18.06.2020

Kl III TA

Przedmiot: rachunkowość

Temat: Wynagrodzenie za pracę

Wynagrodzenie za pracę jest podstawowym świadczeniem, jakie przysługuje nam za wykonaną pracę. Pozwala ono na zaspokajanie potrzeb życiowych, zarówno swoich, jak i swoich bliskich. Z reguły za niskie, ale zawsze potrzebne, daje nam swobodę w spełnianiu życiowych planów. W niniejszym poradniku omówimy zatem podstawowe zasady jego wypłacania, do jakich musi stosować się pracodawca, dotyczące nie tylko wynagrodzenia zasadniczego, ale także dodatkowego, jak wynagrodzenie za podróż służbową, czy za pracę w godzinach nadliczbowych.

Podstawową zasadą dotyczącą wypłacania wynagrodzenia jest to, że zasadniczo wynagrodzenie przysługuje jedynie za pracę wykonaną. Ponadto, pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia za pracę, ani przenieść prawa do wynagrodzenia na inną osobę. Wyjątek od tej zasady ustanowiony został w Kodeksie rodzinnym i opiekuńczym. Małżonkowie mają obowiązek przyczyniania się do zaspokajania potrzeb rodziny, między innymi poprzez zarabianie pieniędzy i łożenie na utrzymanie rodziny. W sytuacji niewywiązywania się z tego obowiązku przez jednego z małżonków, art. 28 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego pozwala drugiemu małżonkowi na uproszczone wyegzekwowanie przyczyniania się do utrzymania rodziny przez uzyskanie specjalnego sądowego nakazu. Taki nakaz pozwala drugiemu małżonkowi odbierać do swoich rąk wynagrodzenie współmałżonka oraz określa, jakiej części wynagrodzenia taka procedura dotyczy (tj. czy chodzi o całe wynagrodzenie, czy też jego część). Sąd przesyła nakaz do zakładu pracy z wezwaniem, aby wynagrodzenie za pracę lub inne należności wypłacano w całości lub w części wyłącznie do rąk drugiego małżonka.

Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Odstępstwo od tej zasady może być tylko na korzyść pracownika, to znaczy wynagrodzenie może być wypłacane częściej niż raz w miesiącu, ale nigdy rzadziej.

Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, to wynagrodzenie należy wypłacić w dniu poprzedzającym taki dzień.

Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Należy pamiętać, że jeżeli pracodawca wypłaca wynagrodzenie poprzez przelew bankowy, to nieistotna jest tutaj data dokonania przelewu, ale data, w której pracownik mógł rzeczywiście dysponować swoim wynagrodzeniem. Pracodawca powinien zatem dokonywać przelewu w taki dzień, aby pieniądze dotarły na konto pracownika najpóźniej w dziesiątym dniu miesiąca. Ponadto, pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.

Jeżeli pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia w powyżej wskazanych terminach, to niezależnie od tego, czy ponosi on za opóźnienie odpowiedzialność, pracownik może żądać odsetek za opóźnienie w wypłaceniu należnego wynagrodzenia za pracę.

Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej. Częściowe wypłacenie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.

W układzie zbiorowym pracy dużej fabryki znajduje się zapis, że pracownikom przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, uzależnione od stażu pracy i zajmowanego stanowiska, oraz premia uznaniowa wypłacana co najmniej raz na dwa miesiące. Jednocześnie w przepisach układu zastrzeżono, że premia może być wypłacana bądź w formie pieniężnej, bądź w postaci bonów na zakupy spożywcze do jednego z lokalnych supermarketów. Wobec faktu, że układ zbiorowy przewiduje możliwość częściowego wypłacania wynagrodzenia (premii) w innej niż pieniężna formie, pracownicy, którzy otrzymali bony nie będą mogli domagać się wypłaty premii w pieniądzu.

Pozdrawiam Beata Podbielska