

Wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca

Zwolnienie lekarskie przypadające na dni robocze

8 listopada 2022 r.

Zgodnie z powołaną w rozporządzeniu o wynagrodzeniu zasadą oraz normą wyrażoną w art. 80 K.p., w przypadku gdy w danym miesiącu kalendarzowym, **pracownik nie przepracował ani jednej godziny** a przedłożone zwolnienie lekarskie przypada tylko na dni robocze, nie ma podstaw do stosowania przepisów rozporządzenia. Wynagrodzenie za pracę nie przysługuje a pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi tylko i wyłącznie świadczenie chorobowe za dni nieobecności w pracy spowodowane chorobą.

Przykład

Pracownik wykonuje prace od poniedziałku do piątku. Jego wynagrodzenie wynosi: 3 700 zł miesięcznie. W miesiącu marcu 2022 r. do przepracowania jest 184 h. Pracownik **przebywał na zwolnieniu lekarskim tylko na przypadające dni robocze**. Ponieważ pracownik nie przepracował ani jednej godziny w danym miesiącu kalendarzowym nie ma podstaw do naliczenia wynagrodzenia za pracę. Za dni orzeczonej niezdolności do pracy pracownik otrzyma tylko i wyłącznie świadczenie chorobowe ustalone na bazie odrębnych przepisów.

Podobna sytuacja wystąpiła m.in.:

w miesiącu styczniu 2022 r.

przyjmując, że pracownik będzie chorował od 3 do 31 stycznia 2022 r. brak jest podstaw do zastosowania przepisów rozporządzenia gdyż za ten miesiąc kalendarzowy pracodawca nie ustala wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca gdyż pracownik nie przepracował ani jednej godziny. Pracodawca zobowiązany będzie do wypłaty świadczenia chorobowego za 29 dni niezdolności do pracy.

w miesiącu października 2022 r.

przyjmując, że pracownik wykonuje pracę od poniedziałku do piątku i za ten miesiąc zwolnienie lekarskie przypadnie na dni: od 3 do 31 października 2022 r.

Ponieważ 1, 2 października są dniami wolnymi od pracy i pracownik nie przepracował ani jednej godziny, pracodawca zobowiązany będzie do wypłaty świadczenia chorobowego za 29 dni niezdolności do pracy. W przypadku zastosowania do powyższych przypadków wprost przepisów rozporządzenia, pracodawca wypłaciłby pracownikowi wynagrodzenie za pracę co stałoby w sprzeczności z przepisami art. 80 K.p.



MINISTERSTWO PRACY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Podobne stanowisko wyraziło

Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w 2015 r.

(...)

zgodnie z § 11 ust. 1 rozporządzenia (...) 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. Jak wynika z tego przepisu dotyczy on sytuacji, gdy pracownik przepracował część miesiąca z powodu nieobecności w pracy spowodowanej zwolnieniem lekarskim. W opinii Departamentu Prawa Pracy w MPiPS zwrot „przepracowana część miesiąca” należy utożsamiać z sytuacją, w której pracownik przepracował część obowiązującego go wymiaru czasu pracy w danym miesiącu z powodu korzystania ze zwolnienia lekarskiego.

Zdaniem Departamentu powołany wyżej przepis § 11 ust. 1 rozporządzenia (oraz stosowany odpowiednio przepis § 11 ust. 2 tego rozporządzenia) nie dotyczy zatem sytuacji, gdy pracownik był nieobecny w pracy z powodu choroby, która objęła jego rozkładowe dni pracy i nie pracował w danym miesiącu.

Należy zaznaczyć, iż na podstawie art. 80 Kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas jej niewykonywania pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Zasadą jest zatem, że pracownik który nie świadczy pracy nie nabywa prawa do wynagrodzenia. Nie ma jednak przeszkód, aby zakładowe źródła prawa pracy przewidywały prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. Postanowienia te, jako korzystniejsze dla pracowników od regulacji zawartej w treści art. 80 Kodeksu pracy, będą zgodne z prawem (art. 9 § 2 Kodeksu pracy). (...)"