

Zasady wyliczania wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy

Prowadząca : Iwona Hendel

Spis treści

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	2
Wynagrodzenie za urlop, gdy pracownikowi przysługują składniki zmienne za okres nie dłuższy niż jeden miesiąc.....	4
Początek zatrudnienia	5
Wynagrodzenie wypłacane do 10. dnia następnego miesiąca	6
Wynagrodzenie za urlop po nieobecności w pracy	8
Premia uznaniowa w podstawie wymiaru wynagrodzenia za urlop	10
Wynagrodzenie wypłacone z opóźnieniem.....	12
Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w podstawie wynagrodzenia za urlop	13
Jak obliczyć wynagrodzenie za urlop okolicznościowy pracownika	15
Zwolnienia od pracy - wezwanie przez organy.....	17
Wezwanie dla członka komisji pojednawczej.....	17
Badania lekarskie, szczepienia ochronne	18
Honorowy krwiodawca.....	18
Zwolnienia od pracy - inne przypadki.....	18
Urlop opiekuńczy.....	18
Zwolnienie z powodu siły wyższej	21
Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.....	24
Podstawa ekwiwalentu, gdy pracownik był nieobecny w pracy w okresie przyjętym do ustalenia podstawy – dopełnienie podstawy	30
Dopełnienie, jeżeli nieprzepracowanie pełnego miesiąca nie wynikało z absencji, lecz podjęcia pracy w trakcie miesiąca	33

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował (art. 172 k.p.).

Szczegółowe zasady ustalania wynagrodzenia za urlop zostały określone w wydanym na podstawie art. 173 k.p. rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Obliczając wynagrodzenie za urlop, należy uwzględnić wynagrodzenie oraz inne świadczenia ze stosunku pracy z wyłączeniem świadczeń wymienionych w § 6, stosując zasady określone w przepisach § 7–11.

Obliczając wynagrodzenie za urlop, pracodawca nie uwzględnia:

- jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie;
- wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju;
- gratyfikacji (nagród) jubileuszowych;
- wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
- kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej;
- odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych;
- wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy (§ 6).

Sposób obliczenia wynagrodzenia za urlop uzależniony jest od tego, jakie składniki wynagrodzenia przysługują pracownikowi. Dla celów obliczenia wynagrodzenia za urlop należy je podzielić na:

1. stałe składniki wynagrodzenia wypłacane miesięczne;
2. zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne;
3. składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż je-den miesiąc.

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości (wynagrodzenie zasadnicze, stałe dodatki do wynagrodzenia, np. dodatek stażowy, funkcyjny, zmianowy itp.),

w miesiącu, w którym pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego, wypłaca się pracownikowi w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania urlopu. Jeśli pracownik otrzymuje wynagrodzenie określone w stałej miesięcznej stawce, pracodawca nie dokonuje żadnych obliczeń, za czas urlopu wypłacane są one takiej w wysokości, w jakiej przysługują za czas przepracowany.

Przykład

Pracownik wynagradzany jest stałą stawką miesięczną w wysokości 5400 zł. W lipcu 2023 r. pracownik 5 dni (40 godzin) przebywał na urlopie wypoczynkowym.

W lipcu 2023 r. nie wystąpiły inne nieobecności w pracy i pracownik otrzymał wynagrodzenie w pełnej miesięcznej wysokości 5400 zł.

Inne zasady obowiązują, gdy pracownikowi przysługują składniki zmienne.

Zmienne składniki wynagrodzenia za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc (wynagrodzenie zasadnicze ustalone w stawce godzinowej, akordowej, prowizyjnej; zmienne premie regulaminowe; dodatki za pracę w godzinach nocnych; dodatki za godziny nadliczbowe wypłacane po zakończeniu miesiąca; prowizje) uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

W przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia składniki te mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nieprzekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Wynagrodzenie ustalone według powyższych zasad stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego (§ 8).

W przepisach nie określono, jak należy rozumieć zwrot „znacznego wahania wysokości zmiennych składników wynagrodzenia”. Wskazuje się jednak, że wydłużenie podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego powinno być odpowiednio uzasadnione przede wszystkim warunkami związanymi z organizacją pracy u danego pracodawcy lub też znaczącymi wahaniami w miesięcznych wypłatach, wynikającymi np. ze specyficznego charakteru danego składnika wynagrodzenia”

Przyjęcie do obliczenia wynagrodzenia za urlop dłuższej niż trzymiesięczna podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego powinno wynikać z przepisów wewnątrzzakładowych. Nie jest prawidłowe doraźne decydowanie o tym, z jakiego okresu zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż miesiąc należy uwzględnić w podstawie wynagrodzenia za urlop.

W podstawie wynagrodzenia za urlop nie są uwzględniane składniki wynagrodzenia, które przysługują za okresy dłuższe niż jeden miesiąc. Jeśli pracownikowi przysługują takie składniki wynagrodzenia, są one wypłacane w przyjętych terminach wypłaty, przy czym okres urlopu jest traktowany na równi z okresem wykonywania pracy (§ 12). Oznacza to, że składniki takie nie są uwzględniane w wynagrodzeniu za czas urlopu, natomiast okoliczność, że pracownik korzystał w danym okresie z urlopu, nie może powodować obniżenia wysokości tego świadczenia.

Wynagrodzenie za urlop, gdy pracownikowi przysługują składniki zmienne za okres nie dłuższy niż jeden miesiąc

Wynagrodzenie urlopowe ze zmiennych składników wynagrodzenia przysługujących za okresy miesięczne oblicza się w kilku etapach.

Etap 1

Ustalenie podstawy wynagrodzenia za urlop jako sumy składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, w wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy lub maksymalnie 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Etap 2

Ustalenie liczby godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa.

Etap 3

Podzielenie podstawy wynagrodzenia za urlop przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa.

Etap 4

Pomnożenie obliczonego wynagrodzenia za jedną godzinę pracy ze zmiennych składników wynagrodzenia przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu.

Do liczby godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę, **zaliczyć** należy:

- godziny przepracowane zgodnie z obowiązującym pracownika harmonogramem czasu pracy;
- godziny nadliczbowe w dni robocze (w tym dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy), w niedzielę i święta;
- godziny przepracowane w trakcie dyżurów.

Do liczby godzin w czasie **nie zalicza** się:

- godzin, które nie zostały przepracowane, nawet jeżeli za godziny te pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie, np. godzin urlopu wypoczynkowego, godzin urlopu okolicznościowego, godzin, za które przysługiwało wynagrodzenie chorobowe;
- godzin dyżuru, w trakcie którego pracownik nie wykonywał pracy;
- godzin przestoju, za które przysługiwało pracownikowi wynagrodzenie.

Jeśli przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego pracodawca przyjmie do podstawy wymiaru okres np. 4 miesięcy, wówczas podstawę wymiaru dzieli się przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa (stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy z 9.08.2010 r. w sprawie wy-nagrodzenia za urlop wypoczynkowy, GPP-110-4560-50-1/10/PE/RP).

Przykład

Pracownik przebywał na urlopie w dniach 10–14.04.2023 r. – 5 dni (40 godzin).

Pracownik jest zatrudniony w równoważnym systemie czasu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.

Na wynagrodzenie pracownika składa się:

- wynagrodzenie zasadnicze określone w stałej miesięcznej stawce 4000 zł,
- dodatek stażowy w wysokości 400 zł,
- premia regulaminowa 0,5% od sprzedaży.

Podstawa wynagrodzenia za urlop:

- styczeń
premia w wysokości 879,00 zł,
wynagrodzenie i dodatki za godziny nadliczbowe w wysokości z ty-tułu przekroczenia dobowego 336,88 zł,
- luty
premia w wysokości 987,45 zł,
- marzec
premia w wysokości 845,50 zł.

W styczniu pracownik:

- skorzystał z urlopu wypoczynkowego w wymiarze 24 godziny,
- był nieobecny w pracy z powodu choroby 2 dni (24 godziny),
- pracował w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego 8 godzin.

W lutym pracownik:

- korzystał z 2 dni (24 godziny) opieki nad dzieckiem do 14. roku życia,

W marcu

był nieobecny w pracy z powodu choroby 4 dni (42 godziny).

Ilość godzin przepracowanych:

styczeń

152 godziny (wymiar czasu pracy w styczniu) – 24 godziny – 24 godziny + 8 godzin = 112 godzin

luty

160 godzin (wymiar czasu pracy w lutym) – 24 godziny = 136 godzin

marzec

184 godziny (wymiar czasu pracy w marcu) – 42 godziny = 142 godziny

Wynagrodzenie za 1 godzinę urlopu wypoczynkowego ze składników zmiennych

$879,00 \text{ zł} + 336,88 \text{ zł} + 987,45 \text{ zł} + 845,50 \text{ zł} = 3048,83 \text{ zł}$

$3048,83 \text{ zł} : (112 \text{ godzin} + 136 \text{ godzin} + 142 \text{ godziny}) = 7,82 \text{ zł}$

Wynagrodzenie za urlop ze zmiennych składników wynagrodzenia:

$7,82 \text{ zł} \times 40 \text{ godzin} = 312,80 \text{ zł}$

Początek zatrudnienia

Nie zawsze możliwe będzie obliczenie wynagrodzenia za urlop ze zmiennych składników wynagrodzenia z uwzględnieniem tych składników w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc urlopu. Taka sytuacja wystąpi w przypadku krótkiego okresu zatrudnienia, w szczególności gdy pracownik wykorzystuje urlop wypoczynkowy w drugim miesiącu zatrudnienia.

