ustalona zmiana regulaminu pracy zmienia automatycznie (po upływie dwóch tygodni od podania do wiadomości pracowników) dotychczasowe prawa i obowiązki stron związane z porządkiem w zakładzie, nawet gdy nowe postanowienia są mniej korzystne. W piśmie GIP czytamy także, że jeżeli kwestie terminu i miejsca wypłaty wynagrodzenia zostały również zamieszczone w umowie o pracę, ich zmiana także nie powinna skutkować koniecznością wręczenia wypowiedzenia zmieniającego albo porozumienia zmieniającego. Nie są to bowiem postanowienia w sprawie warunków pracy i płacy, a postanowienia o charakterze informacyjnym w zakresie organizacyjno-porządkowym.

II. AKTY PRAWNE REGULUJĄCE SFERĘ WYNAGRODZEŃ

1. Przepisy powszechnie obowiązujące

Podstawowym aktem prawnym regulującym zagadnienia związane z wynagrodzeniem za pracę jest Kodeks pracy. Wymieniony akt prawa powszechnie obowiązującego ogranicza jednak swoje postanowienia do:

- przekazania kompetencji w zakresie stanowienia zasad wynagradzania za pracę,
- wskazania kryteriów jakimi jest obowiązany kierować się podmiot stanowiący,
- wskazania sytuacji, w których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia mimo nieświadczenia pracy oraz sposobów obliczania wymienionego wynagrodzenia,
- ustanowienia norm ochronnych dla wynagrodzenia za pracę (np. zakaz zrzeczenia, potrąceń ponad ustaloną granicę, minimalna częstotliwość wypłaty, minimalna wysokość wynagrodzenia),
- ustanowienia obligatoryjnych elementów wynagrodzenia (np. dodatek za pracę w nocy, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych),
- wskazania zasad ustalania i wypłacania należności z tytułu podróży służbowej.

Niektóre grupy pracowników są wynagradzane według zasad przewidzianych w odrębnych ustawach (pragmatykach zawodowych) oraz rozporządzeniach odpowiednich mini-

strów. Rozporządzenia wykonawcze obejmują swoją jurysdykcją wskazanych w nich pracowników, do czasu objęcia układem zbiorowym pracy.

2. Układ zbiorowy pracy

Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy (art. 77¹ K.p.). Przez warunki wynagradzania należy rozumieć całokształt sytuacji prawnej pracownika w zakresie wynagrodzenia za pracę, a przede wszystkim zasady nabywania prawa, ustalania wysokości i wypłaty składników wynagrodzenia za pracę – wynagrodzenia zasadniczego, dodatków, premii, dopłat (por. wyrok SN z 10 stycznia 2006 r., sygn. akt I PK 115/05, M.P.Pr. 2006/4/206).

Norma przywołana na wstępie potwierdza priorytetową rangę układu zbiorowego pracy. W dalszej jej części ustawodawca przewiduje inne akty określające tę sferę stosunku pracy (np. regulamin wynagradzania) dla grup pracowników, które z różnych przyczyn nie są objęte układem zbiorowym pracy.

Co do zasady, układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawcę objętego jego postanowieniami, chyba że strony postanowią inaczej (art. 239 § 1 K.p.). Ustawodawca dopuszcza objęcie układem także osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz emerytów i rencistów. Układu nie zawiera się jednak dla:

- członków korpusu służby cywilnej,
- zatrudnionych na podstawie powołania i mianowania pracowników urzędów państwowych,
- pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach marszałkowskich, starostwach powiatowych, urzędach gminy oraz biurach związków jednostek samorządu terytorialnego i jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego na podstawie wyboru, mianowania i powołania,
- sędziów, asesorów sądowych i prokuratorów.

Powyższe wynika z art. 239 § 3 K.p.

Pracownicy mogą być objęci jednocześnie zakładowym i ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. W takiej sytuacji postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego.

Układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (pracowników kierujących zakładem jednoosobowo, ich zastępców lub pracowników kolegialnego organu zarządzającego, a także głównych księgowych) oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 241²⁶ § 2 K.p.).

Pracownik powinien zostać poinformowany o fakcie podlegania układowi zbiorowemu pracy. Obowiązek ten wynika z art. 29 § 3 K.p., który nakłada na pracodawcę powinność pisemnego informowania pracownika o niektórych warunkach zatrudnienia nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy. Zmiany w układzie zbiorowym pracy lub objęcie pracownika takim układem w trakcie zatrudnienia, wymagają przygotowania kolejnej pisemnej informacji w tym zakresie (art. 29 § 3² K.p.).

3. Regulamin wynagradzania

Pracodawca nieobjęty układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób

umożliwiający określenie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umowy o pracę, ustala te warunki w regulaminie wynagradzania. Powyższe nie dotyczy pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników (art. 77² K.p.).

Uwaga! Analogicznie jak w przypadku regulaminów pracy, także w odniesieniu do regulaminu wynagradzania powołany przepis nie wyklucza ich ustalania przez pracodawcę zatrudniającego mniej niż 20 osób. W świetle powyższego, naszym zdaniem, wymieniony akt prawa wewnątrzzakładowego może zostać ustanowiony także przez pracodawcę niezobowiązanego.

Ważne: Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników układem zbiorowym pracy (art. 77² § 3 K.p.).

Postanowienia układu w momencie jego wejścia w życie zastępują postanowienia regulaminu wynagradzania z mocy samego prawa, bez potrzeby wypowiedzania warunków umowy o pracę.

Regulamin wynagradzania ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Brak takiej organizacji upoważnia pracodawcę do w pełni autonomicznego ustalenia regulaminu. Jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2012 r. (sygn. akt I PK 83/11) „(...) Regulamin wynagradzania wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową bądź z zakładowymi organizacjami związkowymi nie ma mocy wiążącej i nie może wejść w życie. (...)”. Podobnie w wyroku z 12 lutego 2004 r. (sygn. akt I PK 349/03, OSNP 2005/1/4) Sąd ten orzekł, że „Regulamin wynagradzania nie może wejść w życie bez uzgodnienia z organizacją związkową działającą u pracodawcy. (...)”.

Nie określa się w drodze regulaminu zasad wynagradzania dla osób, dla których nie zawiera się układu zbiorowego pracy. Regulamin nie może także określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy, a więc np. poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń, opublikowanie w intranecie, zapoznanie pracowników z dokumentem obiegiem.

Wprowadzenie do regulaminu zmian warunków wynagradzania na niekorzyść pracowników wymaga wypowiedzi zmieniających lub zmian do umowy wprowadzonych porozumieniem. Zdaniem Głównego Inspektoratu Pracy (znak pisma: GPP-471-4560-22/09/PE/RP) taka sama procedura obowiązuje w odniesieniu do świadczeń pozapłatowych (np. pakietów medycznych, polis ubezpieczeniowych), o ile prawo do nich wynikało z treści zmienionego regulaminu wynagradzania.

Jak już wspominaliśmy, Główny Inspektorat Pracy dopuszcza wprowadzanie regulaminu przez pracodawcę zatrudniającego mniej niż 20 pracowników (znak pisma: GPP-152-4560-31/09/PE/RP). Z kolei zdaniem resortu pracy w przypadku spadku stanu zatrudnienia u większego pracodawcy: „(...) regulamin ma jednak nadal zastosowanie do objętych jego postanowieniami pracowników.

W takiej sytuacji – pomimo tego, że przepisy Kodeksu pracy nie przewidują procedury uchylecia (zniesienia) regulaminu wynagradzania – możliwe jest, zdaniem Departamentu, jego zniesienie przy odpowiednim zastosowaniu trybu przewidzianego w Kodeksie pracy dla

ustalania takiego regulaminu. Niezależnie od powyższego, w każdym przypadku, gdy jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania regulaminu wynagradzania lub części jego postanowień na okres nieprzekraczający 3 lat, w trybie i na zasadach określonych w art. 9¹ K.p. (...).” (pismo udostępnione naszemu Wydawnictwu 20 czerwca 2013 r.).

III. OBLIGATORYJNE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

1. Wynagrodzenie zasadnicze

Art. 78 K.p. dokonuje podziału składników wynagrodzenia na obligatoryjne i fakultatywne. Stawka wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku ma charakter składnika obowiązkowego. Jej wysokość oraz zasady przyznawania powinny wynikać z przepisów prawa pracy, do których należy zaliczyć zarówno przepisy powszechnie obowiązujące, jak i układy zbiorowe pracy czy regulaminy wynagradzania.

Ważne: 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.

Tak orzekł Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 12 lipca 2005 r. (sygn. akt III APa 89/05, Apel.-W-wa 2006/2/8).

Do najczęściej spotykanych postaci wynagrodzenia zasadniczego, które należy zaliczyć do czasowych form wynagrodzenia za pracę należą:

- stała stawka miesięczna,
- stawka godzinowa.

Specyfika stawki miesięcznej polega na tym, że wypłaca się ją w całości, w takiej samej wysokości za każdy miesiąc przepracowany w pełnym zakresie, niezależnie od ilości godzin pracy wynikających z rozkładu pracy pracownika. Obniżenia tego wynagrodzenia dokonuje się tylko w razie niepłatnej nieobecności pracownika w pracy. Zasady postępowania w wymienionej sytuacji opisujemy w rozdziale IX dodatku.

Specyfika wykonywanych czynności może jednak zdeterminować wprowadzenie innych form wynagradzania, np. akordowej bądź prowizyjnej, określanych odpowiednio:

- stawką wyrażoną w złotych za wykonanie określonej ilości czynności,
- stawką procentową od wartości przeprowadzonych transakcji, wykonanych usług itd.

Tak określone wynagrodzenie, uwzględniające ilość i (bądź) jakość pracy, należy zaliczyć do obligatoryjnych składników wynagrodzenia.

Uwaga! Akordowa forma wynagradzania znajduje zastosowanie jedynie w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy. Normy pracy powinny stanowić miernik nakładu pracy, jej wydajności i jakości.

W literaturze przedmiotu wyróżnia się cztery rodzaje systemów akordowych:

- akord czysty – stawka za jednostkę produktu pozostaje bez zmian niezależnie od ilości wytworzonej,

- akord progresywny – stawka wzrasta wraz z przekroczeniem normy,
- akord zespołowy – stawka jest zależna od wydajności pracy całego zespołu,
- akord zryczałtowany – wypłata następuje z góry za wykonanie oszacowanych w całości prac związanych z danym zadaniem.

System prowizyjny jest zbliżony do akordowego, gdyż uzależnia wynagrodzenie od wyników pracy pracownika (zazwyczaj jest to określony procent wartości dokonywanych przez niego transakcji). Prowizja bywa ustalana indywidualnie dla poszczególnych pracowników, bądź całego zespołu.

Uwaga! Nie ma przeszkód dla stosowania więcej niż jednego systemu wynagradzania (np. stawką stałą i prowizją), w razie potrzeby wspieranego fakultatywnymi składnikami wynagrodzenia (np. premią).

2. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

2.1. Okoliczności powstania godzin nadliczbowych oraz sposób obliczania za nie wynagrodzenia

Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 K.p.). Polecenie pracownikowi wykonywania czynności po godzinach pracy wynikających z obowiązującego go rozkładu czasu pracy bądź nakazanie stawienia się do pracy w dniu dla niego wolnym, są dopuszczalne w sytuacji, gdy występuje konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Pracę nadliczbową – z pewnymi wyjątkami – można powierzyć także w razie szczególnych potrzeb pracodawcy.

Ważne: Praca w godzinach nadliczbowych z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy jest limitowana. W myśl art. 151 § 3 K.p., liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w tych okolicznościach nie może przekroczyć 150 w roku kalendarzowym.

Ustawodawca przewidział jednak możliwość zwiększenia limitu. Powinno to jednak nastąpić przez wprowadzenie stosownego postanowienia do układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy albo umowy o pracę. Przy ustalaniu wyższego limitu należy brać pod uwagę normę wynikającą z art. 131 § 1 K.p., w myśl którego tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin. Jak zauważył Departament Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (znak pisma: DPR-III-079-612/TW/08), ustalając większą liczbę godzin nadliczbowych niż 150, pracodawca powinien uwzględnić to, że pracownikom przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 lub 26 dni. Jak wyjaśnił resort „(...) Maksymalny limit może zatem zostać wskazany w wysokości 384 godzin (od 52 tygodni w roku odejmuje się cztery tygodnie urlopu, co daje 48 tygodni, które należy pomnożyć przez dopuszczalną maksymalną liczbę godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu w okresie rozliczeniowym, czyli osiem). Natomiast u pracowników korzystających z 26-dniowego urlopu wypoczynkowego maksymalny limit wynosi 376 godzin (od 52 tygodni odejmujemy pięć tygodni urlopu, co daje 47 tygodni, które mnoży się przez osiem godzin nadliczbowych). (...)”.

Wyjaśnienia zasad limitacji godzin nadliczbowych dokonał także Główny Inspektorat Pracy w piśmie z 7 grudnia 2009 r. (znak pisma: GPP-417/501-4560-12/09/PE/RP), w któ-

rym odniósł się do limitu godzin nadliczbowych u kierowców. Jak wyjaśnił: „(...) *maksymalny limit godzin nadliczbowych może wynosić 416 godzin w roku kalendarzowym. Wynika on z przemnożenia 52 tygodni w roku przez osiem godzin. Ten maksymalny limit godzin nadliczbowych odnosi się zarówno do pracowników podlegających Kodeksowi pracy (art. 131 § 1 K.p.), jak i pracowników, do których stosuje się ustawę z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (...).*”.

Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje normalne wynagrodzenie oraz dodatek (50% lub 100% w zależności od dnia lub pory w jakich przedmiotowa praca była wykonywana). Za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

- w nocy,
- w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia.

Za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu, dodatek jest niższy i wynosi 50% wynagrodzenia. Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje jednakże za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Dodatek ten nie przysługuje, gdy przekroczenie normy średniotygodniowej następuje w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownik otrzymał dodatki z tytułu przekroczenia dobowego, o których mowa wyżej.

Uwaga! Jak sygnalizuje Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy (znak pisma: GPP-306-4560-32/09/PE/RP), godziny nadliczbowe z przekroczenia dobowej normy czasu pracy powstają w dniu, w którym wystąpiły, zatem pracownik powinien otrzymać rekompensatę pieniężną za te godziny (oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek) razem z wynagrodzeniem za dany miesiąc. Pracodawca może zostać zwolniony z obowiązku wypłaty dodatków jedynie wtedy, gdy przed terminem płatności wynagrodzenia pracownik wystąpi z wnioskiem o udzielenie czasu wolnego bądź pracodawca z własnej inicjatywy oznaczy w grafiku pracownika termin udzielenia czasu wolnego w wymiarze o połowę wyższym. Działania pracownika lub pracodawcy powinny nastąpić przed terminem wypłaty, w przeciwnym wypadku pracodawca jest obowiązany wypłacić dodatki.

Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy zajął też stanowisko w sprawie wynagrodzenia w miesiącu wystąpienia nadgodzin oraz miesiącu odbierania za nie czasu wolnego (znak pisma: GNP-367-4560/05/PE). Zdaniem Departamentu, jeżeli czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych pracodawca udzielił w innym miesiącu niż w tym, w którym praca ta wystąpiła, to w miesiącu wystąpienia nadgodzin pracownik otrzymuje odpowiednio wyższe wynagrodzenie, natomiast w miesiącu, w którym odbiera czas wolny odpowiednio niższe. Ta zasada dotyczy zarówno systemu wynagradzania miesięcznego, jak i godzinowego.

Warto też przywołać stanowiska organu w sprawie pracy w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Otóż Komisja Prawna Głównego Inspektora Pracy w piśmie z 8 grudnia 2004 r. zajęła stanowisko, że pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za dzień wolny udzielony w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (co powinno być regułą), bez względu na sposób określenia wynagrodzenia za pracę, stawką godzinową czy stawką miesięczną. Nieudzielenie dnia wolnego może zostać przy tym uznane za wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

Przywołaną regułę potwierdził Główny Inspektorat Pracy (znak pisma: GPP-249-4560-52/09/PE/RP), dodając, że pracownikowi przysługuje w tych okolicznościach cały dzień wolny, nawet jeżeli liczba godzin przepracowanych w dniu wolnym była niższa niż obowiązująca norma. Gdyby jednak pracodawca nie miał możliwości udzielenia pracownikowi innego dnia wolnego (np. pracownik byłby chory) i w ten sposób doszłoby do przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej, wówczas pracownik nabywa prawo do 100% dodatku za każdą godzinę takiego przekroczenia. Ewentualne godziny ponad normę dobową (co do zasady, powyżej 8 godziny) powinny być opłacone 50% dodatkiem, niezależnie od tego, czy pracownik za pierwsze 8 godzin otrzymał dzień wolny czy rekompensatę pieniężną.

Przepisy prawa pracy dokładnie określają podstawę ustalenia dodatków za pracę nadliczbową.

Ważne: Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia (art. 151¹ § 3 K.p.).

Kodeks pracy nie definiuje natomiast pojęcia normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Termin ten został jednak wyjaśniony przez Sąd Najwyższy w wyroku z 3 czerwca 1986 r. (sygn. akt I PRN 40/86, OSNC 1987/9/140), w którym czytamy, że przez normalne wynagrodzenie należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników. Dalsze wyjaśnienia znajdują się w uzasadnieniu do przytoczonego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu, pracownik nie może tracić dlatego, że zamiast np. pracować przez 8 godzin pracuje w danym dniu przez 10 godzin. Za te 10 godzin musi otrzymać normalne wynagrodzenie w myśl zasady, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Wynagrodzenie to może więc obejmować również dodatek funkcyjny czy dodatek za staż pracy, jak również dodatek za pracę szkodliwą dla zdrowia czy inne dodatki, albowiem stałe dodatkowe składniki wynagrodzenia mają charakter wynagrodzenia jak najbardziej normalnego. W skład normalnego wynagrodzenia pracownika może wchodzić również premia, jeżeli ma ona charakter stały i nie jest uzależniona od uzyskania określonych konkretnych osiągnięć w pracy, nieobjętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych.

Zasady obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych zostały określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. nr 62, poz. 289 z późn. zm.), dalej rozporządzeniu o wynagrodzeniu. Otóż przy ustalaniu wynagrodzenia określonego procentowo w celu obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. W celu obliczenia należności za jedną godzinę:

- 1) według składników wynagrodzenia określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości, należy tę stawkę podzielić przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu,

- 2) według zmiennych składników wynagrodzenia – wynagrodzenie ustalone według zasad obowiązujących podczas obliczania wynagrodzenia za urlop, dzieli się przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika w okresie, z którego ustala się to wynagrodzenie.

Jak wyjaśnił resort pracy w piśmie z 24 października 2014 r., liczba godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu oznacza liczbę godzin, do przepracowania których pracownik zobowiązany jest zgodnie z wymiarem czasu pracy w tym miesiącu (a nie liczbę godzin do przepracowania w tym miesiącu zgodnie z rozkładem czasu pracy konkretnego pracownika). Zatem: „(...) *niezależnie od faktycznej długości okresu rozliczeniowego (...) należy przyjąć miesięczny wymiar czasu pracy, obliczony w sposób przewidziany w art. 130 Kodeksu pracy.*”. Różnicowanie wysokości świadczeń tylko z powodu rozkładu poszczególnych pracowników nie ma uzasadnienia. Niezależnie od indywidualnego planu pracy, stawkę za godzinę nadliczbową oraz dodatek do tej stawki uzyskuje się, używając tego samego dzielnika w odniesieniu do wszystkich pracowników, czyli normatywnego czasu pracy.

Przykład

Pracownik jest objęty systemem równoważnym w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym i wynagradzany stawką miesięczną w kwocie 1.800 zł oraz premią i dodatkiem stażowym w wysokości po 20% wynagrodzenia zasadniczego. W okresie październik-grudzień 2015 r. obowiązywały go 504 godziny pracy, przy czym na pierwsze dwa miesiące zaplanowano mu po 182 godziny pracy, a na ostatni 140 godzin.

W grudniu 2015 r. pracownik przepracował 4 godziny nadliczbowe z przekroczenia dobowego w zwykłym dniu roboczym w porze dziennej. Za dodatkową pracę wypłacono mu 60 zł tytułem normalnego wynagrodzenia ($1.800 \text{ zł} + 1.800 \text{ zł} \times 20\% \times 2 = 2.520 \text{ zł}$; $2.520 \text{ zł} : 168 \text{ godz.} = 15 \text{ zł}$; $15 \text{ zł} \times 4 \text{ godz.} = 60 \text{ zł}$) i 21,44 zł tytułem dodatków ($1.800 \text{ zł} : 168 \text{ godz.} = 10,71 \text{ zł}$; $10,71 \text{ zł} \times 50\% = 5,36 \text{ zł}$; $5,36 \text{ zł} \times 4 \text{ godz.} = 21,44 \text{ zł}$).

Z kolei w celu obliczenia stawki dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej, jeżeli pracownik jest wynagradzany stawką miesięczną, stawkę tę należy podzielić przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w ostatnim miesiącu okresu rozliczeniowego (pismo Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, znak: DPR-III-079-475/ZN/08). Powyższe ma znaczenie wówczas, gdy okres rozliczeniowy jest dłuższy niż 1 miesiąc.

Przykład

Na wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w normach podstawowych od poniedziałku do piątku w sześciomiesięcznym okresie rozliczeniowym przypadającym na półrocze kalendarzowe składają się:

- wynagrodzenie zasadnicze w stałej wysokości miesięcznej: 2.200 zł,
- premia: 40% wynagrodzenia zasadniczego wypłacanego w danym miesiącu.

W grudniu 2015 r. pracownik przepracował 168 godzin rozkładowych oraz 8 godzin nadliczbowych z przekroczenia dobowego w dniach roboczych w porze dziennej. Ponadto po rozliczeniu czasu pracy na koniec tego miesiąca stwierdzono 2 godziny przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej.

Pracownik z tytułu pracy nadliczbowej otrzymał:

- 1) normalne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w wysokości **146,64 zł**, według wyliczenia:

$2.200 \text{ zł} + (2.200 \text{ zł} \times 40\%) = 3.080 \text{ zł},$

$3.080 \text{ zł} : 168 \text{ godzin} = 18,33 \text{ zł},$

$8 \text{ godz.} \times 18,33 \text{ zł} = 146,64 \text{ zł};$

2) dodatki 50% za godziny nadliczbowe z przekroczenia dobowego **52,40 zł**, według wyliczenia:

$2.200 \text{ zł} : 168 \text{ godz.} = 13,10 \text{ zł},$

$13,10 \text{ zł} \times 50\% = 6,55 \text{ zł},$

$8 \text{ godz.} \times 6,55 \text{ zł} = 52,40 \text{ zł};$

3) dodatki 100% za godziny nadliczbowe z przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej **26,20 zł**, według wyliczenia:

$13,10 \text{ zł} \times 2 \text{ godz.} = 26,20 \text{ zł};$

4) łącznie za godziny nadliczbowe **225,24 zł**:

$146,64 \text{ zł} + 52,40 \text{ zł} + 26,20 \text{ zł} = 225,24 \text{ zł};$

Wynagrodzenie pracownika za grudzień 2015 r. wyniosło **3.305,24 zł**, tj.: $2.200 \text{ zł} + (40\% \times 2.200 \text{ zł}) + 225,24 \text{ zł} = 3.305,24 \text{ zł}.$

Zakładamy przy tym, że za 2 godziny przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej normalne wynagrodzenie wypłacono w miesiącu wystąpienia dodatkowej pracy, co miało miejsce w innym miesiącu kalendarzowym.

