

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

redakcja naukowa

Zbigniew Góral



Monika Nowak

WYNAGRODZENIE
ZA PRACĘ



LEX

a Wolters Kluwer business

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

redakcja naukowa

Zbigniew Góral

Monika Nowak

WYNAGRODZENIE
ZA PRACĘ

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa



LEX

a Wolters Kluwer business

Warszawa 2014

Stan prawny na 1 września 2013 r.

Recenzent

Prof. nadzw. dr hab. Mirosław Włodarczyk

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Joanna Maź

Opracowanie redakcyjne

Anna Łubińska-Bujak

Łamanie

JustLuk Łukasz Drzewiecki, Justyna Szumieł, Stanisław Drzewiecki

Projekt graficzny okładki i stron tytułowych

Maciej Sadowski

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2014

ISBN: 978-83-264-3159-3

Wydane przez:

Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 00, fax 22 535 81 35

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW	7
WPROWADZENIE	11
ROZDZIAŁ 1	
Zagadnienia ogólne	15
1. Pojęcie wynagrodzenia za pracę	15
2. Wynagrodzenie a inne świadczenia ze stosunku pracy	21
ROZDZIAŁ 2	
Podstawowe prawne kryteria i ramy kształtowania wysokości wynagrodzenia za pracę	45
1. Zasada godziwego wynagrodzenia za pracę – art. 13 k.p.	45
2. Wynagrodzenie minimalne	53
3. Kryteria ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę w świetle art. 78 k.p.	61
4. Zasada jednakowego wynagradzania za pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości	73
ROZDZIAŁ 3	
Ustalanie warunków wynagradzania i ich zmiana	82
1. Pojęcie warunków wynagradzania za pracę i źródła ich ustalania	82
2. Zmiana warunków wynagrodzenia za pracę	89
ROZDZIAŁ 4	
Zasada wynagrodzenia za pracę wykonaną i odstępstwa od niej	95
1. Wynagrodzenie a wadliwość wykonanej pracy	95
2. Wynagrodzenie za czas nieświadczenia pracy	97

ROZDZIAŁ 5

Składniki wynagrodzenia za pracę	122
1. Uwagi wstępne	122
2. Wynagrodzenie zasadnicze	123
3. Dodatkowe składniki wynagrodzenia za pracę	128

ROZDZIAŁ 6

Ochrona wynagrodzenia za pracę	147
1. Uwagi wstępne	147
2. Niezbywalność prawa do wynagrodzenia za pracę	149
3. Zasady dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę	151
4. Formalna ochrona wynagrodzenia za pracę	169
5. Sankcje za naruszenie przepisów dotyczących prawidłowej i terminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę	179
6. Zakaz ujawniania informacji o wynagrodzeniu indywidualnego pracownika osobom trzecim	185

ROZDZIAŁ 7

Ochrona wynagrodzenia za pracę w świetle ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy	191
1. Uwagi wstępne	191
2. Pojęcie niewypłacalności pracodawcy	193
3. Podmioty uprawnione do świadczeń z Funduszu	204
4. Zakres zaspokajanych roszczeń pracowniczych	212
5. Tryb dochodzenia świadczeń z Funduszu	218

ZAKOŃCZENIE	223
-----------------------	-----

ZAŁĄCZNIKI	229
----------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	235
------------------------	-----

ORZECZNICTWO	243
------------------------	-----

WYKAZ SKRÓTÓW

1. AKTY PRAWNE

- EKS – Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 z późn. zm.)
- k.c. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.)
- k.k. – ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.)
- k.k.w. – ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. Nr 90, poz. 557 z późn. zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- Konwencja MOP nr 95 – Konwencja MOP nr 95 dotycząca ochrony płacy, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234)
- k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
- k.p.a. – ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 267)
- k.r.o. – ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 788 z późn. zm.)
- p.u.n. – ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1112 z późn. zm.)
- rozporządzenie nr 1346/2000 – rozporządzenie Rady (WE) nr 1346/2000 z dnia 29 maja 2000 r. w sprawie postępowania upadłościowego (Dz. Urz. WE L 160 z 30.06.2000, s. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 19, t. 1, s. 191 z późn. zm.)

- r.s.u.w. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 289 z późn. zm.)
- r.s.z.u. – 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.)
- u.m.w.p. – ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.)
- u.o.d.o. – ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.)
- u.o.r.p. – ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121 z późn. zm.)
- u.r.s.p. – ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.)
- u.ś.p.u.s. – ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz. U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512 z późn. zm.)
- u.z.z. – ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.)

