

Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą

Art. 77¹. [Układy zbiorowe pracy]

Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77²–77⁵.

Powiązania z innymi przepisami:

- art. 77²–77⁵ KP.

I. Definicja układu zbiorowego i przedmiot jego uregulowań

1. Warunki opłacania pracy i przyznawania innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy mogą być **ustalane w układzie zbiorowym pracy**, a jeśli pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników i nie jest objęty układem zbiorowym – **w regulaminie wynagradzania**, który jest podstawowym dokumentem przesądzającym o sprawach płacowych w firmie. Jeżeli zakład daje zatrudnienie mniej niż 20 pracownikom, warunki wynagradzania są ustalane **w umowie o pracę**.

Ważne

Układy zbiorowe pracy to dobrowolne porozumienia zawierane między pracodawcami a pracownikami reprezentowanymi przez organizacje związkowe. Regulują one wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w tym głównie warunki pracy i płacy oraz inne świadczenia związane z pracą.

Żadne postanowienia układu **nie mogą być mniej korzystne** dla pracowników niż przepisy KP oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Ponadto uregulowania zapisane w zakładowym układzie zbiorowym nie mogą być mniej korzystne niż te zawarte w układzie ponadzakładowym – jeżeli układ taki obejmuje pracowników.

2. Układ zasadniczo jest zawierany dla **wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawcę** objętego jego postanowieniami, chyba że strony postanowią inaczej (art. 239 KP).

Ważne

Układem mogą zostać objęte także osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz emeryci i renciści.

3. **Przedmiotem uregulowań układu są:**

- 1) **warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy**, z zastrzeżeniem, że układ nie może naruszać praw osób trzecich;
- 2) **wzajemne zobowiązania** stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania wynikających z niego uregulowań;
- 3) **inne sprawy** nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

Postanowienia układu przesądzać powinny m.in. o warunkach pracy i płacy, o drodze awansu zawodowego, o świadczeniach i uprawnieniach pozapłacowych.

Ważne

Układ nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (pracowników kierujących zakładem jednoosobowo, ich zastępców lub pracowników kolegiального organu zarządzającego, a także głównych księgowych) oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

II. Ogólne zasady ustalania warunków płacowych

4. Komentowany przepis art. 77¹ KP stanowi wyraz odejścia ustawodawcy od zasady odgórnego wpływania państwa na warunki wynagradzania. To od uzgodnień stron stosunku pracy zależą: wysokość pensji, rodzaj należnych za pracę składników płacy i sposób ich naliczania. Ustanawiając **reguły płacowe**, należy jednak pamiętać, iż:

- 1) **nie mogą one być nigdy mniej korzystne dla pracownika** niż te wynikające z ustawowych przepisów prawa pracy i przepisów wydanych na ich podstawie (art. 9 § 2 KP), co oznacza przykładowo, że pensja pracownika za pracę nie może być mniejsza od ustawowego wynagrodzenia minimalnego;

- 2) trzeba stosować **obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracy i postaw pracowników**;
- 3) należy **zachowywać zasady równego traktowania i przestrzegać zakazu wszelkiej dyskryminacji**, w tym również w sferze wynagrodzeń (jak stanowi art. 11³ KP, zabroniona jest dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy).

Równe traktowanie pracowników powinno obejmować wszystkie elementy płacy, bez względu na ich nazwę i charakter.

Oczywiście dopuszczalne jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania, ale musi to wynikać z **uzasadnionej potrzeby**. Może nią być przykładowo realizacja przez pracodawcę konkretnej polityki zatrudnienia.

Ważne

Nie stanowi przejawu dyskryminacji różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na kryterium stażu pracy, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek. Dozwolone jest zatem ustalanie np. różnej wysokości dodatku stażowego czy odprawy zwalnianego pracownika.

Pracodawca musi być w stanie wykazać, że zróżnicowanie w poziomie wynagrodzeń poszczególnych pracowników jest **wynikiem stosowania obiektywnych kryteriów**. W tym celu wskazane jest, aby zakłady pracy posiadały w prowadzonej dokumentacji kadrowej zakresy obowiązków pracowników oraz opisy stanowisk pracy z wyraźnie zaznaczonymi kwalifikacjami wymaganymi do jej wykonywania.

