

e-Biuletyn PNPP nr 1 w Olsztynie

Nr 2/2017



Publikacja współfinansowana ze środków Gminy Olsztyn

Szanowni Państwo!

Mam przyjemność oddać w ręce Państwa numer 2/2017 e-Biuletynu Punktu Nieodpłatnej Pomocy Prawnej nr 1 w Olsztynie. Bieżący numer jest w całości poświęcony kwestiom związanym z wynagrodzeniami.

Zapraszamy do lektury!

*Do prowadzonego przez Fundację ANTERIS Punktu nr 1 w Olsztynie, mieszczącego się przy **ul. Wyzwolenia 30 (Urząd Miasta Olsztyna, pokój 19)**, zapraszamy wszystkie osoby uprawnione w godz.:*

poniedziałek: 08.00 -12.00

wtorek: 07.30 -11.30

środa: 07.30 -11.30

czwartek: 07.30 -11.30

piątek: 07.30 -11.00

*Dla Państwa wygody proponujemy umawiać się telefonicznie: **(89) 527 31 11** (telefon jest czynny w godzinach pracy Punktu).*

Zachęcamy również do korzystania z gotowych wzorów pism zamieszczonych na stronie internetowej Fundacji ANTERIS www.anteris.org.pl w MENU + Nieodpłatna Pomoc Prawna + Wzory pism.

Z wyrazami szacunku,

w imieniu zespołu Fundacji ANTERIS

r. pr. Joanna Nowicka

/29-09-2017 r./

SPIS TREŚCI:

I. WYNAGRODZENIA

- | | |
|---|-------|
| 1. Kiedy pracownik otrzyma wypowiedzenie zmieniające | s. 4 |
| 2. „Inne okresy” zaliczane do ogólnego stażu pracy | s. 6 |
| 3. Premia regulaminowa a premia uznaniowa | s. 8 |
| 4. Wynagrodzenie za nieprzepracowane godziny ponadwymiarowe nauczyciela | s. 9 |
| 5. Czy komornik może zająć świadczenia z ZFŚS | s. 11 |

Biuletyn opracował zespół w składzie:

r. pr. dr Magdalena Kasprzak (red. meryt.)
 r. pr. Joanna Nowicka (red. meryt.)
 wolont. Wojciech Kasprzak (przyg. mat.)
 wolont. Dawid Targosiński (IT)

ANTERIS Fundacja Pomocy Prawnej
 81-327 Gdynia, ul. Wolności 61 lok. 2
 tel.: (58) 354 70 20; (+48) 503 330 703
 e-mail: fundacja.anteris@gmail.com
 strona www: www.anteris.org.pl

I. WYNAGRODZENIA

1. Kiedy pracownik otrzyma wypowiedzenie zmieniające

Czy każda zmiana wysokości wynagrodzenia pracownika wymaga wypowiedzenia zmieniającego? Kiedy takie wypowiedzenie pracownik powinien otrzymać?

Jeśli zasady wynagradzania pracowników są chociaż częściowo regulowane przepisami wewnętrznymi (np. regulaminami wynagradzania) obowiązującymi u pracodawcy, zmiana ich treści wymaga odpowiedniej formy. Pracodawca ma bowiem obowiązek zawiadomić pracowników o wszelkich zmianach dotyczących wewnętrznych zapisów, w tym m.in. dotyczących stawek wynagrodzenia pracowników (art. 241¹² Kodeksu pracy, dalej w skrócie: k.p.).

Korzystniejsze postanowienia regulaminu, dotyczące np. podwyżek wynagrodzenia pracowników, zastępują z mocy prawa dotychczasowe postanowienia. **Zmiany na korzyść nie wymagają wypowiedzenia zmieniającego**, wystarczy np. aneks do umowy o pracę.

Natomiast postanowienia mniej korzystne dla pracowników wprowadza się wypowiadając pracownikom dotychczasowe warunki pracy i płacy, czyli w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Wypowiedzenie zmieniające stosuje się również w przypadku zmiany istotnych elementów - warunków zatrudnienia. Każda zmiana, która dotyczy istotnych warunków pracy lub płacy lub pogarsza sytuację pracownika, wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Przez istotne warunki pracy rozumie się przede wszystkim postanowienia dotyczące rodzaju, miejsca i wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia.

