



Za niewykonywanie pracy na wypowiedzeniu należy się wynagrodzenie jak za urlop



cena: 24,90 zł

KIEROWNIK GRUPY WYDAWNICZEJ

Agnieszka Konopacka-Kuramochi

REDAKCJA

Renata Kajewska

KOREKTA

Zespół

SKŁAD I ŁAMANIE

6AN Studio

ISBN 978-83-269-4837-4

Copyright © by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2016

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a,

NIP: 526-19-92-256

Numer KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy,
Sąd Gospodarczy

XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy.

Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

www.wip.pl

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10

Niniejszy ebook chroniony jest prawem autorskim. Przedruk materiałów opublikowanych w ebooku – bez zgody wydawcy – jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Niniejszy ebook najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia. Zaproponowane w ebooku wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych.

W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w ebooku wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

Za niewykonywanie pracy na wypowiedzeniu należy się wynagrodzenie jak za urlop

Dnia 22 lutego 2016 r. zaczyna obowiązywać przepis przewidujący dla pracodawcy możliwość zwolnienia pracownika jednostronną decyzją z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Z tą samą datą w życie wchodzi regulacja stanowiąca, że za czas odsunięcia od pracy, o którym mowa powyżej, podwładnemu będzie przysługiwać wynagrodzenie obliczane jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

Wspomniane rozwiązania zapisane zostały w:

- art. 1 pkt 8 Kodeksu pracy,
- § 1 rozporządzenia z 10 listopada 2015 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy.

Ustawodawca w końcu zareagował

Obecnie w przepisach prawa pracy instytucja zwolnienia podwładnego z obowiązku wykonywania pracy, poza nielicznymi wyjątkami dotyczącymi niektórych grup pracowników (np. osób pracujących w służbie cywilnej), nie jest unormowana. Mimo to zarówno w piśmiennictwie, jak i orzecznictwie sądowym dopuszcza się takie rozwiązanie i jest ono w praktyce stosowane.

Od wielu lat postulowano uregulowanie omawianej kwestii i ustawodawca w końcu zdecydował się to zrobić, wprowadzając stosowną nowelizację. Na jej mocy do Kodeksu pracy 22 lutego 2016 r. zostanie dodany art. 36², na podstawie którego pracodawca – w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę – zyska prawo do jednostronnego zwolnienia pracownika z konieczności świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Nie jest tu ważne, kto wypowiada umowę. Nowy przepis będzie więc można stosować także wtedy, gdy stosunek pracy wypowiedział sam podwładny.

WAŻNE

Do celów dowodowych warto zadbać o to, by decyzja o odsunięciu pracownika od pracy wyrażana była na piśmie, choć ustawodawca nie nakazuje zachowania takiej formy. Najbardziej praktyczne będzie ujęcie informacji o zwolnieniu pracownika z konieczności realizowania obowiązków służbowych w oświadczeniu o zamiarze rozwiązania umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Dodajmy, że pracodawca nie będzie musiał uzasadniać odsunięcia podwładnego od pracy. Ponadto przepisy nowelizujące nie wprowadzają żadnego nieprzekraczalnego terminu do złożenia pracownikowi oświadczenia o zwolnieniu go z konieczności stawiania się w pracy. Dlatego też należy przyjąć, że zakład pracy jest uprawniony do wystosowania przedmiotowego oświadczenia zarówno wraz z pismem wypowiadającym, jak i później (w dowolnym czasie trwania okresu wypowiedzenia).

PRZYKŁAD

Pracownik spółki z o.o. w dniu 7 grudnia 2015 r. otrzymał od przełożonego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Długość wypowiedzenia wynosi 3 miesiące, więc stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z końcem marca 2016 roku (koniec okresu wypowiedzenia w analizowanym przypadku przypada na 31 marca, gdyż:

- stosownie do art. 30 § 21 Kodeksu pracy okres wypowiedzenia, obejmujący tydzień albo miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca,
- jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 8 listopada 1988 r. (sygn. akt I PRN 48/88, PiZS 1989/2/69), okres wypowiedzenia umowy o pracę oznaczony w miesiącach rozpoczyna się z pierwszym dniem miesiąca następnego, a nie z dniem złożonego przed rozpoczęciem tego okresu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę).

