



MISTRZ KADR I PŁAC

MARIUSZ FIGULSKI
SerwisKadrowego.pl

Spis treści

Umowa o pracę	16
Umowa o pracę na okres próbny	16
Umowa o pracę na czas określony	17
Ograniczenia dotyczące umów terminowych	17
Umowa o pracę na czas nieokreślony	19
Elementy umowy o pracę	19
Miejsce wykonywania pracy	19
Wysokość wynagrodzenia	21
Daty na umowie o pracę	22
Badania lekarskie z zakresu medycyny pracy	23
Profilaktyczne badania wstępne, kontrolne i okresowe w czasie epidemii COVID-19	25
Informacja o warunkach zatrudnienia	26
Potwierdzenie zapoznania pracownika z przepisami BHP, wewnątrzzakładowymi oraz z zakresu RODO	27
Szkolenia z zakresu BHP	27
Zmiany w obszarze BHP	29
Zgłoszenie pracownika do ZUS	31
Praca zdalna	33
Praca zdalna w okresie kwarantanny i izolacji	34
Urlop wypoczynkowy	36
Pracownicy podejmujący pracę po raz pierwszy	37
Ogólne zasady udzielania urlopu	39
Urlop w wymiarze proporcjonalnym	41
Odwołanie z urlopu wypoczynkowego	45
Urlop w okresie wypowiedzenia	45
Urlop „na żądanie”	46
Wykorzystywanie zaległych urlopów	46
Zmiany w zasadach odbierania zaległych urlopów	46
Okres przedawnienia	47
Dodatkowy urlop wypoczynkowy niepełnosprawnego pracownika	48
Rodzaje i okoliczności zwolnień od pracy udzielanych przez pracodawcę	50
Urlopy / zasiłki związane z rodzicielstwem (ogólne reguły)	59
Urlop macierzyński / zasiłek macierzyński	59
Urlop rodzicielski / zasiłek macierzyński	61
Urlop ojcowski / zasiłek macierzyński	63
Urlop wychowawczy	63
Dokumentacja pracownicza i akta osobowe po zmianach	65
Okres przechowywania dokumentacji pracowniczej	65
Procedura skrócenia okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej	67
Co się stanie, jeśli pracodawca zadeklaruje złożenie raportów, a tego nie zrobi?	68
Skąd pracownik zatrudniony po 1998 r. dowie się, ile będzie przechowywana jego dokumentacja?	69
Informacja o okresie przechowywania dokumentów pracowniczych po zakończeniu pracy	70
Zmiany w sposobie prowadzenia akt osobowych	71
Sposób prowadzenia dokumentacji pracowniczej	75
Część dokumentacji przechowuje się osobno	76

Grupowanie, chronologia, numeracja oraz wykaz dokumentów	77
Elektronizacja akt	78
Część dokumentacji pracowniczej w postaci papierowej a część w elektronicznej.....	78
Ponowne zatrudnienie pracownika a akta osobowe (dokumentacja pracownicza).....	79
Ewidencja czasu pracy po zmianach	81
Ewidencja czasu pracy musi zawierać ściśle określone elementy	82
Jak długo przechowywać ewidencję czasu pracy?	84
Gdzie trzymać papierową ewidencję czasu pracy?	84
Odbiór przez pracownika dokumentacji pracowniczej	85
Czy usuwać z akt osobowych dane / dokumenty, których zbierania obecne przepisy nie przewidują?	87
Czy wolno przechowywać w aktach osobowych pracownika kopię dowodu osobistego oraz paszportu?.....	87
Jakie informacje można umieszczać na liście obecności pracowników?	88
Świadectwo pracy	88
Treść świadectwa pracy	89
Sposób wypełniania świadectwa pracy	90
Dokumentacja dotycząca wynagradzania	97
Podstawowe obowiązki pracodawcy związane z dokumentacją pracowniczą - podsumowanie	100
RODO w kadrach i płacach	102
Rejestrowanie czynności przetwarzania.....	108
Ułatwianie pracownikom realizacji ich praw wskazanych w RODO	108
Ustawa wdrażająca RODO	109
Zmodyfikowany katalog danych osobowych kandydata do pracy	109
Zmodyfikowany katalog danych osobowych pracownika	110
Zgoda na udostępnienie danych osobowych.....	111
Zmiany w monitoringu pracowników	113
Badania medycyny pracy a kwestie przetwarzania danych.....	116
RODO a przetwarzanie danych osobowych dla celów zfsś.....	117
Czy pracodawca może korzystać z prywatnych danych kontaktowych do pracownika (np. z prywatnego numeru telefonu)?	121
Koniec pracowniczego zatrudnienia	124
Porozumienie stron	124
Rozwiązanie umowy z upływem czasu, na który była zawarta.....	124
Wypowiedzenie umowy o pracę.....	125
Osoby chronione przed wypowiedzeniem umowy o pracę	125
Przyczyny wypowiedzania umów o pracę.....	127
Okresy wypowiedzenia umów o pracę	142
Forma i treść wypowiedzenia	145
Kiedy trzeba konsultować wypowiedzenie z organizacją związkową	147
Przedłożenie / dostarczenie zwalnianemu pisma wypowiedzającego	148
Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (w trybie dyscyplinarnym)	151
Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z powodu choroby.....	156
Wygaśnięcie umowy o pracę	158
Ogólne zasady rozliczania listy płac dla pracowników	160
Podatek dochodowy od umów o pracę	161

Moment powstania przychodu	162
Skala podatkowa w 2021 r. i metodologia wyliczania zaliczek podatkowych	164
Miesięczna kwota zmniejszająca podatek	165
Pracownicze koszty uzyskania przychodów	167
Zerowy PIT dla osób w wieku do 26 lat.....	182
Zwolnienie tylko do dnia 26. urodzin	184
Jak obliczyć podatek w przypadku przekroczenia limitu zwolnienia z podatku dla młodych.....	186
Pytania i odpowiedzi.....	190
Objaśnienia Ministerstwa Finansów dotyczące „zerowego PIT”	194
Zmiany w PIT od 1 października 2019 r.	204
Nowe zasady poboru zaliczek na podatek od 2020 r.....	205
Składki ZUS od umów o pracę	206
Składka wypadkowa	211
Podleganie ubezpieczeniom zusowskim przez osoby na urloпах związanych z rodzicielstwem	213
Obniżanie składki zdrowotnej na nowych zasadach.....	217
Zasady naliczania składek na Fundusz Pracy, FS i FGŚP oraz reguły zwolnienia z obowiązku ich opłacania	221
Rozliczanie przychodu po przekroczeniu progu podatkowego i rocznego limitu podstawy składek ZUS	227
Roczne ograniczenie podstawy wymiaru składek.....	229
Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2021 r.	234
Wyłączenie dodatku stażowego z płacy minimalnej.....	234
Składniki pensji wliczane i pomijane w kwocie minimalnego wynagrodzenia.....	235
Minimalne stawki za godzinę pracy pracowników pracujących w podstawowym systemie czasu pracy w poszczególnych miesiącach 2021 r.....	237
Wyrównanie do płacy minimalnej.....	237
Minimalna stawka godzinowa przy umowach zlecenia od 1 stycznia 2021 r.	238
Dodatki za pracę w porze nocnej w 2021 r.	238
Ryczałt za godziny nocne	240
Odszkodowania i odprawy w 2021 r.....	241
Odszkodowanie za mobbing i naruszenie zasady równego traktowania.....	241
Odprawa za zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy	241
Wynagrodzenie przestojowe.....	242
Sposób wyliczania wynagrodzenia za przestój	242
Rozliczanie czasu pracy	245
Wymiar czasu pracy w 2021 r.	250
Wymiar czasu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym w 2021 r.....	251
Wymiar czasu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym	253
Wymiar czasu pracy w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym	253
Wymiar czasu pracy w sześciomiesięcznym okresie rozliczeniowym.....	253
Wymiar czasu pracy w 2021 r. pracowników zatrudnionych na część etatu.....	254
Wymiar czasu pracy w 2021 r. pracowników niepełnoetatowych w jednomiesięcznych okresach rozliczeniowych	254
Wymiar czasu pracy w 2021 r. pracowników niepełnoetatowych w trzymiesięcznych okresach rozliczeniowych	254
Wymiar czasu pracy pracowników niepełnosprawnych w 2021 r.	255

