



Artykuł pochodzi z najnowszego wydania e-Kompendium 2020 r.

Aktualizacja publikacji na cały 2020 r.: Gratis

**Aktualizacja
na cały 2020 r.
GRATIS**

**e-Publikacja
Pracownicze Plany Kapitałowe
GRATIS**

Ustanie stosunku pracy w trakcie okresu rozliczeniowego Rozliczenie „czasu pracy” i „wynagrodzenia”

Przepis prawny:

Art. 151⁶ K.p.:

§ 1

W razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku, o którym mowa w art. 151¹ § 1, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracował w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu pracy, o których mowa w art. 129.



Przy ustaniu zatrudnienia w trakcie okresu rozliczeniowego pierwszym krokiem w rozliczeniu czasu pracy powinno być ustalenie wymiaru czasu pracy przypadającego do przepracowania w części okresu rozliczeniowego, w której pracownik był na etacie. Jeżeli od początku okresu rozliczeniowego do dnia zakończenia zatrudnienia pracownik wykonywał pracę w wymiarze przekraczającym normy określone w art. 129 K.p. pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku, o którym mowa w art. 151¹ § 1 K.p. czyli jak za godziny nadliczbowe (art. 151⁶ K.p.).

Ważne:

Tak jak w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, powołany art. odnosi się do wypłaty dodatku do wynagrodzenia wynikających z art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy pomijając tym samym § 2 tego art., który odnosi się do wypłaty dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Przyjmując jednak praktykę stosowaną przez pracodawców jak i stanowisko PIP, ustalając przekroczenie norm czasu pracy w trakcie nawiązania bądź ustania stosunku pracy w danym okresie rozliczeniowym, **przekroczenie to spowoduje w konsekwencji naruszenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy** a co za tym idzie obowiązek wypłaty, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatku w wysokości 100%.



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy

„(...)

jeżeli okaże się, że pracownik w faktycznie skróconym okresie rozliczeniowym przepracował więcej przeciętnie godzin niż 40 tygodniowo, to odpowiednio do tego należy się mu dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych **wynikający z art. 151¹ § 2 Kodeksu pracy (...)** tj.: dodatek w wysokości 100%.

Przykład

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w systemie równoważnym, objęty 3 miesięcznym okresem rozliczeniowym: (styczeń– marzec), złożył pracodawcy oświadczenie z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 11 lutego 2020 r. na co pracodawca wyraził zgodę.

Pracownik wynagradzany jest stałą stawką wynagrodzenia w wysokości: 3 000 zł

Wymiar czasu pracy dla danego okresu rozliczeniowego wyniósł:

504 h (168 h + 160 h + 176 h).

Zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy, godziny pracy zostały zaplanowane następująco:

styczeń 2020 r.: 180 h

luty 2020 r.: 170 h

marzec 2020 r.: 154 h

Ponieważ w trakcie danego okresu rozliczeniowego nastąpiło ustanie stosunku pracy, pracodawca zobowiązany jest do rozliczenia czasu pracy przypadającego od pierwszego dnia danego okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy.



W tej sytuacji należy:

ustalić wymiar czasu pracy od 01 stycznia do 11 lutego 2020 r. zgodnie z art. 130 K.p.:

*(40 h x 6 tygodni) – (8 h x 2 święta) = 240 h – 16 h = **224 h***

ustalić liczbę faktycznie przepracowanych godzin w tym okresie:

styczeń 2020 r.: 180 h

luty 2020 r.: 60 h

Łącznie: 240 h

240 h – 224 h = + 16 h

Za dodatkowo przepracowane 16 h należało wypłacić pracownikowi normalne wynagrodzenie + dodatek 100%:

3 000 zł : 160 h (wymiar czasu pracy w lutym 2020 r.) = 18,75 zł

18,75 zł x 16 h = 300 zł normalne wynagrodzenie

18,75 zł x 16 h = 300 zł dodatek 100%

Łącznie: 600 zł.

Ponieważ ustanie zatrudnienia nastąpiło z dniem 11 lutego 2020 r. należało pracownikowi pomniejszyć pełne miesięczne wynagrodzenie w następujący sposób:

wymiar czasu pracy dla miesiąca lutego 2020 r.: (40 h x 4 pełne tygodnie) = 160 h

godziny nieprzepracowane od 12 do 29 lutego 2020 r.:

13 dni x 8 h = 104 h

3 000 zł : 160 h = 18,75 zł

18,75 zł x 104 h = 1 950 zł

3 000 zł – 1 950 zł = 1 050 zł.