

PRAWO PRACY



Wynagrodzenie za pracę



www.pip.gov.pl ▶

Pojęcie wynagrodzenia za pracę

Kodeks pracy jest podstawowym aktem prawnym regulującym kwestie wynagrodzenia za pracę. Pomimo wielu zapisów dotyczących zasad wypłaty wynagrodzenia, w Kodeksie pracy brak jest jednoznacznej definicji pojęcia „wynagrodzenia za pracę”.

WAŻNE!

Wynagrodzenie za pracę można uznać za obowiązkowe, wypłacane okresowe świadczenie majątkowe, przysługujące za pracę świadczoną w ramach stosunku pracy, odpowiednio do jej rodzaju, ilości i jakości.



Wynagrodzenie za pracę, jest nierozdzielnie związane z definicją pracodawcy, pracownika i stosunku pracy. Nawijając stosunek pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Wynagrodzenie za pracę, tym różni się od innych form wynagrodzenia, tj. wynagrodzenia z umowy zlecenia lub umowy o dzieło, że wynika ono wprost ze stosunku pracy i objęte jest szczególną ochroną.

Cechy wynagrodzenia

Wyróżniamy kilka cech charakterystycznych świadczenia, jakim jest wynagrodzenie za pracę.

- **Wynagrodzenie wypłacane w formie pieniężnej**, częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna dopuszczalne jest tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.
- **Wynagrodzenie jest świadczeniem periodycznym**, co oznacza, iż wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.
- **Wynagrodzenie wynika ze stosunku pracy**, co oznacza, iż jest ono wypłacane w związku z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.
- **Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi, a wypłaca je pracodawca**, co oznacza, iż stroną zobowiązaną do wypłaty wynagrodzenia jest pracodawca a pracownik posiada roszczenie względem pracodawcy o wypłatę należnego wynagrodzenia.
- **Wynagrodzenie jest świadczeniem osobistym i obowiązkowym**, co oznacza, iż prawo do wynagrodzenia jest spersonalizowane i przysługuje ono konkretnemu pracownikowi, a pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść go na inną osobę.
- **Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną**, co oznacza, iż pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia, gdy pracę wykona, a za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Wysokość wynagrodzenia

WAŻNE!

Wynagrodzenie za pracę należne jest z umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Wysokość wynagrodzenia za pracę ustala pracownik z pracodawcą w umowie o pracę.

W myśl art. 29 par. 1 pkt 3 Kodeksu pracy – patrz podstawy prawne [1], umowa o pracę powinna zawierać wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia.

Ustalenia dotyczące wysokości wynagrodzenia za pracę i jego zmiany, podobnie jak sama umowa o pracę, powinny mieć formę pisemną.

Kodeks pracy zawiera pewne wytyczne, którymi powinien kierować się pracodawca kształtując wynagrodzenia pracowników:

- wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy;
- pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Pracodawca ustala warunki wynagradzania tj. stawki wynagrodzenia za pracę i zasady wypłat innych świadczeń związanych z pracą w układzie zbiorowym pracy, a jeżeli nie jest objęty układem zbiorowym, postanowienia te zamieszcza w regulaminie wynagradzania (o ile jest zobowiązany do jego wprowadzenia).

Składniki wynagrodzenia

W skład wynagrodzenia mogą wchodzić składniki stałe i zmienne. Składniki wynagrodzenia powinny być określone w umowie o pracę, a szczegółowe zasady ich wypłaty powinny zostać sformułowane w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania.

Do stałych składników wynagrodzenia zalicza się m.in.: miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, stałe dodatki, takie jak stażowy czy funkcyjny, stałe miesięczne premie regulaminowe.

Do zmiennych składników wynagrodzenia zalicza się m. in.: wynagrodzenie określone prowizyjnie lub stawką godzinową lub akordową, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, premie w zmiennej wysokości.

Do wynagrodzenia za pracę nie zaliczamy świadczeń odszkodowawczych oraz takich świadczeń jak, np.: zwroty kosztów podróży, diety, ekwiwalenty pieniężne za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, ekwiwalenty pieniężne za pranie i konserwację odzieży roboczej. Powyższe świadczenia rekompensują pracownikowi poniesione straty w związku z wykonywaniem czynności służbowych. Najczęściej stosowane są trzy systemy wynagradzania:

- **system czasowy**, gdzie wysokość wynagrodzenia zależy od czasu przepracowanego w pewnej jednostce czasowej oraz stawki pieniężnej za jednostkę czasu. Jest to najczęściej stosowana forma wynagradzania;
- **system akordowy**, gdzie wynagrodzenie zależy od wyników pracy pracownika, np. od liczby wykonanych produktów, a za każdy wykonany produkt ustalona jest stawka akordowa;
- **system prowizyjny**, gdzie wynagrodzenie uzależnione jest od ilości oraz jakości wykonanej pracy i stanowi zazwyczaj określony procent od sprzedaży lub zysku.

