

Wynagrodzenia 2025

Rozliczanie płac w praktyce

Przejdź na sklep.infor.pl



Wstęp

Ustalenie wysokości wynagrodzenia oraz innych świadczeń pracowniczych, a także sporządzenie listy płac często sprawiają kłopoty służbom kadrowo-płacowym. Samo pojęcie „wynagrodzenie” nie jest zdefiniowane przepisami prawa pracy. Eksperti prawa pracy przyjmują, że „wynagrodzenie za pracę” jest to obowiązkowe świadczenie pracodawcy ze stosunku pracy na rzecz pracownika, mające charakter roszczeniowy i stanowiące ekwiwalent za wykonaną pracę.

Wynagrodzenie pracownika może składać się z wielu elementów. Najczęściej spotykanym systemem jest wypłata wynagrodzenia zasadniczego oraz ewentualnych dodatków. Wynagrodzenie zasadnicze wynika z przyjętego w zakładzie pracy systemu wynagradzania: czasowego, akordowego lub prowizyjnego.

W niniejszym poradniku wyjaśniamy kwestie związane z obliczaniem wynagrodzenia za okresy nieobecności w pracy, takie jak urlopy wypoczynkowe, okolicznościowe itp. Omawiamy także zasady dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę oraz sporządzanie listy płac w różnych konfiguracjach – zarówno dla pracowników, jak i zleceniobiorców – z uwzględnieniem najważniejszych zmian, jakie obowiązują od 1 stycznia 2025 r.

Książka uwzględnia też zmiany w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę, które w 2025 r. wzrasta tylko raz – od 1 stycznia. Kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę wpływa na wysokość niektórych dodatkowych składników wynagrodzenia (np. dodatek za pracę w porze nocnej) czy też prawidłowe ustalenie kwoty wolnej od potrąceń.

W 2025 r. Wigilia ma być dniem wolnym od pracy, co wpłynie na wysokość wskaźnika ekwiwalentowego czy normę czasu pracy w grudniu. W chwili oddawania do druku niniejszej publikacji trwają zaawansowane prace parlamentarne nad uchwaleniem nowych przepisów w tym zakresie.

Rozdział II

Wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy

Za czas nieobecności w pracy pracownikowi także przysługuje wynagrodzenie. Jednak w zależności od rodzaju tej nieobecności jest ono wyliczane według różnych zasad. Inaczej oblicza się np. wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, a inaczej wynagrodzenie za czas przestoju. Odrębne zasady obowiązują także przy obliczaniu wynagrodzenia za czas choroby.

1. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego

Każdy pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego. Za czas tej nieobecności przysługuje mu wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie normalnie pracował. W przypadku stałej pensji obliczenie jest proste. Problem pojawia się, gdy pracownik otrzymuje zmienne składniki wynagrodzenia. Zasady ustalania wynagrodzenia urlopowego 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 (dalej: rozporządzenie urlopowe).

1.1. Podstawa wymiaru wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego

1.1.1. Zasady ustalania wynagrodzenia urlopowego, gdy pracownik otrzymuje zmienne składniki wynagrodzenia

W wynagrodzeniu urlopowym nie uwzględnia się składników wynagrodzenia i świadczeń, które mają charakter jednorazowy, nieperiodyczny lub przysługują z tytułu np. rozwiązania umowy o pracę.

A zatem przy ustalaniu jego wysokości nie należy brać pod uwagę:

- jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie (np. nagrody),

- 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.

Powyższy katalog jest zamknięty, a zatem wszystkie inne składniki wynagrodzenia za pracę oraz wypłaty ze stosunku pracy należy uwzględnić przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego.

W wynagrodzeniu urlopowym powinny zostać ujęte wszystkie inne niż wymienione powyżej (wyłączone) składniki wynagrodzenia, pod warunkiem że przysługują one w okresie korzystania przez pracownika z urlopu.

Przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego należy brać pod uwagę wszystkie składniki wynagrodzenia, które mają charakter stały, są wypłacane okresowo i mają ścisły, bezpośredni związek z wykonywaną pracą.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop uwzględnia się zatem m.in.:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (przy jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym),
- dodatek za pracę w porze nocnej,
- premie i nagrody okresowe.

Przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego odrębne zasady stosuje się w stosunku do składników określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości i do określonych w zmiennej wysokości przysługujących za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc.

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości (miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, stała miesięczna premia regulaminowa) uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. Bez względu na długość urlopu pracownikowi przysługują za ten czas wszystkie składniki wynagrodzenia przyjęte w stawce miesięcznej w wysokości przewidzianej w umowie o pracę bądź

w przepisach o wynagradzaniu obowiązujących u pracodawcy. W praktyce takie składniki są wypłacane w przysługujących stawkach, tak jak za normalną pracę, bez wliczania ich do podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego.

Odmienne zasady obowiązują przy uwzględnianiu w podstawie urlopowej wynagrodzenia zmiennego. Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc (wynagrodzenie określone stawką godzinową, akordową lub prowizyjne, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej) uwzględnia się w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a jeżeli ulegają znacznym wahaniom – liczone maksymalnie z 12 miesięcy. Ustalone według powyższych zasad wynagrodzenie stanowi podstawę wynagrodzenia urlopowego.

W podstawie wynagrodzenia urlopowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia wypłacanych za okresy dłuższe niż 1 miesiąc (np. premia kwartalna, półroczna, roczna). Wypłaca się je w przyjętych terminach ich wypłaty.

W przypadku gdy w okresie, z którego ustalana jest podstawa wymiaru, nastąpiły zmiany w składnikach wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż miesiąc lub nastąpiły zmiany w ich wysokości i zostały one wprowadzone przed rozpoczęciem urlopu lub w miesiącu jego rozpoczęcia, podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego należy ustalić ponownie z uwzględnieniem tych zmian (§ 10 rozporządzenia urlopowego).

Jeśli więc w trakcie urlopu pracownik utracił prawo do jakiegoś składnika wynagrodzenia, to od dnia utraty do niego prawa nie może być on brany pod uwagę przy obliczaniu wynagrodzenia za okres urlopu, mimo że występował w czasie, z którego ustala się podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego. Gdyby pracownik pracował, zamiast wykorzystywać urlop, to nie otrzymałby już tego składnika.

Przykład 5

Założmy, że w kwietniu 2025 r. pracownik przebywał przez 3 dni na urlopie wypoczynkowym. Wynagradzany jest według stawki godzinowej. Do podstawy wymiaru jego wynagrodzenia urlopowego należało przyjąć pensje otrzymane w styczniu, lutym i marcu 2025 r. W styczniu 2025 r. pracownik przebywał przez 5 dni na tzw. postojowym. Obliczając podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego, należało wyliczyć wynagrodzenie za czas przestoju.

Szczególne zasady stosuje się również, gdy w okresie, z którego ustalana jest podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego, pracownik np. dłużej chorował lub był na urlopie bezpłatnym. Jeśli przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, poprzedzający miesiąc wykorzystywania urlopu wypoczynkowego lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy (lub pełne miesiące kalendarzowe), pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie za okresy nie dłuższe niż miesiąc, przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi należało się takie wynagrodzenie (§ 11 rozporządzenia urlopowego).

Przykład 6

Pracownica w lutym 2025 r. przez 8 dni przebywała na urlopie wypoczynkowym. Do wyliczenia podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego powinno się przyjąć wynagrodzenie wypłacone pracownicy w listopadzie 2024 r., grudniu 2024 r. oraz w styczniu 2025 r. Jednak pracownica w okresie od 1 do 31 stycznia 2025 r. pobierała wynagrodzenie chorobowe. W związku z tym podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego należy ustalić, biorąc pod uwagę pensję wypłaconą jej w okresie od października do grudnia 2024 r.

1.1.2. Praca krótsza niż przez 3 miesiące

Nie zawsze można ustalić podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego z pełnych 3 (12) miesięcy. Sytuacja taka będzie miała miejsce, gdy pracownik pracuje krócej niż okres, jaki powinien być przyjęty do podstawy wymiaru pensji za czas wypoczynku. W takim przypadku zmienne składniki za okresy nie dłuższe niż miesiąc należy uwzględnić w podstawie wymiaru w wysokości wypłaconej za okres faktycznie przepracowany.

