

## Wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca a dzień wolny za święto przypadające w sobotę

---

Artykuł pochodzi z najnowszego wydania:

### e-Kompendium Rozliczania Wynagrodzenia i Zasiłków w 2020 r.



Rozliczanie dofinansowania  
do wynagrodzeń z FGŚP  
art. 15g - 15gg ustawy COVID-19  
(stan prawny na dzień 31 lipca 2020 r.)

  
**Tarcza**  
Antykryzysowa

Ponad  
1800 stron

Aktualizacja  
na cały 2020 r.  
GRATIS

Pracownikowi, którego wysokość wynagrodzenia określono **w stawce miesięcznej w stałej wysokości**, należy jego wysokość odpowiednio pomniejszyć w przypadku nieprzepracowania pełnego miesiąca kalendarzowego np. w sytuacji wystąpienia niezdolności do pracy lub usprawiedliwionej nieobecności niepłatnej (związanej m.in. z wezwaniem pracownika do sądu jako świadka).

Zasady pomniejszania wynagrodzenia reguluje:

### § 11-12

Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia **w okresie niewykonywania pracy** oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017 r., poz. 927 z dnia 11.05.2017 r.)

Przepisy wprowadzają dwie metody pomniejszania miesięcznego wynagrodzenia. Wybór odpowiedniej metody uzależniony jest od przyczyn nieprzepracowania pełnego miesiąca.

**W myśl § 11 ww. rozporządzenia:**

**1.**

W celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, **jeżeli pracownik za pozostałą część tego miesiąca otrzymał wynagrodzenie określone w art. 92 Kodeksu pracy**, miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez 30 i otrzymaną kwotę mnoży przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

**2.**

Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio w przypadku nieobecności pracownika w pracy, w okresie której pracownikowi przysługuje zasiłek przewidziany w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub w przepisach o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

**W myśl § 12 ww. rozporządzenia:**

**1.**

W celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik w tym miesiącu był nieobecny w pracy **z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą**, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia - miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z tych przyczyn. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

## 2.

Przepis ust. 1 stosuje się także w przypadku obliczania wynagrodzenia pracownika, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, **gdy okres pozostawania pracownika w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca.**

Powyższe zasady będą miały zastosowanie w sytuacji gdy nieprzepracowanie pełnego miesiąca spowodowane było m.in.:

- ⇒ rozpoczęciem lub zakończeniem urlopu wychowawczego, bezpłatnego
- ⇒ zatrudnieniem i zwolnieniem w trakcie miesiąca
- ⇒ wystąpieniem nieobecności za które nie przysługuje wynagrodzenie za pracę m.in. nieobecnością usprawiedliwioną niepłatną (stawiennictwo w sądzie) lub nieobecnością nieusprawiedliwioną.

Dzień wolny za święto przypadające w sobotę

Zarówno dzień 15 sierpnia 2020 r. jak i dzień 26 grudnia 2020 r. (święto Bożego narodzenia) przypadają w tym roku w sobotę i obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin, tak jak święta występujące w innym dniu powszednim.

Metoda obowiązująca podczas obliczania wymiaru czasu pracy i zasada przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy **może obligować pracodawcę do wyznaczenia za ten dzień dodatkowego dnia wolnego od pracy.**

Dotyczy to przede wszystkim zatrudnionych w systemie podstawowym wykonujących pracę w z góry ustalonym rozkładzie czasu pracy od poniedziałku do piątku po 8h.

Dzień wolny za święto przypadające w sobotę pracodawca udziela pracownikowi w obrębie wskazanego okresu rozliczeniowego co powodować może udzielenie tego dnia w innym miesiącu kalendarzowym.

Zgodnie ze stanowiskiem Resortu Pracy: przez liczbę godzin do przepracowania **należy rozumieć nominal miesiąc, a nie liczbę wynikającą z rozkładu czasu pracy pracownika.**

### **Przykład**

**W dniu 11 sierpnia 2020 r. zatrudniono pracownika** w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości: 3 750 zł miesięcznie. W zakładzie pracy obowiązuje system podstawowy w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym.

**Dzień wolny, za Święto** przypadające 15 sierpnia 2020 r., pracodawca wyznaczył na dzień 30 września 2020 r.

W miesiącu sierpniu 2020 r. zaplanowano pracownikowi 168 h roboczych.

**Dzielnikiem do obliczenia stawki godzinowej wynagrodzenia nowo zatrudnionego pracownika będzie: 160 h (wymiar czasu pracy danego miesiąca).**

Wynagrodzenie pracownika za ten miesiąc kalendarzowy wyniosło:

$3\,750\text{ zł} : 160\text{ h} = 23,44\text{ zł}$

liczba godzin nieprzepracowanych od 01 do 10 sierpnia 2020 r.:  $6\text{ dni} \times 8\text{ h} = 48\text{ h}$

$23,44\text{ zł} \times 48\text{ h} = 1\,125,12\text{ zł}$

$3\,750\text{ zł} - 1\,125,12\text{ zł} = \mathbf{2\,624,88\text{ zł}}$ .

### **Przykład**

Z pracownikiem wynagradzanym stałą miesięczną stawką wynagrodzenia w wysokości: 3 750 zł, zawarto umowę o pracę w dniu 01 września 2020 r..

Pracownik wykonuje pracę w systemie podstawowym od poniedziałku do piątku po 8h.

Za święto przypadające w dniu 15 sierpnia 2020 r. **pracodawca wskazał dzień wolny dla wszystkich pracowników w dniu 02 września 2020 r.**

Pracownik objęty jest 3 miesięcznym okresem rozliczeniowym:

lipiec – wrzesień 2020 r.

**Wymiar czasu pracy dla skróconego okresu rozliczeniowego (wrzesień 2020 r.)**

**176 h**

Pracownik nie przepracował wszystkich godzin niż wynikało to z wymiaru czasu pracy:

$168\text{ h} - 176\text{ h} = -\mathbf{8\text{ h}}$

**Pomimo tego pracownik zachował prawo do pełnego wynagrodzenia** w wysokości:

3 750 zł.