

Znaczenie terminu „osobiste zaszeregowanie”

Opracował: Michał Łyszczarz, prawnik, główny specjalista w Wydziale Oświaty w Urzędzie Miasta w Dąbrowie Górniczej, współautor komentarza do *Ustawy o systemie oświaty* oraz szeregu publikacji z zakresu prawa oświatowego

Co oznacza termin „osobiste zaszeregowanie”?

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.).

Zgodnie z art. 81 § 1 *Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60 proc. wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Przepis posługuje się terminem „stawka osobistego zaszeregowania”, jednak – co istotne – pojęcie to nie zostało zdefiniowane w *Ustawie*. Jego interpretacja wynika wyłącznie z orzeczeń sądów oraz stanowiska doktryny w tej sprawie.

W orzecznictwie „(...) panuje przekonanie, że pojęcie wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, odnosi się do stawki wynagrodzenia zasadniczego. Oznacza to, że do omawianej kategorii nie zalicza się różnego rodzaju dodatków. Konstatacja ta jest ważna, gdyż we wcześniejszym orzecznictwie przyjmowano, że w skład osobistego zaszeregowania pracownika wchodzi obok wynagrodzenia zasadniczego również dodatek funkcyjny. W nowszych judykatach zweryfikowano to zapatrywając, uznając, że dodatek funkcyjny uzależniony procentowo od płacy zasadniczej nie stanowi wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania określonego stawką miesięczną. Uwzględnieniu tym bardziej nie podlegają premie, wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową i dodatek za uciążliwe warunki”¹.

¹ *Kodeks pracy. Komentarz*, tom I, art. 1–113, red. K.W. Baran, wyd. V, opublikowano: WKP 2020.

**Aby czytać dalej, potrzebujesz pełnego dostępu.
Przeglądaj wszystkie materiały w ramach abonamentu lub prenumeraty.**

Korzyści:

- nielimitowany dostęp do treści,
- aktualizacje materiałów w niezbędnikach, nawet do 2 razy w tygodniu,
- e-czasopisma w nowej, wygodnej formie,
- dodatkowe materiały i wzory dokumentów do pobrania,
- dostęp do porad cenionych ekspertów i praktyków,
- zniżki na kolejne produkty, szkolenia i webinary

i znacznie więcej...

**Zamów na: www.oficynamm.pl
lub skontaktuj się z nami: 800 702 902, bok@oficynamm.pl**