Przykład 7

Pracownik został zatrudniony w grudniu 2024 r., a w lutym 2025 r. skorzystał z pięciodniowego urlopu wypoczynkowego. Wynagrodzenie urlopowe należy obliczyć ze zmiennej premii miesięcznej wypłaconej w okresie grudzień 2024 r. – styczeń 2025 r.

1.2. Obliczanie wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego

W przypadku pracownika otrzymującego wynagrodzenie zmienne (akordowe, prowizyjne, zadaniowe) należy:

Krok 1. ustalić podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego z 3 bądź maksymalnie 12 miesięcy poprzedzających urlop;

Krok 2. określić liczbę godzin przepracowanych w okresie przyjmowanym do ustalenia podstawy urlopowej;

Krok 3. 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);

Krok 4. pomnożyć stawkę za 1 godzinę urlopu przez liczbę godzin urlopu.

Przykład 8

Pracownik w marcu 2025 r. korzystał z urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni (80 godzin). Jego wynagrodzenie składa się z płacy zasadniczej w stałej wysokości

4500 zł oraz zmiennych miesięcznych prowizji. Pracownik otrzymał następujące wynagrodzenia prowizyjne:

- w grudniu 2024 – 895 zł,
- w styczniu 2025 – 723 zł,
- w lutym 2025 – 810 zł,

oraz przepracował odpowiednio: 160 godz., 168 godz. i 160 godz. – łącznie 488 godzin.

Krok 1. Wynagrodzenie prowizyjne, jako zmienny element pensji, przyjmujemy do podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego z 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownik przebywał na urlopie. Sumujemy więc wynagrodzenie prowizyjne wypłacone w powyższych miesiącach: $895 \text{ zł} + 723 \text{ zł} + 810 \text{ zł} = 2428 \text{ zł}$.

Ustalamy wynagrodzenie za 1 godzinę ze zmiennych składników wynagrodzenia. W tym celu sumę prowizji z 3 miesięcy dzielimy przez liczbę godzin przepracowanych przez te 3 miesiące: $2428 \text{ zł} : 488 \text{ godz.} = 4,98 \text{ zł/godz.}$

Obliczamy wynagrodzenie za urlop ze zmiennych składników wynagrodzenia. Stawkę za 1 godzinę urlopu ze zmiennych składników wynagrodzenia mnożymy przez liczbę godzin urlopu: $4,98 \text{ zł/godz.} \times 80 \text{ godz.} = 398,40 \text{ zł}$.

Krok 2. Obliczamy wynagrodzenie za marzec 2025 r.: $4500 \text{ zł} + 398,40 \text{ zł} = 4898,40 \text{ zł}$ + prowizja za marzec 2025 r., wypracowana w faktycznie przepracowanym czasie.

W liczbie godzin przepracowanych należy uwzględnić wszystkie godziny świadczenia przez pracownika pracy, tj. również te, które są godzinami ponadwymiarowymi.

2. Wynagrodzenie za czas urlopu okolicznościowego

2.1. Specyfika urlopu okolicznościowego

Urlop okolicznościowy to zwolnienie pracownika od obowiązku świadczenia pracy udzielane pracownikowi w szczególnych przypadkach. Mimo potocznego posługiwania się zwrotem „urlop okolicznościowy”, dni te nie są urlopem w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.

Zwolnienia tego typu, w przeciwieństwie do urlopów wypoczynkowych, udzielane są na dni. Nieobecność pracownika w danym dniu powoduje obniżenie jego wymiaru czasu pracy o liczbę godzin, jaką pracownik miał przepracować w tym dniu zgodnie z harmonogramem.

2.2. Podstawa wymiaru i obliczanie wynagrodzenia za czas urlopu okolicznościowego

Aby ustalić wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, należy zastosować zasady obowiązujące przy określaniu wysokości wynagrodzenia urlopowego, jednak z pewnymi wyjątkami.

Przejdź na sklep.infor.pl

