

Za pracę wykonaną zatrudniony otrzymuje wynagrodzenie. Jego składniki mogą różnić się od siebie. Niektóre to stałe, inne to dodatkowe.

Pracownik samorządowy powinien dostawać wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Mówi o tym art. 36 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

Z kolei art. 78 § 1 kodeksu pracy określa generalne zasady ustalania wynagrodzenia pracowniczego - wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało przede wszystkim rodzajowi wykonywanej pracy (stanowisko, funkcja, poziom odpowiedzialności), kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu (kwalifikacje zawodowe, poziom wykształcenia, staż pracy), a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Bez dyskryminacji

Przyznanie pracownikom samorządowym zajmującym takie same stanowiska wynagrodzenia w różnej wysokości nie może być z reguły ocenione jako dyskryminacja jednych i faworyzowanie drugich. Jak wyjaśnia Marcin Mazuryk w Wojciech Drobnym Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, publ. Oficyna 2010 *znajdą tu bowiem zastosowanie przepisy powszechnego prawa pracy. - Artykuł 112 kodeksu pracy uzależnia prawo do jednakowego traktowania od „jednakowego” wypełnienia „takich samych obowiązków”. Artykuł ten wyraża w ścisłym rozumieniu zasadę równych praw wszystkich pracowników z tytułu jednakowego wypełniania tych samych obowiązków i jednocześnie dopuszcza różnicowanie pracowników, którzy pełnią bądź różne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo, bo nawet jednakowe wypełnianie takich samych obowiązków nie jest tożsame z równym prawem do awansu na wyższe stanowiska, które to prawo jest uzależnione od stażu pracy oraz kwalifikacji – podaje w komentarzu.*

Różne kryteria

Na wysokość wynagrodzenia pracownika samorządowego mogą mieć wpływ inne niż określone art. 36 st. 1 ustawy o pracownikach samorządowych kryteria. Agnieszka Rzetecka-Gil w Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, publ. LexisNexis 2009 przypomina bowiem, że *staż pracy wpływa na wysokość dodatku za wieloletnią pracę, zwiększenie obowiązków może wpłynąć na dodanie dodatkowego składnika wynagrodzenia (dodatek specjalny), szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej mogą spowodować przyznanie nagrody.*

Co do zasady wynagrodzenie, które każdemu, także i samorządowemu pracownikowi wypłaca pracodawca powinno odnosić się do pracy, którą dana osoba wykonuje na rzecz tego zakładu pracy w ramach stosunku pracy. Wynagrodzeniem za pracę nie jest np. odpłatność z tytułu umowy – zlecenia czy umowy o dzieło, nawet jeśli strony kontraktu są te same co umowy o pracę. W sensie prawnym wynagrodzenie za pracę jest wypłacane tylko pracownikowi, a nie np. zleceniobiorcy, choć umowa ta może być odpłatna i kodeks cywilny w art. 735 mówi o wynagrodzeniu, nie jest to wynagrodzenie za pracę, a za zlecenie.

Potwierdza to orzecznictwo sądowe. Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z 16 września 2015 r., sygn. akt III AUa 2114/14 ocenił, że *wynagrodzenie należne jest pracownikowi za pracę umówionego rodzaju, a nie za całokształt osiągnięć zawodowych pracownika i aktualnie podejmowanej przez niego, wszelkiej*

aktywności zarobkowej.

To, czy płatność jest wynagrodzeniem za pracę czy też z innego tytułu ma na przykład znaczenie przy jego ochronie gwarantującej pewne zabezpieczenie finansów pracownika. Chodzi o przepisy kodeksu pracy, który wyznacza ramy dotyczące formy, terminu, formy i miejsca wypłaty. Regulują także kwestie potrąceń w wynagrodzenia. Także s kodeksu pracy wynika niezbywalność gratyfikacji pracowniczej.

Poszczególne składniki

Art. 36 ust. 2 – ust. 6 ustawy o pracownikach samorządowych wymienia dziewięć składników wynagrodzenia pracownika samorządowego.

Są to: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach, dodatek specjalny służący wójtowi, staroście oraz marszałkowi województwa, dodatek funkcyjny, dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

Wynagrodzenie zasadnicze jest tym składnikiem, który będzie przysługiwał zawsze. Warto tu przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z 18 listopada 2014 r., sygn. akt II PK 45/14. SN orzekł w nim, że *wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jednorodnego. Zazwyczaj składa się ono z elementów zróżnicowanych pod względem charakteru prawnego i wysokości. Jedynym obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze. Obligatoryjność wynagrodzenia zasadniczego oznacza, że powinno zostać przekazane pracownikowi w każdym kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. Pozostałe składniki mają charakter fakultatywny w tym sensie, że mogą one zostać wprowadzone w drodze odpowiedniego aktu płacowego (układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania, rozporządzenie) albo aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie, spółdzielcza umowa o pracę).*

Wynagrodzenie zasadnicze jest zatem stałym, normalnym elementem płacowym. Ale nie tylko ono. Stały będzie np. dodatek stażowy. Sąd Najwyższy w wyroku z 3 czerwca 1986 r., sygn. akt I PRN 40/86, wyjaśnił, że *normalnym wynagrodzeniem jest to, „które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze, wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów lub postanowień płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników”.*

Niektóre świadczenia są jedynie okresowe, tak jest na przykład z nagrodą jubileuszową. Inne zaś jednorazowe – odprawa emerytalna czy rentowa.

Część składników należy do grupy nieobowiązkowych. To dodatek funkcyjny, dodatek specjalny czy też nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

Możliwość wypłacania pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę tych fakultatywnych składników wynagrodzenia powinna zostać zapisana w regulaminie wynagradzania. Inaczej nie ma podstawy do jej wypłaty. Nie zawsze pracodawcy samorządowi o tym pamiętają, co

Prawa pracownicze (16) Wynagrodzenie pracownika

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: niedziela, 29, maj 2016 05:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 2087

potwierdzają kontrole regionalnych izb obrachunkowych.

Zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej określa zaś ustawa z 2 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej

Kwestie przyznawania dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej oraz odpraw dla osób odchodzących na emeryturę lub przechodzących na rentę wynikają natomiast z art. 38 ustawy o pracownikach samorządowych.

Poszczególne składniki wynagrodzenie będziemy opisywać w kolejnych publikacjach.