Normy czasu pracy	256
Czas pracy młodocianego	256
Normy czasu pracy niepełnosprawnego	257
Normy czasu pracy w podmiotach leczniczych	257
Systemy czasu pracy	257
Rozkłady i harmonogramy czasu pracy.....	259
Zmiany w harmonogramie czasu pracy	260
Ruchomy czas pracy.....	261
Reguły, które muszą być przestrzegane przy ustalaniu grafików pracy.....	262
Praca w godzinach nadliczbowych	265
Nadgodziny kadry zarządzającej	267
Przekroczenie dobowej normy czasu pracy	269
Przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy.....	271
Święto przypadające w sobotę.....	276
Kwalifikowanie godzin pracy pracownika niepełnoetatowego	280
Sposoby określania limitu w umowie o pracę niepełnoetatowca	281
Czas wolny za pracę nadliczbową	283
Czas wolny na wniosek pracownika	284
Czas wolny z inicjatywy pracodawcy.....	285
Czas wolny za pracę w niedzielę, święto lub inny dzień wolny od pracy	286
Pracownik nie powinien być stratny finansowo wskutek skorzystania z dnia wolnego.....	292
Choroba lub urlop w dzień wolny udzielony w zamian za pracę w wolną sobotę, niedzielę lub święto.....	293
Wpływ odbioru nadgodzin na wynagrodzenie	294
Rekompensata dodatkowej pracy niepełnoetatowca.....	299
Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe	300
Terminy wypłaty normalnego wynagrodzenia i dodatków.....	300
Normalne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe	301
Dodatki za godziny nadliczbowe	304
Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe po zmianie stawki pensji w trakcie miesiąca.....	310
Przykłady obliczeniowe.....	311
Nadgodziny w robocze niedziele lub święta	318
Ustanie lub nawiązanie stosunku pracy w trakcie okresu rozliczeniowego.....	320
Czas wolny na część dnia a praca w nadgodzinach w tym dniu	325
Ryczałt za nadgodziny	327
Wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca. Problemy z praktyki	331
Dwa algorytmy wyliczeń.....	331
Jakich dokonywać zaokrągleń?.....	332
Odliczenie za chorobę z poprzedniego miesiąca.....	334
Liczba godzin przypadających do przepracowania.....	336
Wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca, gdy wymiar czasu pracy nie pokrywa się z czasem nominalnym w danym miesiącu.....	340
Przepracowanie mimo zwolnienia lekarskiego wszystkich roboczych dni danego miesiąca	343
Wpływ braku prawa do świadczenia chorobowego na wysokość wynagrodzenia	343
Jak pomniejszać wynagrodzenie, gdy pracownik chorował we wszystkie dni robocze	347

Choroba przez 30 dni w miesiącu, który ma 31 dni kalendarzowych	349
Zmiany wymiaru etatu / wysokości pensji w trakcie miesiąca	350
Wyliczanie kwoty potrącenia pensji za absencje w miesiącu podwyżki	351
Zwolnienie lekarskie wystawione na dzień, w którym pracownik pracował	352
Jak obliczyć wynagrodzenie za miesiąc, w którym pracownik miał prawo wyłącznie do wynagrodzenia za urlop oraz świadczenia chorobowego?	353
Wynagrodzenie w razie odpracowania wyjścia prywatnego	356
Wynagrodzenie młodocianego za część miesiąca	357
Czy i jak pomniejszać wynagrodzenie zleceniobiorcy w przypadku choroby	358
Jak obliczać wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	360
Ustalenie, jakie składniki powinny wejść do podstawy urlopowej	361
Ważny jest charakter danego składnika a nie jego nazwa	364
Niewypłacenie należnego składnika a podstawa urlopowa	367
Wyznaczenie podstawy wynagrodzenia za urlop	369
Decydująca jest data wypłaty składnika, a nie miesiąc, za jaki jest on należny	372
Niektóre miesiące pomijamy przy budowaniu podstawy urlopowej	373
Krótki okres zatrudnienia a podstawa urlopowa	374
Zmiany w płacy utrudniają wyliczenia	377
Przy urlopie na przełomie miesięcy stosujemy tę samą stawkę	380
Jak kalkulować ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	381
Współczynnik ekwiwalentowy w 2021 r.	383
Ustalenie, jakie składniki powinny wejść do podstawy ekwiwalentowej	385
Składniki o charakterze stałym	386
Składniki zmienne miesięczne i za okresy dłuższe niż miesiąc	387
Dopełnianie (uzupełnianie) podstawy ekwiwalentowej	388
Niektóre miesiące pomija się przy budowaniu podstawy ekwiwalentowej	393
Zmiana warunków płacowych lub wymiaru etatu a podstawa do ekwiwalentu	394
Finalne ustalenie kwoty ekwiwalentu urlopowego	395
Zasady wyliczania wynagrodzenia za urlop okolicznościowy i innych zwolnień od pracy	398
Wynagrodzenie za okres zwolnienia pracownika z obowiązku wykonywania pracy.....	401
Należności ustalane na zasadach przewidzianych przy liczeniu ekwiwalentu za urlop	403
Odprawy i odszkodowania od pracodawcy	403
Nagroda jubileuszowa	414
Dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka).....	417
Jak rekompensować pracownikowi dyżury	426
Odszkodowanie wypłacone na podstawie umowy o zakazie konkurencji	429
Rozliczanie świadczeń wypłacanych po ustaniu stosunku pracy	431
Jak wyliczać wynagrodzenie i inne świadczenia za okres łączenia pracy z urlopem rodzicielskim	433
Wypłata i rozliczanie należności w przypadku śmierci pracownika	438
Umowy zlecenia	441
Ogólna charakterystyka umowy zlecenia	441
Nie nazwa umowy jest przesądzająca lecz sposób jej realizacji	441
Odpowiedzialność z tytułu umowy zlecenia	442
Wypowiedzenie umowy zlecenia	443

Przedawnienie roszczeń wynikających z umowy zlecenia.....	445
Zakaz zastępowania umowy o pracę umową zlecenia	445
Różnice między umową o pracę a umową zlecenia	447
Zawieranie umowy cywilnoprawnej z własnym pracownikiem	448
Umowa o dzieło	450
Ogólna charakterystyka umowy o dzieło.....	450
Aspekty istotne przy umowach o dzieło	453
Argumenty / orzeczenia, które trzeba znać, aby obronić się przed ZUS	455
Różnice między umową o dzieło a umową zlecenia.....	461
Wyjazdy w ramach realizacji umowy zlecenia lub umowy o dzieło	463
Szkolenia bhp i badania przy umowach zlecenia i o dzieło	464
Podstawowe obowiązki przy zatrudnianiu osoby w ramach umowy o dzieło lub zlecenia	466
Jakie zapisy stosować, by chronić interesy zakładu pracy	467
Zapisy, których trzeba unikać w umowach cywilnoprawnych	470
Umowy cywilnoprawne a RODO	470
Rozliczanie umów cywilnoprawnych	473
Samozatrudnieni a minimalna stawka godzinowa.....	473
Niektórych umów stawka minimalna nie dotyczy	474
Jak określić miejsce realizacji umowy, które pozwoli nie stosować stawki minimalnej?	477
Wynagrodzenie prowizyjne a akordowe w kontekście stawki minimalnej.....	477
Czy kontrakt menedżerski podlega pod wymóg stosowania stawki minimalnej?.....	478
Czy minimalna stawka godzinowa ma zastosowanie do umów zawartych ustnie?.....	479
Wysokość minimalnej stawki godzinowej	479
Minimalna stawka godzinowa a VAT.....	480
Czy za dyżur / gotowość do pracy zleceniobiorcy trzeba płacić minimalną stawkę godzinową?	480
Forma wypłaty wynagrodzenia	481
Zakaz zrzekania się minimalnej stawki godzinowej.....	482
Ewidencja godzin realizacji umowy	482
Co zrobić, gdy zatrudniona osoba nie przedstawia informacji o godzinach pracy?	485
Termin wypłaty wynagrodzenia	486
Czy w nowym stanie prawnym mogą funkcjonować nieodpłatne umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług?	489
Jak kontrolować liczbę godzin wykonywania umowy zlecenia?	489
Jakie są najczęstsze próby unikania płacenia stawki minimalnej.....	490
Sankcje za niestosowanie stawki minimalnej.....	491
Podatek dochodowy od umów cywilnoprawnych.....	492
Naliczanie podatku w przypadku umowy zlecenia.....	492
Umowy zlecenia a zerowy PIT.....	493
Umowy opiewające na kwoty do 200 zł.....	494
Zlecenie / dzieło w ramach prowadzonej działalności.....	494
Zasiłek chorobowy zleceniobiorcy a kwestia poboru podatku i wykazania w PIT-11.....	494
Koszty uzyskania przychodu przy umowie zlecenia i umowie o dzieło	496
Limit kosztów	499
Kto ma pilnować limitu rocznego?	500