5. Kształtując warunki płacowe pracowników, nie wolno zapominać, że mają oni **prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości** (art. 18^{3c} § 1 KP).

W dużym uproszczeniu za **prace jednakowe** uznaje się prace na takich samych stanowiskach. Natomiast wydaje się, że **praca o jednakowej wartości** występuje wtedy, gdy:

- 1) pracownicy posiadają **porównywalne kwalifikacje zawodowe i doświadczenie zawodowe** oraz
- 2) praca wymaga od nich **porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku**.

Niestety, w praktyce uznanie, iż wykonywane przez pracowników obowiązki stanowią pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości, może się okazać dość trudne.

Ważne

Nie zawsze wykonywanie pracy na takim samym stanowisku będzie oznaczało, iż pracownicy powinni uzyskiwać z tego tytułu wynagrodzenia w jednakowej wysokości. Wpłyynie na to na

pewno liczba i jakość wykonywanych faktycznie zadań oraz zakres odpowiedzialności i obowiązków pracownika.

6. Pewnych wskazówek w poruszonej kwestii udziela nam orzecznictwo SN. I tak, w wyroku z 18.9.2008 r. (II PK 27/08, OSNAPiUS 2010, Nr 3–4, poz. 41), czytamy: „Zawarte w art. 18^{3c} § 1 KP pojęcia jednakowej pracy oraz pracy o jednakowej wartości mają różne znaczenie. W sytuacji, gdy w strukturze organizacyjnej pracodawcy występują stanowiska, na których świadczona jest jednakowa praca (rozumiana jako praca taka sama pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz ilości i jakości), nie zachodzi konieczność porównywania – za pomocą kryteriów określonych w art. 18^{3c} § 3 KP – prac różniących się rodzajowo (...). Trzeba jednak podkreślić, że prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 KP. Ilość i jakość świadczonej pracy są bowiem w świetle art. 78 § 1 KP podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia (...)”.

Jak wskazano z kolei w wyroku SN z 15.3.2006 r. (II PK 154/05, OSNAPiUS 2007, Nr 3–4, poz. 46): „W razie wykonywania obowiązków pracowniczych na stanowisku pracy, które nie powtarza się w strukturze organizacyjnej pracodawcy, nie występuje racjonalna możliwość wskazania i zweryfikowania obiektywnych kryteriów porównywalności jednakowej pracy, za którą przysługuje prawo do jednakowego wynagrodzenia (art. 18^{3c} KP)”.

Warto przytoczyć w tym miejscu jeszcze wyrok SN z 22.2.2007 r. (I PK 242/06, OSNAPiUS 2008, Nr 7–8, poz. 98), w którym stwierdzono, że: „W razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę (art. 18^{3c} § 1 KP) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 *in fine* KP). Przy powołaniu się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy oznacza to konieczność wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom”.

III. Gwarantowane minimum

7. Jak stanowi art. 13 KP, 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 ustalanie **minimalnego wynagrodzenia za pracę**.

Pensja pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy **nie może być niższa od minimalnej płacy** ustalonej w trybie określonym w MinWynagrU. W przypadku osób w pierwszym roku pracy zawodowej minimalna pensja **może zostać obniżona do 80%** wspomnianego wyżej minimum (do pierwszego roku pracy zalicza się wszystkie okresy, za które była opłacana składka na ubezpieczenie społeczne lub zaopatrzenie emerytalne, z wyłączeniem przygotowania zawodowego).

Jeżeli pracownik pracuje na niepełny etat, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

Ważne

Zgodnie z MinWynagrR2015 płaca minimalna pracownika pełnoetatowego od 1.1.2015 r. nie może być niższa od kwoty 1750 zł brutto.

Wysokość płacy minimalnej w 2015 r. została przedstawiona w tabeli 1.

