

Wysokość wynagrodzenia za pracę w przypadku przepracowania części miesiąca kalendarzowego

Pracownikowi, którego wysokość wynagrodzenia określono **w stawce miesięcznej w stałej wysokości**, należy jego wysokość odpowiednio pomniejszyć w przypadku nieprzepracowania pełnego miesiąca kalendarzowego np. w sytuacji wystąpienia niezdolności do pracy lub usprawiedliwionej nieobecności niepłatnej (związanej m.in. z wezwaniem pracownika do sądu jako świadka).

Zasady pomniejszania wynagrodzenia reguluje:

§ 11-12

Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia **w okresie niewykonywania pracy** oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017 r., poz. 927 z dnia 11.05.2017 r.)

Przepisy wprowadzają dwie metody pomniejszania miesięcznego wynagrodzenia. Wybór odpowiedniej metody uzależniony jest od przyczyn nieprzepracowania pełnego miesiąca.

1. Wynagrodzenie za pracę i wypłata świadczenia chorobowego

W myśl § 11 ww. rozporządzenia:

1.

W celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, **jeżeli pracownik za pozostałą część tego miesiąca otrzymał wynagrodzenie określone w art. 92 Kodeksu pracy**, miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez 30 i otrzymaną kwotę mnoży przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

2.

Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio w przypadku nieobecności pracownika w pracy, w okresie której pracownikowi przysługuje zasiłek przewidziany w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub w przepisach o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych”.

Przykład

Pracownik wynagradzany jest stałą stawką wynagrodzenia w wysokości: 3 100 zł.

*W okresie od 01 do 05 stycznia 2019 r. (5 dni) **pracownik chorował, nabywając prawo do wynagrodzenia chorobowego.***

Za dni przepracowane w miesiącu styczniu 2019 r. pracownik otrzymał wynagrodzenie za pracę w wysokości:

$$3\ 100\ \text{zł} : 30\ \text{dni} = 103,33\ \text{zł}$$

$$103,33\ \text{zł} \times 5\ \text{dni} = 516,65\ \text{zł}$$

$$3\ 100\ \text{zł} - 516,65\ \text{zł} = \mathbf{2\ 583,35\ \text{zł}}$$

2. Wynagrodzenie za część miesiąca z innych przyczyn niż choroba

W myśl § 12 ww. rozporządzenia:

1.

W celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik w tym miesiącu był nieobecny w pracy **z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą**, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia - miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z tych przyczyn. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

2.

Przepis ust. 1 stosuje się także w przypadku obliczania wynagrodzenia pracownika, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, **gdy okres pozostawania pracownika w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca.**

Przykład

Pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę w dniu 19 stycznia 2019 r. Pracownik wykonywał swoją pracę od poniedziałku do piątku po 8h na dobę (okres rozliczeniowy 1 miesięczny), a soboty były dla niego dniami wolnymi od pracy.

Osoba ta otrzymywała **stałe miesięczne wynagrodzenie w wysokości: 3 000 zł.**

Wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi za przepracowaną część miesiąca **stycznia 2019 r. wyniosła:**

wymiar czasu pracy **dla miesiąca stycznia 2019 r.:**

$(40\text{ h} \times 4\text{ pełne tygodnie}) + (8\text{ h} \times 3\text{ dni wystające}) - (8\text{ h} \times 1\text{ święto})$

$160\text{ h} + 24\text{ h} - 8\text{ h} = 176\text{ h}$

wymiar czasu pracy **dla skróconego okresu rozliczeniowego:**

$(40\text{ h} \times 2\text{ pełne tygodnie}) + (8\text{ h} \times 4\text{ dni wystające}) - (8\text{ h} \times 2\text{ święta})$

$80\text{ h} + 32\text{ h} - 16\text{ h} = 96\text{ h}$

$3\,000\text{ zł} : 176\text{ h} = 17,05\text{ zł}$

$17,05\text{ zł} \times (176\text{ h} - 104\text{ h}) = 17,05\text{ zł} \times 72\text{ h} = 1\,227,60\text{ zł}$

