**Podstawy Prawa Pracy SSA(3)II**

**Wykład 8 kwietnia 2020**

**WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ**

**Szczegółowe zagadnienia pomocnicze**

**1.POJĘCIE WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ**

**Zwróć uwagę:**

- obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę jako jeden z dwóch podstawowych obowiązków pracodawcy konstruujących definicję stosunku pracy,

- odpłatność jako jedna z fundamentalnych cech definicyjnych stosunku pracy,

- WAŻNE: wynagrodzenie za pracę – brak definicji w k.p.!!!

- zauważ – zajmujemy się wynagrodzeniem za pracę jako pojęciem z zakresu prawa pracy. Możesz spotkać się z tym pojęciem (lub odniesieniami do niego) na gruncie przepisów innych gałęzi prawa. W uproszczeniu - wynagrodzenie może w szczególności stanowić podstawę do naliczania składek (tu ZUS) lub podatków (PIT) - jednakże przepisu danej gałęzi definiują je wtedy dla swoich potrzeb – w szczególności wymieniając elementy wchodząc do wynagrodzenia jako podstawy wymiaru danej należności – jak im się przyjrzeć – okazuje się że w takim „wynagrodzenia” mieszczą się rozmaite elementy których prawo pracy nie traktuje jako „wynagrodzenia za pracę,

- zobacz elementy definiujące opisowo wynagrodzenie za pracę wg. nauki prawa pracy i orzecznictwa Sądu Najwyższego – wynagrodzenie za pracę zatem:

a/ to świadczenie **obowiązkowe pracodawcy** – powinno być wypłacone w ustalonej zgodnie z prawem, wysokości miejscu i czasie. Jakiekolwiek „operacje” powodujące zmianę wysokości wynagrodzenia ZWŁASZCZA POMNIEJSZENIE – wymagają podstawy prawnej.

ZOBACZ PRZEPISY O PRZYMUSOWYCH I DOBROWOLNYCH POTRĄCENIACH Z WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ (ART. 87 – 91 K.P.). ZAUWAŻ – NAWET W TYCH SYTUACJACH, GDY PRAWO DOPUSZCZA POTRĄCENIA, PRACOWNIK NIE MOŻE ZOSTAĆ POZBAWIONY WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ W 100%!

b/ ma charakter **bezwzględny** – nie jest zależne od sytuacji majątkowej pracodawcy,

c/ to **świadczenie majątkowe:**  w pieniądzu co do zasady. Może być to polski zł lub inna waluta ( jakiś czas temu zniesiono zasadę walutowości),

art. 86 § 2. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej; częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.

**ALE:**

art. 86 § 3. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

d/to świadczenie **przysparzające** – powiększa aktywa majątkowe pracownika ( nie dyskutujmy o tym czy ktoś zarabia dużo czy mało… w sensie prawnym otrzymując wynagrodzenie za pracę ma więcej niże przed jego otrzymaniem – porównaj z mechanizmem odszkodowania: szkoda - mam stratę - mam mniej „majątkowo” niż miałem. Dostaję odszkodowanie i w efekcie – mam tyle, ile przed szkodą –czyli brak efektu przysporzenia majątkowego,

e/ wynagrodzenie za pracę - w zamian **za wykonana pracę** – najpierw praca potem płaca – podstawa roszczenie o wynagrodzenie jest stwierdzenie faktu rzeczywistego wykonania pracy umówionej,

**Art.  80.** Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią

– TU UWAGA – WZGLĄD NA RYZYKO PRACODAWCY JAKO CECHĘ DEFINICYJNA STOSUBKU PRACY POWODUJE , ŻE PRAWO PRACY PRZEWIDUJE SYTUACJE GDY PRACA NIE JEST WYKONYWANA ALE PRACODAWCA ŚWIDCZY NA RZECZ PRACOWNIKA KWOTY OKRESLANE UMOWNIE JAKO WYNAGRODZENIA (ZOB. WYNAGORDZOENA SOCJALNE, GWARANCYJNE) – MIMO , ŻE „NIE DOSTAŁ” PRACY OD PRACOWNIKA. Jeżeli byłoby to zatrudnienie cywilnoprawne – sprawa co do zasady jest prosta – dr Borowicz miał „na zlecenie” zrobić 20 godzin wykładu w prywatnej Wyższej Szkole Szydełkowania – do dnia epidemii zrobił 10 godzin – dostanie pieniądze za 10 godzin…brak elementu ryzyka zamawiającego usługę,

