

*Mariusz Liskowski*

Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń

mariuszliskowski@op.pl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9721-6606>

## Wynagrodzenie zasadnicze składnikiem wynagrodzenia za pracę w Kodeksie pracy

<http://dx.doi.org/10.12775/SIT.2021.007>

Kodeks pracy tylko w jednym miejscu wprost wskazuje na wynagrodzenie zasadnicze, gdy odsyła do aktu wykonawczego. Wówczas wyraźnie stanowi o potrzebie wyodrębnienia w treści rozporządzenia wynagrodzenia zasadniczego wśród składników wynagrodzenia za pracę, jednak tylko dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej<sup>1</sup>. Dla pracowników z sektora prywatnego Kodeks pracy nie zawiera wprost takiego obowiązku. Zastosowanie wykładni *a contrario* inspirowane do postawienia tezy, że regulacja kodeksowa nie przewiduje konieczności wyodrębnienia wynagrodzenia zasadniczego dla wszystkich pracujących w prawie stosunku pracy. W piśmiennictwie jednak powszechnie przyjmuje się, że wynagrodzenie zasadnicze jest koniecznym składnikiem

---

<sup>1</sup> Zob. art. 77<sup>3</sup> § 3 pkt 1–2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.; dalej: Kodeks pracy, regulacja kodeksowa, k.p.

wynagrodzenia za pracę<sup>2</sup>. Więć to, czy występuje obowiązek wyodrębnienia wynagrodzenia zasadniczego, jest przedmiotem dyskusji nauki prawa pracy.

## 1. Wynagrodzenie zasadnicze w Kodeksie pracy

Wydaje się, że znaczenie powszechnych źródeł prawa pracy *fontes iuris oriundi* dotyczących wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń w prawie stosunku pracy sprowadza się do realizacji funkcji ochronnej<sup>3</sup>. Składnikom wynagrodzenia za pracę Kodeks pracy poświęca niewiele miejsca, natomiast tylko w jednym przepisie, jak już wskazano, wprost wskazuje na wynagrodzenie zasadnicze. Powyższe stanowi asumpt do podjęcia bardziej szczegółowych dociekań, zmierzających do ustalenia, gdzie w regulacji kodeksowej występuje wynagrodzenie zasadnicze i jakie są jego cechy.

Dodatek do wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych jest ustalany w oparciu o wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika „określonego stawką godzi-

---

<sup>2</sup> Tak m.in. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy*, Warszawa–Kraków 1986, s. 40–41, 294; B. Wagner, *Wynagrodzenie za pracę i jego związek z pracą*, w: *Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga Jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, t. XVII, s. 309–310; L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2007, s. 188; M. Nowak, *Wynagrodzenie za pracę*, red. Z. Góral, Warszawa 2014, s. 122; P. Prusinowski, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 624.

<sup>3</sup> Tytułem przykładu można wskazać na przepisy dotyczące obowiązku zapłaty wynagrodzenia za pracę przynajmniej w minimalnej wysokości, o czym stanowi art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r., poz. 2207 ze zm.), zakazie zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia i jego przeniesienia na inną osobę, w myśl art. 84 k.p., obowiązku wypłaty dodatków do wynagrodzenia za pracę, gdy praca jest świadczona w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w niedzielę i święto, o których mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1–2, art. 151<sup>8</sup> § 1, art. 151<sup>11</sup> § 2–3 k.p. Kodeks pracy również stanowi o innych dodatkach: wyrównawczym dla kobiet w ciąży (art. 179 § 4 k.p.), w sytuacji

nową lub miesięczną [...]”, a w przypadku braku takiego składnika podstawę obliczenia dodatku stanowi „60% wynagrodzenia [...]”<sup>4</sup>. Kodeks pracy raz jeszcze posługuje się tym sformułowaniem, gdy decyduje o ustalaniu wysokości wynagrodzenia dla pracownika za czas niezawinionego przez niego przestoju<sup>5</sup>. Wreszcie przy formowaniu wytycznych dotyczących kształtowania wysokości wynagrodzenia za pracę, w drodze przepisów branżowych i zakładowych, również posługuje się zwrotem „stawki wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku [...]”, które zestawia z innymi (dodatkowymi) składnikami wynagrodzenia za pracę<sup>6</sup>.

Stylistyka językowa zastosowana w ostatnim z przywołanych przepisów – art. 78 § 2 k.p. – sugeruje występowanie składników wynagrodzenia za pracę o zróżnicowanym charakterze. W pierwszej części zdania w sposób domniemany mowa o jednym składniku, a w drugiej części przymiotniki „innych” oraz „dodatkowych” sugerują występowanie przeciwstawnych wobec tych z pierwszej części zdania składników wynagrodzenia za pracę. Porównawcze zestawienie powyższych zwrotów, przy wykorzystaniu wykładni *a contrario*, prowadzi do wniosku, że są to wyrażone *explicite* dodatkowe składniki wynagrodzenia za pracę, do których można zaliczyć te, na jakie wskazano już wcześniej, oraz *implicite* o podstawowym składniku, właśnie o wynagrodzeniu zasadniczym.

