

IZABELA NOWACKA

# **JAK NALEŻY ROZLICZAĆ WYNAGRODZENIE ZA CZAS URLOPU WYPOCZYNKOWEGO**



## 1. Jak należy rozliczać wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego

Jak ustalić wynagrodzenie urlopowe . . . . .	3
Opodatkowanie i oskładkowanie wynagrodzenia urlopowego . . . . .	4
1.1. Czy obliczać wynagrodzenie urlopowe pracownicy otrzymującej stałe miesięczne wynagrodzenie . . . . .	5
1.2. Jak wyliczyć wynagrodzenie urlopowe w razie zmiany akordowego systemu wynagradzania na wynagrodzenie godzinowe . . . . .	5
1.3. Jak ustalić wynagrodzenie urlopowe, jeżeli w miesiącu korzystania z urlopu zmienił się wymiar etatu . . . . .	6
1.4. Jak obliczyć wynagrodzenie urlopowe, gdy urlop został udzielony na przełomie miesięcy . . . . .	8
1.5. Czy można ustalić wynagrodzenie urlopowe tylko ze zmiennej premii . . . . .	9
1.6. Jak obliczyć wynagrodzenie urlopowe w razie zmiany zasad wynagradzania . . . . .	9
1.7. Jak ustalić wynagrodzenie urlopowe nowego pracownika . . . . .	10
1.8. Jak ustalić wynagrodzenie urlopowe, jeżeli pracownik chorował przez miesiąc przed urlopem . . . . .	11
1.9. Jak obliczyć wynagrodzenie urlopowe pracownika zatrudnionego przez okres krótszy niż 3 miesiące . . . . .	12
1.10. Jak ustalić podstawę wynagrodzenia urlopowego, jeżeli wynagrodzenie jest płatne 10. dnia następnego miesiąca . . . . .	13

## RAPORT MONITORA KSIĘGOWEGO

>> urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie urlopowe, obliczanie wynagrodzenia

### 1. Jak należy rozliczać wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego

Urlop wypoczynkowy, mimo że jest czasem niewykonywania pracy, nie pozbawia pracownika wynagrodzenia. Prawo pracy gwarantuje taką samą pensję za czas urlopu jak za okres wykonywania pracy. Zachowanie tej podstawowej zasady jest jednak często trudne, zwłaszcza w sytuacji gdy wynagrodzenie pracownika obejmuje wiele składników, zarówno stałych, jak i zmiennych.

Wynagrodzenie urlopowe jest obliczane na podstawie zarobków z okresu poprzedzającego miesiąc, w którym pracownik korzystał z urlopu. Różnica wysokości wynagrodzenia za miesiąc, w którym pracownik korzystał z urlopu, może wynikać ze stosowania zmiennego systemu wynagradzania albo być spowodowana zmianą warunków płacowych, jakie nastąpiły w poprzednim okresie rozliczeniowym lub w miesiącu z urlopem.

Zasady wynagradzania pracowników przebywających na urlopie określa rozporządzenie 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; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 174, poz. 1353; dalej: rozporządzenie urlopowe).

#### Jak ustalić wynagrodzenie urlopowe

Pracodawca, ustalając wysokość wynagrodzenia urlopowego należnego pracownikowi, powinien wykonać następujące czynności:

#### Krok 1. Obliczenie podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego

W tym celu pracodawca sumuje składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc (z wyłączeniem składników wskazanych w ramce na str. 48), wypłacone pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W razie znacznego wahania wysokości tych składników pracodawca może uwzględnić je w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nieprzekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (§ 8 rozporządzenia urlopowego).

Do prawidłowego ustalenia podstawy wymiaru pracodawca powinien:

- przyjąć tylko te wypłaty i świadczenia, które pochodzą ze stosunku pracy,
- wyselekcjonować z nich te rodzaje składników, które podlegają wliczeniu do podstawy, a tym samym odrzucić wyłączenia (wskazane w ramce),
- pogrupować składniki ze względu na ich stałość i zmienność, z uwzględnieniem za jakie okresy przysługują.

**Składniki wynagrodzenia wyłączone z podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego****Przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego pracodawca nie uwzględnia:**

- jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
  - wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
  - gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
  - wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
  - ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
  - dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
  - wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
  - kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
  - nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
  - odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
  - wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy
- § 6 rozporządzenia urlopowego.

**Krok 2. Obliczenie wynagrodzenia urlopowego**

Pracodawca ustalający wynagrodzenie urlopowe powinien:

- obliczyć wynagrodzenie za 1 godzinę pracy przez podzielenie podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa. Przy ustalaniu liczby godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w danym okresie rozliczeniowym, pracodawca bierze pod uwagę wszystkie faktycznie przepracowane godziny, w tym nadliczbowe, dyżuru, w których wykonywana była praca, godziny przepracowane w niedziele, święta i w inne dni wolne wynikające z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. Nie uwzględnia natomiast godzin nieprzepracowanych np. z powodu przestoju, choroby czy urlopu wypoczynkowego. Wynagrodzenia z tych tytułów są bowiem wyłączone z podstawy urlopowej (§ 6 rozporządzenia urlopowego),
- pomnożyć tę stawkę godzinową przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu (§ 9 rozporządzenia urlopowego).

**Opodatkowanie i oskładkowanie wynagrodzenia urlopowego**

Wynagrodzenie urlopowe stanowi przychód ze stosunku pracy. Podlega zarówno opodatkowaniu podatkiem dochodowym, jak i obciążeniu składkami ZUS. W miesiącu wypłaty lub postawienia wynagrodzenia do dyspozycji pracownika pracodawca powinien doliczyć je do pozostałych przychodów uzyskanych w tym miesiącu, od których należy naliczyć i pobrać zaliczkę PIT oraz składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.