Co po przekroczeniu limitu kosztów?	500
Przychód z autorskich praw majątkowych bez ryczału.....	501
Świadczenia pozapłacowe a autorskie koszty w wysokości 50%	501
Składki ZUS od umów cywilnoprawnych	503
Zbiegi tytułów do ubezpieczeń	508
Jak rozstrzygać zbiegi tytułów do ubezpieczeń (ujęcie tabelaryczne).....	516
Umowa zlecenia zawarta z osobą korzystającą z ulgi na start a składki ZUS	519
Jak weryfikować status ubezpieczeniowy zleceniobiorcy?	521
Ustalanie podstawy składek przy zmianie tytułu ubezpieczenia / schematu podlegania ubezpieczeniom.....	523
Rozliczenia umów zlecenia i o dzieło zawartych z własnym pracownikiem	523
Rozliczanie umowy realizowanej na rzecz własnego pracodawcy przez pracownika, który ją zawarł z podmiotem trzecim	525
Umowa zlecenie z uczniem lub studentem.....	527
Składka na FP i Fundusz Solidarnościowy	528
Zwolnienie z opłacania składek na FP, FS i FGŚP.....	529
Nowy obowiązek związany z umowami o dzieło – pytania i odpowiedzi.....	529
Najczęstsze błędy przy rozliczaniu umów zlecenia i o dzieło	533
Wyłączenia ze składek ZUS i z podatku.....	534
Czy zleceniobiorcy mogą korzystać ze wszystkich zwolnień ze składek?	534
Przepisy zusowskie interpretować należy ściśle	536
Nagroda jubileuszowa	537
Nagrody dla twórców projektów wynalazczych	543
Nagrody Ministra Gospodarki za szczególne osiągnięcia w eksporcie	544
Odprawy pieniężne należne w związku z przejściem na emeryturę lub rentę	544
Odprawy, odszkodowania i rekompensaty wypłacane z tytułu utraty pracy	546
Odszkodowania wypłacone na podstawie umowy o zakazie konkurencji	551
Odprawy dla pracowników powołanych do zasadniczej służby wojskowej.....	552
Świadczenia rzeczowe wynikające z przepisów bhp i ekwiwalenty za te świadczenia	553
Odszkodowania za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przy pracy przedmiotów osobistego użytku	562
Ekwiwalenty pieniężne za użyte przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, należące do pracownika.....	563
Wartość ubioru służbowego (umundurowania) lub ekwiwalent za ten ubiór	565
Wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków do 190 zł miesięcznie.....	566
Zwrot kosztów używania do celów służbowych pojazdów niebędących własnością pracodawcy	570
Zwrot kosztów przeniesienia służbowego	574
Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej	576
Część wynagrodzenia zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców pracowników, których przychód jest wyższy niż przeciętne wynagrodzenie	584
Dodatek za warunki pracy dla nauczycieli z tytułu wykonywania pracy za granicą (dodatek walutowy).....	586
75% wartości dodatków dewizowych należnych pracownikom zatrudnionym na morskich statkach handlowych i rybackich.....	587
Dodatek za rozłąkę wypłacany pracownikom czasowo przeniesionym oraz strawne.....	587
Świadczenia finansowane z zfsś.....	590
Świadczenia wypłacane z funduszu utworzonego na cele socjalno-bytowe	597

Świadczenie urlopowe wypłacane na podstawie ustawy o zfsś	598
Zapomogi w przypadku klęsk żywiołowych, indywidualnych zdarzeń losowych lub długotrwałej choroby	599
Środki otrzymywane na rehabilitację zawodową, społeczną i leczniczą osób niepełnosprawnych ..	601
Składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania świadczeń chorobowych	602
Dodatki wypłacane w celu uzupełnienia 70% lub 80% zasiłku chorobowego do 100% przychodu pracownika	607
Korzyści materialne, w tym finansowanie przez pracodawcę przejazdów środkami lokomocji	608
Finansowane przez pracodawcę przejazdy środkami lokomocji	614
Dodatkowe świadczenia wynikające z kart branżowych	616
Nagrody za wyniki sportowe, za wybitne osiągnięcia sportowe i osiągnięcia w pracy zawodowej w dziedzinie kultury fizycznej	617
Świadczenia na podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracownika	617
Świadczenie w naturze w postaci działki gruntu	621
Koszty opłacenia przez zakład pracy składek z tytułu zawartych lub odnowionych przed 9 lipca 1998 r. umów ubezpieczenia na życie na rzecz pracowników	621
Koszty opłacenia przez pracodawcę składek z tytułu zawartych lub odnowionych umów ubezpieczenia na życie na rzecz pracowników	622
Świadczenia należne za okres urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego	623
Popularne świadczenia pozapłacowe a składki ZUS i PIT	625
Świadczenia ozusowane lecz wolne od podatku	633
Dofinansowanie / dopłaty do wypoczynku pracownika i rodziny	633
Wypłaty z zfsś	634
Dofinansowanie wypoczynku dzieci	635
Dofinansowania wypoczynku ze środków obrotowych zakładu	636
Rozliczenie podatkowo-składkowe w praktyce	636
Zakwaterowanie zatrudnionych	637
Używanie służbowego auta do celów prywatnych	642
Udział w imprezach okolicznościowych	643
Abonamenty / pakiety medyczne a PIT	644
Zwrot kosztów związanych z odwołaniem / przesunięciem pracownikowi zaplanowanego urlopu a przychód	645
Sfinansowanie zatrudnionemu testu na COVID-19 a przychód	646
Zwrot kosztów zakupu i używania przez pracowników własnego sprzętu przy pracy zdalnej w czasie COVID-19	647
Bonusy pozapłacowe finansowane samozatrudnionym a PIT i ZUS	649
Zapłata przez płatnika składek ZUS w części, która powinna zostać pokryta ze środków zatrudnionego	649
Rozliczanie wpłat na PPK w praktyce	654
Główne założenia / zasady PPK	654
Zmiany w ustawie o PPK	661
Rezygnacja z PPK – oficjalny wzór formularza	662
Terminy naliczania i pobierania wpłat do PPK	663
Terminy odprowadzania wpłat do PPK	663
Reguły ustalania podstawy wpłat do PPK	664
Wpłaty do PPK a przychód zatrudnionego	665

