



Wysokość wynagrodzenia za czas przestoju

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
- ⇒ jeżeli taki składnik wynagrodzenia **nie został wyodrębniony** przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2020 r. nie niższe niż: 2 600 zł).

Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje (art. 81 § 1-2 Kodeks pracy).

Ważne:

Stawka osobistego zaszeregowania to otrzymywane przez pracownika wynagrodzenie zasadnicze, **bez żadnych dodatków i premii** (por. uchwała Sądu Najwyższego z 2007 r.). Istnieje także odmienne stanowisko, uchwała składu 7 sędziów podjęta w 1986 r. w której SN stwierdził, że wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania obejmuje również dodatek funkcyjny.

Wysokość wynagrodzenia określonego w stawce godzinowej:

Przykład

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie w wysokości: 18 zł za godzinę pracy. W miesiącu marcu 2020 r., z powodu niezawinionego przestoju, pracownik nie przepracował 40 h.

Za czas przestoju przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości: **720 zł** (18 zł × 40 h).

Łącznie wynagrodzenia za marzec: [(136 h × 18 zł) + (40 h × 18 zł)] = 3 168 zł.



Wysokość wynagrodzenia określonego w stałej stawce miesięcznej:

Przykład

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy z przysługującym wynagrodzeniem określonym w stałej stawce miesięcznej wynoszącej: 2 950 zł, w miesiącu marcu 2020 r. z powodu niezawinionego przestoju nie przepracował 16 h, mimo że był gotów do wykonywania pracy.

Pomimo nieprzepracowania pełnego wymiaru czasu pracy pracodawca zobowiązany był do rozliczenia wynagrodzenia w pełnej miesięcznej wysokości tj.: **2 950 zł.**

Brak wyodrębnionego składnika wynagrodzenia:

Metodę obliczania **wynagrodzenia określonego procentowo:**

w celu obliczenia wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju określa:

§ 4 rozporządzenia MPiPS z dnia 29.05.1996 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.)

Zastosowanie znajdują w tym przypadku zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

W celu określenia należności za 1 godzinę według:

składników określonych w stawce miesięcznej:

należy wymienioną stawkę podzielić przez liczbę roboczogodzin w danym miesiącu

składników zmiennych:

wynagrodzenie ustalone według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop należy podzielić przez liczbę godzin przepracowanych w okresie, z którego je przyjęto.



Przykład

W związku z niezawinionym przestojem, pracownik wynagradzany **według stawki akordowej** w miesiącu marcu 2020 r. nie wykonywał pracy przez kolejne 4 dni robocze (32 roboczogodziny), pozostając przez cały wymieniony okres w dyspozycji pracodawcy. Pracodawca dla celów ustalenia wynagrodzenia przestojowego uwzględnił wynagrodzenie akordowe wypłacone w okresie 3 miesięcy poprzedzających przestój. Łączna wartość wypłaconego wynagrodzenia wyniosła: 9 854 zł.

Pracownik przepracował w okresie, z którego wynagrodzenie przyjęto do podstawy: 498 h godzin.

Podstawę wymiaru wynagrodzenia przestojowego stanowi:

$$9\,854\text{ zł} \times 60\% = 5\,912,40\text{ zł}$$

następnie należy ustalić

stawkę godzinową przyjmując liczbę godzin przepracowanych w okresie, z którego przyjęto wynagrodzenie:

$$5\,912,40\text{ zł} : 498\text{ h} = 11,87\text{ zł.}$$

Sprawdzenie czy ustalona stawka godzinowa nie jest niższa od minimalnego wynagrodzenia:

$$2\,600\text{ zł} : 176\text{ h} = 14,77\text{ zł}$$

$$14,77\text{ zł} > 11,87\text{ zł}$$

Pracodawca obliczył wynagrodzenie przestojowe przy zastosowaniu stawki minimalnej:

$$14,77\text{ zł} \times 32\text{ h} = \mathbf{472,64\text{ zł.}}$$