W połowie grudnia 2015 roku pracownik otrzymał pisemną informację, że zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie od 22 lutego do 31 marca 2016 r. Wcześniej ma rozliczyć się z posiadanego sprzętu służbowego, załatwić wszelkie formalności w dziale kadr oraz wykorzystać resztę

przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Ewentualne zobowiązanie pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego powinno następować w pierwszej kolejności, czyli przed zwolnieniem go z obowiązku świadczenia pracy. Odsuwając zatrudnionego od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, nie można jednocześnie zobowiązać go do korzystania z urlopu (zarówno bieżącego, jak i zaległego).

Opisane powyżej postępowanie spółki należy uznać za zgodne z prawem.

Za niewykonywanie pracy na wypowiedzeniu płacimy jak za urlop

Po nowelizacji przepisów wynagrodzenie czas nieświadczenia pracy przez pracownika w okresie wypowiedzenia pracodawcy będą opłacać w ten sam sposób co dni urlopu wypoczynkowego. Oznacza to, że przy jego kalkulacji zakłady muszą kierować się:

- zasadą, w myśl której pracownikowi za czas urlopu przysługuje taka należność, jaką by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował (art. 172 kp);
- regulacjami zawartymi w rozporządzeniu urlopowym.

WAŻNE

Biorąc pod uwagę wytyczne wskazane w przywołanych powyżej przepisach, liczenie wynagrodzenia za czas zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia powinno przebiegać etapowo.

Krok 1. Ustalenie podstawy obliczeń, z uwzględnieniem w niej stałych i zmiennych składników pensji, według schematu przedstawionego na następnej stronie:

Do przedmiotowej podstawy nie wchodzi ponadto składniki za okresy dłuższe niż miesięczne, np. premie kwartalne, półroczne czy roczne (§ 12 ust. 1 rozporządzenia urlopowego).

Rodzaj składnika

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej, w stałej wysokości

Składniki zmienne za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z pominięciem należności, wymienionych poniżej:



Sposób uwzględniania w podstawie

→ w wysokości przysługującej pracownikowi w miesiącu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy

→ w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, a gdy są znaczne wahania między ich wysokością w poszczególnych miesiącach – z 12 miesięcy

Rodzaj należności nieuwzględnianych w podstawie

- składniki wskazane w § 6 rozporządzenia urlopowego, np. nagrody z zakładowego funduszu nagród, jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- premie uznaniowe nieposiadające charakteru roszczeniowego (wyrok SN z 20 lipca 2000 r., sygn. akt I PKN 17/00, OSNP 2002/3/77);
- wynagrodzenie uzyskiwane przez pracownika z innych źródeł niż stosunek pracy (wyrok SN z 4 marca 2008 r., sygn. akt II PK 183/07), np. wynagrodzenie za umowy zlecenia i o dzieło;
- należności wypłacane celem zrekompensowania zatrudnionemu poniesionych przez niego wcześniej wydatków, np.: ekwiwalent za pranie i konserwację odzieży roboczej oraz bądź i inne należności przysługujące zatrudnionemu w związku z odbyciem podróży służbowej;
- świadczenia pozapłacowe typu nagrody rzeczowe, szczepienia ochronne, pakiety medyczne finansowane przez zakład pracy, świadczenia z ZFŚS itp.

Krok 2. Obliczenie stawki godzinowej:

- ze stałych elementów pensji, poprzez podzielenie ich kwoty przez nominalny czas pracy z miesiąca pojawienia się nieobecności spowodowanej odsunięciem od pracy (w praktyce pracodawcy nierzadko pomijają ten krok i w miesiącu korzystania przez pracownika z urlopu wypłacają stałe składniki w pełnej należnej wysokości);
- ze zmiennych składników płacy, poprzez podzielenie ich sumy wypłaconej w okresie 3 lub 12 miesięcy poprzedzających miesiąc

zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, przez liczbę godzin, w czasie których pracownik świadczył pracę w okresie, z którego została ustalona podstawa obliczeń ze zmiennych elementów pensji.

Krok 3. Wyznaczenie kwoty wynagrodzenia poprzez pomnożenie ustalonej stawki godzinowej przez liczbę godzin zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy.