Wypowiedzenie zmieniające może zatem dotyczyć np. zmiany stanowiska, miejsca pracy, rozkładu czasu pracy czy też poszczególnych składników wynagrodzenia za pracę (np. dodatków do wynagrodzenia, nagród czy premii).

Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy powinno być pracownikom zaproponowane na piśmie (art. 42 k.p.). W takim wypowiedzeniu powinna się znajdować również informacja, że pracownik ma czas na złożenie oświadczenia o odmowie jego przyjęcia - przed upływem połowy przysługującego mu okresu wypowiedzenia.

Przykład

Pracownik ma prawo do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie zmieniające otrzymał 29 września 2017 r. W wypowiedzeniu jest informacja, że pracownik ma czas do upływu połowy przysługującego mu okresu wypowiedzenia na złożenie odmowy. Pracownik nie chce przyjąć nowych warunków. W takim przypadku pracownik powinien najpóźniej 15 listopada złożyć pracodawcy oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanym mu warunków.

Trzymiesięczny okres wypowiedzenia rozpocznie się z dniem 1 października, a zakończy 31 grudnia. Połowa okresu wypowiedzenia przypadnie zatem na dzień 15 listopada.

Jeśli w wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy zabraknie takiego pouczenia, pracownik ma prawo złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków do końca okresu wypowiedzenia.

Przykład

Pracownikowi przysługuje miesięczny okres wypowiedzenia, otrzymał wypowiedzenie zmieniające 18 września 2017 r. W wypowiedzeniu brak jest pouczenia o możliwym terminie na złożenie odmowy. W takiej sytuacji pracownik na złożenie oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanym mu warunków ma czas do końca przysługującego mu okresu wypowiedzenia, czyli do 31 października.

Miesięczny okres wypowiedzenia tego pracownika rozpocznie się od dnia 1 października, a zakończy z końcem tego miesiąca (31 października).

Pracownik, który nie złoży odmowy w przewidzianych terminach, automatycznie godzi się na pracę na zaproponowanych nowych warunkach. Jeśli natomiast pracownik

odmówi przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego, jego umowa o pracę rozwiąże się z upływem przysługującego mu okresu wypowiedzenia.

opr. r. pr. dr Magdalena Kasprzak

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.)

2. „Inne okresy” zaliczane do ogólnego stażu pracy

Do stażu pracy pracownika budżetówki, od którego zależą jego uprawnienia pracownicze, w tym m.in. wysokość przyznawanych dodatków do wynagrodzenia, zalicza się zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy. Co się kryje pod pojęciem „inne okresy”?

Poza zakończonymi okresami zatrudnienia, do tzw. ogólnego stażu pracy dolicza się również inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 38 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych). W ramach tych okresów wyróżniamy:

1. Okresy prowadzenia lub pracy w gospodarstwie rolnym.
2. Okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych - okresy, w których pracownik był zarejestrowany w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna i miał prawo do zasiłku oraz faktycznie go otrzymywał, są wliczane do ogólnego stażu pracy pracownika, od którego zależą jego uprawnienia pracownicze.

Do okresów prowadzenia lub pracy w gospodarstwie rolnym (które mogą zostać wliczone do pracowniczego stażu pracy) zalicza się:

A) Okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie, prowadzonym przez współmałżonka. Przez prowadzenie gospodarstwa rolnego należy rozumieć samodzielną lub przy pomocy innych ludzi (osób bliskich, pracowników najemnych) faktyczną pracę w gospodarstwie rolnym, wykonywaną na własny rachunek w charakterze właściciela bądź posiadacza,

B) Przypadające przed dniem 1 stycznia 1983 r. okresy pracy po ukończeniu 16 roku życia w gospodarstwie rolnym prowadzonym przez rodziców lub teściów, poprzedzające objęcie tego gospodarstwa i rozpoczęcie jego prowadzenia osobiście lub wraz ze współmałżonkiem. By jednak można było zaliczyć ten okres do pracowniczego stażu pracy, musi być spełnionych łącznie pięć warunków:

- 1) fakt pracy w gospodarstwie rolnym prowadzonym przez rodziców lub teściów,
- 2) okresy tej pracy muszą przypadać w ściśle określonym terminie, tj. przed dniem 1 stycznia 1983 r.,
- 3) praca ta musi być wykonywana po ukończeniu 16 roku życia,
- 4) po okresie tej pracy nastąpić musi objęcie gospodarstwa,
- 5) po objęciu gospodarstwa musi nastąpić jego prowadzenie osobiście lub wraz ze współmałżonkiem.