**- Zobacz też - art. 85 §  2.** Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu (czyli po przepracowanym miesiącu!) niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

- nie ma zakazu płacenia z góry – ale co jeśli potem pracownik zachoruje albo wystąpi inna usprawiedliwiona/nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – pojawi się problem rozliczeń, składek, zaliczek,

UWAGA – pracujemy na ryzyko pracodawcy ale co z **ustaleniem wynagrodzenia za wadliwie wykonaną pracę?**

**Art.  82.  §  1.** Za wadliwe wykonanie **z winy pracownika** produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.

CZYLI JEŚLI WADLIWOŚĆ WYNIKA NP. ZE ZŁEJ JAKOŚCI MATERIAŁU DOSTARCZONEGO PRZEZ PRACODAWCĘ ( o ile pracownik nie miał kompetencji lub obowiązku by to rozpoznać), NAGŁEJ AWARII NP. NAGŁY BRAK PRĄDU W TRAKCIE OBSŁUGI MASZYZNY POWODUJE ZEPSUCIE OBRABIANEGI DETALU – to nie jest ta sytuacja z Art. 82. § 1.

ALE

**Art. 85 §  2.** Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

f/ wynagrodzeni za pracę to świadczenie **okresowe,**

art. 85 § 1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

- CO NAJMNIEJ RAZ W MIESIĄCU – czyli nie ma przeszkód prawnych by płacić tygodniówki lub dniówki, trzeba jednak pamiętać, że:

art. 85 § 4. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy – CZYLI NP. PREMIA KWARTALNA, UDZIAŁ W ZYSKU ZA DANY ROK…

g/ ma **charakter roszczeniowy** – czyli mówiąc najprościej, jeżeli są spełnione przesłanki nabycia prawa do wynagrodzenia za dany miesiąc a pracodawca nie świadczy go – pracownik idzie do sądu

h/ prawo do wynagrodzenia ma charakter osobisty = zakaz zrzeczenia się

Art. 84. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę

- czyli taka operacja jest nieważna, nie wywołuje skutków prawnych

**2. SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ**

**Zwróć uwagę:**

- kodeks pracy nie wprowadza jednego obwiązującego modelu wynagrodzenia za pracę. W tzw. sferze budżetowej mogą istnieć przepisy płacowe (typowo do ustawy wydawane jest rozporządzenie „płacowe” właściwego ministra), które dla danej grupy pracowników „państwowych” określają zarówno wysokości wynagrodzeń jaki i strukturę/model wynagrodzenia. W sektorze prywatnym istnieje w tym względzie wiele różnych praktyk. Można mieć np. wynagrodzenie jednolite – czyli umawiamy się na określona kwotę miesięcznie np. 5000 zł i jedyne co może się tu pojawić to jakiś dodatkowy element przewidziany przez powszechnie obawiające przepisy prawa – np. zostaniemy po godzinach i dostaniemy potem dodatek za prace w godzinach nadliczbowych określony w przepisach k.p. Ewentualnie pracodawca zaproponuje nam do tych 5000 zł bonusy czyli świadczenia rzeczowe ( bezpłatny posiłek, karnet na siłownię, usługi prywatnej służby zdrowia), które też mają wartość – ale nie dostajemy tu „gołych” pieniędzy na konto. Oczywiście z punktu widzenia podatkowego to zwiększa nasze przychody z tytułu zatrudnienia… Bardziej rozpowszechnionym jest model wynagrodzenia wieloskładnikowego tzn. obejmującego ileś dodatkowych elementów wyliczanych i przekazywanych w pieniądzu.