Zerowy PIT a wpłaty do PPK.....	668
Wpłaty do PPK a koszty uzyskania przychodu zatrudnionego.....	669
Wykazywanie wpłat do PPK w ZUS RCA.....	671
Korekty wpłat do PPK.....	672
Naliczanie wpłat do PPK po ustaniu zatrudnienia uczestnika PPK	673
Naliczanie wpłat do PPK w przypadku ponownego zatrudnienia u tego samego pracodawcy	674
Naliczanie wpłat do PPK w razie śmierci uczestnika PPK.....	675
Rezygnacja z PPK a zwrot wpłaty potrąconej z wynagrodzenia	675
Rozliczanie członków zarządu	677
Dodatki spisowe i nagrody jednorazowe za wykonywanie prac spisowych a PIT i ZUS	681
Przychody wolne od składek ZUS – praktyczna tabela.....	683
Przychody wolne od podatku – praktyczna tabela	688
Ściąga - świadczenia przyznawane / wypłacane przez pracodawcę a podstawa PIT, składek ZUS oraz podstawa urlopowa, ekwiwalentowa i chorobowa	693
Rozliczenia podatkowe cudzoziemców	699
Nieograniczony i ograniczony obowiązek podatkowy	700
Konflikt rezydencji podatkowej	702
Umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania	702
Ustalanie miejsca zamieszkania na gruncie ustawy PIT i umów o unikaniu podwójnego opodatkowania	703
Weryfikacja rezydencji.....	705
Opodatkowanie dochodów zagranicznych pracowników.....	710
Umowa o pracę realizowana w kraju zamieszkania a PIT	713
Opodatkowywanie przychodów obcokrajowców niebędących pracownikami.....	715
Certyfikat rezydencji	717
Rozliczanie podatkowe umów cywilnoprawnych nierezydentów	718
Rozliczanie podatkowe umów cywilnoprawnych po nabyciu statusu rezydenta	718
„Zerowy PIT” dla cudzoziemców.....	719
Zmiana rezydencji podatkowej w trakcie trwania umowy cywilnoprawnej	719
Wolny zawód i inna działalność o samodzielnym charakterze.....	723
Umowy cywilnoprawne realizowane poza Polską a PIT	727
Składki ZUS od cudzoziemców	729
Ubezpieczenie zdrowotne.....	733
Wyjątki dotyczące obcokrajowców	734
Reguła jednego ustawodawstwa	734
Praca najemna w dwóch lub kilku państwach UE.....	735
Formularz A1	736
Umowy międzynarodowe.....	736
Zatrudnianie obywateli państw trzecich a ubezpieczenia społeczne w świetle przepisów prawa unijnego	737
Umowy realizowane wyłącznie poza Polską a składki ZUS.....	738
Świadczenia należne w razie choroby, opieki, wypadku lub macierzyństwa	741
Okres wyczekiwania.....	744
Okres zasiłkowy.....	745
Ogólne zasady wyznaczania podstawy wymiaru świadczeń chorobowych pracownika	748
Ustalenie jakie składniki powinny stanowić podstawę świadczeń chorobowych	749

Czy nagrodę i premię uznaniową wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków z ubezpieczenia społecznego?	752
Podstawa zasiłkowa a wynagrodzenie oraz ryczałty za nadgodziny i za pracę w nocy.....	753
Składniki kwartalne	754
Składniki półroczne	756
Składniki roczne.....	756
Zatrudnienie przez okres krótszy niż rok, dwa półrocza lub 4 kwartały.....	757
Minimalna podstawa wymiaru świadczeń chorobowych.....	759
Uzupełnianie składników przyjmowanych do podstawy świadczenia chorobowego	762
Składniki zmienne uzupełniają się zasadniczo w dwojaki sposób	763
Uzupełnianie składników za okresy dłuższe niż miesiąc	766
Urlop wypoczynkowy i choroba w jednym miesiącu a uzupełnienie podstawy zasiłkowej	768
Baza obliczeniowa świadczeń chorobowych po przekroczeniu rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe	771
Wyznaczenie przeciętnej podstawy wyliczeń	773
Obliczenie dniówki świadczenia chorobowego.....	774
Stawki procentowe świadczeń chorobowych	774
Finalne ustalanie kwoty świadczenia chorobowego	777
Zaliczkowa wypłata określonego składnika a podstawa „chorobówki”	777
Brak wypłaty danego składnika wynagrodzenia	779
Likwidacja lub przyznanie składnika pensji albo zmiana zasad jego wypłaty a podstawa świadczeń chorobowych.....	780
Ta sama podstawa wymiaru.....	783
Podwyżka a podstawa świadczeń chorobowych	784
Składniki wynagrodzenia należne do określonego terminu.....	784
Zmiana wymiaru etatu a podstawa „chorobówki”	785
Przeliczanie po zmianie etatu składników za okresy dłuższe niż miesiąc.....	790
Obniżenie wymiaru etatu z powodu COVID-19 bez wpływu na podstawę świadczeń chorobowych – zmiana przepisów	794
Zmiana dotycząca zasiłku chorobowego w czasie ciąży oraz zasiłku macierzyńskiego.....	800
Wyjaśnienia ZUS (dotyczące stanu prawnego obowiązującego od 16 grudnia 2020 r.).....	801
Podstawa świadczenia chorobowego przy chorobie w pierwszym lub drugim miesiącu zatrudnienia	807
Ustalanie podstawy wymiaru świadczenia chorobowego przysługującego po okresie wyczekiwania	810
Jak ustalać podstawę świadczeń chorobowych po długiej nieobecności w pracy.....	812
Świadczenia należne za chorobę, wypadek lub opiekę przy łączeniu pracy z urlopem rodzicielskim	814
Wynagrodzenie z umowy cywilnej zawartej z pracownikiem a podstawa zasiłkowa.....	815
Zasiłek z ubezpieczenia wypadkowego	817
Dokumentowanie prawa do wynagrodzenia / zasiłku chorobowego	819
Świadczenie chorobowe pracownika młodocianego.....	822
Świadczenie rehabilitacyjne.....	823
Zasiłek wyrównawczy	827
Zasiłki przysługujące ubezpieczonym niebędącym pracownikami.....	829
Zasiłek opiekuńczy	834
Zasiłek macierzyński	841

Zasilek za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.....	841
Zasilek za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego	844
Zasilek za okres odpowiadający okresowi urlopu ojcowskiego	845
Brak prawa do zasiłku macierzyńskiego	846
Wysokość zasiłku macierzyńskiego.....	846
Dokumentowanie prawa do zasiłku macierzyńskiego	861
Potrącenia z należności zatrudnionych osób	871
Górne granice potrąceń.....	873
Obliczenia w 3 krokach	874
Kwoty wolne od potrąceń – ogólne reguły	874
Zmiany w dokonywaniu potrąceń w związku z PPK.....	876
Pensję pomniejszamy najpierw o składki, podatek i wpłaty na PPK	876
Kalkulowania kwoty wolnej od potrąceń a wpłaty na PPK.....	877
Wpływ „zerowego PIT” na dokonywanie potrąceń.....	884
Kwoty wolne od potrąceń w praktyce.....	889
Przy niepełnoetatowcach kwoty wolne pomniejszamy proporcjonalnie	889
Nieprzepracowanie miesiąca nie wpływa na kwotę wolną	890
Trzeba uwzględniać zmianę wymiaru etatu w trakcie miesiąca.....	890
Jak ustalać kwotę wolną gdy w miesiącu wypłacane są różne świadczenia.....	892
Kwota wolna na przełomie roku.....	892
Wysokość kwot wolnych od potrąceń obowiązujących w latach 2019 - 2021 (w zł) dla pracowników pełnoetatowych oraz niepełnoetatowych	893
Zwiększenie kwot wolnych od potrąceń z powodu COVID-19	898
Zmiana zasad postępowania przy zbiegach egzekucji	919
Przy zbiegu tytułów potrąceń decyduje hierarchia wynikająca z przepisów	925
Potrącenia przy dwóch wypłatach w jednym miesiącu	926
Wynagrodzenie w kontekście potrąceń rozumiemy szeroko	930
Nie ze wszystkich świadczeń dokonuje się potrąceń	931
ZUS i PIT od świadczeń niepieniężnych wpływa na kwotę potrącenia	932
Egzekucja ze świadczeń z zfsś	934
Zmiany w egzekucji świadczeń alimentacyjnych	935
Potrącenia z umowy zlecenia	936
Nowelizacja przepisów.....	936
Jak w praktyce wyliczyć kwotę wolną od potrąceń przy umowie zlecenia.....	937
Zasady potrącania zaliczek na poczet przyszłego wynagrodzenia	940
Potrącenia z zasiłków i świadczenia rehabilitacyjnego.....	941
Maksimum potrącenia.....	942
Kwoty chronione przed potrąceniami.....	943
Dobrowolne potrącenia z zasiłków.....	946
Zasilek i wynagrodzenie (w tym chorobowe) potrącamy osobno.....	946
Najważniejsze aspekty związane z oddelegowaniem pracownika do pracy poza granicami Polski	947
Delegowanie krótkoterminowe.....	949
Delegowanie długoterminowe	950
Warunki delegowania dla pracowników tymczasowych	951