Tabela 1. Wysokość płacy minimalnej brutto w 2015 r.

| Wymiar etatu | 100% płacy minimalnej | 80% płacy minimalnej |
|------------------|-----------------------|----------------------|
| 1/1 etatu | 1750,00 zł | 1400,00 zł |
| 3/4 etatu | 1312,50 zł | 1050,00 zł |
| 1/2 etatu | 875,00 zł | 700,00 zł |
| 1/3 etatu | 583,33 zł | 466,67 zł |
| 1/4 etatu | 437,50 zł | 350,00 zł |

Aby zadośćuczynić obowiązkowi zagwarantowania zatrudnionym osobom płacy minimalnej, nie trzeba operować wyłącznie kwotą wynagrodzenia zasadniczego. Pensja pracownicza może wszakże składać się z wielu różnych należności i to ich suma jest przesądzająca w kontekście ustawowego minimum płacowego. Trzeba jednak mieć na uwadze, że nie wszystkie elementy płacy powinniśmy brać tu pod uwagę. **Niektórych świadczeń nie wolno zaliczać do składowych minimalnej pensji.**

8. Ustalając, czy pracownik otrzymuje gwarantowane minimum, należy uwzględnić przysługujące zatrudnionemu składniki pensji i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, które zostały zaliczone do wynagrodzeń osobowych przez GUS (art. 6 ust. 4 MinWynagrU). Listę z tego typu należności znajdziemy w załączniku do objaśnień do formularzy Z-06 i Z-03, dostępnym na stronie internetowej GUS (www.stat.gov.pl, zakładka „Sprawozdawczość” – „Formularze”). Pośród nich są wymienione m.in.:

- 1) **wynagrodzenia zasadnicze** określone np. w formie prowizyjnej, w stawce miesięcznej lub godzinowej;
- 2) **dotatki za staż pracy i inne dodatki**, np. funkcyjne, za warunki pracy, za znajomość języków itp.;
- 3) **nagrody i premie regulaminowe**;
- 4) **wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy**;
- 5) **odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia**;
- 6) **dotatek wyrównawczy** wypłacany pracownikom, których wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Należy pamiętać, że w myśl obowiązujących przepisów przy sprawdzaniu, czy pracownik otrzymał za dany miesiąc co najmniej wynagrodzenie minimalne, **nie wolno uwzględniać następujących składników**:

- 1) zaliczanych do wynagrodzeń osobowych:
 - a) nagrody jubileuszowej,
 - b) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - c) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 2) niezaliczanych do wynagrodzeń osobowych, np.:
 - a) honorariów,
 - b) ekwiwalentów za pranie odzieży roboczej i za używanie do pracy własnej odzieży,
 - c) wypłat należności z tytułu odbywania podróży służbowych,
 - d) ryczałtów pieniężnych za używanie własnego pojazdu do celów służbowych,
 - e) świadczeń z ZFŚS,
 - f) świadczeń urlopowych,
 - g) odpraw z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracowników,
 - h) nauczycielskich dodatków mieszkaniowych,
 - i) odpraw pośmiertnych,
 - j) odszkodowań wynikających z umowy o zakazie konkurencji.

Przykład

Zgodnie z zawartą umową pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze etatu otrzymał w czerwcu 2015 r. następujące składniki wynagrodzenia:

- 1) 1200 zł – wynagrodzenie zasadnicze;
- 2) 310 zł – dodatek za wysługę lat;
- 3) 240 zł – premię miesięczną.

Wszystkie ww. składniki mieszczą się w wykazie składników wynikających ze stosunku pracy zaliczanych przez GUS do wynagrodzeń osobowych. Ich suma wynosi 1750 zł, więc należy uznać, że pracownik otrzymuje co miesiąc wynagrodzenie w kwocie płacy minimalnej.

9. Mimo że do płacy minimalnej nie zaliczamy wynagrodzenia za pracę ponadnormatywną, to **inaczej jest z należnościami za pracę nocną**. Wynagrodzenie za godziny nocne (w tym ryczałt za pracę nocną) **należy wliczać do ustawowego minimum**. Potwierdza to PIP oraz MPiPS.

Stanowisko GIP z 6.4.2009 r.
w sprawie minimalnego wynagrodzenia pracownika
(GPP-471-4560-5/09/PE/RP)

Zgodnie z art. 6 ust. 4 MinWynagrU do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące mu składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez GUS do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem ust. 5.

Według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez GUS do wynagrodzeń osobowych należą też dodatek m.in. za pracę w nocy. Mimo że taki stan rzeczy budzi wątpliwości i zastrzeżenia PIP, która postuluje o zmianę dotychczasowych przepisów w tej materii, to zgodnie z przepisami do minimalnego wynagrodzenia możemy wliczać dodatek za pracę w nocy.