2.2. Ryczałt za godziny nadliczbowe

W stosunku do pracowników stale wykonujących pracę poza zakładem pracy, wynagrodzenie wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe może zostać zastąpione ryczałtem (art. 151¹ § 4 K.p.). Przez czynności pracy należy rozumieć zasadnicze elementy zakresu obowiązków. Nie będzie zatem błędem ustalenie ryczałtu za godziny nadliczbowe np. przedstawicielowi handlowemu, którego głównym zadaniem jest pozyskiwanie odbiorców oraz sprzedaż produkowanych przez pracodawcę wyrobów bezpośrednio u klienta, mimo że część wykonywanych przez pracownika zadań jest realizowana w siedzibie zakładu pracy (np. rozliczanie dokumentów sprzedaży, składanie zleceń transportowych na dostarczanie towaru, pobieranie materiałów promocyjnych). Charakter pracy wskazuje, że zasadnicza część zadań pracowniczych przypada na pracę w terenie. Należy przyjąć, że ryczałt może być ustalony i zastosowany wówczas, gdy w związku z charakterem pracy, świadczonej głównie poza firmą, nie ma możliwości przeprowadzania bieżącej kontroli czasu pracy danego pracownika.

Ważne: Nie ewidencjonuje się godzin pracy pracownika otrzymującego ryczałt za godziny nadliczbowe (art. 149 § 2 K.p.).

Powyższe nie zwalnia pracodawcy z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy. W jej ramach rejestruje i przechowuje się informacje dotyczące między innymi dni pracy i dni nieobecności oraz rodzaju absencji w pracy. Jest to niezbędne dla celów prawidłowego ustalenia wynagrodzenia za pracę, ale również bieżącego kontrolowania limitowanych zwolnień od wykonywania pracy (takich jak urlop, opieka itp.).

Ryczałt za godziny nadliczbowe po jego przyznaniu stanowi składnik wynagrodzenia w stałej stawce miesięcznej. W świetle takiego stanu rzeczy Główny Inspektorat Pracy stoi na stanowisku (znak pisma: GPP-110-4560-14/09/PE/RP), że w przypadku absencji pracownika w pracy do ryczałtu stosuje się takie same zasady jak do wynagrodzenia zasadniczego w stałej stawce miesięcznej, tj. pomniejsza się go według zasad wskazanych w § 11 oraz 12 rozporządzenia o wynagrodzeniu.

Przykład

*Pracownik wynagradzany według stawki 3.000 zł miesięcznie, otrzymuje ponadto ryczałt za godziny nadliczbowe w wysokości 550 zł miesięcznie. Pracownik ten w styczniu br. przez 10 dni był niezdolny do pracy z powodu choroby. Jego wynagrodzenie za pracę wyniosło **2.000 zł**, tj. $3.000 \text{ zł} : 30 = 100 \text{ zł}$; $3.000 \text{ zł} - (100 \text{ zł} \times 10 \text{ dni}) = 2.000 \text{ zł}$, a ryczałt za godziny nadliczbowe **366,70 zł**, tj. $550 \text{ zł} : 30 = 18,33 \text{ zł}$; $550 \text{ zł} - (18,33 \text{ zł} \times 10 \text{ dni}) = 366,70 \text{ zł}$. Ponadto pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe.*

2.3. Godziny nadliczbowe kadry zarządzającej

Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151⁴ § 1 K.p.). Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych przysługuje jednak wynagrodzenie wraz z dodatkiem z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych za pracę w niedziele i święta, chyba że w zamian otrzymali inny dzień wolny.

Ważne: Przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy należy rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy, ich zastępców, pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych (art. 128 § 2 pkt 2 K.p.).

Powyższa regulacja nie oznacza bynajmniej, że prawo do wynagrodzenia oraz dodatku jest wyłączone w każdym wypadku świadczenia pracy ponad obowiązujące normy przez osoby pełniące funkcje kierownicze. Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy. Tak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 8 czerwca 2004 r. (sygn. akt III PK 22/04, OSNP 2005/5/65).

Warto także zasygnalizować, że w niektórych sytuacjach osoba zatrudniona na stanowisku kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej nie jest zaliczana do grupy osób, o których mowa w art. 151⁴ K.p. Pracownik kierujący komórką organizacyjną, wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, nie zajmuje stanowiska kierowniczego w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, jeśli kieruje zespołem pracowników przy jednoczesnym wykonywaniu pracy na równi z członkami kierowanego zespołu (por. wyrok SN z 17 listopada 1981 r., sygn. akt I PR 92/81, OSNC 1982/5-6/82).

3. Wynagrodzenie za pracę powyżej wymiaru przez pracownika zatrudnionego na część etatu

W myśl art. 151 § 5 K.p. strony stosunku pracy zawartego na część etatu są obowiązane ustalić w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy (tzw. limit), których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku jak za godziny nadliczbowe. Limit można ustalić w różny sposób. Jak wyjaśniła Państwowa Inspekcja Pracy na stronie internetowej (www.pip.gov.pl):

„(...) dla pracownika zatrudnionego na 0,5 etatu powyższy limit godzin może być określony na kilka sposobów, ale musi się on mieścić pomiędzy 0,5 etatu, a pełnym etatem.

Pierwsza możliwość ustalenia powyższej liczby to odniesienie się do wielkości etatu, czyli zapisanie w umowie o pracę pracownika zatrudnionego na 0,5 etatu, że praca w wymiarze przekraczającym np. 0,6 etatu będzie uprawniała pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, także do dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Dopuszczalne jest także określenie ogólnej miesięcznej liczby godzin powyżej umowy ustalonego wymiaru czasu pracy, po przekroczeniu której, pracownik zatrudniony np. na 0,5 etatu, będzie miał prawo do takiego dodatku, np. 4 godziny w miesiącu, czy w okresie rozliczeniowym.”.

Ważne: Godziny wykraczające poza dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie niepełny wymiar czasu pracy (limit), o ile nie naruszają norm, nie są godzinami nadliczbowymi, a jedynie są opłacane tak jak one – normalnym wynagrodzeniem powiększonym o dodatek.

Dopiero przekroczenie norm, dobowej i (lub) tygodniowej (ewentualnie przekroczenie przedłużonego wymiaru dobowego, co ma miejsce w szczególnych systemach lub rozkładach czasu pracy), stanowi zwykłą pracę nadliczbową, którą rekompensuje się czasem wolnym albo dodatkami w wysokości określonej w art. 151¹ K.p.

W świetle powyższego, dodatkowa praca pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy może mieć różny charakter, a mianowicie:

- gdy przekracza obowiązujący danego pracownika wymiar czasu pracy, ale nie limit, a ponadto nie narusza norm czasu pracy (dobowej lub średniotygodniowej) oraz przedłużonego wymiaru dobowego – jest zwykłą pracą ponadwymiarową, którą należy opłacić wyłącznie zwykłym wynagrodzeniem,
- gdy przekracza obowiązujący danego pracownika wymiar czasu pracy oraz jednocześnie limit, lecz nie narusza norm czasu pracy (dobowej lub średniotygodniowej) oraz przedłużonego wymiaru dobowego – jest pracą „nadlimitową” (ale nie nadliczbową), którą należy opłacić zwykłym wynagrodzeniem oraz dodatkami,
- gdy przekracza obowiązujący danego pracownika wymiar czasu pracy oraz jednocześnie normę (dobową lub średniotygodniową) albo przedłużony wymiar – jest klasyczną pracą nadliczbową, za którą pracownikowi należy wypłacić normalne wynagrodzenie i udzielić w zamian czasu wolnego lub ewentualnie wypłacić stosowne dodatki.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony na 1/2 etatu w systemie podstawowym w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym. W grudniu 2015 r. miał zaplanowane po 8 godzin pracy w każdy poniedziałek i wtorek i po 4 godziny w każdy piątek. Łącznie dało to 84 godziny i było zgodne z wymiarem (168 godz. x 1/2 etatu). Jednakże w środę 2 grudnia 2015 r. został wezwany do pracy w zastępstwie innego pracownika i przepracował wówczas 10 godzin w porze dziennej.

Limit godzin, o którym mowa w art. 151 § 5 K.p., został określony w przypadku tego pracownika w następujący sposób: „Przekroczenie wymiaru czasu pracy o 20 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku jak za godziny nadliczbowe.”.

W opisaney sytuacji nie doszło do naruszenia limitu, jednak wystąpiły godziny nadliczbowe z przekroczenia normy dobowej (dziewiąta i dziesiąta godzina pracy w środę), a zatem pracownik nabył prawo, oprócz wynagrodzenia za pracę rozkładową, do:

- normalnego wynagrodzenia za 10 godzin dodatkowych,
- dwóch dodatków w wysokości 50% za 2 godziny nadliczbowe.

4. Dodatek za pracę w porze nocnej

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia (art. 151⁸ § 1 K.p.). Powyższy dodatek przysługuje niezależnie od organizacji i charakteru pracy, a więc także wówczas, gdy praca w porze nocnej występuje sporadycznie.

Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21⁰⁰ a 7⁰⁰ (art. 151⁷ § 1 K.p.). Decyzję w sprawie umiejscowienia pory nocnej w podanym przedziale czasowym ustawodawca pozostawił pracodawcy. W praktyce dominuje stanowisko, iż w razie braku stosownego postanowienia w aktach prawa wewnątrzzakładowego, pora nocna obejmuje wskazane w przepisie dziesięć godzin.

Porę nocną dla młodocianego regulują przepisy powszechnie obowiązujące. Przypada ona między godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰, a w przypadku młodocianego, o którym mowa w art. 191 § 5 K.p. (m.in. w wieku poniżej 16 lat) od godziny 20⁰⁰ do 6⁰⁰ (art. 203 § 1¹ K.p.).

Ważne: Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w nocy, w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Stawka dodatku może być ustalona na wyższym poziomie przez regulacje wewnątrzzakładowe.

Metoda obliczania stawki za 1 godzinę pracy w nocy została określona w § 4b rozporządzenia o wynagrodzeniu. Przy ustalaniu dodatkowego wynagrodzenia za godzinę pracy w porze nocnej, minimalne wynagrodzenie za pracę dzieli się przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu. Oznacza to, że stawkę tę należy ustalać odrębnie dla każdego miesiąca, chyba że liczba godzin jest taka sama. Według Głównego Inspektoratu Pracy (stanowisko z 23 stycznia 2008 r.) przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu należy rozumieć obowiązujący wymiar czasu pracy obliczony zgodnie z zasadami wskazanymi w art. 130 K.p. Ponadto podstawę do obliczenia stawki dodatku za pracę nocną, niezależnie od statusu pracownika, zawsze stanowi 100% wynagrodzenia minimalnego. Podobnie w tej sprawie wypowiedziało się Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w udostępnionym naszej redakcji piśmie z 1 kwietnia 2014 r. Czytamy w nim: „Zgodnie z art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy, pracownikowi wykonującemu 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, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

Przywołany przepis odwołuje się zatem do wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 ust. 4 lub ust. 5 ustawy (...) o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (...).”

Przykład

Ubiegłoroczny absolwent szkoły zasadniczej podjął pracę zawodową 15 października 2015 r. i do 14 października 2016 r. jest objęty gwarancją wynagrodzenia w wysokości

80% wynagrodzenia minimalnego. Niezależnie od powyższego do 31 grudnia ubiegłego roku miał prawo do dodatku za pracę nocną obliczonego od podstawy w wysokości 1.750 zł, a od 1 stycznia br. – 1.850 zł.

Poniżej prezentujemy wysokości dodatku w 2016 r.

m-c	dodatek za 1 godz.	czas pracy	wyliczenie
I	2,43 zł	152 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 152 \text{ godz.}) = 12,17 \text{ zł}; 12,17 \text{ zł} \times 20\% = 2,43 \text{ zł}$
II	2,20 zł	168 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 11,01 \text{ zł}; 11,01 \text{ zł} \times 20\% = 2,20 \text{ zł}$
III	2,10 zł	176 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 176 \text{ godz.}) = 10,51 \text{ zł}; 10,51 \text{ zł} \times 20\% = 2,10 \text{ zł}$
IV	2,20 zł	168 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 11,01 \text{ zł}; 11,01 \text{ zł} \times 20\% = 2,20 \text{ zł}$
V	2,31 zł	160 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 160 \text{ godz.}) = 11,56 \text{ zł}; 11,56 \text{ zł} \times 20\% = 2,31 \text{ zł}$
VI	2,10 zł	176 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 176 \text{ godz.}) = 10,51 \text{ zł}; 10,51 \text{ zł} \times 20\% = 2,10 \text{ zł}$
VII	2,20 zł	168 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 11,01 \text{ zł}; 11,01 \text{ zł} \times 20\% = 2,20 \text{ zł}$
VIII	2,10 zł	176 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 176 \text{ godz.}) = 10,51 \text{ zł}; 10,51 \text{ zł} \times 20\% = 2,10 \text{ zł}$
IX	2,10 zł	176 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 176 \text{ godz.}) = 10,51 \text{ zł}; 10,51 \text{ zł} \times 20\% = 2,10 \text{ zł}$
X	2,20 zł	168 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 11,01 \text{ zł}; 11,01 \text{ zł} \times 20\% = 2,20 \text{ zł}$
XI	2,31 zł	160 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 160 \text{ godz.}) = 11,56 \text{ zł}; 11,56 \text{ zł} \times 20\% = 2,31 \text{ zł}$
XII	2,20 zł	168 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 11,01 \text{ zł}; 11,01 \text{ zł} \times 20\% = 2,20 \text{ zł}$

W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy, wspomniany dodatek można zastąpić ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej (art. 151⁸ § 2 K.p.). Ryczałt ten w przypadku absencji w pracy należy traktować na analogicznych zasadach jak wynagrodzenie zasadnicze w stałej stawce miesięcznej.

Przykład

Grupa pracowników budowlanych zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w normach podstawowych przystąpiła do przeprowadzenia remontu siedziby powiatowego urzędu pracy. Z uwagi na organizację pracy urzędu ustalono, że roboty remontowe będą się odbywały w godzinach od 15⁰⁰ do 21⁰⁰, a w razie potrzeby do 24⁰⁰, a remont będzie trwał 2 miesiące, od 1 marca do 30 kwietnia 2016 r. Pracodawca postanowił ustalić wynagrodzenie ryczałtowe za pracę w porze nocnej. Zgodnie z regulaminem pracy przypada ona na godziny od 22⁰⁰ do 6⁰⁰. Pracodawca uśrednił dzielnik dla uzyskania stawki dodatku (176 godz. + 168 godz. = 344 godz., $344 \text{ godz.} : 2 = 172 \text{ godz.}$), po czym obliczył dodatek: $(1.850 \text{ zł} : 172 \text{ godz.}) = 10,76 \text{ zł}$, $10,76 \text{ zł} \times 20\% = 2,15 \text{ zł}$. Następnie przyjął średnio 1 godzinę pracy w porze nocnej dziennie i ustalił ryczałt za miesiąc w kwocie 46,23 zł (22 dni + 21 dni = 43 dni; $43 \text{ dni} : 2 \text{ m-ce} = 21,5 \text{ dnia}$; $21,5 \text{ dnia} \times 1 \text{ godz.} \times 2,15 \text{ zł} = 46,23 \text{ zł}$).

Należy też przypomnieć, że pełnienie dyżuru medycznego w porze nocnej uprawnia dyżurującego zarówno do dodatkowego wynagrodzenia za pełniony dyżur, jak i dodatku za pracę w porze nocnej (art. 151⁸ K.p.). Podobnie w tej sprawie wypowiadał się Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy (znak pisma: GPP-416-023-103/08) oraz Departament Dialogu Społecznego Ministerstwa Zdrowia (znak pisma: MZ-DS-W-0212-1752-124/OB/08 oraz MZ-DS-024-2267-21/AK/08).

5. Dodatek wyrównawczy

Profilaktyka w zakresie ochrony zdrowia pracownika, należąca do obowiązków pracodawcy, wymaga w przypadkach określonych w przepisach Kodeksu pracy, przesunięcia go do innej pracy. Pracownica w ciąży lub karmiąca dziecko piersią (art. 179 § 4 K.p.), pracownik, u którego stwierdzono objawy choroby zawodowej (art. 230 § 2 K.p.) oraz pracownik, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy na skutek choroby zawodowej lub wypadku przy pracy (art. 231 K.p.), przesunięci do innej pracy, powinni otrzymywać wynagrodzenie (w dwóch ostatnich wypadkach przez okres do 6 miesięcy) na poziomie dotychczasowym. Jeżeli przeniesienie do innej pracy (a w przypadku pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko także zmiana warunków pracy lub skrócenie czasu pracy) powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy.

W wymienionych przypadkach dodatek wyrównawczy stanowi różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego a wynagrodzeniem po przeniesieniu pracownika do innej pracy. Szczegółowe zasady obliczania dodatku wyrównawczego zostały uregulowane w rozporządzeniu o wynagrodzeniu.

Metoda obliczania dodatku wyrównawczego jest zróżnicowana w zależności od rodzaju składników wynagrodzenia. Wynagrodzenie do celów określenia dodatku oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

Ważne: Dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia określonego w stałej stawce miesięcznej, zmniejsza się za każdy dzień pracy, za który pracownikowi wynagrodzenie nie przysługuje.

Podstawę obliczenia dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia, według składników wynagrodzenia określonych w stawkach godzinowych albo za inny okres krótszy niż jeden miesiąc oraz zmiennych składników wynagrodzenia wypłacanych za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, stanowi wynagrodzenie za jeden dzień z okresu poprzedzającego przeniesienie do innej pracy. W tym celu wynagrodzenie ustalone według zasad urlopowych dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych, za które pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie przed przeniesieniem. W celu obliczenia dodatku wyrównawczego za okres miesięczny, od kwoty stanowiącej iloczyn wynagrodzenia za jeden dzień, ustalonej zgodnie z przedstawionymi wyżej zasadami i liczby dni, za które pracownikowi po przeniesieniu do innej pracy przysługiwało wynagrodzenie, odejmuje się wynagrodzenie przysługujące pracownikowi po przeniesieniu.

Przykład

Pracownica podmiotu leczniczego jest wynagradzana według stałej miesięcznej stawki w wysokości 4.400 zł. W związku z ciążą została od 1 lutego 2016 r. odsunięta od pracy w porze nocnej oraz dyżurów i pracy nadliczbowej. W okresie od 1 listopada 2015 r. do 31 stycznia br. przepracowała 73 dni i otrzymała łącznie 3.591,33 zł tytułem dodatków za pracę w nocy oraz wynagrodzenia i dodatków za dodatkową pracę. Aby obliczyć wysokość dodatku wyrównawczego należy:

- zmienne składniki wynagrodzenia z 3 miesięcy przed odsunięciem od ww. pracy podzielić przez liczbę dni przepracowanych w tym okresie: $3.591,33 \text{ zł} : 73 \text{ dni} = 49,20 \text{ zł}$, następnie
- otrzymaną stawkę dzienną pomnożyć przez liczbę dni przypadających do przepracowania w lutym br.: $49,20 \text{ zł} \times 21 \text{ dni} = 1.033,20 \text{ zł}$, dalej
- uzyskaną kwotę dodać do płacy stałej: $4.400 \text{ zł} + 1.033,20 \text{ zł} = 5.433,20 \text{ zł}$, uzyskując w ten sposób podstawę dodatku, po czym
- od podstawy dodatku odjąć wynagrodzenie przysługujące po odsunięciu od prac wzbronionych: $5.433,20 \text{ zł} - 4.400 \text{ zł} = 1.033,20 \text{ zł}$.

Pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy w kwocie **1.033,20 zł**.

Podstawę obliczenia dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia, według składników wynagrodzenia wypłacanych za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, stanowi wynagrodzenie za jeden dzień z okresu poprzedzającego przeniesienie do innej pracy, określone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, z tym że wynagrodzenie to dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych, za które pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie.

Przypadki, w których przysługuje dodatek wyrównawczy wynikają także z przepisów odrębnych, np. w razie zwolnień grupowych – grupie pracowników podlegających ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Pracodawca może bowiem niektórym pracownikom chronionym wypowiedzieć dotychczasowe warunki płacy i pracy. Towarzyszące mu ewentualne obniżenie wynagrodzenia powoduje, że wymienionym pracownikom do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, przysługuje dodatek wyrównawczy (art. 5 ust. 5 i 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – Dz. U. z 2015 r. poz. 192 z późn. zm.).

IV. FAKULTATYWNE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

1. Premie

Do najpowszechniejszych dodatkowych składników wynagrodzenia o charakterze fakultatywnym należy zaliczyć różnego rodzaju premie. Wprowadzenie przedmiotowego składnika do układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania albo do umowy o pracę wraz z określeniem warunków, które należy spełnić dla nabycia do niego prawa oraz wskazania okresów za jakie jest wypłacany, może przesądzić o jego roszczeniowym charakterze. Jednakże jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 6 czerwca 2000 r. (sygn. akt I PKN 705/99, OSNP 2001/24/713): „(...) Premia przewidziana w regulaminie wynagradzania, której wypłata uzależniona jest od jej uruchomienia i szczegółowego ustalenia warunków premiowania przez pracodawcę, do czasu wykonania tych czynności jest tzw. premią uznaniową (nagrodą). (...)”. Stąd o charakterze wymienionego składnika przesądza treść postanowienia aktu prawnego, obowiązującego w danym zakładzie pracy bądź umowy o pracę.

Ważne: Szczegółowe warunki wypłacania premii powinny wynikać z regulaminu tudzież innych aktów normatywnych obowiązujących w zakładzie pracy albo z umowy o pracę.

Brak przedmiotowych unormowań w zasadzie wyklucza roszczenie pracownika o jej wypłatę. Wyjątek stanowi wyczerpujące określenie zasad jej wypłacania w umowie o pracę. Dla przykładu postanowienie umowne o treści: „wynagrodzenie zasadnicze... plus premia w wysokości...% wynagrodzenia zasadniczego”, nadaje wymienionemu składnikowi roszczeniowy charakter.

Postanowienia regulaminu wynagradzania lub premiowania powinny regulować kryteria przyznawania premii w jak najbardziej czytelny sposób. Przy czym regulamin może zawierać zarówno postanowienia pozytywne (przyznające), jak i negatywne (wykluczające nabycie prawa do premii). „Jeżeli warunki premiowania są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. Fakt zaś spełnienia tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii. W takim wypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (...) świadczenie ma charakter nagrody, choćby nazwane zostało premią. (...)”. Tak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do uchwały z 10 czerwca 1983 r. (sygn. akt III PZP 25/83, OSNC 1983/12/192).

2. Dodatki

Obok obligatoryjnych składników wynagrodzenia przewidzianych w Kodeksie pracy, pragmatyki zawodowe, akty wykonawcze, wewnętrzne przepisy prawa pracy lub umowa o pracę mogą przewidywać inne dodatkowe składniki, stosownie do rodzaju wykonywanych czynności, bądź po spełnieniu określonych przesłanek. Najpowszechniejsze z nich to:

- dodatek funkcyjny,
- dodatek za staż pracy,
- dodatek za pracę w warunkach uciążliwych bądź szkodliwych,
- dodatek za pracę przy monitorze ekranowym,
- dodatek za znajomość języków obcych.

Przepisy płacowe przewidujące prawo do dodatków powinny szczegółowo określać zasady na jakich są one przyznawane oraz ich wysokość. Przykładowo, unormowania dotyczące dodatku stażowego, który w przeważającej większości jest ustalany na poziomie pewnej (adekwatnej do ilości lat przepracowanych) procentowej wartości wynagrodzenia minimalnego bądź wynagrodzenia zasadniczego, powinny określać także jakie okresy aktywności zawodowej są zaliczane na poczet stażu, od którego zależy wysokość dodatku.