Jak jednak wynika z przepisów, jeżeli pracownik przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego otrzymał wynagrodzenie zmienne za okres krótszy niż przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres faktycznie przepracowany (§ 11 ust. 2). Z przepisu tego wynika zatem, że w przypadku gdyby pracownik przed rozpoczęciem urlopu, z uwagi na krótki okres zatrudnienia, otrzymał wynagrodzenie zmienne tylko w jednym miesiącu, np. w marcu, wówczas podstawę urlopową ze zmiennych składników wynagrodzenia należy ustalić, uwzględniając wynagrodzenie wypłacone tylko w tym miesiącu.

Przepis ten nie daje odpowiedzi na pytanie, jak obliczyć wynagrodzenie, w przypadku gdy pracownik korzysta z urlopu w pierwszym miesiącu zatrudnienia, a jego wynagrodzenie obejmuje wyłącznie zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne. W takich przypadkach należy odwołać się do ogólnej zasady, zgodnie z którą za urlop pracownik powinien otrzymać takie wynagrodzenie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował. Wydaje się zatem, że nie będzie uznane za niezgodne z prawem uwzględnienie zmiennych składników wynagrodzenia z miesiąca, w którym pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego, jest to bowiem działanie na korzyść pracownika.

Przykład

Urlop w drugim miesiącu zatrudnienia

Pracownik zatrudniony od 1.03.2023 r. w kwietniu 2023 r. korzysta z jednego dnia urlopu wypoczynkowego (8 godzin). Wynagrodzenie pracownika ustalono w stałej miesięcznej stawce w wysokości 3500 zł, dodatkowo pracownik w marcu otrzymał zmienny składnik wynagrodzenia w wysokości 238,64 zł. Wynagrodzenie pracownika wypłacane jest 10. dnia następnego miesiąca, a zatem wynagrodzenie za marzec zostało pracownikowi wypłacone dnia 10.04.2023 r.

Wynagrodzenie za urlop ze zmiennych składników wynagrodzenia:

$238,64 \text{ zł} : 184 \text{ godziny przepracowane w marcu} = 1,30 \text{ zł}$

$1,30 \text{ zł} \times 8 \text{ godzin urlopu wykorzystanego w kwietniu} = 10,40 \text{ zł}$

Wynagrodzenie wypłacane do 10. dnia następnego miesiąca

Z przepisów rozporządzenia wynika, że obliczając wynagrodzenie za urlop ze zmiennych składników wynagrodzenia, w podstawie wynagrodzenia za urlop należy uwzględnić wynagrodzenie wypłacone. Jeśli zatem wynagrodzenie zmienne jest wypłacane pracownikowi do dnia następnego miesiąca, w podstawie urlopowej należy uwzględnić wynagrodzenie

faktycznie wypłacone w okresie 3 lub maksymalnie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, nawet jeśli w każdym z tym miesięcy wypłacono wynagrodzenie za miesiąc poprzedni. Tak ustaloną podstawę wynagrodzenia za urlop należy jednak podzielić przez liczbę godzin pracy w miesiącach, za które wynagrodzenie przysługuje, a nie w miesiącach, w których wynagrodzenie zostało wypłacone. Przyjęcie innej zasady prowadziłoby do nieuzasadnionego zaniżenia lub zawyżenia wynagrodzenia za urlop, a zgodnie z podstawową zasadą wynikającą z art. 172 k.p., pracownik za urlop powinien otrzymać takie wynagrodzenie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował.

Stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy z 9.08.2010 r. w sprawie wy-nagrodzenia za urlop wypoczynkowy, GPP-110-4560-50-1/10/PE/RP): „W tym miejscu należy zaznaczyć, że jeżeli przepisy o wynagradzaniu obowiązujące u pracodawcy przewidują wypłatę wynagrodzenia za każdy miesiąc, np. w 8. dniu następnego miesiąca, przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego pracownika, który korzystał z urlopu np. w maju, należy uwzględnić wynagrodzenie wypłacone temu pracownikowi w kwietniu (wynagrodzenie za marzec), w marcu (wynagrodzenie za luty) i w lutym (wynagrodzenie za styczeń)”.

Przykład

W sierpniu 2023 r. pracownik wykorzystał 5 dni (40 godzin) urlopu wypoczynkowego.

Wynagrodzenie pracownika ustalone w stawce akordowej wypłacane jest do 10. dnia następnego miesiąca.

W okresie 3 miesięcy poprzedzających sierpień 2023 r. (miesiąc, w którym pracownik korzystał z urlopu) pracownikowi wypłacono wynagrodzenie:

- w lipcu 2022 r. (za czerwiec 2022r) w wysokości 5380,00 zł,
- w czerwcu 2022 r. (za maj 2022 r.) w wysokości 5620,00 zł,
- w maju 2022 r. (za kwiecień 2022 r.) w wysokości 5120,00 zł.

W czerwcu, maju i kwietniu 2023 r. pracownik przepracował łącznie 496 godzin.

Ustalenie podstawy wynagrodzenia za urlop:

$(5380,00 \text{ zł} + 5620,00 \text{ zł} + 5120,00 \text{ zł}) = 16\,120,00 \text{ zł}$

Ustalenie stawki godzinowej wynagrodzenia za urlop:

$16\,120,00 \text{ zł} : 496 \text{ godziny} = 32,50 \text{ zł}$

Obliczenie wynagrodzenia za 40 godzin urlopu

$32,50 \text{ zł} \times 40 \text{ godzin urlopu wypoczynkowego} = 1300 \text{ zł}$ – wynagrodze-nie za urlop.

Przykład

Pracownik wykorzystuje 1 dzień urlopu (8 godzin) w styczniu 2023 r.

Wynagrodzenie pracownika ustalono w stałej miesięcznej stawce 4000 zł. W miesiącach poprzedzających urlop pracownik otrzymał zmienną premię regulaminową.

Wynagrodzenie i premia są wypłacane 10. dnia następnego miesiąca. W grudniu dodatkowo pracownikowi wypłacono premię za grudzień, w konsekwencji w grudniu pracownik otrzymał premię za listopad i grudzień.

Obliczając wynagrodzenie za urlop, pracodawca uwzględni wynagrodzenie za zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych:

- w październiku za wrzesień – 250 zł,
- w listopadzie za październik – 450 zł,
- w grudniu za listopad i grudzień – 680 zł (250 zł + 430 zł).

Pracownik przepracował łącznie od września do grudnia 712 godzin:

- we wrześniu – 184 godziny,
- w październiku – 176 godzin,
- w listopadzie – 168 godzin,
- w grudniu – 184 godziny.

Wynagrodzenie za urlop ze zmiennych składników wynagrodzenia:

$(250 \text{ zł} + 450 \text{ zł} + 680 \text{ zł}) : 712 \text{ godzin} = 1,94 \text{ zł}$

$1,94 \text{ zł} \times 8 \text{ godzin urlopu} = 15,52 \text{ zł}$

Wynagrodzenie za urlop po nieobecności w pracy

Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się z uwzględnieniem wy-nagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem składników wynagrodzenia i świadczeń wymienionych w przepisach § 6. Ustalając wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego i ekwiwalent za urlop, nie uwzględnia się między innymi wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (§ 6 pkt 2). Na podstawie tego przepisu przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za urlop nie uwzględnia się w szczególności wynagrodzenia za:

- okres zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, przysługującego pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat – art. 188 k.p.;
- dni zwolnienia na poszukiwanie pracy – art. 37 k.p.;
- czas wolny na zlecone przez lekarza badania w związku z ciążą – art. 185 k.p.;
- czas na przeprowadzenie okresowych i kontrolnych badań lekarskich – art. 229 k.p.;
- czas przeznaczony na szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy – art. 237³ k.p.;
- dni wolne w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu członka rodziny – § 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielana pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632).

Chociaż w przepisach § 6 nie wskazano, że wyłączenie dotyczy zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego oraz innych należności wypłacanych z ubezpieczenia chorobowego w razie choroby i macierzyństwa, to obliczając wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego lub ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, nie uwzględnia się tych świadczeń, które nie stanowią wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną, lecz są świadczeniami o charakterze gwarancyjnym.

Jeśli pracownik był nieobecny w pracy i okres nieobecności obejmuje co najmniej pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe poprzedzające miesiąc, w którym pracownik wykorzystuje urlop lub uzyskuje prawo do ekwiwalentu za urlop, to zastosowanie znajduje przepis § 11. Na podstawie wskazanego przepisu, jeżeli przez cały okres przyjęty do

ustalenia podstawy wymiaru, poprzedzający miesiąc wykorzystywania urlopu wypoczynkowego lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie przy ustalaniu podstawy wymiaru, uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi przysługiwało takie wynagrodzenie.

