

WYNAGRADZANIE PRACOWNIKÓW I ZLECENIOBIORCÓW 2016-2017

Prowadzący: Adriana Głuchowska

Zmiany warunków wynagradzania w umowach

- ☐ Szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę
- ☐ Procedury obowiązujące pracodawcę przy zmianie
- ☐ Zgoda pracownika na zmianę wynagrodzenia
- ☐ Aneks do umowy o pracę
- ☐ Porozumienie zmieniające lub wypowiedzenie (zmieniające)

Porozumienie zmieniające warunki płacy

- nie jest jednostronną decyzją pracodawcy
- jest zgodnym oświadczeniem woli stron umowy
- może wynikać z inicjatywy pracownika lub pracodawcy
- może być zawarte w każdym czasie trwania stosunku pracy

Wystawianie zaświadczeń o zatrudnieniu i wynagrodzeniu

Osobą uprawnioną do wystawienia zaświadczenia o zatrudnieniu jest pracodawca, którego łączy z konkretnym pracownikiem stosunek pracy.

Osoby, z którymi zawarto umowę-zlecenie lub umowę o dzieło mogą otrzymać jedynie zaświadczenie o osiągniętych dochodach

Wystawianie zaświadczeń o zatrudnieniu i wynagrodzeniu

Do wynagrodzeń zaliczamy m.in.:

- wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej,
- dodatki za staż pracy, za szczególne kwalifikacje lub warunki pracy,
- premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe,
- dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych,
- wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe i dla poratowania zdrowia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas przestoju niezawinionego przez pracownika i in.,
- nagrody jubileuszowe, odprawy rentowe i emerytalne, ekwiwalenty pieniężne za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- świadczenia w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia.

Do wynagrodzeń nie zaliczamy m.in.:

- świadczeń finansowanych ze środków ZFŚS i świadczeń urlopowych,
- wartości świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów BHP oraz ekwiwalentów pieniężnych za te świadczenia, a także ekwiwalentów za pranie odzieży roboczej, ekwiwalentów pieniężnych za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego,
- ekwiwalentów pieniężnych za użyte przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, stanowiące własność wykonawcy,
- wypłat i należności z tytułu podróży służbowych, w tym diety oraz ryczałtu za nocleg z tytułu podróży służbowej,
- ryczałtów pieniężnych za używanie do celów służbowych samochodów lub innych środków lokomocji niebędących własnością pracodawcy,
- wartości umundurowania, jeśli obowiązek jego noszenia wynika z obowiązujących ustaw,
- odpraw, odszkodowań lub innych świadczeń z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, oraz z przyczyn nie dotyczących pracowników,
- odpraw pośmiertnych,
- odszkodowań wynikających z umowy o zakazie konkurencji.

Wystawianie zaświadczeń o zatrudnieniu i wynagrodzeniu

PRZYKŁAD

We wrześniu pracownica poprosiła o wystawienie zaświadczenia o zarobkach z ostatnich 3 miesięcy. Oprócz miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3600 zł pracownica otrzymywała:

- prowizje od sprzedaży: za czerwiec – 1370 zł, za lipiec – 1530 zł,*
- miesięczne premie regulaminowe: za czerwiec 720 zł, za lipiec 360 zł, za sierpień 570 zł,*
 - w lipcu – nagrodę z okazji jubileuszu firmy w wysokości 3470 zł,*
- w sierpniu – dofinansowanie do wczasów 560 zł i zwrot za bilety do kina 200 zł z ZFŚS.*

W takim przypadku do średniej wliczamy wynagrodzenie zasadnicze, prowizje, premie regulaminowe i nagrodę:

$$[(3 \times 3600) + 1370 + 1530 + 720 + 360 + 570 + 3470] : 3 = (10800 + 8020) : 3 = 6273,33 \text{ zł}$$

Wystawianie zaświadczeń o zatrudnieniu i wynagrodzeniu

PRZYKŁAD

W firmie XYZ wynagrodzenia płatne są ostatniego dnia danego miesiąca. 6 września pracownik poprosił o wystawienie zaświadczenia do banku obejmującego średnie wynagrodzenie z ostatnich 6 miesięcy. Oprócz stałego wynagrodzenia miesięcznego w okresie marzec – lipiec w wysokości **4500 zł** oraz **5600 zł** od sierpnia (podwyżka wynagrodzenia) pracownik otrzymał w okresie od 1 marca do 31 sierpnia następujące wypłaty:

- w marcu świadczenie urlopowe **1200 zł** oraz diety i ryczałt za nocleg, łącznie **268 zł**,
- w kwietniu nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy w wysokości **6780 zł**,
- w maju dofinansowanie do okularów korygujących wzrok w wysokości **300 zł**,
- comiesięczny ryczałt za używanie prywatnego samochodu do celów służbowych, który otrzymywał w okresie marzec – sierpień w wysokości **417,90 zł**.

Co miesiąc z wynagrodzenia pracownika potrącana jest rata pożyczki udzielonej z ZFŚS na cele mieszkaniowe w wysokości **595 zł**.

W takim przypadku do średniej wliczamy wynagrodzenie stałe i nagrodę jubileuszową:

$$[(5 \times 4500) + 5600] + 6780 : 6 = (28100 + 6780) : 6 = 5813,33 \text{ zł}$$

Dodatkowo w rubryce potrącenia/pożyczki należy ująć kwotę comiesięcznego dobrowolnego potrącenia na spłatę pożyczki z ZFŚS w wysokości **595 zł**.

Zasady prawidłowego ustalania wynagrodzeń

Zgodnie z przepisami prawa zasady wynagradzania ustala się :

- w układzie zbiorowym pracy lub
- jeżeli nie jest pracodawca objęty układem zbiorowym - w regulaminie wynagradzania,
- w przypadku gdy u pracodawcy nie obowiązuje układ zbiorowy, ani nie jest on zobowiązany do tworzenia regulaminu wynagradzania, warunki wynagradzania pracownika ustala się w umowie o pracę

Zasady prawidłowego ustalania wynagrodzeń

Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2016 roku

Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. nr 200, poz. 1679 ze zm.); rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2015 r.

Okres	1.01.2016 r. - 31.12.2016 r.	
Kwota wynagrodzenia	1.850 zł	1.480 zł (I rok pracy)
	Osoby zatrudnione po raz pierwszy mogą liczyć na 80% tego wynagrodzenia - wynagrodzenie na podstawie pierwszej umowy o pracę w 2016 roku wynosi 1480 zł brutto.	

Składniki wliczane w minimalne wynagrodzenie

- wynagrodzenie zasadnicze (prowizyjne, określone stawką miesięczną lub godzinową),
- dodatki np.: za staż pracy, za pełnione funkcje, warunki pracy itp.,
- nagrody i premie regulaminowe,
- wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy,
- dodatek wyrównawczy wypłacany za obniżenie płacy z powodu wypadku w pracy lub choroby zawodowej.

Minimalne wynagrodzenie za pracę - koszt dla pracodawcy

Rodzaj składki	Stopa % składki	Wysokość składki do 31.03.2015	Wysokość składki od 01.04.2015	Wysokość składki w 2016r.
Podstawa wymiaru składki	100%	1750 zł	1750 zł	1850 zł
Emerytalna	9,76 %	170,8 zł	170,80 zł	180,56 zł
Rentowa	6,5 %	113,75 zł	113,75 zł	120,25 zł
Wypadkowa	1,93 %/1,8 %*	33,78 zł	31,50 zł	33,30 zł
Składki na ubezpieczenia społeczne RAZEM	18,19%/18,06%	318,33 zł	316,05 zł	334,11 zł
FP	2,45 %	42,88 zł	42,88 zł	45,33 zł
FGŚP	0,10%	1,75 zł	1,75 zł	1,85 zł
Koszt zatrudnienia RAZEM		2112,96 zł	2110,68 zł	2231,29 zł

Świadczenia pracownicze zależne od minimalnego wynagrodzenia

Rodzaj świadczenia	Wysokość
dodatek za pracę w godzinach nocnych	• za styczeń – 2,43 zł* • za luty, kwiecień, lipiec, październik i grudzień – 2,20 zł* • za marzec, czerwiec, sierpień i wrzesień – 2,10 zł* • za maj i listopad – 2,31 zł*
wynagrodzenie za czas gotowości do pracy i przestój	nie mniej niż 1850zł - dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu
odprawa z tytułu zwolnień grupowych	27 750 zł - 15-krotność minimalnego wynagrodzenia
odszkodowania z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu, mobbing lub dyskryminację	nie mniej niż 1850zł
wynagrodzenie gwarancyjne za niewykonywanie pracy z powodu rozkładu czasu pracy	nie mniej niż 1850zł - dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem innym niż stała stawka miesięczna
minimalna podstawa wymiaru zasiłku chorobowego	• 1596,36 zł - dla pracowników w drugim i kolejnym roku pracy • 1277,09 zł - dla pracowników w pierwszym roku pracy
świadczenie pieniężne dla praktykanta	nie więcej niż 3700 zł - 2-krotność minimalnego wynagrodzenia

Preferencyjne składki ZUS dla przedsiębiorcy a minimalne wynagrodzenie za pracę

Podstawę wymiaru preferencyjnych składek opłacanych przez przedsiębiorców ZUS stanowi **30%** minimalnego wynagrodzenia brutto za pracę.

W roku 2016 podstawa ta wyniesie **555 zł** (30% z 1850 zł brutto).

Nazwa składki	Podstawa wymiaru składki w 2016 r. - 555 zł
Emerytalna 19,52%	108,34 zł
Rentowa 8%	44,40 zł
Chorobowa 2,45%	13,60 zł
Wypadkowa 1,8%	9,99 zł
Fundusz pracy	przedsiębiorca opłacający minimalne preferencyjne składki ZUS nie opłaca za siebie FP
SUMA	176,33 zł

Terminy i sposób wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy

Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (art. 85 § 1 K.p.).

Termin ten, podobnie jak miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia należy określić w regulaminie pracy, chyba że pracownicy są objęci układem zbiorowym pracy, który reguluje to zagadnienie (art. 104 § 2 i art. 1041 § 1 pkt 5 K.p.).

Jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy - zatrudnia mniej niż 20 pracowników - umieszcza wzmiankę o miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia w pisemnej informacji, kierowanej do pracownika na mocy art. 29 § 3 K.p., w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę

Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym (art. 85 § 2 i 3 K.p.).

Terminy i sposób wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy

PRZYKŁAD

Zgodnie z postanowieniem regulaminu pracy, comiesięcznej wypłaty wynagrodzenia w zakładzie dokonuje się ósmego dnia następnego miesiąca.

W maju br. dzień ten wypadnie w niedzielę, a w październiku br. w sobotę, która jest w zakładzie dniem wolnym od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

W świetle powyższego wypłata wynagrodzenia nastąpi odpowiednio 6 maja i 7 października 2016 r.

Zmiana terminu wypłaty wynagrodzenia nie wymaga zastosowania wypowiedzeń zmieniających

Stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy (znak pisma: GPP-471-4560-26/09/PE/RP)

Przykład obliczenia wynagrodzenia netto i jego obciążeń w 2016 roku, przy założeniu, że:

- pracownik otrzymuje wynagrodzenie ze stosunku pracy w wysokości wynagrodzenia minimalnego, tj. w 2016 r. wynoszącego 1.850 zł,
- pracownikowi przysługują podstawowe koszty uzyskania przychodów (111,25 zł),
- pracodawca jest upoważniony do pomniejszania zaliczki na podatek dochodowy o 1/12 kwoty zmniejszającej podatek (46,33 zł),
- właściwa dla pracodawcy stopa procentowa składki wypadkowej wynosi 1,80%.