$3\,000\text{ zł} - 1\,227,60\text{ zł} = 1\,772,40\text{ zł}$

Powyższe zasady będą miały zastosowanie w sytuacji gdy nieprzepracowanie pełnego miesiąca spowodowane było m.in.:

- ⇒ rozpoczęciem lub zakończeniem urlopu wychowawczego, bezpłatnego
- ⇒ zatrudnieniem i zwolnieniem w trakcie miesiąca
- ⇒ wystąpieniem nieobecności za które nie przysługuje wynagrodzenie za pracę m.in. nieobecnością usprawiedliwioną niepłatną (stawiennictwo w sądzie) lub nieobecnością nieusprawiedliwioną.

3. Urlop, choroba a zatrudnienie w trakcie miesiąca

W sytuacji gdy w danym miesiącu kalendarzowym, w którym rozliczane będzie wynagrodzenie za pracę, pracownik nie przepracował pełnego miesiąca kalendarzowego w związku z zatrudnieniem w trakcie tego miesiąca oraz wystąpieniem niezdolności do pracy w związku z chorobą pracownika zastosowanie znajdzie § 11-12 rozporządzenia.

Przykład

Pracownik zatrudniony z dniem 08 stycznia 2019 r., **wykonuje pracę w pełnym wymiarze czasu pracy od poniedziałku do piątku po 8h.**

Wynagrodzenie za pracę ustalono w wysokości: 3 700 zł miesięcznie.

W miesiącu styczniu 2019 r. pracownik:

- a. przebywał 5 dni na zwolnieniu lekarskim nabywając prawo do wynagrodzenia chorobowego
- b. przebywał 2 dni na urlopie wypoczynkowym

Wynagrodzenie pracownika za miesiąc wyniosło:

- a. kwota pomniejszenia w związku z chorobą
 $3\,700\text{ zł} : 30\text{ dni} = 123,33\text{ zł}$
 $123,33\text{ zł} \times 5\text{ dni} = 616,65\text{ zł}$
- b. kwota pomniejszenia w związku z zatrudnieniem w trakcie miesiąca kalendarzowego
 $3\,700\text{ zł} : 176\text{ h (wymiar czasu pracy)} = 21,02\text{ zł}$
 $21,02\text{ zł} \times 32\text{ h (godziny nieprzepracowane)} = 672,64\text{ zł}$
- c. w przypadku stałych składników wynagrodzenia nie wyodrębnia się wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy
- d. wynagrodzenie za pracę:
 $3\,700\text{ zł} - 616,65\text{ zł} - 672,64 = \mathbf{2\,410,71\text{ zł}}$

Przykład

Z dniem 16 lutego 2019 r. **rozwiązano z pracownikiem umowę o pracę.**

Pracownik wynagradzany jest stawką: 3 000 zł i wykonuje pracę w pełnym wymiarze czasu pracy od poniedziałku do piątku po 8h.

W miesiącu lutym 2019 r.:

- a. pracownik przebywał 3 dni na zwolnieniu lekarskim za które zachował prawo do wynagrodzenia chorobowego
- b. w dniu 15 lutego 2019 r. pracownik nie stawiał się w pracy i nieobecności tej nie usprawiedliwił

Wynagrodzenie pracownika za miesiąc luty 2019 r. wyniosło:

1. kwota pomniejszenia w związku z chorobą
 $3\ 000\ \text{zł} : 30\ \text{dni} = 100\ \text{zł}$
 $100\ \text{zł} \times 3\ \text{dni} = 300\ \text{zł}$
2. kwota pomniejszenia w związku z rozwiązaniem umowy o pracę i niewykonywaniem pracy w dniu 15 lutego 2019 r.
 $3\ 000\ \text{zł} : 160\ \text{h (wymiar czasu pracy)} = 18,75\ \text{zł}$
 $18,75\ \text{zł} \times 72\ \text{h (godziny nieprzepracowane)} = 1\ 350\ \text{zł}$
3. wynagrodzenie za pracę:
 $3\ 000\ \text{zł} - 300\ \text{zł} - 1\ 350 = 1\ 350\ \text{zł}$
4. Wynagrodzenie a choroba w dni wolne od pracy