2. CZASOPISMA I OFICJALNE PUBLIKATORY

- Apel.-W-wa – Apelacja. Orzecznictwo Sądu Apelacyjnego w Warszawie
Dz. U. – Dziennik Ustaw
FK – Finanse Komunalne
M. Praw. – Monitor Prawniczy
M.P.Pr. – Monitor Prawa Pracy
M.P.Pr.-wkł. – Monitor Prawa Pracy – wkładka
ONSA – Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
OSA – Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych

- OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
OTK – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
PiP – Państwo i Prawo
PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne
Pr. Pracy – Prawo Pracy
Prz. Sejm. – Przegląd Sejmowy
Rec. – zbiór orzeczeń sądów wspólnotowych (przed dniem 1 maja 2004 r.)
Sł. Prac. – Służba Pracownicza
ZNUJ – Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego

3. INNE

- bhp – bezpieczeństwo i higiena pracy
ETS – Europejski Trybunał Sprawiedliwości (obecnie: Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej)
MOP – Międzynarodowa Organizacja Pracy
MPiPS – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
NSA – Naczelny Sąd Administracyjny
SA – sąd apelacyjny
SN – Sąd Najwyższy
TK – Trybunał Konstytucyjny
UE – Unia Europejska
WE – Wspólnota Europejska

WPROWADZENIE

Odpłatność pracy, zgodnie z art. 22 § 1 k.p., jest jedną z głównych cech stosunku pracy. Nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się świadczyć pracę pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a pracodawca – wypłacić w zamian wynagrodzenie za tę pracę. Prawo do wynagrodzenia jest więc jednym z podstawowych praw pracowniczych, ale też – z punktu widzenia podmiotu zatrudniającego – stanowi istotny składnik kosztów pracy. Między innymi z tych względów tak wiele miejsca poświęca się w teorii i praktyce tej problematyce.

Już na wstępie trzeba zasygnalizować, antycypując dalsze rozważania, iż pojęcie to nie ma swej definicji legalnej w polskim prawie, a tym samym bezpośrednio i jasno ustalonego znaczenia. Stąd pojawiają się często wątpliwości i trudności z zakwalifikowaniem określonych świadczeń do wynagrodzenia za pracę lub też do innych należności ze stosunku pracy. Zatem nie zawsze łatwo jest wskazać, co jest elementem wynagrodzenia za pracę, i w szczególności korzystać ze szczególnej ochrony prawnej, a co pozostaje poza jego zakresem znaczeniowym. Tego rodzaju kłopoty pojawiają się zwłaszcza u tych pracodawców, u których przepisy płacowe są mocno rozbudowane, a struktura świadczeń złożona.

Ponadto, co stanowi dodatkową komplikację, do tej kategorii odwołuje się wiele różnych dyscyplin prawa (poza prawem pracy – również prawo ubezpieczeń społecznych, prawo finansowe, cywilne itd.), ale też wiele nauk pozaprawnych, na gruncie których jest ona często niejednolicie pojmowana. Szczególnie w ekonomii obserwuje się tendencję do nadawania szerokiego znaczenia pojęciu wynagrodzenia za pracę, znacznie odbiegającego od ustaleń przedstawicieli doktryny prawa pracy

i judykatury, i obejmowania nim ogółu dochodów z pracy, wszelkich korzyści związanych z zatrudnieniem.

Z owym zróżnicowanym sposobem ujęcia wynagrodzenia za pracę i jego zakresu treściowego pozostają w parze również kwestie natury terminologicznej. Bywa ono bowiem określane mianem „zarobku”, a znacznie częściej „płacy”. Ostatni termin dominuje w literaturze ekonomicznej ze względu na swe bardziej „towarowo-majątkowe zabarwienie”¹. Na gruncie prawnym za właściwsze i bardziej adekwatne w stosunku do współczesnych poglądów na naturę tego świadczenia uznaje się pojęcie wynagrodzenia za pracę – jest ono tym samym powszechnie stosowane. Warto przypomnieć, iż na skutek ewolucji w zakresie kwalifikacji prawnej wynagrodzenia za pracę odstąpiono zdecydowanie od teorii głoszącej, iż „płaca jest przede wszystkim ceną pracy” na rzecz wyeksponowania podmiotowego charakteru pracy i związanego z tym wprowadzenia do wynagrodzenia pewnych elementów socjalnych, co było od dawna proklamowane w społecznej nauce Kościoła rzymskokatolickiego – w tym w encyklikach papieskich. Niemniej, określenie „płaca” nadal jest stosowane w aktach prawnych – szczególnie tych wydawanych przez Międzynarodową Organizację Pracy – oraz w literaturze z omawianego obszaru, co najczęściej jest tylko wynikiem przyjęcia określonej konwencji terminologicznej albo przypadku, a nie podstawą czynienia jakichś dalej idących merytorycznych rozróżnień.