Przykład obliczenia wynagrodzenia netto i jego obciążeń w 2016 roku

Wyszczególnienie	Poz.	Wysokość obciążeń składkowo- -podatkowych
wynagrodzenie za pracę	a	1.850,00 zł
podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne	b	1.850,00 zł
składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika, w tym składka: • emerytalna 9,76%, tj. 180,56 zł • rentowa 1,5%, tj. 27,75 zł • chorobowa 2,45%, tj. 45,33 zł	c	253,64 zł
podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne (poz. a - poz. c)	d	1.596,36 zł
składka na ubezpieczenie zdrowotne do pobrania z wynagrodzenia (poz. d x 9%)	e	143,67 zł
składka na ubezpieczenie zdrowotne do odliczenia od podatku (poz. d x 7,75%)	f	123,72 zł
koszty uzyskania przychodu	g	111,25 zł
podstawa obliczenia zaliczki na podatek dochodowy, po zaokrągleniu do pełnych złotych (poz. a - poz. g - poz. c)	h	1.485,00 zł
zaliczka na podatek dochodowy przed odliczeniem składki zdrowotnej [(poz. h x 18%) - 46,33 zł]	i	220,97 zł
zaliczka na podatek dochodowy do pobrania, po zaokrągleniu do pełnych złotych (poz. i - poz. f)	j	97,00 zł
kwota do wypłaty (poz. a - poz. c - poz. e - poz. j)	k	1.355,69 zł
składki obciążające pracodawcę od kwoty 1.850 zł: (składka emerytalna 9,76%, tj. 180,56 zł + składka rentowa 6,5%, tj. 120,25 zł + składka wypadkowa 1,80% tj. 33,30 zł + składka na FP 2,45%, tj. 45,33 zł + składka na FGŚP 0,10%, tj. 1,85 zł)	l	381,29 zł
razem koszt pracodawcy (poz. a + poz. l)	ł	2.231,29 zł

Wyliczanie wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca przy zwolnieniu lekarskim i innych nieobecnościach powodujących zmniejszenie wynagrodzenia – wyliczenia wynagrodzenia przy różnych rodzajach absencji w jednym miesiącu

Skutki czasowej niezdolności do pracy z prawem do wynagrodzenia:

- **choroba lub odosobnienie w związku z chorobą zakaźną** - trwająca łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwająca łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do **80 %** wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu,
- **wypadek w drodze do pracy lub z pracy albo choroba przypadająca w czasie ciąży** - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do **100%** wynagrodzenia,
- **poddanie się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów** – w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do **100%** wynagrodzenia.

Metodyka obliczania wynagrodzenia chorobowego

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy (art. 36 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zwanej ustawą zasiłkową).

W przypadku, gdy niezdolność do pracy powstała przed upływem tych 12 miesięcy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia

Za jeden dzień niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje jedna trzydziesta część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku.

Metodyka obliczania wynagrodzenia chorobowego

PRZYKŁAD

Pracownikowi zatrudnionemu na pełny etat od 1 maja 2015 r. określono w umowie o pracę wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości wynoszącej 2.750 zł. Ponadto przysługują mu dodatki nocne i zmienna premia do 20% wynagrodzenia zasadniczego, zmniejszana za okres absencji chorobowej.

Wyплата wynagrodzenia dokonywana jest do 10 następnego miesiąca. Pracownik w okresie od 3 do 12 grudnia 2015 r. (10 dni) był niezdolny do pracy wskutek choroby.

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za okres od maja do listopada 2015 r., tj. za maj 2015 r. wypłacone w czerwcu 2015 r., za czerwiec 2015 r. wypłacone w lipcu 2015 r. itd.

Metodyka obliczania wynagrodzenia chorobowego

Wynagrodzenia wraz z premią i dodatkami nocnymi po pomniejszeniu o finansowane przez pracownika składki za poszczególne miesiące 2015 r. wyniosły:

za maj - 2.610,27 zł, za czerwiec - 2.700,87 zł, za lipiec - 2.372,97 zł, za sierpień - 2.491,63 zł, za wrzesień - 2.372,97 zł, za październik - 2.682,34 zł i za listopad - 2.644,80 zł.

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiła kwota 2.553,69 zł, zgodnie z wyliczeniem:

$$\mathbf{2.610,27\text{ zł} + 2.700,87\text{ zł} + 2.372,97\text{ zł} + 2.491,63\text{ zł} + 2.372,97\text{ zł} + 2.682,34\text{ zł} + 2.644,80\text{ zł} : 7\text{ m-cy} = 2.553,69\text{ zł.}}$$

Stawka dzienna wynagrodzenia chorobowego z tytułu "zwykłej" choroby, za którą pracownikowi przysługuje prawo do 80% wynagrodzenia:

$$\mathbf{2.553,69\text{ zł} \times 80\% : 30 = 68,10\text{ zł.}}$$

Wynagrodzenie za okres choroby trwającej od 3 do 12 grudnia 2015 r.:

$$\mathbf{68,10\text{ zł} \times 10\text{ dni} = 681\text{ zł}}$$

Zmiana etatu w trakcie miesiąca

Zmiana wysokości etatu w trakcie miesiąca powoduje konieczność podzielenia pensji pracownika na kwotę przed i po zmianie etatu.

Sposób ustalania pensji za czas przepracowany w miesiącu zmiany etatu zależy od systemu wynagradzania pracownika

Jeżeli w trakcie miesiąca nastąpiła zmiana wymiaru etatu pracownika i przez cały miesiąc pracownik świadczył pracę, wówczas w celu obliczenia wynagrodzenia za ten miesiąc należy:

- ustalić pensję za czas od początku miesiąca do dnia zmiany etatu,
- obliczyć pensję za czas po zmianie etatu do końca miesiąca,
- zsumować oba wynagrodzenia.

Zmiana etatu w trakcie miesiąca

PRZYKŁAD

14 kwietnia 2015 r. nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy pracownika z pełnego etatu na 3/4.

Jak ustalić wynagrodzenie za kwiecień, jeśli pracownik jest zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy, jego pensja do 13 kwietnia to 3520 zł, natomiast od 14 kwietnia - 2772 zł?

*Nominalny czas pracy w kwietniu dla pełnego etatu, to 176 godzin
(22 dni x 8 godzin),
natomiast dla 3/4 etatu to 132 godziny
(22 dni x 6 godzin).*

Liczymy pensję za okres od 1 do 13 kwietnia. W tym celu:

- płacę zasadniczą sprzed zmiany dzielimy przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w pełnym wymiarze czasu pracy:

$$\mathbf{3520\text{ zł} : 176\text{ godzin} = 20\text{ zł/godz.},}$$

- stawkę godzinową ustaloną dla pełnego etatu mnożymy przez liczbę godzin nieobowiązywania tego etatu (13 dni x 8 godzin = 104 godziny),

$$\mathbf{20\text{ zł/godz.} \times 104\text{ godziny} = 2080\text{ zł},}$$

- tak ustaloną kwotę odejmujemy od płacy zasadniczej przysługującej pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy za cały miesiąc:

$$\mathbf{3520\text{ zł} - 2080\text{ zł} = 1440\text{ zł}.}$$

Liczmy pensję za okres od 14 do 30 kwietnia. W tym celu:

- płacę zasadniczą po zmianie dzielimy przez liczbę godzin przypadających do przepracowania dla 3/4 etatu:

$$\mathbf{2772\text{ zł} : 132\text{ godziny} = 21\text{ zł/godz.,}}$$

- ustaloną dla 3/4 etatu stawkę godzinową mnożymy przez liczbę godzin nieobowiązywania tego etatu (9 dni x 6 godzin = 54 godziny),

$$\mathbf{21\text{ zł/godz.} \times 54\text{ godziny} = 1134\text{ zł,}}$$

- tak obliczoną kwotę odejmujemy od płacy zasadniczej przysługującej pracownikowi zatrudnionemu na 3/4 etatu za cały miesiąc:

$$\mathbf{2772\text{ zł} - 1134\text{ zł} = 1638\text{ zł.}}$$

Sumujemy pensje ustalone za części miesiąca:

$$\mathbf{1440\text{ zł} + 1638\text{ zł} = 3078\text{ zł.}}$$

Zmiana etatu w trakcie miesiąca – praca w systemach akordowych i prowizyjnych

W systemach wynagradzania akordowego i prowizyjnego pensja zależna jest bezpośrednio od wyników pracy, a nie od wymiaru czasu pracy pracownika.

Należy sprawdzić, czy ustalona pensja nie jest niższa od minimum.

W przypadku naliczenia zbyt niskiej pensji, pracownikowi należy się wyrównanie.

Aby sprawdzić, czy pracownik nie otrzymał zbyt niskiego wynagrodzenia, należy:

- ustalić pensję za czas od początku miesiąca do dnia zmiany etatu, liczoną od minimalnego wynagrodzenia dla danego etatu,
- ustalić pensję za czas po zmianie etatu do końca miesiąca, liczoną od minimalnego wynagrodzenia dla danego etatu,
- zsumować oba wynagrodzenia.

Zmiana etatu w trakcie miesiąca – praca w systemach akordowych i prowizyjnych

PRZYKŁAD

15 kwietnia 2015 r. miała miejsce zmiana wymiaru czasu pracy pracownika z 1/2 etatu na 3/4 etatu. Pracownik zatrudniony jest w systemie wynagradzania prowizyjnego i za pracę w kwietniu otrzymał 820 zł. Czy otrzymał wynagrodzenie w prawidłowej wysokości?

Ustalamy minimalne wynagrodzenie dla:

• 1/2 etatu:

$$1126 \text{ zł} \times 1/2 = 563 \text{ zł},$$

• 3/4 etatu:

$$1126 \text{ zł} \times 3/4 = 844,50 \text{ zł}.$$

Nominalny czas pracy w kwietniu dla 1/2 etatu to 88 godzin (22 dni x 4 godziny),
natomiast dla 3/4 etatu to 132 godziny (22 dni x 6 godzin).

Zmiana etatu w trakcie miesiąca – praca w systemach akordowych i prowizyjnych

Liczmy minimalne wynagrodzenie za okres od 1 do 14 kwietnia. W tym celu:

- minimalne wynagrodzenie dla 1/2 etatu dzielimy przez nominalny czas pracy ustalony dla tego etatu:

$$563 \text{ zł} : 88 \text{ godz.} = 6,40 \text{ zł/godz.},$$

- minimalną stawkę godzinową dla 1/2 etatu mnożymy przez liczbę godzin nieobowiązywania tego etatu (12 dni x 4 godziny = 48 godzin),

$$6,40 \text{ zł/godz.} \times 48 \text{ godz.} = 307,20 \text{ zł},$$

- tak ustaloną kwotę odejmujemy od minimalnego wynagrodzenia dla 1/2 etatu:

$$563 \text{ zł} - 307,20 \text{ zł} = 255,80 \text{ zł}$$

Zmiana etatu w trakcie miesiąca – praca w systemach akordowych i prowizyjnych

Liczymy minimalne wynagrodzenie za okres od 15 do 30 kwietnia. W tym celu:

- minimalne wynagrodzenie dla 3/4 etatu dzielimy przez nominalny czas pracy ustalony dla tego etatu:

$$844,50 \text{ zł} : 132 \text{ godz.} = 6,40 \text{ zł/godz.},$$

- minimalną stawkę godzinową dla 3/4 etatu mnożymy przez liczbę godzin nieobowiązywania tego etatu (10 dni x 6 godziny = 60 godzin),

$$6,40 \text{ zł/godz.} \times 60 \text{ godz.} = 384 \text{ zł},$$

- tak ustaloną kwotę odejmujemy od minimalnego wynagrodzenia dla 3/4 etatu:

$$844,50 \text{ zł} - 384 \text{ zł} = 460,50 \text{ zł}.$$

Sumujemy minimalne wynagrodzenia ustalone za części miesiąca:

$$255,80 \text{ zł} + 460,50 \text{ zł} = 716,30 \text{ zł}.$$

Zmiana wynagrodzenia w trakcie miesiąca

Sposób ustalania wynagrodzenia przed i po zmianie jego wysokości

	Wynagrodzenie przed zmianą	Wynagrodzenie po zmianie
1	miesięczną stawkę wynagrodzenia przed zmianą należy podzielić przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu	miesięczną stawkę wynagrodzenia po zmianie należy podzielić przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu
2	kwotę obliczoną w pkt 1 należy pomnożyć przez liczbę godzin, za które pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie po zmianie	kwotę obliczoną w pkt 1 należy pomnożyć przez liczbę godzin, za które pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie przed zmianą
3	kwotę wynagrodzenia obliczoną w pkt 2 należy odjąć od wynagrodzenia przysługującego przed zmianą	kwotę wynagrodzenia obliczoną w pkt 2 należy odjąć od wynagrodzenia przysługującego po zmianie
Obliczone wynagrodzenie przed i po zmianie należy zsumować		

Zmiana wynagrodzenia w trakcie miesiąca

PRZYKŁAD

Anna H. jest zatrudniona na pełny etat po 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku, z wynagrodzeniem 2500 zł.