Wskazuje na to treść załącznika do objaśnień do sprawozdawczości z zatrudnienia i wynagrodzeń przyjęta przez GUS, do którego odsyła MinWynagrU.

Z kolei MPiPS nie podaje w wątpliwość, że dodatek za pracę w porze nocnej należy uznać za składnik wymieniony w objaśnieniu do sprawozdawczości GUS, ponieważ jest on dodatkiem za szczególne właściwości pracy lub warunki pracy i należy go zaliczyć do składników wchodzących w limit minimalnego wynagrodzenia.

Stanowisko MPiPS z 6.3.2009 r.
w sprawie minimalnego wynagrodzenia

Zakres składników wynagrodzeń w gospodarce narodowej obowiązujący od 1.1.2000 r. (zaktualizowany w 2003 r. i 2005 r.), stanowiący załącznik do objaśnień do sprawozdawczości GUS dotyczącej zatrudnienia i wynagrodzeń, definiuje wynagrodzenia osobowe pracowników jako wynagrodzenia i inne świadczenia z tytułu pracy, wypłacane lub wydawane w naturze (odpowiednio przeliczone).

W cz. II Wynagrodzenia osobowe wymienione są obok wynagrodzenia zasadniczego, premii i nagród także dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególnie kwalifikacje lub warunki pracy. Wśród wymienionych dodatków mieści się także dodatek za pracę w porze nocnej.

IV. Uzupełnienie płacy minimalnej – wyrównanie

10. W pewnych okolicznościach pracodawca musi dokonać uzupełnienia płacy minimalnej pod postacią wyrównania. Konieczność taka występuje wtedy, **gdy w danym miesiącu pensja pracownika nie osiąga ustawowego poziomu minimalnego z powodu:**

- 1) terminu wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub
- 2) rozkładu czasu pracy.

Wyrównanie wypłaca się **za każdą wypracowaną godzinę**. Oblicza się jako różnicę między wartością wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia

przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy a wysokością pensji pracownika w danym miesiącu przeliczoną na godzinę pracy.

Te same reguły są stosowane **również w stosunku do pracownika niepełnoetatowego**. Należy jednak pamiętać, iż odnosi się tu do płacy minimalnej ustalonej w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu.

Przykład

Dorota S. pracuje na pół etatu w podstawowym systemie czasu pracy. Na jej wynagrodzenie składa się stawka godzinowa w kwocie 10 zł za godzinę oraz miesięczne premie regulaminowe w wysokości 20% wynagrodzenia. W maju 2015 r. Dorota S. powinna otrzymać za pracę co najmniej kwotę 875 zł (co wynika z wyliczenia: $1750 \text{ zł} \times 1/2 \text{ etatu}$). Niestety, zarobiła mniej, gdyż pracodawca z powodu trudności z utrzymaniem płynności finansowej nie wypłacił jej premii. W tej sytuacji zakład pracy w celu ustalenia kwoty należnego wyrównania jest obowiązany do wykonania następujących obliczeń:

- 1) stawka godzinowa wynikająca z minimalnego wynagrodzenia: $(1750 \text{ zł} \times 1/2 \text{ etatu}) \div 80 \text{ godz. do przepracowania w maju 2015 r. przy połowie etatu} = 10,94 \text{ zł};$
- 2) stawka wynagrodzenia zasadniczego Doroty S.: 10 zł;
- 3) kwota różnicy między stawkami: $10,94 \text{ zł} - 10 \text{ zł} = 0,94 \text{ zł};$
- 4) kwota wyrównania: $0,94 \text{ zł} \times 80 \text{ godz.} = 75,20 \text{ zł}.$

Wyrównanie nie przysługuje, jeżeli podwładny otrzymał pensję niższą od minimalnej tylko i wyłącznie z powodu np. urlopu bezpłatnego lub absencji chorobowej.

V. Wynagrodzenie młodocianych

11. Choć pracownik młodociany jest pełnoprawnym pracownikiem w rozumieniu KP, to podlega innym zasadom wynagradzania. Problematykę z tego zakresu reguluje PrzygotZawMłodR. Stosownie do przepisu § 19 PrzygotZawMłodR młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS w Monitorze Polskim.