Regulację zawartą w § 11 należy zastosować w przypadku, gdy w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownik nabył prawo do urlopu lub ekwiwalentu, był on nieobecny w pracy z powodu:

- choroby,
 - korzystał z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego,
 - urlopu bezpłatnego,
 - sprawowania opieki nad dzieckiem
 - nie świadczył pracy z powodu przestoju,
- a jego nieobecność w pracy obejmowała przynajmniej jeden cały miesiąc kalendarzowy. W tych okresach pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie za pracę, ale inne świadczenia, takie jak np. zasiłek choroby, zasiłek macierzyński, wynagrodzenie przestojowe, lub nie przysługiwało pracownikowi żadne świadczenie, dlatego ustalając podstawę urlopową pracodawca nie uwzględnia tych miesięcy, ale cofa się do najbliższych miesięcy, w których pracownik przepracował przynajmniej jeden dzień.

Wskazana zasada nie zawiera ograniczeń czasowych, co oznacza, że składniki zmienne, w przypadku pracownika, który był nieobecny w pracy w okresie przyjmowanym do ustalenia średniej urlopowej, należy przyjąć z okresu poprzedzającego rozpoczęcie nieobecności, niezależnie od tego, jak długo trwała. Gdyby w trakcie nieobecności pracownika w pracy nastąpiła zmiana w warunkach wynagradzania, wynagrodzenie sprzed nieobecności uwzględniane w podstawie urlopowej powinno, zgodnie z przepisami § 10, zostać odpowiednio przeliczone, a więc podstawę wymiaru ustala się z uwzględnieniem zmian, jakie zaszły w składnikach wynagrodzenia.

Przykład

Od dnia 1.10.2023 r. – po trwającym 3 lata urlopie wychowawczym – pracownica wykorzystuje urlop wypoczynkowy (128 godzin).

Do 30.09.2023 r. wynagrodzenie pracownicy ustalone w stałej miesięcznej stawce wynosiło 3800 zł.

Od 1.10.2023 r. pracownica otrzymała podwyżkę i wynagrodzenie wynosi 4800 zł.

Dodatkowo pracownicy przysługuje premia regulaminowa od 5% do 30% wynagrodzenia zasadniczego, która stanowi zmienny składnik wy-nagrodzenia.

W okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc wykorzystania urlopu wychowawczego pracownica otrzymała premię w wysokości:

we wrześniu 2020 r. – $3800 \text{ zł} \times 20\% = 760 \text{ zł}$,

w sierpniu 2020 r. – $3800 \text{ zł} \times 15\% = 570 \text{ zł}$,

w lipcu 2020 r. – $3800 \text{ zł} \times 30\% = 1140 \text{ zł}$.

Razem: 2470 zł.

W okresie od lipca do września 2020 r. pracownica przepracowała 448 godzin (w tym okresie pracownica 9 dni chorowała, tj. 72 godziny).

Premia po przeliczeniu w związku ze zmianą wysokości wynagrodzenia zasadniczego:

wrzesień 2020 r. – $4800 \text{ zł} \times 20\% = 960 \text{ zł}$,

sierpień 2020 r. – $4800 \text{ zł} \times 15\% = 720 \text{ zł}$,

lipiec 2020 r. – $4800 \text{ zł} \times 30\% = 1440 \text{ zł}$.

Wynagrodzenie za urlop ze zmiennych składników wynagrodzenia:

$(960 \text{ zł} + 720 \text{ zł} + 1440 \text{ zł}) : 448 \text{ godziny} = 6,96 \text{ zł}$

$6,96 \text{ zł} \times 128 \text{ godzin} = 890,88 \text{ zł}$

Premia uznaniowa w podstawie wymiaru wynagrodzenia za urlop

4Premia uznaniowa, nagroda, która jest świadczeniem całkowicie uzależnionym od swobodnego uznania pracodawcy i nie ma charakteru roszczeniowego, nie jest składnikiem wynagrodzenia za urlop. W art. 105 k.p. przewidziano możliwość przyznawania pracownikom nagród. Nagrody i wyróżnienia, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, mogą być przyznawane pracownikom:

- za wzorowe wypełnienie obowiązków pracowniczych,
- przejawianie inicjatywy w pracy,
- podnoszenie wydajności oraz jakości pracy,
- przyczynianie się do wykonywania zadań zakładu pracy.

Przepis art. 105 k.p. wskazuje na pewne bardzo ogólne przesłanki przyznania nagrody, które nie są skonkretyzowane i obiektywnie sprawdzalne.

W orzecznictwie wskazuje się, że „nagrody są świadczeniami wyjątkowymi, które mogą być przyznawane za to, co wykracza poza to, do czego pracownik zobowiązuje się, nawiązując stosunek pracy, a więc za to, co przekracza jego podstawowe obowiązki. Wynika to z art. 105 KP (...). Nagrody mogą być więc przyznawane za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków pracowniczych (a nie za normalnie wykonywaną pracę) i w związku z tym niejako z istoty rzeczy nie mogą dotyczyć wszystkich pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę czy też większej ich grupy. Praktyka odbiegająca od reguły wyrażonej w art. 105 KP, polegająca zwłaszcza na szerokim stosowaniu nagród, nagród uznaniowych czy tzw. premii uznaniowych, nie zasługuje na akceptację. Stanowi ona bowiem odstępstwo od zasady, że za pracę wykonaną należy się wynagrodzenie, a nie jakieś świadczenie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy, nazywane nagrodą, tj. premią uznaniową czy jeszcze inaczej. Pozostaje to w kolizji z art. 105 KP, bo nagroda nie może być świadczeniem o charakterze powszechnym, przyznawanym za zwykle wykonywanie pracy” (uchwała SN z 27.03.2007 r., II PZP 3/07, OSNP 2007/17–18, poz. 243).

Natomiast świadczenie pieniężne nazwane w zakładowych przepisach płacowych (albo w umowie o pracę) premią uznaniową, wypłacane pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.),

w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem wynagrodzenia za pracę uwzględnianym przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego. Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 5.12.2016 r., III PK 30/16, OSNP 2018/2, poz. 15. Pogląd ten podzielił Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w wyroku z 28.11.2018 r., X P 199/16, LEX nr 2607646.

Składnik wynagrodzenia – nawet jeśli został nazwany nagrodą – wypłacany za zwykłe wypełnienie obowiązków służbowych jest składnikiem wynagrodzenia, który w podstawie wynagrodzenia za urlop i ekwiwalentu za urlop powinien być uwzględniony.

Odpowiedź na pytanie, czy premia jest uwzględniana przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop, zależy od zasad stosowanych przy obliczaniu jej wysokości i zasad jej wypłaty. Premia jako składnik wynagrodzenia, który przysługuje co miesiąc za wykonywanie nałożonych na pracownika obowiązków wynikających z rodzaju pracy świadczonej w ramach stosunku pracy, jest składnikiem uwzględnianym w podstawie wynagrodzenia za urlop.

Dla celów uwzględnienia premii przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop istotne będzie to, czy jest to:

- składnik wynagrodzenia przysługujący za okresy miesięczne;
- składnik wynagrodzenia wypłacany pracownikowi systematycznie, także jeśli wypłaty dokonywane są za różne okresy (o zróżnicowanej długości), za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych;
- składnik wynagrodzenia ustalony w stałej miesięcznej stawce;
- zmienny składnik wynagrodzenia, wypłacany w różnej wysokości uzależnionej od określonych w przepisach wewnętrznych warunków.

Premia uznaniowa przysługuje pracownikom, którzy:

- przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków,
- przejawianie inicjatywy w pracy i
- podnoszenie jej wydajności oraz jakości
- przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu.

Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika (art. 105 k.p.). Przyznanie nagrody nie wymaga tworzenia żadnych przepisów zakładowych, wystarczy poinformowanie pracownika o przyznaniu nagrody i dyspozycja na liście płac (wyrok sN z 14.06.2018 r., II PK 130/17, LEX nr 2509613).

Decyzja pracodawcy o przyznaniu lub odmowie przyznania premii ma charakter deklaracyjny. Dlatego może być korygowana przez pracodawcę. Prawidłowość oceny pracodawcy spełniania warunków premiowych może podlegać weryfikacji sądowej. Ocena sądu obejmuje ogół przesłanek warunkujących nabycie uprawnień premiowych (tzw. układ warunkujący), w tym także tych, od występowania których zależy uruchomienie funduszu premiowego. Premia jest przy tym wynagrodzeniem warunkowym. Niespełnienie któregośkolwiek z warunków może pozbawić pracownika prawa do premii albo spowodować, że nabędzie on prawo do premii w zmniejszonej wysokości (wyrok SO w Warszawie z 8.06.2021 r., VII P 37/18, LEX nr 3242170).

Premia to świadczenie, którego wypłata jest uzależniona od spełnienia konkretnego i podlegającego weryfikacji warunku, warunki premiowania są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, fakt spełnienia tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii (uchwała sN z 10.06.1983 r., III PZP 25/83, OSNC 1983/12, poz. 192). Nagroda nie ma charakteru roszczeniowego. Wykładnia art. 105 k.p. przemawia za uznaniowym charakterem takiego świadczenia – pracownik wykonujący zadania w sposób

szczególnie efektywny nie może skutecznie dochodzić w drodze sądowej ustalenia prawa do nagrody i jej wysokości, gdyż jej przyznanie zależy tylko i wyłącznie od woli pracodawcy (wyrok SN z 14.06.2018 r., II PK 130/17, LEX nr 2509613).