Od 17 czerwca 2015 r. wynagrodzenie pracownicy wzrosło do 3200 zł.

W takim przypadku należy osobno obliczyć wynagrodzenie przysługujące jej przed i po zmianie, tj. za okres od 1 do 16 czerwca i od 17 do 30 czerwca.

Zmiana wynagrodzenia w trakcie miesiąca

Za czerwiec pracownica powinna otrzymać 2849,60 zł, zgodnie z obliczeniami:

- od 1 do 16 czerwca 2015 r.:

2500 zł : 160 godz. (liczba godzin do przepracowania w czerwcu) = **15,63 zł;**

15,63 zł x 80 godzin (liczba godzin do przepracowania po zmianie wynagrodzenia) = **1250,40 zł;**

2500 zł – 1250,40 zł = 1249,60 zł (wynagrodzenie za część miesiąca przed zmianą),

- od 17 do 30 czerwca 2015 r.:

3200 zł : 160 godz. (liczba godzin do przepracowania w czerwcu) = **20 zł;**

20 zł x 80 godzin (liczba godzin do przepracowania przed zmianą wynagrodzenia) = **1600 zł;**

3200 zł – 1600 zł = 1600 zł (wynagrodzenie za część miesiąca po zmianie)

Stałe i zmienne składniki wynagrodzenia

Podział składników wynagrodzenia - Art. 78 K.p.

- ☐ **obligatoryjne** (obowiązkowe) - obowiązkowe wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku,
- ☐ **fakultatywne** (nieobowiązkowe) - dodatkowe składniki, które zostały przyznane pracownikowi na mocy obowiązujących u danego pracodawcy przepisów.

Obowiązkowe elementy wynagrodzenia

- wynagrodzenie zasadnicze
- wynagrodzenie za pracę w nocy
- wynagrodzenie za dyżury pełnione poza normalnymi godzinami pracy
- wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy,
- dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedzielę i święta

Zmienne składniki wynagrodzenia

- stawki godzinowe, dzienne, tygodniowe, akordowe, prowizyjne,
- wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
- premie określone jako stały procent od zmiennego wynagrodzenia podstawowego lub jako zmienny procent od stałej płacy zasadniczej.

Dodatki do wynagrodzenia

- dodatek funkcyjny,
- dodatek **stażowy**
- dodatek za szczególne umiejętności,
- dodatek za **znajomość języków obcych**
- dodatek **zmianowy**
- dodatek za pracę w **warunkach szkodliwych** dla zdrowia.

Formy wynagrodzenia za pracę

wynagrodzenie zasadnicze

- stała stawka miesięczna
- stawka godzinowa

wynagrodzenie akordowe lub prowizyjne

- stawka wyrażona w złotych za wykonanie określonej ilości czynności,
- stawka procentowa od wartości przeprowadzonych transakcji, wykonanych usług itd.

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

Praca w godzinach nadliczbowych z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy jest limitowana.

W myśl art. 151 § 3 K.p., liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w tych okolicznościach nie może przekroczyć 150 w roku kalendarzowym

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje normalne wynagrodzenie oraz dodatek:

100% wynagrodzenia za pracę:

- w nocy,
- w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

50% wynagrodzenia za pracę

- w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

PRZYKŁAD

Pracownik jest objęty systemem równoważnym w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym i wynagradzany stawką miesięczną w kwocie 1.800 zł oraz premią i dodatkiem stażowym w wysokości po 20% wynagrodzenia zasadniczego. W okresie październik-grudzień 2015 r. obowiązywały go 504 godziny pracy, przy czym na pierwsze dwa miesiące zaplanowano mu po 182 godziny pracy, a na ostatni 140 godzin. W grudniu 2015 r. pracownik przepracował 4 godziny nadliczbowe z przekroczenia dobowego w zwykłym dniu roboczym w porze dziennej.

Za dodatkową pracę wypłacono mu: _

60 zł tytułem normalnego wynagrodzenia

$$1.800 \text{ zł} + 1.800 \text{ zł} \times 20\% \times 2 = 2.520 \text{ zł};$$

$$2.520 \text{ zł} : 168 \text{ godz.} = 15 \text{ zł}; 15 \text{ zł} \times 4 \text{ godz.} = 60 \text{ zł}$$

21,44 zł tytułem dodatków

$$1.800 \text{ zł} : 168 \text{ godz.} = 10,71 \text{ zł}; 10,71 \text{ zł} \times 50\% = 5,36 \text{ zł};$$

$$5,36 \text{ zł} \times 4 \text{ godz.} = 21,44 \text{ zł.}$$

w celu **obliczenia stawki dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej**, jeżeli pracownik jest wynagradzany stawką miesięczną, stawkę tę należy podzielić przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w ostatnim miesiącu okresu rozliczeniowego

PRZYKŁAD

Na wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w normach podstawowych od poniedziałku do piątku w sześciomiesięcznym okresie rozliczeniowym przypadającym na półrocze kalendarzowe składają się:

- *wynagrodzenie zasadnicze w stałej wysokości miesięcznej: **2.200 zł**,*
- *premia: **40%** wynagrodzenia zasadniczego wypłacanego w danym miesiącu.*

W grudniu 2015 r. pracownik przepracował 168 godzin rozkładowych oraz 8 godzin nadliczbowych z przekroczenia dobowego w dniach roboczych w porze dziennej. Ponadto po rozliczeniu czasu pracy na koniec tego miesiąca stwierdzono 2 godziny przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej.

Pracownik z tytułu pracy nadliczbowej otrzymał:

146,64 zł normalnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe według wyliczenia:

$$2.200 \text{ zł} + (2.200 \text{ zł} \times 40\%) = 3.080 \text{ zł},$$

$$3.080 \text{ zł} : 168 \text{ godzin} = 18,33 \text{ zł},$$

$$8 \text{ godz.} \times 18,33 \text{ zł} = 146,64 \text{ zł};$$

52,40 zł dodatków 50% za godziny nadliczbowe z przekroczenia dobowego według wyliczenia:

$$2.200 \text{ zł} : 168 \text{ godz.} = 13,10 \text{ zł},$$

$$13,10 \text{ zł} \times 50\% = 6,55 \text{ zł},$$

$$8 \text{ godz.} \times 6,55 \text{ zł} = 52,40 \text{ zł};$$

26,20 zł dodatków 100% za godziny nadliczbowe z przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej według wyliczenia:

$$13,10 \text{ zł} \times 2 \text{ godz.} = 26,20 \text{ zł};$$

Pracownik z tytułu pracy nadliczbowej otrzymał – c.d.

łącznie za godziny nadliczbowe **225,24 zł:**

146,64 zł + 52,40 zł + 26,20 zł = 225,24 zł;

Wynagrodzenie pracownika za grudzień 2015 r. wyniosło 3.305,24 zł, tj.:

2.200 zł + (40% x 2.200 zł) + 225,24 zł = 3.305,24 zł.

Zakładamy przy tym, że za 2 godziny przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej normalne wynagrodzenie wypłacono w miesiącu wystąpienia dodatkowej pracy, co miało miejsce w innym miesiącu kalendarzowym.

Ryczałt w zamian za godziny nadliczbowe

W stosunku do pracowników stale wykonujących pracę poza zakładem pracy, wynagrodzenie wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe może zostać zastąpione ryczałtem (art. 1511 § 4 K.p.).

WAŻNE:

Nie ewidencjonuje się godzin pracy pracownika otrzymującego ryczałt za godziny nadliczbowe (art. 149 § 2 K.p.).

Ryczałt w zamian za godziny nadliczbowe

PRZYKŁAD

Pracownik wynagradzany według stawki 3.000 zł miesięcznie, otrzymuje ponadto ryczałt za godziny nadliczbowe w wysokości 550 zł miesięcznie.

Pracownik ten w styczniu br. przez 10 dni był niezdolny do pracy z powodu choroby.

*Jego wynagrodzenie za pracę wyniosło **2.000 zł**, tj.*

$$3.000 \text{ zł} : 30 = 100 \text{ zł}; 3.000 \text{ zł} - (100 \text{ zł} \times 10 \text{ dni}) = 2.000 \text{ zł},$$

*a ryczałt za godziny nadliczbowe **366,70 zł**, tj.*

$$550 \text{ zł} : 30 = 18,33 \text{ zł}; 550 \text{ zł} - (18,33 \text{ zł} \times 10 \text{ dni}) = 366,70 \text{ zł}.$$

Ponadto pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe.

Godziny nadliczbowe kadry zarządzającej

Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 1514 § 1 K.p.).

Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych przysługuje jednak wynagrodzenie wraz z dodatkiem z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych za pracę w niedziele i święta, chyba że w zamian otrzymali inny dzień wolny.

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za część etatu

art. 151 § 5 K.p. - strony stosunku pracy zawartego na część etatu są obowiązane ustalić w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy (tzw. limit), których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku jak za godziny nadliczbowe

PRZYKŁAD

Pracownik jest zatrudniony na 1/2 etatu w systemie podstawowym w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym. W grudniu 2015 r. miał zaplanowane po 8 godzin pracy w każdy poniedziałek i wtorek i po 4 godziny w każdy piątek. Łącznie dało to 84 godziny i było zgodne z wymiarem (168 godz. x 1/2 etatu). Jednakże w środę 2 grudnia 2015 r. został wezwany do pracy w zastępstwie innego pracownika i przepracował wówczas 10 godzin w porze dziennej.

Limit godzin, o którym mowa w art. 151 § 5 K.p., został określony w przypadku tego pracownika w następujący sposób: "Przekroczenie wymiaru czasu pracy o 20 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku jak za godziny nadliczbowe."

Dodatek za pracę w porze nocnej

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 1518 § 1 K.p.).

Powyższy dodatek przysługuje niezależnie od organizacji i charakteru pracy, a więc także wówczas, gdy praca w porze nocnej występuje sporadycznie.

Metoda obliczania stawki za 1 godzinę pracy w nocy została określona w § 4b rozporządzenia o wynagrodzeniu.

Przy ustalaniu dodatkowego wynagrodzenia za godzinę pracy w porze nocnej, minimalne wynagrodzenie za pracę dzieli się przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

Oznacza to, że stawkę tę należy ustalać odrębnie dla każdego miesiąca, chyba że liczba godzin jest taka sama

Dodatek za pracę w porze nocnej

PRZYKŁAD

*Ubiegłoroczny absolwent szkoły zasadniczej podjął pracę zawodową 15 października 2015 r. i do 14 października 2016 r. jest objęty gwarancją wynagrodzenia w wysokości **80%** wynagrodzenia minimalnego.*

*Niezależnie od powyższego do 31 grudnia ubiegłego roku miał prawo do dodatku za pracę nocną obliczonego od podstawy w wysokości **1.750 zł**,
a od 1 stycznia br. - **1.850 zł**.*

Wysokości dodatku w 2016 r

m-c	dodatek za 1 godz.	czas pracy	wyliczenie
I	2,43 zł	152 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 152 \text{ godz.}) = 12,17 \text{ zł};$ $12,17 \text{ zł} \times 20\% = 2,43 \text{ zł}$
II	2,20 zł	168 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 11,01 \text{ zł};$ $11,01 \text{ zł} \times 20\% = 2,20 \text{ zł}$
III	2,10 zł	176 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 176 \text{ godz.}) = 10,51 \text{ zł};$ $10,51 \text{ zł} \times 20\% = 2,10 \text{ zł}$
IV	2,20 zł	168 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 11,01 \text{ zł};$ $11,01 \text{ zł} \times 20\% = 2,20 \text{ zł}$
V	2,31 zł	160 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 160 \text{ godz.}) = 11,56 \text{ zł};$ $11,56 \text{ zł} \times 20\% = 2,31 \text{ zł}$
VI	2,10 zł	176 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 176 \text{ godz.}) = 10,51 \text{ zł};$ $10,51 \text{ zł} \times 20\% = 2,10 \text{ zł}$
VII	2,20 zł	168 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 11,01 \text{ zł};$ $11,01 \text{ zł} \times 20\% = 2,20 \text{ zł}$
VIII	2,10 zł	176 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 176 \text{ godz.}) = 10,51 \text{ zł};$ $10,51 \text{ zł} \times 20\% = 2,10 \text{ zł}$
IX	2,10 zł	176 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 176 \text{ godz.}) = 10,51 \text{ zł};$ $10,51 \text{ zł} \times 20\% = 2,10 \text{ zł}$
X	2,20 zł	168 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 11,01 \text{ zł};$ $11,01 \text{ zł} \times 20\% = 2,20 \text{ zł}$
XI	2,31 zł	160 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 160 \text{ godz.}) = 11,56 \text{ zł};$ $11,56 \text{ zł} \times 20\% = 2,31 \text{ zł}$
XII	2,20 zł	168 godz.	$(1.850 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 11,01 \text{ zł};$ $11,01 \text{ zł} \times 20\% = 2,20 \text{ zł}$

Ryczałt za pracę w porze nocnej wykonywaną stale poza zakładem pracy

PRZYKŁAD

Grupa pracowników budowlanych zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w normach podstawowych przystąpiła do przeprowadzenia remontu siedziby powiatowego urzędu pracy. Z uwagi na organizację pracy urzędu ustalono, że roboty remontowe będą się odbywały

w godzinach od 1500 do 2100, a w razie potrzeby do 2400, a remont będzie trwał 2 miesiące, od 1 marca do 30 kwietnia 2016 r. Pracodawca postanowił ustalić wynagrodzenie ryczałtowe za pracę w porze nocnej. Zgodnie z regulaminem pracy przypada ona na godziny od 22:00 do 6:00.