I tak, młodocianemu wynagrodzenie, o którym mowa wyżej, przysługuje w ujęciu procentowym jak poniżej:

- 1) w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 4%;
- 2) w drugim roku nauki – nie mniej niż 5%;
- 3) w trzecim roku nauki – nie mniej niż 6%.

Młodocianym odbywającym przyuczenie do wykonywania określonej pracy przysługuje nie mniej niż 4% ww. wynagrodzenia.

Ważne

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogłaszane jest w 2 miesiącu każdego kwartału, a zatem do zmian stawek wynagrodzeń pracowników młodocianych dochodzi zawsze od 3 miesiąca każdego kwartału (1 marca, 1 czerwca, 1 września i 1 grudnia każdego roku).

Zagwarantowane przepisami PrzygotZawMłodR stawki wynagrodzenia młodocianych mają **charakter minimalny**. Strony stosunku pracy mocą postanowień umownych mogą ustalić wynagrodzenie na wyższym poziomie.

Minimalne wynagrodzenie młodocianych pracowników od 1.6.2015 r. do 31.08.2015 r. przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Minimalne wynagrodzenie młodocianych pracowników w okresie 1.6.2015 r. – 31.08.2015 r.

| Okres nauki | Wysokość wynagrodzenia |
|--|--------------------------------|
| I rok nauki – nie mniej niż 4% przeciętnego wynagrodzenia w I kwartale 2015 r. (jego wysokość ogłoszono w komunikacie Prezesa GUS z 12.5.2015 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w pierwszym kwartale 2015 r., M.P. z 2015 r. poz. 410) | 162,20 zł (4054,89 zł × 4%) |
| II rok nauki – nie mniej niż 5% ww. wynagrodzenia | 202,74 zł (4054,89 zł × 5%) |
| III rok nauki – nie mniej niż 6% ww. wynagrodzenia | 243,29 zł (4054,89 zł × 6%) |

VI. Warunki i systemy wynagradzania

12. Sąd Najwyższy w wyroku z 10.1.2006 r. (I PK 115/05, OSNAPiUS 2006, Nr 21–22, poz. 327) stwierdził, że: „warunki wynagradzania za pracę to 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”.

W praktyce zakłady pracy mają możliwość wypracowywania systemów wynagradzania dostosowanych do ich potrzeb, które łączą w sobie podstawowe funkcje ochronne wynikające z regulacji kodeksowych z funkcjami motywacyjnymi.

Ważne

System wynagradzania można zdefiniować jako przyjęty przez pracodawcę sposób ustalania wielkości pensji należnej pracownikowi za świadczoną pracę. Składa się na niego ogół elementów decydujących o poziomie płac, wzajemnie ze sobą powiązanych i stano-

wiących całość, której zadaniem jest formułowanie zasad opłacania pracy zgodnie z celami firmy.

Odpowiednio dobrany system wynagradzania powinien umiejętnie uzależniać wysokości funduszu płac poszczególnych jednostek organizacyjnych od wyników gospodarczych tych jednostek, powinien motywować podwładnych do efektywnej pracy, dając jednocześnie pracodawcy możliwość optymalizowania kosztów związanych z ich zatrudnianiem.

Pracodawcy najczęściej wysokość wynagrodzeń uzależniają m.in. od:

- 1) przepracowanych w danym miesiącu godzin;
- 2) wyprodukowanej ilości danego towaru;
- 3) wielkości uzyskanego obrotu.

13. Do najbardziej rozpowszechnionych w Polsce systemów wynagradzania za pracę możemy zaliczyć:

- 1) **system czasowy** – polega na oferowaniu pracownikom wynagrodzenia ustalonego w stałych stawkach miesięcznych, tygodniowych lub godzinowych; system kładący nacisk na kwalifikacje podwładnych, stosowany zwykle w okolicznościach, w których jakość świadczonej pracy jest przedkładana nad jej ilość;
- 2) **system akordowy** – sposób opłacania pracy, w którym pensja pracownika zależy od wyników jego pracy i jest określona stawką za wykonanie określonej liczby produktów lub usług; wprowadzany tam, gdzie liczy się głównie wydajność;
- 3) **system prowizyjny** – jego domeną jest uzależnienie wynagrodzenia od wyników pracy i określanie pensji w postaci pewnego procentu od wartości dokonanych przez pracownika transakcji, usług lub obrotu czy zysku; stosowany przede wszystkim w handlu i usługach.

