

**„Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa” Urszula Jackowiak , Waldemar Uziak , Alina Wypych-Żywicka, Warszawa 2012 str. 367**

„Przepisy naszego prawa pracy nie definiują pojęcia wynagrodzenie za pracę, co rodzi spory w doktrynie, a w praktyce nie pozwala ustalić jednoznacznie należności pracowniczych. Literatura i orzecznictwo pozwalają przyjąć, że jest to obowiązkowe, okresowe, ekwiwalentne świadczenie majątkowe pracodawcy należne pracownikowi w ramach stosunku pracy za wykonaną pracę. Powyższe pojęcie wynagrodzenia jest poszerzane stwierdzeniem, że przysługuje ono także za określony przepisami czas niewykonywania pracy - M.Święcicki, „Prawo wynagrodzenia za pracę”, Warszawa 1963, T. Zieliński, Prawo pracy. Zarys systemu, cz. 2, Warszawa Kraków 1986 autorzy ci kwestionują jednak cechę ekwiwalentności. T. Liszcz, Prawo pracy Warszawa 2007, L. Florek , T. Zieliński „Prawo pracy” Warszawa 2007, B. Wagner „Wynagrodzenie za pracę i jego związek z pracą (w:) Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak, pod red. J. Steliny, A. Wypych-Żywieckiej, GSP 2007, t. XVII”

**L. Florek (w:) L. Florek, T. Zieliński „Prawo pracy” Warszawa 2009, 11 wyd. str. 187 – definiuje wynagrodzenie jako:**

„(..) obowiązkowe świadczenie okresowe pracodawcy, posiadające wartość majątkową, spełniane na rzecz pracownika w ramach stosunku pracy, w zamian za świadczoną przez niego pracę (lub za czas niewykonywania pracy określony w ustawie).”

**„Kodeks pracy z komentarzem” T. Nycz Kraków 1998, str. 144:**

„Obligatoryjnymi składnikami wynagrodzenia wynikającymi z Kodeksu pracy są:

- a) wynagrodzenie za czas niezawinionego przez pracownika przestoju (art. 81),
- b) dodatek za pracę w dzień dodatkowo wolny od pracy (art. 129<sup>3</sup> § 3),
- c) wynagrodzenie za czas przerwy w pracy kierowców w transporcie samochodowym i komunikacji samochodowej (art. 129<sup>9</sup> § 2),
- d) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 134),
- e) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej (art. 137 § 2),
- f) wynagrodzenie za czas pełnienia dyżuru poza normalnymi godzinami pracy (art. 144 § 2)”

**„Pracownik i Pracodawca” 2016, nr 2 (vol. 2), Mariusz Listkowski str. 32-33:**

„Wydaje się, że zmiany, które nastąpiły na przestrzeni lat w stosunkach pracy, doprowadziły do zerwania z koncepcją wynagrodzenia jako płacy, której pierwowzorem była wywodząca się z prawa rzymskiego konstrukcja – locatio conductio operarum – najem pracy. Wówczas płaca była postrzegana jako cena za pracę, zaś praca ludzka jako towar. Współcześnie koncepcja wynagrodzenia za pracę jest szeroka i obejmuje swym zakresem także te świadczenia, które otrzymuje pracownik jako uzupełnienie wynagrodzenia (np. udział w zyskach przedsiębiorstwa pracodawcy) bądź jako substytut wynagrodzenia (np. korzyści otrzymywane mimo niewykonywania pracy)<sup>3</sup>. Zatem z jednej strony występuje nadal zależność wykonanej pracy przez pracownika i zapłata za nią, co nawiązuje do koncepcji płacy. Z drugiej jednak strony występują przewidziane w przepisach prawa wypłaty, które nie odzwajemniają wykonanej pracy.<sup>3</sup>Tak M. Seweryński, Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalanie, Warszawa 1981, s. 38 i n.”

**Marcin Radomski „Pojęcie wynagrodzenia za pracę” w "Prawo Bankowe" nr 2/2003**

**(Miesięcznik wydawany przez Oficynę Wydawniczą "Zarządzanie i Finanse" sp. z o.o.):**

„(..)Bardzo wnikliwą i jak się wydaje trafną analizę pojęcia "wynagrodzenie za pracę" przeprowadziła Barbara Wagner . Autorka ta stwierdza, iż pojęcie "wynagrodzenie za pracę" nie ma jednolitego prawnie, powszechnie ustalonego zakresu znaczeniowego. Jest ono bowiem świadczeniem o mniej lub bardziej, ale jednak złożonej strukturze. Nazwą tą obejmuje się różne wypłaty, które niekiedy są uwzględniane, innym zaś razem nie, jako wynagrodzeniowe.

Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi od pracodawcy. Nie mają zatem charakteru wynagrodzeniowego wypłaty dokonywane przez pracodawcę na rzecz członków rodziny pracownika jak również korzyści przyznawane byłym pracownikom (emerytom, rencistom).

Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem odwzajemniającym pracę, do której pracownik był zobowiązany. Wpłaty na rzecz pracownika z tytułu dodatkowych jego osiągnięć, wykraczających poza obowiązki wynikające z treści stosunku pracy (np. z tytułu racjonalizacji, czy wynalazczości), nie stanowią należności wynagrodzeniowych. Wynagrodzeniem są tylko świadczenia majątkowo przysparzające, a więc takie, które zwiększają aktywa pracownika. Cechy tej nie mają świadczenia kompensacyjne takie np. jak zwrot kosztów czy odszkodowania. Wynagrodzenie ma charakter okresowy. Jest świadczeniem obowiązkowym, a pracownikowi przysługuje roszczenie o wypłatę wynagrodzenia. Jest ono świadczeniem ekwiwalentnym względem pracy.

W oparciu o przytoczone wywody autorka skonstruowała definicję wynagrodzenia za pracę. Uznała, że jest to "obowiązkowe, wypłacane okresowo świadczenie ze stosunku pracy o charakterze przysparzającym - majątkowym, należne pracownikowi od pracodawcy za wykonaną pracę, odpowiednio do jej rodzaju, ilości i jakości. Wynagrodzenie za pracę ma niejednorodną, złożoną i zmienną strukturę wewnętrzną. Składa się z elementów stałych i ruchomych, obligatoryjnych i dodatkowych. Najczęściej pod nazwą wynagrodzenia za pracę kryją się poszczególne jego składniki i to do każdego z nich z osobna odnoszone są, przypisywane wynagrodzeniu jako całości, kryteria kwalifikacyjne. Termin wynagrodzenia za pracę jest w istocie zbiorczym określeniem ogółu wypłat wynagrodzeniowych."

W skład wynagrodzenia mogą wchodzić następujące świadczenia:

- A. **Wynagrodzenie zasadnicze** - jest głównym, powszechnym, stałym i jedynie koniecznym elementem wynagrodzenia za pracę. Stanowi ono podstawę do obliczania innych, uzupełniających składników wynagrodzenia.
- B. **Dodatki stawkowe** - np. dodatek za pracę w porze nocnej, za szkodliwość, zmianowy, stażowy, brygadzistowski, funkcyjny.
- C. **Dopłaty** - są uzupełniającym i zmiennym składnikiem wynagrodzenia za pracę np. dopłata za pracę w godzinach nadliczbowych.
- D. **Premia** - jest samodzielnym, ale uzupełniającym elementem wynagrodzenia za pracę. Jest to świadczenie uzależnione od warunków określonych w sposób na tyle konkretny, by ich spełnienie było sprawdzalne i mogło podlegać kontroli. Najbardziej znanymi spośród premii są gratyfikacje jubileuszowa i nagroda (premia) roczna. Od premii należy odróżnić nagrodę, świadczenie, które pracownik może otrzymać w zależności od oceny jego pracy przez pracodawcę, oceny dokonywanej według kryteriów niesprawdzalnych i przez to niemożliwych do kontroli. Premie od nagrody odróżnia roszczeniowość, czyli możliwość dochodzenia wypłaty premii.
- E. **Prowizje i tantiemy** - mogą być ubocznym składnikiem wynagrodzenia za pracę.
- F. **Dodatki wyrównawcze** - przysługują pracownikom, których wynagrodzenie uległo obniżeniu z przyczyn od nich niezależnych, wskutek zmiany dotychczasowego stanowiska pracy na inne.
- G. **Wynagrodzenie gwarancyjne** - tak powszechnie nazywana jest należność za czas niewykonywania pracy. Wynagrodzenie gwarancyjne trzeba traktować jak wynagrodzenie za pracę.
- H. **Wynagrodzenia wypłacane w okresie nieobecności w pracy** - np. za czas urlopu wypoczynkowego, szkolenia bhp, czy przeprowadzania obowiązkowych badań lekarskich.(..)"