Obowiązki pracodawcy

Pracodawca zobowiązany jest do terminowej i prawidłowej wypłaty wynagrodzenia za pracę. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

Zgodnie z art. 85 par. 2 Kp – 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. Pracodawca ustala m.in. w regulaminie pracy termin wypłaty wynagrodzenia za pracę.

WAŻNE!

Pracodawca ma obowiązek terminowo wypłacać wynagrodzenie za pracę.

Pracodawca informuje pracownika **nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy** o innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych a w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy też o terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę.

W celu poprawnej wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych jego składników prowadzi się ewidencję czasu pracy pracowników oraz listy płac. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

Obowiązki pracodawcy

Wynagrodzenie pracownika, które w umowie o pracę podawane jest zazwyczaj w kwocie brutto, pomniejsza się o składki na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, wpłaty dokonywane do pracowniczych planów kapitałowych (o ile jest taki obowiązek). Wynagrodzenie brutto po odliczeniu wyżej wymienionych danin i składek stanowi wynagrodzenie netto, które jest wypłacane pracownikowi. Wynagrodzenie za pracę płatne jest na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wnioski o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Niewypłacenie pracownikowi wynagrodzenia zgodnie z zawartą umową o pracę, zaniżenie oraz jego nieterminowa wypłata, stanowi naruszenie praw pracowniczych oraz wykroczenie przewidziane w Kodeksie pracy.

Pracodawca zobowiązany jest wypłacać pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie **nie niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę**, którego wysokość jest każdego roku aktualizowana – patrz podstawy prawne [2].

Minimalne wynagrodzenie za pracę od 1 stycznia 2025 r. ustalono w wysokości 4666 zł brutto. Przy obliczaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia pracownika **nie uwzględnia się jednak:**

- nagrody jubileuszowej,
- odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- dodatku za staż pracy.
- dodatku za szczególne warunki pracy.

Potrącenia z wynagrodzenia

Wynagrodzenie, na mocy przepisów prawa pracy podlega szczególnej ochronie. Kodeks pracy przewiduje jednak sytuacje, w których pracodawca może w dopuszczalnych prawem granicach, dokonać pracownikowi potrącenia z wynagrodzenia. Potrącenia z wynagrodzenia dzielimy na:

- ustawowe, dokonywane bez zgody pracownika, na mocy przepisów prawa, np. potrącenia alimentacyjne;
- dobrowolne, dokonywane na rzecz pracodawcy lub innych podmiotów za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie.

WAŻNE!

Potrąceń z wynagrodzenia można dokonywać tylko w przewidzianych prawem sytuacjach

Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – patrz podstawy prawne [3] – podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

1. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
2. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
3. zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
4. kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kp.

Potrąceń dokonuje się w wyżej wymienionej kolejności i w następujących granicach:

- w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości 3/5 wynagrodzenia,

Kwoty wolne od potrąceń

- w razie egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych – do wysokości 1/2 wynagrodzenia,
- potrącenia egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne i potrącenia zaliczek pieniężnych nie mogą w sumie przekroczyć 1/2 wynagrodzenia, a łącznie z potrąceniami egzekwowanymi na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych nie mogą przekroczyć 3/5 wynagrodzenia. Niezależnie od tych potrąceń w granicach określonych przez przepisy potrąca się kary pieniężne.

Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

1. **minimalnego wynagrodzenia za pracę** – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
2. **75% minimalnego wynagrodzenia za pracę** – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi;
3. **90% minimalnego wynagrodzenia za pracę** przy potrącaniu kar pieniężnych (art. 108 Kp).

Innych niż wyżej wymienionych potrąceń pracodawca może dokonać tylko na podstawie pisemnej zgody pracownika. Potrąceń dobrowolnych, za zgodą pracownika, można dokonać w dowolnej kwocie, z zachowaniem kwoty wolnej od potrąceń przy:

- potrącaniu należności na rzecz pracodawcy – **w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę**,
- innych należnościach, które nie są potrącane na rzecz pracodawcy – **w wysokości 80 % minimalnego wynagrodzenia za pracę**.