14. W praktyce podmioty zatrudniające nierzadko preferują **mieszane systemy wynagradzania**, łączące ze sobą elementy systemu czasowego i związanego z efektywnością pracownika. W systemach takich pracownicy otrzymują za realizowane zadania służbowe pensję mieszaną, tj. w części stałą, a częściowo zmienną, której wysokość jest skorelowana z wydajnością. Takie połączenie może być korzystne zarówno dla pracodawcy mogącego efektywnie oddziaływać na zaangażowanie załogi, jak i dla pracowników, którzy są motywowani do wydajniejszej pracy, mając jednocześnie poczucie stabilności, bo określona część ich poborów jest stała, a więc bez względu na okoliczności będzie im wypłacona.

Art. 77². [Regulamin wynagradzania]

§ 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.

§ 2. W regulaminie wynagradzania, o którym mowa w § 1, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.

§ 3. Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę.

§ 4. Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

§ 5. Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3, art. 241¹² § 2, art. 241¹³ oraz art. 241²⁶ § 2.

§ 6. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Powiązania z innymi przepisami:

- art. 239 § 3, 241¹² § 2, 241¹³, 241²⁶ § 2 KP.

1. Obowiązek precyzowania warunków wynagradzania pracowników w regulaminie wynagradzania dotyczy podmiotów zatrudniających co najmniej 20 pracowników nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy bądź ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Nie ma przeszkód natury prawnej, aby rzeczony regulamin funkcjonował również u pracodawcy posiadającego stan zatrudnienia poniżej 20 pracowników.

W regulaminie wynagradzania pracodawca powinien określić **wszystkie kwestie związane z przysługującymi pracownikom należnościami za pracę i innymi świadczeniami pieniężnymi należnymi ze stosunku pracy**, takimi jak: odprawy, nagrody, dodatki za szczególne osiągnięcia itp. W omawianym akcie powinny więc się znaleźć np. zasady wypłacania poszczególnych składników pensji, wyznaczania ich wysokości oraz pozbawiania do nich prawa. Regulamin może traktować również o przyznawaniu świadczeń niepieniężnych, takich jak nagrody rzeczowe czy udostępnianie pracownikom do celów prywatnych służbowego auta lub telefonu.

Treść regulaminu wynagradzania **ustala pracodawca**:

- 1) **samodzielnie**, jeżeli w zakładzie pracy nie działa zakładowa organizacja związkowa;
- 2) **po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi**, jeśli takowe działają w firmie.

2. Wprowadzenie regulaminu wynagradzania w zakładzie, w którym funkcjonuje 1 organizacja związkowa, jest możliwe tylko w przypadku osiągnięcia z nią porozumienia co do jego postanowień. Gdy w zakładzie działa kilka związków zawodowych i nie przedstawią one wspólnego stanowiska w sprawie regulaminu wynagradzania w terminie do 30 dni, decyzję w sprawie jego wprowadzenia podejmuje samodzielnie pracodawca po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Takie same wymogi obowiązują przy modyfikacjach regulaminu.

3. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie **2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników** w sposób przyjęty w zakładzie, np. w intranecie (wewnętrznej sieci elektronicznej) lub na tablicy ogłoszeń. Te same reguły dotyczą wprowadzania zmian do regulaminu.

Jeżeli modyfikacje przewidziane w regulaminie wynagradzania miałyby być korzystniejsze dla pracowników, stosuje się je automatycznie po wejściu przez nie w życie.

Więcej komplikacji występuje wtedy, gdy regulamin wpływa niekorzystnie na dotychczasowe warunki płacy zatrudnionych. W takim wypadku przepisy wymagają zawarcia z pracownikami porozumienia zmieniającego lub wręczenia im wypowiedzeń zmieniających.

Ważne

Zapisy regulaminu wynagradzania nie mogą być mniej korzystne dla pracowników od ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

W razie gdy opisywany dokument przewiduje warunki wynagradzania mniej korzystne od dotychczasowych postanowień umów o pracę pracowników, niezbędne jest indywidualne wypowiedzenie pracownikom dotychczasowych warunków.