Pracodawca uśrednił dzielnik dla uzyskania stawki dodatku

$$176 \text{ godz.} + 168 \text{ godz.} = 344 \text{ godz.} \quad / \quad 344 \text{ godz.} : 2 = 172 \text{ godz.}$$

po czym obliczył dodatek:

$$1.850 \text{ zł} : 172 \text{ godz.} = 10,76 \text{ zł} \quad / \quad 10,76 \text{ zł} \times 20\% = 2,15 \text{ zł.}$$

Następnie przyjął średnio 1 godzinę pracy w porze nocnej dziennie i ustalił ryczałt za miesiąc w kwocie 46,23 zł

$$22 \text{ dni} + 21 \text{ dni} = 43 \text{ dni} \quad / \quad 43 \text{ dni} : 2 \text{ m-ce} = 21,5 \text{ dnia}$$
$$21,5 \text{ dnia} \times 1 \text{ godz.} \times 2,15 \text{ zł} = 46,23 \text{ zł.}$$

Dodatek wyrównawczy

Pracownica w ciąży lub karmiąca dziecko piersią (art. 179 § 4 K.p.), pracownik, u którego stwierdzono objawy choroby zawodowej (art. 230 § 2 K.p.) oraz pracownik, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy na skutek choroby zawodowej lub wypadku przy pracy (art. 231 K.p.), przesunięci do innej pracy, **powinni otrzymywać wynagrodzenie** (w dwóch ostatnich wypadkach przez okres do 6 miesięcy) **na poziomie dotychczasowym**.

dodatek wyrównawczy przysługuje pracownikowi

jeżeli przeniesienie do innej pracy (a w przypadku pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko także zmiana warunków pracy lub skrócenie czasu pracy) powoduje obniżenie wynagrodzenia

Metoda obliczania dodatku wyrównawczego jest zróżnicowana w zależności od rodzaju składników wynagrodzenia. Wynagrodzenie do celów określenia dodatku oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

WAŻNE:

Dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia określonego w stałej stawce miesięcznej, zmniejsza się za każdy dzień pracy, za który pracownikowi wynagrodzenie nie przysługuje.

PRZYKŁAD

Pracownica podmiotu leczniczego jest wynagradzana według stałej miesięcznej stawki w wysokości **4.400 zł**. W związku z ciążą została od 1 lutego 2016 r. odsunięta od pracy w porze nocnej oraz dyżurów i pracy nadliczbowej. W okresie od 1 listopada 2015 r. do 31 stycznia br. przepracowała 73 dni i otrzymała łącznie **3.591,33 zł** tytułem dodatków za pracę w nocy oraz wynagrodzenia i dodatków za dodatkową pracę.

Aby obliczyć wysokość dodatku wyrównawczego należy:

- zmienne składniki wynagrodzenia z 3 miesięcy przed odsunięciem od ww. pracy podzielić przez liczbę dni przepracowanych w tym okresie: **$3.591,33 \text{ zł} : 73 \text{ dni} = 49,20 \text{ zł}$**
- otrzymaną stawkę dzienną pomnożyć przez liczbę dni przypadających do przepracowania w lutym br.: **$49,20 \text{ zł} \times 21 \text{ dni} = 1.033,20 \text{ zł}$**
- uzyskaną kwotę dodać do płacy stałej: **$4.400 \text{ zł} + 1.033,20 \text{ zł} = 5.433,20 \text{ zł}$** , uzyskując w ten sposób podstawę dodatku
- od podstawy dodatku odjąć wynagrodzenie przysługujące po odsunięciu od prac wzbronionych: **$5.433,20 \text{ zł} - 4.400 \text{ zł} = 1.033,20 \text{ zł}$** .

Pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy w kwocie **1.033,20 zł**.

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

Do obliczenia podstawy wynagrodzenia za urlop wlicza się, m.in.:

- dodatki do wynagrodzenia, np. stażowy, funkcyjny,
- premie regulaminowe,
- wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
- dodatki za pracę w nocy,
- wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

UWAGA!

W sytuacji, w której pracownik ma zawartą jednocześnie umowę cywilnoprawną ze swoim pracodawcą (umowę zlecenie lub umowę o dzieło), nie jest ona brana pod uwagę przy określaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

PRZYKŁAD

*Pracownik otrzymuje wynagrodzenie składające się ze stałych składników określonych w umowie o pracę tj. **3000 zł** (wynagrodzenie zasadnicze) i **200 zł** dodatku funkcyjnego.*

W czerwcu przebywał 10 dni na urlopie wypoczynkowym.

*Niezależnie jednak od liczby dni wykorzystanego urlopu w omawianym miesiącu otrzyma wynagrodzenie w wysokości – **3000 zł** oraz **200 zł** dodatku funkcyjnego za czerwiec.*

Zmienne składniki wynagrodzenia a wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

Przy składnikach zmiennych należy:

- ustalić podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego z okresu 3 bądź 12 miesięcy, poprzedzających urlop,
- określić liczbę godzin przepracowanych w okresie przyjmowanym do ustalania podstawy urlopowej,
- ustalić stawkę za 1 godzinę urlopu (podstawę wymiaru urlopu dzieli się przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika w okresie, z którego ustala się to wynagrodzenie),
- pomnożyć stawkę za 1 godzinę urlopu przez liczbę godzin urlopu.

Zmienne składniki wynagrodzenia a wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

PRZYKŁAD

*Pracownik w kwietniu 2015 r. przebywał na 10-dniowym urlopie wypoczynkowym. Jego wynagrodzenie zasadnicze składa się ze stałej kwoty **2000 zł**, dodatku funkcyjnego **100 zł** oraz co miesięcznej premii, która w styczniu wyniosła **150 zł**, w lutym **200 zł**, a w marcu **250 zł**.*

Pracownik zatrudniony był na pełen etat.

Premie i nagrody

Przyznawanie pracownikom premii i nagród nie jest dla pracodawcy obowiązujące

Premia jest świadczeniem stanowiącym zmienny składnik wynagrodzenia

Premia jest zapłatą za efekty pracy. Ma roszczeniowy charakter. Każdy pracownik może dochodzić swojego prawa do premii, także przed sądem pracy.

Nagroda ma charakter uznaniowy i nie jest roszczeniowa. Jest to świadczenie nieobowiązkowe. W regulaminie wynagradzania nie mogą znaleźć się postanowienia warunkujące nabycie prawa do nagrody.

Pracownik nie może domagać się wypłaty nagrody, zanim nie zostanie mu ona przyznana. Roszczenie o nagrodę nabywa bowiem z chwilą zawiadomienia go o jej przyznaniu. Informację o przyznaniu nagrody należy przechowywać w części B akt osobowych pracownika.

Premie i nagrody

PRZYKŁAD

W regulaminie premiowania zawarte jest postanowienie następującej treści: „Pracownicy działu marketingu i sprzedaży nabywają prawo do premii uznaniowej w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego za wykonanie planu marketingowego za dany miesiąc kalendarzowy”.

Zapis ten podlega sprawdzeniu i zweryfikowaniu, czy pracownicy nabyli prawo do premii. W tym przypadku mamy więc do czynienia z premią regulaminową, a nie z premią uznaniową, która jest równoznaczna z nagrodą.

Premia ta powinna być wypłacona po spełnieniu zapisanego warunku.

Premie i nagrody

PRZYKŁAD

W regulaminie premiowania zamieszczono zapis: „Za przestrzeganie regulaminu pracy oraz wzorowe wykonywanie obowiązków pracowniczych pracownikowi może przysługiwać premia uznaniowa.

Z wnioskiem do zarządu spółki o przyznanie premii uznaniowej może wystąpić bezpośredni przełożony pracownika.

O przyznaniu tej premii i jej wysokości decyduje Zarząd Spółki”.

W tym przypadku mamy do czynienia z nagrodą ze względu na uznaniowy charakter świadczenia. W związku z tym, dla jasności postanowień regulaminowych, zapis „premia uznaniowa” powinno zastąpić się określeniem „nagroda”.

Premie i nagrody

PRZYKŁAD

Na podstawie umowy o pracę pracownikowi była wypłacana premia w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego, niezależnie od spełnienia jakichkolwiek warunków. Obowiązujący dotychczas w zakładzie regulamin wynagradzania przewidywał premię w tej samej wysokości co w umowach o pracę.

Od 1 grudnia 2015 r. wszedł w życie nowy regulamin wynagradzania, w którym premia została ustalona na poziomie 10% wynagrodzenia zasadniczego, przy wprowadzeniu konkretnych warunków, które muszą być spełnione, aby tę premię wypłacić.

W związku z tym od 1 grudnia 2015 r. pracownikowi zostały wypowiedziane warunki umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia będzie jednak wypłacana premia na starych zasadach, tj. w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego.

Premie i nagrody – podstawa obliczania premii

Premię należy obliczać od kwoty wynagrodzenia uwzględniającego także wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, przy czym w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, nie objętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustala się warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania

art. 771 i 772 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy
(tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)

Premie i nagrody – premia kwartalna

Premia kwartalna przysługuje w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego pracownika i ulega zmniejszeniu za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Jeżeli nieobecność pracownika w danym kwartale trwa:

- do 30 dni - premię pomniejsza się o 20%,
- powyżej 30 dni, ale nie więcej niż 60 dni - premia ulega zmniejszeniu o 50%,
- powyżej 60 dni - premię pomniejsza się o 100%.

Z powyższego zapisu wynika, że premia kwartalna jest pomniejszana procentowo w stosunku do liczby dni usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (np. z powodu choroby, opieki lub urlopu macierzyńskiego).

Uwzględnianie premii składnika wynagrodzenia w podstawie wymiaru

Premię uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych w wysokości 1/12 kwot wypłaconych za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Uzupełnianie składnika wynagrodzenia

Z uwagi na proporcjonalne pomniejszanie premii, uwzględnia się ją w podstawie wymiaru świadczeń po uzupełnieniu.

Premie i nagrody – obliczanie premii uznaniowej

Zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym w zakładzie pracy, pracownicy zatrudnieni według stawki czasowo-premiowej otrzymują premię uznaniową w wysokości do 10% naliczonej od stawki osobistego zaszeregowania, proporcjonalnie do czasu faktycznie przepracowanego.

Pracownicy wynagradzani są według stawki godzinowej, a wysokość przyznanej premii obliczana jest od podstawy wynagrodzenia zasadniczego.

