

# Wynagrodzenie za nieprzepracowane godziny nominalne

Agata Rosińska

# Zasady ustalania wymiaru czasu pracy

## Art. 130 Kodeksu pracy

§ 1. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się:

- 1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie
- 2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

§ 2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

# Przyczyny nieprzepracowania wymiaru czasu pracy

- oddanie dnia wolnego za pracę w dniu wolnym od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, w niedzielę i święta,
- udzielenie czasu wolnego za pracę w nadgodzinach,
- rozkład czasu pracy zwalniający z obowiązku świadczenia pracy w niektórych miesiącach w okresie rozliczeniowym,
- przestój w pracy,
- nieprawidłowe planowanie czasu pracy przez pracodawcę.

*Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.*

# Zasady ustalania wynagrodzenia za czas wybranych nieobecności usprawiedliwionych

## **Niezdolność do pracy wskutek choroby i odosobnienia z powodu choroby zakaźnej, wypadku w drodze do/z pracy oraz poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi ich pobrania**

według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, tj. poprzez ustalenie:

- podstawy wymiaru, którą stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone co do zasady za okres 12 m-cy kalendarzowych poprzedzających m-c powstania niezdolności do pracy (art. 36 ust. 1 ustawy zasiłkowej);
- przeciętne miesięczne wynagrodzenie to wynik podzielenia uzyskanego przez pracownika wynagrodzenia za ww. okres (pomniejszonego o finans. przez pracownika składki na ubezpieczenia społeczne), przez liczbę miesięcy, w których zostało ono osiągnięte,
- stawki diennej poprzez podzielenie podstawy wymiaru przez 30 i pomnożenie wyniku przez odpowiednią stawkę procentową (80% lub 100%),
- wysokości “końcowej” poprzez pomnożenie stawki diennej przez liczbę dni niezdolności do pracy wskazaną w zaświadczeniu lekarskim (nie wyłączając przy tym dni wolnych od pracy, tj. sobót, niedziel, świąt, dni wolnych wynikających z harmonogramu czasu pracy);

od 34. (15.) dnia niezdolności do pracy w ciągu roku kalendarzowego pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy (art. 92 K.p.)

# Urlop wypoczynkowy (art. 152 i nast. K.p.)

według zasad obowiązujących dla wynagrodzenia urlopowego, tj. ze składników stałych w wysokości należnej w m-cu wykorzystywania urlopu oraz ze składników zmiennych za okres do m-ca ustalając podstawę wymiaru, do której należy je przyjąć w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 m-cy (przy znacznych wahanach z maksymalnie 12 m-cy) kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu;

Podstawę wymiaru ustala się:

→ na nowo (przelicza się) z uwzględnieniem zmian, jakie nastąpiły w składnikach zmiennych lub w ich wysokości w okresie, z którego zostały przyjęte do podstawy i wprowadzone przed rozpoczęciem przez pracownika urlopu wypoczynkowego lub w miesiącu jego wykorzystywania,

→ ze składników zmiennych z najbliższych miesięcy, za które przysługiwały, jeżeli przez cały okres przyjęty do tej podstawy, poprzedzający miesiąc wykorzystywania urlopu wypoczynkowego lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwały składniki zmienne; z wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi za okres faktycznie przepracowany, gdy pracownik przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego otrzymał składniki zmienne za okres krótszy niż przyjęty do podstawy;

# Urlop wypoczynkowy (art. 152 i nast. K.p.)

- kwotę wynagrodzenia urlopowego ze składników zmiennych uzyskuje się:
  - dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę faktycznie przepracowanych godzin w okresie, z którego podstawa została ustalona, otrzymując stawkę urlopową,
  - mnożąc stawkę urlopową 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 (art. 172 K.p. oraz § 6-12 rozporządzenia urlopowego)





## Wynagrodzenie ustalone według zasad dla wynagrodzenia urlopowego, z tym że składniki zmienne przyjmuje się z miesiąca korzystania ze zwolnienia

- zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika,
- dni na poszukiwanie pracy podczas wypowiedzenia,
- urlop szkoleniowy w związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych,
- sprawowanie opieki nad dzieckiem do lat 14,
- wykonanie zaleconych badań lekarskich w związku z ciążą (art. 185 § 2 K.p.)
- wykonywanie obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych
- uczestnictwo ratowników Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego w akcji ratowniczej lub wypoczynek po jej zakończeniu,
- uczestnictwo w akcji ratowniczej oraz wypoczynek po niej lub udział w szkoleniach - dotyczy pracownika będącego członkiem ochotniczej drużyny ratowniczej działającej w brzegowej stacji ratowniczej Morskiej Służby Poszukiwania i Ratownictwa “Służba SAR”,
- nieobecność w związku z oddaniem krwi,
- tzw. urlopy okolicznościowe udzielane m.in. w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka

# Nieobecności nieusprawiedliwione

- podzielenie miesięcznej stawki wynagrodzenia przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu (nominat),
- pomnożenie otrzymanej kwoty przez liczbę godzin nieobecności nieusprawiedliwionej,
- odjęcie uzyskanego wyniku od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

## PRZYKŁAD

Wynagrodzenie pracownika 4.242 zł.  
14 marca 2024 r. nieobecność nieusprawiedliwiona  
Nominał w marcu 2024 r. 168 godzin

Wynagrodzenie za marzec 2024 r.:

$$4.242 \text{ zł} : 168 \text{ godz.} = 25,25 \text{ zł}$$

$$25,25 \text{ zł} \times 8 \text{ godz.} = 202 \text{ zł}$$

$$4242 - 202 = \mathbf{4.040 \text{ zł}}$$

**Dzień wolny za pracę w dniu wolnym od pracy  
z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia  
pracy, w niedzielę i święto**

## PRZYKŁAD

Etat 1/1, system podstawowy, 1-miesięczny okres rozliczeniowy.

Wynagrodzenie 5.000 zł płacy zasadniczej + 800 zł stałej premii motywacyjnej, pomniejszanej za okresy nieświadczenia pracy i niezwiększanej w razie świadczenia pracy dodatkowej.

16 marca (sobota): 5 godzin -> dzień wolny 18 marca (poniedziałek)

23 marca (sobota): 9 godzin -> dzień wolny 25 marca (poniedziałek)

Nominał w marcu: 168 godzin

$168 \text{ godz.} + 5 \text{ godz.} + 9 \text{ godz.} - (2 \text{ dni} \times 8 \text{ godz.}) = 160 \text{ godz.}$

## PRZYKŁAD cd.

Za marzec pracownik otrzymał:

- normalne wynagrodzenie za 5 godz. pracy 16 marca:  $(5.000 \text{ zł} + 800 \text{ zł}) : 168 \text{ godz.} = 34,52 \text{ zł}; 34,52 \times 5 \text{ godz.} = \mathbf{172,60 \text{ zł}}$
- wynagrodzenie za niedopracowane 3 godz. z nominału w dniu wolnym 18 marca:  
 $5.000 : 168 \text{ godz.} = 29,76 \text{ zł}$   
 $29,76 \text{ zł} \times 3 \text{ godz.} = \mathbf{89,28 \text{ zł}}$
- normalne wynagrodzenie za 9 godz. pracy 23 marca:  $34,52 \text{ zł} \times 9 \text{ godz.} = \mathbf{310,68 \text{ zł}}$
- dodatek za 1 dobową nadgodzinę 23 marca:  $29,76 \text{ zł} \times 50\% \times 1 \text{ godz.} = \mathbf{14,88 \text{ zł}}$

Obniżenie wynagrodzenia za 2 dni wolne otrzymane w zamian za pracę w sobotę:

$$5000 - (29,76 \text{ zł} \times 16 \text{ godz.}) = 4523,84 \text{ zł}$$

$$800 \text{ zł} : 168 \text{ godz.} = 4,76 \text{ zł}$$

$$800 \text{ zł} - (4,76 \text{ zł} \times 16 \text{ godz.}) = 723,84 \text{ zł.}$$

$$\text{Łączne wynagrodzenie: } 4523,84 + 723,84 + 172,60 + 89,28 + 310,68 + 14,88 \text{ zł} =$$

**5.835,12 zł**

## PRZYKŁAD

Etat 1/1, system podstawowy, 3-miesięczny okres rozliczeniowy.  
Wynagrodzenie 4.800 zł płacy zasadniczej + premia (ustalana zgodnie ze wskaźnikami premiowania).