**a/ wynagrodzenie zasadnicze**

**art. 78 §  1.** Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

**art. 78 §  2.** W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 771-773, wysokość oraz zasady przyznawania **pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku,** a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy,

- wynagrodzenie zasadnicze jest więc…zasadnicze – czyli ono ma odzwierciedlać bazową „wartość” pracy danego rodzaju/na danym stanowisku wymagająca danych kwalifikacji/umiejętności i standardowo oczekiwanej ilości i jakości pracy. UWAGA CHODZI O WARTOŚĆ pracy/STANOWISKA PRACY – nie zajmujemy się tu ocenianiem czy Zenon B. wykonuje swoja pracę na tym stanowisku źle/średni/dobrze czy bardzo dobrze – to jest ważne – ocenimy to oczywiście i przyznamy mu ewentualnie dodatkowy element – premię za bardzo dobrą pracę – obok normalnego/zasadniczego/wynagrodzenia,

- jak pisałem można sobie wyobrazić sytuację w której wynagrodzenie zasadnicze jest jedynym stałym elementem wynagrodzenia za pracę danego pracownika bo ma ono odpowiadać kryteriom z art. 78 § 1.

**b/dodatki stawkowe** (za charakter pracy): odsetek od stawki osobistego zaszeregowania albo określona kwota – funkcyjne (np. za stanowisko kierownicze), stażowe ( za długość zatrudnienia), za szkodliwe warunki prac, dodatek za prace w porze nocnej,

**c/ dopłaty** – ( za zadania dodatkowe lub za zwiększoną ilość „normalnej” pracy) dodatek za godziny nadliczbowe, kierowcy – dopłata za dodatkowe czynności załadunkowe, sprzedaż biletów, dopłata za prowadzenie nauki zawodu

**3. Premia i nagroda**

- premia stanowi składnik wynagrodzenia mający odzwierciedlać oraz stymulować ilościowy i jakościowy aspekt wykonywania pracy

- premia nie jest regulowana przepisami k.p., typowo jest to składnik określony wewnątrzzakładowymi przepisami płacowymi (regulamin wynagradzania, układ zbiorowy pracy, odrębny regulamin premiowania),

- istnieje wiele rozmaitych terminów stosowanych u pracodawców na określenie składnika mającego odzwierciedlać oraz stymulować ilościowy i jakościowy aspekt wykonywania pracy (premia, premia regulaminowa, premia motywacyjna, premia motywacyjne, dodatek motywacyjny…) – w sensie prawnym nie każdy z tych dodatków jest …premią,

- premia:

a/ jest uregulowana (np. jako część regulaminu wynagradzania albo w ramach odrębnego regulaminu premiowania),

b/ regulacja określa przesłanki/warunki nabycia prawa do premii i jej wysokość a niekiedy także warunki ograniczenia/utraty premii,

c/ ważne – przesłanki te są konkretne, sprawdzalne, mierzalne np. wykonanie planów i zadań, ilość braków/błędów, ilość spóźnień, ilość nieobecności, fakt ukarania karą porządkową,

d/ pracownik, który spełnia warunki określone regulaminem premii nabywa prawo do premii,

e/decyzja pracodawcy o przyznaniu premii ma charakter deklaratoryjny (potwierdzający). Pracodawca sprawdza spełnienie przesłanek nabycia prawa do premii, jeśli tak jest – nie ma wyjścia musi premię przyznać i wypłacić… jeśli tego nie zrobi – pracownik ma roszczenie o należną premię (czyli może udać się do sądu z pozwem w tej sprawie)

ALE UWAGA:

- JEŻELI W REGULAMINIE ZNAJDZIE SIĘ „MAGICZNE” STWIERDZENIE: „PRACODAWCA **MOŻE PRZYZNAĆ** PREMIĘ OSOBIE KTÓRA Spełnia WARUNKI ORKEŚLONE W REGULAMINIE TO…NIE JEST TO PREMIA W SCISŁYM TEGO SŁOWA ZNACZENIU,

- mamy wtedy do czynienia ze świadczeniem uznaniowym a decyzja pracodawcy ma charakter konstytutywny (tworzący uprawnienie), pracownik może spełniać warunki tej niby premii ale dopóki pracodawca nie zgodzi się uznać tego faktu – nie ma prawa do premii. Obecnie jest to dość typowe rozwiązanie – rozmaite premie uznaniowe, premie motywacyjne uzależniane są od woli pracodawcy. Dlaczego? Żeby nie musieć ich wypłacać…ale na umowie o prace ładnie wygląda jako składnik wynagrodzenia…

- takie uznaniowe składniki wynagrodzenia zbliżone są do nagrody w rozumieniu k.p.

