PRAWO PRACY I ZUS NR 2 INDEKS 403547 ISBN 978-83-7440-340-5 STYCZEŃ 2015 CENA 29,90 ZŁ (W TYM 5% VAT)

PORADNIK
GAZETY PRAWNEJ

UKAZUJE SIĘ OD 1995 ROKU

POLECA

UWAGA! ZMIANY OD 1 STYCZNIA 2015

100 PYTAŃ O WYNAGRODZENIA W 2015 R.

- Wypłata minimalnego wynagrodzenia po zmianach
- Dofinansowanie kosztów zatrudnienia niepełnosprawnych po zmianach
- Ustalanie wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy
- Rekompensata za pracę nadliczbową
- Rozliczanie podróży służbowych

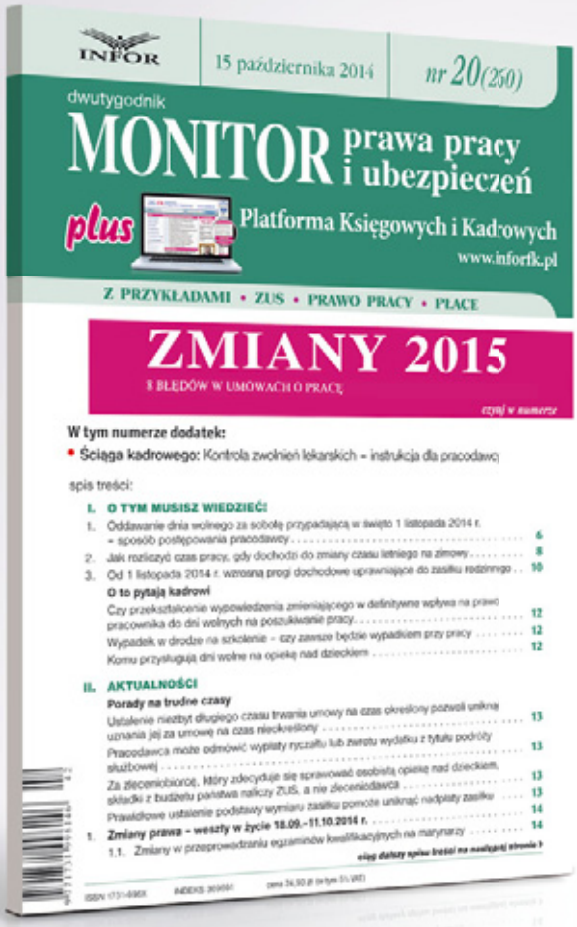
INFOR

ISBN 978-83-7440-346-7

Partner merytoryczny INFOR IFK Platforma Księgowych i Kadrowych

Bądź na bieżąco!

550 zmian w przepisach



Zmieniają się m.in.:

- ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych,
- Kodeks pracy,
- ustawa zasiłkowa.

Aby być na bieżąco ze zmianami, **zamów prenumeratę** MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń na 2015 r.

W ramach prenumeraty otrzymasz:



Przewodnik po zmianach w prawie pracy i ubezpieczeniach 2014/2015



6 książek z serii „Kodeks Kadr i Płac"



4 dodatki z serii „Sposób na płace"



4 dodatki z serii „Temat na życzenie"



3 dodatki z serii „Kadry i płace w sferze budżetowej"



4 dodatki z serii „Wskaźniki i stawki"



6 kartoników z serii „Ściąga Kadrowego"



płyta CD ze szkoleniem dotyczącym zmian przepisów



telefoniczne dyżury ekspertów z zakresu prawa pracy i ZUS



e-wydanie MPPiU dostępne na www.mpinfor.pl

www.sklep.infor.pl/oferta 801 626 666, 22 212 07 30 bok@infor.pl

PORADNIK
GAZETY PRAWNEJ

POLECA

100 PYTAŃ O WYNAGRODZENIA W 2015 R.

- Wypłata minimalnego wynagrodzenia po zmianach
- Dofinansowanie kosztów zatrudnienia niepełnosprawnych po zmianach
- Ustalanie wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy
- Rekompensata za pracę nadliczbową
- Rozliczanie podróży służbowych

INFOR

IFK Platforma Księgowych i Kadrowych

www.inforfk.pl



INFORorganizer
Nowoczesne narzędzie, dzięki któremu z pulpitu komputera możesz przejść do pełnych zasobów IFK Platformy Księgowych i Kadrowych.

IFK Platforma Księgowych i Kadrowych

to pierwsza w Polsce Platforma, która w przejrzysty dla użytkownika sposób prezentuje informacje m.in. z zakresu: podatków, rachunkowości, ubezpieczeń społecznych, kadr i płac oraz wynagrodzeń.

...poznaj, przetestuj, korzystaj

INFOR

Grupa INFOR PL

Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

INFOR PL Spółka Akcyjna
01-042 Warszawa
ul. Okopowa 58/72
www.infor.pl

100 PYTAŃ O WYNAGRODZENIA

Dyrektor Centrum Rynku Firm
Marzena Nikiel

Redaktorzy merytoryczni
Bożena Goliszewska-Chojdak
Agata Pinzuł

Redaktor graficzno-techniczny
Agnieszka Zuchowicz

Korekta
Anna Seroczyńska

Adres redakcji
01-042 Warszawa,
ul. Okopowa 58/72
www.pgp.infor.pl

Biuro Reklamy
tel. 22 530 44 44
e-mail: reklama.dgp@infor.pl

Biuro Obsługi Klienta
03-308 Warszawa,
ul. Batalionu Platerówek 3
tel.: 22 212 07 30, 801 626 666,
e-mail: bok@infor.pl
strona: www.sklep.infor.pl

Druk
COLDRUK

Copyright by INFOR PL Spółka Akcyjna. Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii lub powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

Materiałów niezamówionych nie zwracamy, zachowując sobie prawo do skrótów i zmian tytułu. Nie ponosimy odpowiedzialności za treść reklam zamieszczonych na łamach.

Spis treści

I. Wynagrodzenia za pracę – jak prawidłowo ustalać ich wysokość 6
1. Czy w związku z podwyższeniem minimalnego wynagrodzenia od 1 stycznia 2015 r. trzeba pracownikom zmienić umowy o pracę 6
2. Czy od 1 stycznia 2015 r. opiekunowie starszych osób i kierowcy wykonujący pracę w Niemczech mają prawo do minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym kraju 7
3. Kiedy pracownik może wystąpić do sądu z roszczeniem o wypłatę premii 8
4. Jak obliczyć wynagrodzenie za przestój, jeżeli oprócz wynagrodzenia zasadniczego określonego w stawce godzinowej pracownik otrzymuje premię regulaminową i dodatek funkcyjny 9
5. Czy w umowie o pracę można przyznać prawo do prowizji po jej wypłacie 10
6. Czy prowizja może zostać wypłacona w innym terminie niż wynagrodzenie zasadnicze 11
7. Z jakich składników wynagrodzenia można odliczyć nadpłaconą pensję 12
8. Czy pracownikom przejętego zakładu należy wypłacić dodatkowe wynagrodzenie roczne, jeżeli nowy pracodawca go nie wypłaca 13
9. Kiedy należy wypłacić wyrównanie do płacy minimalnej w akordowym systemie wynagradzania 14
10. Jak rozliczyć zwrot wydatków na zakup artykułów spożywczych poniesionych przez pracownika uprawnionego do posiłków profilaktycznych 16
11. Jaka pensja przysługuje pracownikowi za miesiąc, w którym pracodawca stracił prawo do wynagradzania go kwotą 80% minimalnego wynagrodzenia 17
12. Jak obliczyć wynagrodzenie za czas odsunięcia od pracy z powodu przeciwwskazań do jej wykonywania 18
13. Jak pobrać podatek od świadczeń w naturze, jeżeli pracownik nie uzyskuje przychodów pieniężnych 19
14. Od czego zależy uzyskanie dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych od 1 stycznia 2015 r. 20
15. O zwrot jakich kosztów zatrudnienia osób wspomagających niepełnosprawnych może ubiegać się pracodawca od 1 stycznia 2015 r. 21
16. O dofinansowanie jakich kosztów związanych z przystosowaniem pomieszczeń dla pracowników niepełnosprawnych może wystąpić pracodawca od 1 stycznia 2015 r. 22

II. Świadczenia za urlop wypoczynkowy – jak za nie zapłacić 23
17. Czy wynagrodzenie za urlop może być niższe od minimalnej płacy 23
18. Jak obliczyć ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na przełomie roku 24
19. Czy należy przeliczać podstawę wynagrodzenia urlopowego, jeżeli pracownikowi przyznano podwyżkę wynagrodzenia w trakcie urlopu 25
20. Czy do wynagrodzenia urlopowego pracownika należy wliczać premie 26
21. Jak ustalić wysokość wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy po zmianie systemu wynagradzania z czasowego na prowizyjny 28
22. Jak obliczyć wynagrodzenie za wypoczynek w przypadku nieobecności w pracy w okresie, z którego jest ustalana podstawa urlopowa 29
23. Czy składniki zmienne wliczane do wynagrodzenia urlopowego należy podzielić przez wymiar czasu pracy, jaki obowiązuje pracownika 30
24. Jak wliczać do podstawy urlopowej składniki wynagrodzenia wypracowane przez zespół pracowników 31
25. Czy pracownicy przysługuje urlop wypoczynkowy u kolejnego pracodawcy, jeżeli otrzymała ekwiwalent za urlop, przechodząc na emeryturę 32
26. Czy w podstawie wynagrodzenia za urlop należy uwzględnić niesłusznie wypłacony składnik wynagrodzenia 33
27. Jak zaprzestanie wypłaty ryczałtu za nadgodziny wpływa na wysokość wynagrodzenia urlopowego 34
28. Czy w podstawie wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy można nie uwzględniać rekompensaty za godziny nadliczbowe 35
29. Kiedy pracownik może żądać od pracodawcy zwrotu kosztów wycieczki zaplanowanej na czas urlopu, z którego nie skorzystał 36

III. Godziny nadliczbowe – jak je zrekompensować 38
30. Jak podwyżka pensji wpływa na ryczałt za nadgodziny 38
31. Jak wynagradzać pracownika za nadgodziny wypracowane w Polsce i za granicą 39
32. Kiedy należy płacić za nadgodziny wynikające z przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej . . . 40
33. Czy w normalnym wynagrodzeniu za nadgodziny należy uwzględnić premie 41
34. Czy przy zlecaniu dodatkowej pracy w systemie zadaniowym trzeba zapłacić za nadgodziny 42
35. Czy praca w poniedziałek może być traktowana jako praca w niedzielę 43
36. Czy odbiór godzin nadliczbowych wpływa na wynagrodzenie za pracę 44
37. Od jakiej podstawy obliczyć dodatek za nadgodziny, jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie niższe niż minimalne 45
38. Jak zrekompensować pracownikowi pracę nadliczbową, jeżeli czas wolny został oddany tylko za część godzin nadliczbowych 47
39. Czy księgowy ma prawo do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych pomimo wypłaty premii za ten czas 48
40. Czy do regulaminu wynagradzania jednostki samorządowej można wprowadzić inne zasady rekompensowania nadgodzin niż ogólnie obowiązujące 49
41. Jak wynagradzać za pracę nadliczbową w dniu harmonogramowo wolnym od pracy 50
42. Jak wynagradzać pracowników za pracę w okresie rozliczeniowym przedłużonym do 12 miesięcy 51

IV. Odszkodowania i inne rekompensaty – kiedy wypłacać i jak obliczać 53
43. Czy można dokonać potrącenia komorniczego z odszkodowania wypłacanego z tytułu umowy o zakazie konkurencji 53
44. Czy od odszkodowania za wydatki poniesione w związku z przesunięciem udzielonego wcześniej urlopu należy opłacić podatek i składki 54
45. Czy z powodu dużej różnicy w podwyżce wynagrodzenia pracownik może dochodzić odszkodowania za nierówne traktowanie 55
46. Czy opłacić składki od odszkodowania za zakaz konkurencji, jeśli pracownik został przywrócony do pracy 56
47. Jak ustalić wysokość odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia 57
48. Czy rekompensaty wypłacone z tytułu zlikwidowanych nagród jubileuszowych należy wyłączyć z podstawy wymiaru składek 59
49. Jakie skutki powoduje umorzenie pracownikowi odszkodowania za wyrządzoną szkodę . . . 60
50. Czy pracodawca musi naprawić szkodę wyrządzoną przez pracownika innemu pracownikowi . . . 61
51. Czy pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, przysługuje odszkodowanie 63
52. Jakie wynagrodzenie za wykonanie zlecenia może przyznać sąd od pozwanego zleceniodawcy, jeżeli w ugodzie nie określono, czy wypłata przysługuje w wysokości brutto, czy netto 64
53. Czy odszkodowania wypłacone w wyniku ugody należy opodatkować i oskładkować . . . 65

V. Zfśs – jak przyznawać i wypłacać świadczenia 67
54. Czy sfinansowane z zfśs bilety do kina muszą być przyznawane z uwzględnieniem kryterium socjalnego 67
55. Jak ustalić dochód pracownika przy przyznawaniu świadczeń z zfśs 68
56. Czy dofinansowanie z zfśs dla pracownika zatrudnionego na część etatu przyznawać w wysokości proporcjonalnej 70
57. Kiedy rozwiedziony pracownik może ubiegać się o świadczenia z zfśs na dziecko 70
58. Czy pracownik ma prawo do świadczeń z zfśs w podwójnej wysokości, jeżeli zawarł dwie umowy o pracę z jednym pracodawcą 72
59. Jaki limit zwolnienia z podatku stosować do świadczeń wypłaconych z zfśs i z funduszu związku zawodowego 73
60. Czy zabieg medyczny pracownika można sfinansować z zfśs 75
61. Czy dofinansowanie z zfśs do zimowiska dziecka, które kończy 18 lat, może korzystać ze zwolnienia z podatku od osób fizycznych 76
62. Czy spłata pożyczki z zfśs może być zawieszona lub przesunięta na wniosek pracownika 77
63. Jak rozliczać podatek od wypłat z zfśs pracownika zatrudnionego również w innym zakładzie pracy 78
64. Czy były pracownik-emeryt, który nie był emerytem w dniu rozwiązania umowy o pracę, ma prawo do świadczeń z zfśs 79
65. Czy w związku z trudną sytuacją finansową pracodawca może zrezygnować z zfśs w trakcie roku 80
66. Czy dopłaty do wypoczynku z zfśs mają charakter roszczeniowy 82

VI. Podróże służbowe – jak je prawidłowo rozliczać 83
67. Czy podróżą służbową są przejazdy po miejscowości rozpoczęcia delegacji 83
68. Czy można określić inne miejsce rozpoczęcia podróży służbowej niż faktyczne 84
69. Czy pracodawca może narzucić pracownikowi skorzystanie z prywatnego samochodu w podróży służbowej 84
70. Czy pracownik może swobodnie zmieniać środek transportu w delegacji 85
71. Jak rozliczyć wydatek poniesiony przez pracownika w delegacji bez dokumentów potwierdzających ten koszt 86
72. Czy za brak noclegu w podróży zagranicznej przysługuje ryczałt na dojazdy 87
73. Czy za nocleg u rodziny pracownikowi przysługuje ryczałt 88
74. Czy ryczałty na jazdy lokalne przysługują za dni wolne od pracy 88
75. Czy nieskasowany bilet jest potwierdzeniem poniesienia wydatku 89
76. Jak rozliczyć obiadokolację w ramach podróży służbowej 90
77. Czy dietę obniża posiłek spożyty przez pracownika przed podróżą służbową 91
78. Czy pracownik ma prawo do zwrotu kosztów biletu powrotnego z podróży służbowej, którą połączył z urlopem 92
79. Czy pracownik, który w podróży służbowej korzystał z innego środka transportu niż wskazany przez pracodawcę, ma prawo do ryczałtu na dojazdy 93
80. Czy w regulaminie podróży służbowych pracodawca może ustalić własne zasady rozliczeń delegacji 94
81. Kiedy pracownik oddelegowany do pracy za granicę ma prawo do świadczeń za podróż służbową 97

VII. Umowy cywilnoprawne – jak za nie wynagradzać 99
82. Czy wynagrodzenie po zmarłym zleceniobiorcy można wypłacić jego małżonce 99
83. Kiedy zleceniobiorcy można obniżyć wynagrodzenie z powodu choroby 100
84. Czy zleceniobiorcy można ustalić wynagrodzenie w formie rzeczowej 101
85. Czy można uniknąć opłacania podatku ryczałtowego od wynagrodzenia z umowy zlecenia nieprzekraczającej 200 zł 103
86. W jaki sposób można ustalić terminy wypłaty wynagrodzenia przy umowie zlecenia 104
87. Czy wykonawca umowy o dzieło może otrzymywać wynagrodzenie co miesiąc 105
88. Czy dokumentacja płacowa zleceniobiorcy powinna bezwzględnie zawierać rachunek do umowy zlecenia 107
89. Jakie wynagrodzenie w umowie zlecenia zapewnić osobie, która nie ukończyła 18 lat 107
90. Jak przy umowach zlecenia lub o dzieło należy rozumieć pojęcie „wynagrodzenie”, aby ustalić, czy działalność gospodarcza jest wykonywana samodzielnie 110
91. Komu należy wypłacić wynagrodzenie za wykonanie zlecenia, gdy z kim innym zawarto umowę, a kto inny ją zrealizował 110
92. Kiedy można domagać się wyższego wynagrodzenia po wykonaniu umowy o dzieło 111
93. Czy wypłacane co miesiąc wynagrodzenie zleceniobiorcy jest chronione przed egzekucją 112

VIII. Świadczenia pozapłacowe – jak je udzielać i rozliczać 113
94. Jak zrezygnować ze świadczeń pozapłacowych zagwarantowanych w regulaminie wynagradzania 113
95. Czy pracownik, któremu pracodawca udzielił rabatu na towar, uzyska przychód 114
96. Czy dofinansowanie do okularów może stanowić przychód pracownika, jeżeli został skierowany na badania na własne żądanie 115
97. Czy sfinansowane pracownikom szczepienia i leki przeciwko chorobom tropikalnym są ich przychodem ze stosunku pracy 116
98. Czy koszt nauki jazdy konnej w czasie wyjazdu integracyjnego jest przychodem pracownika 118
99. Czy od 1 stycznia 2015 r. dowóz pracowników i zleceniobiorców do pracy jest opodatkowany 119
100. Czy od 1 stycznia 2015 r. pracodawcy muszą zmienić przepisy wewnątrzzakładowe dotyczące udostępniania do celów prywatnych służbowych samochodów 120

IX. Wzory dokumentów 122
1. Wzór regulaminu zfśs 122
2. Wzór regulaminu delegowania i rozliczania kosztów podróży służbowych 126
3. Wzór umowy powierzenia samochodu służbowego 127

I. Wynagrodzenia – jak prawidłowo ustalać ich wysokość

1. Czy w związku z podwyższeniem minimalnego wynagrodzenia od 1 stycznia 2015 r. trzeba pracownikom zmienić umowy o pracę

Niektórzy z naszych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy mają wpisaną w umowach o pracę wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązującą w 2014 r. Czy wystarczy, że ustnie poinformujemy pracowników o wysokości minimalnej płacy w 2015 r.?

Nie. W związku ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia w 2015 r. do kwoty 1750 zł brutto pracownicy, którzy w umowach o pracę mają określone wynagrodzenie w wysokości 1680 zł, powinni mieć zmienione umowy o pracę. Za niewystarczające należy uznać samo ustne poinformowanie pracowników o nowej kwocie minimalnego wynagrodzenia.

Zmiana kwoty minimalnego wynagrodzenia pociąga za sobą określone skutki, a na pracodawców nakłada pewne obowiązki. Dotyczą one szczególnie sytuacji, gdy w przepisach wewnątrzzakładowych (regulaminie wynagradzania lub pracy) minimalne wynagrodzenie zostało określone kwotowo. Należy wtedy dokonać stosownych zmian w zapisach. Podobnie jest z umowami o pracę. Jeśli w zawartej z pracownikiem umowie figuruje kwota minimalnego wynagrodzenia w wysokości 1680 zł, wówczas, chociażby z uwagi na obowiązki informacyjne oraz kontrole przeprowadzane przez Państwową Inspekcję Pracy, trzeba zmienić warunki płacowe sporządzając odpowiedni aneks (porozumienie stron) do umowy o pracę. Jeżeli pracownik nie zgodzi się na zmianę minimalnego wynagrodzenia za porozumieniem stron, to wtedy trzeba mu wręczyć wypowiedzenie zmieniające w tym zakresie.

PRZYKŁAD

Pracodawca na koniec grudnia 2014 r. wręczył pracownikom pełnoetatowym, zarabiającym miesięcznie 1680 zł brutto, aneksy do umów o pracę następującej treści: „W związku z podniesieniem kwoty minimalnego wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679; ost.zm. Dz.U. z 2005 r. Nr 157, poz. 1314), Pani/Pana wynagrodzenie za pracę od 1 stycznia 2015 r. wyniesie 1750 zł brutto". Takie postępowanie pracodawcy jest prawidłowe.

Nie ma konieczności zmiany umowy o pracę w zakresie minimalnego wynagrodzenia tym pracownikom, którzy w umowie o pracę mają określone, że otrzymują minimalne wynagrodzenie, bez wskazania kwoty tego wynagrodzenia. W takim przypadku wystarczy poinformować pracownika, że jego wynagrodzenie od 1 stycznia 2015 r. będzie wynosiło 1750 zł w związku ze wzrostem kwoty minimalnego wynagrodzenia.

Nawet jeżeli zaniechano sporządzenia i wręczenia pracownikom otrzymującym minimalne wynagrodzenie porozumień zmieniających treść umowy o pracę, to od 1 stycznia 2015 r. będzie im przysługiwać kwota 1750 zł. Stanie się tak zgodnie z regułą, iż postanowienia mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są automatycznie zastępowane przez odpowiednie przepisy tego prawa (art. 18 Kodeksu pracy).

Warto zaznaczyć, że minimalne wynagrodzenie za pracę obejmuje nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale także wszystkie składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, które zostały zaliczone do wynagrodzeń osobowych przez Główny Urząd Statystyczny (m.in. premie, dodatki stażowe, nagrody regulaminowe i uznaniowe).

Wynagrodzenie pracowników rozpoczynających pracę zawodową w okresie ich pierwszego roku pracy może być obniżone do 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli od 1 stycznia 2015 r. do kwoty 1400 zł. Do okresu zatrudnienia wlicza się tu wszystkie okresy, za które była opłacana składka na ubezpieczenia społeczne lub zaopatrzenie emerytalne, z wyłączeniem okresów zatrudnienia

na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Takim pracownikom również trzeba zmienić umowy o pracę od 1 stycznia 2015 r., jeżeli mają w nich zawarte dotychczasowe kwoty 80% minimalnego wynagrodzenia, tj. 1344 zł.

PODSTAWA PRAWNA:

- rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2014 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. – Dz.U. z 2014 r., poz. 1220
- rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r. – Dz.U. z 2013 r., poz. 1074
- art. 13, art. 18 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502; ost.zm. z 2014 r., poz. 1662

2. Czy od 1 stycznia 2015 r. opiekunowie starszych osób i kierowcy wykonujący pracę w Niemczech mają prawo do minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym kraju

Zatrudniamy opiekunów starszych osób, których oddelegowujemy do pracy w Niemczech. Poza tym niewielką część naszej działalności stanowi transport, który również odbywa się po terytorium Niemiec. Od 1 stycznia 2015 r. po raz pierwszy wprowadzono w tym kraju minimalne wynagrodzenie. Czy musimy zapewnić go naszym opiekunom i kierowcom?

Tak. Powinni Państwo zapewnić pracownikom minimalną stawkę za godzinę w wysokości 8,5 euro. Jednak minimum płacowe nie dotyczy wszystkich zatrudnionych. Takiego obowiązku nie ma w stosunku m.in. do praktykantów i osób długotrwale bezrobotnych – przez okres 6 miesięcy oraz pracowników, których wynagrodzenie ustalają układy zbiorowe pracy – do 31 grudnia 2016 r. Od 1 stycznia 2017 r. minimalne wynagrodzenie obejmie wszystkie grupy zatrudnionych, bez żadnych ograniczeń.

Pierwszeństwo przed stosowaniem ustawy o niemieckim minimalnym wynagrodzeniu mają przepisy ustawy o delegowaniu pracowników, ustawy o wynajmie pracowników tymczasowych i przyjęte na ich podstawie rozporządzenia oraz powszechnie obowiązujące układy zbiorowe pracy, jeżeli wysokość minimalnych stawek branżowych wynikających z tych przepisów jest ustalona na poziomie co najmniej minimalnego wynagrodzenia.

Prawo do minimalnej stawki mają niemieccy pracownicy i osoby oddelegowane do pracy w Niemczech, np. Polacy zatrudnieni na podstawie przepisów Kodeksu pracy oraz wykonujący umowy zlecenia lub o dzieło. Minimalne wynagrodzenie nie dotyczy osób realizujących zadania służbowe na terenie Niemiec w ramach delegacji.

Minimalna płaca nie dotyczy też praktykantów. Zgodnie z ustawą o niemieckim minimalnym wynagrodzeniu za pracę, za praktykanta uważa się osobę, która wykonuje faktycznie, według określonych wytycznych przez ograniczony czas, określone działania w celu nabycia praktycznej wiedzy i doświadczenia, aby przygotować się do zawodu. Nie dotyczy to kształcenia zawodowego w rozumieniu ustawy o kształceniu zawodowym albo porównywalnego z nim wykształcenia praktycznego.

Za pracowników nie są uznawani m.in. praktykanci odbywający:

- obowiązkową praktykę na podstawie prawa oświatowego, regulaminu kształcenia, prawa o szkolnictwie wyższym albo w ramach kształcenia w wyższej szkole zawodowej,
- praktykę poniżej 3 miesięcy w celu ukierunkowania się w danym zawodzie albo w celu przyjęcia na wybrane studia,
- praktykę poniżej 3 miesięcy podczas trwania edukacji zawodowej lub studiów, jeśli praktykant nie odbywał wcześniej praktyki.

Prawa do minimalnej stawki przez pierwszych 6 miesięcy od ponownego zatrudnienia nie nabędą również pracownicy, którzy bezpośrednio przed zatrudnieniem byli długotrwale bezrobotni. Według § 18 ust. 1 III księgi niemieckiego Kodeksu prawa socjalnego, za długotrwale bezrobotnych uważa się osoby pozostające bez pracy co najmniej rok. Okresu bezrobocia nie przerywa aktywizacja osób bezrobotnych w formie np. udziału w szkoleniach, a także czas choroby lub innej bierności zawodowej trwającej do 6 tygodni.

PRZYKŁAD

Załóżmy, że Maria C. od pierwszego dnia zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia, tj. od 1 lutego 2015 r., została oddelegowana do pracy w Niemczech. Zleceniobiorczyni będzie wynagradzana stawką godzinową. Bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia przez ponad 2 lata była osobą bezrobotną, zarejestrowaną w pup w Polsce. W tej sytuacji zleceniodawca Marii C. może ustalić w jej umowie stawkę za godzinę w niższej wysokości niż ustawowe minimum. Takie ustalenie będzie wiążące najpóźniej do 31 lipca 2015 r.

W okresie przejściowym, tj. do 31 grudnia 2016 r., pierwszeństwo w zakresie ustalania płacy minimalnej będą miały zbiorowe układy pracy reprezentatywnych stron układów zbiorowych, jeśli są wiążące dla wszystkich pracodawców wchodzących w zakres umowy zbiorowej, mających siedzibę w kraju lub za granicą, a także ich pracowników. Od 1 stycznia 2017 r. uregulowania odbiegające w tym zakresie muszą przewidywać wynagrodzenie za pracę w wysokości przynajmniej 8,50 euro brutto za godzinę. Dotyczy to odpowiednio pracowników delegowanych i tymczasowych.

PODSTAWA PRAWNA:

- § 1–3, § 13, § 17, § 20–22, § 24 niemieckiej ustawy o płacy minimalnej – FDU z 2014 r., cz. I, Nr 39
- § 18 ust. 1 III księgi niemieckiego Kodeksu prawa socjalnego – FDU z 1997 r. cz. I, Nr 20
- § 614 niemieckiego Kodeksu cywilnego – FDU z 8 stycznia 2002 r., cz. I, Nr 2

3. Kiedy pracownik może wystąpić do sądu z roszczeniem o wypłatę premii

W obowiązującym w naszym zakładzie regulaminie zapisaliśmy, że pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku przedstawiciela handlowego może być wypłacona premia uznaniowa. Decyzję o jej przyznaniu, w wysokości nie większej niż 20% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę, podejmuje bezpośredni przełożony pracownika po przeanalizowaniu osiągniętego przez niego poziomu sprzedaży naszych artykułów. Co do zasady, wysokość premii jest ustalana procentowo w zależności od liczby umów sprzedażowych zawartych przez pracowników z naszymi klientami. Ostatnio jeden z pracowników zażądał wypłaty premii uznaniowej, której nie przyznał mu przełożony ze względu na nieobecność pracownika w pracy przez znaczną część miesiąca z powodu choroby i w związku z tym niższą sprzedaż. Czy w razie niewypłacenia premii pracownik będzie mógł wystąpić do sądu z roszczeniem o jej wypłatę?

Należy przyjąć, że Państwa pracownik może wystąpić do sądu pracy z roszczeniem o wypłatę premii. Tak precyzyjne określenie warunków przyznawania pracownikom premii uznaniowej wskazuje na to, że jest to premia regulaminowa. Jeżeli bowiem przesłanki nabycia premii uznaniowej są sformułowane ściśle i konkretnie, a pracownik je spełni, świadczenie to nabiera charakteru roszczeniowego i jego wypłata staje się obowiązkiem pracodawcy.

Przyznanie premii uznaniowej, jej wysokość oraz częstotliwość wypłaty powinny zawsze zależeć od swobodnej decyzji pracodawcy, której wyznacznikiem jest ocena pracy pracownika. Natomiast uzależnienie przyznawania premii od spełnienia przez pracownika konkretnych zadań bądź warunków (np. od ilości sprzedanego asortymentu), wbrew nazwie świadczenia spowoduje, że nabierze ona charakteru roszczeniowego, tak jak w przedstawionej sytuacji. Roszczenie o wypłatę premii uznaniowej powstaje zatem w sytuacji, gdy przesłanki jej nabycia były sformułowane na tyle ściśle i obiektywnie, że pracownik je spełnił, nawet jeśli formalnie premia jest uznaniowa. Ponadto muszą Państwo pamiętać, że pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia z roszczeniem o wypłatę premii uznaniowej w jeszcze jednym przypadku. Dotyczy to sytuacji, gdy pracodawca podejmie decyzję o przyznaniu premii uznaniowej, ale nie wypłaci jej z różnych przyczyn (np. z powodu braku środków finansowych).

PRZYKŁAD

W umowie jednego z pracowników zatrudnionego na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży pracodawca określił, że osobie tej przysługuje premia uznaniowa. Przysługuje ona w wysokości uzależnionej od wartości brutto sprzedanych usług i wynosi:

- 200 zł za sprzedaż usług o wartości brutto do 2500 zł,

- 500 zł za sprzedaż usług o wartości brutto od 2500 zł do 6000 zł,
- 1000 zł za sprzedaż usług o wartości brutto od 6000 zł do 10 000 zł.

W grudniu 2014 r. pracownik sprzedał usługę za 5000 zł brutto, a więc nabył prawo do premii uznaniowej w wysokości 500 zł. Pracodawca wypłacił pracownikowi 300 zł i jako powód podał, że jeden z klientów, który nabył usługę sprzedaną przez tego pracownika, spóźnia się z zapłatą za fakturę. W tej sytuacji pracownik ma roszczenie do pracodawcy o wypłatę premii, która ze względu na możliwość kontroli jej przyznawania utraciła swój uznaniowy charakter. Jeżeli pracodawca nie wypłaci premii w pełnej należnej wysokości, pracownik może wystąpić z roszczeniem do sądu pracy.

Zasadnicze różnice między premią uznaniową a premią regulaminową

Premia regulaminowa	Premia uznaniowa
przysługuje po spełnieniu określonych warunków wskazanych w przepisach wewnątrzzakładowych lub w umowie o pracę	może przysługiwać po spełnieniu określonych warunków wskazanych w przepisach wewnątrzzakładowych lub w umowie o pracę
warunki jej przyznania albo nieprzyznania powinny być precyzyjnie określone	warunki jej przyznania lub nieprzyznania nie są precyzyjnie określone i sprawdzalne
prawo do premii przysługuje bez względu na wolę pracodawcy i tego prawa pracownik może dochodzić przed sądem pracy	prawo do premii jest uzależnione od woli pracodawcy i nie jest składnikiem roszczeniowym

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 78 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502; ost.zm. Dz.U. z 2014 r., poz. 1662

4. Jak obliczyć wynagrodzenie za przestój, jeżeli oprócz wynagrodzenia zasadniczego określonego w stawce godzinowej pracownik otrzymuje premię regulaminową i dodatek funkcyjny

Nasza firma zajmuje się produkcją mebli. Materiały do produkcji sprowadzamy z Włoch. W styczniu (od 1 do 20) za późno złożyliśmy zamówienie do dostawcy i musieliśmy czekać na dostarczenie surowców niezbędnych do produkcji. W związku z tym mieliśmy 3-tygodniowy przestój. Wszyscy pracownicy są wynagradzani stawką godzinową. Część z nich otrzymuje stawkę 14 zł, miesięczną premię regulaminową oraz premie kwartalne (uzależnione od zysku firmy). Natomiast pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych otrzymują stawkę godzinową 18 zł i stały dodatek funkcyjny w wysokości 380 zł miesięcznie. Czy musimy wypłacić pracownikom pełne wynagrodzenie za cały okres przestoju? Jeżeli tak, to jak obliczyć wynagrodzenie przysługujące im za okres styczniowego przestoju (14 dni roboczych)?

Za czas nieprzepracowany spowodowany przestojem Państwa pracownicy powinni otrzymać wynagrodzenie wynikające z ich stawki godzinowej. W przypadku wynagrodzenia godzinowego wyliczenie wynagrodzenia przestojowego polega na pomnożeniu stawki godzinowej przez liczbę godzin niewykonywania pracy z powodu przestoju. Ponadto za czas przestoju powinni Państwo wypłacić dodatek funkcyjny pracownikom, którym ten dodatek przysługuje, bez pomniejszania go o czas nieprzepracowany w związku z przestojem. Za czas przestoju nie powinni Państwo wypłacać pracownikom premii regulaminowej zarówno miesięcznej, jak i kwartalnej. Premię tę należy odpowiednio pomniejszyć w związku z przestojem.

Ponadto powinni Państwo pamiętać, że wynagrodzenie za czas przestoju nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 81 Kodeksu pracy). Jeśli obliczone wynagrodzenie pracownika w skali miesiąca byłoby niższe niż wynagrodzenie minimalne, to pracownikowi należy się wyrównanie.

Do wynagrodzenia za przestój przewidzianego w art. 81 § 1 Kodeksu pracy nie mają zastosowania zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop i wobec tego w wynagrodzeniu tym nie

mogą być uwzględnione inne składniki niż te, które wynikają z zaszeregowania pracownika i są określone stawką godzinową lub miesięczną (wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2000 r., I PKN 455/00, OSNP 2002/11/268). Zatem, mimo iż na wynagrodzenie Państwa pracowników składa się kilka składników, tj. stawka godzinowa, premie miesięczne i kwartalne, to podstawą wynagrodzenia przestojowego będzie tylko wynagrodzenie godzinowe. Wyjątek od powyższej zasady stanowi dodatek funkcyjny przysługujący pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym. Na zasadność uwzględniania przedmiotowego dodatku w wynagrodzeniu wynikającym z osobistego zaszeregowania wskazują wyroki Sądu Najwyższego – z 25 kwietnia 1985 r. (I PRN 28/85, OSNC 1986/1/19) oraz z 30 grudnia 1986 r. (III PZP 42/86, OSNC 1987/8/106), w których sąd wskazał, że wynagrodzenie pracownika, wynikające z jego osobistego zaszeregowania, obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego również dodatek funkcyjny.

W związku z powyższym, obliczając wynagrodzenie przestojowe dla pracowników zatrudnionych w Państwa firmie na stanowiskach kierowniczych, należy uwzględnić oprócz wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania także dodatkowy składnik wynagrodzenia, jakim jest dodatek funkcyjny.

PRZYKŁAD

Pracownik, zatrudniony w charakterze brygadzisty, wynagradzany stawką godzinową 18 zł/godz., w styczniu 2015 r. przez 13 dni (104 godz.) nie świadczył pracy z powodu niezawinionego przez siebie przestoju. Z obowiązujących do przepracowania 160 godz. przepracował 56 godz. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego określonego stawką godzinową pracownik ma prawo do dodatku funkcyjnego w kwocie 380 zł miesięcznie z tytułu pełnienia funkcji brygadzisty. Dodatek funkcyjny należy się pracownikowi w pełnej wysokości (bez pomniejszania za czas przestoju). Wynagrodzenie za styczeń wynosi zatem 3404 zł, co wynika z wyliczenia:

- wynagrodzenie za czas przepracowany: 18 zł x 56 godz. = 1008 zł,
- wynagrodzenie za przestój wynikające ze stawki godzinowej: 18 zł x 104 godz. = 1872 zł,
- dodatek funkcyjny: 380 zł.

Wynagrodzenie za cały miesiąc: 1008 zł + 1872 zł + 380 zł = 3260 zł.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 80 i art. 81 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502; ost.zm. Dz.U. z 2014 r., poz. 1662

5. Czy w umowie o pracę można przyznać prawo do prowizji po jej wypłacie

Niektórzy z naszych pracowników, obok wynagrodzenia stałego, od 1 października 2014 r. otrzymują prowizję. Prowizja nie jest jednak wpisana do umowy o pracę. Czy jej wypłata jest zatem zasadna? Czy powinniśmy wprowadzić aneks do umowy przyznający prowizję? Czy możemy zrobić to wstecz?

Wypłacana pracownikom od 1 października 2014 r. prowizja stanowi od tego dnia składnik ich wynagrodzenia. Jeżeli pracownicy spełnili warunki do jej przyznawania, taka wypłata jest zasadna. Nie ma przeszkód do zawarcia aneksu do umowy o pracę wprowadzającego prowizję ze wskazaniem, że taki składnik wynagrodzenia przysługuje od powyższej daty.

Ponieważ ani zapisy umowy o pracę, ani przepisy zakładowego prawa pracy nie przewidują w Państwa firmie składnika wynagrodzenia, jakim jest prowizja, oznacza to, że decyzję o wypłacie prowizji musiała podjąć osoba odpowiedzialna za wykonywanie czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę w formie zarządzenia pracodawcy. Taka wypłata jest zatem zasadna, skoro ma swoje źródło w zarządzeniu podmiotu uprawnionego do przyznania pracownikom dodatkowych świadczeń. W wyroku z 5 maja 2007 r. (III PK 17/07) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że:

SN *zarządzenie pracodawcy nie jest źródłem prawa pracy (art. 9), lecz oświadczeniem woli. Może ono przyznawać pracownikom dodatkowe uprawnienia i po choćby domniemanej zgodzie pracownika wchodzi do treści stosunku pracy (art. 29 § 1 k.p.). Jeżeli na jego podstawie pracownik nabywa prawo do dodatkowych świadczeń, to nie narusza to przepisu art. 18 k.p.*

W omawianym przypadku nic nie wskazuje na to, aby uprawnienie pracowników do wynagrodzenia prowizyjnego zostało przyznane na ściśle określony czas. Należy zatem przyjąć, że uzyskali oni prawo do tego wynagrodzenia bezterminowo. Formalne uregulowanie uprawnień pracowników do prowizji leży zatem w interesie obu stron stosunku pracy. Aneks do umowy o pracę zapobiegnie wszelkim ewentualnym sporom, które mogłyby pojawić się nie tylko w zakresie prawa pracowników do wynagrodzenia prowizyjnego, ale przede wszystkim w zakresie jego wysokości. Skoro ten składnik wynagrodzenia jest wypłacany od kilku miesięcy, to należy przyjąć, że nie ma przeszkód, aby aneks został opatrzony aktualną datą (z dnia jego podpisania) i wskazywał, że uprawnienie do wynagrodzenia prowizyjnego w określonej wysokości przysługuje pracownikowi od 1 października 2014 r. Aneks nie nakłada bowiem na pracownika jakichkolwiek obowiązków i wprowadza do umowy korzystne dla niego postanowienia. Trzeba nadmienić, że jeśli taka będzie wola stron, nie ma przeciwwskazań, aby w aneksie określić końcowy termin, do którego pracownikowi będzie przysługiwał ten dodatkowy składnik wynagrodzenia.

PRZYKŁAD

Oddziałowi spółki działającej w branży ubezpieczeniowej groziła likwidacja, przy czym decyzja w tym zakresie miała zależeć od wyników osiągniętych przez oddział w I kwartale 2015 r. Dyrektor oddziału wydał zarządzenie, na mocy którego wszystkim pracownikom przysługuje dodatkowa prowizja od umów zawartych w okresie między 1 stycznia a 31 marca 2015 r. Ponieważ pracodawca precyzyjnie określił okres, za jaki należy się wynagrodzenie prowizyjne, nie ma podstaw do uznania, że stosunki pracy w zakresie tego wynagrodzenia zostały zmodyfikowane na stałe. Po upływie okresu, na jaki została przyznana prowizja, bezcelowe byłoby wprowadzanie aneksów do umów o pracę, jeżeli nie zostały one podpisane wcześniej. Takie postępowanie jest zasadne.

Brak uregulowania powyższych kwestii w sposób formalny, czyli w drodze aneksu do umowy o pracę, nie przysporzy pracodawcy jakichkolwiek potencjalnych korzyści. W szczególności pracodawca i tak nie będzie miał możliwości jednostronnego wycofania się ze zobowiązania wobec pracowników w zakresie przyznania prawa do prowizji. Jeżeli pracodawca zdecydował się jednostronnie przyznać wynagrodzenie prowizyjne i zrobił to bezterminowo, to nawet jeśli nie było to jego do końca świadomą intencją, to aby pozbawić pracownika prawa do tego składnika, musi wypowiedzieć mu warunki pracy i płacy w zakresie wynagrodzenia.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 9, art. 18, art. 29 § 1, art. 42, art. 300 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502; ost.zm. Dz.U. z 2014 r., poz. 1662
- art. 60 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny – j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 121; ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 4

6. Czy prowizja może zostać wypłacona w innym terminie niż wynagrodzenie zasadnicze

W naszej firmie pracownicy są wynagradzani stałą stawką miesięczną. Dodatkowo otrzymują prowizję od sprzedaży, ale jej wysokość możemy określić dopiero po zakończeniu miesiąca. Z tego powodu w regulaminie wynagradzania ustaliliśmy termin wypłaty na 10. dzień następnego miesiąca. Czy postępujemy prawidłowo?

Tak, Państwa postępowanie jest prawidłowe. Termin wypłaty wynagrodzenia za pracę zawierającego składniki, których wysokość można ustalić dopiero po zakończonym miesiącu, może przypadać 10. dnia następnego miesiąca.

Obowiązujące przepisy prawa pracy umożliwiają pracodawcy przesunięcie terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę, przy czym wypłata nie może nastąpić później niż w ciągu pierwszych 10 dni kolejnego miesiąca kalendarzowego (art. 85 § 2 Kodeksu pracy). Wypłata wynagrodzenia w kolejnym miesiącu może nastąpić wówczas, gdy ustalenie pełnej wysokości takiego wynagrodzenia jest możliwe dopiero po zakończeniu miesiąca pracy, np. w przypadku pracowników otrzymujących część wynagrodzenia w formie prowizyjnej lub akordowej. W takiej sytuacji dopiero po zakończeniu miesiąca można ustalić wartość wykonanych prac akordowych lub obliczyć prowizję należną pracownikowi. Gdy jednak jego wynagrodzenie