Potącenia z wynagrodzenia

Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za okres nieświadczenia pracy tylko w szczególnych, przewidzianych przez przepisy prawa przypadkach, m.in. takich jak:

- urlop wypoczynkowy, czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby,
- zwolnienie od pracy w związku z okresowymi i kontrolnymi badaniami lekarskimi, szkoleniami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, podnoszeniem kwalifikacji (np. szkolenia organizowane przez pracodawcę),
- zwolnienia od pracy, przysługujące pracownikowi wychowującemu **dziecko do lat 14**,
- zwolnienia od pracy przewidziane w rozporządzeniu 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), jeżeli przepisy rozporządzenia przewidują zachowanie wynagrodzenia – patrz podstawy prawne [4],
- zwolnienie na poszukiwanie pracy, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę,
- przestój niezawiniony przez pracownika,
- okres niedopuszczenia pracownika do pracy w przypadku gdy wynik badania trzeźwości nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika oraz okres niedopuszczenia pracownika do pracy w przypadku gdy wynik badania nie wykaże obecności w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu,
- zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej, w okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

Wynagrodzenie za urlop

Pracownikowi przebywającemu na urlopie wypoczynkowym przysługuje za czas urlopu wynagrodzenie.

Zgodnie z art. 172 Kp – pracownik otrzymuje za czas urlopu wypoczynkowego takie wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Jeśli pracownik otrzymywał w okresie poprzedzającym miesiąc rozpoczęcia urlopu zmienne składniki wynagrodzenia (np. premie w zmiennej wysokości, dodatek za pracę w porze nocnej, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych), to składniki te powinny zostać uwzględnione przy naliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 172 Kp – zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a w przypadku znacznego wahania wysokości wynagrodzenia, okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Szczegółowe zasady naliczania wynagrodzenia za urlop określa rozporządzenie – patrz podstawy prawne [5].

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy przysługuje pracownikowi pozostającemu w zatrudnieniu na podstawie stosunku pracy, który przebywa na urlopie wypoczynkowym.

WAŻNE!

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy przysługuje pracownikowi pozostającemu w zatrudnieniu na podstawie stosunku pracy, który przebywa na urlopie wypoczynkowym.

Ekwiwalent za urlop

Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

W przypadku ustania stosunku pracy z pracownikiem i niewykorzystania przez niego całego, należnego urlopu wypoczynkowego w naturze przysługuje mu ekwiwalent pieniężny.

W myśl art. 171 Kodeksu pracy – w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w sytuacji, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Szczegółowe zasady naliczania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy określa rozporządzenie – patrz podstawy prawne [5].

WAŻNE!

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługuje tylko pracownikowi, z którym ustał stosunek pracy.



Czasowa niezdolność do pracy a wynagrodzenie

Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy

Pracownikowi czasowo niezdolnemu do pracy wskutek: choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, wypadku w drodze do pracy lub z pracy, choroby przypadającej w okresie ciąży, poddania się niezbędnym badaniom przewidzianym dla kandydatów dla dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów, przysługuje wynagrodzenie.



Zgodnie z art. 92 Kp – wynagrodzenie to przysługuje **za pierwsze 33 dni** niezdolności do pracy w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, **który ukończył 50 rok życia za pierwsze 14 dni** niezdolności do pracy w ciągu roku kalendarzowego. Przy czym w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia dotyczy to niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik **ukończył 50 rok** życia.

Za czas niezdolności do pracy, spowodowanej wyżej wymienionymi przyczynami, trwającej łącznie dłużej niż odpowiednio **33 lub 14 dni w ciągu roku kalendarzowego** przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Czasowa niezdolność do pracy a wynagrodzenie

Wynagrodzenie za czas niezdolności pracownika do pracy, w okresie wskazanym wyżej, przysługuje w wysokości:

- a. **80%** wynagrodzenia niezdolnemu do pracy z powodu choroby albo odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, chyba że przepisy obowiązujące u danego pracodawcy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu,
- b. **100%** wynagrodzenia w przypadku gdy pracownik uległ wypadkowi w drodze do pracy lub z pracy albo w przypadku choroby przypadającej w okresie ciąży,
- c. **100%** wynagrodzenia w przypadku poddania się przez pracownika niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów dla dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów.