Wynagrodzenie za pracę pełni szereg różnych funkcji. Na pierwszy plan wysuwa się jednak współcześnie jego funkcja alimentacyjna. Stanowi ono podstawowe źródło utrzymania przeważającej części społeczeństwa, służy zaspokajaniu elementarnych potrzeb życiowych pracownika i jego rodziny – nie może zatem dziwić, iż ustawodawca obejmuje wynagrodzenie szczególną ochroną prawną. Wyraża się ona nie tylko w sformułowaniu pewnych ogólnych reguł dotyczących jego kształtowania (zasada godziwego wynagrodzenia za pracę – w tym prawo do ustawowo określonego wynagrodzenia minimalnego, zakaz dyskryminacji itp.), ale przede wszystkim w nałożeniu na pracodawcę wielu szczegółowych obowiązków mających zagwarantować prawidłową jego wypłatę oraz na wprowadzeniu szczególnej odpowiedzialności za ich naruszenie. Wzmoczoną ochroną objęte zostało „wynagrodzenie za pracę” – stąd tak ważne jest odróżnienie tego świadczenia od innych należności,

¹ Zob. B. Wagner, *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 1997, s. 22.

które pracownik może uzyskiwać w związku z pozostawaniem w stosunku pracy. Niemniej, w orzecznictwie Sądu Najwyższego widoczna jest tendencja do rozciągania zakresu stosowania przepisów ochronnych także na wybrane świadczenia o pozawynagrodzeniowym charakterze. Stanowi ono zatem – nie tylko w tej kwestii – istotne dopełnienie owej regulacji zabezpieczającej wynagrodzenie za pracę. Sąd Najwyższy na podstawie konkretnych stanów faktycznych, powstających w praktyce problemów interpretacyjnych, konsekwentnie buduje bowiem określony sposób wykładni obowiązujących w omawianym zakresie przepisów. Stale istnieje wszak potrzeba ugruntowywania dotychczasowego dorobku doktryny i judykatury w odniesieniu do poszczególnych elementów tytułowej instytucji, ale też jego aktualizowania, poszukiwania odpowiedzi na pojawiające się wciąż nowe pytania, będące efektem nie tylko zmieniających się uregulowań prawnych poświęconych wynagrodzeniu za pracę, lecz także rzeczywistości, w której ono funkcjonuje.

Konsekwencją położenia nacisku na podmiotowy aspekt pracy i uwzględnienia w wynagrodzeniu również pierwiastków socjalnych oraz związanego z tym wyeksponowania jego alimentacyjnego znaczenia jest również m.in. zagwarantowanie pracownikowi prawa do zachowania tego świadczenia w konkretnych, wynikających z przepisów prawa pracy, okresach nieświadczenia pracy, np. w razie urlopu wypoczynkowego, choroby, przestoju. Unormowania tego rodzaju mają charakter wyjątkowy – stanowią odstępstwo od podstawowej zasady, zgodnie z którą wynagrodzenie należy się za pracę wykonaną (art. 80 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) – i w związku z tym muszą być interpretowane ściśle. Jednocześnie w doktrynie prawa pracy sporny jest charakter prawny tego typu należności, tj. czy stanowią one wynagrodzenie za pracę, czy też inny rodzaj świadczeń ze stosunku pracy.

W warunkach gospodarki rynkowej wpływ państwa na strukturę wynagrodzeń, poziom płac w sektorze prywatnym są ze zrozumiałych względów ograniczone. Chodzi raczej o stworzenie pewnych ram prawnych, minimalnych standardów ochrony interesów osób wykonujących pracę. Tym samym pracodawcy mają dość dużą swobodę w ustalaniu warunków wynagrodzenia za pracę. Poprzez odpowiednio stosowane mechanizmy, dobór właściwych systemów wynagradzania, jego składników mogą znacząco wpływać na postawy osób zatrudnionych – w tym zwiększać ich motywację do pracy, zaangażowanie, lojalność itd., a tym

samym realizować tzw. bodźcową funkcję wynagrodzenia za pracę. Istotną rolę w tym względzie pełnią obowiązujące u danego pracodawcy akty płacowe – układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania, regulaminy premiowania itp., a w ostateczności też sama umowa o pracę.

