

# **Redukowanie wynagrodzenia za czas nieprzepracowany**

**Andrzej Załęski, Anzasoft**

## **Abstrakt**

W poradniku opisano zasady redukowania wynagrodzenia w przypadku nieobecności pracownika w trakcie miesiąca. Zwrócono uwagę na szczególne przypadki. Zacytowano regulujące akty prawne. Przedstawiono implementację w programie SuperPłace.

## Spis treści:

Redukowanie wynagrodzenia za czas nieprzepracowany .....	3
Przykład I .....	3
Przykład II .....	4
Przykład III .....	5
Przykład IV .....	6
Implementacja w programie SuperPłace .....	6
Referencje .....	8

## Redukowanie wynagrodzenia za czas nieprzepracowany

Redukowanie wynagrodzenia za czas nieprzepracowany reguluje rozporządzenie 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, oraz rozporządzenia je zmieniające [1].

Zgodnie z ww rozporządzeniem:

*§ 11. 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.*

*§ 12. 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 spowodowaną 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.*

Należy zwrócić uwagę na dwie kluczowe kwestie:

1. wynagrodzenia przysługującego w stałej stawce miesięcznej nie wylicza się za czas przepracowany, tylko redukuje się stawkę miesięczną za czas nieprzepracowany.

2. odmienną metodę redukcji wynagrodzenia w zależności od przyczyny absencji w przypadku choroby jest to redukcja w przeliczeniu na 30 dni, w przypadku innych absencji jest to redukcja w przeliczeniu na godziny obowiązku pracy w miesiącu.

### Przykład I

Wypłata w sierpniu 2011 (22 dni robocze i 176 godzin obowiązku pracy). Wynagrodzenie zasadnicze przysługujące pracownikowi za cały przepracowany miesiąc 2600 zł, w trakcie miesiąca pracownik miał urlop bezpłatny od 8 do 12 sierpnia (5 dni), oraz był na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby od 22 do 26 sierpnia (5 dni).

Redukcja wynagrodzenia zasadniczego za 1 dzień choroby (zaokrąglona do pełnych groszy):

$$2600 \text{ zł} : 30 = 86,67 \text{ zł}$$

Redukcja wynagrodzenia zasadniczego za czas choroby (od 22 do 26 sierpnia, 5 dni):

$$86,67 \text{ zł} \times 5 = 433,35 \text{ zł}$$

Redukcja wynagrodzenia zasadniczego za 1 godzinę urlopu bezpłatnego (zaokrąglona do pełnych groszy):

$$2600 \text{ zł} : 176 \text{ godz.} = 14,77 \text{ zł/godz.}$$

Redukcja wynagrodzenia zasadniczego za czas urlopu bezpłatnego (od 8 do 12 sierpnia, 5 dni, 40 godzin):

$$14,77 \text{ zł/godz.} \times 40 \text{ godz.} = 590,80 \text{ zł}$$

Wynagrodzenie zasadnicze przysługujące za sierpień po zredukowaniu za czas absencji::

$$2600 \text{ zł} - 433,35 \text{ zł} - 590,80 \text{ zł} = 1575,85 \text{ zł}$$

W opisanym przykładzie warto zauważyć, że odmienna metoda redukcji prowadzi do różnych kwoty redukcji za 5 dni nieobecności, w opisanym przykładzie jest to 433,35 zł za 5 dni choroby i 590,80 zł za 5 dni urlopu bezpłatnego. W szczególnych przypadkach może to doprowadzić do nieoczekiwanych rezultatów opisanych w kolejnych przykładach poniżej.

## Przykład II

Wyplata w sierpniu 2011. Wynagrodzenie zasadnicze przysługujące pracownikowi za cały przepracowany miesiąc 2600 zł, w trakcie miesiąca pracownik był na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby od 1 do 30 sierpnia (30 dni). Pracownik przepracował 1 dzień (31 sierpnia).