PRZYKŁAD

Pracownik w okresie biegnącego mu okresu wypowiedzenia został zwolniony z konieczności świadczenia pracy. Co miesiąc otrzymuje stałą pensję zasadniczą, stały dodatek stażowy, premie uznaniowe przyznawane swobodną decyzją pracodawcy. W ostatnim okresie co pewien czas wypłacane mu były również: wynagrodzenie i dodatki za nadgodziny wynikające z przekroczeń średniotygodniowych, do których doszło w 3-miesięcznych okresach rozliczeniowych obowiązujących w zatrudniającej go firmie.

W opisanych okolicznościach w podstawie wynagrodzenia należnego za czas odsunięcia od pracy:

- powinny być wliczone tylko stałe elementy pensji, czyli płaca zasadnicza i dodatek stażowy,
- nie należy uwzględniać premii uznaniowej jako nieroszczeniowego składnika ani zapłaty za nadgodziny średniotygodniowe, gdyż przy dłuższym niż miesięczny okresie rozliczeniowym ma ona charakter płacy za okresy dłuższe niż miesiąc.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony jest w równoważnym systemie czasu pracy na 3/4 etatu (w ramach 3-miesięcznego okresu rozliczeniowego). Na jego wynagrodzenie składa się stała pensja zasadnicza w wysokości 1.700 zł brutto oraz wynagrodzenie za nadgodziny i zmienne premie regulaminowe, które w okresie od listopada 2015 roku do stycznia 2016 roku wyniosły:

- za listopad 2015 roku: 380,57 zł (premia + zapłata za nadgodziny) przy łącznie 145 godzinach przepracowanych (wliczając w to nadgodziny),
- za grudzień 2015 roku: 330,5 zł (premia + zapłata za nadgodziny) przy łącznie 108 godzinach przepracowanych (razem z nadgodzinami),

→ za styczeń 2016 roku: 310,65 zł (premia + zapłata za nadgodziny)
przy łącznie 117 godzinach przepracowanych.

W styczniu 2016 roku pracownikowi wręczono pismo wypowiadające umowę o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie z końcem lutego 2016 roku. Jego pracodawca, korzystając z nowych rozwiązań prawnych, w okresie od 22 do 29 lutego zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy (w okresie tym pracownik miał do przepracowania zgodnie z grafikiem 36 godzin). Przy założeniu, że za luty pracownik otrzyma 270 zł premii, wyliczenie lutowego wynagrodzenia powinno wyglądać następująco:

- wynagrodzenie za czas odsunięcia od pracy obliczone ze zmiennych składników pensji:
 - $(380,57 \text{ zł} + 330,5 \text{ zł} + 310,65 \text{ zł}) : (145 \text{ godz.} + 108 \text{ godz.} + 117 \text{ godz.}) = 1.021,72 \text{ zł} : 370 \text{ godz.} = 2,76 \text{ zł};$
 - $2,76 \text{ zł} \times 36 \text{ godz. odsunięcia od pracy} = 99,36 \text{ zł};$
- łączne wynagrodzenie za luty: 1.700 zł (pracodawca nie wyodrębnił wynagrodzenia za czas odsunięcia od pracy ze stałych składników, więc wypłacił pensję zasadniczą w pełnej wysokości) + 270 zł premii + 99,36 zł = 2.069,36 zł.

Przy zmiennych składnikach istotny jest termin wypłaty

Jak już wspominaliśmy, baza wyliczeń wynagrodzenia za zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy to składniki pensji wypłacone pracownikowi w okresie 3 lub 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc ww. zwolnienia. Reguła ta obowiązuje bez względu na to, za jaki okres wspomniane składniki przysługiwały. Decydująca jest tu więc data wypłacenia zatrudnionemu określonego składnika, a nie okres, za który jest on należny.

PRZYKŁAD

Pracodawca wypłaca pensję wynikającą ze stawki godzinowej i premii regulaminowych za dany miesiąc w terminie do 10. dnia miesiąca następnego. Załóżmy, że w lutym 2016 roku zwolnił on jednego ze swych pracowników z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Ustalając

wysokość przysługującego z tego tytułu wynagrodzenia, pracodawca powinien uwzględnić pensje oraz premie wypłacone w listopadzie, grudniu 2015 roku oraz styczniu 2016 roku, mimo iż dotyczyły one odpowiednio października, listopada i grudnia.