V. PRAWO DO WYNAGRODZENIA ZA OKRESY NIEWYKONYWANIA PRACY

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną (art. 80 K.p.). Pracownik zachowuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeśli przepisy prawa pracy tak stanowią.

1. Przerwy w czasie pracy

Przerwa śniadaniowa

W myśl art. 134 K.p., 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. W praktyce kadrowej przerwę tę nazywa się śniadaniową, przy czym ustawodawca nie sprecyzował w przepisach jej przeznaczenia, a jedynie wskazał minimalny wymiar oraz, zaliczając ją do czasu pracy, przesądził o jej odpłatnym charakterze.

Z brzmienia ww. przepisu wynika, że uprawnienie do płatnej przerwy w pracy zależy jedynie od dobowego wymiaru czasu pracy, który dla nabycia do niej prawa powinien wynosić określoną liczbę godzin w ciągu doby. Nie ma przy tym wymogu przepracowania tego czasu w jednym nieprzerwanym odcinku. W tej sytuacji wymiar czasu pracy w jakim zatrudniony jest pracownik pozostaje bez znaczenia, a system lub rozkład czasu pracy ma znaczenie tylko w zakresie oceny uprawnienia do przerwy w poszczególnych dniach roboczych. Prawo do omawianej przerwy przysługuje bowiem zarówno pracownikom zatrudnionym w normach podstawowych, jak i w równoważnym albo przerywanym systemie czasu pracy, a także na pełny i niepełny etat, o ile tylko w danej dobie mają zaplanowaną odpowiednią liczbę godzin pracy.

Przykład

W zakładzie pracuje trzech pracowników na 1/2 etatu. Pierwszy z nich wykonuje pracę od poniedziałku do piątku po 4 godziny dziennie, drugi przez połowę miesiąca, zwykle 8 godzin dziennie, a trzeci w różnych wymiarach dobowych od 2 do 8 godzin. Pierwszy pracownik nie ma prawa do przerwy śniadaniowej, drugi ma takie prawo we wszystkich dniach roboczych, natomiast trzeci tylko w tych dniach, w których ma do przepracowania co najmniej 6 godzin.

Ważne: Na prawo pracownika do 15-minutowej przerwy w pracy wliczanej do czasu pracy nie ma wpływu fakt, że pracownikowi przysługują inne przerwy, w tym tzw. przerwa lunchowa albo okoliczność, że pracownik jest zatrudniony w systemie przerywanego czasu pracy.

Przykład

Pracownik zatrudniony na pełny etat w systemie przerywanego czasu pracy wykonuje pracę w godzinach od 4⁰⁰ do 7⁰⁰, a następnie od 11⁰⁰ do 16⁰⁰. Pracownik nabywa prawo do 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy, ponieważ jego dobowy wymiar czasu pracy wynosi 8 godzin. Przerwa stosownie do postanowień regulaminu pracy lub polecenia pracodawcy, a w razie ich braku – decyzji pracownika, może przypadać w pierwszej bądź drugiej części dniówki roboczej.

Sygnalizujemy, że przepis art. 134 K.p. nie pozwala na umiejscowienie przerwy na początku lub na końcu dniówki roboczej. Winna to być przerwa „w pracy”, a więc już po jej rozpoczęciu, ale jeszcze przed zakończeniem.

Przerwa dla pracowników młodocianych

Młodociany, którego dobowy wymiar czasu pracy przekracza 4,5 godziny, ma prawo do dłuższej, bo półgodzinnej przerwy w pracy (art. 202 § 3¹ K.p.). Przerwę tę, podobnie jak 15-minutową przerwę dla pełnoletnich pracujących, należy zaliczyć do czasu pracy.

Przerwa dla osób niepełnosprawnych

Osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas tej przerwy jest wliczany do czasu pracy.

Powyższe nie narusza przepisu art. 134 K.p., co oznacza, że przerwa ta powinna być udzielana niezależnie od przerwy śniadaniowej. Tak stanowi art. 17 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. nr 127, poz. 721 z późn. zm.), dalej ustawy o rehabilitacji. Uprawnienie do tej przerwy nie zależy od wymiaru czasu pracy czy stopnia niepełnosprawności. Ma więc do niej prawo każda osoba, która legitymuje się stopniem niepełnosprawności (lekkim, umiarkowanym bądź znacznym), niezależnie od liczby godzin pracy w danym dniu. Przy czym podobnie jak w przypadku przerwy śniadaniowej, musi ona przypadać w trakcie pracy, a nie na początku bądź końcu dnia roboczej.

Osoba niepełnosprawna nabywa prawo do przerwy od dnia, od którego została wliczona do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych (art. 20c ustawy o rehabilitacji). Jak stanowi art. 2a ust. 1 ustawy o rehabilitacji, osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, a w odniesieniu do osób przedstawiających kolejne orzeczenia, według zasad określonych w następnych przepisach. Na ten temat pisaliśmy m.in. w dodatku nr 12 do UiPP nr 12/2015 z 10 czerwca 2015 r. „Korzyści związane z zatrudnianiem niepełnosprawnych”, str. 8-11.

Przykład

Pracodawca zatrudnia dwóch pracowników niepełnosprawnych w stopniu lekkim na 3/4 etatu. Jeden z nich pracuje po 6 godzin od poniedziałku do piątku, a drugi w różnych wymiarach dobowych od 2 do 8 godzin.

Pierwszy z pracowników w każdej dobie roboczej ma prawo do dwóch 15-minutowych odpłatnych przerw od pracy (śniadaniowej i z tytułu niepełnosprawności) bądź jednej łącznej, trwającej pół godziny. Drugi korzysta z dwóch przerw w czasie dniówek co najmniej 6-godzinnych, natomiast w dniówkach krótszych tylko z jednej przerwy 15-minutowej (z tytułu niepełnosprawności).

Przerwa na karmienie

Pracownicy karmiącej dziecko piersią, w zależności od jej dobowego wymiaru czasu pracy przysługuje prawo do następujących przerw na karmienie dziecka:

- jeżeli czas pracy w danej dobie jest dłuższy niż 6 godzin – dwie przerwy półgodzinne, a w razie karmienia więcej niż jednego dziecka dwie przerwy po 45 minut każda; przerwy te mogą być na wniosek zainteresowanej łączone, co oznacza, że pracownica może skorzystać z jednej godzinnej bądź odpowiednio półtoragodzinnej przerwy na karmienie,
- jeżeli praca jest wykonywana w wymiarze od 4 do 6 godzin dziennie – odpowiednio jedna półgodzinna bądź jedna 45-minutowa przerwa,
- jeśli czas pracy pracownicy jest krótszy niż 4 godziny dziennie, nie nabywa ona prawa do przerwy na karmienie (art. 187 K.p.).

Przerwy na karmienie są wliczane do czasu pracy, zatem za czas tych przerw pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Przykład

Pracodawca zatrudnia na 1/2 etatu matkę małego dziecka. Czas jej pracy wynosi 4 godziny dziennie. Pracownica wystąpiła z wnioskiem o udzielanie jej godzinnej przerwy na karmie-

nie dziecka. Pracodawca wyraził jednak zgodę na jedną półgodzinną przerwę na karmienie dziecka w ciągu dnia.

Pracodawca postąpił prawidłowo. Pracownica, której czas pracy nie przekracza 6 godzin, ale wynosi co najmniej 4 godziny, ma prawo do 30 minut przerwy na karmienie.

Przykład

Pracodawca udziela pracownicy zatrudnionej na 0,8 etatu, świadczącej pracę od poniedziałku do piątku po 6 godzin i 24 minuty dziennie, łącznej godzinnej przerwy na karmienie. Efektywny czas pracy pracownicy wynosi zatem 5 godzin i 24 minuty, co zdaniem pracodawcy wyłącza jej prawo do przerwy śniadaniowej.

Naszym zdaniem pracodawca nie ma racji. Czas przerwy na karmienie wlicza się do czasu pracy, zatem pracownica spełnia wymóg co najmniej 6-godzinnego wymiaru dobowego i ma prawo do 15-minutowej przerwy śniadaniowej.

Pracownica może korzystać z przysługujących jej przerw po złożeniu pracodawcy odpowiedniego wniosku. Przepisy nie wskazują formy w jakiej należy złożyć wniosek, jednak dla celów dowodowych wskazana jest forma pisemna. W treści wniosku pracownica powinna sprecyzować w jaki sposób zamierza korzystać z uprawnienia. W literaturze przedmiotu prezentowany jest pogląd, że z racji przeznaczenia przerwy mogą być udzielane zarówno na początku, w trakcie, jak i pod koniec dnia pracy.

Przepisy kodeksowe nie wprowadzają wymogu dokumentowania faktu karmienia dziecka piersią zaświadczeniem lekarskim. Przyjmuje się, że wystarczające jest oświadczenie zainteresowanej. Pracodawca może jednak w przypadku wątpliwości zażądać zaświadczenia lekarskiego w tej sprawie, wydanego przez pediatrę czy lekarza rodzinnego pracownicy.

Przerwa w pracy przy monitorze

Pracodawca, który zatrudnia pracownika przy monitorze ekranowym, jest obowiązany zapewnić mu:

- łączenie przemienne pracy związanej z obsługą monitora ekranowego z innymi rodzajami prac nieobciążającymi narządu wzroku i wykonywanymi w innych pozycjach ciała – przy nieprzekraczaniu godziny nieprzerwanej pracy przy obsłudze monitora ekranowego lub
- minimum 5-minutową przerwę, wliczaną do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

Tak wynika z § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. nr 148, poz. 973).

Ważne: Pracownikiem zatrudnionym przy obsłudze monitora ekranowego w rozumieniu powołanego aktu prawnego, jest każda osoba zatrudniona przez pracodawcę (w tym praktykant i stażysta), użytkująca w czasie pracy monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy.

Zdaniem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie, wyrażonym w wyroku z 10 października 2006 r. (sygn. akt II SA/OI 536/06): „(...) Nie jest także istotna okoliczność,

iż przekroczenie połowy dobowego czasu pracy przy komputerze nie ma miejsca każdego dnia. (...)”.

Przykład

Fakturzystka zatrudniona w pełnym wymiarze w godzinach 7⁰⁰-15⁰⁰ od poniedziałku do piątku, wykonuje swoje obowiązki przy użyciu monitora ekranowego. Pracodawca zdecydował, że skumuluje siedem 5-minutowych przerw na koniec dniówki roboczej i pracownica będzie kończyła pracę o godzinie 14²⁵.

Powyższe jest niezgodne z przepisami prawa, a także celem przerwy. Przerwa powinna być udzielana po każdej godzinie pracy przy komputerze. Podczas niej pracownica powinna zaprzestać wykonywania czynności, a ponadto zmienić pozycję ciała, aby odciążyć zarówno narząd wzroku, jak i układ kostny.

Przerwa spowodowana szkodliwością, uciążliwością lub monotonią pracy

Przepisy Kodeksu pracy przewidują skrócenie podstawowych norm czasu pracy (8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień) lub wprowadzenie wliczanych do czasu pracy przerw pracownikom zatrudnionym przy pracach szczególnie szkodliwych lub szczególnie uciążliwych dla zdrowia, jak też monotonicznych lub wykonywanych w tempie ustalonym z góry (art. 145 K.p.). Sporządzenie wykazu tego rodzaju prac powierzono pracodawcy. Powinien on dokonać tej czynności po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad zatrudnionymi oraz skonsultowaniu treści wykazu z pracownikami lub ich przedstawicielami.

Przerwa wynikająca z systemu przerywanego czasu pracy

Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za jej czas pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju. System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy. U pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, system przerywanego czasu pracy może być stosowany na podstawie umowy o pracę. W tej ostatniej sytuacji pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas przerwy, jeżeli wynika to z umowy o pracę (art. 139 § 1-4 K.p.).

2. Wynagradzanie dyżuru

Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawiania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (art. 151⁵ § 1 K.p.). Jest to okres pełnienia dyżuru. Okresu dyżuru nie należy utożsamiać z pracą nadliczbową, która odmiennie od dyżuru może występować tylko w ściśle określonych okolicznościach i nie może być z góry zaplanowana.

Ważne: Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas niego pracownik nie wykonywał pracy.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 31 stycznia 1978 r. (sygn. akt I PRN 147/77, PiZS 1979/4/73), w czasie dyżuru pracownik pozostaje tylko w stanie pogotowia i w zasadzie nie wykonuje równocześnie żadnych dodatkowych czynności. Jeżeli jednak w czasie dyżuru pracownik wykonuje dodatkowe czynności na rzecz i w interesie zakładu pracy, należy czas przeznaczony na ich wykonanie zaliczyć do czasu pracy. Zatem za czas przepracowany przekraczający normy czasu pracy (dyżur jest pełniony poza normalnymi godzinami pracy) pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca może udzielić pracownikowi w zamian czasu wolnego, jednak na zasadach obowiązujących dla pracy nadliczbowej.

Ustawodawca przewidział także kompensatę za czas samego dyżuru. W tej materii dyżur został podzielony na dwie kategorie, pełniony poza domem i domowy. Za czas dyżuru pracownikowi przysługuje czas wolny w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru. Ta kompensata nie dotyczy jednak dyżuru pełnionego w domu.

Uwaga! Zdaniem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wyrażonym w piśmie z 17 marca 2008 r. (znak pisma: DPR-II-079-123/TW/08), jeżeli w wyniku udzielenia przez pracodawcę czasu wolnego za dyżur pełniony poza domem pracownik przepracuje mniejszą liczbę godzin, niż wynika z wymiaru, to nie powinno to mieć ujemnych konsekwencji dla jego wynagrodzenia. Pracownik był bowiem gotów do wykonywania pracy w pełnym obowiązującym go wymiarze, nie mógł jej jednak wykonywać wskutek decyzji pracodawcy. Odmiennego zdania jest Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy, który w piśmie z 8 kwietnia 2008 r. wyraził stanowisko, że w razie udzielenia czasu wolnego za dyżur pozadomowy, co powinno być zasadą, przepisy o charakterze powszechnie obowiązującym nie przewidują prawa do wynagrodzenia za ten czas. Powyższe może ulec zmianie jedynie wówczas, gdy pracodawca wprowadzi korzystniejsze rozwiązanie do aktów prawa wewnętrznego.

Pracodawca może też w uzasadnionych przypadkach, tj. w sytuacji, gdy udzielenie czasu wolnego nie jest możliwe, zamiennie wypłacić pracownikowi wynagrodzenie. Pracownik ma prawo w takim przypadku do wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania według stawki godzinowej lub miesięcznej, bądź w przypadku braku wymienionego składnika – 60% wynagrodzenia. Metoda ustalania wynagrodzenia za czas dyżuru została określona w § 4 rozporządzenia o wynagrodzeniu. Otóż przy ustalaniu wynagrodzenia określonego procentowo, w celu obliczenia wynagrodzenia za czas dyżuru, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Przykład

Pracownik wynagradzany według stawek akordowych, dwukrotnie w grudniu 2015 r. pełnił 5-godzinny dyżur w zakładzie pracy. Z uwagi na braki kadrowe, pracodawca nie udzielił za dyżur czasu wolnego, lecz wypłacił wynagrodzenie.

W okresie trzech miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym wystąpiły dyżury, pracownikowi wypłacono wynagrodzenie akordowe w kwocie: 1.801 zł, 2.014 zł i 2.057 zł, za odpowiednio 144 godziny, 152 godziny oraz 160 godzin pracy. Wynagrodzenie za dyżur wyniosło 77,30 zł, według wyliczenia:

$$(1.801 \text{ zł} + 2.014 \text{ zł} + 2.057 \text{ zł}) \times 60\% = 3.523,20 \text{ zł},$$

$3.523,20 \text{ zł} : (144 \text{ godz.} + 152 \text{ godz.} + 160 \text{ godz.}) = 7,73 \text{ zł},$
 $7,73 \text{ zł} \times 10 \text{ godz.} = 77,30 \text{ zł}.$

Czas pełnienia dyżuru (nawet, jeżeli pracownik pełnił go w domu) nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku. Powyższe oznacza, że dyżur może zostać wyznaczony tylko do granic nienaruszających 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego oraz 35-godzinnego (a w niektórych przypadkach, określonych w przepisach Kodeksu pracy 24-godzinnego) nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego.

Odmienne od dyżuru kodeksowego należy traktować dyżur medyczny. Jest to szczególny rodzaj aktywności, występujący w podmiotach leczniczych udzielających całodobowych i stacjonarnych świadczeń zdrowotnych. Do pełnienia dyżuru medycznego może być zobowiązany pracownik takiego podmiotu, który posiada wyższe wykształcenie i wykonuje zawód medyczny. Sam dyżur medyczny, w odróżnieniu od dyżuru pracowniczego, obejmuje wykonywanie poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowych przez wymienioną grupę pracowników podmiotu leczniczego. Literalne brzmienie art. 95 ust. 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2015 r. poz. 618 z późn. zm.) wskazuje, że dyżur ma przypadać poza normalnymi godzinami pracy, choć z drugiej strony zgodnie z ustępem 4 tej regulacji praca w ramach dyżuru może być planowana również w zakresie wykraczającym poza przeciętną tygodniową normę czasu pracy obowiązującą pracowników podmiotu leczniczego, wykonujących zawód medyczny. To oraz szczególne zasady wyznaczania tych okresów, odwołujące się wprost do sposobu naliczania normalnego wynagrodzenia i dodatków za nadgodziny, rodziło do niedawna poważne wątpliwości dotyczące relacji dyżurów do normalnego czasu pracy.

Powodem tych wątpliwości jest regulacja art. 97 ust. 2 ustawy o podmiotach leczniczych, zgodnie z którą pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny okres nieprzerwanego, 11-godzinnego odpoczynku należy udzielić bezpośrednio po zakończeniu pełnienia tego dyżuru. W praktyce oznacza to, że pracodawca może zaplanować maksymalnie 24 godziny dyżuru medycznego w dobie lub dopełnić tym dyżurem przewidziane na dany dzień 7 godzin 35 minut pracy, względnie skrócony lub przedłużony wymiar zaplanowany w systemie równoważnym. Problem pojawia się w podmiotach leczniczych, stosujących wobec pracowników posiadających wyższe wykształcenie i wykonujących zawód medyczny podstawowy czas pracy i stały rozkład pracy, przewidujący jej wykonywanie przez 5 dni w tygodniu np. od 8⁰⁰ do 15³⁵ w dni powszednie. Polecenie takiemu pracownikowi dyżurów medycznych w dniu pracy, z wyłączeniem piątków, po których korzysta on z wolnego weekendu, wyklucza możliwość podjęcia przez lekarza pracy w kolejnej dniówce zgodnie z rozkładem. Podobnie w przypadku 24-godzinnych dyżurów w niedziele, mogą one uniemożliwić świadczenie pracy zgodnie z rozkładem w poniedziałek.

Przykład

Chirurg zatrudniony w szpitalu pracuje w podstawowym czasie pracy zgodnie ze stałym rozkładem, przewidującym wykonywanie zadań od poniedziałku do piątku w godzinach 8⁰⁰-15³⁵. Wyraził on zgodę na planowanie pracy z przekroczeniem przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, więc pracodawca planował mu od 2 do 3 dyżurów medycznych na tydzień w ramach dni pracy oraz dodatkowo w co drugi weekend dyżur 24-godzinny w sobotę lub niedzielę od 8⁰⁰ do 8⁰⁰.

Dyżury przypadające w poniedziałki, wtorki, środy, czwartki i niedziele wykluczają możliwość świadczenia pracy w kolejnej dobie. Skoro lekarz pracował w te dni zgodnie z rozkła-

dem od 8⁰⁰ do 15³⁵, a następnie dyżurował przez pozostałe 16 godzin 25 minut do godziny 8⁰⁰ następnego dnia, bezpośrednio po tym okresie musi skorzystać z 11 godzin odpoczynku dobowego, co wyklucza przepracowanie zaplanowanych na dany dzień 7 godzin 35 minut. Jedynie dyżury planowane na piątki i soboty nie mają wpływu na możliwość wypracowania przez lekarza wymiaru czasu pracy w ramach normalnych godzin.

Przyjmując, że dyżur medyczny przypada poza normalnymi godzinami, w sytuacji opisanej w przykładzie, dyżurujący nie wypracował nominalnego czasu pracy przy jednoczesnej znacznej liczbie dyżurów medycznych, przypadających poza normalnym czasem pracy. Powstaje zatem pytanie, czy pracownik ma roszczenie o wyrównanie normalnego wynagrodzenia za godziny pracy brakujące do wymiaru w związku z korzystaniem z odpoczynków bezpośrednio po dyżurach? Na przestrzeni lat problem ten był rozstrzygany przez orzecznictwo sądowe w tym powiększony skład Sądu Najwyższego, który w uchwale 7 sędziów z 6 listopada 2014 r. (sygn. akt I PZP 2/14, Biul. SN 2014/11/16) wyjaśnił, że rodzime przepisy należy wyklądać z uwzględnieniem prawa europejskiego i jego wykładni prezentowanej przez ETS. Te zaś definiują czas pracy jako każdy okres, podczas którego pracownik pracuje lub jest do dyspozycji pracodawcy i wypełnia swoje obowiązki. Pojęcie to należy więc rozpatrywać przy przeciwstawieniu go pojęciu czasu odpoczynku, gdyż wzajemnie się one wykluczają. W efekcie dyżur, podczas którego pracownik fizycznie przebywa w zakładzie pracy musi być kwalifikowany jako czas pracy niezależnie od tego, czy i jakie czynności wykonywał on w trakcie jego trwania. Nie ma znaczenia, że podczas takiego dyżuru występują okresy niewykonywania pracy, gdyż czynnikiem decydującym o kwalifikacji takiego okresu jako czasu pracy w rozumieniu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy jest zobowiązanie pracownika do obecności w miejscu wskazanym przez pracodawcę w jego dyspozycji i gotowości, by w razie potrzeby niezwłocznie wykonać odpowiednie czynności.

Choć przepisy prawa europejskiego wymagają zaliczenia dyżuru pracowniczego w całości do czasu pracy, nie oznacza to konieczności wypłaty wynagrodzenia za cały czas trwania takiego dyżuru. Tę kwestię pozostawiono bowiem w wyłącznej gestii państw członkowskich, które mogą wyodrębnić różne kategorie pracy nadliczbowej i odmiennie je wynagradzać. Dopuszczalne jest stosowanie regulacji różnicujących pod kątem wynagrodzenia okresy, w których pracownik faktycznie świadczy pracę od pozostałych godzin dyżuru. Warunki te spełnia rodzima regulacja dotycząca dyżuru medycznego, który podlega w całości wliczeniu do czasu pracy. Oznacza to, że do dyżuru medycznego stosuje się pojęcie norm czasu pracy, czyli maksymalnej liczby godzin, które pracownik może przepracować w skali doby lub tygodnia. Chronią one pracownika przed nadmiernym obciążeniem pracą, gdyż norma czasu pracy jest wartością graniczną pozostawania w dyspozycji pracodawcy, a po jej przekroczeniu praca jest kwalifikowana jako ponadnormatywna.