24 marca (niedziela): 10 godzin -> dzień wolny 5 kwietnia (piątek)

Nominał w kwietniu: 168 godzin



## PRZYKŁAD cd.

W marcu pracownik dodatkowo otrzymał:

- normalne wynagrodzenie za 10 godzin w kwocie 327,40 zł, bo:  
 $4.800 + 700 \text{ zł premii za marzec} : 168 \text{ godz.} = 32,74 \text{ zł}$   
 $32,74 \text{ zł} \times 10 \text{ godz.} = 327,40 \text{ zł wypłacone 4 kwietnia}$
- dodatek za 2 dobowe nadgodziny w kwocie 57,14 zł, bo:  
 $4.800 \text{ zł} : 168 \text{ godz.} = 28,57 \text{ zł}$   
 $28,57 \text{ zł} \times 100\% \times 2 \text{ godz.} = 57,14 \text{ zł wypłacone 4 kwietnia br.}$

Pomniejszenie wynagrodzenia zasadniczego pracownika za kwiecień do wysokości 3.571,44 zł, bo:

$$4.800 \text{ zł} : 168 \text{ godz. (nominał kwietnia)} = 28,57 \text{ zł}$$

$$28,57 \text{ zł} \times 8 \text{ godzin} = 228,56 \text{ zł}$$

$$4.800 - 228,56 = 3571,44 \text{ zł}$$



# Czas wolny za nadgodziny

Art. 151<sup>2</sup>. K.p.

*§ 1. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.*

*§ 2. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.*

*§ 3. W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.*

## PRZYKŁAD

Stawka zasadnicza 4.242 zł; 3-miesięczny okres rozliczeniowy  
Nadgodziny dobowe w marcu: 14 godzin

Pracownik otrzymał normalne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w wysokości:

$$4.242 \text{ zł} : 168 \text{ zł} = 25,25 \text{ zł}$$

$$25,25 \text{ zł} \times 14 \text{ godz.} = 353,50 \text{ zł}$$

# Rozkład czasu pracy zwalniający z obowiązku świadczenia pracy

Art. 129. § 5. K.p.

*Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów; w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.*

# Przestój w pracy

Wynagrodzenie przestojowe to wynagrodzenie:

- wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną - należy przez to rozumieć wynagrodzenie zasadnicze przysługujące pracownikowi zgodnie z jego umową o pracę lub innym aktem nawiązania stosunku pracy albo wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny, jeśli pracownik jest do niego uprawniony; wybór jednej z tych interpretacji należy do pracodawcy, a ewentualny spór w tej sprawie rozstrzyga ostatecznie sąd; stawkę godzinową z wynagrodzenia w stawce miesięcznej oblicza się, dzieląc to wynagrodzenie przez nominalną liczbę godzin w danym miesiącu (§ 4a rozporządzenia o wynagradzaniu),
- 60% wynagrodzenia, które na podstawie § 4 rozporządzenia o wynagradzaniu ustala się jako podstawę urlopową, jeżeli płaca zasadnicza pracownika jest określona w inny sposób niż godzinowy lub miesięczny.

## PRZYKŁAD

Pracownik A - stała stawka zasadnicza 5.000 zł

Pracownik B - stawka godzinowa 28 zł/godz.

Pracownik C - akordowo (za marzec br. wynagrodzenie odpowiadało kwocie 4.400 zł, za luty br. - 4650 zł, za styczeń br. - 4.800; w żadnym z tych miesięcy pracownik nie miał nadgodzin, a nominalna liczba godzin wynosiła 504 godziny).

Wszyscy są zatrudnieni na cały etat.

Każdy z pracowników ma 24 godziny przestoju z powodu awarii sprzętu.

PRZYKŁAD cd.

pracownik	stawka godzinowa	kwota wynagrodzenia przestoju
A	$5.000 : 168 \text{ godz.} = 29,76 \text{ zł}$	$29,76 \text{ zł} \times 24 \text{ godz.} = 714,24 \text{ zł}$
B	28 zł	$28 \text{ zł} \times 24 \text{ godz.} = 672 \text{ zł}$
C	$4.400 + 4650 + 4800 = 13.850 \text{ zł}$ $13.850 \text{ zł} \times 60\% = 8.310 \text{ zł}$ $8.310 \text{ zł} : 504 \text{ godz.} = 16,49 \text{ zł}$	$16,49 \text{ zł} \times 24 \text{ godz.} = 395,76 \text{ zł}$

# Nieprawidłowe planowanie czasu pracy przez pracodawcę