Niektóre miesiące pomija się w podstawie obliczeń

Zdarza się, że przez cały czas przyjęty do ustalenia podstawy wyliczeń, poprzedzający miesiąc uzyskania prawa do wynagrodzenia za zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie zmienne.

Taki stan rzeczy sprawia, że przy ustalaniu rzeczowej podstawy bierze się pod uwagę najbliższe miesiące, za które zmienne składniki były należne. Przy czym przy obliczeniach pomija się tylko te miesiące, które były nieprzepracowane w całości. Nie wyklucza się z podstawy miesiąca, w którym pracownik pracował choćby jeden dzień, a brak wypłaty danego składnika pensji był wynikiem np. braku nadgodzin lub utraty do niego prawa z powodu np. zaniedbywania obowiązków pracowniczych albo niskiej wydajności w pracy.

PRZYKŁAD

Pełnoetatowa pracownica jest opłacana stawką godzinową wynoszącą 22 zł. Wynagrodzenia za dany miesiąc otrzymuje do 8. dnia następnego miesiąca. Z powodu szczególnych, uzasadnionych potrzeb pracodawcy pracownica w większości ostatnich miesięcy kalendarzowych pracowała w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczeń dobowych, za co na bieżąco otrzymywała wynagrodzenie wraz z dodatkami. Ich wysokość kształtowała się następująco:

- za październik, w którym łącznie z nadgodzinami podwładna pracowała przez 168 godz. (wypłata 6 listopada 2015 r.) – 264 zł,
 - za listopad, w którym łącznie z nadgodzinami podwładna faktycznie pracowała przez 172 godz. (wypłata 8 grudnia 2015 roku) – 396 zł.
- W grudniu 2015 roku, kiedy to pracownica pracowała w sumie

przez 160 godz., praca ponadnormatywna nie wystąpiła, więc wynagrodzenie za ten miesiąc (wyплаcone 8 stycznia 2016 r.) nie zawierało wynagrodzenia i dodatków za godziny nadliczbowe.

Pracownicy od stycznia 2016 roku biegnie 3-miesięczny okres wypowiedzenia. W końcu lutego pracodawca zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy. W podstawie przysługującego z tego tytułu wynagrodzenia należało przyjąć kwoty wypłacone od listopada 2015 roku do stycznia 2016 roku, mimo iż w ostatnim z tych miesięcy składnik zmienny nie wystąpił.

Ustalenie stawki godzinowej wynagrodzenia za okres odsunięcia pracownicy od pracy w opisanych okolicznościach powinno wyglądać jak niżej: $(264 \text{ zł} + 396 \text{ zł} + 0 \text{ zł}) : (168 \text{ godz.} + 172 \text{ godz.} + 160 \text{ godz.}) = 1,32 \text{ zł} + 22 \text{ zł}$ stawki godzinowej zapisanej w umowie o pracę = 23,32 zł.

Jeżeli przed nabyciem prawa do wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż przez 3 miesiące, to podstawę wyliczeń wyznacza się z okresu faktycznie przepracowanego.

Wpływ zmian w pensji na wynagrodzenie za odsunięcie od pracy

W praktyce bywa, że w okresie, z którego ustala się podstawę wynagrodzenia za czas odsunięcia od pracy, dochodzi do zmiany wysokości danego składnika (czy likwidacji bądź wprowadzenia nowego jej składnika) wprowadzonej przed rozpoczęciem okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (lub w miesiącu odsunięcia od pracy). W takim przypadku podstawę obliczeń trzeba ustalić ponownie z uwzględnieniem ww. zmiany. Przesądza o tym § 10 rozporządzenia urlopowego.

Zastosowanie przywołanej regulacji może okazać się niezbędne m.in. przy zmianie płacy minimalnej. W razie gdy w podstawie wynagrodzenia za czas odsunięcia od obowiązków służbowych na wypowiedzeniu uwzględniane będą składniki kalkulowane z płacy minimalnej obowiązującej w poprzednim roku (np. dodatki nocne lub za pracę ponadnormatywną), wówczas pojawić się może konieczność ponownych przeliczeń.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony na pełny etat w podstawowym systemie czasu pracy (praca po 8 godzin od poniedziałku do piątku), otrzymuje za pracę stałą stawkę miesięczną, która do końca 2015 roku wynosiła 1.750 zł, a od początku 2016 roku 1.850 zł. Czasami wykonuje on pracę w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych. Wszystkie składniki pensji wypłacane ma w tym samym miesiącu, za które są one należne.