Jak liczyć okresy delegowania	951
Warunki wynagradzania pracowników delegowanych	952
Zwrot wydatków na podróże, wyżywienie i zakwaterowanie pracowników delegowanych	956
Rozliczanie kosztów podróży służbowej do Polski odbywanej przez pracownika oddelegowanego do pracy za granicą	957
Gdzie uzyskać szczegółowe informacje o warunkach delegowania	958
Które warunki zatrudnienia mają zastosowanie wobec pracowników odbywających podróże służbowe?	959
Zasady oskładkowania oddelegowanego	960
Zasady opodatkowania oddelegowanego	968
Zmiana przepisów o delegowaniu pracowników na terytorium RP	972
Korygowanie błędnych rozliczeń płacowych.....	974
Nadpłata wynagrodzenia.....	974
Niedopłata wynagrodzenia	980
Nadpłacone składki ZUS	982
Korygowanie świadczeń chorobowych po zwrocie nadpłaconych składek	985
Nienależnie opłacona składka na ubezpieczenie zdrowotne – skutki podatkowe	986
Uznanie umowy o dzieło za umowę zlecenia – skutki podatkowe i składkowe	987
Uznanie umowy zlecenia za umowę o pracę	990
Wypłata zasiłku lub wynagrodzenia chorobowego zamiast zasiłku wypadkowego	994
Wypłata zasiłku chorobowego zamiast wynagrodzenia za chorobę.....	997
Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych	1000
Wysokość odpisów na zfsś w 2021 r.	1001
Świadczenie urlopowe	1006
Wysokość świadczenia urlopowego w 2021 r.....	1006
PIT-11	1007
Zasady przesyłania deklaracji i informacji podatkowych.....	1007
Czy dozwolona jest elektroniczna przesyłka PITów do zatrudnionych	1007
Kto musi sporządzać PIT-11	1010
Praktyczne objaśnienia pozycji w części E i G druków PIT-11	1011
Na PIT-11 musi znaleźć się właściwy PESEL lub NIP zatrudnionego	1016
PIT-11 dla obcokrajowca – NIP czy PESEL?.....	1017
Koszty uzyskania przychodu a PIT-11	1019
Jak wypełniać nowy PIT-11 dla pracowników.....	1020
Jak wypełniać nowy PIT-11 dla zleceniobiorców	1024
Terminy sporządzania PIT-11	1026
Najczęstsze błędy popełniane przy wypełnianiu PIT-11	1026

Jak kalkulować ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

Ekwiwalent urlopowy wyraża kwotę pieniędzy, jaką pracownik powinien otrzymać za dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w sytuacji, gdy dochodzi do rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Zasadniczo staje się on należny w ostatnim dniu zatrudnienia (także wtedy, gdy pensja za dany miesiąc wypłacana jest do 10 dnia miesiąca kolejnego) i z tym dniem rozpoczyna bieg termin przedawnienia roszczenia o ekwiwalent.

W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi należy się ekwiwalent pieniężny. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 29 marca 2001 r. (sygn. akt I PKN 336/00, OSNP 2003/1/14): „(...) z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. W tym też dniu rozpoczyna bieg termin przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe. Prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powstaje z chwilą rozwiązania umowy o pracę albo jej wygaśnięcia (...)”.

W uzasadnieniu wyroku SN z 1 marca 2017 r. (sygn. akt II BP 11/15) czytamy z kolei, że: „(...) Z przepisu art. 171 § 1 K.p. w sposób niebudzący wątpliwości można wywieść, że prawo do ekwiwalentu staje się wymagalne z dniem rozwiązania (wygaśnięcia) stosunku pracy. Zdarzenie to należy postrzegać, jako »oznaczenie« terminu w rozumieniu art. 455 K.c. Z datą zakończenia zatrudnienia nie ma możliwości wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze, z punktu widzenia stron staje się, zatem jasne, że jego rozliczenie może mieć miejsce wyłącznie przez zapłatę ekwiwalentu. Pracodawca powinien go wypłacić, a pracownik ma prawo wystąpić do sądu o jego zasądzenie. Oznacza to, że z dniem rozwiązania umowy o pracę sytuacja prawna stron w kwestii ekwiwalentu za urlop staje się klarowna, nie ma, zatem żadnych przeciwwskazań, aby bezczynność pracownika lub pracodawcy nie rodziła konsekwencji prawnych (w interesie pracodawcy w postaci rozpoczęcia biegu terminu przedawnienia, a na rzecz pracownika przez naliczanie ustawowych odsetek). (...)”.

Ważne!

Roszczenie o ekwiwalent przedawnia się zatem z upływem 3 lat, liczonych od dnia rozwiązania stosunku pracy, o ile nie przedawnił się jeszcze urlop wypoczynkowy, z którym związany jest ekwiwalent.

Dniem nabycia prawa do ekwiwalentu za urlop jest dzień, w którym ustaje stosunek pracy. Potwierdzono to chociażby w odpowiedzi resortu pracy z 16 września 2010 r. na interpelację poselską nr 17841, w której wyjaśniono, że: „(...) prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest regulowane przepisem art. 171 § 1 KP. Zgodnie z tym przepisem, w przypadku niewykorzystania

przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Także zatem i w tym przypadku dzień ustania zatrudnienia powinien być dniem wypłaty ekwiwalentu. (...) w dniu, w którym dochodzi do ustania zatrudnienia, należy pracownikowi wypłacić np. ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy czy odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia. Zatem pracodawca powinien odpowiednio wcześniej podjąć stosowne działania w celu przygotowania i dokonania takiej dodatkowej wypłaty przypadającej najczęściej w innym terminie niż ustalony w regulaminie pracy stały termin wypłaty wynagrodzenia za pracę. Taka dodatkowa wypłata powinna także obejmować wynagrodzenie należne pracownikowi do dnia ustania zatrudnienia. (...)”.

Co istotne, stosownie do art. 171 § 3 K.p., pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop (mimo rozwiązania stosunku pracy) w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Wyliczanie ekwiwalentu urlopowego można podzielić na następujące etapy:

Etap 1. Ustalenie, jakie składniki powinny wejść do podstawy ekwiwalentowej.

Etap 2. Wyznaczenie podstawy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (z zastosowaniem tzw. dopełnienia podstawy).

Etap 3. Obliczenie stawki za godzinę ekwiwalentu poprzez podzielenie uzyskanej podstawy przez współczynnik ekwiwalentowy ustalany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Etap 4. Podzielenie otrzymanej w wyniku powyższego przeliczenia kwoty przez liczbę godzin odpowiadającej dobowej normie czasu pracy obowiązującej danego pracownika.

Dobowa norma czasu pracy to najczęściej 8 godz., ale dla pewnych grup pracowniczych na bazie odrębnych przepisów wynosi ona mniej: np. 7 godz. w przypadku niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym i znacznym będzie lub 7 godzin i 35 minut w odniesieniu do pracowników objętych ustawą o działalności leczniczej.

Zaznaczmy, że normy czasu pracy nie są pomniejszane w stosunku do wymiaru czasu pracy pracownika.

Etap 5. Pomnożenie wyznaczonej stawki przez ilość godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

Współczynnik ekwiwalentowy w 2021 r.

Współczynnik do obliczania ekwiwalentu urlopowego w 2021 r. wynosi 21.