Premią regulaminową jest, bez względu na nazwę (premia czy nagroda), takie świadczenie, które:

uzależnione jest od spełnienia określonych w regulaminie pozytywnych przesłanek i niewystąpienia tamże przesłanek negatywnych, sformułowanych w sposób konkretny i sprawdzalny (uchwała SN z 10.06.1983 r., III PZP 25/83, OSNC 1983/12, poz. 192).

Prawo do premii przysługuje pracownikowi wówczas, gdy zostało to ustalone:

- w umowie o pracę lub
- w przepisach płacowych,
a pracownik spełnił warunki wymagane do jej uzyskania (wyrok SO w Warszawie z 8.06.2021 r., VII P 37/18, LEX nr 3242170).

W regulaminie wynagradzania pracowników, w części odnoszącej się do premii, można zamieścić warunki pozytywne i negatywne (uchwała SN z 10.06.1983 r., III PZP 25/83, OSNC 1983/12, poz. 192).

Premia nie jest uregulowana w Kodeksie pracy i jej wypłata jako części wynagrodzenia za pracę musi wynikać z innych przepisów prawa, układów zbiorowych pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę (wyrok SN z 14.06.2018 r., II PK 130/17, LEX nr 2509613).

Premia ma roszczeniowy charakter, jest świadczeniem obowiązkowym (uchwała SN z 27.04.1977 r., I PZP 6/77, OSNC 1977/11, poz. 207; wyrok SN z 20.07.2000 r., I PKN 17/00, OSNP 2002/3, poz. 77; wyrok z 26.09.2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007/17–18, poz. 254).

Wynagrodzenie wypłacone z opóźnieniem

Zdarzają się przypadki, że pracownikowi wypłacane jest wynagrodzenie z opóźnieniem, tj. po ustalonym terminie wypłaty lub z powodu błędu pracodawcy pracownik otrzymuje dopłatę do już wypłaconego w poprzednich miesiącach wynagrodzenia. Przyjmuje się, że wypłata zaległego wynagrodzenia powoduje, że pracownikowi przysługuje roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia za urlop, jeśli zaległe wynagrodzenie powinno zostać pracownikowi wypłacone w miesiącach uwzględnianych w postawie urlopowej. Nie ma wątpliwości, że gdyby to wynagrodzenie zostało pracownikowi wypłacone terminowo, w miesiącach, z których wynagrodzenie uwzględnia się w podstawie urlopowej, byłoby ono w podstawie wynagrodzenia za urlop uwzględnione.

Oznacza to, że zaległe wynagrodzenie wpływa na wysokość wynagrodzenia za urlop, jeśli zgodnie z obowiązującymi u pracodawcy przepisami powinno zostać pracownikowi terminowo wypłacone w miesiącach, z których wynagrodzenie uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Przykład

Jeśli pracownik korzystał z urlopu w czerwcu, w podstawie urlopowej należy uwzględnić zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne, wypłacone pracownikowi w marcu, kwietniu i maju. Wypłata w marcu zaległego, zmiennego składnika, który zgodnie z obowiązującymi u pracodawcy przepisami powinien zostać pracownikowi wypłacony w styczniu, nie wpłynie na wysokość wynagrodzenia za urlop wykorzystanego w

czerwcu. Wyplacony z opóźnieniem zmienny składnik wynagrodzenia, który powinien zostać pracownikowi wypłacony w styczniu, wpływałby na wysokość wynagrodzenia za urlop, gdyby w podstawie urlopowej uwzględniane byłoby wynagrodzenie wypłacone w styczniu.

Jeśli wynagrodzenie jest wypłacane pracownikowi do 10. dnia następnego miesiąca, w podstawie urlopowej należy uwzględnić wynagrodzenie wypłacone w okresie 3 lub maksymalnie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, nawet jeśli w każdym z tym miesięcy wypłacono wynagrodzenie za miesiąc poprzedni. Tak ustaloną podstawę wynagrodzenia za urlop należy podzielić przez liczbę godzin pracy w miesiącach, za które wynagrodzenie przysługuje, a nie w miesiącach, w których wynagrodzenie zostało wypłacone. Jeśli zatem pracownik korzystał z urlopu w czerwcu, a wynagrodzenie za dany miesiąc wypłacane jest do 10. dnia następnego miesiąca, w podstawie urlopowej należy uwzględnić wynagrodzenie za luty wypłacone w marcu, wynagrodzenie za marzec wypłacone w kwietniu i wynagrodzenie za kwiecień wypłacone w maju. Tak obliczoną podstawę należy podzielić przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w lutym, marcu i kwietniu.

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w podstawie wynagrodzenia za urlop

W podstawie wynagrodzenia za urlop uwzględnia się wynagrodzenie oraz inne świadczenia ze stosunku pracy z wyłączeniem świadczeń wymienionych w przepisach § 6, stosując zasady określone w przepisach § 7–11.

Z podstawy wynagrodzenia za urlop nie zostały wyłączone wynagrodzenie i dodatki za godziny nadliczbowe.

Normalne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, które pracodawca wypłaca po zakończeniu miesiąca, stanowi zmienny składnik wynagrodzenia, który wliczany jest do podstawy urlopowej w łącznej wysokości wypłaconej w okresie 3 miesięcy (okres może być przedłużony do 12 miesięcy) poprzedzających miesiąc rozpoczęcia wypoczynku. Analogicznie w podstawie urlopowej powinny zostać uwzględnione dodatki za godziny nadliczbowe z przekroczenia dobowego wypłacane po zakończeniu miesiąca, w którym wystąpiły godziny nadliczbowe.

Dodatki za godziny nadliczbowe z przekroczenia normy średniotygodniowej czasu pracy, które są wypłacane po zakończeniu okresu rozliczeniowego, mogą być uwzględniane w podstawie urlopowej tylko w przypadku, gdy czas pracy pracownika rozliczany jest w miesięcznych okresach rozliczeniowych. W przypadku gdy pracownika obowiązuje dłuższy niż jednomiesięczny okres rozliczeniowy, dodatki za godziny nadliczbowe z przekroczenia normy średniotygodniowej nie są uwzględniane w podstawie wynagrodzenia za urlop, ponieważ stanowią składnik wynagrodzenia przysługujący za okres dłuższy niż jeden miesiąc.

Główny Inspektorat Pracy, pismo z 21.04.2009 r., GPP-306-4560-32/09/PE/RP

(...) o ile godziny nadliczbowe z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy powstają dopiero z upływem okresu rozliczeniowego, o tyle godziny nadliczbowe z przekroczenia dobowej normy czasu pracy powstają w dniu, w którym wystąpiły. Wtedy też pracownik nabywa prawo do opłacenia tych godzin, oprócz normalnego wynagrodzenia, stosownym dodatkiem. Pracodawca może zostać zwolniony z obowiązku finansowej rekompensaty przekroczeń dobowych (wypłaty dodatku za pracę w godzinach

nadliczbowych) jedynie wtedy, gdy przed terminem płatności wynagrodzenia za pracę przypadającym bezpośrednio po wystąpieniu godzin nadliczbowych z przekroczenia normy dobowej pracownik wystąpi z wnioskiem o udzielenie czasu wolnego bądź pracodawca skorzysta z możliwości przewidzianej w art. 151² § 2 k.p. i oznaczy w grafiku pracownika termin udzielenia czasu wolnego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Przykład

Pracownik w czerwcu 2023 r. wykorzystał 80 godzin urlopu wypoczynkowego.

Wynagrodzenie pracownika składa się z:

- wynagrodzenia ustalonego w stałej miesięcznej stawce – 5500 zł,
- dodatku funkcyjnego w wysokości 500 zł,
- prowizji uzależnionej od wyników sprzedaży,
- zmiennej premii motywacyjnej.

W miesiącach poprzedzających miesiąc urlopu pracownik pracował w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy, za co otrzymał normalne wynagrodzenie i dodatki.

W okresie 3 miesięcy pracownik otrzymał zmienne składniki wynagrodzenia:

w marcu 2023 r.:

- prowizję w wysokości 1100 zł,
- premię w wysokości 420 zł,

w kwietniu 2023 r.:

- prowizję w wysokości 800 zł,
- premię w wysokości 385 zł,
- normalne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe 337,50 zł ($37,5 \text{ zł} \times 9 \text{ godzin}$),
- dodatek za godziny nadliczbowe 154,71 zł ($34,38 \text{ zł} \times 50\% \times 9 \text{ godzin}$),

w maju 2023 r.:

- prowizję w wysokości 2360 zł,
- premię w wysokości 490 zł,
- normalne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe 535,71 zł ($35,71 \text{ zł} \times 15 \text{ godzin}$),
- dodatek za godziny nadliczbowe 245,55 zł ($32,74 \text{ zł} \times 50\% \times 15 \text{ godzin}$).

W okresie 3 miesięcy pracownik pracował:

w marcu 2023 r. – 184 godzin,

w kwietniu 2023 r. – 169 godzin (w tym 9 godzin nadliczbowych),

w maju 2023 r. – 183 godzin (w tym 15 godzin nadliczbowych).

Ustalenie stawki godzinowej ze zmiennych składników wynagrodzenia

$1100 \text{ zł} + 420 \text{ zł} + 800 \text{ zł} + 385 \text{ zł} + 337,50 \text{ zł} + 154,71 \text{ zł} + 2360 \text{ zł} + 490 \text{ zł} + 535,71 \text{ zł} + 245,55 \text{ zł} = 6828,47 \text{ zł}$

$6402,17 \text{ zł} : (184 \text{ godzin} + 169 \text{ godzin} + 183 \text{ godzin}) = 11,94 \text{ zł}$

Wynagrodzenie za 1 godzinę urlopu ze zmiennych składników wynagrodzenia wyniosło 11,94 zł.

