

Jak obliczyć wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: czwartek, 15, sierpień 2019 15:18

Odsłony: 414

Każdy pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę jest uprawniony do płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 lub 26 dni. Zgodnie z art. 172 Kodeksu pracy za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje mu wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. 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 zawiera zasady obliczania wynagrodzenia urlopowego.

Co zaliczamy do podstawy wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy?

Zgodnie z rozporządzeniem, ustalając wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, bierzemy pod uwagę pensję zasadniczą oraz inne świadczenia ze stosunku pracy z wyłączeniem:

- wypłat, które są jednorazowe lub nieperiodyczne przyznane za spełnienie określonego zadania albo za określone osiągnięcie;
- wynagrodzenia za czas gotowości do pracy i za czas niezawinionego przestoju;
- nagród jubileuszowych;
- wynagrodzeń za czas urlopu wypoczynkowego oraz za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- ekwiwalentów pieniężnych za urlop wypoczynkowy;
- dodatkowego wynagrodzenia radców prawnych z tytułu zastępstwa sądowego;
- kwot wyrównań wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia;
- wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy wskutek chorób lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
- nagród z zakładowego funduszu nagród, należności z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej;
- odpraw (emerytalnych, rentowych lub innych);
- wynagrodzenia i odszkodowania przysługujących w razie rozwiązania stosunku pracy.

Do obliczenia podstawy wynagrodzenia za urlop bierze się pod uwagę płacę zasadniczą oraz m.in. takie składniki jak:

- dodatki do wynagrodzenia (np. dodatek stażowy, funkcyjny, motywacyjny, prowizje, premie regulaminowe);
- wynagrodzenie za godziny nadliczbowe;
- dodatki za pracę w godzinach nocnych;
- wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową pracowników zatrudnionych na część etatu.

Warto pamiętać, że zgodnie z wyrokami sądu najwyższego, pracodawcy analizując, które świadczenia płacowe należy wliczyć do podstawy urlopowej, powinni kierować się charakterem dodatku, nie jego nazwą. To charakter danego składnika wynikający z treści umowy o pracę lub z przepisów zakładowych (regulaminów) decyduje, jak wpływa on na wysokość wynagrodzenia urlopowego.

Jak wylicza się wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy?

W celu obliczenia wynagrodzenia urlopowego należy ustalić, które składniki wynagrodzenia określone są stawką miesięczną w stałej wysokości, a które są zmienne, czyli zależą m.in. od ilości wykonanej pracy czy przepracowanej liczby godzin w danym miesiącu.

Do stałych miesięcznych składników zalicza się m.in. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny,

Jak obliczyć wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: czwartek, 15, sierpień 2019 15:18

Odsłony: 414

dodatek stażowy, dodatek zmianowy, dodatek za warunki szkodliwe, premię regulaminową. Stałe składniki wynagrodzenia za czas urlopu wypłacane są w takiej wysokości, w jakiej przysługują w miesiącu, w którym pracownik korzysta z urlopu.

Gdy wynagrodzenie pracownika składa się więc wyłącznie ze stałych składników, wówczas nie ustala się podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego. Gdy pracownicy otrzymują stałe składniki, wówczas nie ma konieczności wykazywania odrębnego składnika na liście płac (wynagrodzenia za urlop), czyli gdy pracownik korzysta z urlopu, otrzymuje on swoją stałą pensję.

Przykład 1.

Wynagrodzenie pana Adama składa się z trzech stałych składników, tj. wynagrodzenia zasadniczego – 3000 zł, dodatku stażowego – 300 zł oraz dodatku funkcyjnego – 500 zł. W lipcu przebywał on na dwutygodniowym urlopie wypoczynkowym. Jednak niezależnie od długości urlopu otrzyma w lipcu wynagrodzenie w wysokości 3800 zł (3000 + 300 + 500).

Gdy wynagrodzenie składa się ze składników zmiennych, należy wyliczyć podstawę jego wymiaru. Zmienne składniki wynagrodzenia, przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, uwzględnia się w podstawie urlopowej w przeciętnej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Natomiast jeżeli występują znaczne wahania wysokości zmiennych składników wynagrodzenia, wówczas powinny zostać uwzględnione w średniej kwocie wypłaconej w okresie nieprzekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop.

Ważne!

Zmienne składniki uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości wypłaconej.

W przypadku wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy istotna jest data wypłaty wynagrodzenia. Gdy pracodawca wypłaca wynagrodzenie za pracę do końca miesiąca, wówczas do obliczeń należy przyjąć wynagrodzenie z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc wykorzystywania urlopu.

Przykład 2.

Pani Anna wykorzystuje urlop w sierpniu, a wynagrodzenie wypłacane jest na koniec miesiąca. Do wyliczeń wynagrodzenia urlopowego należy przyjąć pensje wypłacone w lipcu, czerwcu oraz maju.