Założmy, że wspomniany pracownik:

- w lutym 2016 r. w okresie wypowiedzenia zostanie zwolniony z obowiązku wykonywania pracy na czas 80 godz.;
- tytułem pracy w nocy i w nadgodzinach w okresie od listopada 2015 roku do stycznia 2016 r. otrzymał on następujące kwoty:
- za listopad: 196,92 zł za 12 nadgodzin z 50-procentowym dodatkiem oraz 105,12 zł za 48 godz. pracy w nocy,
- za grudzień: 83,20 zł za 40 godz. pracy w nocy,
- za styczeń: 155,52 zł za 64 godz. pracy w nocy.

Z powodu podwyższenia od nowego roku stawki płacy minimalnej do kwoty 1.850 zł, w opisanych okolicznościach trzeba przeliczyć należności za nadgodziny i pracę nocną uwzględniane w podstawie wyliczeń wynagrodzenia za okres odsunięcia od pracy.

Przy założeniu, że pracownik w okresie od listopada 2015 r. do stycznia 2016 roku przepracował faktycznie 452 godziny, skalkulowanie wynagrodzenia za zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy w lutym wymaga:

Krok 1. Przeliczenia kwoty za nadgodziny i pracę w nocy za listopad i grudzień 2015 r.:

- kwoty należne za listopad 2015 r.: 208,08 zł za 12 nadgodzin ($1.850 \text{ zł} : 160 \text{ godz. nominalnego czasu pracy z listopada 2015 r.} = 11,56 \text{ zł} \times 12 \text{ nadgodzin} \times 1,5$) oraz 110,88 zł za 48 godz. pracy w nocy ($48 \text{ godz.} \times 2,31 \text{ zł stawki za godzinę pracy w nocy w listopadzie 2015 roku przeliczonej według nowej płacy minimalnej 1.850 zł}$),
- kwoty należne za grudzień 2015 roku: 88 zł za 40 godz. pracy w nocy ($40 \text{ godz.} \times 2,20 \text{ zł przeliczonej stawki za godzinę pracy w nocy w grudniu 2015 roku}$),

Krok 2. Wyliczenia stawki za godzinę odsunięcia od pracy ze składników zmiennych (poprzeliczeniu): $(208,08 \text{ zł} + 110,88 \text{ zł} + 88 \text{ zł} + 155,52 \text{ zł}) : 452 \text{ godz.}$

faktycznie przepracowanych w okresie od listopada 2015 roku do stycznia 2016 r. = 1,24 zł.

Krok 3. Wyliczenia stawki za godzinę odsunięcia od pracy ze składników stałych: $1.850 \text{ zł} : 168 \text{ godz. czasu nominalnego z lutego 2016 roku} = 11,01 \text{ zł};$

Krok 4. Obliczenia wynagrodzenia za 80 godz. odsunięcia od pracy: $(11,01 \text{ zł} + 1,24 \text{ zł}) \times 80 \text{ godz.} = 980 \text{ zł}.$

Stawka przechodzi na następny miesiąc

Należy założyć, że po wejściu w życie nowych przepisów zwolnienie z konieczności świadczenia pracy niejednokrotnie przypadać będzie na przełomie miesięcy (bez dnia przerwy, przy czym weekendy lub święta nie stanowią przerwy, jeśli nie są dniami pracy dla pracownika). W tego typu sytuacjach nie należy ustalać podstawy wymiaru wynagrodzenia za odsunięcie od pracy odrębnie dla każdego z tych miesięcy. Wskazuje na to brzmienie § 8 pkt 1 rozporządzenia urlopowego, w myśl którego podstawę wymiaru wyliczeń ustalamy z miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia okresu zwolnienia z wykonywania obowiązków służbowych. Skutkuje to tym, że podstawa obliczeń powinna być ustalana z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc odsunięcia decyzją pracodawcy pracownika od pracy również dla tej części okresu odsunięcia, która rozpoczęta w danym miesiącu jest kontynuowana w miesiącu następnym.