Ustalenie wynagrodzenia za urlop ze zmiennych składników wynagrodzenia:

$11,94 \text{ zł} \times 40 \text{ godzin urlopu wypoczynkowego} = 477,60 \text{ zł}$ – wynagrodzenie za urlop ze zmiennych składników wynagrodzenia

W sierpniu pracownik otrzymał:
stałe miesięczne wynagrodzenie w pełnej wysokości 5500 zł,
dodatek funkcyjny w wysokości 500 zł,
prowizji uzależnionej od wyników sprzedaży w wysokości (...)
premię motywacyjną (...),
wynagrodzenie za urlop ze zmiennych składników wynagrodzenia w wysokości 477,60 zł.

Jak obliczyć wynagrodzenie za urlop okolicznościowy pracownika

Pracodawca ma obowiązek zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący:

- 2 dni - w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma bądź macochy,
- 1 dzień - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

Za czas wskazanego zwolnienia (urlopu) okolicznościowego pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Jest ono ustalane według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, z tym że wynagrodzenie ze składników zmiennych należy obliczyć z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy.

Obliczając podstawę wymiaru wynagrodzenia za urlop okolicznościowy należy pomijać świadczenia wskazane w § 6 ogólnego rozporządzenia urlopowego, tj.:

- jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- wynagrodzenie za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
- gratyfikacje (nagrody) jubileuszowe,
- wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy,
- dodatkowe wynagrodzenie radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- kwotę wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne, należności przysługujące z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- odprawy emerytalne lub rentowe albo inne odprawy pieniężne,
- wynagrodzenia i odszkodowania przysługujące w razie rozwiązania stosunku pracy.

Do podstawy wymiaru wynagrodzenia za urlop okolicznościowy należy zatem wliczyć m.in. premie regulaminowe, wynagrodzenie za dyżury, za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatki za pracę w porze nocnej. Wskazane składniki przyjmuje się z miesiąca, w którym

przypadało zwolnienie od pracy (tj. lutego 2020 r.). Nie uwzględnia się zatem składników zmiennych wypłaconych w ciągu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc wystąpienia tej nieobecności, jak ma to miejsce w przypadku ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Jeżeli pracownik w miesiącu ma prawo do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia chorobowego (lub zasiłku chorobowego) za czas niezdolności do pracy. Za urlop okolicznościowy osoba ta zachowa prawo do wynagrodzenia zasadniczego. Ten dzień jest bowiem zrównany z dniem przepracowanym.

Oprócz tego wynagrodzenia pracownik otrzyma wynagrodzenie obliczone ze zmiennych składników, czyli z dodatku za pracę w porze nocnej oraz wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie chorobowe nie będzie uwzględniane w wynagrodzeniu za czas zwolnienia okolicznościowego.

Pensję za zwolnienie okolicznościowe ze zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się następująco:

Krok 1. Podzielić podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa, a następnie

Krok 2. Pomnożyć tak ustalone wynagrodzenie za 1 godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie zwolnienia od pracy w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z tego zwolnienia.

Przykład

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3500 zł. W marcu 2023 r. przez 1 dzień korzystał z urlopu okolicznościowego (ślub syna) oraz przez 5 dni roboczych przebywał na zwolnieniu lekarskim, za które przysługuje mu wynagrodzenie chorobowe. Ponadto w tym miesiącu wypracował 25 godzin w porze nocnej oraz 4 godziny nadliczbowe z 50% dodatkiem. Za każdą godzinę pracy w nocy przysługuje mu dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie za zwolnienie okolicznościowe należy obliczyć w następujący sposób:

Krok 1. Ustalić wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przysługujących pracownikowi w marcu 2023 r.:

- dodatek za pracę w porze nocnej:

$$2600 \text{ zł} : 176 \text{ godz. (nominalny czas pracy w marcu 2023 r.)} = 14,77 \text{ zł};$$

$$14,77 \text{ zł} \times 20\% = 2,95 \text{ zł};$$

$$2,95 \text{ zł} \times 25 \text{ godz.} = 73,75 \text{ zł};$$

Dodatek za pracę w nocy wynosi 73,75 zł.

- wynagrodzenie i dodatek za pracę nadliczbową:

$$3500 \text{ zł} : 176 \text{ godz.} = 19,89 \text{ zł};$$

$$19,89 \text{ zł} \times 4 \text{ godz.} = 79,56 \text{ zł};$$

$$19,89 \text{ zł} \times 50\% = 9,95 \text{ zł};$$

$$9,95 \text{ zł} \times 4 \text{ godz.} = 39,80 \text{ zł}.$$

Wynagrodzenie i dodatek za pracę nadliczbową wynoszą 119,36 zł (79,56 zł + 39,80 zł).

Krok 2. Obliczyć wysokość wynagrodzenia za urlop okolicznościowy ze składników zmiennych:

- $193,11 \text{ zł} (73,75 \text{ zł} + 119,36 \text{ zł}) : 132 \text{ godz.} (176 \text{ godz. nominalny wymiar czasu pracy} + 4 \text{ godz. nadliczbowe} - 40 \text{ godz. zwolnienia lekarskiego} - 8 \text{ godz. zwolnienia okolicznościowego}) = 1,46 \text{ zł};$
- $1,46 \text{ zł} \times 8 \text{ godz.} = 11,68 \text{ zł}.$

Wynagrodzenie za zwolnienie okolicznościowe ze składników zmiennych wyniesie 11,68 zł.

Za marzec 2023 r. pracownikowi przysługuje ponadto:

- wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2916,65 zł:

$$3500 \text{ zł} : 30 = 116,67 \text{ zł};$$

$$116,67 \text{ zł} \times 5 \text{ dni} = 583,35 \text{ zł};$$

$$3500 \text{ zł} - 583,35 \text{ zł} = 2916,65 \text{ zł};$$

- wynagrodzenie chorobowe, co do zasady, obliczone z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc wystąpienia niezdolności do pracy.

Zwolnienia od pracy - wezwanie przez organy

Obligatoryjne dla pracodawcy jest **zwolnienie pracownika od pracy**, jeżeli obowiązek taki wynika z przepisów prawa, w tym np. z odpowiedniego dokumentu dot. **wezwania do stawienia się pracownika przed**:

- organem administracji rządowej, samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia;
- organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony;
- organem prowadzącym postępowanie, w którym pracownik wykonuje czynności biegłego (co ważne, wówczas łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 dni w ciągu roku kalendarzowego);
- Najwyższą Izbę Kontroli, jeżeli pracownik występuje w charakterze specjalisty czy świadka w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez NIK.

Wezwanie dla członka komisji pojednawczej

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas niezbędny do wzięcia udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze członka tej komisji. Dotyczy to także pracownika będącego stroną lub świadkiem w postępowaniu pojednawczym. Wówczas pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy.

Badania lekarskie, szczepienia ochronne

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas niezbędny do przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych. Wówczas pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy.

Honorowy krwiodawca

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi czy do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy. Wówczas pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy.

Zwolnienia od pracy - inne przypadki

Ponadto pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika w celu przeprowadzenia zajęć dydaktycznych, udziału w posiedzeniach rady nadzorczej, uczestniczenia w akcjach ratowniczych (np. w ramach działań w ochotniczej straży pożarnej, w Górskim Ochotniczym Pogotowiu Ratunkowym, w Morskiej Służbie Poszukiwania i Ratownictwa). Co do działań w tych dwóch ostatnich pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy. Zwolnienie od pracy przysługuje też pracownikowi będącemu członkiem doraźnym w Państwowej Komisji Badania Wypadków Kolejowych, ujętym na liście ministra właściwego do spraw transportu.

Urlop opiekuńczy

Istotą i celem urlopu opiekuńczego ma być zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia

- osobie będącej członkiem rodziny
- lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym

która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

Użyte w przepisie sformułowania są nieostre i niedoprecyzowane – nie wiadomo bowiem co oznaczają słowa: wsparcie i poważnych? Czy chodzi o pomoc w bieżących czynnościach dnia codziennego czy też może o inne okoliczności – np. wizyta u lekarza. Czym są też względy medyczne i kiedy są poważne.

Pracownikowi przysługuje 5 dni urlopu opiekuńczego w ciągu roku kalendarzowego. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Czy urlop opiekuńczy jest częścią urlopu wypoczynkowego? Nie, urlop opiekuńczy nie jest częścią urlopu wypoczynkowego. Jednak co ważne, okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze (np. odprawa, nagroda jubileuszowa).

Urlop opiekuńczy przysługuje na członka rodziny, którym w stosunku do pracownika w rozumieniu przepisów jest: syn, córka, matka, ojciec lub małżonek. Wydaje się, że definicja powinna być szersza i obejmować choćby macochę i ojczyma. Wprawdzie przez członka rodziny nie rozumie się partnera/partnerki – ale ustawodawca dopuszcza urlop opiekuńczy również na osobę zamieszkującą w tym samym gospodarstwie domowym. Jeżeli więc tzw. konkubenci mieszkają razem i mają status prawników będą mogli skorzystać z urlopu opiekuńczego (każde z nich niezależnie).