Jeśli wypłata wynagrodzenia następuje w terminie do dziesiątego dnia miesiąca następnego, wówczas podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego ze zmiennych elementów płacy też powinno stanowić wypłacone wynagrodzenie z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jednak nie będą to wynagrodzenia za te same miesiące, jak w przypadku, gdyby pensja wypłacana była na koniec danego miesiąca.

Przykład 3.

Pan Kazimierz w sierpniu korzysta z urlopu wypoczynkowego, a jego wynagrodzenie wypłacane jest do dziesiątego dnia miesiąca następnego. Wówczas w podstawie wymiaru urlopowego należy uwzględnić wynagrodzenia za czerwiec, maj i kwiecień (pensje, które zostały wypłacone w lipcu, czerwcu oraz maju).

Aby obliczyć wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ze składników zmiennych, należy:

1. wyliczyć podstawę wymiaru urlopowego z okresu 3 (lub 12) miesięcy poprzedzających urlop;

Jak obliczyć wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: czwartek, 15, sierpień 2019 15:18

Odsłony: 414

- ustalić liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa;
- wyliczyć stawkę za 1 godzinę urlopu (podstawa wymiaru urlopu dzielona na liczbę godzin przepracowanych przez pracownika w okresie, z którego ustala się to wynagrodzenie);
- ustalić liczbę godzin urlopu;
- wyliczyć wynagrodzenie urlopowe (stawkę za 1 godzinę urlopu pomnożyć przez liczbę godzin urlopu).

Przykład 4.

Pani Anna wykorzystuje 10 dni (80 godzin) urlopu w sierpniu, a jej wynagrodzenie wypłacane jest na koniec miesiąca. Do wyliczeń wynagrodzenia urlopowego należy przyjąć pensje wypłacone w lipcu, czerwcu oraz maju. Jej wynagrodzenie składa się ze stałej kwoty 3000 zł oraz składnika zmiennego comiesięcznej premii, która w lipcu wyniosła 150 zł, w czerwcu 200 zł, a w maju 250 zł. Jest ona zatrudniona na pełny etat.

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ze składników zmiennych wyliczamy następująco:

- sumujemy kwoty składników zmiennych: 150 zł (lipiec) + 200 zł (czerwiec) + 250 zł (maj) = 600 zł
- ustalamy liczbę godzin wykonywania pracy w okresie, z którego została ustalona ta podstawa: 184 godz. (lipiec) + 152 godz. (czerwiec) + 168 godz. (maj) = 504 godz.
- stawka za jedną godzinę urlopu: $600 / 504 \text{ godz.} = 1,19 \text{ zł/godz.}$
- liczba godzin urlopu: 80
- wynagrodzenie urlopowe ze składników zmiennych: $1,19 \text{ zł} \times 80 \text{ godz.} = 95,20 \text{ zł}$

Wynagrodzenie, które przysługuje pracownikowi za sierpień, wynosi: $3000 \text{ zł} + 95,20 \text{ zł} = 3095,20 \text{ zł}$.

Przykład 5.

Pan Kazimierz jest zatrudniony na pełny etat i w sierpniu korzysta z 10 dni (80 godzin) urlopu wypoczynkowego. Jego wynagrodzenie wypłacane jest do dziesiątego dnia miesiąca następnego. W podstawie wymiaru urlopowego należy uwzględnić wynagrodzenia za czerwiec, maj i kwiecień (pensje, które zostały wypłacone w lipcu, czerwcu oraz maju). Jego pensja składa się z dwóch składników: wynagrodzenia zasadniczego 3000 zł oraz premii, która za czerwiec wyniosła 250 zł, za maj – 200 zł i kwiecień – 150 zł.

Wyliczenie wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ze składników zmiennych

- suma kwoty składników zmiennych: 250 zł (czerwiec) + 200 zł (maj) + 150 zł (kwiecień) = 600 zł
- liczba godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa: 152 godz. (czerwiec) + 168 godz. (maj) + 168 godz. (kwiecień) = 488 godz.
- stawka za jedną godzinę urlopu: $600 \text{ zł} / 488 \text{ godz.} = 1,23 \text{ zł}$
- liczba godzin urlopu: 80
- wynagrodzenie urlopowe ze składników zmiennych: $1,23 \times 80 \text{ godz.} = 98,40 \text{ zł}$

Wynagrodzenie, które przysługuje pracownikowi za sierpień, wynosi: $3000 \text{ zł} + 98,40 \text{ zł} = 3098,40 \text{ zł}$.

Ważne!

Zgodnie z § 8 pkt 1 wspomnianego rozporządzenia podstawę wymiaru wyliczeń ustalamy z miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Jak obliczyć wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: czwartek, 15, sierpień 2019 15:18

Odsłony: 414

Wyliczanie wynagrodzenia urlopowego przy składnikach zmiennych może przysporzyć wielu wątpliwości. Jednak należy pamiętać, że poprawne wyliczenie wynagrodzenia jest obowiązkiem pracodawcy, więc istotne, żeby znać i poprawnie stosować zasady obliczania płacy za czas urlopu.

Źródło: inf. prasowa w firma.pl / Autor: Katarzyna Dorociak