PRZYKŁAD

*Pracownik przepracował 200 godzin w miesiącu, w którym nominalny czas pracy wyniósł 176 godzin. Różnica pomiędzy 200 a 176 godzinami (czyli 24 godziny) jest płaćna jako nadgodziny z dodatkiem 50%. Premię uznaniową przyznano w wysokości **5%**.*

*Stawka godzinowa wynosi **10 zł**. Wynagrodzenie zasadnicze wynosi:*

$$176 * 10 \text{ zł} = 1760 \text{ zł},$$

$$\text{ premia uznaniowa } (0,05 * 1760 \text{ zł}) = 88 \text{ zł},$$

$$\text{ nadgodziny dodatek } = 24 * 15 \text{ zł} = 360 \text{ zł}.$$

Premie i nagrody - przyznawanie nagród

Tryb przyznawania nagród oraz ich wypłacania nie musi być uregulowany w przepisach wewnętrznych. Warto jednak unormowania dotyczące nagród sporządzić na piśmie. Pracodawca może w ten sposób zabezpieczyć się przed ewentualnymi sporami z pracownikami.

Pytanie:

Zgodnie z regulaminem wynagradzania za szczególne osiągnięcia w pracy pracodawca może przyznać pracownikowi premię według własnego uznania. Czy taki zapis jest prawidłowy? Czy wskazana premia wchodzi do podstawy wynagrodzenia za urlop?

Premia, o której mowa w pytaniu, **jest w istocie nagrodą** i nie powinna być przedmiotem zapisów regulaminowych. Powszechne regulacje z tego zakresu znajdują się w Kodeksie pracy.

W myśl art. 105 K.p. pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.

Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika

Premie i nagrody - przyznawanie nagród

Pytanie:

Czy w przypadku zapisu regulaminowego o treści: "Pracodawca może przyznawać premie uznaniowe, których wysokość każdorazowo jest uzależniona od decyzji Prezesa Zarządu", wymagany jest co miesiąc pisemny dokument w tej sprawie?

Sformułowanie przepisu wewnątrzzakładowego nie zobowiązuje do przyznawania premii uznaniowej w każdym miesiącu lub za okres miesięczny.

Przyjmując, że przedmiotowa premia jest nagrodą w rozumieniu art. 105 K.p., to istnieje obowiązek pisemnego jej udokumentowania - odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika

Premie i nagrody – obliczanie i wypłata nagrody jubileuszowej

Nagroda jubileuszowa jest świadczeniem przyznawanym pracownikowi w związku z upływem określonego czasu pracy, czyli stażu

Mimo, że nie jest świadczeniem powszechnym stanowi element systemu wynagradzania pracowników. Należy zatem obciążyć nagrodę jubileuszową składkami na ubezpieczenia społeczne (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe - Dz. U. Nr 161, poz. 1106, z późn. zm.)

Prawodawca w § 2 ust. 1 rozporządzenia stanowi bowiem, że podstawy wymiaru składek nie stanowią (...) nagrody jubileuszowe (gratyfikacje), które według zasad określających warunki ich przyznawania przysługują pracownikowi nie częściej niż co 5 lat.

Oznacza to, że jeżeli według zakładowego regulaminu wynagradzania nagroda jubileuszowa należy się pracownikowi po 10, 15, 20 itd. latach, to takie świadczenie nie stanowi podstawy wymiaru składek.

Natomiast, gdyby nagroda jubileuszowa należała po 13, 16 itd. latach, wówczas należy od niej odprowadzić składki na ubezpieczenia społeczne.

Premie i nagrody – obliczanie i wypłata nagrody jubileuszowej

PRZYKŁAD

Nagroda jubileuszowa bez składek (wypłacana nie częściej niż co pięć lat)

Wysokość nagrody jubileuszowej to **1500 zł.**

Podatek – **1500 zł. x 18% = 270 zł.**

1500 zł. – 270 zł. = 1230 zł.

Wysokość nagrody jubileuszowej do wypłaty to **1230 zł.**

Premie i nagrody – obliczanie i wypłata nagrody jubileuszowej

PRZYKŁAD

Nagroda jubileuszowa oskładkowana (wypłacana częściej niż co 5 lat)

Wysokość nagrody jubileuszowej to **1500 zł**.

Składki ZUS finansowane przez ubezpieczonego - **$1500 \text{ zł} \times 13,71\% = 205,65 \text{ zł}$** .

Podstawa opodatkowania - **$1500 \text{ zł} - 205,65 \text{ zł} - 111,25 \text{ zł} = 1183,00 \text{ zł}$** .

Zaliczka na podatek dochodowy – **$1183 \text{ zł} \times 18\% - 46,34 \text{ zł} = 166,60 \text{ zł}$** .

Składka na ubezpieczenie zdrowotne naliczona - **$1294,35 \text{ zł} \times 9\% = 116,49 \text{ zł}$**

Składka na ubezpieczenie zdrowotne odliczona - **$1294,35 \text{ zł} \times 7,75\% = 100,31 \text{ zł}$**

Podatek do zapłacenia - **$166,60 \text{ zł} - 100,31 \text{ zł} = 66 \text{ zł}$**

Wysokość nagrody jubileuszowej do wypłaty to **1111,86 zł**.

Nagroda jubileuszowa dla pracownika samorządowego

Wypłaca się ją pracownikom samorządowym (art. 23 ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych), którzy przepracowali łącznie:

- 20 lat pracy - w wysokości 75% wynagrodzenia miesięcznego,
- 25 lat pracy - w wysokości 100% wynagrodzenia miesięcznego,
- 30 lat pracy - w wysokości 150% wynagrodzenia miesięcznego,
- 35 lat pracy - w wysokości 200% wynagrodzenia miesięcznego,
- 40 lat pracy - w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego,
- 45 lat pracy - w wysokości 400% wynagrodzenia miesięcznego.

Wysokość przysługującej pracownikowi nagrody jubileuszowej uzależniona jest bezpośrednio od wysokości otrzymywanego przez niego wynagrodzenia

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oblicza się następująco

- *dwa pierwsze składniki (wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny) należy uwzględnić w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania urlopu, czyli w lutym:*

2000 zł + 100 zł;

- *składnik zmienny, czyli premię miesięczną, przyjmuje w łącznej wysokości z trzech miesięcy, poprzedzających miesiąc wykorzystywania urlopu*

150 zł (za styczeń) + 200 zł (za luty) + 250 zł (za marzec) = 600 zł;

- *kwotę 600 zł należy podzielić przez liczbę godzin pracy pracownika, przypadających na 3 miesiące, czyli przez 496 godziny »*

600 zł : 496 = 1,21 zł;

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy c.d.

- *otrzymany wynik mnoży się przez liczbę godzin, które pracownik przepracowałby w czasie urlopu zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby wówczas nie korzystał z urlopu »*

$$\mathbf{1,21\ zł \times 80\ godzin = 96,80\ zł;}$$

- *za czas urlopu wypoczynkowego pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie z tytułu składników zmiennych w wysokości **96,80 zł**.*

Wynagrodzenie jest płatne ostatniego dnia kalendarzowego.

Pensja, która przysługuje pracownikowi za luty, wynosi:

$$\mathbf{2000\ zł + 100\ zł + 96,80 = 2196,80\ zł.}$$

Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

Zasady ustalania ekwiwalentu za urlop wynikają z § 14-19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, zwanego dalej rozporządzeniem urlopowym.

Ekwiwalent za urlop podlega ochronie tak jak wynagrodzenie za pracę, dotyczy go więc odpowiednio zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia za pracę.

Konsekwencją objęcia wspomnianego ekwiwalentu ochroną przysługującą wynagrodzeniu za pracę jest również ograniczenie możliwości dokonywania potrąceń z ekwiwalentu.

Współczynnik wylicza się odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym - łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel i świąt oraz dodatkowych dni wolnych od pracy, a wynik dzieli się przez dwanaście

Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy - wyliczenie

2016 jest rokiem przestępnym, tak więc od 366 dni (luty będzie miał 29 dni) należy odjąć 52 niedziele, 53 wolne soboty oraz 9 dni świątecznych w inne dni niż niedziela - łącznie 13 dni świątecznych przypadających we wszystkie dni tygodnia.

366 dni - 118 (52 niedziele + 53 soboty + 13 dni świątecznych) = 248, a potem $248: 12 = 20,67$

Dopuszczalne jest także wyliczenie bardziej korzystne dla pracownika, które podlega na odjęciu wyłącznie dni świątecznych przypadających w dniach pracujące, wynikających z rozkładu czasu pracy pracownika - w 2016 roku jest to 9 dni, a więc współczynnik wyniósłby 21.

366 dni - 114 (52 niedziele + 53 soboty + 9 dni świątecznych) = 252, a potem $252: 12 = 21$

W przypadku osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy współczynnik obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. W 2016 roku wyniesie on:

- dla 1/4 etatu - 5,17 ($1/4 \times 20,67$) lub 25 ($1/4 \times 21,00$),
- dla 1/3 etatu - 6,89 ($1/3 \times 20,67$) lub 7,00 ($1/3 \times 21,00$),
- dla 1/2 etatu - 10,34 ($1/2 \times 20,67$) lub 10,50 ($1/2 \times 21,00$),
- dla 3/4 etatu - 15,50 ($3/4 \times 20,67$) lub 15,75 ($3/4 \times 21,00$).

Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy - wyliczenie

PRZYKŁAD:

3000 zł brutto (podstawa ekwiwalentu) : **20,67** (współczynnik urlopowy dla pełno etatowca w 2016 roku) = **145,14 zł**

W ten sposób otrzymany dzienny ekwiwalent należy podzielić przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, czyli zazwyczaj przez 8 godzin.

$$145,14 \text{ zł} : 8 \text{ godzin} = 18,14 \text{ zł}$$

Na końcu trzeba pomnożyć otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

$$18,14 \text{ zł} \times 40 \text{ godzin (5 dni po 8 godzin pracy)} = 725.6 \text{ zł}$$

Pracownikowi za 5 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego przysługuje więc **725.60 zł brutto** ekwiwalentu urlopowego.

Potrącenia z wynagrodzenia

Na mocy art. 87 § 1 Kodeksu pracy z wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą, po odliczeniu składek ZUS, składki zdrowotnej oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych podlegają potrąceniu następujące należności:

- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- kary pieniężne z odpowiedzialności porządkowej, przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy.

Kwota wolna od potrąceń – granica potrąceń

Kwotą wolną od potrąceń jest minimalne wynagrodzenie za pracę
(w 2016 r. – 1.850 zł)

lub jego odpowiedni procent po odliczeniach składkowo-podatkowych. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwotę wolną od potrąceń należy zmniejszyć proporcjonalnie do wymiaru etatu.

Świadczenia ze stosunku pracy niebędące składnikami płacowymi, np. odprawy emerytalne, odprawy z tytułu zwolnień grupowych czy ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, należy potraktować odrębnie, pamiętając, że podlegają one ochronie przed potrąceniami komorniczymi na podstawie przepisów Kodeksu pracy

Potrącenia z wynagrodzenia

KROK:	Potrącenie z wynagrodzenia
1.	Ustalamy granicę potrącenia – 60% lub 50%
2.	Ustalamy podstawę dokonania potrącenia z wynagrodzenia odejmując od kwoty brutto wartość składek społecznych finansowanych przez pracownika, składkę zdrowotną oraz zaliczkę na podatek dochodowy
3.	Obliczamy maksymalną dopuszczalną kwotę potrącenia wg wartości netto wynagrodzenia
4.	Przyjmujemy jako kwotę wolną od potrąceń wynagrodzenie minimalne
5.	Ustalamy wysokość kwoty wolnej od potrąceń, jeśli ma być zastosowana
6.	Porównujemy obliczoną kwotę potrącenia z kwotą wolną od potrąceń obliczoną na bazie wynagrodzenia minimalnego
7.	Ustalamy faktyczną możliwą kwotę potrącenia z wynagrodzenia
8.	Dokonujemy potrącenia z wynagrodzenia netto

Potrącenia z wynagrodzenia

PRZYKŁAD

Zadłużenie pracownika z tytułu alimentów wynosi **7000 zł**. Jego wynagrodzenie netto wynosi **2800 zł**.
Obliczenie kwoty potrącenia wygląda następująco:

$$2800 \text{ zł} \times 3/5 = 1680 \text{ zł}$$

Alimenty będą potrącane w kwocie **1680 zł przez 4 miesiące**, a w piątym miesiącu potrącona zostanie kwota **280 zł**.