Pracodawca zobowiązany jest udzielić urlopu opiekuńczego jeżeli tylko pracownik o niegoawnioskuje. Urlopu opiekuńczego udziela się na wniosek pracownika. Wniosek może być złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

We wniosku o urlop opiekuńczy wskazuje się:

- imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych;
- przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika;
- oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem;
- lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Czy podczas urlopu opiekuńczego pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę? Nie. Pracownikowi, który korzysta z urlopu opiekuńczego przysługuje ochrona stosunku pracy. Pracodawca nie może rozwiązać umowy (nawet za wypowiedzeniem). Co ważne, według nowych regulacji nie będzie tego mógł zrobić nawet kilka czy kilkanaście dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Ponadto pracownik ma prawo powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko po urlopie opiekuńczym.

Konieczność uregulowania urlopu opiekuńczego wynika z art. 6 w zw. z art. 3 lit. c dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą określić dodatkowe szczegóły dotyczące zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od odpowiedniego uzasadnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Państwa członkowskie mogą przyznawać urlop opiekuńczy w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia, bądź na konkretny przypadek.

Motyw 27 dyrektywy 2019/1158 wskazuje, że aby zapewnić mężczyznom i kobietom pełniącym obowiązki opiekuńcze większe możliwości pozostania na rynku pracy, każdy

pracownik powinien mieć prawo do urlopu opiekuńczego wynoszącego pięć dni roboczych w roku.

Konstrukcja przepisów nie zachęca pracowników do korzystania z tego wolnego. Problemem jest nie tylko brak odpłatności. Nowe uprawnienie wywołuje bowiem niekorzystne skutki także na gruncie ubezpieczeń społecznych

Urlop opiekuńczy to nowe uprawnienie, wprowadzone do kodeksu pracy przez nowelizację z 9 marca 2023 r. (Dz.U. poz. 641), która weszła w życie 26 kwietnia br. Ma ono na celu zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia członkowi rodziny lub gospodarstwa domowego, gdy wymagają tego poważne względy medyczne. Przysługuje w wymiarze pięciu dni w roku kalendarzowym i - niestety dla pracowników - jest bezpłatny.

Ta ostatnia kwestia była przedmiotem licznych dyskusji i krytycznych ocen już w trakcie procesu legislacyjnego. Argumentowano, że brak wynagrodzenia za czas urlopu zniechęci do korzystania z tego uprawnienia. Co więcej, korzystanie z niego może odbić się czkawką, gdy pracownik zachoruje lub gdy w przyszłości będzie chciał podwyższyć sobie emeryturę.

Okazuje się, że jeżeli pracownik zachoruje w czasie urlopu opiekuńczego, to nie ma prawa do zasiłku chorobowego (ani wynagrodzenia chorobowego). Nie obowiązuje tu zasada, że choroba przerywa urlop i za czas niezdolności do pracy dostaje się zasiłek bądź wynagrodzenie chorobowe, tak jak to jest w przypadku urlopu wypoczynkowego. Na gruncie ustawy zasiłkowej (z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1732 ze zm.) urlop opiekuńczy jest bowiem traktowany podobnie jak urlop bezpłatny.

Zdaniem ekspertów pewnym wyjściem z sytuacji może być cofnięcie wniosku o urlop opiekuńczy za czas choroby, by móc pobierać zasiłek bądź wynagrodzenie chorobowe. Na to jednak musi zgodzić się pracodawca.

Z kolei płatnicy zasiłków z uwagi na taki, a nie inny kształt regulacji, muszą ustalać, czy dana niezdolność do pracy przypada na czas urlopu opiekuńczego. Informacje na ten temat trzeba będzie podać ZUS (patrz: ramka).

Urlop opiekuńczy może mieć też wpływ na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Wiele bowiem wskazuje na to, że kto z niego skorzysta, będzie mieć przerwę w ubezpieczeniu.

Omawiana kwestia może zaś okazać się istotna w przyszłości. W przypadku niskiej emerytury odpowiedni staż ubezpieczeniowy (20 lub 25 lat) podwyższy ją bowiem do wysokości emerytury minimalnej.

W ślad za ustawą z 9 marca 2023 r. (Dz.U. poz. 641), która znoveelizowała m.in. kodeks pracy i ustawę zasiłkową, resort rodziny proponuje zmiany w przepisach wykonawczych do tej ostatniej oraz do ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009 ze zm.). Odnoszą się one m.in. do urlopu opiekuńczego.

Zmiany w rozporządzeniu w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i (...).

1) Zmianie uległy m.in. załączniki nr 1 i 2, określające, jakie dane muszą być zawarte w zaświadczeniu płatnika składek, które są niezbędne do przyznania i wypłaty zasiłku chorobowego (odpowiednio - do ubezpieczonego będącego pracownikiem i tego, który nim nie jest). Po zmianach w zaświadczeniach od pracodawców wymagana jest informacja, czy ubezpieczony w okresie niezdolności do pracy korzysta m.in. z urlopu opiekuńczego. Trzeba będzie też podać okres korzystania z niego. Prawo do zasiłku chorobowego jest bowiem wyłączone, gdy choroba przypada w czasie urlopu opiekuńczego.

2) Inne zmiany mają na celu dostosowanie przepisów wykonawczych do regulacji ustawowych zmienionych w ostatnich latach, nie tylko wskazaną ustawą z 9 marca br. Dotyczą one m.in. dokumentów potwierdzających wygaśnięcie stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy, a także dokumentowania prawa do zasiłku opiekuńczego w przypadku konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym dzieckiem legitymującym się m.in. orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Zwolnienie z powodu siły wyższej

Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem,

Zwolnienie z powodu działania siły wyższej to nowe uprawnienie, jakie przyznaje pracownikom nowelizacja Kodeksu pracy uchwalona przez Sejm 8 lutego 2023 r. Wdraża ona dwie unijne dyrektywy: dotyczącą work-life balance oraz tzw. rodzicielską.

Uprawnienie do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej przysługuje pracownikom, to jest osobom zatrudnionym na podstawie:

- umowy o pracę,
- powołania,
- wyboru,
- mianowania lub
- spółdzielczej umowy o pracę.

Osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa o świadczenie usług) zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej nie przysługuje.

Zwolnienie od pracy przysługuje pracownikowi w przypadku, gdy łącznie spełnione są następujące warunki:

- powodem zwolnienia jest działanie siły wyższej,
- siła wyższa dotyczy pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem,
- niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika.

Co to jest siła wyższa? Siła wyższa nie ma ustawowej definicji. Mimo to posługuje się tym pojęciem szereg aktów prawnych, np. kilka przepisów Kodeksu cywilnego odwołuje się do siły wyższej jako przyczyny ograniczenia bądź wyłączenia odpowiedzialności za

zobowiązania. Po wejściu w życie nowelizacji „siła wyższa” pojawi się także w Kodeksie pracy.

W doktrynie siła wyższa rozumiana jest jako zjawisko:

- o charakterze nadzwyczajnym,
- któremu nie można zapobiec normalnymi środkami oraz
- za które osoba zobowiązana (np. pracownik) nie podnosi odpowiedzialności.

Orzecznictwo sądów zwraca uwagę na trzy kryteria:

- zdarzenie musi mieć charakter zewnętrzny – ma swoje źródło poza działalnością poszczególnych podmiotów stosunku prawnego,
- zdarzenie ma być niemożliwe do przewidzenia – jego przewidzenie nie jest możliwe w świetle obiektywnej oceny sytuacji,
- za siłę wyższą można uznać jedynie zdarzenie niemożliwe do zapobieżenia – przy uwzględnieniu następstw, jakie niesie za sobą dane zdarzenie oraz możliwości jego zapobieżenia przy zastosowaniu współcześnie znanych możliwości.

W ciągu roku kalendarzowego pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin.

Zwolnienie od pracy udzielane w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

Analogicznie ustala się czas zwolnienia dla pracownika, którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

W okresie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

Stosownie do art. 1481 Kodeksu pracy, za czas omawianego zwolnienia od pracy przysługuje należność w wysokości połowy wynagrodzenia. Przywołany przepis nie precyzuje jednak w jaki sposób kalkulować owo wynagrodzenie. W związku z tym, należy odnieść się do § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 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. W myśl tej regulacji, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

A zatem, aby obliczyć należne wynagrodzenie za zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej należy:

- ustalić, jakie składniki płacy powinny wejść do podstawy wynagrodzenia za zwolnienie od pracy, uwzględniając w niej stałe i zmienne elementy pensji

przysługujące pracownikowi w miesiącu, w którym korzystał on z czasu wolnego (pamiętając, że do podstawy wyliczeń nie wchodzi m.in. następujące składniki: wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, premie uznaniowe gdy nie mają charakteru roszczeniowego, nagrody z zakładowego funduszu nagród, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, odprawy emerytalne lub rentowe albo inne odprawy pieniężne),

- obliczyć stawkę godzinową ze stałych elementów pensji, poprzez podzielenie ich kwoty przez nominalny czas pracy z miesiąca, w którym wystąpiła nieobecność w pracy,
- skalkulować stawkę godzinową ze zmiennych składników płacy, poprzez podzielenie ich sumy wypłaconej w miesiącu, w którym wystąpiła nieobecność w pracy, przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych w tym miesiącu przez podwładnego,
- zsumować stałą i zmienną stawkę godzinową,
- wyznaczyć kwotę wynagrodzenia za zwolnienie od pracy, poprzez obliczenie połowy iloczynu ustalonego w drodze pomnożenia wyliczonej stawki godzinowej przez liczbę godzin, w czasie których pracownik korzystał ze zwolnienia od pracy.

