

# I. Składniki wynagrodzenia

## 1. Wynagrodzenie za pracę

### ■ Wynagrodzenie zasadnicze

Wynagrodzenie zasadnicze jest obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia pracownika. Jest to pensja pracownika wynikająca z jego osobistego zaszczerowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Jego wysokość zależy głównie od:

- kategorii zaszczerowania pracownika,
- rodzaju i ilości wykonywanej pracy,
- zajmowanego stanowiska (sprawowanej funkcji) i posiadanych kwalifikacji,
- zakresu odpowiedzialności.

### ■ Zasady wypłaty wynagrodzenia

<b>Sposób wypłaty wynagrodzenia</b>	Pracodawca jest obowiązany wypłacić wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. Zasadą wypłaty wynagrodzenia dla pracownika jest przelew na konto bankowe. Wypłata wynagrodzenia pracownikowi w formie przelewu jest możliwa wyłącznie przez podanie pracodawcy numeru rachunku bankowego. W przypadku zamiaru pobierania wynagrodzenia w formie gotówkowej pracownik musi złożyć pracodawcy pisemny wniosek o wypłatę wynagrodzenia w ten sposób. Taki wniosek pracodawca jest zobowiązany przechowywać w dokumentacji dotyczącej danego pracownika.
<b>Termin wypłaty wynagrodzenia</b>	Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.

<p><b>Ochrona wynagrodzenia za pracę</b></p>	<p>Wynagrodzenie za pracę podlega szczególnej ochronie, która w praktyce oznacza, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę, a pracodawca nie może zmniejszyć wysokości wynagrodzenia w sposób nieuprawniony. Pojęcie „wynagrodzenie za pracę” jest rozumiane w postępowaniu egzekucyjnym bardzo szeroko. Są nim zarówno okresowe wynagrodzenie za pracę i za prace zlecone oraz nagrody i premie przysługujące dłużnikowi za okres jego zatrudnienia, jak i związany ze stosunkiem pracy zysk lub udział w funduszu zakładowym oraz we wszelkich innych funduszach pozostających w związku ze stosunkiem pracy (art. 881 § 2 zd. drugie kpc). Pomniejszanie wynagrodzenia za pracę (odliczanie i potrącanie konkretnych kwot) jest dopuszczalne tylko w przypadkach określonych ustawowo. Pracodawca, dokonując potrącenia w innych sytuacjach niż te uregulowane prawnie, naraża się na roszczenie podwładnego o zapłatę nienależnie potrąconego wynagrodzenia. Może ponieść też odpowiedzialność związaną z wykroczeniem przeciw prawom pracownika.</p>
--	--

■ **Obliczanie wynagrodzenia określonego w stałej stawce miesięcznej – szczególne sytuacje**

<p><b>Okoliczności, które wpływają na wysokość wynagrodzenia</b></p>	<p><b>Zasady dokonywania wyliczeń</b></p>
<p>Zmiana wymiaru czasu pracy w trakcie miesiąca połączona ze zmianą wysokości wynagrodzenia</p>	<p>Kalkulujemy kwotę pensji należnej przed modyfikacjami i po nich. W tym celu:            Krok 1. Pensję przysługującą przed zmianami dzielimy przez liczbę godzin, które przypadają do przepracowania przez cały miesiąc w wymiarze etatu obowiązującym przed jego modyfikacją.            Krok 2. Otrzymaną stawkę godzinową mnożymy przez liczbę godzin faktycznej pracy przy etacie i pensji sprzed zmiany.            Krok 3. Pensję należną pracownikowi po zmianie dzielimy przez liczbę godzin przypadających do przepracowania przez cały miesiąc w „nowym” wymiarze czasu pracy.</p>