Sąd Najwyższy wyjaśnił, że dyżur medyczny nie może być kwalifikowany w całości w kategorii pracy ponadnormatywnej z uwagi na szereg różnic występujących między pracą w ramach dyżuru medycznego a pracą w nadgodzinach. Przede wszystkim praca w nadgodzinach stanowi kontynuację pracy wykonywanej w ramach normalnego czasu pracy, z tym że jest to praca w znaczeniu faktycznym. W przypadku dyżuru medycznego może on stanowić wyłączną pracę zaplanowaną pracownikowi w danej dobie, przy czym praca ta stanowi swoiste połączenie „normalnego” wykonywania pracy, gotowości do wykonywania pracy oraz wypoczynku. Co więcej praca w godzinach nadliczbowych może znaleźć zastosowanie w sytuacjach nadzwyczajnych i zasadniczo nie może być planowana, w przeciwieństwie do dy-

żurów medycznych. Na możliwość planowania dyżurów medycznych w ramach normalnego czasu pracy wskazuje treść art. 95 ust. 4 ustawy o działalności leczniczej, zgodnie z którym praca w ramach dyżuru medycznego może być planowana również w zakresie, w jakim będzie przekraczać 37 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Wskazuje to jednoznacznie, że godziny pracy w ramach dyżuru mogą również dopełniać godziny pracy brakujące do obowiązującej lekarza przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Praca na dyżurze medycznym może być także planowana w zakresie powodującym przekroczenie tej normy.

Ostatecznie Sąd Najwyższy rozstrzygnął, do czego odnosi się sformułowanie art. 95 ust. 2 ustawy o działalności leczniczej, przewidujące, że dyżur medyczny to wykonywanie czynności zawodowych poza normalnymi godzinami pracy. Nie należy go odnosić do norm czasu pracy, lecz do normalnych godzin pracy lekarza, wyznaczonych mu na łamach harmonogramu w ramach konkretnej doby. Dyżurem medycznym jest czas, który przypada poza tak określonymi normalnymi godzinami pracy. Normalnymi godzinami pracy są te, przypadające do przepracowania w danej dobie według harmonogramu, choćby po ich zsumowaniu w okresie rozliczeniowym okazało się, że tak obliczony czas pracy nie osiąga obowiązującej pracownika przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Praca poza tak określonymi normalnymi godzinami pracy lekarza jest dyżurem medycznym, który wynagradzany jest według innych zasad niż praca w normalnych godzinach.

Planowanie pracy w ramach dyżuru medycznego zostało związane z przeciętną normą tygodniową, więc do niej należy się odnosić przy rozliczaniu takich dyżurów. Czas pracy w ramach dyżuru medycznego w obowiązującym okresie rozliczeniowym powinien być zestawiony z obowiązującą pracownika przeciętną tygodniową normą czasu pracy, przy wyróżnieniu tych godzin dyżuru, które jedynie dopełniają czas pracy do tej przeciętnej tygodniowej normy, albowiem sposób ich wynagradzania jest inny, niż tych godzin dyżuru medycznego, które przekraczają przeciętną tygodniową normę czasu pracy.

Uwaga! Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w powołanej uchwale, wynagrodzenie za nadgodziny (i analogicznie dyżur medyczny) jest dwuskładnikowe i obejmuje normalne wynagrodzenie i dodatek. Podstawowym z nich jest normalne wynagrodzenie za każdą godzinę nadliczbowej pracy, stanowiące odpłatność z tytułu świadczenia pracy w wymiarze wyższym niż pierwotnie ustalony. Takie normalne wynagrodzenie z dodatkiem przysługuje lekarzowi za każdą godzinę dyżuru przekraczającego przeciętną tygodniową normę czasu pracy. Za pozostałe godziny dyżuru, dopełniające przypadający do przepracowania wymiar, otrzymuje on normalne wynagrodzenie w stawce określonej umową, a skoro ta część dyżuru jest już zrekompensowana ekwiwalentnym do rozmiaru wykonanej pracy wynagrodzeniem, brakuje podstaw dla jego podwojenia. W takim przypadku pracodawca ma jedynie obowiązek uzupełnienia normalnego wynagrodzenia za dyżury dopełniające wymiar o dodatki naliczone w oparciu o art. 151¹ § 1-3 K.p. Wszystko to, w ocenie Sądu Najwyższego, prowadziło do konkluzji, że wyznaczanie dyżurów medycznych nie może doprowadzić do niewypracowania normalnego czasu pracy w skali okresu rozliczeniowego, skoro mogą one dopełniać czas pracy lekarza do obowiązującej go przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Przykład

Lekarz zatrudniony w podmiocie leczniczym, udzielającym całodobowych i stacjonarnych świadczeń zdrowotnych pełni dyżury medyczne na oddziale, pozostając w gotowości do pracy w razie konieczności przeprowadzenia operacji. Pracodawca planuje jego pracę od poniedziałku do piątku w godzinach 9⁰⁰-16³⁵, polecając mu dwa dyżury medyczne tygodniowo, we wtorki i czwartki w godzinach 16³⁵-9⁰⁰.

Z uwagi na tę okoliczność pracownik wypracował w grudniu 2015 r. w ramach normalnego czasu pracy 98 godzin 35 minut, gdyż nie był w stanie wykonywać pracy w ramach ośmiu dniówek przypadających bezpośrednio po dyżurze. Jednocześnie przepracował on 10 dyżurów po 16 godzin 25 minut każdy, czyli łącznie 164 godziny 10 minut. Z tej puli 60 godzin 40 minut uzupełnia wymiar niedopracowany wskutek obowiązku skorzystania z odpoczynku dobowego bezpośrednio po dyżurze. W efekcie lekarz nabył prawo do odrębnie naliczonego normalnego wynagrodzenia jedynie za pozostałe 103 godziny 30 minut dyżuru wykraczające poza wymiar czasu pracy, przypadający do przepracowania w grudniu 2015 r. Niezależnie od tego należy mu wypłacić dodatki do normalnego wynagrodzenia za wszystkie 164 godziny 10 minut dyżuru medycznego.

Zdaniem Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy (pismo z 7 lutego 2008 r.) planowane godziny pracy lekarzy zatrudnionych na niepełny etat w ramach dyżuru medycznego nie mają charakteru pracy w godzinach nadliczbowych. W praktyce nie obejmują ich roczne limity godzin nadliczbowych (150 lub wyższy, określony w regulaminie).

3. Uprawnienia pracownika z tytułu przestoju

Nie traci prawa do wynagrodzenia pracownik, który był gotów do wykonywania pracy, a doznał przeszkód z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W tych okolicznościach pracodawca wypłaca pracownikowi tzw. wynagrodzenie przestojowe. Wynagrodzenie to może jednak odbiegać od tego, jakie otrzymałby w przypadku efektywnej pracy. Pracownikowi przysługuje bowiem w tej sytuacji wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a w przypadku zastosowania innej formy wynagradzania np. prowizyjnej, akordowej – 60% wynagrodzenia (art. 81 § 1 K.p.).

Ważne: Wynagrodzenie za czas niezawinionego przestoju nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Sytuacja wygląda odmiennie, gdy przestój został spowodowany przez pracownika. W takim przypadku wynagrodzenie nie przysługuje.

Bez względu na to po czyjej stronie leżała przyczyna niewykonywania pracy, pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę. „Przez inną odpowiednią pracę (...), którą zakład pracy powierza pracownikowi na czas przestoju, należy rozumieć pracę odpowiadającą kwalifikacjom pracownika lub zbliżoną do jego kwalifikacji, którą pracownik zdolny jest wykonywać.”. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 11 marca 1980 r. (sygn. akt I PR 7/80). Za wykonanie powierzonej pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe od „wynagrodzenia przestojowego”. W przypadku, gdy winę za przestój ponosi pracownik, przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za pracę wykonaną.

Pracownik zatrudniony przy pracach uzależnionych od warunków atmosferycznych zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas przestoju spowodowanego tymi warunkami tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Metodę obliczania wynagrodzenia określonego procentowo w celu obliczenia wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju określa § 4 rozporządzenia o wy-

naprowadzeniu. Odpowiednie zastosowanie znajdują w tym przypadku zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. W celu określenia należności za 1 godzinę według:

- składników określonych w stawce miesięcznej, należy wymienioną stawkę podzielić przez liczbę roboczogodzin w danym miesiącu,
- składników zmiennych, wynagrodzenie ustalone według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop należy podzielić przez liczbę godzin przepracowanych w okresie, z którego je przyjęto.

Przykład

W związku z awarią parku maszynowego pracownik wynagradzany według stawki akordowej w styczniu 2016 r. nie wykonywał pracy przez kolejne 2 dni robocze (16 roboczogodzin), pozostawał jednak przez cały wymieniony okres w dyspozycji pracodawcy. Pracodawca dla celów ustalenia wynagrodzenia przestojuowego uwzględnił wynagrodzenie akordowe wypłacone w okresie 3 miesięcy poprzedzających przestój. Łączna wartość przedmiotowego wynagrodzenia wyniosła 7.111 zł. Pracownik przepracował w okresie, z którego wynagrodzenie przyjęto do podstawy 477 godzin. Pracodawca ustalił:

- podstawę wymiaru wynagrodzenia przestojuowego w obowiązującej wartości procentowej: $7.111 \text{ zł} \times 60\% = 4.266,60 \text{ zł}$, a następnie
- stawkę godzinową w oparciu o liczbę godzin przepracowanych w okresie, z którego przyjęto wynagrodzenie: $4.266,60 \text{ zł} : 477 \text{ godz.} = 8,94 \text{ zł}$.

Ponieważ ustalona stawka jest niższa od minimalnej ($1.850 \text{ zł} : 152 \text{ godz.} = 12,17 \text{ zł}$; $12,17 \text{ zł} > 8,94 \text{ zł}$), pracodawca obliczył wynagrodzenie przestojuowe przy zastosowaniu stawki minimalnej.

*Wyniosło ono **194,72 zł** ($12,17 \text{ zł} \times 16 \text{ godz.}$).*

4. Powstrzymanie się od pracy na skutek zagrożenia

Warunki pracy, które nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika (także gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom), upoważniają tego pracownika do powstrzymania się od wykonywania pracy. W sytuacji, gdy powstrzymanie się od pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo do oddalenia się z miejsca zagrożenia. W obu przypadkach pracownik jest obowiązany bez zwłoki powiadomić przełożonego o zaistniałym stanie rzeczy (art. 210 § 1 i 2 K.p.).

Ważne: Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia od miejsca zagrożenia w okolicznościach wskazanych w art. 210 § 1 i 2 K.p.

Ocena sytuacji musi być oparta na ww. przesłankach. Ich wypełnienie gwarantuje pracownikowi zachowanie prawa do wynagrodzenia. Z braku innych unormowań wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy w podanych okolicznościach nie może być ograniczane, tak jak to ma miejsce w przypadku wynagrodzenia przestojuowego, pomimo iż rezultat jest podobny. Pracownik doznaje bowiem przeszkód – niezależnych od niego samego – w wykonywaniu powierzonych mu pracy.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za czas powstrzymania się od pracy z wymienionych przyczyn zastosowanie znajduje § 5 rozporządzenia o wynagrodzeniu. Wynagrodzenie to oblicza

się, stosując zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadł okres niewykonywania pracy.

Przykład

Pracownik zatrudniony przy obsłudze żurawia, skierowany do wykonywania czynności na nowej budowie, stwierdził niewłaściwe zabezpieczenie miejsca pracy i nie przystąpił do wykonywania zadań. W wyniku zgłoszenia zastrzeżeń przełożonemu, odpowiednie służby przystąpiły do usunięcia nieprawidłowości. Prace trwały całą dniówkę roboczą. Pracownik za dzień nieprzepracowany zachował prawo do pełnego wynagrodzenia, tj. wynagrodzenia zasadniczego, określonego w stałej stawce miesięcznej oraz premii przysługującej w zmiennej wysokości procentowej wymienionej stawki. Pracodawca nie dokonywał przeliczenia zmiennego składnika wynagrodzenia, ponieważ w tym wypadku przyjmuje się je w wysokości należnej w miesiącu niewykonywania pracy. Wyodrębnienie wynagrodzenia za godziny nieprzepracowane pozostawałoby bez wpływu na wysokość uposażenia, stąd pracodawca wypłacił pełne wynagrodzenie zasadnicze oraz premię według stawki procentowej przyjętej w danym miesiącu.

Uwaga! Od 22 lutego 2016 r. sposób obliczania omawianego wynagrodzenia będzie uregulowany w ust. 1 wskazanego § 5 rozporządzenia o wynagrodzeniu. Więcej na ten temat piszemy w uwadze na str. 48.

Ustawodawca przewidział jeszcze jedną okoliczność usprawiedliwiającą powstrzymanie się pracownika od wykonywania obowiązków, której przyczyna nie leży jednak po stronie pracodawcy. Pracownik zatrudniony przy wykonywaniu prac wymagających odpowiedniej sprawności psychofizycznej ma prawo – przy zaistnieniu określonych przesłanek – powstrzymać się od wykonywania pracy. Zaniechanie to jest usprawiedliwione w sytuacji, gdy:

- stan psychofizyczny pracownika nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy oraz
- stan ten stwarza zagrożenie dla innych osób.

Warto podkreślić, że zagrożenie, o którym mowa w przepisie – odmiennie niż w poprzednim przypadku – nie musi dotyczyć wyłącznie zdrowia lub życia innych osób oraz że pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Ustawodawca w sposób odmienny od poprzedniego uregulował także obowiązek informacyjny względem pracodawcy. Otóż pracownik może powstrzymać się od pracy, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego (art. 210 § 4 K.p.).

W świetle powyższego należy uznać, że wymieniony powyżej przepis chroni nie tylko pracownika wykonującego rodzaj pracy wymagający odpowiedniej sprawności oraz przygotowania, ale również zdrowie, życie, a nawet mienie innych osób. Wykaz prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej został opublikowany w załączniku do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej (Dz. U. nr 62, poz. 287).

Ważne: Warunki pracy, niezależnie od ewentualnych zagrożeń, nie upoważniają do powstrzymania się od wykonywania pracy przez pracownika, którego obowiązkiem jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia (art. 210 § 5 K.p.).

5. Przeprowadzanie badań profilaktycznych

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika, jeśli ten nie posiada aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. W ramach tego obowiązku wyodrębnia się trzy rodzaje badań profilaktycznych: wstępne, okresowe i kontrolne. Badania okresowe i kontrolne należy przeprowadzać – w miarę możliwości – w godzinach pracy (art. 229 § 3 K.p.).

Za czas niewykonywania pracy w związku z badaniami, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Podobnie jak w przypadku powstrzymania się od pracy w warunkach zagrożenia, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzaniem badań okresowych i kontrolnych, należy stosować przepis § 5 rozporządzenia o wynagrodzeniu (patrz: uwaga w pkt 4).

Przypominamy, że wynagrodzenie to oblicza się stosując zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypada okres niewykonywania pracy. Dodatkowo, w przypadku, gdy pracownik musi się udać na badania profilaktyczne do innej miejscowości, przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Przykład

*Pracownik wynagradzany według stawek prowizyjnych, w styczniu 2016 r. został skierowany na badania okresowe. Przeprowadzenie badań zajęło mu 5 godzin. Pracodawca ustalił wynagrodzenie za okres nieprzepracowany poprzez podzielenie wynagrodzenia prowizyjnego osiągniętego w przedmiotowym miesiącu (3.111 zł) przez liczbę godzin przepracowanych (147 godz.), a następnie pomnożenie tak uzyskanej stawki przez liczbę godzin nieprzepracowanych w związku z przeprowadzanymi badaniami okresowymi. Pracownik otrzymał wynagrodzenie za ten miesiąc w wysokości **3.216,80 zł**, według wyliczenia:*

$$3.111 \text{ zł} : 147 \text{ godz.} = 21,16 \text{ zł},$$

$$3.111 \text{ zł} + (21,16 \text{ zł} \times 5 \text{ godz.}) = 3.216,80 \text{ zł}.$$

6. Przeprowadzanie badań lekarskich przez pracownicę w ciąży

W ramach szczególnej ochrony macierzyństwa ustawodawca przewidział także płatne zwolnienia od pracy dla pracownicy oczekującej dziecka, która musi przeprowadzić zlecone przez lekarza i związane z ciążą badania lekarskie. Jeśli badania nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy, pracodawca ma obowiązek udzielenia pracownicy zwolnienia od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 185 § 2 K.p.). Wynagrodzenie to ustala się według zasad dotyczących zwolnień od pracy w związku z badaniami profilaktycznymi.

7. Zwolnienie na poszukiwanie pracy

W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę, pracownikowi przysługują dni wolne na poszukiwanie pracy (art. 37 § 1 K.p.). W przypadku, gdy okres wypowiedzenia wynosi dwa tygodnie lub 1 miesiąc pracownikowi przysługują 2 dni wolnego, natomiast gdy okres ten wynosi 3 miesiące należą mu się 3 dni.

Skrócenie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia dokonane jednostronnie przez pracodawcę w trybie art. 36¹ § 1 K.p., nie ma wpływu na wymiar dni wolnych na poszukiwanie pracy.

Za okres zwolnienia od pracy z powyższych przyczyn pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Przy wyliczaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy stosuje się § 5 rozporządzenia o wynagrodzeniu (patrz: uwaga w pkt 4).

Uwaga! Główny Inspektorat Pracy stoi na stanowisku (znak pisma: GPP-110-4560-38-1/10/PE/RP), że w przypadku niewystąpienia składników zmiennych w miesiącu korzystania z tzw. urlopu okolicznościowego, wynagrodzenie za ten urlop należy obliczyć tylko ze składników stałych.

Jeżeli wypowiedzenia umowy o pracę dokonuje pracownik, nie przysługują mu dni wolne na poszukiwanie pracy.

8. Zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy

Przepisy prawa pracy przewidują jeszcze inne sytuacje, które obligują pracodawcę do wypłaty wynagrodzenia mimo niewykonywania pracy przez pracownika. Obejmują one m.in. czas nieprzepracowany z uwagi na:

- 1) zmniejszenie wymiaru czasu pracy do 8 godzin w przypadku zastosowania równoważnego systemu czasu pracy, pracy w ruchu ciągłym, skróconego tygodnia pracy bądź weekendowego systemu czasu pracy dla:
 - pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych,
 - pracownic w ciąży,
 - pracowników opiekujących się dzieckiem do lat 4, jeżeli nie wyrazili zgody na przedłużony wymiar dobowy (art. 148 K.p.),
- 2) zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy dla:
 - pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią zatrudnionych przy pracach wzbronionych bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jeśli nie ma możliwości przeniesienia ich do innej pracy,
 - pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią zatrudnionych przy pozostałych pracach wzbronionych kobietom, jeśli dostosowanie warunków pracy albo skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, a przeniesienie do innej pracy nie jest możliwe (art. 179 K.p.).

Ważne: Od 22 lutego 2016 r. pracodawca będzie uprawniony do jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w związku z wypowiedzeniem umowy – do upływu okresu wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Możliwość ta zostanie wprowadzona w nowym art. 36² K.p., który zostanie dodany ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1220).

Uwaga! Sposób obliczania wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia określa przepis § 5 rozporządzenia o wynagrodzeniu. W myśl powołanego przepisu, przy ustalaniu wynagrodzenia za ten okres stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypa-

zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy. Powyższe nie znajdzie zastosowania do wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia na mocy art. 36² K.p. oraz po 21 lutego 2016 r. do wynagrodzenia za okres zwolnienia pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią z obowiązku świadczenia pracy. W dniu 22 lutego 2016 r. wejdzie bowiem w życie nowelizacja rozporządzenia o wynagrodzeniu dokonana rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 listopada 2015 r. zmieniającym rozporządzenie 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. poz. 2000). W drodze tego aktu dotychczasowa treść przepisu § 5 będzie oznaczona jako ustęp 1, a po nim zostanie dodany ustęp 2 w brzmieniu: „*Przy ustalaniu wynagrodzenia za okres:*

- 1) *zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (art. 36² Kodeksu pracy),*
- 2) *zwolnienia pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią z obowiązku świadczenia pracy (art. 179 § 5 Kodeksu pracy)*

stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.”

VI. WYNAGRODZENIE CHOROBOWE

Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia – do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (art. 92 K.p.), dalej wynagrodzenia chorobowego.

Ważne: Pracodawca w układzie zbiorowym pracy lub innym akcie prawa zakładowego bądź w umowie o pracę może ustanawiać wynagrodzenie chorobowe na wyższym poziomie.

Osoby, które stały się niezdolne do pracy wskutek:

- wypadku w drodze do pracy lub z pracy,
- choroby przypadającej w okresie ciąży,
- poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów

zachowują prawo do wynagrodzenia w wysokości 100% podstawy jego wymiaru (art. 92 § 1 pkt 2 i 3 K.p.).

Począwszy od 34. dnia lub odpowiednio w odniesieniu do pracownika, który ukończył 50. rok życia od 15. dnia niezdolności do pracy, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Wynagrodzenie chorobowe nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego (art. 92 § 3 pkt 2 K.p.), np. za czas choroby przypadającej w okresie wyczekiwania na to prawo, o czym mowa niżej.

Pracownik podlega ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo, dlatego też nabywa prawo do zasiłku (a także wynagrodzenia) chorobowego po upływie tzw. okresu wyczekiwania

wynoszącego 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia. Do okresu tego wlicza się poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego, jeżeli przerwa między nimi nie przekroczyła 30 dni lub była spowodowana urlopem wychowawczym, urlopem bezpłatnym albo odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego. Od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego prawo do zasiłku (wynagrodzenia) chorobowego przysługuje:

- absolwentom szkół lub szkół wyższych, którzy zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania dyplomu ukończenia studiów wyższych,
- jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy,
- ubezpieczonym obowiązkowo (a więc m.in. pracownikom), którzy mają wcześniejszy co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego (także obowiązkowego ubezpieczenia społecznego przed 1 stycznia 1999 r.),
- posłom i senatorom, którzy przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od ukończenia kadencji.

Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których pracownik na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia, a także za okresy niezdolności do pracy przypadającej w czasie:

- urlopu bezpłatnego,
- urlopu wychowawczego,
- tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem przypadków, w których prawo do zasiłku wynika z ubezpieczenia chorobowego osób wykonujących odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania.

Tak stanowi art. 4 i 12 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2014 r. poz. 159 z późn. zm.), dalej ustawy zasiłkowej.

Uwaga! Wynagrodzenie chorobowe nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (art. 92 § 3 pkt 1 K.p.).

Przykład 1

Długoletni pracownik w wieku 40 lat był niezdolny do pracy z powodu choroby od 11 do 25 stycznia 2016 r. (15 dni). W okresie choroby przez 10 dni (od 11 do 20 stycznia) przebywał w szpitalu. Za cały okres choroby zachował prawo do wynagrodzenia chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru, pomimo pobytu w szpitalu.

Pobyt pracownika w szpitalu nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia chorobowego. Okoliczność ta wpływa jedynie na wysokość zasiłku chorobowego, który za czas pobytu w szpitalu wynosi 70% podstawy wymiaru. Wyjątek w tym zakresie został przewidziany dla pracownika, który co najmniej w roku poprzedzającym chorobę ukończył 50 lat. Za czas pobytu w szpitalu przypadający od 15. do 33. dnia choroby trwającej w roku kalendarzowym pracownik w wieku 50+ otrzymuje zasiłek chorobowy w wysokości 80% podstawy wymiaru.

Jeśli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży lub powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów albo powstała wskutek

wypadku w drodze do pracy lub z pracy, to zasiłek za czas pobytu w szpitalu wynosi 100% podstawy wymiaru (tak, jak wysokość wynagrodzenia chorobowego w takich przypadkach).

Wynagrodzenie chorobowe oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień orzeczonej niezdolności do pracy. W tym także za niedziele, święta oraz dni wolne od pracy, wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu roboczym.

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy (art. 36 ustawy zasiłkowej). Jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej – za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia. Za wynagrodzenie uwzględniane w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego, uważa się przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe, finansowanych ze środków pracownika.

