

Wstęp

Ustalenie wysokości wynagrodzenia, a także innych świadczeń pracowniczych, oraz sporządzenie listy płac często sprawiają kłopoty służbom kadrowo-płacowym. Te problemy będą jeszcze większe od 1 stycznia 2022 r. w związku z wejściem w życie tzw. Polskiego Ładu. Program ten wprowadza zmiany w zakresie naliczania podatku i składek ZUS m.in. od wynagrodzeń.

W niniejszym poradniku wyjaśniono kwestie związane z obliczaniem wynagrodzenia za okresy nieobecności w pracy, takie jak urlopy wypoczynkowe, okolicznościowe itp. Omówiono także zasady dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę oraz sporządzanie listy płac w różnych konfiguracjach, zarówno dla pracowników, jak i zleceniobiorców. Przedstawiamy również najważniejsze zmiany, jakie wprowadzono w zakresie naliczania wynagrodzeń.

Od 1 stycznia 2022 r. jak co roku wzrasta wynagrodzenie minimalne – zarówno dla pracowników, jak i osób pracujących na zlecenie. Z tego powodu wzrosną także inne świadczenia pracownicze zależne od płacy minimalnej.

Od 1 stycznia 2022 r. obowiązywać będzie również więcej nowych zwolnień z podatku dochodowego – dla rodzin wielodzietnych czy pracujących emerytów. W określonych przypadkach przy obliczaniu zaliczki na podatek dochodowy pracodawcy będą musieli stosować nowy rodzaj odliczenia od dochodu – tzw. ulgę dla klasy średniej. Nowością jest też brak prawa do obniżenia zaliczki na podatek o pobraną składkę zdrowotną.

Zmiany podatkowe wiążą się z podwyższeniem kwoty stanowiącej górną granicę pierwszego przedziału skali podatkowej oraz kwoty zmniejszającej podatek.

Książka uwzględnia wymienione zmiany i na przykładach pokazuje nowy sposób rozliczania wynagrodzeń pracowników, a także zleceniobiorców.

Rozdział III

Świadczenia za dodatkową pracę

W razie wykonywania przez pracownika dodatkowej pracy pracodawca jest zobowiązany albo udzielić mu za taką pracę czasu lub dnia wolnego, albo zapłacić dodatkowe wynagrodzenie.

1. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar jego czasu pracy (art. 151 k.p.). Ponieważ wymaga zwiększonego wysiłku, jest też specjalnie wynagradzana.

Pracę w godzinach nadliczbowych można rekompensować pracownikowi dodatkowym wynagrodzeniem albo czasem wolnym (art. 151¹ i art. 151² k.p.).

1.1. Normalne wynagrodzenie

Za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje zawsze normalne wynagrodzenie. Normalne wynagrodzenie to takie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmujące wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszerzgowania oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników.

Tymi dodatkowymi składnikami o charakterze stałym są:

- dodatek stażowy,
- dodatek funkcyjny,
- dodatek za pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze,

- premia regulaminowa, jeżeli ma ona stały charakter i nie jest uzależniona od uzyskania określonych konkretnych osiągnięć w pracy, nieobjętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych.

Jeżeli wynagrodzenie pracownika ustalone jest w stałej stawce miesięcznej, wówczas, aby ustalić normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, należy:

Krok 1. sumę wszystkich składników tego wynagrodzenia podzielić przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a następnie

Krok 2. tak otrzymane normalne wynagrodzenie za 1 godzinę pracy należy pomnożyć przez liczbę godzin nadliczbowych wypracowanych w danym miesiącu.

Przykład 15

W lutym 2022 r. pracownik przepracował 24 godziny ponad ustaloną normę pracy. Na wynagrodzenie pracownika składają się:

- stała płaca zasadnicza – 3200 zł,
- dodatek stażowy – 320 zł.

Krok 1. Ustalamy normalne wynagrodzenie za 1 godzinę pracy:

- sumujemy stałe składniki wynagrodzenia: $3200 \text{ zł} + 320 \text{ zł} = 3520 \text{ zł}$,
- otrzymaną kwotę dzielimy przez liczbę godzin pracy w lutym: $3520 \text{ zł} : 160 \text{ godz.} = 22 \text{ zł/godz.}$

Krok 2. Obliczamy normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W tym celu stawkę godzinową pracownika mnożymy przez liczbę godzin nadliczbowych: $22 \text{ zł/godz.} \times 24 \text{ godz.} = 528 \text{ zł}$.

Pracownikowi za przepracowanie dodatkowych 24 godzin przysługuje normalne wynagrodzenie w wysokości 528 zł oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Jeśli pensja określona jest w stawce godzinowej, wówczas w celu ustalenia normalnego wynagrodzenia za pracę nadliczbową stawkę godzinową należy pomnożyć przez liczbę godzin przepracowanych nadliczbowo.

W sytuacji gdy pracownik nie ma wyodrębnionego stałego elementu pensji, a jego wynagrodzenie składa się jedynie ze zmiennych elementów (system prowizyjny, akordowy, zadaniowy), wówczas, aby ustalić normalne wynagrodzenie za pracę nadliczbową, nie dokonuje się żadnych przeliczeń. Normalnym wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe jest po prostu pensja wypracowana w trakcie tych godzin, a wynikająca właśnie ze stawki akordowej, prowizyjnej lub zadaniowej pracownika.

1.2. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

Pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje również dodatek. Jego wysokość zależy od rodzaju czasu wolnego, poświęconego przez pracownika na wykonywanie tej dodatkowej pracy.