Przy wyliczeniach współczynnika urlopowego wykorzystywanego do kalkulowania kwoty ekwiwalentu należnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powinniśmy w 2021 r. uwzględnić:

- 1) 52 niedziele,
- 2) 52 dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,
- 3) 9 świąt przypadających w inny dzień niż niedziela, tj.:

- 1 stycznia (piątek) – Nowy Rok,
- 6 stycznia (środa) – Trzech Króli
- 5 kwietnia (poniedziałek) – Drugi dzień Wielkiej Nocy,
- 1 maja (sobota) – Święto Pracy,
- 3 maja (poniedziałek) – Święto Konstytucji 3 Maja,
- 3 czerwca (czwartek) – Boże Ciało,
- 1 listopada (poniedziałek) – Wszystkich Świętych,
- 11 listopada (czwartek) – Narodowe Święto Niepodległości,
- 25 grudnia (sobota) – pierwszy dzień Bożego Narodzenia.

Przy ustalaniu omawianego współczynnika pojawia się wątpliwość odnośnie tego, ile razy w procesie wyliczenia należy uwzględnić tzw. świąteczne niedziele (czyli święta wypadające w niedzielę): dwa razy – oddzielnie jako święto i niedzielę, czy tylko raz.

Niestety żaden powszechnie obowiązujący akt prawny nie daje tu jednoznacznej odpowiedzi. W opinii autora, przy wyznaczaniu współczynnika ekwiwalentowego w liczbie dni świątecznych powinno się uwzględniać wyłącznie te dni, które przypadają na dzień inny niż niedziela. Przyjęcie założenia, w myśl którego niedziela świąteczna byłaby uwzględniana zarówno jako niedziela jak i święto, skutkować będzie zawsze niższym współczynnikiem.

Biorąc pod uwagę przedstawione informacje, obliczenie współczynnika urlopowego w 2021 r. powinno wyglądać następująco:

$$[365 \text{ dni} - (52 \text{ niedziele} + 9 \text{ dni świątecznych wypadających w inne dni niż niedziela} + 52 \text{ dni wolne wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy})] \div 12 = \mathbf{21}.$$

Jeśli pracownik pracuje na część etatu, wówczas wartość współczynnika ulega proporcjonalnemu obniżeniu. Przykładowo współczynnik dla pracownika zatrudnionego:

- na 3/4 etatu wynosi: $21 \times 3/4 = 15,75$;
- na 1/2 etatu wynosi: $21 \times 1/2 = 10,50$;
- na 1/3 etatu wynosi: $21 \times 1/3 = 7,00$;
- na 1/4 etatu wynosi: $21 \times 1/4 = 5,25$.

Ważne!

Ustalając to, w jakiej wysokości zastosować w danej sytuacji współczynnik przy kalkulowaniu ekwiwalentu urlopowego, należy brać pod uwagę moment zyskania przez pracownika uprawnienia do ekwiwalentu. Właściwy jest zatem współczynnik z tego roku, w którym powstało prawo do ekwiwalentu. Nie ma znaczenia, czy chodzi o urlop bieżący, czy też zaległy.

Jeżeli więc pracownik nabywa przykładowo w styczniu 2021 r. prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2020 r., to stosujemy współczynnik z 2021 r. Z kolei jeśli pracownik zyskał uprawnienie do ekwiwalentu jeszcze w 2020 r., ale jego wypłata nastąpiła dopiero w styczniu 2021 r., to trzeba zastosować współczynnik obowiązujący w 2020 r.

Wartość współczynnika ekwiwalentowego w latach 2004–2020

Rok	Wartość współczynnika
2020	21,08
2019	20,92
2018	od 1 stycznia 2018 r. do 7 listopada 2018 r. - 20,92, zaś od 8 listopada 2018 r. (a więc od dnia ustanowienia Święta Narodowego w dniu 12 listopada) – 20,83
2017	20,83
2016	21
2015	21
2014	20,83
2013	20,92
2012	21
2011	21
2010	21,08
2009	21,08
2008	21
2007	21
2006	21,08
2005	21
2004	21,17

Ustalenie, jakie składniki powinny wejść do podstawy ekwiwalentowej

Do podstawy ekwiwalentu nie wchodzi te same należności, co w przypadku wyznaczenia podstawy wynagrodzenia za urlop, z tą różnicą, że przy obliczaniu ekwiwalentu uwzględniamy składniki za okresy dłuższe niż miesiąc, o czym w dalszej części opracowania.

Uwzględnieniu w bazie obliczeniowej przedmiotowego ekwiwalentu podlegają składniki:

- określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości;
- przysługujące za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc;
- przysługujące za okresy dłuższe niż 1 miesiąc.

Różnice pomiędzy sposobem kalkulowania wynagrodzenia urlopowego a ekwiwalentu za urlop pokazuje poniższa tabela:

	Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy
Składniki w stałej stawce miesięcznej	Często nie wlicza się ich do podstawy wymiaru, lecz wypłaca się je w kwocie faktycznie należnej w miesiącu korzystania z urlopu, bez żadnych przeliczeń.	Wlicza się je do podstawy wymiaru w pełnej kwocie miesięcznej należnej w dniu ustania zatrudnienia
Podstawa wymiaru	Podstawa ma odzwierciedlać pensję za czas faktycznie przepracowany, a wlicza się do niej tylko zmienne składniki za okresy nie dłuższe niż miesiąc – w łącznej wysokości wypłaconej w ciągu od 3 do 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia wypoczynku, w których pracownik przepracował choćby jeden dzień. Nie uwzględniamy tu składników za okresy dłuższe niż miesiąc, lecz wypłacamy je w zwykłych terminach, urlop wypoczynkowy traktując jak okres faktycznie przepracowany.	Wchodzi do niej nie tylko składniki za okresy nie dłuższe niż miesiąc, ale również elementy płacowe przysługujące za okresy dłuższe niż miesiąc. Te, za okresy nie dłuższe niż miesiąc przyjmujemy w średniej kwocie wypłaconej w 3 miesiącach poprzedzających ostatni miesiąc pracy, w których pracownik przepracował choćby jeden dzień. Jeśli w okresie, z którego podstawa jest ustalana, pracownik przez pewien czas był nieobecny w pracy, wówczas trzeba dokonać tzw. uzupełnienia (dopełnienia), które sprowadza się do: <ul style="list-style-type: none"> • podzielenia faktycznie otrzymanego przez pracownika wynagrodzenia przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało oraz

		<ul style="list-style-type: none"> • pomnożenia uzyskanego wyniku przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby (w ciągu 3 lub 12 miesięcy) w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
Godzinowa stawka	Uzyskujemy ją, dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych przez zatrudnionego w okresie, z którego przyjmowane są składniki pensji do podstawy.	Uzyskujemy ją, dzieląc podstawę wymiaru przez współczynnik ekwiwalentu, a potem jeszcze przez normę dobową obowiązującą pracownika.
Rachunki końcowe	Stawkę godzinową mnożymy przez liczbę godzin, jakie podwładny powinien przepracować w trakcie urlopu wypoczynkowego.	Godzinową stawkę mnożymy przez liczbę godzin niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Składniki o charakterze stałym

Składniki stałe (np. wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną) uwzględnia się w podstawie wyliczeń w pełnej wysokości należnej w dniu nabycia prawa do ekwiwalentu, a więc jeśli przykładowo stosunek pracy kończy się w trakcie miesiąca, to do podstawy wliczamy pełne miesięczne wynagrodzenie przysługujące w dniu zakończenia trwania stosunku pracy, a nie jego część, ustaloną stosownie do faktycznego okresu zatrudnienia.

Przykład

W dniu 12 marca 2021 r. rozwiązana została za porozumieniem stron umowa o pracę z pełnoetatowym pracownikiem:

- *zatrudnionym w podstawowym systemie czasu pracy,*
- *otrzymującym co miesiąc wyłącznie stałe składniki pensji, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze: 3000 zł, premia regulaminowa: 500 zł, dodatek funkcyjny 300 zł.*

Z uwagi na fakt, iż w rozstrzyganym przypadku zatrudnienie trwało tylko przez część marca, to wynagrodzenie stałe za ten miesiąc zostało odpowiednio pomniejszone. Jednak do podstawy ekwiwalentowej przyjęte powinny zostać ww. elementy płacy w pełnej miesięcznej wysokości.