Do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego nie wlicza się składników wynagrodzenia, do których zgodnie z przepisami płacowymi obowiązującymi w danym zakładzie pracy, pracownik zachowuje prawo w okresach absencji chorobowej. W podstawie wymiaru nie uwzględnia się także składników wynagrodzenia, których wypłaty zaprzestano na podstawie postanowień aktów prawa wewnętrznego, bądź które wypłacano do określonego terminu. Składniki te podlegają wyłączeniu z podstawy wymiaru świadczenia przysługującego za okres po dniu, do którego były wypłacane.

Przykład 2

Pracownik, o którym mowa w przykładzie 1, obok stałej stawki miesięcznej w wysokości 2.200 zł otrzymuje dodatek stażowy określony w stawce procentowej minimalnego wynagrodzenia (przysługujący za okresy absencji chorobowej) oraz premię kwartalną w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego za dany kwartał.

W przypadku choroby pracownika, w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego pracodawca uwzględnia wynagrodzenie zasadnicze (zmniejszane za okresy choroby na zasadach określonych w rozporządzeniu o wynagrodzeniu) oraz premię, której wysokość – z racji metody ustalania – zmniejsza się proporcjonalnie do dni absencji chorobowej. Dodatek stażowy przysługuje w pełnej wysokości za okres choroby, stąd nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru.

Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy:

- miesięczne, wlicza się do podstawy wymiaru w kwocie wypłaconej za miesiąc, za które wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia tej podstawy,
- kwartalne, wlicza się do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w wysokości stanowiącej 1/12 kwot wypłaconych za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność,
- roczne, wlicza się do podstawy wymiaru w wysokości stanowiącej 1/12 kwoty wypłaconej za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego ustala się poprzez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego przez pracownika za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc powstania niezdolności do pracy (odpowiednio za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia) przez liczbę tych miesięcy.

Ważne: Podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych ze środków pracownika.

Za jeden dzień niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje 1/30 część kwoty stanowiącej podstawę wymiaru.

Przykład 3

Pracownik, o którym mowa w przykładzie 1, otrzymał wynagrodzenie chorobowe w wysokości **873,30 zł**, według wyliczenia:

Miesiąc/rok	Wynagrodzenie zasadnicze *)	Kwartał/rok	Premia kwartalna *)
styczeń 2015 r.	1.898,38 zł	I kwartał 2015 r.	854,27 zł
luty 2015 r.	1.898,38 zł		
marzec 2015 r.	1.898,38 zł		
kwiecień 2015 r.	1.898,38 zł	II kwartał 2015 r.	854,27 zł
maj 2015 r.	1.898,38 zł		
czerwiec 2015 r.	1.898,38 zł		
lipiec 2015 r.	1.898,38 zł	III kwartał 2015 r.	854,27 zł
sierpień 2015 r.	1.898,38 zł		
wrzesień 2015 r.	1.898,38 zł		
październik 2015 r.	1.898,38 zł	IV kwartał 2015 r.	854,27 zł
listopad 2015 r.	1.898,38 zł		
grudzień 2015 r.	1.898,38 zł		
Razem	22.780,56 zł	Razem	3.417,08 zł

Uwaga:*) Kwoty pomniejszone o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika.

$(22.780,56 \text{ zł} : 12 \text{ m-cy}) + (3.417,08 \text{ zł} : 12 \text{ m-cy}) = 2.183,14 \text{ zł}$ (podstawa wymiaru),

$2.183,14 \text{ zł} \times 80\% : 30 = 58,22 \text{ zł}$ (stawka dzienna),

$58,22 \text{ zł} \times 15 \text{ dni} = 873,30 \text{ zł}$.

W razie niewypłacenia składników wynagrodzenia, o których mowa wyżej, do czasu sporządzenia listy wypłat wynagrodzeń i zasiłków, do podstawy wymiaru przyjmuje się składniki wypłacone za okres poprzedni.

Przykład 4

Przyjmujemy, że pracownik, o którym mowa w przykładzie 3, otrzymał premię za IV kwartał 2015 r. już po sporządzeniu listy wypłat wynagrodzeń za styczeń 2016 r.

W podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego uwzględniono zatem 1/12 część sumy premii za I i II kwartał 2015 r. oraz za III kwartał 2015 r. w podwójnej wysokości.

Jeśli przed powstaniem niezdolności do pracy miała miejsce zmiana wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowi wynagrodzenie przysługujące po zmianie. W takim przypadku składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy kwartalne przelicza się do aktualnego wymiaru czasu pracy. W celu tego przeliczenia mnoży się kwotę premii otrzymaną przez pracownika za cztery kwartały przez współczynnik odpowiadający proporcji aktualnego wymiaru czasu pracy (np. 1/2 etatu) do poprzedniego wymiaru czasu pracy (np. 1 etat). Tak ustalony współczynnik wynosi 0,5 ($0,5 \times 1$).

Przykład 5

Zakładamy, że pracownikowi, o którym mowa w przykładzie 1, od 1 stycznia 2016 r. zmniejszono wymiar czasu pracy z pełnego na 1/2 etatu. Wynagrodzenie określone dla nowego wymiaru czasu pracy wynosi 1.100 zł.

Podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego za 15 dni stycznia 2016 r. wyniosła 1.091,57 zł. Stanowiło ją:

- wynagrodzenie określone dla nowego wymiaru czasu pracy w wysokości 949,19 zł ($1.100 \text{ zł} - 150,81 \text{ zł}$) oraz*
- 1/12 część premii za I, II, III i IV kwartał 2015 r. przeliczonej do nowego wymiaru czasu pracy, w wysokości 142,38 zł ($3.417,08 \text{ zł} \times 0,5 = 1.708,54 \text{ zł}; 1.708,54 \text{ zł} : 12$).*

VII. WYNAGRODZENIE I EKWIWALENT ZA URLOP WYPOCZYNKOWY

1. Podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.

Ważne: Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował (art. 172 K.p.).

Metoda obliczania wynagrodzenia urlopowego została określona w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. nr 2, poz. 14 z późn. zm.), dalej rozporządzeniu urlopowym. Podstawą wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy jest suma zmiennych składników wynagrodzenia, przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaconych w okresie 3 lub 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Przykład 1

Pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego w styczniu br. Pracodawca, obliczając podstawę wymiaru wynagrodzenia za urlop, uwzględnił składniki wynagrodzenia o charakterze zmiennym za okres nie dłuższy niż miesiąc, wypłacone w październiku, listopadzie

i grudniu 2015 r., pomimo że ze względu na termin wypłaty uposażeń (10. dzień następnego miesiąca), stanowiły wynagrodzenie odpowiednio za wrzesień, październik i listopad 2015 r.

Wynagrodzenie wypłacone w okresie 12 miesięcy poprzedzających wykorzystanie urlopu wypoczynkowego jest przyjmowane do podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego znacznie rzadziej. Możliwość ta jest przewidziana na wypadek, gdy zmienne składniki wynagrodzenia na przestrzeni roku ulegają znacznemu wahaniu (np. w razie gdy natężenie czynności pracy przypada na niektóre okresy, a wysokość wynagrodzenia w sposób ewidentny jest uzależnione od tych czynności). Powyższa kwestia powinna być przedmiotem uregulowań wewnątrzzakładowych lub umownych.

Składniki określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. W praktyce, w przypadku gdy pracownik jest wynagradzany według stałej stawki miesięcznej, nie dokonuje się wyodrębnienia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, lecz wypłaca pełną stawkę. Zachowuje to powołany wcześniej art. 172 K.p.

Ustalenie podstawy wynagrodzenia urlopowego oraz obliczenie i wypłata tego wynagrodzenia jest jednak nieodzowne w razie gdy praca jest wynagradzana składnikami zmiennymi (np. prowizyjnymi, akordowymi). Pracodawca ustala podstawę wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy także wówczas, gdy w miesiącach poprzedzających wypoczynek wystąpiła praca w godzinach nadliczbowych bądź w sytuacji, gdy pracownik otrzymuje dodatki do wynagrodzenia (np. za pracę w porze nocnej).

Przykład 2

Pracownik zatrudniony w normach podstawowych od poniedziałku do piątku, wynagradzany według stałej stawki miesięcznej w wysokości 2.400 zł, w styczniu br. wykorzystał 10-dniowy urlop wypoczynkowy. Pozostałe dni robocze zostały przez niego przepracowane według obowiązującego rozkładu czasu pracy. Pracownik za styczeń br. otrzymał pełne wynagrodzenie zasadnicze (bez podziału na część za efektywną pracę i za urlop). Ewidencja czasu pracy oraz odcinek płacowy wskazuje natomiast, że ze 152 godzin czasu normatywnego przepracowano 72 godziny i wykorzystano 80 godzin urlopu wypoczynkowego.

Przykład 3

Przyjmujemy, że pracownik z przykładu 2 w poprzednich trzech miesiącach wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych i otrzymał z tego tytułu: w październiku 2015 r. – 204,60 zł, w listopadzie 2015 r. – 225 zł, w grudniu 2015 r. – 214,40 zł. Pracownik za styczeń br., bez zmian, otrzymał pełne wynagrodzenie zasadnicze (bez podziału na część za efektywną pracę i za urlop) oraz wynagrodzenie za urlop ze składników zmiennych w kwocie 96,80 zł (obliczone w sposób zaprezentowany na str. 41). Informacje na temat liczby godzin pozostały bez zmian.

2. Składniki wynagrodzenia uwzględniane w podstawie wymiaru

Wynagrodzenie urlopowe ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

- 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.

Należy podkreślić, że katalog wyłączeń składników wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, których pracodawca nie uwzględnia w wynagrodzeniu urlopowym, ma charakter zamknięty. Pozostałe składniki należy do podstawy przyjąć. Jednakże nie przyjmuje się do podstawy składników, których wypłacania z jakichś względów zaprzestano, tj. takich, do których pracownik nie ma już prawa. Reguła ta zapewnia zachowanie zasady wyrażonej w art. 172 K.p.

Przykład

Pracownik był zatrudniony na stanowisku, które uprawniało go do miesięcznej premii regulaminowej. W związku z reorganizacją pracownikowi zaproponowano inne stanowisko pracy z zachowaniem dotychczasowej stawki zaszeregowania, jednakże bez prawa do premii. Pracownik przyjął propozycję i od lutego br. podjął nowe czynności. Na początku tego samego miesiąca skorzystał z kilkudniowego urlopu wypoczynkowego. W wynagrodzeniu urlopowym pracodawca nie uwzględni premii.

Z uwagi na fakt, że w przywołanym katalogu wyłączeń nie wymieniono wynagrodzenia oraz dodatków za godziny nadliczbowe, przedmiotowe świadczenia, pomimo iż mogą występować nieregularnie, należy przyjąć do podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego. Jeżeli więc w okresie, który jest uwzględniany w podstawie, występowała praca nadliczbowa, znajdzie to odzwierciedlenie w wynagrodzeniu urlopowym. Analogicznie w przypadku wypłacenia dodatku za pracę w porze nocnej, nawet wówczas, gdy czynności te mają charakter sporadyczny. Jeżeli jednak praca w porze nocnej wynika z samego jej charakteru (np. portier), bądź systemu czasu pracy (np. praca w ruchu ciągłym), a sytuacja pracownika uległa zmianie (np. zmiana stanowiska), dodatek za godziny nocne należy pominąć.

Przykład

Pracownica do końca ubiegłego roku była zatrudniona w ruchu ciągłym. Od 1 stycznia 2016 r. na własną prośbę została przeniesiona do pracy, która jest wykonywana w normach podstawowych tylko w porze dziennej. Pracownica w lutym 2016 r. zaplanowała kilka dni urlopu wypoczynkowego. Podstawa urlopową nie będzie uwzględniała dodatków za pracę w nocy.

Uwaga! Ministerstwo Zdrowia stoi na stanowisku (znak pisma: MZ-BP-P-0620-1428-2MC/06), że wynagrodzenie za dyżur medyczny należy uwzględnić w podstawie wynagrodzenia urlopowego.

W wynagrodzeniu urlopowym nie uwzględnia się z kolei tzw. premii uznaniowej. Zdaniem Sądu Najwyższego premia uznaniowa ma charakter nagrody i nie jest obowiązkowym składnikiem wynagrodzenia (por. wyrok z 20 lipca 2000 r., sygn. akt I PKN 17/00, OSNP 2002/3/77).

3. Sposób obliczania wynagrodzenia za urlop

Wynagrodzenie urlopowe oblicza się:

- 1) dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa, a następnie
- 2) mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu (§ 9 rozporządzenia urlopowego).

Przykład

Pracownik w styczniu 2016 r. korzystał z 10 dni (80 godz.) urlopu. Wynagrodzenie za pracę jest wypłacane w ostatnim roboczym dniu miesiąca.

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego w stałej stawce miesięcznej wynoszącej 2.400 zł, w okresie przyjmowanym do podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego pracownik ten uzyskał wynagrodzenie wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe w wysokości: w październiku 2015 r. – 204,60 zł, w listopadzie 2015 r. – 225 zł, w grudniu 2015 r. – 214,40 zł. Łącznie w okresie, z którego ustalana jest podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego ze składników zmiennych pracownik przepracował 534 godziny (504 godz. nominalnego czasu pracy + 30 godz. nadliczbowych).

Stawka za 1 godzinę urlopu ze zmiennych składników wynagrodzenia wyniosła:

$(204,60 \text{ zł} + 225 \text{ zł} + 214,40 \text{ zł}) : 534 \text{ godz.} = 1,21 \text{ zł}.$

*Wynagrodzenie za urlop ze zmiennych składników wyniosło zatem **96,80 zł**, tj.: $1,21 \text{ zł} \times 80 \text{ godz.} = 96,80 \text{ zł}.$*

W przypadku zmiany w składnikach wynagrodzenia lub zmiany ich wysokości, wprowadzonych przed rozpoczęciem przez pracownika urlopu lub w miesiącu jego wykorzystywania, pracodawca powinien ustalić podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego ponownie z uwzględnieniem tych zmian (§ 10 rozporządzenia urlopowego). Przepis ma na celu zachowanie art. 172 K.p., w myśl którego za okres urlopu przysługuje wynagrodzenie analogiczne jak za czas pracy. Powyższe powoduje, że wzrost płacy przekłada się na wyższe wynagrodzenie urlopowe. Jeśli jednak wysokość wynagrodzenia spada, wynagrodzenie za urlop relatywnie się obniża.

Przykład

W zakładzie pracy, w którym występuje praca akordowa, podniesiono niektóre stawki za wykonanie określonych norm. Pracownik zatrudniony na stanowisku pakowacza do 30 listopada 2015 r. otrzymywał za zapakowanie określonej partii towaru 2 zł. Od 1 grudnia

2015 r. stawka za taką samą ilość zapakowanej partii towaru wynosi 2 zł i 50 gr. Oprócz wynagrodzenia akordowego pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w stałej miesięcznej wysokości – 1.500 zł. Wynagrodzenie jest płatne w ostatnim dniu roboczym miesiąca kalendarzowego.

Pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w styczniu br. Pracodawca do podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego ze zmiennych składników wynagrodzenia (tu: akordowe) przyjął wynagrodzenie wypłacone od października do grudnia 2015 r. po przeliczeniu wynagrodzenia z pierwszych dwóch miesięcy według nowej stawki akordowej:

Miesiąc/rok	Jednostki zapakowanego towaru	Stawka obowiązująca w dacie wypłaty	Nowa stawka	Wypłacone wynagrodzenie akordowe	Wynagrodzenie akordowe przyjęte do podstawy
październik 2015	351 szt.	2 zł	2,50 zł	702 zł	877,50 zł
listopad 2015	323 szt.	2 zł	2,50 zł	646 zł	807,50 zł
grudzień 2015	308 szt.	2,50 zł	2,50 zł	770 zł	770 zł
Razem				2.118 zł	2.455 zł

Przykład

Pracownica przeniesiona czasowo na stanowisko brygadzysty do końca grudnia 2015 r. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w stałej miesięcznej wysokości oraz dodatek brygadzystowski. Od 1 stycznia br. pracownica powróciła na dotychczasowe stanowisko. Wynagrodzenie zasadnicze pozostało bez zmian, jednak dodatek brygadzystowski już jej nie przysługiwał. W lutym 2016 r. pracownica skorzystała z kilkudniowego urlopu wypoczynkowego. Pracodawca wypłaci pracownicy jedynie wynagrodzenie zasadnicze.

Składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się w przyjętych terminach wypłaty tych składników, przy czym okres urlopu jest traktowany na równi z okresem wykonywania pracy (§ 12 ust. 1 rozporządzenia urlopowego). Podobnie w przypadku deputatu, który jest swoistym wynagrodzeniem dostarczającym w naturze. W praktyce są to zwykle produkty lub usługi będące wynikiem działalności pracodawcy, co raz częściej zastępowane ekwiwalentem pieniężnym. Okres urlopu wypoczynkowego w zakresie prawa do deputatu traktuje się na równi z okresem wykonywania pracy (§ 12 ust. 2 rozporządzenia urlopowego).

Ważne: Wynagrodzenie za pracę powinno być spełnione w formie pieniężnej. Częściowe spełnienie tego obowiązku w innej postaci (np. deputat) jest dozwolone tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.

Przykład

Na wynagrodzenie pracownika składa się stawka zasadnicza w stałej miesięcznej wysokości, premia kwartalna oraz wynagrodzenie roczne. Wynagrodzenie urlopowe pracownika uwzględnia jedynie stawkę zasadniczą (w praktyce wynagrodzenie jest wypłacane w pełnej wysokości, bez podziału na wynagrodzenie za efektywną pracę oraz wynagrodzenie urlopo-

we). Podczas ustalania premii kwartalnej oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego, okres urlopu wypoczynkowego jest traktowany na równi z okresem wykonywania pracy.

Kolejną kwestią jest ustalenie podstawy wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w przypadku, gdy w okresie, z którego jest ustalana podstawa, z jakiś przyczyn np. choroba, urlop wypoczynkowy, urlop bezpłatny, przez cały miesiąc kalendarzowy (miesiące kalendarzowe) pracownik nie uzyskał wynagrodzenia. W takim przypadku przy ustalaniu podstawy uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy pracownik jest zatrudniony od niedawna. Wówczas podstawa wymiaru powinna być ustalona z okresu faktycznie przepracowanego (§ 11 rozporządzenia urlopowego).

Przykład

Pracownica korzystała z urlopu wypoczynkowego w styczniu br., bezpośrednio po urlopach zawiązanych z rodzicielstwem. Z uwagi na te urlopy oraz z powodu poprzedzającej je kilkumiesięcznej niezdolności do pracy, pracownica nie wykonywała efektywnej pracy od 3 sierpnia 2014 r. Pracodawca w celu ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, przyjął wynagrodzenie wypłacone w czerwcu, lipcu i sierpniu 2014 r.

4. Metoda obliczania ekwiwalentu

W przypadku niewykorzystania urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1 K.p.). Żadna inna okoliczność nie uprawnia pracodawcy do kompensaty niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w formie pieniężnej.

Ekwiwalent pieniężny za urlop wyliczany jest według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop z uwzględnieniem zmian wskazanych w § 15 i nast. rozporządzenia urlopowego, uwzględniających specyfikę tego świadczenia. Aby w prawidłowy sposób obliczyć jego wysokość, należy zgodnie z § 18 rozporządzenia urlopowego:

- 1) ustalić miesięczne wynagrodzenie z podziałem na:
 - przysługujące w stałej stawce miesięcznej w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu,
 - przysługujące za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc zmienne składniki wynagrodzenia wypłacone w okresie poprzednich 3 miesięcy – w przeciętnej wysokości z tego okresu,
 - przysługujące za okresy dłuższe niż 1 miesiąc składniki wynagrodzenia wypłacone w okresie poprzednich 12 miesięcy – w średniej wysokości z tego okresu,
- 2) zsumować miesięczne wynagrodzenia, a otrzymany wynik podzielić przez współczynnik, który jest wartością stałą dla całego roku kalendarzowego i wyraża średniomiesięczną ilość dni roboczych w tym roku,
- 3) podzielić otrzymaną stawkę dzienną przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika (np. 8 w przypadku pracownika pełnosprawnego, objętego regulacjami Kodeksu pracy, 7 dla osoby niepełnosprawnej w stopniu znacznym i umiarkowanym, która korzysta z obniżonych norm czasu pracy),
- 4) pomnożyć otrzymaną stawkę godzinową przez ilość godzin niewykorzystanego urlopu.

Przykład

W dniu rozwiązania stosunku pracy, tj. 31 stycznia 2016 r. na koncie urlopowym pracownika pozostawało 10 dni (80 godz.) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego (zaległego i bieżącego). Jego wynagrodzenie składało się z:

- wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2.000 zł miesięcznie,
- miesięcznego wynagrodzenia prowizyjnego w wysokości 2% wartości sprzedaży netto,
- kwartalnej premii w wysokości od 15% do 75% wypłaconego wynagrodzenia zasadniczego.

Pracodawca obliczył ekwiwalent za urlop w następujący sposób:

- 1) wyodrębnił trzy rodzaje składników i ustalił ich miesięczną wysokość. Wyniosły one:
 - składniki wynagrodzenia określone w stałej miesięcznej wysokości (tu: miesięczne wynagrodzenie zasadnicze), w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu – 2.000 zł,
 - zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc (tu: wynagrodzenie prowizyjne) wypłacone w ostatnich trzech miesiącach, w przeciętnej wysokości z tego okresu; pracownik otrzymał w październiku 2015 r. – 758 zł, w listopadzie 2015 r. – 528 zł i w grudniu 2015 r. – 817 zł, czyli $(758 \text{ zł} + 528 \text{ zł} + 817 \text{ zł}) : 3 \text{ m-ce} = 701 \text{ zł}$,
 - składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż 1 miesiąc (tu: premia kwartalna) wypłacone w okresie ostatnich 12 miesięcy, w średniej wysokości z tego okresu; pracownik otrzymał w marcu 2015 r. – 1.260 zł, w czerwcu 2015 r. – 2.460 zł, we wrześniu 2015 r. – 3.150 zł i w grudniu 2015 r. – 1.750 zł, czyli $(1.260 \text{ zł} + 2.460 \text{ zł} + 3.150 \text{ zł} + 1.750 \text{ zł}) : 4 \text{ m-cy} = 718,75 \text{ zł}$;
- 2) sumę miesięcznych wynagrodzeń podzielił przez współczynnik:

$$(2.000 \text{ zł} + 701 \text{ zł} + 718,75 \text{ zł}) : 21 = 162,83 \text{ zł};$$
- 3) otrzymany ekwiwalent za jeden dzień podzielił przez 8:

$$162,83 \text{ zł} : 8 = 20,35 \text{ zł};$$
- 4) otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę pomnożył przez ilość godzin niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego:

$$20,35 \text{ zł} \times 80 \text{ godz.} = 1.628 \text{ zł}.$$

*Pracownik otrzymał ekwiwalent pieniężny w wysokości **1.628 zł**.*

Jeżeli okres, z którego przyjmowane jest wynagrodzenie zmienne nie był w pełni przepracowany, należy dokonać tzw. dopełnienia podstawy. W tym celu wynagrodzenie faktycznie wypłacone pracownikowi w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (§ 16 ust. 2 rozporządzenia urlopowego). Przepis stosuje się odpowiednio do składników wynagrodzenia za okresy dłuższe niż 1 miesiąc.

Problem ten był rozpatrywany przez Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy (znak pisma: GPP-364-4560-48-1/10/PE/RP). Jak wyjaśnił GIP, jeżeli w okresie, z którego ustala się średnią wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, pracownik przepracował tylko część miesiąca, należy dokonać uzupełnienia wynagrodzenia do wysokości jaka zosta-

łaby pracownikowi wypłacona, gdyby przepracował pełny okres trzech miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu.