Przykład

Pani Ania zatrudniona jest na pełny etat w podstawowym systemie czasu pracy (praca od pon. do pt. po 8 godzin). Zawniosowała o 2 dni wolnego na mocy art. 148¹ Kodeksu pracy mówiącego o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej. W miesiącu, w którym nominalny czas pracy wynosił 168 godz., świadczyła pracę przepracowując 152 godz., co wynika z wyliczenia: 168 godz. – 16 godz. nieobecności. Przysługuje jej stała pensja w wysokości 5000 zł brutto oraz zmienna premia regulaminowa, która za przepracowany czas wyniosła 540 zł brutto.

W opisanych okolicznościach wynagrodzenie za 16 godz. zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej obliczone zarówno ze stałych jak i zmiennych składników powinno zostać skalkulowane jak poniżej:

Wynagrodzenie za nieobecność ze stałych składników wynagrodzenia

$5000 \text{ zł (suma składników stałych)} : 168 \text{ godz.} = 29,76 \text{ zł} \times 16 \text{ godz. nieobecności} \times 50\% = 238,08 \text{ zł}$

Wynagrodzenie za nieobecność ze zmiennych składników wynagrodzenia

$540 \text{ zł (suma składników zmiennych)} : 152 \text{ godz.} = 3,55 \text{ zł}$

$3,55 \text{ zł} \times 16 \text{ godz. nieobecności} \times 50\% = 28,40 \text{ zł}$

Wynagrodzenie za zwolnienie od pracy

$238,08 \text{ zł (wyn. za nieobecność ze skł. stałych)} + 28,40 \text{ zł (wyn. za nieobecność ze skł. zmiennych)} = 266,48 \text{ zł}$

Pomniejszenie za czas nieobecności z powodu działania siły wyższej

$5000 \text{ zł (suma składników stałych)} : 168 \text{ godz.} = 29,76 \text{ zł} \times 16 \text{ godz. nieobecności} = 476,16 \text{ zł}$

O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Po zakończeniu zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem tego zwolnienia na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał ze zwolnienia.

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej, które nie zostało w całości lub części wykorzystane w danym roku kalendarzowym nie podlega przeniesieniu na kolejny rok, a co za tym idzie – przepada. Z nowym rokiem kalendarzowym liczba godzin lub dni tego zwolnienia będzie dostępna do wykorzystania na nowo.

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy przysługuje pracownikowi w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy (art. 171 § 1 k.p.). Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, w przypadku gdy:

- strony stosunku pracy kontynuują stosunek pracy na podstawie kolejnej umowy zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę i postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę;
- pracodawca na podstawie odrębnych przepisów jest obowiązany objąć pracownika ubezpieczeniem gwarantującym mu otrzymanie świadczenia pieniężnego za czas urlopu.

Zamiana urlopu na ekwiwalent pieniężny jest możliwa tylko w przypadku niewykorzystania urlopu z powodu ustania stosunku pracy, tj. rozwiązania lub jego wygaśnięcia:

- „pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego za nie-wykorzystany urlop w dacie rozwiązania stosunku pracy. Wysokość ekwiwalentu oblicza się zatem na podstawie wynagrodzenia z okresu bezpośrednio poprzedzającego miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, chociażby ekwiwalent przysługiwał pracownikowi za urlopy należne za poprzednie lata pracy” (wyrok SN z 15.10.1976 r., I PRN 1/76, LEX nr 14330);
- pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu za urlop w dniu w którym ustaje stosunek pracy, z tym dniem rozpoczyna swój bieg roszczenie o wypłatę ekwiwalentu (wyrok SN z 29.03.2001 r., I PKN 336/00, OSNP 2003/1, poz. 14);
- ekwiwalent podlega ochronie w takim samym zakresie jak wynagrodzenie za pracę.

Zasady, jakie należy stosować przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, wynikają z przepisów rozporządzenia z 8.01.2017 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop, ze zmianami określonymi w przepisach § 15–19. Obliczając ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, należy uwzględnić:

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

Wynagrodzenie uwzględniane w podstawie ekwiwalentu

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości § 15:

- wynagrodzenie zasadnicze;
- stałe dodatki do wynagrodzenia (np. dodatek stażowy, funkcyjny, zmianowy itp.);
- premie regulaminowe określone w stałej miesięcznej stawce.

Składniki wynagrodzenia wypłacane pracownikowi w zmiennej wysokości przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc § 16 ust. 1:

- wynagrodzenie zasadnicze w stawce godzinowej, akordowej, prowizyjnej itp.;
- zmienne premie regulaminowe;
- dodatki za godziny nocne;
- dodatki za godziny nadliczbowe.

Składniki wynagrodzenia ustalone przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc § 17 ust. 1:

- premie kwartalne;
- premie roczne.

Okresy, z jakich wynagrodzenie uwzględnia się w podstawie ekwiwalentu

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości są przyjmowane do podstawy ekwiwalentu w wysokości należnej w nabycia prawa do ekwiwalentu.

Zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc uwzględnia się w średniej wysokości z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu.

Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, uwzględnia się w podstawie ekwiwalentu w średniej wysokości z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu.

Z podstawy ekwiwalentu wyłączone zostały składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wymienione w § 6

Do podstawowych różnic pomiędzy zasadami obliczania wynagrodzenia za urlop i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy zaliczyć należy:

uwzględnienie w podstawie ekwiwalentu składników wynagrodzenia przysługujących za okresy dłuższe niż jeden miesiąc – § 17 ust. 1;

dopełnianie podstawy ekwiwalentu, jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu z 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu – § 16 ust. 2;

stosowanie współczynnika przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za 1 dzień urlopu wypoczynkowego – § 19 ust. 2.

Współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego § 19 .

Współczynnik do obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy dla pracownika zatrudnionego w:	2022	2023
Pełnym wymiarze czasu pracy	365 dni – (52 niedziele + 9 dni świątecznych wypadających w inne dni niż niedziela + 53 dni wolne wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy) : 12 = 20,92	365 – (53 niedziele + 9 dni świątecznych + 52 dni wolne wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy)] : 12 = 20,92
niepełnym wymiarze czasu pracy	3/4 etatu – 15,69 ($20,92 \times 3/4$) 1/2 etatu – 10,46 ($20,92 \times 1/2$) 1/3 etatu – 6,97 ($20,92 \times 1/3$) 1/4 etatu – 5,23 ($20,92 \times 1/4$)	3/4 etatu – 15,69 ($20,92 \times 3/4$) 1/2 etatu – 10,46 ($20,92 \times 1/2$) 1/3 etatu – 6,97 ($20,92 \times 1/3$) 1/4 etatu – 5,23 ($20,92 \times 1/4$)

Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy, pismo z 13.09.2010 r., GPP-364-4560-48-1/10/PE/RP

(...) przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się w średniej wysokości z tego okresu. Chodzi tu o 3 miesiące występujące przed miesiącem ustania zatrudnienia, bez względu na to, czy zakończenie pracy przypadało na pierwszy czy ostatni dzień miesiąca. Przykładowo, gdyby stosunek pracy został rozwiązany 14 września, to ustalając podstawę wymiaru ekwiwalentu pracodawca wziąłby pod uwagę składniki zmienne (jeśli takie pracownik dostaje) wypłacone pracownikowi w sierpniu, lipcu i czerwcu.

Stanowisko Departamentu Prawa Pracy MPiPS z 29.12.1999 r., PP-024-1227/99

(...) składniki płacowe w stałej stawce miesięcznej wlicza się do podstawy wymiaru ekwiwalentu w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu, czyli w miesiącu ustania zatrudnienia według jego umowy o pracę albo innego aktu ustanawiającego stosunek pracy, np. aktu mianowania. Podlegają one uwzględnieniu w pełnej wysokości, nawet jeżeli faktycznie pracownik w takiej wysokości składników tych nie otrzymał np. z powodu rozwiązania stosunku pracy w trakcie miesiąca. Natomiast składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż miesiąc, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu (§ 16 ust. 1 rozporządzenia urlopowego).

Stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy z 1.10.2015 r., 04151-4560-Sp1169-Sa01/15

(...) zgodnie natomiast z § 17 rozporządzenia urlopowego składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Biorąc powyższe pod uwagę oraz stan faktyczny opisany w zapytaniu, wydaje się, że przy ustalaniu podstawy do ekwiwalentu za urlop wypłaconą premię roczną oraz premie kwartalną należy podzielić przez 10 (czyli przez liczbę miesięcy faktycznie przepracowanych bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu).

Stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy z 11.01.2011 r., GPP-110-4560-92-1/10/PE/RP

(...) ustalając ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, należy przy obliczaniu wynagrodzenia za jeden dzień obniżyć współczynnik ekwiwalentowy stosownie do wymiaru czasu pracy, a następnie tak ustalone wynagrodzenie za jeden dzień podzielić przez 8, gdyż norma dobową pracownika niepełnoetatowego wynosi 8 godzin, a jedynie wymiar czasu pracy tej grupy pracowników jest niższy niż 8 godzin, w zależności od postanowień umowy o pracę.