PRZYKŁAD

Zadłużenie pracownika z tytułu alimentów wynosi **2800 zł**. Jego wynagrodzenie netto wynosi **1600 zł**.
Obliczenie kwoty potrącenia wygląda następująco:

$$1600 \text{ zł} \times 3/5 = 960 \text{ zł}$$

Alimenty będą potrącane w kwocie **960 zł przez 2 miesiące**, a w trzecim miesiącu potrącona zostanie kwota **880 zł**, przy czym bez znaczenia jest pozostała kwota do wypłaty, gdyż wyjątkowo w przypadku potrącenia alimentacyjnego nie obowiązuje kwota wolna od potrąceń.

Potrącenia z wynagrodzenia

PRZYKŁAD

Zadłużenie pracownika z tytułu alimentów wynosi **4000 zł**, zaś z innego tytułu niealimentacyjnego **2900 zł**.

Jego wynagrodzenie netto wynosi **3500 zł**. Pracownik ma prawo do podstawowych kosztów uzyskania przychodów (**111,25 zł**), a pracodawca jest uprawniony do zmniejszania zaliczki na podatek dochodowy o kwotę zmniejszającą tę zaliczkę (**46,33 zł**). Obliczenie kwoty potrącenia alimentacyjnego, które posiada rangę priorytetową, wygląda następująco:

$$3500 \text{ zł} \times 3/5 = 2100 \text{ zł}$$

W związku z tym, że **łączna kwota potrąceń nie może przekroczyć 3/5 wynagrodzenia**, tj. kwoty **2100 zł**, pracownikowi potrącono jedynie kwotę na poczet alimentów.

Do wypłaty zostanie pracownikowi **1400 zł**.

Potrącenia z wynagrodzenia

PRZYKŁAD

Zadłużenie pracownika z tytułu alimentów wynosi **1200 zł**, zaś z innego tytułu niealimentacyjnego **2900 zł**.

Jego wynagrodzenie netto wynosi **3500 zł**. Pracownik ma prawo do podstawowych kosztów uzyskania przychodów (**111,25 zł**), a pracodawca jest uprawniony do zmniejszania zaliczki na podatek dochodowy o kwotę zmniejszającą tę zaliczkę (**46,33 zł**). Kwota potrącenia alimentacyjnego nie przekracza dopuszczalnego limitu 3/5 kwoty wynagrodzenia netto i zostanie w pełni zaspokojona w jednym miesiącu.

Dopuszczalny limit potrąceń przy zbiegu podstaw do potrąceń wynosi 3/5 pensji netto:

$$3500 \text{ zł} \times 3/5 = 2100 \text{ zł}$$

Z tej kwoty w pierwszej kolejności należy odjąć zobowiązanie alimentacyjne i pozostaje kwota do potrącenia:

$$2100 \text{ zł} - 800 \text{ zł} = 1300 \text{ zł}$$

Gdyby pracownik nie posiadał zobowiązania komorniczego, wówczas należałoby potrącić kwotę:

$$3500 \text{ zł} \times 1/2 = 1750 \text{ zł}$$

Ponieważ z pensji pracownika potrącono już **800 zł** tytułem egzekucji alimentów, a maksymalna kwota potrąceń wynosi **2100 zł**, to z tytułu zobowiązań niealimentacyjnych można potrącić kwotę **1300 zł**.

Ostatecznie pracownik otrzyma wynagrodzenie w kwocie:

$$3500 \text{ zł} - 800 \text{ zł} - 1300 \text{ zł} = 1400 \text{ zł}$$

Wyliczanie wynagrodzenia za pracę przy absencji chorobowej

W trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim pracownik w pierwszej kolejności ma prawo do **wynagrodzenia chorobowego**, a następnie do **zasiłku chorobowego** – o ile spełnia warunki jego nabycia.

Zaświadczenie lekarskie pracownik powinien dostarczyć pracodawcy nie później niż w ciągu **7 dni** od jego otrzymania. Jeżeli zwolnienie lekarskie nie zostanie dostarczone przez ubezpieczonego w ciągu 7 dni liczonych, świadczenie może zostać obniżone aż o **25%**, począwszy od 8. dnia niezdolności do pracy określonej na tym zwolnieniu.

Podstawą wymiaru świadczenia chorobowego jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacane w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownik zachorował. Jeśli okres zatrudnienia jest krótszy niż 12 miesięcy, podstawą do wyliczenia świadczenia jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe podlegania ubezpieczeniu chorobowemu.

Obliczając podstawę, należy wziąć pod uwagę nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale również premie, prowizje oraz inne dodatki.

Wyliczanie wynagrodzenia za pracę przy absencji chorobowej

Wysokość wynagrodzenia na zwolnieniu lekarskim jest ustalana w zależności od tego, czym spowodowana jest niezdolność do pracy

Wysokość wynagrodzenia	Powód niezdolności do pracy
80%	- choroba, - odosobnienie w związku z chorobą zakaźną.
100%	- choroba w trakcie ciąży, - wypadek w drodze do pracy lub z pracy, - poddanie się badaniom lekarskim w związku z kandydowaniem na dawcę komórek, tkanek i narządów oraz lub zabiegiem pobrania tych organów.

Wyliczanie wynagrodzenia za pracę przy absencji chorobowej

Rodzaj zasiłku	Podstawa wymiaru zasiłku
zasiłek chorobowy	• 70% z tytułu pobytu w szpitalu • 80% z powodu choroby • 100% z tytułu choroby w czasie ciąży
zasiłek opiekuńczy	• 80% z tytułu opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny, nad którym ubezpieczony sprawuje osobistą opiekę
zasiłek macierzyński	• 60, 80 lub 100% z tytułu urodzenia dziecka oraz przysposobienia lub przyjęcia na wychowanie jako rodzina zastępcza

Obliczanie wysokości wynagrodzenia dla pracownika na zwolnieniu lekarskim

- Od podstawy wynagrodzenia chorobowego należy odjąć składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz chorobowe, czyli od wyliczonej podstawy należy odliczyć wysokość procentu na składki ubezpieczeń społecznych pokrywanego przez pracownika, czyli 13,71%.
- Za jeden dzień niezdolności do pracy osobie ubezpieczonej przysługuje wynagrodzenie w wysokości $\frac{1}{30}$ podstawy wymiaru świadczenia chorobowego - podstawę po pomniejszeniu składek dzielimy przez 30 dni (niezależnie od faktycznej liczby dni kalendarzowych w danym miesiącu)
- Otrzymany wynik mnożymy przez procent wynagrodzenia przysługującego za okres zwolnienia lekarskiego, co daje nam wynagrodzenie za jeden dzień choroby, które następnie należy przemnożyć przez liczbę dni niezdolności do pracy.
- Aby ustalić wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca, dzielimy płacę zasadniczą przez 30. Otrzymaną wartość należy pomnożyć przez liczbę dni kalendarzowych zwolnienia lekarskiego. Powstały wynik odejmuje się od płacy zasadniczej i otrzymuje się wynagrodzenie za dni, w których świadczone prace.

Obliczanie wysokości wynagrodzenia dla pracownika na zwolnieniu lekarskim

PRZYKŁAD

Anna Malinowska jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na 1/1 etatu. Stała wysokość wynagrodzenia miesięcznego wynosi 2500 zł brutto. Oprócz tego pracownicy przysługuje dodatek stażowy w wysokości 550 zł brutto. Od maja bieżącego roku otrzymuje ona również miesięczną premię motywacyjną w wysokości 280 zł brutto. Dodatki do wynagrodzenia nie są wypłacane za okresy pobierania świadczeń chorobowych. Pensja płatna jest do 10 dnia następnego miesiąca. W okresie od 30 października do 6 listopada przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby.

Podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego to przeciętne wynagrodzenie należne za okres od października 2014 do września 2015. Mimo tego, że wynagrodzenie za wrzesień zostało wypłacone w październiku, czyli miesiącu choroby, zostaje zaliczone do ustalenia podstawy, gdyż znaczenie ma nie miesiąc wypłaty, a miesiąc, za który wynagrodzenie było należne.

Obliczanie wysokości wynagrodzenia dla pracownika na zwolnieniu lekarskim

1. Podstawę obliczamy następująco:

$$(2500 \text{ zł} + 550 \text{ zł}) \times 7 \text{ m-cy} + (2500 \text{ zł} + 550 \text{ zł} + 280 \text{ zł}) \times 5 \text{ m-cy} = 21350 \text{ zł} + 16650 \text{ zł} = 38000 \text{ zł}$$

$$38000 \text{ zł} / 12 \text{ miesięcy} = 3166,67 \text{ zł}$$

2. Od podstawy odejmujemy procent składek na ubezpieczenia społeczne

$$3166,67 \text{ zł} - 13,71 \% = 2732,52 \text{ zł}$$

3. Obliczamy wynagrodzenie za jeden dzień niezdolności do pracy:

$$2732,52 \text{ zł} / 30 \text{ dni} \times 80\% = 72,87 \text{ zł}$$

4. Wynagrodzenie za 8 dni choroby (30.10-06.11)

$$72,87 \text{ zł} \times 8 \text{ dni} = 582,96 \text{ zł}$$

5. Wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca:

$$\text{październik: } 3330 \text{ zł} / 30 \text{ dni} \times 2 \text{ dni} = 222 \text{ zł}$$

$$3330 \text{ zł} - 222 \text{ zł} = 3108 \text{ zł}$$

$$\text{listopad: } 3330 \text{ zł} / 30 \text{ dni} \times 6 \text{ dni} = 666 \text{ zł}$$

$$3330 \text{ zł} - 666 \text{ zł} = 2664 \text{ zł}$$

Obliczanie wysokości wynagrodzenia dla pracownika na zwolnieniu lekarskim

PRZYKŁAD

*Pracownikowi zatrudnionemu na pełny etat od 1 maja 2015 r. określono w umowie o pracę wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości wynoszącej **2.750 zł**. Ponadto przysługują mu dodatki nocne i zmienna premia do 20% wynagrodzenia zasadniczego, zmniejszana za okres absencji chorobowej. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest do 10 następnego miesiąca. Pracownik w okresie od 3 do 12 grudnia 2015 r. (10 dni) był niezdolny do pracy wskutek choroby.*

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za okres od maja do listopada 2015 r., tj. za maj 2015 r. wypłacone w czerwcu 2015 r., za czerwiec 2015 r. wypłacone w lipcu 2015 r. itd.

Wynagrodzenia wraz z premią i dodatkami nocnymi po pomniejszeniu o finansowane przez pracownika składki za poszczególne miesiące 2015 r. wyniosły:

za maj - **2.610,27 zł**,
za czerwiec - **2.700,87 zł**,
za lipiec - **2.372,97 zł**,
za sierpień - **2.491,63 zł**,
za wrzesień - **2.372,97 zł**,
za październik - **2.682,34 zł** i
za listopad - **2.644,80 zł**.

Obliczanie wysokości wynagrodzenia dla pracownika na zwolnieniu lekarskim

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiła kwota **2.553,69 zł**, zgodnie z wyliczeniem:

$$(2.610,27 \text{ zł} + 2.700,87 \text{ zł} + 2.372,97 \text{ zł} + 2.491,63 \text{ zł} + 2.372,97 \text{ zł} + 2.682,34 \text{ zł} + 2.644,80 \text{ zł}) : 7 \text{ m-cy} = 2.553,69 \text{ zł.}$$

Stawka dzienna wynagrodzenia chorobowego z tytułu "zwykłej" choroby, za którą pracownikowi przysługuje prawo do **80%** wynagrodzenia:

$$2.553,69 \text{ zł} \times 80\% : 30 = 68,10 \text{ zł.}$$

Wynagrodzenie za okres choroby trwającej od 3 do 12 grudnia 2015 r.:

$$68,10 \text{ zł} \times 10 \text{ dni} = 681 \text{ zł.}$$

Wynagrodzenie chorobowe w miesiącach krótszych niż 30 dni

PRZYKŁAD

Jedna z pracownic od listopada 2015 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim (jest w ciąży).

