

Wstępne badania lekarskie

Pracodawca zatrudniający pracownika musi mu zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Niezbędnym elementem jest dopuszczenie pracownika do pracy z aktualnymi badaniami lekarskimi. Dlatego przed rozpoczęciem pracy każdy pracownik musi zostać skierowany na badania lekarskie. Obowiązek ten wynika z art. 229 Kodeksu pracy. Pracownik nie posiadający aktualnego orzeczenia lekarskiego o stanie zdrowia nie może zostać dopuszczony do pracy.

Badania lekarskie mogą być przeprowadzone w trakcie godzin pracy. Za czas nieobecności w pracy z powodu badań lekarskich pracownikowi przysługuje wynagrodzenie. Badania są przeprowadzane na koszt pracodawcy – art. 229 par. 6 Kodeksu pracy.

Tryb i zakres badań lekarskich został uregulowany w Rozporządzeniu ministra zdrowia i opieki społecznej z 30 maja 1996 r., dot. m.in. badań lekarskich (Dz. U. Nr 69, poz. 332 ze zm.).

Okulary do pracy przy komputerze

Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe obliuguje pracodawcę do zapewnienia okularów korygujących wzrok pracownikom zatrudnionym przy komputerze – konieczne są badania okulistyczne. Jeżeli pracownik, który skierowany na badania profilaktyczne otrzymał zaświadczenie od lekarza medycyny pracy o konieczności posiadania okularów korekcyjnych, wówczas pracodawca jest

zmuszony pokryć koszty zakupu okularów korekcyjnych. Przychód taki dla pracownika jest wolny od podatku. Pracodawca reguluje zasady sfinansowania zakupu okularów korekcyjnych. Dokumentem potwierdzającym taki zakup jest faktura lub rachunek. Przepisy nie mówią o tym na kogo ma być wystawiona faktura – nie ma to znaczenia dla zwolnienia podatkowego. Więc zarówno może być wystawiona na nazwisko pracownika, jak i na firmę, która go zatrudnia.

Odzież robocza, posiłki i napoje na stanowisku pracy

Obowiązek zapewnienia odzieży roboczej na pracodawcę nakłada Kodeks pracy. Zgodnie z art. 236⁷ par. K.p. Pracodawca powinien dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w polskich normach. Odzież robocza powinna być wydana jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu oraz ze względu na wymagania techniczne, sanitarne lub na stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Wartość ubrań roboczych nie stanowi przychodu dla pracownika.

Nieopodatkowane są również posiłki i napoje przysługujące pracownikom na podstawie przepisów BHP. Szczegółowe

zasady ich wydawania określa Rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. Obowiązek zapewnienia posiłku mają pracodawcy zatrudniający osoby wykonujące prace:

- związane ze znacznym wysiłkiem fizycznym,
- w pomieszczeniach zamkniętych w niskiej lub wysokiej temperaturze,
- na otwartej przestrzeni w okresie zimowym,
- pod ziemią,
- przy usuwaniu skutków klęsk żywiołowych i innych zdarzeń losowych.

Natomiast par. 112 Rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy stanowi, że

pracodawca jest zobowiązany zapewnić wszystkim pracownikom wodę zdatną do picia lub inne napoje.

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

Do podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego wlicza się wynagrodzenia oraz inne świadczenia ze stosunku pracy z wyłączeniem jednorazowych wypłat za określone zadania lub określone osiągnięcia. Wynika to z par. 6 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad

udzielania urlopu wypoczynkowego, ustaleń i wypłacania wynagrodzenia za czasu urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 4). Wobec powyższego przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop bierze się pod uwagę wypłacone premie, a pomija nagrody.

Premie, nagrody dla pracowników

Niekiedy pracodawca, aby zachęcić pracowników do większej wydajności i staranności w pracy wypłaca im dodatkowe składniki wynagrodzeń, np. premie lub nagrody.

Zasady wypłacania premii lub nagród określa pracodawca w przepisach wewnętrznych, np. w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania. Regulamin wynagradzania pracodawca powinien ustalić z zakładową organizacją związkową. Kryteria przyznawania premii muszą być jasne, konkretne i czytelne. Bezpośrednio ma z nich wynikać komu, kiedy i w jakich okolicznościach premia będzie przyznana.

Zgodnie z art. 105 Kodeksu pracy pracodawca może dać nagrodę pracowni-

kowi szczególnie przyczyniającemu się do wykonywania zadań zakładu przez:

- wzorcowe wypełnianie obowiązków,
- przejawianie inicjatywy w pracy,
- podnoszenie jej wydajności i jakości

Pracodawca przyznaje nagrodę danej osobie po zasięgnięciu opinii reprezentującej ją zakładowej organizacji związkowej (zgodnie z art. 107 par. 1 Kodeksu pracy). Odpis zawiadomienia o nadaniu nagrody przechowuje się w aktach osobowych pracownika. Nagrody tym różnią się od premii, że pracodawca przyznaje je według swojego uznania. Nie musi się kierować obiektywnymi kryteriami, co jest konieczne przy udzieleniu premii.

Różnice między premią a nagrodą

Premia	Nagroda
Warunki jej przyznania określają przepisy wewnętrzne zakładowe	Przepisy najczęściej milczą na temat jej przyznawania albo ograniczają się do stwierdzenia, że przyznaje ją pracodawca według swojego uznania
Jeśli gwarantują ją przepisy wewnętrzne jest stałym składnikiem wynagradzania	Wypłacana sporadycznie i okazjonalnie
Jest świadczeniem o charakterze roszczeniowym. Pracownik spełniający wymogi uzyskania premii, powinien ją otrzymać	Świadczenie nie ma charakteru roszczeniowego
Wlicza się ją do podstawy większości świadczeń ze stosunku pracy, np. wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego, wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, odszkodowań i odpraw	Nie wlicza się jej do podstawy wielu rodzajów świadczeń

• Materiał zebrała i opracowała Maria Kościńska

Źródło: Rzeczpospolita – wydanie 463/86)7075) z 13 kwietnia 2005 r.
Vademecum – Świadczenia dla pracowników, 25.04.2005 r.
Kodeks pracy, ustawy, rozporządzenia – cytowane fragmenty