Redukcja wynagrodzenia zasadniczego za 1 dzień choroby (zaokrąglona do pełnych groszy):

$$2600 \text{ zł} : 30 = 86,67 \text{ zł}$$

Redukcja wynagrodzenia zasadniczego za czas choroby (od 1 do 30 sierpnia, 30 dni):

$$86,67 \text{ zł} \times 30 = 2600,10 \text{ zł}$$

Wynagrodzenie zasadnicze przysługujące za sierpień po zredukowaniu za czas absencji::

$$2600 \text{ zł} - 2600,10 \text{ zł} = 0 \text{ zł}$$

Ponieważ redukcja wynagrodzenia za czas choroby przekracza kwotę wynagrodzenia za cały miesiąc, za czas przepracowany 31 sierpnia wynagrodzenie zasadnicze, zgodnie z rozporządzeniem [1], pracownikowi nie przysługuje. Wygląda to na pierwszy rzut oka nieprawidłowo, ale może być uzasadnione tym, że za 30 dni choroby pracownik otrzymuje wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w pełnej kwocie przysługującej

za cały miesiąc. Wynika to z faktu, że podstawa zasiłku chorobowego, z której wynika wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, jest średnią wartością miesięczną, wyliczoną z poprzedzających chorobę 12 miesięcy.

### Przykład III

Wypłata w sierpniu 2011. Wynagrodzenie zasadnicze przysługujące pracownikowi za cały przepracowany miesiąc 2600 zł, w trakcie miesiąca pracownik miał urlop bezpłatny od 1 do 19 sierpnia (15 dni), oraz był na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby od 20 do 29 sierpnia (10 dni). Przepracował 30 i 31 sierpnia (2 dni).

Redukcja wynagrodzenia zasadniczego za 1 dzień choroby (zaokrąglona do pełnych groszy):

$$2600 \text{ zł} : 30 = 86,67 \text{ zł}$$

Redukcja wynagrodzenia zasadniczego za czas choroby (od 20 do 28 sierpnia, 10 dni):

$$86,67 \text{ zł} \times 10 = 866,70 \text{ zł}$$

Redukcja wynagrodzenia zasadniczego za 1 godzinę urlopu bezpłatnego (zaokrąglona do pełnych groszy):

$$2600 \text{ zł} : 176 \text{ godz.} = 14,77 \text{ zł/godz.}$$

Redukcja wynagrodzenia zasadniczego za czas urlopu bezpłatnego (od 1 do 19 sierpnia, 15 dni, 120 godzin):

$$14,77 \text{ zł/godz.} \times 120 \text{ godz.} = 1772,40 \text{ zł}$$

Redukcja wynagrodzenia zasadniczego za czas absencji:

$$866,70 \text{ zł} + 1772,40 \text{ zł} = 2639,10 \text{ zł}$$

Podobnie jak w przykładzie II, redukcja wynagrodzenia zasadniczego przekracza kwotę wynagrodzenia zasadniczego przysługującą za cały miesiąc co oznacza, zgodnie z rozporządzeniem [1], że za 2 przepracowane dni, czyli 30 i 31 sierpnia, pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze się nie należy. Trudno jednak na takim stwierdzeniu poprzestać, niewypłacenie pracownikowi żadnego wynagrodzenia za 31 sierpnia w przykładzie II, oraz 30 i 31 sierpnia w przykładzie III jest wydaje się być sprzeczne z art. 80 Kodeksu pracy:

*Art. 80.*

*Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.*

W obydwu opisanych przykładach powinno być uzasadnione wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia za dni przepracowane. O ile w przykładzie III nie budzi to żadnych wątpliwości, o tyle w przykładzie II z opisanych wcześniej powodów może być dyskusyjne, jednak również, zgodnie z art. 80 Kodeksu pracy, powinno nastąpić.