*Podstawa wymiaru zasiłku wynosi **7334,65 zł**. Za styczeń 2016 r. otrzymała zasiłek w wysokości **7579,19 zł** (31 dni x 244,49 zł), natomiast za luty **6845,72 zł** (28 dni x 244,49 zł)?*

Pracownica twierdzi, że nieprawidłowo obliczono jej zasiłek, ponieważ w lutym 2016 r. kwota świadczeń, którą otrzymała jest znacznie niższa niż w grudniu i w styczniu. Czy ma rację?

Nie ma racji. Zasiłek chorobowy obliczono prawidłowo.

Obliczając zasiłek za dany miesiąc należy podzielić podstawę wymiaru zasiłku (7334,65 zł) przez 30 i kwotę za dzień niezdolności do pracy należy pomnożyć przez liczbę dni niezdolności do pracy w danym miesiącu kalendarzowym.

Kwota należnego zasiłku za poszczególne miesiące kalendarzowe może być różna.

Wynagrodzenie chorobowe w miesiącach krótszych niż 30 dni

PRZYKŁAD

Pracownik stał się niezdolny do pracy na skutek wypadku przy pracy. Jego niezdolność do pracy trwa od 1 listopada 2014 r. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres od listopada 2013 r. do października 2014 r. pomniejszone o składki finansowane przez pracownika (13,71%). Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego wynosi 6471 zł.

Kwota zasiłku chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy wynosi

215,70 zł (6471 zł : 30 dni).

Pracownikowi za okres niezdolności do pracy od listopada do lutego 2015 r. będzie przysługiwał zasiłek w różnej wysokości.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy pomniejszone o składki finansowane przez ubezpieczonego (13,71%).

Wynagrodzenie chorobowe w miesiącach krótszych niż 30 dni

Zasilek za:	Ilość dni niezdolności do pracy	Obliczenie zasiłku za cały miesiąc
Listopad 2014 r.	30	6471 zł (30 dni x 215,70 zł)
Grudzień 2014 r.	31	6686,70 zł (31 dni x 215,70 zł)
Styczeń 2015 r.	31	6686,70 zł (31 dni x 215,70 zł)
Luty 2015 r.	28	6039,60 zł (28 dni x 215,70 zł)

Ustalenie wynagrodzenia za pracę oraz świadczenia chorobowego za ten sam dzień

Najniższą stawką zasiłku chorobowego za jeden dzień jest stawka w wysokości $\frac{1}{30}$ kwoty stanowiącej odpowiedni procent podstawy wymiaru.

Przepisy ustawy zasiłkowej nie przewidują możliwości wypłaty zasiłku tylko za część dnia, czyli w kwocie niższej niż $\frac{1}{30}$ część podstawy jego wymiaru.

Nie ma także przepisu zakazującego wypłaty świadczenia chorobowego w przypadku, gdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie tylko za przepracowaną część dnia.

Dlatego pracownik uzyska prawo do zasiłku chorobowego za wszystkie dni wykazane w zaświadczeniu lekarskim ZUS ZLA, wraz z pierwszym dniem orzeczonej niezdolności do pracy, w którym przez kilka godzin świadczył pracę, otrzymując za nią wynagrodzenie.

Ustalenie wynagrodzenia za pracę oraz świadczenia chorobowego za ten sam dzień

PRZYKŁAD

Pracownik po przepracowaniu części dniówki roboczej udał się do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarskie rozpoczynające się w tym samym dniu. Za ten dzień powinien otrzymać zasiłek chorobowy. Jak ustalić jego wysokość, skoro wypłacimy mu także wynagrodzenie za przepracowane godziny?

Pracownikowi za pierwszy dzień niezdolności do pracy, w którym przez kilka godzin pracował, należy wypłacić "pełną" stawkę dzienną zasiłku chorobowego.

Zasiłek chorobowy przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy (art. 11 ust. 4 ustawy zasiłkowej).

Przy czym ilekroć przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego lub jego wysokości okres jest oznaczony w miesiącach, za miesiąc uważa się 30 dni.

Zatem za jeden dzień niezdolności do pracy wypłaca się $\frac{1}{30}$ część kwoty stanowiącej podstawę wymiaru zasiłku.

Ustalenie wynagrodzenia za pracę oraz świadczenia chorobowego za ten sam dzień

PRZYKŁAD

*Pracownik otrzymuje wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości **2.300 zł**. W dniu 20 sierpnia 2015 r. po przepracowaniu 5 godzin udał się do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarskie na okres od 20 do 31 sierpnia 2015 r. (12 dni). Za okres choroby nabył prawo do zasiłku chorobowego, którego podstawa wymiaru wyniosła **1.984,67 zł**.*

Za sierpień 2015 r. pracodawca wypłacił pracownikowi:

- *wynagrodzenie za pracę w wysokości 1.451,86 zł, według wyliczenia:*
 $2.300 \text{ zł} : 30 = 76,67 \text{ zł};$
 $76,67 \text{ zł} \times 12 \text{ dni} = 920,04 \text{ zł};$
 $2.300 \text{ zł} - 920,04 \text{ zł} = 1.379,96 \text{ zł},$
 $2.300 \text{ zł} : 160 \text{ godz.} = 14,38 \text{ zł};$
 $14,38 \text{ zł} \times 5 \text{ godz.} = 71,90 \text{ zł},$
 $1.379,96 \text{ zł} + 71,90 \text{ zł} = 1.451,86 \text{ zł},$
- *zasiłek chorobowy w kwocie 635,04 zł, tj.*
 $1.984,67 \text{ zł} \times 80\% : 30 = 52,92 \text{ zł (stawka dzienna);}$
 $52,92 \text{ zł} \times 12 \text{ dni} = 635,04 \text{ zł}.$

Ustalenie wynagrodzenia i zaliczki na podatek dochodowy od wypłat z wynagrodzenia i zasiłku chorobowego zleceniobiorcy

Zasiłek chorobowy dla zleceniobiorcy

Zleceniobiorca objęty obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi może przystąpić dobrowolnie do ubezpieczenia chorobowego. Z tego tytułu przysługuje mu:

- zasiłek chorobowy, a następnie w razie długotrwałej choroby świadczenie rehabilitacyjne,
- zasiłek opiekuńczy,
- zasiłek macierzyński.

Zleceniobiorca podlegający ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (zarówno obowiązkowo, jak i dobrowolnie) jest objęty obowiązkowo ubezpieczeniem wypadkowym. Za okres niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową przysługuje mu zasiłek chorobowy (ewentualnie świadczenie rehabilitacyjne) od pierwszego dnia podlegania temu ubezpieczeniu.

Ustalenie wynagrodzenia i zaliczki na podatek dochodowy od wypłat z wynagrodzenia i zasiłku chorobowego zleceniobiorcy

PRZYKŁAD

W listopadzie 2015 r. zleceniodawca wypłacił zleceniobiorcy wynagrodzenie z umowy zlecenia w kwocie 3.000 zł brutto oraz zasiłek chorobowy w wysokości 500 zł.

Z tytułu wynagrodzenia z umowy zlecenia zleceniobiorca ten podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu. Zasiłek wypłacony zleceniobiorcy nie podlega składkom ZUS.

**Ustalenie wynagrodzenia i zaliczki na podatek dochodowy od wypłat z wynagrodzenia
i zasiłku chorobowego zleceniobiorcy**

Rozliczenie wypłaconych należności przedstawia się następująco

Wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia	3.000 zł
Zasiłek chorobowy	500 zł
Składki na ubezpieczenia społeczne (3.000 zł × 13,71%)	411,30 zł
Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne (3.000 zł - 411,30 zł)	2.588,70 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne do pobrania (2.588,70 zł × 9%)	232,98 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne do odliczenia od podatku (2.588,70 zł × 7,75%)	200,62 zł
Koszty uzyskania przychodów (3.000 zł - 411,30 zł) × 20%	517,74 zł
Podstawa obliczenia zaliczki na podatek, po zaokrągleniu do pełnych złotych (3.000 zł - 517,74 zł - 411,30 zł)	2.071 zł
Zaliczka na podatek (2.071 zł × 18%)	372,78 zł
Zaliczka na podatek do pobrania, po zaokrągleniu do pełnych złotych (372,78 zł - 200,62 zł)	172 zł
Do wypłaty (3.000 zł - 411,30 zł - 232,98 zł - 172 zł) + 500 zł	2.683,72 zł

Ustalenie wynagrodzenia i zaliczki na podatek dochodowy od wypłat z wynagrodzenia i zasiłku chorobowego zleceniobiorcy

Zleceniobiorca bez zasiłku

Niektórzy zleceniobiorcy podejmują decyzję, że nie chcą podlegać dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu i nie składają wniosku o objęcie nim.

W razie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą nie zostanie im wówczas wypłacony zasiłek z tego ubezpieczenia. Jeśli zleceniobiorcy nie zostanie wypłacone żadne świadczenie chorobowe, wtedy nie ma potrzeby, aby za miesiąc, w którym chorował, zleceniodawca wykazywał go w raporcie ZUS RSA.

Wystarczy, że wykaże go w raporcie ZUS RCA z naliczonymi składkami od wypłaconego mu w danym miesiącu (lub postawionego do dyspozycji) wynagrodzenia ze zlecenia (lub złoży za niego zerowy raport ZUS RCA, jeśli w danym miesiącu nie przekazał mu żadnej wypłaty).

Ustalenie wynagrodzenia i zaliczki na podatek dochodowy od wypłat z wynagrodzenia i zasiłku chorobowego zleceniobiorcy

PRZYKŁAD

Firma X wypłaciła zleceniobiorcy w maju 2014 r. wynagrodzenie z umowy zlecenia w kwocie 1.340 zł oraz zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego za okres od 14 do 20 maja br. w kwocie 322,14 zł. W sporządzonych za maj 2014 r. dokumentach rozliczeniowych firma X wykaże zleceniobiorcę w raportach:

- ZUS RCA - w którym naliczy mu składki społeczne oraz zdrowotną od wynagrodzenia wypłaconego w kwocie 1.340 zł,
- ZUS RSA - w którym wykaże wypłacony zleceniobiorcy zasiłek chorobowy za okres 14.05.2014 r.-20.05.2014 r.

**Ustalenie wynagrodzenia i zaliczki na podatek dochodowy od wypłat z wynagrodzenia
i zasiłku chorobowego zleceniobiorcy**

Kwota wynagrodzenia:	1.340,00 zł
Kwota zasiłku chorobowego:	322,14 zł
razem składki społeczne finansowane ze środków zleceniobiorcy: $1.340 \text{ zł} \times 13,71\%$	183,71 zł
podstawa wymiaru składki zdrowotnej:	1.156,29 zł
składka na ubezpieczenie zdrowotne (9%):	104,07 zł
składka na ubezpieczenie zdrowotne podlegająca odliczeniu (7,75%):	89,61 zł
podstawa opodatkowania (po zaokrągleniu):	925,00 zł
naliczony podatek (18%):	166,50 zł
podatek do urzędu skarbowego:	77,00 zł
do wypłaty $(1.340 \text{ zł} + 322,14 \text{ zł}) - (183,71 \text{ zł} + 104,07 \text{ zł} + 77 \text{ zł})$:	1.297,36 zł

Wypłata wynagrodzenia w po ustaniu zatrudnienia a ulga podatkowa **i koszty uzyskania przychodu**

Koszty uzyskania przychodów stosuje się w wysokości przysługującej pracownikowi do końca miesiąca, w którym ustał stosunek pracy. Z kolei możliwość skorzystania z kwoty zmniejszającej podatek jest bezpośrednio związana z pozostawaniem w stosunku pracy. To tylko jedna z różnic przy obliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych w przypadku wypłacania wynagrodzeń po ustaniu zatrudnienia.

Wypłacając wynagrodzenie po ustaniu stosunku pracy, należy przyjąć następujące zasady. Koszty uzyskania stosuje się:

- w wysokości przysługującej pracownikowi (od 2008 r. jest to kwota 111,25 zł lub 139,06 zł) – jeżeli stosunek pracy rozwiązał się w tym samym miesiącu, w którym następuje wypłata;
- w podstawowej wysokości (111, 25 zł) – jeżeli wypłata świadczeń ze stosunku pracy odbywa się w innym miesiącu, niż nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę.