Podążając wskazanym tokiem rozumowania, można dojść do przekonania, że wynagrodzenie zasadnicze jest podstawowym składnikiem wynagrodzenia za pracę. Stanowi on główną i zarazem najważniejszą jego część. Ukazane dystynkcje uzmysławiają, że tytułowe wynagrodzenie posiada stały charakter, który należy rozumieć w ten sposób, że pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia zasadniczego niezależnie od dodatkowych składników

---

wystąpienia objawów choroby zawodowej (art. 230 § 2 k.p.) czy niezdolności do wykonywania pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (art. 231 *in fine* k.p.).

<sup>4</sup> Art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p.

<sup>5</sup> Art. 81 § 1 zd. 1 k.p.

<sup>6</sup> Art. 78 § 2 k.p.

wynagrodzenia za pracę. Innymi słowy, nabycie przez pracownika prawa do wynagrodzenia zasadniczego nie może być uzależnione od uprzedniego uzyskania przez niego prawa do innych składników wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie wynagrodzenie zasadnicze może być postrzegane jako swoisty punkt wyjścia do możliwości kształtowania innych składników wynagrodzenia za pracę oraz ich wysokości. Wreszcie można wyrazić przekonanie, że nabycie prawa do wynagrodzenia zasadniczego winno stanowić *ex lege* naturalną konsekwencję nawiązania stosunku pracy.

Nie można zapomnieć, że do typowych cech stosunku pracy zalicza się odpłatność oraz zobowiązaniowy charakter<sup>7</sup>. W treści art. 78 § 2 Kodeksu pracy wyraźnie odnosi się do wynagrodzenia za pracę. Czyni to dwukrotnie, najpierw gdy w początkowej treści wskazuje na tryb jego kształtowania, po raz drugi zaś w odniesieniu do stawek. Wydaje się, że w ten sposób regulacja kodeksowa podkreśla nie tylko odpłatny charakter stosunku pracy. Stara się również wysunąć przed nawias łącznik „za pracę”, akcentując, że świadczenie, na które wskazuje, jest ściśle związane z pracą wykonaną przez pracownika, a nie, że pozostaje ono jedynie w związku z istniejącym stosunkiem pracy. Jest to kolejny argument nie tylko świadczący o złożonej naturze wynagrodzenia za pracę, lecz także ukazujący cechę wynagrodzenia za pracę i jednocześnie kolejną właściwość tytułowego wynagrodzenia jako jego najważniejszy składnik – odwzajemnienie pracy świadczonej przez pracownika<sup>8</sup>. O tym, że tak właśnie jest w przypadku wynagrodzenia zasadniczego, przekonuje nie tylko stylistyka językowa występująca w analizowanym fragmencie Kodeksu pracy, ale też kryterium, w oparciu o które wynagrodzenie to jest ustalane.

Wydaje się, że Kodeks pracy wynagrodzenie zasadnicze odnosi do stawek wynagrodzeniowych, uzależniając ich wysokość od rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanego stanowiska przez pracownika. Stawki wynagrodzenia za pracę, o których mowa w analizowanym

---

<sup>7</sup> Co wyraźnie wybrzmiewa z treści art. 22 § 1 k.p.

<sup>8</sup> W piśmiennictwie wyrażono zapatrywanie o ekwiwalentności wynagrodzenia za pracę w prawnym znaczeniu odniesionym do odpowiedności.

przepisie, to nic innego, jak proponowana przez Kodeks pracy podstawowa jednostka miary służąca do obliczenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Przyjęte rozwiązanie konweniuje z tabelami płac występującymi w ramach tzw. systemów wynagradzania, gdzie najczęściej mowa o czasowych, akordowych i prowizyjnych metodach ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę. Zagadnienie systemów wynagradzania znane jest nauce prawa pracy, choć wywodzi się z ekonomii i teorii zarządzania<sup>9</sup>.

Nie można również ująć uwadze, że Kodeks pracy wynagrodzenie za czas przestoju w pracy oraz podstawę obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych odnosi do osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Wydaje się, że Kodeks pracy po raz drugi odwołuje się *implicite* do systemów wynagradzania, jednak tym razem do jednego z nich – systemu czasowego. Świadczy o tym użyte określenie „stawka godzinowa lub miesięczna”, która została odniesiona do osobistego zaszeregowania pracownika. Już zastosowanie wykładni językowej – języka potocznego, uzmysławia, że zaszeregowanie występujące w użytym kontekście wynagrodzenia to nic innego, jak usytuowanie pracownika w kolejności uposażeniowej<sup>10</sup>. Wskazana stawka związana z upływem czasu, wyrażona w interwałach godzin oraz miesiąca, służy do określenia pozycji płacowej pracownika, decydując tym samym o otrzymywanym przez niego wynagrodzeniu

---

Zob. B. Wagner, *Ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 6, s. 1–10.

<sup>9</sup> Zob. m.in. M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 84–94; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 242–248; M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalanie*, Warszawa 1981, s. 197–207. Jeśli zaś chodzi o ekonomię i teorię zarządzania por. m.in. S. Borkowska, *Jak wynagradzać?*, Warszawa 1992, s. 110–118; Z. Czajka, Z. Jacukowicz, M. Juchnowicz, *Wartościowanie pracy a zarządzanie płacami*, Warszawa 1998, s. 137–159; Z. Jacukowicz, *Wartościowanie pracy w zarządzaniu płacami. Metody i wykorzystanie*, w: *Efektywne systemy wynagrodzeń*, red. S. Borkowska, M. Juchnowicz, Warszawa 1999, s. 102–109; Z. Czajka, *Zarządzanie wynagrodzeniami w Polsce*, Warszawa 2009, s. 188–248.