Składniki zmienne miesięczne i za okresy dłuższe niż miesiąc

Składniki zmienne za okresy miesięczne wlicza się do podstawy w przeciętnej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu (niezależnie od tego za jaki okres one przysługują). Podobnie jest ze składnikami zmiennymi należnymi za okresy dłuższe niż miesiąc (np. z premiami kwartalnymi), tyle że uwzględnia się je w podstawie w średniej wysokości wypłaconej w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia uprawnienia do ekwiwalentu.

Do zmiennych składników miesięcznych należy zaliczyć m.in. wypłacane co miesiąc premie uzależnione od efektów pracy, prowizję, dodatki stażowe i funkcyjne czy normalne wynagrodzenie za nadgodziny, zaś np. premie kwartalne, półroczne roczne oraz dodatki za godziny nadliczbowe wynikające z przekroczeń średniotygodniowych przy okresie rozliczeniowym dłuższym niż miesiąc kwalifikujemy jako elementy płacy za okresy dłuższe niż miesiąc.

Czasami pracodawcy zastanawiają się, czy w podstawie ekwiwalentu można uwzględniać miesięczne składniki zmienne z okresu 12 miesięcy, jeśli ich wysokość ulega znacznym wahaniom? Odpowiedź brzmi: nie. Przepis § 8 ust. 1 rozporządzenia urlopowego taką możliwość przewiduje wszakże tylko w odniesieniu do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Potwierdza to wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 16 lipca 2013 r. (sygn. akt III APa 23/12), w którym czytamy:

„(...) Przepis § 8 ust. 1 (dla wynagrodzenia urlopowego) odpowiada wprawdzie treści § 16 ust. 1 rozporządzenia (dla ekwiwalentu), ale jedynie w przypadku § 8 w ust. 2 wprowadzono zapis, że w razie znacznych wahań wynagrodzeń można okres ustalania składników wydłużyć do 12 miesięcy. Możliwości takiej nie przewiduje § 16 rozporządzenia odnoszący się do ustalania ekwiwalentu, choć rozporządzenie nowelizowano wielokrotnie. Tylko wówczas, gdy pracownikowi przysługiwały składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe, niż jeden miesiąc, które zostały wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, składniki te uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. W praktyce przepis ten ma zastosowanie głównie do premii otrzymywanych za okresy roczne, półroczne czy kwartalne. (...)”

Podkreślmy, że w ocenie autora, jeśli dany składnik należny za okres dłuższy niż miesiąc (np. premia kwartalna lub roczna) wypłacony był tylko za część roku (np. z powodu rozwiązania umowy o pracę po zaledwie kilku miesiącach zatrudnienia), wówczas ustalając finalną kwotę podstawy ekwiwalentowej należy podzielić go przez faktyczną liczbę miesięcy, za które przysługiwał.

W piśmiennictwie można spotkać się z poglądem, że składniki za okresy dłuższe niż miesiąc powinno dzielić się przez liczbę miesięcy faktycznie przepracowanych bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu (nawet jeśli np. dany element płacy należny za okresy dłuższe niż miesiąc był wypłacony tylko za część

z przepracowanych miesięcy). Pogląd ten należy jednak uznać za błędny, gdyż jego stosowanie zaniżałoby podstawę ekwiwalentu.

Przykład

Pełnoetatowy pracownik zatrudniony był w podstawowym systemie czasu pracy w okresie od 1 stycznia 2021 r. do 31 maja 2021 r. za wynagrodzeniem określonym w stałej miesięcznej kwocie wynoszącej 4400 zł. W kwietniu wypłacono mu regulaminową premię kwartalną (za I kwartał 2021 r.) w wysokości 1200 zł (innych składników zmiennych nie otrzymywał).

Ponieważ w ostatnim dniu pracy (31 maja) miał on niewykorzystane 40 godz. urlopu wypoczynkowego, a w I kwartale 2021 r. przepracował wszystkie dni robocze, wyliczenie należnego mu ekwiwalentu urlopowego powinno wyglądać następująco:

- $4400 \text{ zł} + (1200 \text{ zł} : 3 \text{ miesiące}) = 4800 \text{ zł};$
- $4800 \text{ zł} : 21 = 228,57 \text{ zł};$
- $228,57 \text{ zł} : 8 \text{ godz.} = 28,57 \text{ zł};$
- $28,57 \text{ zł} \times 40 \text{ godz.} = 1142,80 \text{ zł}.$

Dopełnianie (uzupełnianie) podstawy ekwiwalentowej

Niekiedy trzeba uzupełnić podstawę wyliczeń ekwiwalentu. Taka konieczność pojawia się wtedy, gdy w okresie, z którego ta podstawa jest ustalana, pracownik przez pewien czas był nieobecny w pracy (np. z powodu choroby lub urlopu bezpłatnego). Uzupełnienie (dopełnienie) sprowadza się do:

- podzielenia faktycznie otrzymanego przez pracownika wynagrodzenia przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało oraz
- pomnożenia uzyskanego wyniku przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby (w ciągu 3 lub 12 miesięcy) w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Ważne!

Dopełnienie podstawy ekwiwalentowej obowiązuje nie tylko w stosunku do składników za okresy nie dłuższe niż miesiąc, ale również względem składników za okresy dłuższe niż miesiąc, np. premii kwartalnych czy dodatków za nadgodziny tygodniowe w dłuższym niż miesiąc okresie rozliczeniowym (§ 17 ust. 2 rozporządzenia urlopowego).

Przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy należy rozumieć liczbę dni pracy, jaką pracownik przepracowałby zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, na podstawie wymiaru czasu pracy, obliczonego zgodnie z art. 130 K.p. Tak wyjaśniono w stanowisku resortu pracy z 27

lipca 2016 r., które zostanie szerzej omówione w dalszej części niniejszego podrozdziału.

Przykład

Pełnoetatowy pracownik, pracujący w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku po 8 godzin, w dniu 30 kwietnia 2021 r. zakończył zatrudnienie w jednej z łódzkich firm handlowych. Z tego tytułu przysługuje mu ekwiwalent pieniężny za 15 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego (120 godz.). Co miesiąc otrzymywał on następujące składniki płacy (wypłacane zawsze na koniec miesiąca, za który są należne):

- *wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3800 zł brutto;*
- *zmiennie miesięczne premie regulaminowe, które wyniosły łącznie 1690 zł w okresie od stycznia do marca 2021 r., w którym pracownik na 62 nominalne dni pracy pracował faktycznie 55 dni (przez 7 dni chorował).*

Dodatkowo pracownik był uprawniony do premii rocznej (o charakterze roszczeniowym), która za 2020 r. została wypłacona w lutym 2021 r. w kwocie 3480 zł, a została naliczona za 234 dni pracy w 2020 r. (przy 253. dniach nominalnie do przepracowania).

W przedstawionych okolicznościach ekwiwalent urlopowy należy obliczyć w następujący sposób:

Krok 1. Uzupelnienie zmiennych premii miesięcznych:

- *1690 zł : 55 dni pracy w okresie od stycznia do marca 2021 r. = 30,73 zł,*
- *30,73 zł x 62 dni nominalnie do przepracowania w okresie od stycznia do marca 2021 r. = 1905,26 zł.*

Krok 2. Uzupelnienie premii rocznej:

- *3480 zł : 234 dni pracy w 2020 r. = 14,87 zł,*
- *14,87 zł x 253 dni nominalnie do przepracowania w 2020 r. = 3762,11 zł.*

Krok 3. Ustalenie średniego wynagrodzenia zmiennego:

- *(1905,26 zł : 3 miesiące) + (3762,11 zł : 12 miesięcy) = 635,09 zł + 313,51 zł = 948,60 zł.*

Krok 4. Obliczenie kwoty należnego ekwiwalentu:

- *(3800 zł + 948,60 zł) : 21 = 226,12 zł,*
- *226,12 zł : 8 = 28,27 zł,*
- *28,27 zł x 120 godz. niewykorzystanego urlopu = 3392,40 zł.*

Ważne!