W przypadku pracowników, którzy złożyli pracodawcy PIT-2, nie stosuje się kwoty zmniejszającej podatek (wynoszącej od 2009 r. 46,33 zł) od dnia następującego po dniu rozwiązania stosunku pracy.

Stosowanie kosztów uzyskania przychodów przy obliczaniu zaliczki na podatek dochodowy pracowników uzależnione jest od otrzymywania przychodów ze stosunku pracy, nie zaś od pozostawania w tym stosunku (art. 22 ust. 2 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych; dalej: ustawa o PIT). Należy więc je stosować w każdym miesiącu, w którym pracownik bądź były pracownik otrzymał jakiekolwiek należności ze stosunku pracy

Wyplata wynagrodzenia w po ustaniu zatrudnienia a ulga podatkowa i koszty uzyskania przychodu

Pracownicze koszty uzyskania przychodów stosuje się w zryczałtowanej wysokości obowiązującej w roku, w którym dokonywana jest wypłata świadczenia ze stosunku pracy. Koszty te wynoszą w 2014 r.:

- **111,25 zł** miesięcznie lub
- **139,06 zł** miesięcznie, jeżeli miejsce stałego lub czasowego zamieszkania podatnika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, a podatnik nie uzyskuje dodatku za rozłąkę (art. 22 ust. 2 pkt 1 i 3 ustawy o PIT).

Wydawałoby się zatem, że koszty uzyskania należy zawsze stosować w tej samej, ustalonej wysokości – bez względu na to, czy pracownik jest nadal zatrudniony, czy też umowa o pracę uległa rozwiązaniu bądź wygaśnięciu. Tak będzie oczywiście w przypadku kosztów zwykłych. Natomiast do zastosowania kosztów w podwyższonej wysokości niezbędne jest złożenie w tej sprawie oświadczenia przez pracownika (art. 32 ust. 5 ustawy o PIT). Oznacza to, że o zastosowaniu wyższej stawki kosztów uzyskania przychodów informuje pracownik, a nie podatnik.

Oświadczenie złożone pracodawcy w sprawie stosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów przestaje obowiązywać od miesiąca następującego po miesiącu, w którym doszło do rozwiązania stosunku pracy.

ZASADY OBLICZANIA WYNAGRODZEN DLA ZLECENIOBIORCÓW

Zmiany w zakresie obejmowania składkami ZUS umów cywilnoprawnych, w tym zmiany uchwalone przez Sejm 23 października 2014 roku o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw zakładające oskładkowanie od 2016 roku

Od początku 2016 r. powstał obowiązek odprowadzania składek do ZUS od wszelkich umów zleceń do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę

Osoba wykonująca **jednocześnie kilka umów-zleceń** podlega obowiązkowo ubezpieczeniom z tytułu tej umowy, która została zawarta najwcześniej (najstarszej).

Może ona jednak dobrowolnie na swój wniosek być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z tytułu pozostałych wszystkich lub wybranych umów-zleceń.

Może również zmienić tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń.

Zasady obliczania wynagrodzeń dla zleceniobiorców

Do 2016 roku

W razie zawarcia kilku umów-zleceń można było wskazać jako obowiązkowo oskładkowaną tę najniższą, by składki na ubezpieczenia społeczne zostały odprowadzane od niższej podstawy wymiaru.

Wówczas umowa bądź umowy z wyższym wynagrodzeniem są objęte tylko ubezpieczeniem zdrowotnym.

Od 2016 roku

Dotychczasowa zasada obejmowania osoby ubezpieczeniami w razie zbiegu tytułów wynikająca z art. 9 ust. 2 ustawy systemowej jest od 1 stycznia 2016 r. stosowana z uwzględnieniem nowego ust. 2c:

„osoba wykonująca umowę-zlecenia, której podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym miesiącu będzie niższa od kwoty aktualnego minimalnego wynagrodzenia, spełniająca warunki do objęcia obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z innych tytułów, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym również z tych innych tytułów”

Zasady obliczania wynagrodzeń dla zleceniobiorców

PRZYKŁAD

Dwa zlecenia

*Zleceniobiorca w styczniu 2016 r. zawarł dwie umowy-zlecenia: pierwszą na kwotę **1300 zł**, a drugą na **1000 zł**, płatne na koniec stycznia.*

*Obie umowy będą oskładkowane obowiązkowo, ponieważ pierwsza opiewa na kwotę niższą niż **1850 zł**, więc dopiero łącznie z kwotą z drugiej umowy podstawa w styczniu przewyższy próg minimalnej pensji.*

*Oczywiście podstawą składek z każdej z umów będzie kwota faktycznie uzyskana, czyli **1300 zł** i **1000 zł**, a nie tylko wartość dająca po zsumowaniu **1850 zł**.*

Zasady obliczania wynagrodzeń dla zleceniobiorców

PRZYKŁAD

Umowa na przełomie roku

*Zleceniobiorca zawarł w połowie grudnia 2015 r. umowę-zlecenie na okres trzech miesięcy z wynagrodzeniem **2000 zł** miesięcznie płatnym do 5. dnia miesiąca następnego.*

Na początku stycznia 2016 r. uzyskał on wynagrodzenie ze zlecenia, ale w wysokości niższej niż 2000 zł, bo tylko za część grudnia (nieco ponad 1000 zł). W styczniu wykonawca podpisał kolejną umowę-zlecenie z innym podmiotem.

*Pod koniec stycznia z tej umowy uzyskał wynagrodzenie w wysokości **1900 zł**.*

Zleceniobiorca będzie podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom z obu umów.

*Gdyby przepracował cały grudzień i w styczniu uzyskał z pierwszej umowy pełne **2000 zł**, z drugiej umowy podlegałby ubezpieczeniom dobrowolnie.*

Zasady obliczania wynagrodzeń dla zleceniobiorców

PRZYKŁAD

Możliwe kombinacje

W styczniu 2016 r. zleceniobiorca pracował na podstawie trzech umów-zleceń i w tym miesiącu otrzymał z nich następujące wynagrodzenia:

z pierwszej 500 zł, z drugiej 2100 zł i z trzeciej 1400 zł.

Wykonawca obowiązkowo będzie podlegał ubezpieczeniom z pierwszej i drugiej umowy, a dopiero z trzeciej dobrowolnie. Jednak mógłby też podlegać obowiązkowo ubezpieczeniu tylko z drugiej umowy, jeżeli pierwszemu płatnikowi udowodniłby, że w miesiącu uzyska z drugiej umowy przychód wyższy od płacy minimalnej i ta umowa została wskazana do ubezpieczeń obowiązkowych.

Jest jeszcze inna opcja. Zleceniobiorca może wybrać do ubezpieczeń obowiązkowych pierwszą i trzecią umowę, bo one w sumie pozwalają osiągnąć próg minimalny.

Jednak musiałby z kolei drugiemu płatnikowi wykazać, że z pozostałych umów uzyska co najmniej minimalną kwotę i te umowy wskazać do ubezpieczeń przymusowych.

Zasady obliczania wynagrodzeń dla zleceniobiorców

PRZYKŁAD

Liczy się termin wypłaty

Zleceniobiorca w styczniu 2016 r. wykonywał dwie umowy-zlecenia i pracę nakładczą.

*Pierwsza umowa zlecenia zgłoszona do ubezpieczeń obowiązkowych opiewa na kwotę
1500 zł miesięcznie.*

*Jednakże zleceniodawca spóźnił się z wypłatą za styczeń i dokonał jej dopiero w lutym. Z umowy o pracę nakładczą chałupnik uzyskał zaś w styczniu **800 zł**. W trzeciej dekadzie stycznia wykonawca zawarł jeszcze jedną tygodniową umowę-zlecenie i z niej otrzymał **600 zł**.*

W styczniu podlega obowiązkowo ubezpieczeniom zarówno z pierwszej umowy-zlecenia, jak i z pracy nakładczej oraz z tej ostatniej umowy. Gdyby pierwszy zleceniodawca wypłacił wynagrodzenie w terminie styczniowym, umowa na 600 zł byłaby oskładkowana, tylko gdyby wykonawca przystąpił do ubezpieczeń na swój wniosek, czyli dobrowolnie.

Zasady obliczania wynagrodzeń dla zleceniobiorców

Zlecenie i działalność gospodarcza

Od 1 stycznia 2016 r. zleceniobiorca prowadzący działalność z prawem do opłacania ulgowych składek, a więc od podstawy nie niższej niż 30 proc. płacy minimalnej, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z obu tytułów, chyba że ze zlecenia osiągnie podstawę w wysokości co najmniej minimalnej płacy.

Wówczas może obowiązkowo podlegać ubezpieczeniom tylko ze zlecenia.

Powyższe zasady oskładkowania w razie zbiegu zlecenia i działalności odnoszą się do wszystkich osób prowadzących pozarolniczą działalność wymienionych w art. 8 ust. 6 ustawy systemowej, a nie tak jak do końca 2015 r. tylko do osób prowadzących działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych.

Zasady obliczania wynagrodzeń dla zleceniobiorców

Łącznie z umową o pracę

Od 1 stycznia 2016 r. w razie wykonywania umowy o pracę, z której podstawa składek społecznych w przeliczeniu na okres miesiąca jest niższa niż minimalne wynagrodzenie (niepełnoetatowiec z wynagrodzeniem niższym niż minimum) i realizacji więcej niż jednej umowy-zlecenia na rzecz obcych podmiotów, **obowiązkowe są na pewno ubezpieczenia ze stosunku pracy.**

Natomiast przy rozstrzyganiu kwestii ubezpieczeń z umów cywilnych zastosowanie mają nowe przepisy, a więc wszystkie umowy są oskładkowane, póki podstawy z nich osiągnięte nie zapewnią w danym miesiącu co najmniej kwoty minimalnego wynagrodzenia.

Zasady obliczania wynagrodzeń dla zleceniobiorców

Zlecenie i działalność gospodarcza

PRZYKŁAD

Wybór tytułu ubezpieczenia

*Zleceniobiorca podpisał w styczniu 2016 r. półroczną umowę-zlecenie z wynagrodzeniem wynoszącym **2500 zł** miesięcznie. Od roku prowadzi też działalność jako wspólnik spółki jawnej i opłaca składki od podstawy równej 60 proc. przeciętnego wynagrodzenia.*

W takiej sytuacji podlega ubezpieczeniom jako wspólnik, ale ma prawo zmienić tytuł i poddać zlecenie ubezpieczeniom obowiązkowym.

PRZYKŁAD

Przy preferencyjnym ZUS

*Osoba prowadzi swoją działalność gospodarczą od października 2015 r. i opłaca składki społeczne od podstawy stanowiącej 30 proc. minimalnego wynagrodzenia. Od 1 stycznia 2016 r. podstawa ta wynosi **555 zł**. Poza firmą uzyskała w styczniu przychód z umowy-zlecenia w wysokości **800 zł**. Ubezpieczeniom podlega obowiązkowo z obu tytułów.*

Zasady obliczania wynagrodzeń dla zleceniobiorców

Obowiązek informacyjny

W 2016 roku sam ubezpieczony musi się wywiązywać wobec swoich płatników z pewnych obowiązków. Jeżeli bowiem do opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe będzie zobowiązany więcej niż jeden płatnik, składka musi być opłacana przez każdego z nich, chyba że ubezpieczony przedłoży płatnikowi dokumenty, z których wynika brak konieczności ich opłacania (art. 34 ust. 6 ustawy systemowej).

Jeżeli w wyniku sprawdzenia wysokości miesięcznej podstawy wymiaru ZUS stwierdzi błędne wykazanie składek, poinformuje o tym niezwłocznie płatnika i ubezpieczonego (za pośrednictwem płatnika). Jednak aby ZUS pomógł w ustaleniu prawidłowości rozliczenia, najpierw płatnicy muszą złożyć dokumenty za dany miesiąc.

Wtedy ZUS albo potwierdzi prawidłowe rozliczenie, albo wezwie ich do złożenia korekt

art. 6 ust. 1 pkt 4–5, art. 8 ust. 6, art. 9 ust. 2, ust. 2a, ust. 2c, art. 34 ust. 6 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 121 ze zm.); art. 1 pkt 3 lit. a, b, pkt 8 ustawy z 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2014 r. poz. 1831 ze zm.).prawna