<sup>10</sup> E. Sobol (red.), *Nowy słownik języka polskiego*, Warszawa 2002, s. 1247.

zasadniczym, którego wysokość jest ustalana w przedziale liczbowym w tabeli płac<sup>11</sup>.

Wydaje się, że występujące w analizowanych przepisach Kodeksu pracy zwroty: „stawki wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku” oraz „stawka godzinowa lub miesięczna” są tożsame. Jednak konteksty, w których je zastosowano, prowadzą do wniosku, że pierwszy z analizowanych przepisów Kodeksu pracy – art. 78 § 2 – wyraźnie akcentuje wynagrodzenie związane z pracą wykonaną przez pracownika. Drugi zaś – art. 81 § 1 – punkt ciężkości kładzie na wyeksponowanie odpłatnego charakteru stosunku pracy, nawet w sytuacji niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn przez niego niezawinionych.

Podjęte rozważania uzmysławiają, że Kodeks pracy przynajmniej dwukrotnie, nie wprost, ale domyślnie, odnosi się do wynagrodzenia zasadniczego wobec pracowników z sektora prywatnego. Nadto formuje dwa algorytmy jego kształtowania. Pierwszy z wyinterpretowanych paradygmatów jest trójskładnikowy, przy czym Kodeks pracy wyraźnie wskazuje tylko na dwa jego elementy – podstawę obliczeniową i kryterium. Trzecim z występujących znaków w ustalonym wzorze Kodeks pracy nie posługuje się wprost. Jedynie domyślnie, poprzez użyte określenie „stawki” odniesione do wynagrodzenia za pracę, odsyła do zastosowania systemów wynagradzania wypracowanych poza prawem pracy. Drugi z wyinterpretowanych mechanizmów ustalania wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników z sektora prywatnego regulacja kodeksowa odnosi do czasowego systemu wynagradzania. Kodeks pracy przewiduje możliwość wyodrębnienia tytułowego wynagrodzenia, gdy pracownik nie świadczy pracy. Jednocześnie eksponuje upływu czasu jako ten miernik, w oparciu o który również można kształtować wynagrodzenie zasadnicze. Probiez ten nie pozostaje w opozycji wobec kryteriów, o których stanowi Kodeks pracy w innym miejscu<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Zob. F. Małyśz, *Wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą*, Warszawa 2004, s. 44, *passim*.

<sup>12</sup> W analizowanym art. 78 § 1 k.p.

## 2. Źródła ustalania wynagrodzenia zasadniczego

Pierwszy z ustalonych przepisów Kodeksu pracy – art. 78 § 2, odnoszący się domyślnie do wynagrodzenia zasadniczego – wskazuje nie tylko na algorytm jego kształtowania, ale czyniąc wyraźne odesłanie do art. 77<sup>1</sup>–77<sup>3</sup>, także na źródła jego regulacji. Dla pracowników z sektora prywatnego są to układy zbiorowe pracy oraz regulaminy wynagradzania. Wskazane autonomiczne źródła prawa pracy, w których winno nastąpić wyodrębnienie w strukturze wynagrodzenia za pracę, stanowią argument przemawiający za zasadnością postawionej na wstępie tezy, że regulacja kodeksowa nie przewiduje konieczności wyznaczania wynagrodzenia zasadniczego dla wszystkich pracowników. Więcej, wskazane źródła ustalania wynagrodzenia zasadniczego prowadzą do wniosku, że nie wobec wszystkich pracowników należących do tego samego sektora – sektora prywatnego – występuje obowiązek wyodrębnienia tytułowego wynagrodzenia. Kodeks pracy zawęży bowiem obowiązek wyodrębnienia wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników z sektora prywatnego do tych, którzy są objęci układami zbiorowymi pracy i regulaminami wynagradzania. Dla pozostałych pracowników z tego sektora, nieobjętych wskazanymi swoistymi źródłami prawa pracy, regulacja kodeksowa nie stanowi obowiązku wyodrębnienia wynagrodzenia zasadniczego. Co najwyżej można mówić o możliwości stanowienia wynagrodzenia zasadniczego jako składnika wynagrodzenia za pracę.

W tym miejscu nie można stracić z pola widzenia przepisów dotyczących formowania wskazanych źródeł, w których następuje ustalanie wynagrodzenia zasadniczego. O ile obserwuje się rozszerzenie kręgu podmiotów uprawnionych do uczestnictwa w prawie koalicji, o tyle nadal warunkiem koniecznym do powstania związku zawodowego jest jego utworzenie przez grupę co najmniej 10 osób<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Wedle obecnego brzmienia art. 2 ust. 1 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r., poz. 263 ze zm.; da-

Istnienie związku zawodowego stanowi kolejny warunek *sine qua non* wobec zdolności układowej, która na wyłączność, bez względu na to, czy idzie o układ na szczeblu ponadzakładowym czy zakładowym, jest przyznana organizacji związkowej<sup>14</sup>. Utworzenie regulaminu wynagradzania również jest obwarowane wymogami związanymi m.in. z odpowiednią liczebnością pracowników<sup>15</sup>. Jednocześnie żaden przepis Kodeksu pracy nie przewiduje sankcji w przypadku nieutworzenia przez pracodawcę regulaminu wynagradzania mimo wystąpienia okoliczności nakładających na niego taki obowiązek. Brak związku zawodowego oznacza niemożność zawarcia układu, natomiast brak obydwóch wskazanych swoistych źródeł prawa pracy przejawia się brakiem obowiązku ustalania tytułowego wynagrodzenia dla pracowników z sektora prywatnego.