W praktyce zdarza się, iż pracownicy składają pracodawcom zwolnienie lekarskie, które przypada tylko na dni, które były dla pracowników dniami wolnymi od pracy co w konsekwencji powoduje, iż **pracownik przepracował wszystkie godziny pracy, które miał do przepracowania w danym miesiącu kalendarzowym.**

Choć przepisy powołanego rozporządzenia odnoszą się do ustalenia wynagrodzenia za pracę w którym wystąpiła niezdolność do pracy pracownika spowodowana chorobą to nie można go wprost zastosować do powyższego przypadku. Przepisy te stosuje się w przypadku ustalenia wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca a w tej sytuacji pracownik pełny miesiąc przepracował. Zgodnie z art. 80 K.p. wynagrodzenie przysługuje za czas faktycznie przepracowany. W związku z czym nie ma podstaw do obniżenia pracownikowi pełnego miesięcznego wynagrodzenia. W konsekwencji pracodawca ma obowiązek wypłacić pełne miesięczne wynagrodzenie oraz świadczenie chorobowe za dni orzeczonej niezdolności do pracy.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Powyższą **zasadę potwierdziło również MPiPS** w stanowisku tym czytamy, że:

"(...)

w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (...)

w celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik za pozostałą część tego miesiąca otrzymał wynagrodzenie określone w art. 92 Kodeksu pracy, miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez 30 i otrzymaną kwotę mnoży przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Jak wynika z tego przepisu, dotyczy on sytuacji, gdy pracownik przepracował tylko część miesiąca z powodu nieobecności w pracy spowodowanej zwolnieniem lekarskim.

W opinii Departamentu, **zwrot „przepracowana część miesiąca”** należy utożsamiać z sytuacją, w której pracownik przepracował tylko część obowiązującego go wymiaru czasu pracy w danym miesiącu z powodu korzystania ze zwolnienia lekarskiego.

Zdaniem Departamentu, powołany wyżej przepis § 11 ust. 1 rozporządzenia nie obejmuje zatem sytuacji, gdy pracownik wprawdzie był nieobecny w pracy z powodu choroby przez część miesiąca, ale mimo to przepracował w tym miesiącu pełny wymiar czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

W tej sytuacji pracownikowi przysługuje, zgodnie z art. 80 Kodeksu pracy, wynagrodzenie za cały miesięczny wymiar czasu pracy, tj.: pełne wynagrodzenie określone w stałej stawce miesięcznej. (...)"

Przykład

Pracownik wykonuje prace **od poniedziałku do piątku po 8h.**

Jego miesięczne wynagrodzenie wynosi: 3 700 zł.

W miesiącu czerwcu 2019 r. do przepracowania jest 152h.

Pracownik **był niezdolny do pracy w okresie od 29 do 30 czerwca (sobota i niedziela).**

Ponieważ pracownik przepracował wszystkie dni i godziny, które były do przepracowania, nie ma podstaw do obniżenia miesięcznego wynagrodzenia.