<b>Okoliczności, które wpływają na wysokość wynagrodzenia</b>	<b>Zasady dokonywania wyliczeń</b>
	<p>Krok 4. Wyliczoną stawkę godzinową mnożymy przez liczbę godzin faktycznej pracy w nowym wymiarze etatu.</p> <p>Krok 5. Sumujemy kwoty obliczone za pracę przed zmianą i po zmianie warunków zatrudnienia.</p>
<b>Absencja, za którą przysługuje świadczenie chorobowe i inna nieobecność w jednym miesiącu</b>	<p>Stosujemy oba sposoby obliczania wynagrodzenia za część miesiąca wskazane w § 11 i § 12 rozporządzenia o wynagrodzeniu – osobno dla każdego rodzaju nieobecności.</p>
<b>Podwyżka wynagrodzenia w trakcie miesiąca, w którym pracownik chorował</b>	<p>Ustalamy w pierwszej kolejności pensję za okres przed podwyżką i po niej, a później pomniejszamy ją z tytułu niedyspozycji zdrowotnej pracownika.</p>
<b>Choroba pracownika trwająca przez 30 dni</b>	<p>Gdy pracownik w 31-dniowym miesiącu przepracuje tylko 1 dzień, a przez resztę czasu będzie chory, wówczas musi otrzymać zapłatę za wykonaną pracę, gdyż tak nakazuje art. 80 kp. Pensję za 1 dzień ustalimy, dzieląc jego stałe wynagrodzenie zasadnicze przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a następnie mnożąc otrzymaną kwotę przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika tym dniu. Taką opinię wyraził Główny Inspektorat Pracy w piśmie GPP-87-4560- 64/09/PE/RP.</p>
<b>Przyjęcie pracownika do pracy w trakcie miesiąca lub ustanie stosunku pracy w trakcie miesiąca</b>	<p>Postępujemy zgodnie ze wskazówkami zawartymi w § 12 rozporządzenia o wynagrodzeniu:</p> <p>Krok 1. Miesięczną stawkę płacy dzielimy przez liczbę godzin przypadających nominalnie do przepracowania w danym miesiącu.</p> <p>Krok 2. Uzyskaną stawkę godzinową mnożymy przez liczbę godzin nominalnie do przepracowania przypadających na okres od pierwszego dnia kalendarzowego miesiąca</p>

<b>Okoliczności, które wpływają na wysokość wynagrodzenia</b>	<b>Zasady dokonywania wyliczeń</b>
	<p>do dnia poprzedzającego dzień przyjęcia pracownika do pracy.</p> <p>Krok 3. Obliczoną kwotę odejmujemy od stałego wynagrodzenia w pełnej miesięcznej wysokości. Taką samą metodę wyliczeń należy stosować, w przypadku gdy zatrudnienie pracownika ustaje w trakcie miesiąca.</p>
<b>Choroba w trakcie pierwszego, niepełnego miesiąca zatrudnienia</b>	<p>Jeżeli pracownik zachorował w trakcie pierwszego miesiąca pracy, ale nie nabył prawa do świadczenia chorobowego (np. ze względu na brak wymaganego okresu wyczekiwania), wówczas należy ustalić wynagrodzenie za przepracowane godziny, poprzez podzielenie miesięcznej stawki pensji przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i pomnożenie uzyskanego wyniku przez liczbę godzin przepracowanych w tym miesiącu. Gdy zatrudniony jest uprawniony do świadczenia należnego za czas niedyspozycji zdrowotnej, wtedy należy zastosować przepisy rozporządzenia o wynagrodzeniu*:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ § 12 – do rozliczenia nieobecności spowodowanej zatrudnieniem w trakcie miesiąca,</li> <li>▪ § 11 – do rozliczenia nieobecności, za które pracownikowi przysługuje należność za chorobę.</li> </ul>

## 2. Wynagrodzenie minimalne

Pracownikowi zatrudnionemu zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy trzeba zapewnić minimalne wynagrodzenie uregulowanego w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Jego wysokość jest aktualizowana.

Jeżeli pracownik pracuje w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia.