

Rozdział Ia

Wynagrodzenie za pracę

Art. 78

§ 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. 77¹–77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Komentarz do § 1

1 Wynagrodzenie za świadczoną pracę jest niezbędnym elementem stosunku pracy, co oznacza, że **nie jest możliwe na gruncie prawa pracy wykonywanie pracy pod tytułem darmym**, a więc nieodpłatnie. Jest to zatem świadczenie o charakterze przysparzająco-majątkowym. Z tego względu nie jest możliwe w żaden sposób zwolnienie pracodawcy z obowiązku zapłaty wynagrodzenia. Podpisanie w tym zakresie jakiegokolwiek zobowiązania przez pracownika jest zatem bezskuteczne w świetle obowiązującego porządku prawnego. Wynika to z art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (zob. komentarz do art. 84).

2 Powszechnie przyjmuje się, że wynagrodzenie ma charakter alimentacyjny. Nie zgadzam się z powyższym poglądem. Takie podejście było lansowane w szczególności w poprzednim systemie prawnym – przed 1989 r., lecz także zauważalne jest obecnie. Przedstawiając to zagadnienie bardzo skrótowo, należy zwrócić uwagę, że alimentacja jest to pewien obowiązek. Wynika z określonego zwyczajowo systemu norm moralnych, obyczajowych, etycznych oraz innych. Jest zdeterminowana także warunkami bytu społeczeństwa, a przede wszystkim warunkami ekonomicznymi, układem stosunków społeczno-politycznych, historią czy tradycją. Przez obowiązek alimentacyjny należy rozumieć nie tylko dostarczanie środków utrzymania, ale również, w miarę potrzeby, co jest także ważne, zapewnienie środków wychowania. Obowiązek dostarczania środków utrzymania realizowany

jest najczęściej przez płacenie określonych kwot pieniężnych w określonych ratach (np. miesięcznych). Może on jednak, w zależności od konkretnych okoliczności, a zwłaszcza potrzeb uprawnionego, polegać na dostarczaniu określonych środków także w naturze (np. żywienia i opału, zapewnienia mieszkania, pomocy lekarskiej i osobistej pielęgnacji podczas choroby itp.). Zapewnienie środków potrzebnych do wychowania z zasady należy do obowiązków alimentacyjnych rodziców wobec ich małoletnich dzieci i polega najczęściej na sprawowaniu osobistej opieki nad dzieckiem, a także udzielaniu mu w tym zakresie niezbędnej pomocy. W razie braku rodziców środków wychowania dostarczają małoletnim dzieciom inne osoby zobowiązane do alimentacji, np. dziadkowie lub starsze rodzeństwo. Alimentacja w szerokim tego słowa znaczeniu jest zatem w sferze publicznoprawnej niczym innym, jak instrumentem w rękach państwa. Ma służyć zapewnieniu bezpieczeństwa socjalnego jego obywatelom.

3 Przedstawienie powyższego wywodu ma istotne znaczenie, gdyż komentowany przepis wyraźnie zawiera dyrektywę, według której 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. Nie ma zatem w tej dyrektywie mowy o zaspokajaniu potrzeb bieżących, potrzeb słusznych, potrzeb moralnych itp. Pracownik powinien zarabiać tyle, na ile on lub ewentualnie pracodawca wycenia jego pracę. Z tego też względu w szczególnych grupach zawodowych lub u poszczególnych pracowników wynagrodzenie może być – wydawałoby się – ustalane w oderwaniu od rzeczywistości, co oznacza, że może być ono bardzo wysoko wycenione.

4 Przy ustalaniu wynagrodzenia nie można jednakże zapominać o roli państwa. Otóż w celu zachowania podstawowych warunków egzystencji, a więc i godności człowieka, oraz w celu zachowania pokoju społecznego państwo narzuca rozwiązania o charakterze publicznoprawnym, a mianowicie konieczność zachowania co najmniej tzw. minimalnego wynagrodzenia. Ustalane jest ono przez państwo na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207).

5 Osobną dyrektywą jest dyrektywa wyrażona w art. 13 k.p., tj. zalecenie, aby wynagrodzenie było godziwe (zob. komentarz do art. 13).

Komentarz do § 2

- 1** Komentowany przepis wskazuje, że pracodawca powinien ustalić:
- 1) wysokość wynagrodzenia,
 - 2) zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także
 - 3) zasady przyznawania innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.
- 2** Należy wyraźnie wskazać, że pojęcie „wynagrodzenie za pracę” obejmuje świadczenia o charakterze niejednolitym, składającym się często z elementów

o różnym tytule czy podstawach prawnych ich wypłaty. Są to świadczenia ze swojej istoty stałe, niestałe i okresowe.

3 Stałym i obowiązkowym elementem wynagrodzenia jest tzw. **wynagrodzenie zasadnicze**, które określane jest także **stawką osobistego zaszeregowania**. Należy wyraźnie wskazać, że wynagrodzenie zasadnicze ma istotne, podstawowe znaczenie w zakresie pojęcia „wynagrodzenie”. Inne składniki wynagrodzenia nie mogą być bowiem wypłacane bez ustalenia wynagrodzenia zasadniczego. Od ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego zależeć będzie wysokość takich składników wynagrodzenia, jak dodatek za pracę w porze nocnej, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych itp. Stanowi ono zatem stały składnik wynagrodzenia, co oznacza, że wypłacane jest pracownikowi jako **powtarzające się, ciągle wynagrodzenie okresowe**. Wypłacane jest według z góry określonych stawek (godzinowych, miesięcznych czy za jednostkę produktu). W określonych stanach faktycznych stanowi ono jedyne świadczenie należne pracownikowi.

Ustalenie pojęcia „wynagrodzenie zasadnicze” może budzić wątpliwości interpretacyjne, stąd – w celu uniknięcia wątpliwości – w układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagradzania lub w umowach o pracę powinno się precyzyjnie określić, co rozumiane jest pod tym pojęciem. W praktyce przy ustaleniu, że pracownik otrzymuje wynagrodzenie prowizyjne w wysokości 0,1% od każdej sprzedanej partii towaru plus premia, wynagrodzeniem zasadniczym jest kwota prowizji, gdyż premia nie ma charakteru stałego. Oczywiście w takiej sytuacji pracownikowi będzie w ogóle przysługiwało co najmniej minimalne wynagrodzenie. Stąd przy tego typu systemie wynagradzania **zasadnicze wynagrodzenie będzie mogło ulegać zmianie w zależności od uzyskanych dochodów w poszczególnych miesiącach, przy czym nie może być nigdy niższe od wynagrodzenia minimalnego**.

Pojęcie „osobiste zaszeregowanie” nie zostało zdefiniowane przepisami kodeksu pracy; można przyjąć, że jest to przyporządkowanie pracownikowi konkretnej, „stałej” kwoty wynagrodzenia, która wynika z umowy o pracę lub innego właściwego aktu prawnego (układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania) i jest bezpośrednio związana z wykonywaną pracą albo z zajmowanym stanowiskiem. Tym samym z zakresu tego pojęcia wyłączyć należy takie wynagrodzenie, którego uruchomienie będzie zależeć od spełniania dodatkowych przesłanek, np. posiadania określonego stażu pracy (tj. tzw. dodatku stażowego) czy świadczenia pracy w warunkach szkodliwych (tj. dodatku za pracę w warunkach szkodliwych). Stawka osobistego zaszeregowania może być ustalona czasowo, np. miesięcznie, lub może być np. wyliczana akordowo (zob. uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, OSNCP 1987, nr 8, poz. 106, z głosem M. Seweryńskiego, OSPiKA 1988, z. 7–8, poz. 185, wyroki SN: z dnia 25 kwietnia 1985 r., I PRN 28/85, OSNCP 1986, nr 1, poz. 19, z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 455/00, OSNP 2002, nr 11, poz. 268, z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 287/00, OSNP 2001, nr 19, poz. 9, z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 297/00, OSNP 2001, nr 19, poz. 10).

4 Dodatkowymi składnikami wynagrodzenia mogą być: dodatki, premia, nagroda, prowizja, tantiemy, ekwiwalenty, deputaty.

Dodatki (dopłaty). Dodatki stanowią „uzupełnienie” wynagrodzenia zasadniczego i występują zawsze obok niego. Świadczenia te przysługują z mocy prawa (oczywiście po spełnieniu warunków przewidzianych prawem), jak dodatek za porę nocną czy za pracę w godzinach nadliczbowych, lub wynikają z woli stron stosunku pracy, niekiedy na podstawie umowy uzupełniającej (klauzuli autonomicznej) lub poprzez stosowne zapisy w regulaminie wynagradzania czy układzie zbiorowym pracy – dodatek stażowy, dodatek funkcyjny, dodatek za znajomość języków obcych itp. Dodatkami mogą być tzw. 14 pensja, nagroda z zysku czy nagroda jubileuszowa.

Premia. Premia ma realizować tzw. motywacyjną funkcję płac i jej celem jest osiągnięcie przez pracownika ponadprzeciętnych rezultatów pracy (zob. R. Sadlik II, s. 15–17). Z tego względu pracodawcy określają w regulaminach premiowania (które mogą stanowić oddzielny akt autonomicznego prawa pracy lub składnik regulaminu wynagradzania czy układu zbiorowego pracy) warunki, jakie należy spełnić, aby uzyskać premię (stąd uwarło się potoczne określenie „premia regulaminowa”). Premia jest niestałym i niesamodzielnym składnikiem wynagrodzenia. Ma charakter dodatkowego, zmiennego składnika wynagrodzenia występującego obok płacy zasadniczej.

W razie zaistnienia prawa do premii rola pracodawcy sprowadza się tylko do stwierdzenia, czy istnieją warunki uzasadniające jej wypłatę. Ma więc ona charakter deklaratoryjny. Jeżeli w umowie o pracę lub regulaminie premiowania zostało zapisane prawo do premii, to pracodawca nie może odmówić jej wypłacenia, gdy zostaną spełnione przesłanki określone w tych dokumentach. Pracownik po ich spełnieniu nabywa bowiem roszczenie o jej wypłatę.

W wyroku z dnia 20 stycznia 2005 r. (I PK 146/04, LEX nr 390095) SN wyraźnie stwierdził, że skoro regulamin wynagradzania określa pozytywne i negatywne warunki premiowania, które są wystarczająco konkretne i sprawdzalne, to premia z natury rzeczy nie może mieć charakteru uznaniowego. Przyznanie premii pracownikowi nie zależy zatem od uznania pracodawcy, lecz od spełnienia warunków przewidzianych w tym regulaminie. Ponadto SN uznał, że jeżeli zmiana regulaminu polega na zmianie podstawy jej obliczania lub wprowadzenia nowych czynników warunkujących nabycie prawa do premii, lub jej wysokości, to wymaga ona wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli prawo do premii wynika z umowy o pracę.

Przesłanki warunkujące uprawnienie do przyznania premii mogą być określone zarówno pozytywnie (np. osiągnięcie określonej sprzedaży w sklepie), jak i negatywnie (np. nieobecność w pracy w powodu choroby powoduje utratę prawa do premii). Jak z powyższego wynika, premia może być jednym z warunków efektywności zatrudnienia, zmniejszenia kosztów pracy, podwyższenia wynagrodzenia itp.

W praktyce często spotykane jest pojęcie premii uznaniowej. Uogólniając zagadnienie, należy stwierdzić, że premia taka w zasadzie jest nagrodą. Jak stwierdził SN w przywołanym już wyroku z dnia 20 stycznia 2005 r. (I PK 146/04), przyznanie premii pracownikowi nie zależy od uznania pracodawcy, lecz od spełnienia warunków przewidzianych w regulaminie. Z tego punktu widzenia pojęcie „premia uznaniowa” – jako wewnętrznie sprzeczne – nie powinno być stosowane w regulaminach

wynagradzania, które określają konkretne i sprawdzalne warunki jej przyznawania. Jeżeli w porozumieniu płacowym lub w umowie o pracę wskazane są takie zwroty, jak „mogą otrzymać”, a nie „otrzymują”, to wyraźnie wskazują one na warunkowość jej przyznania. Stąd, jeśli regulamin premiowania zawiera postanowienia, zgodnie z którymi wysokość premii jest uzależniona od efektów ekonomiczno-finansowych i wydajności pracy, a ponadto premia przysługuje za czas efektywnie przepracowany, to należy uznać, że nie ma ona charakteru uznaniowego, mimo iż tak została nazwana. Jeśli określono konkretne i sprawdzalne warunki przyznania świadczenia, które nie zależą od swobodnego uznania pracodawcy, to świadczenie takie będzie premią, a nie nagrodą uznaniową (wyrok SN z dnia 21 września 2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007, nr 17–18, poz. 254). W razie sporu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem co do tego, czy dane świadczenie ma charakter premii, czy nagrody, właściwy do jego rozstrzygnięcia jest sąd pracy.

W świetle poglądów doktryny prawa pracy oraz orzecznictwa SN o charakterze prawnym premii nie przesądza nazwa nadana odpowiednim regulaminem. I tak, według uzasadnienia do uchwały SN z dnia 10 czerwca 1983 r. (III PZP 25/83, OSNC 1983, nr 12, poz. 192), podstawowa kwestia dotyczy wyjaśnienia charakteru świadczeń wypłacanych pracownikom, zwanych nagrodami, premiami lub premiami-nagrodami. Nie chodzi tu jednak o nazwę, ale o istotę, o treść warunków (kryteriów), od których uzależnione jest to świadczenie. Jeżeli warunki premiovania są określone w sposób na tyle konkretny, aby mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, zaś fakt spełnienia tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii. W takim przypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), świadczenie ma charakter nagrody, choćby nazwane zostało premią.

Prowizja. Prowizyjny system płac polega na ustaleniu wynagrodzenia w procentowym wymiarze wartości wykonanej pracy (sprzedanego towaru, usług). Najczęściej stosowana jest w gastronomii, handlu, usługach. Prowizja jest dodatkowym składnikiem wynagrodzenia o charakterze motywacyjnym. Stanowi zatem uzupełnienie wynagrodzenia podstawowego. Jest świadczeniem roszczeniowym, którego wartość stanowi część przychodu pracodawcy wypracowanego przez danego pracownika lub zespół pracowników.

Uprawnienie do prowizji nie wynika z przepisów powszechnie obowiązujących. Z tego względu niezbędne jest określenie warunków oraz wysokości jej nabycia. Od premii odróżnia ją to, że jest stałym składnikiem wynagrodzenia w tym znaczeniu, iż podobnie jak wynagrodzenie podstawowe przysługuje za każdy okres, za który następuje wypłata. Jest to więc świadczenie obowiązkowe pracodawcy, które stanowi przedmiot roszczenia pracowniczego. Prowizja może być ustanowiona w umowie o pracę, regulaminie wynagradzania czy w układzie zbiorowym

pracy. Może być ona ustalona jako jedyny składnik wynagrodzenia, jednak nie może ostatecznie być niższa, bez względu na wysokość przychodu pracodawcy przypisanego danemu pracownikowi, od najniższego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207).

Tantiema. Stanowi udział pracownika w zysku przypadający po odliczeniu kosztów jego uzyskania. Od prowizji tantiemę odróżnia sposób obliczenia „zysku”. Przy prowizji zysk stanowi ogólny przychód otrzymywany przez pracodawcę, a przy tantiemie odlicza się koszty jego uzyskania, a więc podstawą obliczenia tantiemy jest „czysty zysk”. Najczęściej stosowana jest przy pracownikach zatrudnionych na stanowiskach związanych z rozwiązaniami technicznymi czy działalnością artystyczną.

Nagroda. Jest przeciwieństwem premii i nie jest zmiennym składnikiem wynagrodzenia. Jest to świadczenie fakultatywne, którego przyznanie zależy wyłącznie od woli pracodawcy. Pracodawca może swobodnie kształtować jej zasady, warunki, terminy przyznawania i wysokość wypłaty. Prawo do nagrody powstaje wówczas, gdy ją przyznano (wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., PKN 235/98, OSNAPiUS 1999, nr 15, poz. 488). Z tego względu nagroda ma charakter konstytutywny (tzn. kształtujący prawo) w tym znaczeniu, że pracownik może domagać się jej dopiero po podjęciu decyzji przez pracodawcę o jej przyznaniu, a nie ma takiego prawa przed wydaniem takiej decyzji (nie jest to jednak decyzja w rozumieniu przepisów kodeksu postępowania administracyjnego). Nagroda za pracę może przybrać postać materialną lub być moralnym uhonorowaniem zasług pracownika. Kodeks pracy w art. 105 przykładowo wymienia, że nagrodami są nagrody pieniężne i wyróżnienia, które mogą przybrać różną postać (pochwała pisemna, publiczna itp.).

Ekwiwalenty. Ekwiwalent jako kategoria wynagrodzenia najczęściej występuje w sytuacji, gdy pracownik otrzymuje świadczenie pieniężne zamiast innego świadczenia ze stosunku pracy, np. ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w przypadku rozwiązania stosunku pracy (art. 171 k.p.) czy ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego (art. 237⁷ § 4 k.p.).

Deputaty. Artykuł 86 § 2 k.p. formułuje zasadę, zgodnie z którą wypłata wynagrodzenia następuje w formie pieniężnej, tzn. w gotówce. Odstępstwo od tej zasady dopuszczalne jest wyłącznie w dwóch sytuacjach – musi mieć podstawę ustawową lub układową. Z tego względu postanowienia umowy o pracę, które przewidywałyby naturalną formę wynagrodzenia zamiast pieniężnej, są nieważne (zob. komentarz do art. 86).

5 Z wynagrodzeniem związane są systemy wynagradzania.

Pojęcie „system wynagradzania” oznacza wskazanie sposobów mierzenia wkładu pracy pracownika oraz ustalania na tej podstawie należnego mu wynagrodzenia. Stosuje się dwa podstawowe sposoby ustalania wynagrodzenia:

- 1) wynagrodzenie czasowe (według czasu pracy) oraz
- 2) wynagrodzenie według wyników pracy (wynagrodzenie wynikowe – występujące w postaci wynagrodzenia akordowego i prowizyjnego).

W praktyce stosowane są różne systemy wynagradzania, często przybierające formę mieszaną. Najczęściej spotykanymi systemami (w formie podstawowej) są:

- 1) system czasowy,
- 2) system akordowy,
- 3) system prowizyjny,
- 4) system ryczałtowy,
- 5) system mieszany.

System czasowy. Jest najprostszą formą wynagradzania pracownika. Stosuje się go zazwyczaj tam, gdzie efekt pracy jest niewymierny lub ilość pracy jest niezmienna. System czasowy polega na tym, że wynagrodzenie pracownika jest niezależne od wyników, efektów ilościowych i jakościowych jego pracy, a uzależnione jest wyłącznie od długości przepracowanego czasu pracy. Charakteryzuje się zatem tym, że wynagrodzenie może być ustalone godzinowo, dniówkowo, tygodniowo lub miesięcznie. Przy czasowym systemie wynagradzania w skład wynagrodzenia może wchodzić tylko jeden składnik wynagrodzenia (konkretna stawka). Może być ono jednak uzupełniane o różnego rodzaju dodatki. System ten w praktyce występuje często w postaci mieszanej, jako system czasowo-premiowy. Celem tej modyfikacji jest zwiększenie motywacyjności pracownika w wykonywaniu przez niego pracy. Otóż wynagrodzenie pracownika może być powiększone o dodatkowy składnik – premię, jeżeli spełnione zostaną określone warunki ekonomiczne, technologiczne itp. Warunki te z reguły określają tzw. regulaminy premiowania.

System akordowy. Wynagrodzenie akordowe ustala się na podstawie norm pracy, więc wynagrodzenie uzależnione jest od konwencjonalnie ustalonej ilości faktycznie wykonanej pracy. Należy tutaj wskazać, że zgodnie z art. 83 k.p. normy czasu pracy, stanowiące miernik nakładu pracy, jej wydajności i jakości, mogą być stosowane, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy. Norma pracy nie jest jednak treścią umowy o pracę, gdyż zgodnie z art. 83 § 4 k.p. może być ona zmieniona poprzez zawiadomienie pracownika co najmniej 2 tygodnie przed jej wprowadzeniem (zob. komentarz do art. 83). W systemie tym pracownik, którego wydajność odpowiada ustalonej normie pracy, osiąga wynagrodzenie w wysokości iloczynu stawki akordowej i ilości przepracowanych godzin. Jeżeli w wyniku jego pracy dochodzi do przekroczenia normy, to obliczony według powyższych wskazań zarobek ulega zwiększeniu o cenę jednostkową każdej dodatkowo wykonanej jednostki produktu. Wynagrodzenie jednostkowe może przybrać postać indywidualną lub zespołową, gdzie w tym drugim przypadku wysokość zarobku zależy od efektów uzyskanych przez cały zespół. Stąd wyróżniamy:

- 1) **akord prosty** – wynagrodzenie za pracę ustala się wprost proporcjonalnie do ilości wytworzonych produktów lub wytworzonych czynności jednostkowych,
- 2) **akord progresywny** – w systemie tym stawki jednostkowe ulegają podwyższeniu za produkty wytworzone ponad określoną normę i wzrastają w zależności od stopnia przekroczenia normy,

- 3) **akord zryczałtowany** – polega on na ustaleniu z góry wynagrodzenia za wykonanie określonych prac lub zadania produkcyjnego,
- 4) **akord pośredni** – wynagrodzenie poszczególnych pracowników stanowi część wynagrodzenia pracownika osiągającego najlepsze wyniki,
- 5) **akord zespołowy** – zadania i normy pracy ustalane i rozliczane są łącznie dla grupy pracowników, która określana jest zespołem (brygadą).

Należy wyraźnie wskazać, że zastosowanie systemu akordowego w pewnym zakresie wywołuje skutki „negatywne” dla pracownika. Powoduje on bowiem, że pracownicy w mniejszym zakresie „korzystają” z tytułu ryzyka osobowego pracodawcy, gdyż obniżenie wydajności pracy wskutek choroby, przemęczenia itp. wpływa bezpośrednio na wysokość wynagrodzenia. Niemniej w systemie akordowym pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, bez względu na osiągnięte wyniki, nie może otrzymać wynagrodzenia niższego od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207).

System prowizyjny. Ta forma wynagradzania ma z reguły zastosowanie, gdy pracownik wykonuje w imieniu pracodawcy określoną usługę, transakcję itp., lecz wykonanie tych czynności uzależnione jest od efektywnego działania samego pracownika (pracownik swoim działaniem, zaangażowaniem powiększa efekty swojej pracy, a tym samym przynosi zwiększone zyski dla pracodawcy). Dotyczy to z reguły pracowników zatrudnionych w handlu czy w gastronomii. Wynagrodzenie oblicza się generalnie od kwot dokonanych transakcji lub czynności inkasowych pracownika. Nie należy zapominać, że oprócz prowizji pracownik ma zagwarantowane stałe wynagrodzenie, co najmniej w wysokości ustawowego wynagrodzenia minimalnego. Stąd prowizja jest dodatkowym składnikiem wynagrodzenia, a więc jest uzupełnieniem wynagrodzenia podstawowego. Wynagrodzenie prowizyjne może być ustalane zarówno indywidualnie, jak i zespołowo.

System ryczałtowy. Wynagrodzenie ryczałtowe ustala się w oparciu o przewidywaną dla konkretnego pracownika liczbę godzin pracy oraz wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę ryczałtu. W skład tego wynagrodzenia oprócz stawki osobistego zaszeregowania mogą wchodzić także inne składniki wynagrodzenia. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe w pełnej wysokości w każdym miesiącu, bez względu na to, czy przepracował wymaganą liczbę godzin czasu pracy braną pod uwagę przy wyliczeniu wynagrodzenia ryczałtowego. Z kolei jeżeli przepracował większą liczbę godzin, wówczas każdą taką godzinę należy liczyć jako pracę ponadnormatywną, za którą przysługuje wynagrodzenie dodatkowe. Możliwe jest także przyjęcie, że poza wynagrodzeniem ryczałtowym pracownik otrzyma także inne świadczenia, jak nagroda roczna czy nagroda z zysku. Ryczałtowa forma wynagrodzenia może być stosowana z reguły w stosunku do kierowników czy radców prawnych.

System mieszany. Jak sama nazwa wskazuje, system ustalania tego wynagrodzenia jest kompilacją kilku systemów, np. czasowego z akordowym. Stąd decyzja o jego zastosowaniu zależy od pracodawcy lub – w przypadku regulaminu

wynagradzania i układu zbiorowego pracy – od uzgodnień poczynionych przez pracodawcę i zakładowe organizacje związkowe funkcjonujące w danym zakładzie pracy.

6 Przedmiotowy przepis odwołuje się do art. 77¹–77² k.p., co oznacza, że składniki wynagrodzenia powinny być ustalone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania (zob. komentarz do art. 77¹ i art. 77²).

Art. 79

(uchylony)

Art. 80

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

1 Komentowany przepis statuuje *de facto* jedną z podstaw stosunku pracy, według której wynagrodzenie, co do zasady, przysługuje wyłącznie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy przysługuje ono pracownikowi tylko wówczas, gdy stosowane przepisy prawa pracy tak stanowią. Stąd prawo pracownika do wypłaty tego wynagrodzenia musi mieć w każdym przypadku konkretną podstawę prawną. Podstawą tą mogą być przepisy wykonawcze do kodeksu pracy i innych ustaw. Podstawą prawną mogą być także autonomiczne akty prawa pracy – układy zbiorowe pracy czy regulaminy wynagradzania. W przypadku braku u pracodawcy układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania podstawą może być także umowa o pracę. Jak wskazuje orzecznictwo SN (uzasadnienie do wyroku z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 448/00, OSNP 2003, nr 7, poz. 177), czas społecznie wykonywanej przez pracownika pracy nieobjętej zakresem jego obowiązków pracowniczych nie jest wykonywaniem pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie ze stosunku pracy. Ponadto **zasady współzycia społecznego nie mogą stanowić podstawy pracowniczych uprawnień płacowych** (wyrok SN z dnia 8 czerwca 1999 r., I PKN 96/99, OSNAPiUS 2000, nr 16, poz. 615). Z tego względu żadne argumenty nie przemawiają za tym, że pracownikowi należy wypłacić wynagrodzenie za pracę, której nie wykonał.

2 Jak wspomniano, za czas niewykonywania pracy wynagrodzenie przysługuje, jeżeli przepisy prawa tak wyraźnie stanowią. Należność za czas niewykonywania pracy bywa powszechnie nazywana **wynagrodzeniem gwarancyjnym** albo **wypłatą gwarancyjną**. Jest to szczególny rodzaj wynagrodzenia, gwarantowany co do zasady regulacjami o charakterze publicznoprawnym, gdyż wynagrodzenie to nie jest powiązane z czasem pracy w tym znaczeniu, że za okres ten przysługuje wynagrodzenie bez względu na to, czy okres ten wlicza się do czasu pracy, czy też nie. W przepisach kodeksu pracy oraz aktach wykonawczych do kodeksu pracy (np. rozporządzeniu MPiPS z dnia 15 maja 1996 r.

w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632) okolicznościami takimi są przykładowo:

- 1) art. 37 k.p. przyznający zwolnienie z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas poszukiwania pracy w okresie wypowiedzenia;
- 2) art. 47 i art. 57 k.p. wprowadzające regulację, zgodnie z którą w razie podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy na mocy wyroku sądowego za czas pozostawania bez pracy przysługuje wynagrodzenie (w całości lub zryczałtowane);
- 3) art. 49 k.p. przyznający wynagrodzenie w przypadku zastosowania zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia;
- 4) art. 70 § 2 k.p. w zw. z art. 71 k.p., na mocy którego pracownik, z którym został nawiązany stosunek pracy na podstawie powołania, w okresie wypowiedzenia nie jest zobligowany do świadczenia pracy, zachowuje jednak za ten okres prawo do wynagrodzenia;
- 5) art. 81 k.p., zgodnie z którym jeśli pracownik doznał przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, a był gotów do jej świadczenia, za okres ten należy się mu wynagrodzenie;
- 6) art. 155 § 1 k.p. stwierdzający, że w okresie urlopu pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia;
- 7) art. 185 § 2 k.p. statuujący obowiązek zapłaty wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy, gdy kobieta w ciąży przeprowadza badania lekarskie, niemożliwe do wykonania poza czasem pracy;
- 8) art. 188 k.p. przyznający wynagrodzenie za okres sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 14;
- 9) art. 210 § 3 k.p. uprawniający pracownika do wynagrodzenia, jeżeli powstrzymał się od jej wykonywania z uwagi na bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracownika;
- 10) art. 229 § 3 k.p. wprowadzający obowiązek zapłaty wynagrodzenia za okres trwania okresowych i kontrolnych badań lekarskich;
- 11) art. 237³ § 3 k.p. przyznający wynagrodzenie za okres odbywania szkoleń bhp;
- 12) § 15 przywołanego powyżej rozporządzenia MPiPS z dnia 15 maja 1996 r. przyznający pracownikom prawo do zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w związku z licznymi wskazanymi tam wydarzeniami z życia osobistego pracownika (jak np. prawo do dni wolnych od pracy w związku ze ślubem pracownika czy z tytułu urodzenia się mu dziecka);
- 13) zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w związku ze sprawowaną funkcją:
 - społecznego inspektora pracy (art. 15 ust. 2, 3 i 5 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 567),
 - członka zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 25 ust. 3 i art. 1 u.z.z.),

- członka rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego (art. 5 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1543),
- członka rady pracowników (art. 17 ust. 3 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz.U. Nr 79, poz. 550 z późn. zm.),
- członka specjalnego zespołu negocjacyjnego europejskiej rady zakładowej albo reprezentanta pracowników w razie niepowołania europejskiej rady zakładowej (art. 37 ust. 3 i art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych, t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1832).

3 Należność wypłaty wynagrodzenia jest powiązaniem wynagrodzenia nie tylko z faktycznym pozostawianiem w stosunku pracy, lecz także z jej wykonywaniem (co do efektów jej wykonywania zob. komentarz do art. 82). Z tego względu samo pozostawianie w stosunku pracy, lecz bez faktycznego świadczenia pracy, co do zasady, o czym wskazano powyżej, nie stanowi podstawy do roszczenia pracownika o wypłatę wynagrodzenia za pracę.

4 Należy zwrócić szczególną uwagę na fakt, że jeżeli pracownik wykonał inną pracę niż w umowie o pracę, lecz według regulacji wewnętrznych pracodawcy (np. taryfikator stanowiskowy i rodzajowy zawarty w regulaminie wynagradzania czy układzie zbiorowym pracy przewidywał wyższe wynagrodzenie, np. kierowca wykonywał czynności mechanika, które są wyżej kwalifikowane niż czynności kierowcy), za wykonanie tej pracy powinien otrzymać wyższe wynagrodzenie. Oczywiście w rozpatrywanym zagadnieniu osobną kwestią jest uprawnienie pracodawcy do powierzenia innej pracy pracownikowi, w szczególności jeżeli nie posiadał on do tego formalnych uprawnień czy kwalifikacji. Jak wskazał SN w wyroku z dnia 7 marca 2013 r. (I PK 158/82, niepubl., za: K. Jaśkowski, E. Maniewska), z zasady prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę wykonaną wynika także, że brak przepisu płacowego nie stoi na przeszkodzie prawu pracownika do dodatkowego wynagrodzenia za wykonywanie dodatkowych obowiązków, które nie zostały określone w umowie o pracę. Niemniej, jeżeli pracownik incydentalnie wykonuje na polecenie pracodawcy pracę o niższej kwalifikacji płacowej, zachowuje prawo do wynagrodzenia zgodnie z zawartą umową o pracę (z wyjątkiem tzw. przestoju – zob. komentarz do art. 81).

Art. 81

§ 1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 3. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

§ 4. Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią. W razie powierzenia pracownikowi na czas takiego przestoju innej pracy, przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę, chyba że przepisy prawa pracy przewidują stosowanie zasad określonych w § 3.

Komentarz do § 1

1 Pracodawca, z reguły prowadząc działalność nastawioną na zysk, może doznać przeszkód w funkcjonowaniu jego zakładu pracy. Przeszkody takie mogą wystąpić ze strony pracodawcy i ze strony pracowników.

2 Przyczyny istniejące po stronie pracodawcy to:

- 1) przyczyny niezależne od niego (awaria maszyn, urządzeń, instalacji czy siła wyższa),
- 2) przyczyny wywołane jego zawinieniem (zawinione jego działaniem lub zaniechaniem).

W tym miejscu należy jednak uznać, że przyczyna leżąca po stronie pracodawcy nie jest do końca precyzyjna, gdyż np. strajk jest przyczyną dotyczącą pracodawcy, choć spowodowaną przez pracowników, lecz jego podłożem jest niespełnienie żądań załogi (M. Świątkowski, s. 521).

3 Przerwa w funkcjonowaniu zakładu pracy może nastąpić także niezależnie od pracodawcy oraz pracowników – jest to siła wyższa (a więc powódź, zamiecie, pożary lasów, osuwiska, trzęsienia ziemi itp.). Konstrukcja pojęcia „przestój” wymusza zatem uznanie, że jest on wynikiem szeregu zdarzeń, które mogą dotyczyć pracodawcy, pracownika, osób trzecich lub siły wyższej. Dla pracownika istotne znaczenie ma tylko występujące **zawinienie przestoju leżące po jego stronie**. Jedynie zaistnienie przeszkód dotyczących **wyłącznie** pracowników i to z przyczyn przez nich zawinionych **wyklucza** stosowanie komentowanego przepisu. W takich przypadkach **pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia**, a w razie powierzenia mu innej pracy w tym czasie przysługuje wyłącznie wynagrodzenie za wykonanie tej powierzonej pracy (o czym dalej). Jednakże brak gotowości pracownika do wykonywania pracy wyklucza w każdym przypadku zasadność zasądzenia wynagrodzenia za czas przestoju (wyrok SN z dnia 7 grudnia 2006 r., I PK 169/06, Pr. Pracy 2007, nr 3, s. 35).