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy obliczeniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego – patrz podstawy prawne [6].

WAŻNE!

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wypłaca się za każdy dzień takiej niezdolności, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Wynagrodzenie to nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy nie przysługuje w przypadkach, gdy pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

Wynagrodzenie i dodatek za godziny nadliczbowe

Zgodnie z art. 151 Kp – 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.

Pracownik, który pracuje w zwiększonym wymiarze czasu pracy, z racji zwiększonego wysiłku związanego z wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych, ma prawo do rekompensaty z tego tytułu w postaci dodatkowego wynagrodzenia, bądź czasu wolnego od pracy. W myśl art. 151¹ Kp pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- **100% wynagrodzenia** – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - w nocy,
 - w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym 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,
 - za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 50% wynagrodzenia),

Wynagrodzenie i dodatek za godziny nadliczbowe

- **50% wynagrodzenia** – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż podany wyżej. Podstawę obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony – **60 % wynagrodzenia**.

Przy ustalaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, dla pracowników otrzymujących wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, określonego stawką miesięczną, wynagrodzenie za 1 godzinę ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu – par. 4a rozporządzenia – patrz podstawy prawne [7].

Przepisy Kodeksu pracy nie definiują pojęcia normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wykładni tego pojęcia dokonano w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyroki SN z: 3 czerwca 1986 r., I PRN 40/86, 22 czerwca 2011 r., II PK 3/11 oraz 15 lutego 2012 r., I PK 156/11).

Jak z nich wynika, chodzi o 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 (np. premie regulaminowe, dodatek funkcyjny, dodatek stażowy) jeśli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników.

Wynagrodzenie i dodatek za godziny nadliczbowe



WAŻNE!

W zamian za czas przepracowany w nadgodzinach pracodawca może udzielić pracownikowi czasu wolnego od pracy. W przypadku złożenia przez pracownika pisemnego wniosku pracodawca udziela czasu wolnego w takim samym wymiarze, jak liczba wypracowanych godzin nadliczbowych.

Jeśli jednak pracodawca udziela czasu wolnego z własnej inicjatywy, musi udzielić czasu wolnego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych i to w określonym czasie, tj. do końca okresu rozliczeniowego czasu pracy.

W przypadku oddania czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi nie przysługuje już dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. W stosunku do pracowników wykonujących pracę stale poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Dodatek za pracę w porze nocnej

Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21. a 7. (art. 151⁷ Kp).

Każdemu pracownikowi, który wykonuje pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 151⁸ Kp).

Przy ustalaniu dodatkowego wynagrodzenia przysługującego za godzinę pracy w porze nocnej, minimalne wynagrodzenie za pracę, dzieli się przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu – par. 4b rozporządzenia – patrz podstawy prawne [7].

WAŻNE!

Każdy pracodawca winien określić, które 8 godzin z 10 godzin przypadających pomiędzy godzinami 21 a 7 stanowią obowiązującą w zakładzie pracy porę nocną. W stosunku do pracowników wykonujących pracę stale poza zakładem pracy dodatek ten może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.



Odprawy i odszkodowania

W szczególnych sytuacjach, przepisy prawa pracy przyznają pracownikom prawo do stosownych odpraw i odszkodowań. I tak, np. jest to:

- odprawa emerytalna lub rentowa dla pracownika, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę – art. 92¹ Kp;
- odprawa pieniężna w sytuacjach, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, tj. np. upadłość, likwidacja zakładu lub miejsc pracy, zwolnienia grupowe – art. 8, art. 10 ustawy;
- odszkodowanie za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, które przyznaje sąd – art. 45, art. 47¹ Kp;
- odszkodowanie należne w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny – art. 50 Kp;
- odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia – art. 56, art. 58 – 60 Kp;
- odszkodowanie za skrócenie przez pracodawcę okresu wypowiedzenia – art. 36¹ Kp;
- odszkodowanie z tytułu szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy – art. 99 Kp;
- odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec pracownika – art. 55 par. 1¹ Kp;
- odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, doznanego mobbingu lub rozwiązania umowy o pracę wskutek mobbingu – art. 18^{3d}, art. 94³ par. 4 Kp.

Podstawy prawne

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773).
3. Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 427).
4. Rozporządzenie 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).
5. Rozporządzenie 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.).
6. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2025 r. poz. 501).
7. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2025 r. poz. 570).



Egzemplarz bezpłatny

Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę

www.pip.gov.pl