Za miesiąc czerwiec 2019 r. **pracownik otrzyma pełne wynagrodzenie w wysokości: 3 700 zł.**

5. Okres wyczekiwania a wynagrodzenie za część miesiąca

Sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca, wynikający z § 12 rozporządzenia przewiduje, że w przypadku pracownika wynagradzanego stawką miesięczną w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik w tym miesiącu był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, miesięczną stawkę wynagrodzenia należy podzielić przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i otrzymaną kwotę pomnożyć przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z tych przyczyn. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia należy odjąć od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Powyzsza metoda **nie będzie miała jednak zastosowania do pracownika znajdującego się w tzw. okresie wyczekiwania** na prawo do świadczenia chorobowego. Z przepisu rozporządzenia wynika, iż metodę tą stosujemy tylko i wyłącznie w przypadku nieobecności w pracy z innych przyczyn niż choroba.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

W tej sytuacji pomocnym będzie:

Stanowisko Biura Prasowego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

z dnia 21 października 2011 r. w którym czytamy, iż:

„(...)

stosownie do regulacji zawartej w art. 80 Kodeksu pracy, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Zatem pracownikowi, **który przez część miesiąca nie świadczył pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą i za ten okres nie nabył prawa do wynagrodzenia chorobowego**, przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonywaną w pozostałe dni miesiąca. W takiej sytuacji wynagrodzenie pracownika wynagradzanego stawką godzinową oblicza się mnożąc stawkę godzinową przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika. Natomiast w przypadku pracownika wynagradzanego stawką miesięczną należy miesięczną stawkę wynagrodzenia podzielić przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a uzyskaną stawkę godzinową pomnożyć przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika (...).”



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Powyższe stanowisko zostało powtórzone przez

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w dniu 19 lipca 2017 r.:

"(...)

w takim przypadku ma zastosowanie reguła określona w art. 80 Kodeksu pracy, w myśl której pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną (...)"

Zdaniem resortu pracy nie stosuje się wówczas § 11 rozporządzenia o wynagrodzeniu, a obliczając to wynagrodzenie należy:

"(...) kwotę miesięcznego wynagrodzenia pracownika określonego stawką miesięczną w stałej wysokości podzielić przez odpowiadającą wynagrodzeniu miesięcznemu liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu (tj. nominalny czas pracy) i ustalone w ten sposób wynagrodzenie za 1 godzinę pracy pomnożyć przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika."

Przykład

Pracownik zatrudniony z dniem 11 marca 2019 r. w systemie podstawowym pełny wymiar czasu pracy z wynagrodzeniem ustalonym w stałej miesięcznej wysokości: 3 400 zł, stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie:

od 08 do 12 kwietnia 2019 r.

Pracownik znajduje się w tzw. okresie wyczekiwania na prawo do świadczeń chorobowych (30 dni), które trwać będzie do dnia 09 kwietnia 2019 r. i wynagrodzenie chorobowe przysługiwać będzie pracownikowi za okres od 10 do 12 kwietnia (3 dni).

Wynagrodzenie za pracę za miesiąc kwiecień 2019 r. wyniosło:

obniżenie wynagrodzenia za okres pobierania świadczeń chorobowych

3 400 zł : 30 dni = 113,33 zł

113,33 zł x 3 dni = 339,99 zł

obniżenie wynagrodzenia za okres nieobecności bez prawa do świadczeń

$3\,400\text{ zł} : 168\text{h} = 20,24\text{ zł}$

$[20,24\text{ zł} \times (168\text{h} - 16\text{h})] = 20,24\text{ zł} \times 152\text{ h} = 3\,076,48\text{ zł}$

wysokość wynagrodzenia po pomniejszeniu o dni wypłaconego wynagrodzenia

chorobowego $3\,076,48\text{ zł} - 339,99\text{ zł} = 2\,736,49\text{ zł}$

Wynagrodzenie chorobowe za 3 dni niezdolności do pracy wyniosło:

$[3\,400\text{ zł} - (3\,400\text{ zł} \times 13,71\%)] = 3\,400\text{ zł} - 466,14\text{ zł} = 2\,933,86\text{ zł}$

$2\,933,86\text{ zł} \times 80\% : 30\text{ dni} = 78,24\text{ zł} \times 3\text{ dni} = 234,72\text{ zł}$