C) Przypadające po dniu 31 grudnia 1982 r. okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin.

Domownikiem, w rozumieniu art. 6 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, jest osoba bliska rolnikowi, która:

- ukończyła 16 lat,
- pozostaje z rolnikiem we wspólnym gospodarstwie rolnym lub zamieszkuje na terenie jego gospodarstwa rolnego albo w bliskim sąsiedztwie,
- stale pracuje w tym gospodarstwie rolnym i nie jest związana z rolnikiem stosunkiem pracy.

opr. r. pr. dr Magdalena Kasprzak

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.)
- Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 277 ze zm.)

3. Premia regulaminowa a premia uznaniowa

Jaka jest różnica pomiędzy premią regulaminową, a premią uznaniową? Pracodawca premię przyznał, ale jej nie wypłacił. Czy można się domagać wypłaty przyznanej premii uznaniowej?

Dokładnie określone warunki przyznawania premii świadczą o tym, iż mamy do czynienia z tzw. **premią regulaminową**.

Zasady przyznawania premii regulaminowej powinny być określone na tyle konkretnie, by mogły podlegać kontroli. Decyzja o przyznaniu premii nie zależy bowiem od swobodnego uznania pracodawcy, lecz od wypełnienia warunków określonych w regulaminie, a podlegających kontroli (mowa zarówno o prawie do premii, jak i jej wysokości).

W przypadku premii regulaminowej podstawy (przesłanki) premiowania powinny być określone w regulaminie w sposób obiektywny, wykluczający uznaniowość, umożliwiającą kontrolę.

Powinny wskazywać, na jakich zasadach świadczenie to jest przyznawane, to jest:

- kryteria przyznawania premii (jak często, komu, kiedy, za co, czyli te wszystkie warunki, które trzeba spełnić, aby premię otrzymać),
- wysokość premii - powinna być uzależniona od uzyskanych przez pracowników efektów i może być wskazana w sposób kwotowy lub procentowy,
- okoliczności mające wpływ na ograniczenie lub pozbawienie prawa do premii.

Premia, która jest przyznawana pracownikom na podstawie swobodnej decyzji pracodawcy i dodatkowo bez określonych zasad jej przyznawania (brak dokładnych kryteriów, sprawdzalnych i możliwych do skontrolowania), nazywana jest **premią uznaniową**.

W przypadku premii uznaniowej, decyzja o jej przyznaniu może być uzależniona od wyników pracy pracownika, ale nie musi - o wypłacie tego świadczenia decyduje wyłącznie pracodawca.

Tym samym kryteria przyznawania pracownikom premii uznaniowych nie muszą być sprecyzowane w wewnętrznych przepisach płacowych danej jednostki. Charakter uznaniowy tego świadczenia wskazuje bowiem na całkowitą dowolność jego przyznawania. Pracodawca może przyznać premię uznaniową komu chce i kiedy chce, bez jakichkolwiek konsekwencji prawnych. Uznaniowy charakter tego świadczenia daje pracodawcy pełne prawo decydowania o warunkach jego przyznawania i wypłaty.

Premia uznaniowa zyskuje charakter roszczeniowy (co oznacza, że pracownik może dochodzić swojego prawa do premii także przed sądem pracy) dopiero w momencie wydania przez pracodawcę decyzji o jej przyznaniu. **Pracownik, który otrzymał decyzję o przyznaniu premii uznaniowej, ale faktycznie nie została mu ona wypłacona, ma prawo wystąpić z roszczeniem o jej wypłatę.**

opr. r. pr. dr Magdalena Kasprzak

4. Wynagrodzenie za nieprzepracowane godziny nadwymiarowe

Nauczyciel szkoły podstawowej jest nauczycielem mianowanym z przygotowaniem pedagogicznym, otrzymuje więc wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2681 zł. Tygodniowe pensum nauczyciela wynosi 18 godzin. Nauczyciel w roku szkolnym 2017/2018 otrzymał przydzielone 3 godziny nadwymiarowe tygodniowo. Jak obliczyć miesięczne wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe - pyta nauczyciel? Czy za nieprzepracowane godziny nadwymiarowe należy się wynagrodzenie?

Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszerzgowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

Do obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe należy się posłużyć w pierwszej kolejności stawką wynagrodzenia zasadniczego, określoną w tabeli zawartej w załączniku do rozporządzenia w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, chyba że regulamin wynagradzania w danej szkole przewiduje wyższe stawki wynagrodzeń zasadniczych.

Jeżeli praca nauczyciela odbywa się w warunkach trudnych, wówczas do stawki wynagrodzenia zasadniczego dolicza się dodatek za warunki pracy.

Jak liczyć...

Miesięczną liczbę godzin obowiązkowego lub realizowanego wymiaru godzin nauczyciela uzyskuje się mnożąc odpowiedni tygodniowy wymiar godzin przez 4,16 z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę.

Liczba godzin obowiązkowych dla nauczyciela wynosi w miesiącu 75 ($18 \text{ godz.} \times 4,16$ po zaokrągleniu).

Stawka wynagrodzenia zasadniczego za 1 godzinę dydaktyczną wynosi 2681 zł : 75 godz. = 35,75 zł (po zaokrągleniu). Za 1 godzinę nadwymiarową nauczycielowi przysługuje więc wynagrodzenie w kwocie 35,75 zł.

W roku szkolnym 2016/2017 dyrektor przydzielił nauczycielowi 3 godz. nadwymiarowe tygodniowo, co daje przeciętnie w miesiącu 12 godz. nadwymiarowych. Wynagrodzenie z tytułu godzin nadwymiarowych wyniesie więc przeciętnie w miesiącu 429 zł ($35,75 \text{ zł} \times 12 \text{ godz.} = 429 \text{ zł}$).

O tym, czy nauczycielowi będzie przysługiwać wynagrodzenie za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe, decydują zapisy regulaminu wynagradzania ustalonego przez organ prowadzący placówkę oświatową zgodnie z art. 30 ust. 6 Karty nauczyciela.

Jeżeli w regulaminie brak jest takich regulacji, to nauczycielowi nie będzie przysługiwało wynagrodzenie za nieprzepracowane godziny ponadwymiarowe.

opr. r. pr. dr Magdalena Kasprzak

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 1189 ze zm.)
- Rozporządzenie MEN z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz.U. Nr 60, poz. 494 ze zm.)

5. Czy komornik może zająć świadczenia z ZFŚS

Otrzymałem informację od komornika, że moje wynagrodzenie za pracę oraz zasiłek choroby zostaną zajęte na poczet moich długów. Czy na tej podstawie komornik ma prawo zabrać mi świadczenia socjalne, jakie otrzymuję z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych?

Postanowienie komornika dotyczące egzekucji z wynagrodzenia za pracę oraz zasiłku chorobowego oznacza, że pracownikowi zostaną zajęte tylko elementy wynagrodzenia za pracę oraz zasiłek. Taki tytuł wykonawczy dotyczący egzekucji komorniczej nie obejmuje świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (dalej: ZFŚS), ponieważ nie wchodzi one w skład szeroko pojętego wynagrodzenia pracownika.

Za wynagrodzenie za pracę podlegające egzekucji, uważa się w szczególności:

1. okresowe wynagrodzenie za pracę,
2. wynagrodzenie za prace zlecone,
3. nagrody i premie przysługujące dłużnikowi (pracownikowi) za okres jego zatrudnienia (nawet jeżeli są wypłacane już po ustaniu stosunku pracy),
4. zysk związany ze stosunkiem pracy,
5. udział w funduszu zakładowym oraz wszelkich innych funduszach, pozostających w związku ze stosunkiem pracy (art. 881 Kodeksu postępowania cywilnego; dalej: k.p.c.).

W art. 831 § 1 k.p.c. znajduje się lista sum, praw i świadczeń, z których nie wolno potrącać żadnych wierzytelności. Wśród nich są wymienione m.in.: sumy i świadczenia w naturze przyznane na pokrycie wydatków lub wyjazdów w sprawach służbowych, świadczenia z ubezpieczeń osobowych oraz odszkodowania z ubezpieczeń majątkowych, jak również świadczenia z pomocy społecznej.