Istotne znaczenie dla możliwości kształtowania wskazanych autonomicznych źródeł prawa pracy, a w konsekwencji ustalania wynagrodzenia zasadniczego, ma również wielkość przedsiębiorstw. Obecnie w przeważającej większości na rynku pracy występują mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające do dziewięciu pracowników włącznie<sup>16</sup>. Z kolei u pracodawców zatrudniających więcej osób występuje niewielkie zainteresowanie praktyką układową, zarówno

---

lej: ustawa o związkach zawodowych, tzw. prawo koalicji przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową, bez względu na podstawę zatrudnienia. Por. art. 1<sup>1</sup> pkt 1 oraz art. 12 ustawy o związkach zawodowych.

<sup>14</sup> Por. art. 241<sup>14</sup> § 1 pkt 1, art. 241<sup>16</sup>, art. 241<sup>23</sup> oraz art. 241<sup>25</sup> k.p. Odnosnie do możliwości prowadzenia rokowań i zawarcia układu zob. m.in. Z. Hajn, *Nowa regulacja prawna zdolności układowej związków zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 4, s. 2–10.

<sup>15</sup> Zob. art. 77<sup>2</sup> § 1–1<sup>2</sup> k.p.

<sup>16</sup> Według Głównego Urzędu Statystycznego w 2019 r. mikroprzedsiębiorstwa o liczbie pracujących do 9 osób stanowiły 96,6 % zbiorowości przedsiębiorstw niefinansowych. Dane dostępne na stronie internetowej GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe-według-rodzajów-i-miejsc-prowadzenia-działalności-w-2019-roku,32,1.html> (dostęp: 14.02.2021 r.).



na szczeblu branżowym, jak i zakładowym<sup>17</sup>, co wynika z niskiego poziomu uzwiązkowienia pracowników<sup>18</sup>.

Drugi z ustalonych przepisów Kodeksu pracy – art. 81 § 1, odnoszący się, również domyślnie, do wynagrodzenia zasadniczego – przemawia za zasadnością poglądu o fakultatywnym charakterze analizowanego wynagrodzenia w przestrzeni regulacji kodeksowej. Przepis ten nie tyle stanowi o źródle ustalania wynagrodzenia zasadniczego, ile stanowi alternatywne rozwiązanie w sytuacji jego niewyodrębnienia. Powyższe wybrzmiewa ze sformułowania: „a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia – 60% wynagrodzenia”<sup>19</sup>. W przywołanym fragmencie regulacja kodeksowa nie tylko nie nakłada obowiązku wyodrębnienia wynagrodzenia zasadniczego, ale przede wszystkim proponuje inną możliwość. Stanowi *sui generis* „zastępstwo” tytułowego wynagrodzenia w sytuacji jego niewyodrębnienia, przyjmujące postać 60% wynagrodzenia. Powyższe dobitnie świadczy o fakultatywnym charakterze wynagrodzenia zasadniczego.

---

<sup>17</sup> Według rejestru prowadzonego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej od 1994 r. zostały zarejestrowane 174 ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, z których obecnie w rejestrze pozostało 61, obejmujących około 200 tys. pracowników. Według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r. 11 952,6 osób pozostawało w zatrudnieniu pracowniczym w ramach stosunku pracy, z tego 10 765,5 to zatrudnieni z wyłączeniem sfery budżetowej. Dane za Ministerstwem Rozwoju, Pracy i Technologii – Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/uklady-zbiorowe-pracy/stan-rejestru-prowadzonego-przez-ministra-rodziny-pracy-i-polityki-spolecznej/> (dostęp: 14.02.2021 r.) i GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/maly-rocznik-statystyczny-polski-2020,1,22.html>. (dostęp: 14.02.2021 r.). Natomiast z danych Głównego Inspektora Pracy wynika, że w 2015 r. zostało zarejestrowanych 69 układów zbiorowych pracy, w 2016 r. – 79, w 2017 r. – 50, a w 2018 r. – 54. Dane dostępne na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy, <https://www.pip.gov.pl/pl/o-urzedzie/sprawozdania-z-dzialalnosci> (dostęp: 14.02.2021 r.).

<sup>18</sup> W 2019 r. około 13% pracowników najemnych należało do związków zawodowych. Zob. B. Badora, *Związki zawodowe w Polsce*, Komunikat z badań CBOS, nr 138, Warszawa 2019, s. 1.

<sup>19</sup> Art. 81 § 1 zd. 1 oraz art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p.

### 3. Wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia za pracę

Jak już zasygnalizowano, zasadniczo zagadnienie składników wynagrodzenia za pracę znajduje się poza nawiasem regulacji kodeksowej. Kodeks pracy ogranicza się jedynie do wskazania wysokości dodatków do wynagrodzenia za pracę, na które sam wskazuje, albo też do zapewnienia wyrównania jego wysokości do tego poziomu, który został wcześniej ustalony przez strony stosunku pracy. Poza wskazanymi autonomicznymi źródłami prawa pracy regulacja kodeksowa nie stanowi o obowiązku wyodrębnienia wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników z sektora prywatnego. W ogóle nie odnosi się do relacji wynagrodzenie zasadnicze–inne składniki wynagrodzenia za pracę. Nie formułuje żadnych wytycznych w tym zakresie. Pozostawia swobodę w kształtowaniu struktury wynagrodzenia za pracę, nie tylko w treści umów o pracę. Również partnerzy społeczni i pracodawcy mają możliwość dowolnego ustalania składników wynagrodzenia za pracę w treści układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania, z tą jednak różnicą, że jeden z nich musi stanowić wynagrodzenie zasadnicze, a w treści umowy o pracę nie występuje taki obowiązek.

Wydaje się, że porównawcze zestawienie powyższych rozwiązań Kodeksu pracy z niektórymi pragmatykami pracowniczymi, przewidującymi nie tylko obowiązek wyodrębnienia wynagrodzenia zasadniczego, ale również obligatoryjne dodatki<sup>20</sup>, może uchodzić za kolejny argument świadczący o zasadności tezy o fakultatywnym

---

<sup>20</sup> Przykładowo art. 22 ust. 1 Ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r., poz. 537 ze zm.) wyraźnie mówi o obowiązku wyodrębnienia wynagrodzenia zasadniczego, który dodatkowo jest pochodną ustalania wysokości dodatku za wieloletnią pracę. Natomiast art. 87 ust. 1 Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r., poz. 265 ze zm.) oraz art. 36 ust. 2 Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r., poz. 1282 ze zm.) stanowią o konieczności wyodrębnienia wynagrodzenia zasadniczego i dodatków.

charakterze wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników z sektora prywatnego. Przedmiot odrębnych rozważań mogą stanowić dociekania zmierzające do ustalenia, na ile przyjęte rozwiązania w pragmatykach pracowniczych są przejawem dyferencjacji prawa pracy, a na ile nieuzasadnionej uzurpacji. Może należałoby rozważyć możliwość ich inkorporowania do Kodeksu pracy i uniformizację przepisów.

Jednocześnie bierna postawa Kodeksu pracy wobec struktury wynagrodzenia za pracę inspiruje do refleksji nad tym zagadnieniem. Wydaje się, że racje językowe, systemowe i funkcjonalne przemawiają za tym, aby wynagrodzenie zasadnicze, w strukturze wynagrodzenia za pracę, zajmowało dominującą pozycję. Podjęta egzegeza uzmysławia, że skoro wynagrodzenie to jest składnikiem o fundamentalnym znaczeniu, stałym i niezależnym od innych dodatków charakterze, odzwierciedlającym pracę, przysługujący także w sytuacji niewykonywania jej z przyczyn niezawinionych przez pracownika, to winien przeważać w strukturze wynagrodzenia za pracę. Także literalne brzmienie tytułowego wynagrodzenia prowadzi do wniosku, że winno ono górować nad innymi składnikami wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie zasadnicze należy postrzegać, jako swoisty punkt wyjścia do stanowienia dodatkowych składników wynagrodzenia za pracę i kształtowania ich wysokości. Wydaje się, że zaproponowane stanowisko konweniuje z przywołanymi już postanowieniami regulacji kodeksowej, odnoszącymi się do niewielu obligatoryjnych dodatków do wynagrodzenia za pracę, co też przemawia za dominacją wynagrodzenia zasadniczego w strukturze wynagrodzenia za pracę. Nadto proponowana pozycja dominacji wynagrodzenia zasadniczego nad innymi składnikami wynagrodzenia za pracę zdaje się sprzyjać realizacji jednej z naczelných zasad prawa pracy – prawa do godziwego wynagrodzenia<sup>21</sup>. Wynagrodzenie zasadnicze winno stanowić bodziec stymulacyjny kształtowania wynagrodzenia za pracę – jego jakości, tak, aby wynagrodzenie to osiągnęło poziom godziwości. Wreszcie wiodąca rola wynagrodzenia zasadniczego w strukturze wynagrodzenia za pracę wpisuje się

---

<sup>21</sup> Zob. art. 13 k.p.

w *ratio legis* instytucji wynagrodzenia za pracę – ochrony pracowników. Jako że jest to kluczowy składnik wynagrodzenia za pracę, dążyć należy aby był określony w górnej wysokości i wpływał w największym stopniu na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia za pracę, zapewniając ochronę sytuacji egzystencjalnej pracowników.

Przedmiot odrębnych rozważań, wykraczający poza ramy niniejszego opracowania, stanowi ustalenie algorytmu kształtującego strukturę wynagrodzenia za pracę, nadto tego, jaką część w praktyce zajmuje w niej wynagrodzenie zasadnicze. W szczególności chodzi o relację między wynagrodzeniem zasadniczym a innymi składnikami wynagrodzenia za pracę, w tym posiadającymi obligatoryjny charakter oraz zmiennymi, do których pracownik nie nabywa prawa za każdym razem, gdy dokonywana jest wypłata wynagrodzenia za pracę.