Opis operacji	Kwota
Wynagrodzenie za pracę:	2 736,49 zł
Wynagrodzenie chorobowe:	234,72 zł
Razem świadczenia:	2 971,21 zł
Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne:	2 736,49 zł
Składki na ubezpieczenia społeczne do pobrania ze środków pracownika:	375,17 zł
emerytalna: $(9,76\% \times 2\,736,49\text{ zł}) = 267,08\text{ zł}$	
rentowa: $(1,5\% \times 2\,736,49\text{ zł}) = 41,05\text{ zł}$	
chorobowa: $(2,45\% \times 2\,736,49\text{ zł}) = 67,04\text{ zł}$	
Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne do pobrania:	2 596,04 zł
$(2\,971,21\text{ zł} - 375,17\text{ zł})$	
Składka na ubezpieczenie zdrowotne do pobrania:	233,64 zł
$(2\,596,04\text{ zł} \times 9\%)$	
Składka na ubezpieczenie zdrowotne do odliczenia od podatku:	201,19 zł
$(2\,596,04\text{ zł} \times 7,75\%)$	
Koszty uzyskania przychodu	111,25 zł
Podstawa obliczenia zaliczki na podatek	2 485,00 zł
po zaokrągleniu do pełnych złotych	
$(2\,971,21\text{ zł} - 111,25\text{ zł} - 375,17\text{ zł})$	
Zaliczka na podatek	400,97 zł
$(2\,485\text{ zł} \times 18\% - 46,33\text{ zł})$	
Zaliczka na podatek do pobrania, po zaokrągleniu do pełnych złotych	200,00 zł
$(400,97\text{ zł} - 201,19\text{ zł})$	
Do wypłaty	2 162,40 zł
$(2\,971,21\text{ zł} - 375,17\text{ zł} - 233,64\text{ zł} - 200\text{ zł})$	

Pełne kompendium ustalania wynagrodzenia

za przepracowaną część w miesiąca w przypadkach:

- ⇒ zmienne składniki wynagrodzenia a przepracowanie części miesiąca
- ⇒ liczba godzin do przepracowania w danym miesiącu (ustalenie stawki godzinowej)
- ⇒ udzielenie dnia wolnego w innym miesiącu za święto w sobotę
- ⇒ niepełny etat a wynagrodzenie za część miesiąca
- ⇒ wynagrodzenie młodocianego za część miesiąca
- ⇒ wynagrodzenie nauczyciela za przepracowaną część miesiąca
- ⇒ wynagrodzenie a choroba przypadająca tylko na dni robocze
- ⇒ wynagrodzenie za część miesiąca w różnych systemach czasu pracy
- ⇒ wynagrodzenie za 1 dzień pracy w razie choroby przez 30 dni
- ⇒ wynagrodzenie niepełnoetatowca za część miesiąca i choroba
- ⇒ zmiana wymiaru etatu w trakcie miesiąca kalendarzowego
- ⇒ zmiana wynagrodzenia w trakcie miesiąca kalendarzowego
- ⇒ zmiana wynagrodzenia w trakcie zwolnienia lekarskiego
- ⇒ świadczenie chorobowe i urlop wypoczynkowy w danym miesiącu
- ⇒ świadczenie chorobowe za część dniówki roboczej
- ⇒ brak ZUS e-ZLA do momentu sporządzenia listy płac
- ⇒ rozwiązanie umowy w trakcie okresu rozliczeniowego niedopracowane godziny
- ⇒ dopłata do wynagrodzenia przy stałej stawce miesięcznej
- ⇒ dopłata do wynagrodzenia przy stawce godzinowej
- ⇒ dzień wolny za święto przypadające w sobotę
- ⇒ utracony zarobek w przypadku stawiennictwa w sądzie
- ⇒ wynagrodzenie w razie odpracowania wyjścia prywatnego

Znajdziesz w najnowszej publikacji E-book:

Spis treści:

<https://szkoleniaprawopracy.com/produkt/kompendium-rozliczania-wynagrodzen-i-zasilkow-w-2019-r-e-book/>