

Zasady i nieprawidłowości przy wypłacie wynagrodzenia

Sam fakt otrzymywania wynagrodzenia jest nie tylko powodem czy motywatorem naszego działania zawodowego, lecz także integralną cechą stosunku pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Co na temat wynagrodzenia powinien wiedzieć każdy pracownik?

Podstawową zasadą w przypadku ustalania kwoty wynagrodzenia jest to, iż jego wysokość powinna odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom pracownika. Przy jego ustalaniu powinno się także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Teoria ma jednak nie zawsze wiele wspólnego z praktyką. Trudno jest też pewne rzeczy udowodnić, dlatego nawet jeśli pracownicy uważają, że zasługują na wyższą pensję, a ze strony aktualnego pracodawcy nie mogą liczyć na podwyżkę, po prostu szukają nowej pracy.

Podstawowe zasady wypłaty wynagrodzenia

Choć wydaje się to oczywiste, należy zwrócić uwagę, że wynagrodzenie przysługuje jedynie za pracę wykonaną, natomiast za czas niewykonania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy pracownik ma prawo do wynagrodzenia postojowego. W przypadku zawarcia umowy o pracę na pełen etat wynagrodzenie nie może być niższe niż 1500 zł brutto, jest to bowiem aktualnie obowiązująca kwota minimalnego wynagrodzenia w Polsce.

Jeżeli dana firma liczy więcej niż dwudziestu pracowników, warunki wynagradzania powinny być ustalone w regulaminie wynagradzania.

Rodzaje i elementy ochrony wynagrodzenia

Wyróżniamy zasadnicze typy wynagrodzenia za pracę: określone stawką miesięczną, godzinową, akordowe i prowizyjne. Należy pamiętać, iż – niezależnie od rodzaju – każde wynagrodzenie powinno być wypłacane w ściśle określonym miejscu i czasie oraz co najmniej raz w miesiącu. Nie ma takiej możliwości, aby pracownik zrzekł się wynagrodzenia lub przeniósł to prawo na inną osobę. Osoba zatrudniona ma w każdej chwili prawo do wglądu w dokumentację, na podstawie której jest obliczane jego wynagrodzenie. Powinno być ono wypłacane do rąk pracownika. W przypadku pisemnej zgody pracownika istnieje możliwość wypłaty w formie przelewu.

Potrącenia z wynagrodzenia

Pracodawca nie może dokonywać żadnych potrąceń z wynagrodzenia poza ściśle określonymi przypadkami. Dodatkowo należy również zwrócić uwagę na to, że istnieją kwoty wolne od potrąceń.

Kodeks pracy mówi o tym, iż wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów (które przysługuje pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych) – przy potrącaniu



sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie innych należności niż świadczenia alimentacyjne.

Wolne od potrąceń jest 75 proc. wyżej określonego wynagrodzenia – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych, udzielonych pracownikowi oraz 90 proc. wynagrodzenia – przy potrącaniu odgórnie ustalonych kar pieniężnych, jakie są zapisane w art. 108 Kodeksu pracy.

Nieprawidłowości wypłaty

Wielu pracowników boryka się z problemem nieregularnych wypłat, a co gorsza – braku wynagrodzenia za pracę i problemem wyegzekwowania brakującej kwoty. Niewypłacanie, jak też nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę to jedna z najczęstszych nieprawidłowości. Innym problemem pracowników mogą też być bezpodstawne potrącenia z wynagrodzenia za pracę oraz brak rekompensaty finansowej za pracę w ponadnormatywnym czasie pracy (np. w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta).

Negatywnym zjawiskiem jest także błędne wyliczenie elementów wynagrodzenia (wynagrodzenia chorobowego, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy czy też ekwiwalentu za niewykorzystany urlop).

Źródłem wielu sporów, jeśli chodzi o świadczenia pieniężne, jest nieprawidłowa treść lub brak regulaminu wynagradzania.

Na szkodę pracowników działa też fakt, iż niektóre firmy nieprawidłowo prowadzą ewidencję czasu pracy, która jest podstawowym dokumentem, niezbędnym do obliczenia należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę.

Warto znać swoje prawa jako pracownika, a w razie ich łamania należy zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy. Wiele osób próbuje egzekwować swoje prawa samodzielnie, i rzeczywiście – na pierwszym etapie jest to wskazane. Gdy jednak tego rodzaju negocjacje nie przynoszą pożądanych efektów, nie pozostaje nic innego, jak zwrócić się do odpowiedniej instytucji, która kontroluje pracodawców i wywiązywanie się przez nich z obowiązujących ich przepisów.

Dodatkowe informacje związane z Kodeksem pracy i rejestracją w urzędzie pracy można uzyskać pod numerem telefonu 19524, pod którym funkcjonuje infolinia urzędu pracy, czyli Zielona Linia.

Więcej praktycznych artykułów i najnowszych wiadomości z rynku pracy można znaleźć na:

<https://www.facebook.com/zielonalinia19524>

Joanna Niemyjska (**Zielona Linia**)

Infolinia dla klientów: 19524

biuro@zielonalinia.gov.pl

ul. Cieszyńska 3a, 15-371 Białystok

Tel.1: 85 74 81 626

Tel.2: 85 74 81 627

fax 85 74 81 629