Czyniąc spektrum badawcze bardziej szczegółowym, godzi się rozważyć jeszcze jeden ważki problem. Mianowicie trzeba zastanowić się, czy występują składniki wynagrodzenia za pracę obligatoryjnie łączące się z wynagrodzeniem zasadniczym. Precyzyjniej: czy wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszerogowania pracownika obejmuje tylko wynagrodzenie zasadnicze, czy też wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny. Problem dotyczy rozumienia zakresu przedmiotowego wskazanego wynagrodzenia i wysokości wypłat dokonywanych za czas niezawinionego przez pracownika przestoju. Zagadnienie to nabrało szczególnego znaczenia w czasie pandemii wywołanej przez wirus SARS-CoV-2, gdy pewnie w większości zakładów pracy, niezależnie od tego, czy należą one do sektora prywatnego, czy też publicznego, w wyniku wprowadzanych lockdownów nastąpiły faktyczne przestoje.

Już w dawnym piśmiennictwie wskazywano na szerokie rozumienie wynagrodzenia zasadniczego, określanego synonimicznie jako „płaca zasadnicza” oraz „płaca podstawowa”, składającego się z wielu dodatków. Twierdzono, że przez płacę podstawową należy rozumieć płacę zasadniczą z dodatkami, premiami i prowizjami<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Tak M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, s. 37. Podobne stanowisko można dostrzec u innego luminarza, M. Seweryńskiego, opowiadającego się

Przeprowadzone w niniejszym opracowaniu dociekania prowadzą do wniosku, że wedle obecnego brzmienia Kodeksu pracy wynagrodzenie zasadnicze, jeśli zostanie wyodrębnione, może stanowić jeden z wielu składników wynagrodzenia za pracę, obok którego mogą występować inne dodatki, choć nie można ich „włączać” do tytułowego wynagrodzenia.

Zagadnieniem tym od dawna para się orzecznictwo, które jak się wydaje, do tej pory nie wypracowało jednolitego stanowiska w tej sprawie. We wcześniejszych judykatach można dostrzec zgodność w zakresie rozumienia stawki osobistego zaszeregowania pracownika, o której mowa w odniesieniu do wynagrodzenia postojowego. Stawka ta zakresem przedmiotowym obejmowała wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny<sup>23</sup>. W następnych orzeczeniach, wydanych już po zmianie przepisów Kodeksu pracy<sup>24</sup>, można dostrzec polaryzację poglądów judykatury. I tak najpierw Sąd Najwyższy zasygnalizował swoje wątpliwości, czy nadal można zaliczać wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny do stawki osobistego zaszeregowania pracownika, jednak ostatecznie opowiedział się za stanowiskiem wcześniej już wyrażonym<sup>25</sup>. W wyroku z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 3/11<sup>26</sup>, Sąd Najwyższy ponownie rozważał rozumienie określenia „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną”, występującego w treści art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p., w kontekście zaliczenia do niej lub też nie dodatku wojennego i zagranicznego. W konkluzji sąd doszedł do przekonania, że rozpatrywane dodatki nie wynikają z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną i stanowią inne niż wynagrodzenie zasadnicze składniki wynagrodzenia.

---

za włączeniem do wynagrodzenia podstawowego dodatków, których jednak bliżej nie precyzuje. Zob. M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę*, s. 207.

<sup>23</sup> Tak SN w wyroku z dnia 25 kwietnia 1985 r., I PRN 28/85, Lex nr 12893 oraz uchwałe (7) z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, Lex nr 12980.

<sup>24</sup> Dokonanych mocą Ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110.

<sup>25</sup> Wyrok SN z dnia 16 listopada 2000 r., I PRN 445/00, Lex nr 1673628.

<sup>26</sup> Wyrok SN z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 3/11, Lex nr 1212834.

W wyroku z dnia 4 kwietnia 2012 r., II PK 193/11<sup>27</sup>, Sąd Najwyższy podkreślił, że w pojęciu wynagrodzenia zasadniczego nie mieszczą się inne, dodatkowe składniki wynagrodzenia, ale nie przedstawił praktycznie żadnej argumentacji na poparcie tej opinii. Miesiąc później, w wyroku z dnia 23 maja 2012 r., I PK 175/11<sup>28</sup>, dokonano refleksyjnego spojrzenia na wydane już orzeczenia w zakresie interpretacji zwrotu „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania”, stwierdzając, że wskazuje on wyraźnie na „jeden podstawowy i niezmienny składnik wynagrodzenia miesięcznego lub godzinowego, bez dodatków i dopłat oraz premii; składnik, który jest [...] wyodrębniony w taryfikatorach (systemach) płacowych”. Nadto zaznaczono, że w obecnym brzmieniu Kodeksu pracy dodatek funkcyjny stanowi inny niż wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania składnik wynagrodzenia. Mogłoby się wydawać, że nastąpiła konwersja linii orzeczniczej. Jest to jednak mylne wrażenie, o czym świadczą orzeczenia wydane później, w tym również przez Sąd Najwyższy, odwołujące się do wskazanych judykatów z lat 80. ubiegłego wieku<sup>29</sup>. Jednocześnie podjęte rozważania uświadamiają, że wynagrodzenie zasadnicze jest jednoskładnikowe.