Ponieważ pracownik jest wynagradzany stałą stawką miesięczną, zatem logicznym rozwiązaniem może być wypłacenie za godziny przepracowane wynagrodzenia

zasadniczego, wynikającego ze stawki miesięcznej wynagrodzenia zasadniczego podzielonej przez liczbę godzin obowiązku pracy w miesiącu:

$$2600 \text{ zł} : 176 \text{ godz.} = 14,77 \text{ zł/godz.}$$

w przykładzie II za dzień 31 sierpnia pracownik otrzymałby wtedy 118,16 zł, zgodnie z wyliczeniem:

$$14,77 \text{ zł/godz.} \times 8 \text{ godz.} = 118,16 \text{ zł}$$

w przykładzie III za dni 30 i 31 sierpnia pracownik otrzymałby 236,32 zł, zgodnie z wyliczeniem:

$$14,77 \text{ zł/godz.} \times 16 \text{ godz.} = 236,32 \text{ zł}$$

## Przykład IV

Wyplata w sierpniu 2011. Wynagrodzenie zasadnicze przysługujące pracownikowi za cały przepracowany miesiąc 2500 zł, w trakcie miesiąca pracownik był na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby od 1 do 30 sierpnia (30 dni). Pracownik przepracował 1 dzień (31 sierpnia).

Redukcja wynagrodzenia zasadniczego za 1 dzień choroby (zaokrąglona do pełnych groszy):

$$2500 \text{ zł} : 30 = 83,33 \text{ zł}$$

Redukcja wynagrodzenia zasadniczego za czas choroby (od 1 do 30 sierpnia, 30 dni):

$$83,33 \text{ zł} \times 30 = 2499,90 \text{ zł}$$

Wynagrodzenie zasadnicze przysługujące za sierpień po zredukowaniu za czas absencji::

$$2600 \text{ zł} - 2499,90 \text{ zł} = 0,10 \text{ zł}$$

W tym przykładzie, za czas przepracowany 31 sierpnia wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z rozporządzeniem [1] przysługuje pracownikowi w kwocie 0,10 zł. Nie jest to co prawda kwota 0 zł, ale dalej trudno ją nazwać wynagrodzeniem za 1 dzień pracy. Teoretycznie, nic nie da się takiej wypłacie zarzucić, pracownik jest płatny za cały miesiąc i śmiesznie niska kwota wyliczona za 31 sierpnia dalej jest wynagrodzeniem. W praktyce jednak, w tej sytuacji, pracodawca powinien również rozważyć uzupełnienie wypłaty do stawki dziennej wynikającej ze stawki miesięcznej zgodnie z wyliczeniem:

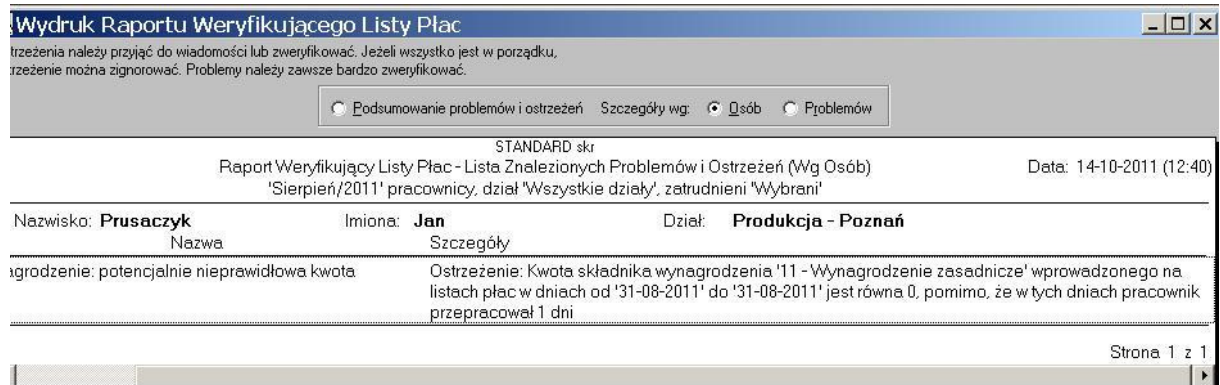
$$2500 \text{ zł} : 176 \text{ godz.} = 14,20 \text{ zł/godz.}$$

$$14,20 \text{ zł/godz.} \times 8 \text{ godz.} - 0,10 \text{ zł} = 113,50 \text{ zł}$$