**Art.  105.**Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, **mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia**. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

- jest przypadek w którym pracownik będzie miał jednak prawo do premii uznaniowej/nagrody…kiedy? Kiedy pracodawca podejmie decyzją(konstytutywną) o przyznaniu premii uznaniowej/nagrody – ale tej decyzji nie wykona.

**4. WYNAGRODZENIE NALEŻNE W SYTUACJI NIEWYKONYWANIA PRACY / WYAGRODZNIE Z TYTUŁU OKOLICZNOŚCI PRAWNIE RÓWNOWAŻNYCH ŚWIADCZENIU PRACY**

- JEŻELI TAK STANOWI PRZEPIS PRAWA!!!

- PRZYPOMNIJ SOBIE TEMAT – RYZYKO PRACODAWCY, JAKO CECHA STOSUNKU PRACY

**- WYNAGRODZENIE GWARANCYJNE, CZYLI :**

**a/ wynagrodzenie z tytułu gotowości do wykonywania pracy (** **Art. 81. § 1. k.p.)**

- gotowość do pracy + przeszkody po stronie pracodawcy,

- co to jest gotowość do pracy = zamiar wykonywania prac + faktyczna zdolność do świadczenia pracy (stan psychofizyczny) + uzewnętrzniona gotowość do pracy + pozostawanie w dyspozycji (pracownik może niezwłocznie podjąć pracę na wezwanie i jest we wskazanym przez pracodawcę miejscu, jest z nim kontakt nawet telefoniczny czy inny),

**b/ wynagrodzenie za czas przestoju (** **Art. 81. § 2. )**

**c/ zasady powierzania i wynagradzania innej pracy w czasie przestoju (Art. 81. §  3 -4).**

**- WYNAGRODZENIA SOCJALNE, CZYLI:**

- JEŻELI TAK STANOWI PRZEPIS PRAWA!!!

- ustawodawca dostrzega ważne sytuacje „życiowe” uzasadniające zabezpieczanie materialne niepracującego chwilowo pracownika:

a/ **„wynagrodzenie chorobowe”** (Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy) art. 92 § 1-5

- niezdolność do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną

- niezdolność do pracy wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży

- niezdolność do pracy z powodu poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów

- sprawdź - jaka wysokość?

- sprawdź - w jaki sposób ustawodawca przy tej okazji chce promować zatrudnienie „starszych” pracowników?

**b/** **wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, art.172 k.p.**

**c/ wynagrodzenie za czas badań lekarski ciężarnej, art. 185 § 2 k.p.**

**d/ wynagrodzenie za czas opieki nad dzieckiem, art. 188 k.p.**

**e/ wynagrodzenie za czas poszukiwania pracy, art. 37 k.p.**

**f/ wynagradzanie za czas tzw. urlopów okolicznościowych (przepisy pozakodeksowe)**

**5.INNE ŚWIDCZENIA ZWIĄZEN Z PRACĄ**

- chodzi o fakt pozostawania w stosunku pracy w momencie wystąpienia pewnej wskazanej w prawie okoliczności wpływającej istotnie na ocenę sytuacji pracownika

a/ **należności z tytułu podróży służbowej** – pracownik nie może ponosić kosztów działalności pracodawcy

Art. 775. § 1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

b/ nagrody pracownicze,

c/odprawa emerytalna lub rentowa ( zasady przyznawania Art. 921. k.p.),

d/ odprawa pośmiertna (zasady przyznawania Art.  93. k.p.),