#### 4. Podsumowanie

Przeprowadzone rozważania, choć zostały zawężone tylko do jednego zagadnienia, dotyczącego wynagrodzenia zasadniczego, uświadamiają, jak bardzo złożona jest to problematyka. Wydaje się, że po-

---

<sup>27</sup> Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2012 r., II PK 193/11, Lex nr 1289153.

<sup>28</sup> Wyrok SN z dnia 23 maja 2012 r., I PK 175/11, Lex nr 1218158.

<sup>29</sup> Por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2017 r., I PK 218/16, Lex nr 2382445 oraz z dnia 8 lutego 2018 r., I PK 347/16, LEX nr 2459719. Zob. również wyrok SR w Suwałkach z dnia 30 września 2014 r., IV P 171/13, Lex nr 1911664, wyrok SO w Toruniu z dnia 17 sierpnia 2018 r., IV Ua 24/18, Lex nr 2544900, w których dodatek funkcyjny jest traktowany jako część wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika. Natomiast SO w Gliwicach w wyroku z dnia 18 lipca 2019 r., VIII Pa 3/19, Lex nr 2759063, opowiedział się za wyłączeniem dodatku funkcyjnego z wynagrodzenia pra-

mimo zajętego już stanowiska przez przeważającą część doktryny odnośnie do postrzegania tytułowego wynagrodzenia, wynagrodzenie to ciągle może stanowić asumpt do dyskusji. Więcej, dokonana egzegeza uzmysławia, że zaprezentowane w niniejszym opracowaniu odmienne stanowisko – o braku konieczności wyodrębnienia wśród składników wynagrodzenia za pracę wynagrodzenia zasadniczego dla wszystkich pracowników w prawie stosunku pracy, nie jest irracjonalne<sup>30</sup>. Przywołane argumenty świadczą, że wbrew ujęciu leksykalnemu, *de lege lata* Kodeks pracy nie wobec wszystkich pracowników przewiduje obowiązek wyodrębnienia wynagrodzenia zasadniczego. Regulacja kodeksowa, poza układami zbiorowymi pracy i regulaminami wynagradzania, nie sankcjonuje w żadnej swej części obowiązku wyodrębnienia wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników ze sfery prywatnej. W przeciwieństwie do pragmatyk pracowniczych, przewiduje jedynie możliwość, nie obowiązek, wyodrębnienia tytułowego wynagrodzenia zainteresowanym stronom w treści umów o pracę.

W sytuacji niewyodrębnienia wynagrodzenia zasadniczego w strukturze wynagrodzenia za pracę wynagrodzenie to nie jest pozbawione charakteru wynagrodzeniowego. Z jednej strony świadczenie to stanowi odwzajemnienie trudu pracy świadczonej przez pracownika i podkreśla zobowiązaniowy charakter stosunku pracy, z drugiej zaś Kodeks pracy zdaje się podkreślać jedynie sam fakt istniejącego stosunku pracy. Będzie więc to po prostu wynagrodzenie za pracę wynikające z rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika, posiadanych przez niego kwalifikacji, odzwierciedlające ilość i jakość świadczonej przez niego pracy, albo też wynagrodzenie za czas przestoju. Niezależnie od tego, czy w skład wynagrodzenia za pracę będzie wchodzić wynagrodzenie zasadnicze czy też nie, lub inne dodatki, wynagrodzenie to ostatecznie przyjmuje postać cyfr

---

cownika wynikającego z jego osobistego zaszerzgowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.

<sup>30</sup> Tezę o fakultatywności wyodrębnienia wynagrodzenia zasadniczego prezentuje m.in. J. Piątkowski, *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2017, s. 161–162.

zapisanych na rachunku bankowym pracownika albo też formę zmaterializowaną, jeśli wypłata nastąpi do jego rąk<sup>31</sup>.

Trudno zrozumieć racje, które posłużyły do sformułowania ustalonych algorytmów kształtowania wynagrodzenia zasadniczego w przestrzeni Kodeksu pracy, jak również brak obowiązku jego wyodrębnienia w strukturze wynagrodzenia za pracę dla wszystkich pracowników. Zdumiewa zastosowana w treści analizowanej regulacji terminologia odniesiona do tak ważkiego zagadnienia, wypracowana poza płaszczyzną prawa pracy. Wydaje się, że wynagrodzenie zasadnicze, jak wynika z samego brzmienia, powinno stanowić pryncypialny składnik wynagrodzenia za pracę. Charakter ten można wywieść zarówno z funkcji alimentarnej wynagrodzenia za pracę, jak i ze znaczenia, jakie winno mieć wynagrodzenie zasadnicze dla możliwości określania wysokości wynagrodzenia za pracę i jego składników. Tytułowe wynagrodzenie powinno stanowić obligatoryjny składnik wynagrodzenia za pracę wszystkich pracowników pozostających w ramach zatrudnienia pracowniczego oraz swoisty punkt wyjścia do ustalania innych składników. Podjęte rozważania uświadamiają, że *de lege lata* Kodeks pracy nie formułuje takiego obowiązku, a pogląd o automatycznym ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego w wyniku nawiązania stosunku pracy stanowi postulat *de lege ferenda*.

