

Wstęp

Ustalenie wysokości wynagrodzenia, a także innych świadczeń pracowniczych, oraz sporządzenie listy płac często sprawiają kłopoty służbom kadrowo-płacowym.

W niniejszym poradniku wyjaśniono kwestie związane z obliczaniem wynagrodzenia za okresy nieobecności w pracy, takie jak urlopy wypoczynkowe, okolicznościowe itp. Omówiono także zasady dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę oraz sporządzanie listy płac w różnych konfiguracjach, zarówno dla pracowników, jak i zleceniobiorców. Przedstawiamy również najważniejsze zmiany, jakie wprowadzono w zakresie naliczania wynagrodzeń.

Od 1 stycznia 2021 r. system PPK obejmie już wszystkie grupy podmiotów zatrudniających. O prawidłowe rozliczanie wpłat do PPK muszą zadbać nie tylko przedsiębiorcy, lecz także jednostki sektora finansów publicznych. Warto więc zapoznać się z zasadami tworzenia PPK i rozliczania wpłat.

Od 1 stycznia 2021 r. rozszerzono również katalog osób w wieku do 26 roku życia zwolnionych z podatku dochodowego od osób fizycznych, a od 8 grudnia 2020 r. zrezygnowano z opodatkowania szczepień przeciwko grypie.

W książce uwzględniono również regulacje szczególne, wynikające z tzw. tarcz antykryzysowych obowiązujących w okresie trwania pandemii COVID-19.

II. Wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy

Za czas nieobecności w pracy pracownikowi także przysługuje wynagrodzenie. Jednak w zależności od rodzaju tej nieobecności jest ono wyliczane według różnych zasad. Inaczej oblicza się np. wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, a inaczej wynagrodzenie za czas przestoju. Odrębne zasady obowiązują także przy obliczaniu wynagrodzenia za czas choroby.

1. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego

Każdy pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego. Za czas tej nieobecności przysługuje mu wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie normalnie pracował. W przypadku stałej pensji obliczenie jest proste. Problem pojawia się, gdy pracownik otrzymuje zmienne składniki wynagrodzenia. Zasady ustalania wynagrodzenia urlopowego określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (dalej: rozporządzenie urlopowe).

1.1. Podstawa wymiaru wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego

W wynagrodzeniu urlopowym nie uwzględnia się składników wynagrodzenia i świadczeń, które mają charakter jednorazowy, nieperiodyczny lub przysługują z tytułu np. rozwiązania umowy o pracę.

A zatem przy ustalaniu jego wysokości nie należy brać pod uwagę (zgodnie z § 6 rozporządzenia urlopowego):

- jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie (np. nagrody),
- wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
- gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
- wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,

- dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
- wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy.

Powyższy katalog jest zamknięty, a zatem wszystkie inne składniki wynagrodzenia za pracę oraz wypłaty ze stosunku pracy należy uwzględnić przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego.

W wynagrodzeniu urlopowym powinny zostać ujęte wszystkie inne niż wymienione powyżej (wyłączone) składniki wynagrodzenia, pod warunkiem że przysługują one w okresie korzystania przez pracownika z urlopu.

Przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego należy brać pod uwagę wszystkie składniki wynagrodzenia, które mają charakter stały, są wypłacane periodycznie i mają ścisły, bezpośredni związek z wykonywaną pracą.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop uwzględnia się zatem m.in.:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (przy 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym),
- dodatek za pracę w porze nocnej,
- premie i nagrody periodyczne.



W wynagrodzeniu urlopowym trzeba brać pod uwagę wszystkie składniki wynagrodzenia, które mają charakter roszczeniowy.

Przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego odrębne zasady stosuje się w stosunku do składników określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości i do określonych w zmiennej wysokości przysługujących za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc.

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości (miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, stała

miesięczna premia regulaminowa) uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. Bez względu na długość urlopu pracownikowi przysługują za ten czas wszystkie składniki wynagrodzenia przyjęte w stawce miesięcznej w wysokości przewidzianej w umowie o pracę bądź w przepisach o wynagradzaniu obowiązujących u pracodawcy. W praktyce takie składniki są wypłacane w przysługujących stawkach, tak jak za normalną pracę, bez wliczania ich do podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego.

Odmienne zasady obowiązują przy uwzględnianiu w podstawie urlopowej wynagrodzenia zmiennego. Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc (wynagrodzenie określone stawką godzinową, akordową lub prowizyjne, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej) uwzględnia się w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a jeżeli ulegają znacznym wahaniom – liczone maksymalnie z 12 miesięcy. Ustalone według powyższych zasad wynagrodzenie stanowi podstawę wynagrodzenia urlopowego.

W podstawie wynagrodzenia urlopowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia wypłacanych za okresy dłuższe niż 1 miesiąc (np. premia kwartalna, półroczna, roczna). Wypłaca się je w przyjętych terminach ich wypłaty.

W przypadku gdy w okresie, z którego ustalana jest podstawa wymiaru, nastąpiły zmiany w składnikach wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż miesiąc lub nastąpiły zmiany w ich wysokości i zostały one wprowadzone przed rozpoczęciem urlopu lub w miesiącu jego rozpoczęcia, podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego należy ustalić ponownie z uwzględnieniem tych zmian (§ 10 rozporządzenia urlopowego).

Jeśli więc w trakcie urlopu pracownik utracił prawo do jakiegoś składnika wynagrodzenia, to od dnia utraty do niego prawa nie może być on brany pod uwagę przy obliczaniu wynagrodzenia za okres urlopu, pomimo że występował w czasie, z którego ustala się podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego. Gdyby pracownik pracował, zamiast wykorzystywać urlop, to nie otrzymałby już tego składnika.

PRZYKŁAD 5

W styczniu 2021 r. pracownik zatrudniony w branży gastronomicznej przebywał przez 3 dni na urlopie wypoczynkowym. Wynagradzany jest według stawki godzinowej. Do podstawy wymiaru jego wynagrodzenia urlopowego należało przyjąć pensje otrzymane w grudniu, listopadzie i październiku 2020 r. Pracownik w tych miesiącach z reżimem epidemicznym przebywał po kilkanaście godzin na „postojowym”. Obliczając podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego, należało wyliczyć wynagrodzenie za czas przestoju.