

## **Podstawy prawa pracy.**

### Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia

Warunki ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą ustalane są w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania . Art. 77<sup>1</sup> i art.77<sup>3</sup> Kodeksu Pracy. Wynagrodzenie za pracę powinno być taka ustalone, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom niezbędnym do jej wykonania.

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Art. 81 Kodeksu Pracy określa sytuacje, w których pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia mimo niewykonywania pracy.

Za wadliwie wykonany przez pracownika z jego winy produkt lub usługa wynagrodzenie nie przysługuje. Art. 82 Kodeksu Pracy

Normy czasu pracy – art. 83 Kodeksu Pracy.

Wynagrodzenie pracownika podlega ochronie. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę -art. 84 Kodeksu Pracy,

Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana przynajmniej raz w miesiącu w terminie z góry określonym i stałym Nie może to być termin np. do 10 każdego miesiąca. Termin musi wskazany konkretny. Np. 10 każdego miesiąca. – art. 85 Kodeksu Pracy.

Miejsce i forma wypłaty wynagrodzenia – Art. 86 Kodeksu Pracy.

Wynagrodzenie pracownika podlega ochronie. Z wynagrodzenia za pracę bez zgody pracownika mogą być potrącane tylko te należności i w takich wysokościach jak stanowi Kodeks Pracy art. 87, 87<sup>1</sup> i 88. Pozostałe należności mogą potrącane tylko za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie z zachowaniem kwoty wolnej od potrąceń. art. 91 Kodeksu Pracy.

Świadczenia przysługujące pracownikowi w okresie czasowej niezdolności do pracy (choroba, odosobnienie w związku z chorobą zakaźną (bardzo na czasie przepis!)) określa art. 92 Kodeksu Pracy.

W sytuacji ustania stosunku pracy pracownika w związku z przejściem na emeryturę lub rentę przysługuje odprawa emerytalna lub rentowa art. 92<sup>1</sup> Kodeksu Pracy.

Układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania może stanowić, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna wyższa niż jednomiesięczne wynagrodzenie. Art. 9 § 2,3 i 4 Kodeksu Pracy.

W razie śmierci pracownika rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna według zasad określonych w 93 kodeksu Pracy. Układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania może stanowić, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna wyższa określona w art. 93 Kodeksu Pracy.