Wreszcie nie bez znaczenia pozostaje wymóg jasności stanowionego prawa, na który zwraca uwagę sam ustawodawca, nie przestrzegając jednak, jak się wydaje, ustalonych przez siebie wymogów<sup>32</sup>. Trudno zrozumieć racje, dla których w przypadku pracowników z sektora publicznego Kodeks pracy wyraźnie używa określenia „wynagrodzenie zasadnicze”, a dla pozostałych pracowników już nie. Zamiast tego synonimicznie posługuje się zwrotami: „stawka wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym sta-

---

<sup>31</sup> Zob. art. 86 § 3 k.p.

<sup>32</sup> Zob. m.in. § 6 i 8 Zasad techniki prawodawczej stanowiących załącznik rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”, tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 283 ze zm., wskazujące postulat redagowania treści ustaw tak, aby były one zrozumiałe dla adresatów zawartych w nich norm i wyrażały intencje prawodawcy.



nowisku”, „wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania”, nadto domyślnie „wynagrodzenie podstawowe”, które, jak ustalono, odnosi do wynagrodzenia zasadniczego. Przeprowadzona egzegeza prowadzi do wniosku, że zastosowany język nie jest klarowny nawet dla najwybitniejszych prawników zasiadających w składach orzeczniczych sądów powszechnych i Sądu Najwyższego. *De lege ferenda* Kodeks pracy winien wyraźnie stanowić o obowiązku wyodrębnienia wynagrodzenia zasadniczego dla wszystkich pracowników oraz zawierać czytelny mechanizm dotyczący jego relacji wobec innych składników. Wskazane postulaty mogłyby przyczynić się do wzmocnienia funkcji ochronnej prawa pracy i przez to także ochrony sytuacji egzystencjalnej wielu pracowników.

## STRESZCZENIE

### Wynagrodzenie zasadnicze składnikiem wynagrodzenia za pracę w Kodeksie pracy

W niniejszym artykule zaprezentowano dość śmiałą tezę, że Kodeks pracy nie stanowi obowiązku wyodrębnienia wynagrodzenia zasadniczego dla wszystkich pracowników. W celu uzasadnienia powyższego stanowiska dokonano analizy *de lege lata* przepisów regulacji kodeksowej dotyczących wynagrodzenia zasadniczego pracowników sfery prywatnej. Zadanie to było utrudnione, gdyż Kodeks pracy wobec pracowników z sektora prywatnego nie odnosi się wprost do wynagrodzenia zasadniczego. Dlatego też w pierwszej kolejności rozważania zmiernają do ustalenia miejsca występowania tytułowego wynagrodzenia w regulacji kodeksowej. Dalej dociekania koncentrują się wokół źródeł ustalania wynagrodzenia zasadniczego, wreszcie analizy miejsca i pozycji, jakie tytułowe wynagrodzenie zajmuje w strukturze wynagrodzenia za pracę.

**Słowa kluczowe:** wynagrodzenie za pracę; wynagrodzenie zasadnicze; składniki wynagrodzenia za pracę; struktura wynagrodzenia za pracę

---

Nadto, winny one posługiwać się poprawnymi wyrażeniami językowymi i mieć takie znaczenie, jak w języku powszechnym.

## SUMMARY

### The basic remuneration as a component of remuneration for work in Labour Code

In this article a rather bold thesis that the Labour Code does not constitute an obligation of distinguishing the basic remuneration for all employees was expressed. In order to justify the presented opinion *de lege lata* analysis of the provisions of the Labour Code concerning the basic remuneration of private sector employees was made. This task was hampered by the fact that the Labour Code does not refer directly to basic remuneration for employees in the private sector. Therefore first deliberations aim at establishing the place of appearing of the title remuneration in the Code regulation. Next the inquiry focus on the sources of determining the basic remuneration and on the analysis of the place and position of the title remuneration in the structure of remuneration for work.

**Keywords:** remuneration for work; basic remuneration; components of remuneration for work; structure of remuneration for work

## BIBLIOGRAFIA

- Badora B., *Związki zawodowe w Polsce*, Komunikat z badań CBOS, nr 138, Warszawa 2019.
- Borkowska S., *Jak wynagradzać?*, Warszawa 1992.
- Czajka Z., *Zarządzanie wynagrodzeniami w Polsce*, Warszawa 2009.
- Czajka Z., Jacukowicz Z., Juchnowicz M., *Wartościowanie pracy a zarządzanie płacami*, Warszawa 1998.
- Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2007.
- Hajn Z., *Nowa regulacja prawna zdolności układowej związków zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001.
- Jacukowicz Z., w: *Efektywne systemy wynagrodzeń*, red. S. Borkowska, M. Juchnowicz, Warszawa 1999.
- Małyś F., *Wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą*, Warszawa 2004.
- Nowak M., *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 2014.
- Piątkowski J., *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2017.

- Prusinowski P., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018.
- Seweryński M., *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalanie*, Warszawa 1981.
- Sobol E (red.), *Nowy słownik języka polskiego*, Warszawa 2002.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976.
- Święcicki M., *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963.
- Wagner B., *Ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996.
- Wagner B., w: *Człowiek, obywatel, pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga Jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, t. XVII.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy*, Warszawa–Kraków 1986.