Niniejsze opracowanie stanowi próbę pełnej prezentacji tytułowego zagadnienia – jednak ze szczególnym uwzględnieniem tych elementów i problemów, które mają istotne znaczenie z punktu widzenia praktyki. Wątki teoretyczne poparte zostały zatem konkretnymi przykładami oraz szeroko zilustrowane bogatym dorobkiem orzecznictwem w obrębie tytułowej materii, co w założeniu ma ułatwić stosowanie poszczególnych przepisów prawnych poświęconych wynagrodzeniu za pracę, a przynajmniej wskazać pożądany kierunek ich interpretacji.

1. POJĘCIE WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

Pojęcie wynagrodzenia za pracę nie ma znaczenia ustalonego w jednolity sposób. Na gruncie prawnym przyjmuje się, iż jest to świadczenie uzyskiwane z tytułu pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy. W aktach prawa krajowego i ponadnarodowego można jednak spotkać różne jego ujęcia szczegółowe, w zależności od tego, w jakim celu jest ono wyodrębniane. W prawie międzynarodowym występuje zwykle w znaczeniu szerokim, co przejawia się w obejmowaniu tym pojęciem nie tylko wynagrodzenia zasadniczego, obligatoryjnych dodatków i premii, ale wszelkich korzyści i świadczeń, jakie pracownik uzyskuje w związku z pozostawaniem w stosunku pracy.

Warto w tym miejscu nadmienić, iż tak szerokie ujęcie terminu „wynagrodzenie” można znaleźć również w przepisach kodeksu pracy w zakresie reguły jednakowego wynagradzania pracowników za pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości – zgodnie bowiem z art. 18^{3c} § 2 k.p.: „wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna”. Niemniej, należy pamiętać, że jest to konstrukcja stworzona wyłącznie na użytek regulacji antydyskryminacyjnej i w jej zakresie stosowana, nie może więc być postrzegana jako punkt odniesienia dla wyjaśnienia w ogóle pojęcia wynagrodzenia występującego w innych przepisach prawa pracy.

Pomijając powyższe, trzeba wyraźnie wskazać, że w prawie polskim brak jest legalnej definicji wynagrodzenia za pracę. W doktrynie i orzecznictwie, podejmując próbę wskazania na cechy różniące wynagrodzenie od innych wypłat na rzecz pracownika, przyjmuje się zaś, że przez wynagrodzenie należy rozumieć „obowiązkowe świadczenia, korzyści i należności ze stosunku pracy o charakterze majątkowo-przysparzającym, okresowo wypłacane pracownikowi przez pracodawcę za wykonaną pracę, odpowiednio do jej rodzaju, ilości

i jakości”². W rezultacie wszelkie uzyskiwane przez pracownika nagrody, odprawy, odszkodowania, świadczenia socjalne, wypłaty kompensacyjne itp. nie są kwalifikowane jako elementy wynagrodzenia.

Tym samym można wskazać na kilka cech, które łącznie decydują o możliwości uznania danego świadczenia za element wynagrodzenia za pracę bądź też nie:

1. **Świadczenie obowiązkowe** – wypłata wynagrodzenia za pracę wykonaną przez pracownika jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy, z którego pracodawca w żaden sposób nie może zostać zwolniony (nawet przez samego uprawnionego). Prawnemu obowiązkowi pracodawcy wypłaty wynagrodzenia za pracę odpowiada roszczenie pracownika o spełnienie danego świadczenia. W związku z powyższym, np. nagroda nie może być kwalifikowana jako składnik wynagrodzenia za pracę, gdyż ma charakter uznaniowy, jej przyznanie zależy od woli pracodawcy i on swoją decyzją tworzy dopiero podmiotowe prawo pracownika do tego świadczenia. Dopóki pracodawca tej nagrody nie przyzna – pracownik nie ma roszczenia o jej wypłatę.
2. **Świadczenie wypłacane okresowo** – zgodnie z regulacją kodeksową wynagrodzenie za pracę powinno być wypłacane regularnie, w z góry ustalonych odstępach czasu, nie rzadziej niż raz w miesiącu. Niemniej, niektóre dodatkowe składniki wynagrodzenia mogą mieć ustaloną inną częstotliwość wypłat, np. premie kwartalne, co nie zmienia faktu, że są one spełniane periodycznie. Na podstawie m.in. tej cechy wynagrodzenia za pracę nie obejmuje się tym pojęciem świadczeń mających z natury charakter jednorazowy – np. odpraw.
Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 21 listopada 2006 r., II PK 46/06, LEX nr 950624 – odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy nie są wynagrodzeniem za pracę ani „rodzajem” wynagrodzenia za pracę. Jest to szczególne świadczenie, stanowiące swoiste umowne odszkodowanie za utratę miejsca pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.
3. **Świadczenie ze stosunku pracy** – wynagrodzenie za pracę jest nieodłącznym elementem stosunku pracy, niezależnie od podstawy jego nawiązania (umowny, pozaumowny), co wprost wynika z de-