W przypadku, w którym umowa o pracę określa warunki wynagradzania korzystniej dla pracownika niż regulamin, zastosowanie mają ustalenia umowne (por. wyr. SN z 22.9.1999 r., I PKN 262/99, OSNAPiUS 2001, Nr 2, poz. 35).

Art. 77³. [Warunki wynagradzania w sferze budżetowej]

§ 1. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określi, w drodze rozporządzenia – w zakresie niezastrzeżonym w innych ustawach do właściwości innych organów – minister właściwy do spraw pracy na wniosek właściwego ministra.

§ 2. Z dniem wejścia w życie układu zbiorowego pracy do pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej objętych tym układem nie mają zastosowania przepisy rozporządzenia, o którym mowa w § 1.

§ 3. Rozporządzenie, o którym mowa w § 1, powinno w szczególności określać warunki ustalania i wypłacania:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego pracowników;
- 2) innych, poza wynagrodzeniem zasadniczym, składników uzasadnionych zwłaszcza szczególnymi właściwościami lub warunkami wykonywanej pracy, kwalifikacjami zawodowymi pracowników, z tym że wysokość składnika wynagrodzenia, którego przyznanie uwarunkowane będzie długością przepracowa-

nego okresu, o ile taki składnik zostanie określony, nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego;

- 3) innych świadczeń związanych z pracą, w tym takich, które mogą być uzależnione od okresów przepracowanych przez pracownika; w szczególności może to dotyczyć nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę.

Powiązania z innymi przepisami:

- art. 77¹ KP.

1. Przepis ten reguluje **odrębne zasady wynagradzania pracowników z tzw. budżetówki**, których pensje są finansowane i kształtowane na podstawie ustawy budżetowej. Zgodnie z nim reguły opłacania za pracę osób zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej określa się w rozporządzeniach ministra właściwego ds. pracy wydawanych na wniosek poszczególnych ministerstw. Wyjątek dotyczy sytuacji, gdy w danej jednostce obowiązuje układ zbiorowy pracy – wtedy to właśnie ten akt decyduje o kwestiach wynagrodzeniowych.

2. Warto przypomnieć, że jeśli chodzi o płace w budżetówce to pewne ograniczenia w ich wysokości nakładane są przez WynKierPodmPrawnU.

Art. 77⁴. (*uchylony*)

Art. 77⁵. [Podróż służbowa]

§ 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.

§ 2. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Rozporządzenie powinno w szczególności określać wysokość diet, z uwzględnieniem czasu trwania podróży, a w przypadku podróży poza granicami kraju – walutę, w jakiej będzie ustalana dieta i limit na nocleg w poszczególnych państwach, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków.

§ 3. Warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli

pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania.

§ 4. Postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2.

§ 5. W przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2.

Powiązania z innymi przepisami:

- DietyR.

1. Jeżeli pracownik przebywa w delegacji, a więc pracuje poza wyznaczonym w umowie o pracę miejscem pracy (który może być określony również jako pewien obszar), to powinien otrzymać **dotatkowe świadczenia** mające rekompensować wydatki i trudy związane z pracą w terenie.

W przypadku osób pracujących w tzw. budżetówce warunki wypłacania wspomnianych wyżej świadczeń wskazano w DietyR.

2. Pracodawcy prywatni są uprawnieni do **samodzielnego ustalenia reguł organizowania i rozliczania pracowniczych delegacji**. Gdy się na to zdecydują, powinni wówczas uregulować warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub w umowie o pracę, gdy wspomniane akty normatywne nie funkcjonują w zakładzie.

Ważne

Firmy mają praktycznie pełną dowolność w rozliczaniu wyjazdów służbowych z jednym bardzo istotnym ograniczeniem – dieta nie może zostać ustalona na niższym poziomie niż dieta z tytułu delegacji na obszarze kraju określona dla pracownika sfery budżetowej (obecnie dieta krajowa wynosi 30 zł).

3. Gdy pracodawcy spoza sfery budżetowej **nie ustalą własnych praktyk** opłacania podróży służbowych, wówczas **stosują zasady ustalania należności z tytułu delegacji obowiązujące w budżetówce**.