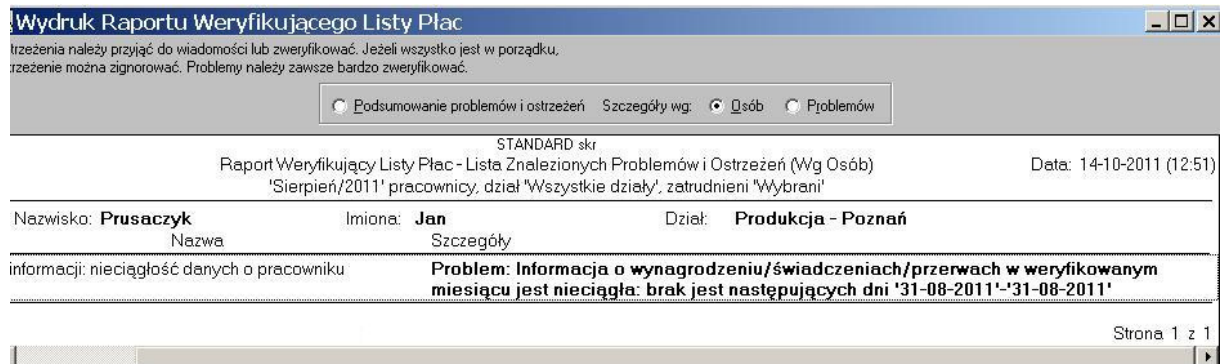
## Implementacja w programie SuperPłace

Wynagrodzenie uzupełniające wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z regułami opisanymi powyżej nie jest dopisywane przez program automatycznie. Fakt wystąpienia sytuacji, w której za dzień przepracowany wynagrodzenie zasadnicze jest równe 0 zł, sygnalizuje raport weryfikacyjny, który powinien zostać uruchomiony przed wydrukiem listy płac. W

zależności od tego, czy konfiguracja programu dla firmy dopisuje zerowe składniki do listy płac, czy też nie, raport weryfikacyjny wyświetli jedno z dwóch ostrzeżeń:



Rys.1. Raport weryfikacyjny - ostrzeżenie o nieprawidłowej kwocie składnika.



Rys.2. Raport weryfikacyjny - ostrzeżenie o nieciągłości informacji o wynagrodzeniu.

W takim przypadku należy otworzyć ekran wprowadzania danych na listę płac i przy pozycji dotyczącej pracownika z zerowym wynagrodzeniem zasadniczym, dopisać w dniu 31-08-2011 składnik wynagrodzenie zasadnicze, z kwotą wynikającą z wyliczonej stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego:

Szczegóły Wynagrodzenia/Rozliczenia

Rok: 2011      Za miesiąc: Sierpień (0)  
 Nr: LP/2011/08/019      Opis: Wynagr. zasadnicze i inne skł. mies. '01-08-2011':'31-08-2011'  
 Nr id - nazwisko i imiona: 1036 - Prusaczyk Jan

Składniki wynagrodz.    Świadczenia (finansowane przez pracodawcę)    Przerwy    Potrącenia    Dodatkowe dane    Forma wypłaty

Składniki    Wynagrodzenie urlopowe    Informacja o redukcji składników za czas absencji(nieprzepracowany)

	Nazwa	Data od	Data do	Kwota	
1)	11 - Wynagr. zasadnicze	31-08-2011	31-08-2011	118,16	<input checked="" type="checkbox"/>
				Ogółem:	118,16

Pomoc

Nowa Pozycja

Skasuj/Odkasuj Pozycję

Lista Absencji (Przerwy) z Kartoteki

OK

Anuluj

Rys.3. Lista płac - dopisanie wynagrodzenia zasadniczego w dniu 31-08-2011.

## Referencje

[1] Rozporządzenie 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. 1996, Nr 62, poz. 289), oraz rozporządzenia je zmieniające z dnia 8 stycznia 1997 r. (Dz. U. 1997, Nr 2, poz. 15), 6 grudnia 2002 (Dz.U. 2002, Nr 214, poz. 1811), 6 grudnia 2003 (Dz.U. 2003, Nr 230, poz. 2292)

[2] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974, Nr 24, poz. 141)