² Zob. B. Wagner, *Wynagrodzenie za pracę*, s. 22. Podobną definicję sformułowali też wcześniej M. Seweryński; zob. tenże, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja, ustalenie*, Łódź 1976, s. 60 i n. oraz J. Pachó, *Zagadnienia prawne wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1981, s. 6 i n.

inicji tego ostatniego, sformułowanej w art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z powołanym przepisem, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Tak więc, mimo że w języku potocznym mianem wynagrodzenia określa się również świadczenia za pracę uzyskiwane z innych niż stosunek pracy podstaw zatrudnienia (zwłaszcza umów cywilnoprawnych – zlecenia, na warunkach zlecenia, o dzieło, agencyjnej), to jednak nie jest to wynagrodzenie za pracę w rozumieniu przepisów prawa pracy.

4. **Świadczenie o charakterze przysparzająco-majątkowym** – tzn. takie, które zwiększa aktywa pracownika, przynosi mu korzyść majątkową³. Do takich nie należą zaś tzw. wypłaty kompensacyjne – zwrot kosztów poniesionych przez pracownika w związku z pracą obciążających pracodawcę czy odszkodowania, które, jak przyjmuje się w literaturze przedmiotu, mają za cel wyrównać szkodę, jaką poniósł pracownik, a za którą odpowiedzialność ponosi pracodawca⁴. Przykładem może być odszkodowanie związane z mobbingiem, dyskryminacją, niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy czy niewydaniem lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy.
5. **Świadczenia należne pracownikowi od pracodawcy** – zobowiązaniem do wypłaty wynagrodzenia za pracę jest pracodawca, zaś wierzycielem indywidualnie oznaczony pracownik⁵. Zdaniem niektórych autorów – wynagrodzenie powinno pochodzić od pracodawcy, tym samym nie można uznać za element wynagrodzenia za pracę np. napiwków⁶. Jednocześnie podkreśla się, w kontekście tej właściwości wynagrodzenia za pracę, że wynagrodzenie nie musi pochodzić z majątku pracodawcy⁷. Trudno się z tym stwierdzeniem nie zgodzić, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę funkcjonującą na gruncie prawa polskiego koncepcję tzw. pracodawcy wewnętrznego, który będąc np. częścią osoby prawnej i stając się z upoważnienia, choćby umowy spółki, pracodawcą dla zatrudnionych w tej części

³ Por. B. Wagner, *Wynagrodzenie za pracę*, s. 20.

⁴ Tamże, s. 20.

⁵ Zob. na ten temat T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, cz. 2, Katowice 1984, s. 327.

⁶ Por. J. Pacho, *Zagadnienia prawne...*, s. 8.

⁷ Por. M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę...*, s. 68.

Zbigniew Góral – profesor doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, prorektor do spraw studenckich Uniwersytetu Łódzkiego.

Monika Nowak – doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, wykładowca na studiach podyplomowych z zakresu prawa pracy, opiekun Biura Karier na WPiA UŁ.

Publikacja, jako jedna z nielicznych, kompleksowo przedstawia problematykę wynagrodzenia za pracę. Pozwala uzyskać szeroką wiedzę na temat prawnej regulacji wynagrodzenia za pracę, a także innych niż wynagrodzenie, najczęściej występujących w praktyce świadczeń ze stosunku pracy, obowiązków pracodawcy w tym zakresie oraz szczegółowych reguł, według których powinny być one realizowane.

W książce omówiono m.in.:

- zasady ustalania i wypłaty wynagrodzenia,
- składniki wynagrodzenia,
- zasady premiowania pracowników,
- ochronę wynagrodzenia za pracę w świetle przepisów kodeksu pracy,
- zagadnienie niewypłacalności pracodawcy.

W opracowaniu zaprezentowano bogaty dorobek doktryny prawa pracy, najnowsze orzecznictwo sądowe, stanowiska Państwowej Inspekcji Pracy, które pozwalają na wyeksponowanie wątków dyskusyjnych i problemowych. Publikacja zawiera także wiele konkretnych przykładów oraz wzorów obrazujących zasady stosowania komentowanych przepisów.

Książka przeznaczona jest przede wszystkim dla pracodawców, pracowników działów kadr i płac oraz prawników zajmujących się sprawami pracowniczymi.



Cena 99 zł
(w tym 5% VAT)

Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45, fax 22 535 80 01
zamowienia.książki@wolterskluwer.pl
www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