Przykład

Z pracownikiem wynagradzanym stałą stawką miesięczną w wysokości 1.400 zł oraz prowizją z dniem 31 stycznia 2016 r. rozwiązano umowę o pracę. Pracodawca do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przyjął wynagrodzenie stałe w wysokości wynikającej z umowy oraz prowizyjne wypłacone w okresie od października do grudnia 2015 r. Prowizja kształtowała się na następującym poziomie:

Miesiąc/rok	Dni przepracowane	Dni pracy wynikające z rozkładu czasu pracy	Uzyskane wynagrodzenie prowizyjne
październik 2015	16	22	970 zł
listopad 2015	18	20	1.275 zł
grudzień 2015	20	21	1.112 zł
Razem	54	63	3.357 zł

Ponieważ pracownik nie przepracował pełnego okresu, z którego wynagrodzenie zostało uwzględnione do wyliczenia ekwiwalentu, pracodawca dokonał dopełnienia wynagrodzenia zmiennego za dni nieprzepracowane: $(3.357 \text{ zł} : 54 \text{ dni przepracowanych}) \times 63 \text{ dni}$ jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy = 3.916,50 zł.

Po uzupełnieniu pracodawca obliczył przeciętną wysokość prowizji $(3.916,50 \text{ zł} : 3 \text{ m-ce} = 1.305,50 \text{ zł})$, a następnie dodał do wynagrodzenia zasadniczego $(1.305,50 \text{ zł} + 1.400 \text{ zł} = 2.705,50 \text{ zł})$. Otrzymany wynik stanowił podstawę ekwiwalentu pieniężnego.

Reguła „dopełniania” podstawy znajduje zastosowanie także w przypadku nieobecności przez część okresu przyjmowanego do podstawy ekwiwalentu pracownika wynagradzanego według stałej stawki miesięcznej, uzyskującego jedynie sporadycznie wynagrodzenie i dodatki za pracę nadliczbową. Tak wyjaśniło Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w odpowiedzi udzielonej naszemu Wydawnictwu 10 sierpnia 2015 r., gdzie czytamy m.in.: „(...) W przypadku, gdy pracownik nie przepracował pełnego okresu trzech (dwunastu) miesięcy to przy ustalaniu ekwiwalentu ma zastosowanie § 16 ust. 2 rozporządzenia (rozporządzenia urlopowego – przypis redakcji). Na podstawie tego przepisu wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

W opinii Departamentu przy stosowaniu tych przepisów, także w przypadku pracownika wynagradzanego stawką miesięczną w stałej wysokości, nie ma znaczenia częstotliwość wypłacania wynagrodzenia z dodatkiem za pracę nadliczbową w okresie trzech (dwunastu) miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu jak i wysokość tego wynagrodzenia. (...)”.

Z cytowanego stanowiska resortu pracy wynika, że przepis dotyczący dopełnienia podstawy ekwiwalentowej stosuje się w każdym przypadku wystąpienia absencji pracownika uprawnionego do składników zmiennych, choćby uzyskiwanych incydentalnie.

Przykład

Z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę z dniem 31 stycznia br. Ponieważ nie wykorzystał on urlopu, nabył prawo do ekwiwalentu. Jego wynagrodzenie było określone stawką miesięczną, a ponadto w okresie trzech poprzednich miesięcy otrzymał 500 zł tytułem zmiennych składników wynagrodzenia (wynagrodzenie i dodatki za nadgodziny dobowe). W przyjmowanym okresie przepracował 31 dni z obowiązujących 62 dni.

*Podstawa wymiaru ekwiwalentu ze składników zmiennych wyniosła po dopełnieniu **333,33 zł**, tj. $(500 \text{ zł} : 31 \text{ dni}) \times 62 \text{ dni} = 1.000 \text{ zł}$; $1/3 \times 1.000 \text{ zł} = 333,33 \text{ zł}$.*

Uwaga! Miesiąc lub miesiące w całości nieprzepracowane należy pominąć. Wówczas do podstawy wymiaru przyjmuje się wynagrodzenie w wysokości wypłaconej w miesiącach wcześniejszych.

VIII. WYNAGRODZENIE ZA OKRES INNYCH ZWOLNIEŃ OD PRACY

Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy (także wewnątrzzakładowymi), które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. Tak wynika z przepisu § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632). Okoliczności, które usprawiedliwiają nieobecność w pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia to m.in.:

- udział w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze strony lub świadka
- na czas niezbędny,
- przeprowadzenie obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych – na czas niezbędny,
- uczestnictwo ratownika Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego w akcji ratowniczej oraz czas odpoczynku po zakończeniu akcji – na czas niezbędny,
- czynność oddania krwi oraz przeprowadzenie zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą być przeprowadzone w czasie wolnym – na czas oznaczony przez stację lub (w przypadku badań) na czas niezbędny,
- ślub pracownika, urodzenie jego dziecka, zgon i pogrzeb małżonka pracownika, dziecka pracownika, jego ojca, matki, ojczyma lub macochy – 2 dni,
- ślub dziecka pracownika, zgon i pogrzeb siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka lub innej osoby pozostającej na utrzymaniu lub pod bezpośrednią opieką pracownika – 1 dzień.

Metoda obliczania wynagrodzenia za okres nieprzepracowany w związku z wymienionymi okolicznościami została uregulowana w § 5 rozporządzenia o wynagrodzeniu (patrz: str. 48). Przy obliczaniu przedmiotowego wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące dla wynag-

grodzienia za urlop, z tym że składniki ustalane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy.

Przykład

Pracownik – honorowy dawca krwi – wynagradzany według stałej stawki miesięcznej w wysokości 1.400 zł oraz prowizji w wielkości procentowej utargu miesięcznego, został wezwany przez stację krwiodawstwa na okresowe badania lekarskie. W związku z tym nie świadczył pracy przez 3 godziny jednego dnia i przez 2 godziny drugiego. Pracodawca wypłacił pracownikowi pełne wynagrodzenie określone w stawce miesięcznej, prowizję oraz za 5 godzin nieobecności wynagrodzenie obliczone na podstawie tej prowizji.

Przyjęte do podstawy wymiaru wynagrodzenie prowizyjne uzyskane w miesiącu poddania się badaniom lekarskim podzielił przez liczbę godzin przepracowanych. Tak otrzymaną stawkę pomnożył przez liczbę 5.

Uwaga! Zasady ustalania wynagrodzenia za tzw. urlop okolicznościowy (np. zwolnienie na okoliczność ślubu własnego bądź dziecka) były także przedmiotem rozważań Głównego Inspektoratu Pracy (znak pisma: GPP-110-4560-38-1/10/PE/RP). GIP potwierdził, iż składniki zmienne przyjmuje się z miesiąca wystąpienia nieobecności. Wyjaśnił przy tym, że w sytuacji, gdy w miesiącu korzystania z urlopu okolicznościowego zmienne składniki wynagrodzenia nie wystąpiły, wynagrodzenie za ten urlop oblicza się tylko ze składników stałych.

Przepisy w obecnym brzmieniu nie zawierają sposobu obliczania wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy w związku ze zwolnieniem pracownika z tego obowiązku w okresie wypowiedzenia umowy. Część ekspertów jest zdania, że w przypadku zastosowania przedmiotowej instytucji, choć nie jest ona znana prawu pracy, wynagrodzenie za ten okres powinno być obliczone co najmniej jak ekwiwalent za urlop. Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy w uchwale z 19 maja 1992 r. (sygn. akt I PZP 26/92, OSNC 1993/1-2/8). Podobnie stwierdził Podsekretarz Stanu w MPiPS w odpowiedzi na interpelację poselską z 3 stycznia 2013 r., dostępnej na stronie internetowej www.sejm.gov.pl. Istnieje jednak także odmienne stanowisko, według którego w wymienionych okolicznościach pracownikowi przysługuje jedynie wynagrodzenie przestojowe, bowiem dochodzi tu do wystąpienia przeszkód w wykonywaniu pracy, które dotyczą pracodawcy (por. wyrok SN z 16 czerwca 2005 r., sygn. akt I PK 260/04, OSNP 2006/9-10/145). Wobec braku podstawy prawnej bezpieczniejszym rozwiązaniem uznaje się obecnie pierwszy wariant, jako korzystniejszy dla pracownika.

Przykład

Pracodawca w styczniu 2016 r. rozwiązał umowę za 2-tygodniowym wypowiedzeniem z pracownikiem zatrudnionym w systemie równoważnym na 3/4 etatu. Wypowiedzenie przypadało w trakcie miesiąca, a pracownik został zwolniony z obowiązku wykonywania pracy w tym okresie. Zgodnie z harmonogramem, który został dostosowany do wymiaru w skróconym okresie rozliczeniowym, miał podczas niego przepracować 60 godzin. Na wynagrodzenie pracownika składały się: wynagrodzenie zasadnicze w stawce 2.100 zł, dodatek stażowy w wysokości 11% wynagrodzenia zasadniczego i premia w zmiennej wysokości miesięcznej (w poprzednich trzech miesiącach uzyskał z tego tytułu odpowiednio: 321 zł, 555 zł i 611 zł, czyli łącznie 1.487 zł, przy 371 godzinach rozkładowej pracy). Ponadto w jednym z trzech poprzednich miesięcy przepracował 13 godzin nadliczbowych z przekroczenia dobowego, za co otrzymał 362 zł.

Pracownik za okres zwolnienia uzyskał wynagrodzenie w wysokości **1.403,40 zł**, zgodnie z wyliczeniem:

- podstawa wymiaru: $2.100 \text{ zł} + 2.100 \text{ zł} \times 11\% + [(1.487 \text{ zł} + 362 \text{ zł}) : 3 \text{ m-ce}] = 2.947,33 \text{ zł}$,
- stawka za godzinę: $2.947,33 \text{ zł} : (3/4 \times 21) = 187,13 \text{ zł}$; $187,13 \text{ zł} : 8 = 23,39 \text{ zł}$,
- wynagrodzenie za okres zwolnienia od pracy: $23,39 \text{ zł} \times 60 \text{ godz.} = 1.403,40 \text{ zł}$.

Ponadto za ten miesiąc wypłacono pracownikowi: wynagrodzenie zasadnicze za efektywną pracę, obliczone według metody określonej w § 12 rozporządzenia o wynagrodzeniu, dodatek stażowy od wynagrodzenia zasadniczego oraz premię w wypracowanej kwocie.

Uwaga! Do 21 lutego 2016 r. zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy w okresie biegnącego wypowiedzenia jest dopuszczalne jedynie za zgodą zainteresowanego, a jednostronnie przez pracodawcę – tylko z poszanowaniem słusznych interesów pracownika (por. uzasadnienie wyroku SN z 24 września 2003 r., sygn. akt I PK 324/02, OSNP 2004/18/313).

Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy... (Dz. U. poz. 1220), która wejdzie w życie 22 lutego 2016 r., instytucję zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy w okresie biegnącego wypowiedzenia umowy wprowadzi do porządku prawnego. Stosownie do nowego art. 36² K.p., w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca będzie mógł zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia. W ślad za tymi zmianami Minister Pracy i Polityki Społecznej w drodze rozporządzenia z dnia 10 listopada 2015 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy... (Dz. U. poz. 2000) dotychczasową treść powołanego wielokrotnie w treści dodatku § 5 rozporządzenia o wynagrodzeniu oznaczył jako ust. 1 oraz dodał ust. 2 o następującej treści:

„Przy ustalaniu wynagrodzenia za okres:

- 1) zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (art. 36² Kodeksu pracy),
- 2) zwolnienia pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią z obowiązku świadczenia pracy (art. 179 § 5 Kodeksu pracy)

stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.”.

Przykład

W sytuacji opisanej w poprzednim przykładzie, pod rządami nowych przepisów pracownik za miesiąc, w którym przypało wypowiedzenie otrzymałby:

- wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy obliczone stosownie do okresu zatrudnienia (niepomniejszone za godziny nieprzepracowane z powodu odsunięcia od pracy, a jedynie za godziny nieprzepracowane z powodu rozwiązania umowy), według metody określonej w § 12 rozporządzenia o wynagrodzeniu,
- premię w wypracowanej kwocie,
- wynagrodzenie za okres niewykonywania pracy ze składników zmiennych w kwocie 289,20 zł, co wynika z wyliczenia: $(1.487 \text{ zł} + 362 \text{ zł}) : (371 \text{ godz.} + 13 \text{ godz.}) = 4,82 \text{ zł}$; $4,82 \text{ zł} \times 60 \text{ godz.} = 289,20 \text{ zł}$.

IX. WYNAGRODZENIE W STAŁEJ STAWCE MIESIĘCZNEJ ZA PRZEPRACOWANĄ CZĘŚĆ MIESIĄCA

Istnieją dwie metody obliczania wynagrodzenia ustalonego w stałej stawce miesięcznej w przypadku przepracowania części miesiąca, uzależnione od rodzaju absencji w pracy. Określają je przepisy rozporządzenia o wynagrodzeniu.

W przypadku nieobecności spowodowanej chorobą lub innej nieobecności, za okres której przysługują świadczenia określone 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, wynagrodzenie w stałej stawce miesięcznej za przepracowaną część miesiąca ustala się, dzieląc pełne wynagrodzenie przez 30 i mnożąc tak otrzymaną kwotę przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim, następnie odejmując tak obliczone wynagrodzenie od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc (§ 11 rozporządzenia o wynagrodzeniu).

Przykład

Pracownica zatrudniona na część etatu, wynagradzana według stałej stawki miesięcznej w wysokości 1.500 zł, w okresie od 4 do 15 stycznia 2016 r. była niezdolna do pracy wskutek choroby. Absencja w pracy z tego tytułu wynosiła 12 dni kalendarzowych (nie należy mylić z dniami roboczymi). Za taką też liczbę dni pracownica otrzymała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, płatne ze środków pracodawcy. Jej wynagrodzenie za efektywną pracę w styczniu 2016 r. zostało ustalone w następujący sposób:

$$1.500 \text{ zł} : 30 = 50 \text{ zł},$$

$$50 \text{ zł} \times 12 \text{ dni} = 600 \text{ zł},$$

$$1.500 \text{ zł} - 600 \text{ zł} = \mathbf{900 \text{ zł}} \text{ (wynagrodzenie za pracę).}$$

Wobec wątpliwości w przedmiocie wynagrodzenia za pracę w przypadku 30-dniowej choroby w miesiącu liczącym 31 dni, stanowisko w tej sprawie zajęło zarówno Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (pismo z 3 grudnia 2009 r.), jak i Główny Inspektorat Pracy (znak pisma: GPP-87-4560-64/09/PE/RP). Są one zbieżne. Obydwa podmioty wyrażają zdanie, że pomimo, iż obowiązująca metoda obliczania wynagrodzenia prowadzi do potrącenia z wynagrodzenia 30/30 części, a więc całości tego wynagrodzenia, to w przypadku przepracowania 1 dnia pracownik na podstawie art. 80 K.p. nabywa prawo do wynagrodzenia. Przy czym resort pracy proponuje, aby wynagrodzenie za ten dzień obliczać według stawki godzinowej, którą uzyskuje się przez podzielenie wynagrodzenia stałego miesięcznego przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

Przykład

*Pracownik wynagradzany stawką miesięczną w wysokości 2.100 zł był niezdolny do pracy od 1 do 30 grudnia 2015 r. W dniu 31 grudnia 2015 r. wrócił do pracy i przepracował 8 godzin. Pracownik otrzymał wynagrodzenie za efektywną pracę w kwocie **100 zł** oraz wynagrodzenie chorobowe. Wynika to z następującego wyliczenia:*

$$2.100 \text{ zł} : 30 = 70 \text{ zł},$$

$$70 \text{ zł} \times 30 \text{ dni} = 2.100 \text{ zł},$$

$$2.100 \text{ zł} - 2.100 \text{ zł} = 0 \text{ zł},$$

$2.100 \text{ zł} : 168 \text{ godz.} = 12,50 \text{ zł},$

$12,50 \text{ zł} \times 8 \text{ godz.} = 100 \text{ zł}.$

Wynagrodzenie ustalone w stałej stawce miesięcznej w przypadku nieobecności spowodowanej innymi przyczynami (np. urlop bezpłatny, stawiennictwo na wezwanie organu uprawnionego), a także podjęcia lub zakończenia zatrudnienia w trakcie miesiąca, ustala się przez:

- podzielenie wspomnianego wynagrodzenia przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i pomnożenie tak otrzymanej kwoty przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z tych przyczyn, ewentualnie nieprzepracowanych z powodu zakończenia (podjęcia) zatrudnienia w trakcie miesiąca, a następnie
- odjęcie tak obliczonej kwoty od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc (§ 12 rozporządzenia o wynagrodzeniu).

Ważne: Przez liczbę godzin do przepracowania, o której mowa m.in. w § 12 rozporządzenia o wynagrodzeniu należy rozumieć „(...) *miesięczny wymiar czasu pracy, obliczony w sposób przewidziany w art. 130 Kodeksu pracy (...)*”, czyli tzw. nominal (por. stanowisko resortu pracy z 24 października 2014 r.).

Przykład

Pracownica wynagradzana według stawki 2.000 zł miesięcznie, wystąpiła z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron z dniem 15 stycznia br. Pracownica ta wykonywała pracę w systemie równoważnym w kilkumiesięcznym okresie rozliczeniowym i po korekcie wymiaru miała zaplanowane do 15 stycznia 120 godzin pracy, a po tym dniu do końca tego miesiąca 50 godzin.

Pracodawca, ustalając wynagrodzenie za wskazany miesiąc, dokonał następujących obliczeń:

$2.000 \text{ zł} : 152 \text{ godz.} = 13,16 \text{ zł},$

$13,16 \text{ zł} \times 50 \text{ godz. nieprzepracowanych} = 658 \text{ zł},$

$2.000 \text{ zł} - 658 \text{ zł} = \mathbf{1.342 \text{ zł}}$ (wynagrodzenie za pracę).

W odniesieniu do sposobu obliczania wynagrodzenia w razie absencji pracownika niepełnoetatowego stanowisko zajęło Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (pismo z 3 grudnia 2009 r.), wskazując, że niezależnie od rozkładu pracy pracownika, stawkę godzinową dla powyższych celów oblicza się przy pomocy liczby godzin do przepracowania, która powinna być ustalona przy zastosowaniu przepisów Kodeksu pracy i uwzględniać wymiar czasu pracy określony w umowie pracownika.

Przykład

Pracownik zatrudniony na 1/2 etatu, wynagradzany według stawki 1.200 zł miesięcznie, wykonujący pracę po 4 godziny od poniedziałku do piątku, z dniem 5 lutego 2016 r. rozwiązał umowę o pracę.

Pracodawca, ustalając wynagrodzenie za wskazany miesiąc, dokonał następujących obliczeń:

$1.200 \text{ zł} : (1/2 \text{ etatu} \times 168 \text{ godz.}) = 14,29 \text{ zł},$
 $14,29 \text{ zł} \times 64 \text{ godz. nieprzepracowane} = 914,56 \text{ zł},$
 $1.200 \text{ zł} - 914,56 \text{ zł} = \mathbf{285,44 \text{ zł}}$ (wynagrodzenie za pracę).

W przypadku odnotowania w ewidencji danego miesiąca absencji w pracy z różnych przyczyn, należy obliczyć kwoty obniżenia wynagrodzenia ustalonego w stałej stawce miesięcznej stosownie do metody obowiązującej dla poszczególnych rodzajów nieobecności, a następnie odjąć przedmiotowe kwoty od pełnego wynagrodzenia.

Przykład

Pracownik legitymujący się dziesięcioletnim stażem zawodowym został przyjęty do pracy w dniu 11 stycznia 2016 r. Wykonuje on czynności w normach podstawowych od poniedziałku do piątku. Wynagrodzenie pracownika wynosi 2.700 zł miesięcznie. W dniu 18 stycznia br. musiał stawić się na wezwanie sądu, co zajęło mu 5 godzin roboczych, a w dniu 19 stycznia br. stał się niezdolny do pracy z prawem do wynagrodzenia chorobowego na okres 5 dni. Pracodawca, ustalając wynagrodzenie za styczeń 2016 r., dokonał następujących obliczeń:

- 1) kwota zmniejszająca stałe wynagrodzenie za okres nieprzepracowany z tytułu podjęcia pracy w trakcie miesiąca kalendarzowego oraz 5-godzinnej nieobecności spowodowanej stawiennictwem w sądzie:
 $2.700 \text{ zł} : 152 \text{ godz.} = 17,76 \text{ zł},$
 $17,76 \text{ zł} \times (32 \text{ godz.} + 5 \text{ godz.}) = 657,12 \text{ zł}.$
- 2) kwota zmniejszająca stałe wynagrodzenie za okres nieprzepracowany z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą:
 $2.700 \text{ zł} : 30 = 90 \text{ zł},$
 $90 \text{ zł} \times 5 \text{ dni} = 450 \text{ zł}.$
- 3) obliczenie wynagrodzenia określonego w stałej stawce miesięcznej:
 $2.700 \text{ zł} - (657,12 \text{ zł} + 450 \text{ zł}) = \mathbf{1.592,88 \text{ zł}}.$

Uwaga! Wobec braku regulacji w sprawie obliczania wynagrodzenia miesięcznego o charakterze stałym w razie zmiany etatu w trakcie miesiąca, stanowisko w tej sprawie zajął Główny Inspektorat Pracy (znak pisma: GPP-471-4560-24/09/PE/RP). Zdaniem GIP należy wówczas miesięczną stawkę wynagrodzenia podzielić przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w miesiącu (wynikających z wymiaru etatu, na jaki był zatrudniony pracownik), a następnie otrzymaną kwotę pomnożyć przez liczbę godzin, jaką pracownik przepracował według dotychczasowego wymiaru czasu pracy. Tak obliczona kwota stanowi wynagrodzenie za część miesiąca przepracowanego według dotychczasowego wymiaru. Następnie takie same zasady stosuje się odpowiednio do obliczenia wynagrodzenia za drugą część miesiąca, w trakcie której pracownik świadczył pracę w innym wymiarze czasu pracy. Na końcu należy zsumować tak obliczone kwoty. Uzyskana wartość stanowi wynagrodzenie przysługujące za cały miesiąc.

Resort pracy odniósł się także do zasad postępowania w przypadku przepracowania przez pracownika wszystkich dni dla niego roboczych oraz choroby w dniach wolnych. W piśmie z 7 listopada 2013 r. wyjaśnił, że: „(...) Jak wynika z tego przepisu (§ 11 rozporządzenia o wynagrodzeniu – przypis redakcji) dotyczy on sytuacji, gdy pracownik przepracował tylko część miesiąca z powodu nieobecności w pracy spowodowanej zwolnieniem lekarskim. W opinii Departamentu zwrot »przepracowana część miesiąca« należy utożsamiać z sytu-

acją, w której pracownik przepracował tylko część obowiązującego go wymiaru czasu pracy w danym miesiącu z powodu korzystania ze zwolnienia lekarskiego (...).”.

Przykład

Pracownica wynagradzana stawką miesięczną, wykonująca pracę od poniedziałku do piątku chorowała od początku listopada 2015 r. do 3 stycznia 2016 r. Pracownica otrzymała za styczeń pełne wynagrodzenie, gdyż choroba w tym miesiącu przypadła jedynie na dni wolne (pracownica przepracowała wszystkie dni dla niej robocze).