Pierwsze próby zdefiniowania wynagrodzenia za pracę w orzecznictwie nastąpiło przez Sąd Najwyższy uchwałą w składzie siedmiu sędziów z dnia 30 grudnia 1986 III PZP 42/86:

„(..)Uwzględniając istotne cechy tego pojęcia wynikające z różnych przepisów kodeksu pracy można ogólnie określić wynagrodzenie za pracę jako świadczenie konieczne, o charakterze przysparzającym-majątkowym, które zakład pracy jest obowiązany wypłacać okresowo pracownikowi w zamian za wykonaną przez niego pracę, świadczoną na skutek wiążącego go z zakładem pracy stosunku pracy, odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości pracy.

*W dziale trzecim kodeksu pracy unormowane zostały bardziej szczegółowe zasady, odnoszące się do wynagrodzenia za pracę, uwzględniające podstawową zasadę odpłatności pracy (art. 13). Istotne znaczenie ma tu zasada wynikająca z art. 80 zdanie pierwsze, według której pracownikowi należy się wynagrodzenie za pracę wykonaną. Zasada ta jest konsekwencją istoty prawnej stosunku pracy, jako stosunku wzajemnego, ekwiwalentnego, w którym pracownik zobowiązuje się do wykonania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy, a zakład jest obowiązany zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.).*

*W zdaniu drugim art. 80 przewidziane zostało prawo pracownika do wynagrodzenia mimo nieświadczenia pracy. Przepis głosi: „Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy kodeks lub przepis szczególny tak stanowi”.*

*Omawiane dwa przepisy kodeksu pracy regulują sytuacje, kiedy pracownikowi gwarantuje się wynagrodzenie, mimo że faktycznie pracy nie świadczy, ale wynika to z przyczyn od niego niezależnych (art. 81 § 1-3 k.p.), albo też poświęca on swój czas w interesie i na rzecz zakładu pracy (art. 144 § 2 k.p.). Wymienione przepisy spełniają funkcje, ochronne, a wynagrodzenie w nich przewidziane – funkcję kompensacyjną. Inna jest funkcja art. 134 § 1 k.p., gdyż wynagrodzenie dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych przewidziane w tym przepisie spełnia funkcję dochodowo-bodźcową.*

*W myśl art. 81 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Gotowość pracownika świadczenia pracy jest uznana przez ustawodawcę za przyczynę prawnie równoważną świadczeniu pracy. W sytuacjach objętych dyspozycją przedmiotowego przepisu niedopuszczenie pracownika do pracy jest „sprzeczne z obowiązkiem zakładu pracy wynikającym z istoty prawnej stosunku pracy; albowiem zakład pracy ma obowiązek zatrudniać pracownika, z którym wiąże go stosunek pracy(..).”*

O ile nie ma ustawowej definicji wynagrodzenia za pracę w ujęciu materialnym, o tyle ustawodawca wprowadził definicje wynagrodzenia za pracę w ujęciu procesowym: art. 881 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego oraz art. 1a pkt 17 Ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji. W ujęciu procesowym definicja wynagradzania za pracę obejmuje swoim zakresem wypłatę wynagrodzenia za gotowość do pracy. (zob. „Pojęcie wynagrodzenia za pracę w Kodeksie pracy” Mariusz Listkowski str. 41).

Definicja proceduralna jest definicją szeroką. Wolą ustawodawcy jest jak najszersza ochrona wynagrodzenia za pracę, ze względu na swój wyjątkowy aspekt – aspekt socjalny. W ślad za ustawodawcą podąża orzecznictwo, które w sposób bardzo rozległy podejmuje się ochrony wypłat od pracodawcy na rzecz pracownika, nie trzymając się wąskiej definicji wynagrodzenia za pracę - wyrok SN z dnia 17 lutego 2004 r. I PK 217/03, także wyrok SN z 25 listopada 1982 r., I PRN 118/82, OSNCP 1983 r., z. 7, poz. 102, oraz wyrok z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96 OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 193).