DZIAŁ TRZECI
Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia

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

Art. 77^1. [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. 77^2–77^5.

Art. 77^2. [Regulamin wynagradzania]

§ 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.

§ 1^1. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.

§ 1^2. Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.

§ 2. W regulaminie wynagradzania 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. [9] 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. 241^{12} § 2, art. 241^{13} oraz art. 241^{26} § 2.

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

Art. 77^3. [Sfera budżetowa]

§ 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 przepracowanego 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.

---

[9] Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 października 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1933) art. 77^2 § 4 zdanie drugie w związku z art. 30 ust. 5 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881) jest zgodny z:

a) art. 20 w związku z art. 22 oraz art. 59 ust. 2 Konstytucji RP,
b) art. 4 Konwencji (nr 98) dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126 – zał.),
c) art. 6 pkt 2 Europejskiej Karty Społecznej, sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67, ze zm.).

Art. 77^4. (uchylony)

Art. 77^5. [Zwrot kosztów podróży służbowej]

§ 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.

Rozdział Ia
Wynagrodzenie za pracę

Art. 78. [Kryteria, stawki wynagrodzenia]

§ 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.

§ 2. W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77^1–77^3, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wyna-

KOMENTARZ

Dział III. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia

Zagadnienia ogólne

Wynagrodzenie za pracę jest podstawowym świadczeniem związanym z nawiązaniem stosunku pracy. Jego wysokość, wraz ze wskazaniem składników wynagrodzenia, jest elementem każdej umowy o pracę. Postanowienia umowy o pracę w tym zakresie mogą też odsyłać do przepisów wewnątrzzakładowych, jeżeli takie obowiązują u pracodawcy.

Wysokość wynagrodzenia zależy od wzajemnych ustaleń stron umowy o pracę. Jedynym ograniczeniem jest konieczność zapewnienia pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy minimalnego wynagrodzenia uregulowanego w ustawie z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 2177 ze zm., dalej: ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). Jego wysokość jest aktualizowana każdego roku stosownym rozporządzeniem lub obwieszczeniem (w 2020 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 2600 zł brutto). W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy trzeba im zapewnić wynagrodzenie minimalne proporcjonalne do ich etatu. Prawo do pełnej kwoty minimalnego wynagrodzenia mają też osoby w pierwszym roku pracy. Nie ma już bowiem różnicowania wysokości minimalnej płacy ze względu na staż pracy (taka sytuacja istniała do 31 grudnia 2016 r.). Zatem wszyscy pracownicy mają prawo do 100% minimalnego wynagrodzenia.

Analizując, czy wypłacane wynagrodzenie będzie miało wysokość co najmniej minimalnej pensji, należy uwzględnić przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone do wynagrodzeń osobowych według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez GUS (art. 6 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

Są to m.in.:

- wynagrodzenie zasadnicze w formie stawki godzinowej, akordowej lub prowizyjnej i innej,
- dodatki, np. za warunki pracy, za szczególne kwalifikacje,

- premie oraz nagrody regulaminowe i uznaniowe,
- wyrównania do wysokości minimalnego wynagrodzenia,
- ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Przepisy wyłączają z katalogu składników wynagrodzenia zaliczanych do minimalnej płacy:

- wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (w tym dodatki za nadgodziny),
- nagrodę jubileuszową,
- odprawę pieniężną przysługującą pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- dodatek za staż pracy

(art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

Od 1 stycznia 2020 r. dodatek za staż pracy nie jest już składnikiem minimalnej pensji pracowniczej. Za dodatek za staż pracy, który należy wyłączyć z minimalnego wynagrodzenia za pracę przysługującego za okres po 31 grudnia 2019 r., jest uznawany dodatek do wynagrodzenia przysługujący pracownikowi z tytułu osiągnięcia ustalonego okresu zatrudnienia, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy, innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę (art. 1 pkt 10 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

Do wynagrodzeń nie zalicza się także m.in.: świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, należności za czas podróży służbowych, ekwiwalentów pieniężnych za użyte przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, stanowiące własność pracownika, dodatków za rozłąkę, ryczałtów samochodowych, wartości świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów bhp czy odszkodowań wynikających z umów o zakazie konkurencji. Zatem takich wypłat nie należy uwzględniać przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika jest niższe od minimalnego wynagrodzenia, pracodawca ma obowiązek uzupełnić je do tej wysokości w formie wyrównania. Wyrównanie należy wypłacić łącznie z wypłatą wynagrodzenia za dany miesiąc (art. 7 ust. 1–2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

Od 1 stycznia 2020 r. dodatek za staż pracy nie może stanowić części minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Pracownikom wynagradzanym na podstawie miesięcznych stawek, którym nie przysługuje wynagrodzenie minimalne za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (np. którzy nie przepracowali pełnego miesiąca z powodu korzystania z czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych itp.), wyrównanie należy wypłacić za każdą godzinę pracy (art. 7 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). Wyrównanie należy ustalać jako różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, 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 wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu, przeliczoną na godzinę pracy, tj.:

$$W = (Wm : Lng) - (Wf : Lgf)$$

gdzie:
W – wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia,
Wm – wynagrodzenie minimalne,
Lng – liczba godzin nominalnie do przepracowania w ramach pełnego wymiaru czasu pracy,
Wf – wynagrodzenie faktycznie osiągnięte,
Lgf – liczba godzin faktycznie przepracowanych.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wyrównanie należy obliczyć według opisanej wyżej zasady. Wysokość minimalnego wynagrodzenia należy ustalić w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin przypadających do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę obowiązującą wysokość minimalnego wynagrodzenia.

PRZYKŁAD 50

Pracownica jest zatrudniona na 1/4 etatu. W styczniu 2020 r. powinna przepracować 42 godziny (168 godzin dla pełnego etatu × 1/4 – wymiar czasu pracy). Za styczeń 2020 r. pracownica musi otrzymać wynagrodzenie nie niższe niż 1/4 wynagrodzenia minimalnego, tj. 650 zł (42 godz. : 168 godz. × 2600 zł). Pracownica jest wynagradzana stawką godzinową i otrzymuje dodatek motywacyjny. Po zsumowaniu płacy zasadniczej i dodatku zarobiła 310 zł, czyli mniej niż minimalne wynagrodzenie przewidziane dla jej wymiaru czasu pracy. Należy zatem wypłacić jej wyrównanie, które ustala się w następujący sposób:

Krok 1. Obliczenie stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia:
650 zł : 42 godz. do przepracowania w styczniu 2020 r. = 15,48 zł.