Resort wydał ponadto stanowisko urzędowe w sprawie zasad postępowania w sytuacji odwrotnej, tj. gdy pracownik nie wykonywał pracy w ogóle, ale zaświadczenie nie obejmuje dni wolnych. W odpowiedzi nadesłanej do naszego Wydawnictwa 12 sierpnia 2015 r. wyjaśnił, że: „(...) 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). (...)”.

Przykład

Pracownik zatrudniony w systemie podstawowym od poniedziałku do piątku, wynagradzany stawką miesięczną przedłożył zaświadczenie ZUS ZLA na okres od 4 do 31 stycznia 2016 r. (28 dni). Biorąc pod uwagę stanowisko resortu pracy, nie nabył prawa do wynagrodzenia za pracę, a jedynie do chorobowego.

X. INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

1. Odprawa emerytalno-rentowa

Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (art. 92¹ § 1 K.p.).

W myśl wyroku Sądu Najwyższego z 8 grudnia 1993 r. (sygn. akt I PRN 111/93, OSNC 1994/12/243): „Przewidziany w przepisach regulujących prawo do odprawy »związek« między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej może mieć nie tylko charakter przyczynowy, czasowy, ale także funkcjonalny.”.

Jak podkreśla Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (znak pisma: SPS-023-9313/09), odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi po spełnieniu dwóch przesłanek, a mianowi-

cie nabycia prawa do emerytury oraz rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę. Przy czym pracownik, który nabył prawo do emerytury i pobiera z tego tytułu świadczenie emerytalne oraz jednocześnie kontynuuje zatrudnienie i pobiera wynagrodzenie, nabywa prawo do odprawy w dniu, w którym rozwiąże stosunek pracy z powodu przejścia na emeryturę, rozumianego jako zmiana statusu pracującego emeryta na status emeryta.

Ważne: Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową, nie może ponownie nabyć do niej prawa (art. 92¹ § 2 K.p.). Świadczenie to ma bowiem charakter jednorazowy.

Przy ustalaniu wysokości odprawy emerytalno-rentowej odpowiednie zastosowanie znajdują zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (§ 2 ust. 1 pkt 7 rozporządzenia o wynagrodzeniu).

W celu obliczenia odprawy emerytalno-rentowej należy:

- 1) ustalić miesięczne wynagrodzenia z podziałem na:
 - przysługujące w stałej stawce miesięcznej, w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do świadczenia,
 - przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc zmienne składniki wynagrodzenia, w średniej wysokości wypłaconej w trzech ostatnich miesiącach,
 - przysługujące za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, w średniej wysokości wypłaconej w ostatnich 12 miesiącach, a następnie
- 2) zsumować otrzymane wielkości.

Dalsze obliczenia stosowane do ekwiwalentu są bezprzedmiotowe, gdyż mają na celu uzyskanie stawki dziennej oraz godzinowej, a następnie wysokości świadczenia adekwatnie do ilości godzin niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Odprawa rentowa przysługuje w wysokości wynagrodzenia za miesiąc. Dzielenie sumy miesięcznych wynagrodzeń pracownika przez współczynnik stosowany do wyliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, nie posiada więc racjonalnego uzasadnienia (por. uchwała SN z 9 maja 2000 r., sygn. akt III ZP 12/00, OSNP 2000/22/806).

Przykład

Wynagrodzenie pracownika, który w związku z przejściem na emeryturę rozwiązał umowę o pracę z dniem 31 stycznia 2016 r. składało się z:

- wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 1.800 zł miesięcznie,
- dodatku stażowego w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego,
- miesięcznej premii regulaminowej według zmiennej stawki procentowej,
- premii kwartalnej w wysokości od 5% do 25% wypłaconego wynagrodzenia zasadniczego.

Pracodawca, obliczając odprawę emerytalną:

- 1) wyodrębnił trzy rodzaje składników i ustalił ich miesięczną wysokość (w dwóch ostatnich przypadkach jest to wartość przeciętna):
 - składniki wynagrodzenia określone w stałej miesięcznej wysokości (tu: miesięczne wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek stażowy), w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do odprawy:
 $1.800 \text{ zł} + (20\% \times 1.800 \text{ zł}) = 2.160 \text{ zł},$

- zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc (tu: premia regulaminowa) w przeciętnej wysokości z trzech ostatnich miesięcy (pracownik otrzymał z tytułu premii w październiku 2015 r. – 264 zł, w listopadzie 2015 r. – 368 zł i w grudniu 2015 r. – 248 zł):

$(264 \text{ zł} + 368 \text{ zł} + 248 \text{ zł}) : 3 \text{ m-ce} = 293,33 \text{ zł},$

- składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż 1 miesiąc (premia kwartalna) w średniej wysokości z okresu ostatnich 12 miesięcy (pracownik otrzymał w marcu 2015 r. – 280 zł, w czerwcu 2015 r. – 560 zł, we wrześniu 2015 r. – 368 zł i w grudniu 2015 r. – 720 zł):

$(280 \text{ zł} + 560 \text{ zł} + 368 \text{ zł} + 720 \text{ zł}) : 12 \text{ m-cy} = 160,67 \text{ zł},$

2) ustalił sumę miesięcznych wynagrodzeń: $2.160 \text{ zł} + 293,33 \text{ zł} + 160,67 \text{ zł} = 2.614 \text{ zł}.$

Pracownik otrzymał odprawę emerytalną w wysokości **2.614 zł.**

Przykład

Pracownik wystąpił o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 stycznia 2016 r. Od 1 lutego 2016 r. miał pobierać emeryturę. Jednak w związku z niedopełnieniem pewnych formalności nie uzyskał do wymienionego dnia decyzji ZUS w sprawie nabycia prawa do świadczenia. Niezależnie od powyższego, pracownik nabył prawo do odprawy emerytalnej w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Dla celów uzyskania prawa do odprawy emerytalnej, pracownik powinien na dzień ustania stosunku pracy spełniać jedynie warunki do uzyskania uprawnień emerytalnych. Potwierdzenie tych uprawnień przez organ ubezpieczeniowy w drodze decyzji administracyjnej może natomiast nastąpić już po ustaniu stosunku pracy. Tak też wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 9 kwietnia 1998 r. (sygn. akt I PKN 508/97, OSNP 1999/8/267), w którym czytamy, że: „Roszczenie o zapłatę odprawy emerytalnej jest wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy, także wtedy, gdy orzeczenie przyznające emeryturę zostało wydane później.”.

Uwaga! Pracodawca może przyznać w wewnętrznych przepisach płacowych odprawę z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę w wyższej wysokości. Ponadto wyższe odprawy emerytalne przewidują niektóre przepisy odrębne. Na przykład pracownikowi ZOZ przechodzącemu na emeryturę przysługuje odprawa w wysokości od jedno- do trzymiesięcznego wynagrodzenia, w zależności od posiadanego stażu pracy.

2. Odprawa pośmiertna

Odprawa pośmiertna jest świadczeniem o charakterze powszechnym, przysługującym członkom rodziny zmarłego pracownika. Świadczenie to ma charakter jednorazowy i przysługuje z mocy prawa w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w okresie pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia (art. 93 § 1 K.p.).

Przykład

Pracownik, którego umowa o pracę zawarta na czas określony uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2015 r., chorował nieprzerwanie od 15 listopada 2015 r. do dnia śmierci, która nastąpiła 3 lutego 2016 r. Pracodawca był zobowiązany wypłacić uprawnionym członkom rodziny odprawę pośmiertną po byłym pracowniku.

Podstawa prawna stosunku pracy, wymiar czasu pracy oraz okres zatrudnienia pozostają bez wpływu na prawo do odprawy po zmarłym pracowniku. Dwie ostatnie z wymienionych przesłanek mają jednak istotne znaczenie dla jej wysokości. Warto podkreślić jest także to, że zakres uprawnionych do odprawy pośmiertnej po pracowniku nie pokrywa się z kręgiem osób powołanych do dziedziczenia ustawowego. O tym, kto może otrzymać wspomnianą odprawę decydują przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy ubezpieczeniowe.

Osoby uprawnione do odprawy pośmiertnej zostały wskazane w art. 93 § 4 K.p. Zgodnie z jego treścią świadczenie to przysługuje:

- małżonkowi,
- innym członkom rodziny, o ile spełniają warunki do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Osoby uprawnione oraz warunki nabycia prawa do renty rodzinnej zostały określone w art. 68-71 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 748 z późn. zm.). Zgodnie z tymi przepisami, do renty rodzinnej mają prawo:

- dzieci – własne, drugiego małżonka, dzieci przysposobione – do ukończenia 16. roku życia lub 25. roku życia, jeśli się uczą oraz bez względu na wiek, jeśli stały się całkowicie niezdolne do pracy przed 16. rokiem życia lub w czasie nauki w szkole do ukończenia 25. roku życia,
- wnuki, rodzeństwo i inne dzieci przyjęte na wychowanie i utrzymanie (również w ramach rodziny zastępczej) przed osiągnięciem pełnoletniości, jeżeli spełniają takie warunki jak dzieci własne i zostały przyjęte na wychowanie co najmniej na rok przed śmiercią ubezpieczonego (w tym wypadku pracownika), chyba że śmierć była następstwem wypadku, a ponadto nie mają prawa do renty po rodzicach, a gdy rodzice żyją – jeżeli nie mogą zapewnić im utrzymania lub ubezpieczony (pracownik) albo jego małżonek był ich opiekunem ustanowionym przez sąd,
- rodzice (w tym również macocha lub ojczym) – jeżeli ubezpieczony (tu: pracownik) bezpośrednio przed śmiercią przyczynił się do ich utrzymania, a ponadto spełniają warunki takie jak dla wdowy/wdowca, w tym również dotyczące wieku.

Powyższy katalog nie uwzględnia małżonka pracownika, który przy spełnieniu wymaganych przesłanek również może się ubiegać o rentę rodzinną. Pozostaje to jednak bez wpływu na prawo do odprawy pośmiertnej. Omawiane świadczenie przysługuje małżonkowi niezależnie od prawa bądź braku prawa do renty rodzinnej.

Uwaga! Ewentualna separacja małżonków nie ma wpływu na prawo do odprawy pośmiertnej.

Okolicznością wyłączającą prawo do odprawy jest wypłacenie odszkodowania przez instytucję ubezpieczeniową na podstawie polisy wykupionej przez pracodawcę. W przypadku, gdy odszkodowanie wypłacone przez zakład ubezpieczeniowy jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić stosowne wyrównanie.

Przykład

*Pracodawca wykupił dla swoich pracowników polisy na życie o wartości 5.000 zł. Odprawa w związku ze śmiercią jednego z pracowników okazała się jednak wyższa i wyniosła 6.500 zł. Pracodawca wypłacił uprawnionym członkom rodziny wyrównanie w wysokości **1.500 zł** (6.500 zł – 5.000 zł).*

Jak już wspomnieliśmy, wysokość odprawy jest uzależniona od okresu zatrudnienia (art. 93 § 2 K.p.). Decyduje staż zakładowy, przy czym do okresu zatrudnienia należy zaliczyć okres pracy u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana miejsca pracy nastąpiła na skutek przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, bądź też w innych przypadkach, gdy z mocy prawa nowy pracodawca jest następcą prawnym poprzedniego. Odprawa pośmiertna wynosi:

- jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
- trzymiesięczne wynagrodzenie, gdy jego staż zakładowy wyniósł co najmniej 10 lat,
- sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

Ważne: Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych, z tym że, jeżeli uprawniony jest tylko jeden członek rodziny, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy kwoty, o której mowa wyżej.

Przy ustalaniu wysokości odprawy pośmiertnej odpowiednie zastosowanie znajdują zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (§ 2 ust. 1 pkt 8 rozporządzenia o wynagrodzeniu).

3. Nagroda jubileuszowa

Nagroda jubileuszowa nie ma charakteru powszechnie obowiązującego. Mogą ją przewidywać przepisy obowiązujące danego pracownika. Chodzi o przepisy rangi ustawowej (np. Karta Nauczyciela wraz z aktami wykonawczymi) albo wewnątrzzakładowe (układ zbiorowy, regulamin) lub indywidualne postanowienia umowy o pracę.

Większość wymienionych aktów prawnych reguluje jedynie kwestie związane z nabyciem prawa oraz wielkością świadczenia, odsyłając w zakresie jego obliczania do zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Zwykle dla nabycia prawa do nagrody jubileuszowej niezbędne jest przepracowanie określonej liczby lat w danym zakładzie lub w danej branży. Bywa jednak i tak, że przepisy regulujące kwestię stażu odwołują się do zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (Mon. Pol. nr 44, poz. 358 ze zm.). Należy jednak podkreślić, że wymienione zarządzenie nie stanowi samodzielnej podstawy dla nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Na mocy jego regulacji – w wyniku odesłania przez przepisy odrębne lub zakładowe – ustala się jedynie okresy zaliczane do „stażu jubileuszowego” oraz niekiedy zasady naliczania i wypłacania nagrody.

Uwaga! Przepisy zarządzenia mają charakter „pomocniczy” i nie znajdują zastosowania, jeżeli regulacje odrębne lub zakładowe albo umowa o pracę przewidują prawo do nagrody oraz w sposób samodzielny i wyczerpujący ustalają jej wysokość i określają zasady nabywania do niej prawa i jej wypłacania.

Przykład

Obowiązujący w zakładzie regulamin wynagradzania przewiduje nagrody jubileuszowe dla pracowników legitymujących się odpowiednim stażem zakładowym. Ich wysokość wynosi odpowiednio: za 20 lat pracy – 250% miesięcznego wynagrodzenia, za 25 lat pracy – 350% miesięcznego wynagrodzenia, za 30 lat pracy – 450% miesięcznego wynagrodzenia.

Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie ustalone według zasad obowiązujących dla ekwiwalentu pieniężnego. Pracodawca, obliczając nagrodę:

- 1) wyodrębnia rodzaje składników i ustala ich miesięczną wysokość według zasad:
 - składniki wynagrodzenia określone w stałej miesięcznej wysokości – w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do nagrody,
 - zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc – w przeciętnej wysokości wypłaconej w ostatnich trzech miesiącach,
 - składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż 1 miesiąc – w przeciętnej wysokości wypłaconej w poprzednich 12 miesiącach;
- 2) ustala sumę miesięcznych wynagrodzeń, która jest podstawą wymiaru nagrody jubileuszowej,
- 3) w oparciu o wyliczoną podstawę wymiaru ustala wysokość nagrody w wartości procentowej (stosownie do lat przepracowanych).

4. Dodatkowe wynagrodzenie roczne

Dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługuje osobom zatrudnionym w sferze budżetowej i w praktyce kadrowej nazywane jest trzynastką. Zasady nabywania prawa, ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz katalog osób wyłączonych określa ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1144 ze zm.), dalej ustawa. Pracownikom nieobjętym ustawą podobne uprawnienia mogą przyznawać zakładowe przepisy o wynagradzaniu (układy zbiorowe, regulaminy) lub umowa o pracę. W wymienionych aktach prawa wewnątrzzakładowego lub postanowieniach umownych należy precyzyjnie ustalić wysokość oraz warunki na jakich przysługuje świadczenie.

Pracownik objęty ustawą nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego lub co najmniej 6 miesięcy. W drugim przypadku pracownik nabywa prawo do świadczenia w wysokości proporcjonalnej – w praktyce polega to na przyjęciu do podstawy wynagrodzenia wypłaconego za okres przepracowany.

Jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 18 października 2011 r. (sygn. akt I PK 263/10): „(...) Okresy przepracowane należy rozumieć jako okresy faktycznie (efektywnie) przepracowane u danego pracodawcy. (...)”, a więc z wyłączeniem wszystkich absencji w pracy, za wyjątkiem urlopu wypoczynkowego. Zaliczanie urlopu do okresów efektywnej pracy wywodzi się z art. 4 ust. 1 ustawy, w myśl którego wynagrodzenie za urlop jest wliczane do podstawy wynagrodzenia rocznego. Zdaniem Sądu Najwyższego na analogicznych zasadach jak urlop wypoczynkowy należy traktować zwolnienie od pracy na czas kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (por. uchwała z 13 grudnia 2005 r., sygn. akt II PZP 9/05, OSNP 2006/7-8/109). Natomiast w uchwale z 7 lipca 2011 r. (sygn. akt III PZP 3/11, OSNP 2012/1-2/3) Sąd ten wyjaśnił, że: „Okresy pobierania przez pracownika niezdolnego do pracy wynagrodzenia i zasiłku chorobowego nie podlegają wliczeniu do 6-miesięcznego okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym, wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego (...)”. Podobnie należy kwalifikować okresy opieki nad członkiem rodziny.

Prawo do wynagrodzenia rocznego, zgodnie z art. 3 ustawy, nie przysługuje w przypadkach:

- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,

- stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
- wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy lub ze służby,
- rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Przykład

Pracownica urzędu miasta, zatrudniona od kilku lat, od 1 stycznia do 17 czerwca 2015 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby, a przez cały grudzień ubiegłego roku opiekowała się chorą matką (pierwsze 14 dni w ramach zwolnienia lekarskiego, za które otrzymała zasiłek opiekuńczy, a następnie urlopu bezpłatnego). Pracownica nie nabyła prawa do trzynastki za 2015 r., gdyż nie przepracowała wymaganego okresu.

Warunek przepracowania co najmniej 6 miesięcy jest w wielu przypadkach wyłączony, a mianowicie w razie:

- 1) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej),
- 2) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące,
- 3) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej,
- 4) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
 - likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją,
- 5) podjęcia zatrudnienia:
 - w wyniku przeniesienia służbowego,
 - na podstawie powołania lub wyboru,
 - w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej,
- 6) korzystania:
 - z urlopu wychowawczego,
 - z urlopu macierzyńskiego,
 - z urlopu ojcowskiego,
 - z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - z urlopu dla poratowania zdrowia,
 - przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego,
- 7) korzystania z urlopu rodzicielskiego,
- 8) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

Dodajmy, że do 1 stycznia 2016 r. powyższe zwolnienie obejmowało także dodatkowy urlop macierzyński oraz dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, które od 2 stycznia „stały się” częścią urlopu rodzicielskiego.

Uwaga! Redakcja art. 2 ustawy, zdaniem większości autorów, prowadzi do wniosku, że wpływ na prawo do wynagrodzenia rocznego ma sam fakt wystąpienia jednej z okoliczności wskazanych w katalogu wyjątków. Przykładowo nawet 1 dzień urlopu rodzicielskiego powoduje wyłączenie warunku przepracowania co najmniej 6 miesięcy.

Przykład

Pracownica Ośrodka Sportu i Rekreacji na początku lutego ubiegłego roku urodziła dziecko i od tego dnia przebywa na urlopach związanych z rodzicielstwem. Mimo nieprzepracowania (efektywnie) 6 miesięcy nabyła ona prawo do trzynastki. Podstawą do jej obliczenia będzie wynagrodzenie za efektywną pracę uzyskane od 1 stycznia 2015 r. do dnia porodu.

Przepisy ustawy nie zawierają wytycznych co do sposobu obliczania stażu uprawniającego do wynagrodzenia rocznego, stąd stosuje się rozstrzygnięcia judykatury, np. wyrok SN z 19 grudnia 1996 r. (sygn. akt I PKN 47/96, OSNP 1997/17/310). Jednak w przypadku, gdy staż ma charakter przerywany, na podstawie art. 300 K.p. należy stosować art. 114 K.c., w myśl którego, jeżeli termin jest oznaczony w miesiącach lub latach, a ciągłość terminu nie jest wymagana, miesiąc liczy się za dni trzydzieści. To oznacza, że pracownik spełni wymagania stażowe, gdy przepracuje 180 dni (6 m-cy x 30 dni).

Przykład

Pracownik samorządowy zatrudniony od 1 czerwca 2015 r. w ubiegłym roku 28 dni chorował, wykorzystał 2 dni opieki nad dzieckiem do lat 14 oraz 1 dzień wolnego w związku z oddaniem krwi. Łącznie z 214 dni zatrudnienia efektywnie nie przepracował 31 dni (28 dni + 2 dni + 1 dzień). Nabył jednak prawo do trzynastki, bowiem przepracował co najmniej 6 miesięcy, czyli 180 dni (214 dni – 31 dni = 183 dni).

Wynagrodzenie roczne ustalono na poziomie 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, tzw. podstawy wymiaru. Do tej podstawy wlicza się wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy (art. 4 ust. 1 ustawy).

Przykład

*Pracownik był na zwolnieniu lekarskim i świadczeniu rehabilitacyjnym od 2 października 2014 r. do 30 czerwca 2015 r., po czym wrócił do pełnej aktywności zawodowej. Jego wynagrodzenie zasadnicze wynosi 2.950 zł miesięcznie. Otrzymuje też dodatek stażowy w wysokości 18% wynagrodzenia za efektywną pracę, a ponadto w okresie od 1 lipca do 31 grudnia 2015 r. wypłacono mu łącznie 3.111 zł tytułem wynagrodzenia za pracę ponadnormatywną. Podstawę dodatkowego wynagrodzenia rocznego stanowi kwota **23.997 zł** [6 m-cy x 2.950 zł + 6 m-cy x (18% x 2.950 zł) + 3.111 zł].*

W literaturze przedmiotu sporna pozostaje kwestia dodatku stażowego za czas choroby. W myśl przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786) dodatek za wieloletnią

pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny opłaconej zasiłkiem z ubezpieczenia społecznego. Niektórzy autorzy twierdzą, że część dodatku za okresy choroby czy opieki należy wyłączyć z podstawy wynagrodzenia rocznego. Innego zdania jest Departament Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, który w stanowisku z 20 stycznia 2010 r. w sprawie wliczania dodatku stażowego do podstawy trzynastki odwołuje się do rozporządzenia urlopowego, które tę część dodatku także przyjmuje do podstawy.

Ważne: Termin wypłaty wynagrodzenia rocznego za dany rok kalendarzowy upływa 31 marca następnego roku, a jeżeli z pracownikiem rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją pracodawcy – w dniu ustania zatrudnienia.

5. Odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia

Kodeks pracy przewiduje dwie sytuacje, w których okres wypowiedzenia może ulec skróceniu. Pierwsza z nich jest wynikiem porozumienia stron stosunku pracy i nie wywołuje po stronie pracodawcy konsekwencji finansowych. Strony mogą bowiem po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich, ustalić wcześniejszy termin rozwiązania przedmiotowej umowy (art. 36 § 6 K.p.). Wówczas pracownikowi nie przysługuje żadne dodatkowe świadczenie pieniężne.

Ustawodawca przewidział także możliwość jednostronnego działania pracodawcy w przedmiocie skrócenia okresu wypowiedzenia. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca ma prawo jednostronnie skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. Skorzystanie z tego uprawnienia nakłada jednak na pracodawcę obowiązek wypłaty odszkodowania. Musi być ono równe wynagrodzeniu za pozostałą (niezrealizowaną) część okresu wypowiedzenia (art. 36¹ K.p.).

Przy ustalaniu wysokości odszkodowania stosuje się zasady obowiązujące dla ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (§ 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia o wynagrodzeniu).

W przypadku, gdy odszkodowanie jest równoważnością wynagrodzenia za miesiąc lub wielokrotność miesiąca, nie ma potrzeby stosowania współczynnika.

6. Odprawa w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika

Problematykę ochrony pracowników zwalnianych z zakładów pracy z przyczyn nieleżących po ich stronie reguluje ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192 z późn. zm.), dalej ustawa o zwolnieniach grupowych. Powołany akt prawny obejmuje pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 20 pracowników.

Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony krócej niż 2 lata,

- dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony od 2 do 8 lat,
- trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony ponad 8 lat.

Wysokość odprawy pieniężnej jest uzależniona od stażu zakładowego.