Pamiętajmy, że omawianego uzupełnienia dokonuje się w przypadku wszystkich składników zmiennych, choćby miały charakter incydentalny (tak jak np. wynagrodzenie i dodatki za sporadycznie świadczoną pracę nadliczbową lub pracę w porze nocnej) i niezależnie od przyczyn absencji w pracy, a zatem także w odniesieniu do nieobecności nieusprawiedliwionych.

Słuszność przedstawionego poglądu znalazło potwierdzenie w stanowisku MPiPS z sierpnia 2015 r. w sprawie dopełnienia podstawy ekwiwalentu za urlop, w którym wyjaśniono, że:

- ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, ze zmianami określonymi w § 15-19 rozporządzenia urlopowego;
- w przypadku składników wynagrodzenia przysługujących pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc (tzw. zmienne składniki wynagrodzenia, np. wynagrodzenie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych), z wyjątkiem określonych w § 7 rozporządzenia urlopowego, które zostały wypłacone w okresie trzech (dwunastu) miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, są one uwzględnione w średniej wysokości z tego okresu (§ 16 ust. 1 rozporządzenia urlopowego);
- jeśli pracownik nie przepracował pełnego okresu trzech (dwunastu) miesięcy, to przy ustalaniu ekwiwalentu ma zastosowanie § 16 ust. 2 rozporządzenia urlopowego. Na podstawie tego przepisu, wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- w opinii resortu pracy przy stosowaniu tych przepisów, także w przypadku pracownika wynagradzanego stawką miesięczną w stałej wysokości, nie ma znaczenia częstotliwość wypłacania wynagrodzenia z dodatkiem za pracę nadliczbową w okresie trzech (dwunastu) miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, jak i wysokość tego wynagrodzenia.

Miejmy na uwadze, że przepisy nie precyzują, w przypadku jakich nieobecności trzeba uzupełniać podstawę ekwiwalentu za urlop. § 16 ust. 2 rozporządzenia urlopowego:

- stanowi jedynie, że dopełnienia bazy obliczeniowej znajduje zastosowanie jeśli „pracownik nie przepracował pełnego okresu”, z którego wynagrodzenie przyjęto do podstawy,
- nie zawiera żadnych dodatkowych warunków.

Stąd należy wnioskować, iż konieczność dopełniania wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczeń ekwiwalentu występuje również w razie np. nieusprawiedliwionych nieobecności pracownika w pracy. Tym bardziej, że uwzględnianie tego typu absencji przy uzupełnianiu podstawy jest działaniem z korzyścią dla podwładnych.

Warto w tym miejscu przytoczyć wyrok Sądu Okręgowego w Elblągu z 28 czerwca 2018 r. (sygn. akt IV Pa 7/17), w którym zaaprobowano konieczność dopełnienia podstawy ekwiwalentowej za okres urlopu bezpłatnego, podkreślając, że: „(...) Trzeba podkreślić, że § 16 ust. 2 rozporządzenia nie wskazuje, aby jego zastosowanie było wykluczone, jeśli niewykonywanie pracy przez wszystkie dni okresu trzymiesięcznego z § 16 ust. 1 było wynikiem korzystania z urlopu bezpłatnego (...)”.

Mimo, iż wskazane rozstrzygnięcie zapadło w sprawie dotyczącej urlopu bezpłatnego, to jednak przedstawione w nim argumenty można odnieść również do nieobecności nieusprawiedliwionej.

Przykład

Z końcem października 2021 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem pracującym na 3/4 etatu w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku po 6 godz. dziennie. W związku z tym faktem, pracodawca musiał wypłacić mu ekwiwalent za 8 dni (48 godz.) niewykorzystanego urlopu.

Wynagrodzenie wypłacone mu w okresie poprzedzającym październik wynosiło:

- *wynagrodzenie wynikające ze stawki godzinowej i miesięczne premie należne za okres od lipca do września 2021 r.: 12690 zł (we wspomnianym okresie pracownik miał do przepracowania nominalnie 66 dni, a faktycznie z powodu 4 dni choroby, 9 dni urlopu wypoczynkowego i 2 dni nieobecności z przyczyn nieusprawiedliwionych wypracował 51 dni);*
- *premie kwartalne wypłacone w okresie od października 2020 r. do września 2021 r.: 5345 zł (we wspomnianym okresie pracownik miał do przepracowania nominalnie 252 dni, a faktycznie z powodu 9 roboczych dni choroby, 18 dni urlopu wypoczynkowego i 3 dni nieobecności z przyczyn nieusprawiedliwionych wypracował 222 dni).*

W przedstawionych okolicznościach ekwiwalent urlopowy należy obliczyć w następujący sposób:

Krok 1. Uzupełnienie wynagrodzenia godzinowego i zmiennych premii miesięcznych:

- *12690 zł : 51 dni pracy w okresie od lipca do września 2021 r. = 248,82 zł,*
- *248,82 zł x 66 dni nominalnie do przepracowania w okresie od lipca do września 2021 r. = 16422,12 zł.*

Krok 2. Uzupełnienie premii kwartalnej:

- *5345 zł : 222 dni pracy w okresie od października 2020 r. do września 2021 r. = 24,08 zł,*
- *24,08 zł x 252 dni nominalnie do przepracowania w okresie od października 2020 r. do września 2021 r. = 6068,16 zł.*

Krok 3. Ustalenie średniego wynagrodzenia zmiennego:

Wyjątkowy Pakiet:

Książka Drukowana

+

Dostęp Online

do aktualizowanych na bieżąco treści

+ Kalkulatory

+ Wzory Dokumentów

przez
365 dni



Ponad 20 lat doświadczenia

10 lat pracy nad książką

Ponad 1000 stron wiedzy

20 unikalnych kalkulatorów

40+ wzorów dokumentów

Kilkaset przykładów

Aktualizacja przez 365 dni

Jedyny tak kompleksowy pakiet
dla kadr i płac na rynku.
Wiedza oraz praktyczne narzędzia
w jednym.



Kliknij i sprawdź!



„Mistrz Kadr i Płac” to publikacja, która z osób znajdujących się na początku swej drogi kadrowo-płacowej uczyni specjalistów, zaś specjalistów przemieni w ekspertów, będących w stanie rozwikłać każdy problem w codziennej pracy.

Książka jest owocem ponad dwudziestoletniego doświadczenia Autora w obszarze kadr i płac. Proces jej tworzenia trwał przeszło 10 lat. Tyle właśnie czasu zajęło staranne dobieranie zagadnień, analizowanie orzecznictwa sądowego i urzędowych interpretacji, tworzenie praktycznych przykładów oraz opisywanie prostym językiem skomplikowanych stanów prawnych. Całą dekadę Autor poświęcił także tworzeniu i dopracowywaniu w każdym szczególe unikalnych kalkulatorów, do których dostęp posiada każdy nabywca „Mistrza Kadr i Płac”.

Wspomniane kalkulatory krok po kroku pokazują procesy zgodnego z zawiłymi przepisami wyliczania i rozliczania poszczególnych należności zatrudnionych osób. Pozwalają one ponadto w praktyce sprawdzić poziom opanowania płacowych umiejętności, dzięki starannie przygotowanym zadaniom do rozwiązania.

Już wieki temu Konfucjusz przekonywał, że jeśli człowiek będzie robił w życiu to co kocha, to nie przepracuje ani jednego dnia.

I to była właśnie myśl przewodnia towarzysząca Autorowi w trakcie pisania „Mistrza Kadr i Płac” – rozkochać Cię w Kadrach i Płacach oraz poprowadzić do mistrzostwa zawodowego, dającego nie tylko utrzymanie, ale także spełnienie i mnóstwo satysfakcji.