PRZYKŁAD

Przyjmijmy założenie, że pełnoetatowy pracownik, wynagradzany akordowo, będąc w okresie wypowiedzenia, zwolniony został z obowiązku wykonywania pracy w dniach od 29 lutego do 30 kwietnia 2016 r. Jego pensja w listopadzie, grudniu 2015 roku oraz w styczniu 2016 r., w których łącznie przepracował 480 godzin, wyniosła odpowiednio: 2.435 zł, 2.387 zł oraz 2.408 zł. W analizowanym przypadku podstawa wynagrodzenia za odsunięcie od pracy powinna zostać „zbudowana” z miesięcy od listopada 2015 roku do stycznia 2016 roku, przez co wyliczona stawka godzinowa będzie taka sama dla lutego, marca i kwietnia 2016 roku.

Poniżej przedstawiamy obliczenia, których trzeba dokonać w opisanych okolicznościach:

Krok 1. Ustalamy podstawę wynagrodzenia za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy: $2.435 \text{ zł} + 2.387 \text{ zł} + 2.408 \text{ zł} = 7.230 \text{ zł}$.

Krok 2. Ustalamy stawkę za godzinę: $7.230 \text{ zł} : 480 \text{ godz. (czas przepracowany w okresie od listopada 2015 roku do stycznia 2016 roku)} = 15,06 \text{ zł}$.

Krok 3. Ustalamy kwotę należną za czas odsunięcia od pracy w poszczególnych miesiącach:

- wynagrodzenie za odsunięcie od pracy w lutym: $15,06 \text{ zł} \times 8 \text{ godz.} = 120,48 \text{ zł}$.
- wynagrodzenie za odsunięcie od pracy w marcu: $15,06 \text{ zł} \times 176 \text{ godz.} = 2.650,56 \text{ zł}$.
- wynagrodzenie za odsunięcie od pracy w kwietniu: $15,06 \text{ zł} \times 168 \text{ godz.} = 2.530,08 \text{ zł}$.

Mariusz Pigulski
specjalista w zakresie wynagrodzeń

Podstawa prawna

- § Art. 172 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 roku poz. 1502 ze zm.).
- § § 14–17 rozporządzenia 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 (Dz.U. nr 2, poz. 14 ze zm.).
- § Art. 1 pkt 8 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1220).
- § § 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 10 listopada 2015 roku zmieniającego rozporządzenie 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 2015 r. poz. 2000).

„PŁACE W FIRMIE. ROZLICZANIE WYNAGRODZEŃ W PRAKTYCE”

Dlaczego warto mieć pod ręką aktualne wydanie poradnika

„Place w firmie. Rozliczanie wynagrodzeń w praktyce”:

- ponieważ **kompleksowo pomaga w najtrudniejszych przypadkach rozliczeń płacowych**
- przedstawia przykładowe **listy płac oraz wycieczki na rozbudowanych przykładach**
- podsuwa rozwiązania **jak korygować poszczególne błędy składkowo-płacowe**

Oferta obejmuje prenumeratę roczną poradnika „**Place w firmie. Rozliczanie wynagrodzeń w praktyce**” na specjalnych warunkach

**ZAMÓW JUŻ DZIŚ
i odbierz prezenty**



**TABLET
KALENDARZ**
kadrowo-płacowy
na 2016 rok
KSIĄŻKA
„Kodeks Pracy 2016”



Prenumerata roczna poradnika + gratis prezenty: **tablet, Kodeks pracy 2016, Kalendarz kadrowo-płacowy 2016.**

To nie wszystko! W ramach prenumeraty otrzymujesz również:

- e-mailowy dyżur eksperta
- elektroniczny „Przegląd ZUS i place”
- dostęp do serwisu: www.placewfirmie.pl

JAK ZAMÓWIĆ

W celu złożenia zamówienia prosimy o bezpośredni kontakt z naszym Centrum Obsługi

Klienta: cok@wip.pl

lub tel. **22 518 29 29**

i podanie kodu **WNA9**

Oferta jest ważna w ciągu 14 dni

Uwaga! Pierwszy egz. wysyłamy bezpłatnie, abyś mógł/mogła się z nim zapoznać i podjąć w ciągu 14 dni decyzję dotyczącą prenumeraty.