Pracodawca jest zobligowany uwzględnić okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy wówczas, gdy zmiana pracodawcy nastąpiła w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na obecnego pracodawcę oraz gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego pracownika.

Ważne: Odprawa pieniężna przysługuje także w razie indywidualnych zwolnień z pracy. Wówczas przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie może leżeć po stronie pracownika, a ponadto musi stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (art. 8 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych). Podobnie jak podczas obliczania odprawy emerytalnej, także w tym wypadku nie ma potrzeby stosowania współczynnika. Ustawodawca określił jednak górną granicę świadczenia. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy (w 2016 r.: 1.850 zł x 15 = 27.750 zł).

Przykład

Pracownikowi wypowiedziano warunki umowy o pracę, znacznie obniżając jego wynagrodzenie. Pracownik nie wyraził zgody na zaproponowane zmiany w przewidzianym w przepisach terminie, w związku z czym umowa ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia. Zakład pracy zatrudnia powyżej 20 osób.

Sąd Najwyższy w wyroku z 16 listopada 2000 r. (sygn. akt I PKN 79/00, OSNP 2002/10/240) wyjaśnił, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w ustawie o zwolnieniach grupowych, może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną. Jeżeli natomiast na przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę składają się inne czynniki, leżące po stronie pracownika, odprawa nie przysługuje.

XI. OCHRONA WYNAGRODZENIA

1. Minimalne wynagrodzenie za pracę

Gwarancja minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę, którą zgodnie z art. 65 ust. 4 Konstytucji RP powinien określać akt rangi ustawowej, znalazła wyraz w podstawowych zasadach prawa pracy, zdefiniowanych w Rozdziale II Kodeksu pracy. Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalenie minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 13 K.p.).

Procedurę oraz terminy ustalania minimalnego wynagrodzenia określa ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008). W bieżącym roku gwarantowana, minimalna wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy wynosi 1.850 zł. Wymieniona wielkość podlega zmniejszeniu, relatywnie do wymiaru czasu pracy pracownika.

Ważne: Wynagrodzenie minimalne dla pracownika zatrudnionego na część etatu ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania w danym miesiącu.

Ustawodawca przewidział też pewien wyjątek. W okresie pierwszego roku pracy wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe niż 80% minimalnego wynagrodzenia określonego powyżej (obecnie 1.480 zł). Do stażu, od którego zależy wysokość pensji gwarantowanej, należy wliczyć wszystkie okresy, za które była opłacana składka na ubezpieczenia społeczne lub zaopatrzenie emerytalne, z wyłączeniem okresów zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Do obliczenia wynagrodzenia pracownika przyjmuje się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy zaliczone przez GUS do wynagrodzeń osobowych. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się:

- nagrody jubileuszowej,
- odprawy emerytalno-rentowej,
- wynagrodzenia za pracę nadliczbową.

Wobec licznie zgłaszanych wątpliwości co do zaliczania do minimalnego wynagrodzenia dodatków za pracę nocną, które wszakże rekompensują (tak jak dodatki za pracę nadliczbową) szczególny wysiłek pracownika, stanowisko w tej sprawie zajęło Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Główny Inspektorat Pracy. Zdaniem resortu pracy odesłanie do kategorii wynagrodzeń osobowych oznacza, że dodatki za pracę w nocy – jako że należą do tej kategorii – należy uwzględnić podczas porównywania do wynagrodzenia minimalnego. Podobnego zdania jest GIP (znak pisma: GPP-471-4560-25/09/PE/RP), jednakże dostrzegając problem, postuluje zmianę dotychczasowych regulacji w tej materii.

Terminy wypłat poszczególnych składników wynagrodzenia, jak również rozkład czasu pracy, nie mogą mieć ujemnego wpływu na wysokość wynagrodzenia. Powyższe oznacza, że dla celów wynagrodzenia minimalnego, decydujące znaczenie ma wysokość środków postawionych do dyspozycji pracownika w danym miesiącu kalendarzowym. Jeżeli wynagrodzenie jest niższe od minimalnego, pracodawca ma obowiązek jego uzupełnienia do pożądanej wysokości. Uzupełnienie to powinno przybrać postać wyrównania, wypłaconego łącznie z wypłatą wynagrodzenia. Pracownik, który jest wynagradzany według stawki godzinowej otrzymuje wyrównanie za każdą godzinę pracy. Stanowi ono różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę roboczogodzin w danym miesiącu, a wysokością uzyskanego wynagrodzenia (sumy wszystkich składników zaliczalnych) przeliczoną na godzinę pracy.

Przykład

Pracownik jest wynagradzany według stawki 10,70 zł/godz. Ponadto otrzymuje premię regulaminową w wysokości od 10% do 35% wynagrodzenia zasadniczego. W styczniu 2016 r. zgodnie z obowiązującym wymiarem czasu pracy przepracował 152 godziny. Nabył po-

nadto prawo do 12% premii. Jego wynagrodzenie wyniosło 1.821,57 zł, według wyliczenia: $(152 \text{ godz.} \times 10,70 \text{ zł}) + 12\% \times (152 \text{ godz.} \times 10,70 \text{ zł}) = 1.821,57 \text{ zł}$.

Poza wynagrodzeniem za pracę pracownikowi wypłacono w tym miesiącu nagrodę jubileuszową w wysokości 200% wynagrodzenia zasadniczego. Pomimo, że łączna wartość świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy w rozpatrywanym miesiącu znacznie przekroczyła minimalne wynagrodzenie, pracodawca był zobligowany dokonać wyrównania wynagrodzenia pracownika. Nagroda jubileuszowa nie stanowi składnika zaliczanego na poczet wynagrodzenia gwarantowanego.

Pracodawca ustalił minimalną stawkę godzinową jaką pracownik powinien otrzymać: $1.850 \text{ zł} : 152 \text{ godz.} = 12,17 \text{ zł}$, a następnie stawkę, która wynika z wynagrodzenia za omawiany miesiąc: $1.821,57 \text{ zł} : 152 \text{ godz.} = 11,98 \text{ zł}$, po czym wysokość należnego pracownikowi wyrównania: $(12,17 \text{ zł} - 11,98 \text{ zł}) \times 152 \text{ godz.} = 28,88 \text{ zł}$.

2. Potrącenia z wynagrodzenia

Dopuszczalność i granice potrąceń

Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – podlegają potrąceniu należności określone w art. 87 § 1 K.p. Są to:

- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- kary pieniężne z odpowiedzialności porządkowej.

Ponadto z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności, jeżeli z uwagi na absencję w pracy pracownik nie zachował do nich prawa (art. 87 § 7 K.p.).

Uwaga! Powyższa regulacja nie dotyczy wynagrodzenia nadpłaconego z powodu błędu pracodawcy. Problematyka ta była przedmiotem rozważań Głównego Inspektoratu Pracy (znak pisma: GPP-110-4560-43/09/PE/RP). Zdaniem GIP, jeżeli pracownik nie wyraża zgody na zwrot nadpłaconej z powodu pomyłki pracodawcy kwoty wynagrodzenia, pracodawcy pozostaje jedynie wystąpienie na drogę sądową z roszczeniem o jej zwrot na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o bezpodstawnym wzbogaceniu.

Pracodawca jest obowiązany dokonywać potrąceń na zaspokojenie należności alimentacyjnych – przy zachowaniu wszystkich obowiązujących w tym przedmiocie zasad – także bez postępowania egzekucyjnego. Wierzyciel musi jednak poprzeć swój wniosek w powyższej sprawie tytułem wykonawczym (art. 88 K.p.). Występują tu ponadto pewne ograniczenia. Pracodawca nie może dokonywać przedmiotowych potrąceń, jeżeli:

- świadczenia alimentacyjne mają być potrącane na rzecz kilku wierzycieli, a dostępna (określona w dalszej części) kwota, która może być potrącona, nie wystarcza na pełne pokrycie wszystkich należności alimentacyjnych,
- wynagrodzenie za pracę jest już zajęte w trybie egzekucji sądowej lub administracyjnej.

Inne potrącenia mogą być dokonywane pod warunkiem uzyskania pisemnej zgody pracownika (art. 91 § 1 K.p.). Zgoda pracownika w formie innej niż pisemna jest nieważna (por. wyrok SN z 1 października 1998 r., sygn. akt I PKN 366/98, OSNP 1999/21/684).

Potrączeń dokonuje się w granicach określonych w art. 87 § 3 i 4 K.p. W miesiącu, w którym wypłacane są składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, dokonuje się potrąceń od łącznej kwoty wynagrodzenia, uwzględniającej te składniki (art. 87 § 8 K.p.).

W przypadku wypłaty w tym samym miesiącu obok wynagrodzenia za pracę świadczeń z innego tytułu prawnego (np. odprawy emerytalnej, ekwiwalentu za urlop, nagrody jubileuszowej), to zdaniem GIP świadczenia te należy zsumować i od tak ustalonej kwoty dokonać potrącenia, stosując (jedną) kwotę wolną (znak pisma: GNP-364/306-072-43-1/12). W dniu 16 maja 2013 r. nasze Wydawnictwo otrzymało stanowisko resortu pracy w tej sprawie, podzielające opinię GIP.

Przykład

Wynagrodzenie pracownika zostało zajęte na poczet pożyczki bankowej. Pracownik w styczniu br., który w związku z przejściem na emeryturę był jego ostatnim miesiącem pracy, otrzymał wynagrodzenie za pracę oraz odprawę emerytalną. Pracodawca zastosował rozwiązanie rekomendowane w stanowiskach urzędowych i ustalił kwotę potrącenia od sumy świadczeń. Zastosował ponadto jedną kwotę wolną.

Uwaga! Odprawa emerytalna oraz nagroda jubileuszowa podlegają ochronie przed potrąceniami jak wynagrodzenie za pracę. Takiej samej ochronie podlega odprawa tzw. ekonomiczna (por. wyroki SN z 17 lutego 2004 r. sygn. akt I PK 217/03, OSNP 2004/24/419 oraz z 14 listopada 1996 r., sygn. akt I PKN 3/96, OSNP 1997/11/193).

Świadczenia alimentacyjne

Sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych charakteryzuje nie tylko priorytetowa ranga wśród innych potrąceń, ale także dopuszczalna – stosunkowo wysoka – wartość potrącenia. Egzekucja świadczeń alimentacyjnych upoważnia do potrącenia 3/5 wynagrodzenia po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu art. 87 § 1 K.p. – odliczeniu podlegają wyłącznie składki na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych. Zdaniem Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (pismo z 16 października 2007 r.), obowiązkowe odliczenia, o których mowa w art. 87 K.p., obejmują jednak także składkę na ubezpieczenie zdrowotne. Departament motywuje swoje stanowisko faktem bezpośredniego finansowania przez pracownika części składki zdrowotnej (w wysokości 1,25% podstawy wymiaru), a tym samym zmniejszenia o tę kwotę należnego wynagrodzenia.

Ważne: W przypadku potrącania należności alimentacyjnych ustawodawca nie przewidział kwoty wolnej.

Przykład

Pracownik, którego wynagrodzenie zostało zajęte na poczet należności alimentacyjnych w kwocie 5.400 zł, jest wynagradzany według stałej stawki miesięcznej w wysokości 4.000 zł. Ma prawo do podstawowych kosztów uzyskania przychodów (111,25 zł), ponad-

to złożył pracodawcy PIT-2, co upoważnia go do stosowania kwoty zmniejszającej podatek (46,33 zł).

Wysokość potrącenia na poczet zadłużenia alimentacyjnego wynosi **1.712,38 zł**, co wynika z wyliczenia:

1) składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika:

- emerytalna: $4.000 \text{ zł} \times 9,76\% = 390,40 \text{ zł}$,
- rentowe: $4.000 \text{ zł} \times 1,5\% = 60 \text{ zł}$,
- chorobowa: $4.000 \text{ zł} \times 2,45\% = 98 \text{ zł}$,
- łącznie: $390,40 \text{ zł} + 60 \text{ zł} + 98 \text{ zł} = 548,40 \text{ zł}$;

2) składka zdrowotna:

- do pobrania:
 $(4.000 \text{ zł} - 548,40 \text{ zł}) \times 9\% = 310,64 \text{ zł}$,
- zmniejszająca zaliczkę na podatek:
 $(4.000 \text{ zł} - 548,40 \text{ zł}) \times 7,75\% = 267,50 \text{ zł}$;

3) zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych:

- podstawa opodatkowania:
 $4.000 \text{ zł} - (111,25 \text{ zł} + 548,40 \text{ zł}) = 3.340,35 \text{ zł}$, po zaokrągleniu 3.340 zł;
- zaliczka przed odliczeniem składki zdrowotnej:
 $3.340 \text{ zł} \times 18\% - 46,33 \text{ zł} = 554,87 \text{ zł}$;
- zaliczka po odliczeniu składki zdrowotnej:
 $554,87 \text{ zł} - 267,50 \text{ zł} = 287,37 \text{ zł}$, po zaokrągleniu 287 zł;

4) wyliczenie kwoty potrącenia:

$$3/5 \times [4.000 \text{ zł} - (548,40 \text{ zł} + 310,64 \text{ zł} + 287 \text{ zł})] = 1.712,38 \text{ zł}.$$

Świadczenia alimentacyjne korzystają z jeszcze jednego przywileju. Otóż nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikowi z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych w pełnej wysokości (art. 87 § 5 K.p.).

Inne należności

Potrącenie sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń innych niż alimentacyjne, a także nierozliczonych zaliczek pieniężnych może wynosić 1/2 wynagrodzenia po odliczeniach składkowo-podatkowych. Z pierwszeństwa korzystają potrącenia sum egzekwowanych na mocy tytułu egzekucyjnego. Zaliczka powinna być potrącana w drugiej kolejności, jeśli nie spowoduje to przekroczenia dopuszczalnej wielkości potrąceń.

Ważne: Zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi, o których mowa wyżej, są to kwoty wypłacone do rozliczenia się (np. w celu zakupu materiałów biurowych). Powołane przepisy nie dotyczą wypłaconej zaliczkowo – przed terminem płatności – części wynagrodzenia za pracę.

W ostatniej kolejności potrąca się kary pieniężne z odpowiedzialności porządkowej pracowników. Kara za jedno przekroczenie lub za jeden dzień nieobecności nieusprawiedliwionej nie może przekraczać jednodniowego wynagrodzenia pracownika. Wartość tę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczyn-

kowy, z zastosowaniem współczynnika obowiązującego dla danego roku kalendarzowego (§ 2 i 2a rozporządzenia o wynagrodzeniu). Łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych oraz zaliczek pieniężnych.

Suma potrąceń na poczet egzekwowanych świadczeń niealimentacyjnych i zaliczek pieniężnych nie może przekraczać połowy wynagrodzenia, a łącznie z potrąceniami należności alimentacyjnych trzech piątych wynagrodzenia. Tak stanowi art. 87 § 4 K.p.

Należności inne niż wymienione powyżej mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika wyłącznie na podstawie pisemnej zgody zainteresowanego (art. 91 K.p.). Wielkość potrącenia wymienionych należności nie została przez ustawodawcę uwarunkowana wysokością uzyskanego w danym miesiącu wynagrodzenia – tak jak ma to miejsce w przypadku należności pobieranych z wynagrodzenia bez zgody pracownika. Także w tym wypadku występuje jednak kwota wolna od potrąceń, która nie może być naruszona nawet na wyraźne żądanie pracownika.

Kwota wolna

Niezależnie od ograniczeń, o których mowa wyżej, ustawodawca przewidział w większości przypadków kwotę wolną od potrąceń. Gwarantuje ona – zwłaszcza najniższemu zarabiającemu – zachowanie pewnego minimum bytowego. Jak już sygnalizowaliśmy, powyższe nie dotyczy jedynie należności alimentacyjnych. W pozostałych przypadkach wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- minimalnego wynagrodzenia za pracę, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 75% wymienionego wynagrodzenia – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych,
- 90% wymienionego wynagrodzenia – przy potrącaniu kar pieniężnych,

a w razie potrąceń dokonywanych na podstawie pisemnej zgody pracownika:

- minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa wyżej – przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy,
- 80% tej kwoty – przy potrącaniu innych należności (art. 87¹ § 1 i art. 91 § 2 K.p.).

Przepisy Kodeksu pracy regulujące kwestie związane z wysokością kwoty wolnej od potrąceń nie przewidują odliczania składki na ubezpieczenie zdrowotne, jednak biorąc pod uwagę stanowisko Departamentu Prawa Pracy MPiPS, dotyczące ustalenia dopuszczalnej kwoty potrącenia, także w przypadku kwoty wolnej od potrąceń należy odliczyć składkę zdrowotną.

Przykład

*Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Przysługują mu podstawowe koszty uzyskania przychodów (111,25 zł), a pracodawca jest uprawniony do zmniejszania zaliczek na podatek dochodowy o kwotę 46,33 zł. Pracownik ten nie rozliczył zaliczki udzielonej z tytułu wyjazdu służbowego. Pracodawca może potrącić z wynagrodzenia pracownika na ten cel kwotę, która nie naruszy kwoty wolnej w wysokości **1.016,77 zł**, co wynika z wyliczenia:*

1) składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika:

- emerytalna: $1.850 \text{ zł} \times 9,76\% = 180,56 \text{ zł}$,

- rentowe: $1.850 \text{ zł} \times 1,5\% = 27,75 \text{ zł}$,
 - chorobowa: $1.850 \text{ zł} \times 2,45\% = 45,33 \text{ zł}$,
 - łącznie: $180,56 \text{ zł} + 27,75 \text{ zł} + 45,33 \text{ zł} = 253,64 \text{ zł}$;
- 2) składka zdrowotna:
- do pobrania:
 $(1.850 \text{ zł} - 253,64 \text{ zł}) \times 9\% = 143,67 \text{ zł}$,
 - zmniejszająca zaliczkę na podatek:
 $(1.850 \text{ zł} - 253,64 \text{ zł}) \times 7,75\% = 123,72 \text{ zł}$;
- 3) zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych:
- podstawa opodatkowania:
 $1.850 \text{ zł} - (111,25 \text{ zł} + 253,64 \text{ zł}) = 1.485,11 \text{ zł}$, po zaokrągleniu 1.485 zł,
 - zaliczka przed odliczeniem składki zdrowotnej:
 $1.485 \text{ zł} \times 18\% - 46,33 \text{ zł} = 220,97 \text{ zł}$,
 - zaliczka po odliczeniu składki zdrowotnej:
 $220,97 \text{ zł} - 123,72 \text{ zł} = 97,25 \text{ zł}$, po zaokrągleniu 97 zł;
- 4) wynagrodzenie po odliczeniach składkowo-podatkowych: $1.850 \text{ zł} - (253,64 \text{ zł} + 143,67 \text{ zł} + 97 \text{ zł}) = 1.355,69 \text{ zł}$;
- 5) kwota wolna: $1.355,69 \text{ zł} \times 75\% = 1.016,77 \text{ zł}$.

Kwoty wolne w różnych wariantach podawaliśmy w dodatku nr 20 do UiPP nr 21/2015 oraz w formie „ściąg” dołączonej do UiPP nr 24/2015.

Ważne: Kwota wolna ulega obniżeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.

Potwierdza to także Główny Inspektorat Pracy (znak pisma: GPP-416-4560-327/08/PE), wskazując, iż zakaz swobodnego dysponowania przez pracownika częścią wynagrodzenia dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze odnosi się do kwoty proporcjonalnej.

Dokonując ustalenia kwoty wolnej od potrąceń dla niepełnoetatowca, w pierwszej kolejności ustala się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę stosownie do wymiaru czasu pracy pracownika, a następnie odlicza składki i podatek. Główny Inspektor Pracy zajął także stanowisko w sprawie kwoty wolnej w przypadku pracownika niepełnoetatowego w razie potrąceń tzw. dobrowolnych (znak pisma: GPP-364-4560-8-1/11/PE/RP). Zdaniem GIP kwota ta analogicznie jak w przypadku potrąceń niewymagających zgody pracownika powinna być proporcjonalnie pomniejszana. Z kolei w pierwszym roku pracy zdaniem Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy (znak pisma: GPP-416-4560-465/07/PE) kwotę wolną ustala się na podstawie minimalnego wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi, tj. w 2016 r. – 1.480 zł ($80\% \times 1.850 \text{ zł}$).

Uwaga! Kwota wolna od potrąceń powinna być obliczana na podstawie minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku niezależnie od tego za jaki okres wypłacane jest świadczenie podlegające potrąceniu. Obowiązuje tu data dokonywania wypłaty. Takie stanowisko w tej sprawie prezentuje Główny Inspektorat Pracy (znak pisma: GPP-364-4560-3-1/11/PE/RP).

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY. DODATEK

Redakcja: Redaktor Naczelna: Małgorzata Kozłowska
Dodatek opracowała: Redakcja UiPP
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
e-mail: ubezpieczenia@gofin.pl

Wydawca: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN sp. z o.o.
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
tel.: 95 720 85 40, faks 95 720 85 60

NAKŁAD 20 550



PRENUMERATA 2016 szczegóły na www.sklep.gofin.pl

Numer kompletu	Komplety z nagrodami w PRENUMERACIE 2016	Cena podstawowa	RABAT	Cena promocyjna
KOMPLET nr 1	Komplet czasopism (tab. 2 poz. 6) + Gazeta Podatkowa	2354 zł	19%	1898 zł
KOMPLET nr 2	Komplet czasopism (tab. 2 poz. 6)	1965 zł	13%	1698 zł
KOMPLET nr 3	Biuletyn Informacyjny (tab. 2 poz. 1) + Gazeta Podatkowa	938 zł	7%	872 zł

Lp.	Tytuł czasopisma	Cykl wydawniczy	PRENUMERATA 2016		
			cały rok	I półrocze	I kwartał
1.	Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych z comiesięcznym dodatkiem Serwis Podatkowy + on-line GRATIS!	co 10 dni	549 zł	274,50 zł	137,25 zł
2.	Ubezpieczenia i Prawo Pracy + on-line GRATIS!	dwutygodnik	366 zł	183,00 zł	91,50 zł
3.	Poradnik VAT + on-line GRATIS!	dwutygodnik	348 zł	174,00 zł	87,00 zł
4.	Zeszyty Metodyczne Rachunkowości + on-line GRATIS!	dwutygodnik	360 zł	180,00 zł	90,00 zł
5.	Przegląd Podatku Dochodowego + on-line GRATIS!	dwutygodnik	342 zł	171,00 zł	85,50 zł
6.	KOMPLET CZASOPISM (poz. 1-5) + Serwis Głównego Księgowego GRATIS!	patrz poz. 1-5	1698 zł	982,50 zł	491,25 zł
7.	Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych bez dodatku Serwis Podatkowy + on-line GRATIS!	co 10 dni	459 zł	229,50 zł	114,75 zł

Warunkiem prenumeraty jest złożenie zamówienia (np. na www.sklep.gofin.pl) oraz **jednoczesne dokonanie wpłaty** na konto: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN, BH Oddział w Gorzowie Wlkp., nr 14 1030 1133 0000 0000 3533 0000. Po otrzymaniu wpłaty wystawiamy fakturę.

Informacje o innych produktach: internetowy Serwis Głównego Księgowego, Czasopisma Księgowych on-line, Gazeta Podatkowa, segregatory i boksy dostępne są na stronie internetowej:

www.sklep.gofin.pl

Informacji udziela także **Biuro Obsługi Klienta** - tel. 95 720 85 40, infolinia 800 162 732

Publikacje zamieszczone w czasopismach nie stanowią opinii prawnych, urzędowej interpretacji przepisów ani innego oficjalnego stanowiska organów państwowych.

Wszelkie prawa zastrzeżone: kopiowanie, przedruk i rozpowszechnianie zabronione.