Przepis ten nie wskazuje jednak, że spod egzekucji wyłączone są świadczenia socjalne pochodzące np. z ZFŚS.

Jak wynika z art. 12 ust. 2 ustawy o ZFŚS, środki funduszu nie podlegają egzekucji, z wyjątkiem przypadków, gdy egzekucja jest prowadzona w związku z zobowiązaniami funduszu. Przepis ten wskazuje zatem na ograniczone możliwości egzekucji ze świadczeń socjalnych przyznawanych i wypłacanych z ZFŚS. Nie przesądza jednak wprost, że świadczenia takie faktycznie egzekucji nie podlegają.

W sprawie egzekucji świadczeń socjalnych z ZFŚS wypowiedziało się Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Zgodnie ze stanowiskiem MPiPS z 21 czerwca 2011 r., przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, na podstawie których jest prowadzona egzekucja z wynagrodzenia za pracę, bliżej nie określają pojęcia wynagrodzenia za pracę. Podstawowym kryterium decydującym o zaliczeniu określonego świadczenia do świadczeń objętych zajęciem na podstawie art. 881 k.p.c. jest jego powiązanie ze stosunkiem pracy.

Przyjmuje się, że należności wymienione w art. 881 § 2 k.p.c. nie mają charakteru socjalnego. Przemawia to za tym, że świadczenia socjalne nie powinny być traktowane jako świadczenia związane ze stosunkiem pracy w rozumieniu tych przepisów k.p.c. Nie stanowią one ekwiwalentu za wykonaną pracę, nie zależą od wyników pracy, jak np. udział w zyskach pracodawcy. Zgodnie bowiem z podstawową zasadą przyznawania świadczeń z ZFŚS, określoną w art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS, przyznawanie i wysokość ulgowych usług i świadczeń z tego funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, czyli kryteriów o wyłączenie socjalnym, pozapłacowym charakterze.

Oznacza to, że świadczenia finansowane z ZFŚS stanowią pomoc socjalną dla pracownika i jego rodziny, a co za tym idzie nie powinny być traktowane jako składnik wynagrodzenia w rozumieniu art. 881 § 2 k.p.c.

Na tej podstawie przyjmuje się, że **tytuł egzekucyjny komornika dotyczący jedynie zajęcia wynagrodzenia pracownika, nie obejmuje świadczeń z ZFŚS.**

Zawiadomienie komornika, kierowane do pracodawcy, a dotyczące zajęcia, powinno zawierać informację o treści **tytułu wykonawczego** i wskazanie sposobu egzekucji. Dokonując zajęcia wynagrodzenia, komornik powinien zaznaczyć, że zajęcie obejmuje nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale również **inne dochody** lub świadczenia związane ze stosunkiem pracy.

Komornik dokonujący zajęcia wynagrodzenia za pracę, żąda od pracodawcy przedstawienia zestawienia periodycznego wynagrodzenia dłużnika za pracę oraz zestawienia otrzymanych przez pracownika innych świadczeń (z ZFŚS, świadczeń z ubezpieczenia społecznego czy np. umów cywilnoprawnych). Celem takiego żądania jest określenie sytuacji materialnej pracownika i oszacowanie jego dochodów.

Oznacza to, że to, co należy pracownikowi potrącić, będzie zależało od tego, co jest napisane w zajęciu komorniczym.

Postanowienie wystawione przez komornika, a dotyczące wynagrodzenia za pracę oraz zasiłku chorobowego określa, co faktycznie zostanie pracownikowi zajęte. W takiej sytuacji pracodawca może dokonać potrącenia jedynie z wynagrodzenia pracownika i zasiłku

chorobowego. Przy takim zajęciu, potrącane będzie wszystko to, co wchodzi w skład wynagrodzenia za pracę, jak również zasiłek chorobowy. Nie zostaną natomiast potrącone świadczenia socjalne wypłacone pracownikowi z ZFŚS.

opr. r. pr. Joanna Nowicka

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1822 ze.zm.)
 - Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 800 ze zm.)
-