Normy czasu pracy zawiera przepis art. 129 § 1 Kodeksu pracy, ustanawiając normę dobową – 8 godzin i normę średniodobową – 40 godzin, które, co do zasady, obowiązują wszystkich pracowników.

Wyrok SA w Łodzi z 16.07.2013 r., III APa 23/12, LEX nr 1369344 Prawodawca w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14) zróznicował sposób ustalania wynagrodzenia urlopowego oraz ekwiwalentu za urlop przy składnikach wynagrodzenia przysługujących pracownikowi za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc. 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.

Obliczanie ekwiwalentu za urlop

Etap 1 Ustalenie podstawy ekwiwalentu jako sumy:

składników wynagrodzenia określonych w stałej stawce miesięcznej w wysokości należnej w miesiącu ustania stosunku pracy;

kwoty ustalonej jako średnia wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc wypłaconych w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu;

kwoty ustalonej jako średnia wysokość składników wynagrodzenia, które przysługują pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc wypłaconych w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu.

Etap 2 Ustalenie współczynnika ekwiwalentu.

Etap 3 Obliczenie ekwiwalentu za dzień urlopu wypoczynkowego poprzez podzielenie podstawy ekwiwalentu przez współczynnik ekwiwalentu.

Etap 4 Obliczenie ekwiwalentu za 1 godzinę urlopu wypoczynkowego po-przez podzielenie otrzymanego ekwiwalentu za jeden dzień urlopu przez liczbę godzin odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika.

Etap 5 Pomnożenie kwoty ekwiwalentu za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

Dobowa norma czasu pracy

W przypadku gdy urlop udzielany jest w godzinach, ekwiwalent za jeden dzień urlopu należy podzielić przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu pomnożyć przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

Dobowa norma czasu pracy dla pracownika zatrudnionego w pełnym i niepełnym wymiarze etatu wynosi 8 godzin. Tak wynika z art. 129 1 k.p. i takie stanowisko prezentuje Główny Inspektorat Pracy (GPP-110-4560-92-1/10/PE/RP). Jak czytamy w piśmie GIP, „Normy czasu pracy zawiera przepis art. 129 § 1 Kodeksu pracy, ustanawiając normę dobową – 8 godzin i normę średniodobową – 40 godzin, które, co do zasady, obowiązują wszystkich pracowników. Norma ta, w znaczeniu miary czasu, jest górną granicą spełniania przez pracownika obowiązku świadczenia pracy wynikającego z tytułu zawarcia umowy o pracę. Odstępstwo od podstawowej normy czasu pracy dopuszczalne jest wyłącznie, gdy przepisy Kodeksu pracy lub przepisy szczególne wyraźnie to przewidują”.

Przykład

Stosunek pracy ustał 31.10.2023 r., pracownik otrzymał ekwiwalent pieniężny za 10 dni (80 godzin) urlopu wypoczynkowego. Wymiar etatu 1/1.

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie:

- ustalone w stawce godzinowej 20 zł za godzinę – w okresie od lipca do września pracownik otrzymał wynagrodzenie w łącznej wysokości 10 400 zł;
- ustalone w stawce akordowej – w okresie od lipca do września pracownik otrzymał wynagrodzenie w łącznej wysokości 4250 zł.

Ustalenie podstawy ekwiwalentu

$(10\,400\text{ zł} + 4250) : 3\text{ miesiące} = 4883,33\text{ zł}$

Podzielenie podstawy ekwiwalentu przez współczynnik ekwiwalentu $4883,33\text{ zł} : 20,92 = 233,43\text{ zł}$

Podzielenie otrzymanego ekwiwalentu za jeden dzień urlopu przez liczbę godzin odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika

$233,43\text{ zł} : 8\text{ godzin} = 29,18\text{ zł}$

Pomnożenie kwoty ekwiwalentu za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego $29,18\text{ zł} \times 80\text{ godzin} = 2334,40\text{ zł}$

Przykład

Stosunek pracy ustał 30.06.2023 r., pracownik otrzymał ekwiwalent pieniężny za 10 dni (80 godzin) urlopu wypoczynkowego. Wymiar etatu 1/1.

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie:

- ustalone w stawce miesięcznej 3800 zł,
- w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu pracownik otrzymał wynagrodzenie i dodatki za godziny nadliczbowe z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy w wysokości:

marzec 309,75 zł,

kwiecień 101,70 zł,

maj 0,00 zł.

W okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu nie wystąpiły żadne nieobecności w pracy.

Ustalenie podstawy ekwiwalentu

$(309,75 \text{ zł} + 101,70 \text{ zł} + 0,00) : 3 \text{ miesiące} = 137,15 \text{ zł}$

$3800 \text{ zł} + 137,15 \text{ zł} = 3937,15 \text{ zł}$

Podzielenie podstawy ekwiwalentu przez współczynnik ekwiwalentu $3937,15 \text{ zł} : 20,92 = 188,20 \text{ zł}$

Podzielenie otrzymanego ekwiwalentu za jeden dzień urlopu przez liczbę godzin odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika

$188,20 \text{ zł} : 8 \text{ godzin} = 23,53 \text{ zł}$

Pomnożenie kwoty ekwiwalentu za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego $23,53 \text{ zł} \times 80 \text{ godzin} = 188,24 \text{ zł}$

Przykład

Dnia 31.08.2023 r. rozwiązana została z pracownikiem umowa o pracę.

Pracownik był zatrudniony w wymiarze 1/2 etatu.

Pracownik otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia:

- wynagrodzenie zasadnicze 2000 zł,
- stała premia regulaminowa: 800 zł.

W dniu rozwiązania umowy o pracę pracownik miał 90 godzin niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Krok 1:

$2000 \text{ zł} + 800 \text{ zł} = 2800 \text{ zł}$

Krok 2:

$2800 \text{ zł} : 10,46 \text{ (współczynnik ekwiwalentu 2022 r. 1/2 etatu)} = 267,69 \text{ zł}$

Krok 3:

$267,69 \text{ zł} : 8 \text{ godzin (dobowa norma czasu pracy)} = 33,46 \text{ zł}$

Krok 4:

$33,46 \text{ zł} \times 90 \text{ godzin niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego} = 3011,40 \text{ zł} - \text{ekwiwalent za 90 godzin niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego}$

Przykład

Pracownik legitymujący się znacznym stopniem niepełnosprawności rozwiązał stosunek pracy dnia 31.01.2023 r. Pracownik był zatrudniony w wymiarze 1/2 etatu i zgodnie z rozkładem czasu pracy pracował w niektóre dni tygodnia po 6 godzin. Wynagrodzenie pracownika ustalono w stałej miesięcznej wysokości 2000 zł. Pracownik nie wykorzystał 14 godzin urlopu wypoczynkowego.

Podzielenie wynagrodzenia przez współczynnik ekwiwalentu

2000 zł : 10,46 (współczynnik ekwiwalentu w 2023 r. dla 1/2 etatu) = 191,20 zł

Ekwiwalent pieniężny za 1 godzinę urlopu wypoczynkowego:

191,20 zł : 7 godzin (dobowa norma czasu pracy obowiązująca pracownika) = 27,31 zł

Ekwiwalent pieniężny za 14 godzin niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego:

27,31 zł × 14 godzin = 380,94 zł

Podstawa ekwiwalentu, gdy pracownik był nieobecny w pracy w okresie przyjętym do ustalenia podstawy – dopełnienie podstawy

W przypadku gdy w miesiącach, z których zmienne składniki wynagrodzenia uwzględniamy w podstawie ekwiwalentu, pracownik nie przepracował pełnego okresu, np. z powodu choroby, wynagrodzenie faktycznie wypłacone w tym okresie należy dopełnić.

Jeżeli zatem w okresie, z którego ustala się średnią wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, pracownik przepracował tylko część tego okresu, należy dokonać dopełnienia tego wynagrodzenia do wysokości, jaka zostałaby pracownikowi wypłacona, gdyby przepracował pełny okres trzech miesięcy.

Dopełniając wynagrodzenie wypłacone w tych miesiącach, pracodawca powinien:

- wynagrodzenie faktycznie wypłacone pracownikowi w tym okresie podzielić przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a następnie
- otrzymany wynik pomnożyć przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy § 16 ust. 2.

Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przepis § 16 ust. 2 dotyczący dopełniania wynagrodzenia powinien być stosowany w przypadku nieobecności pracownika do wszystkich składników wynagrodzenia, które uwzględniane są w podstawie ekwiwalentu. Zdaniem Ministerstwa, „W przypadku, gdy pracownik nie przepracował pełnego okresu trzech (dwunastu) miesięcy, to przy ustalaniu ekwiwalentu ma zastosowanie § 16 ust. 2 rozporządzenia. (...) W opinii Departamentu 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” („Ubezpieczenia i Prawo Pracy” nr 18(396) z 10.09.2015 r.). Z opinii tej wynika, że przepis § 16 ust. 2 powinien być stosowany w przypadku nieobecności pracownika do wszystkich składników wynagrodzenia, które są uwzględniane w podstawie ekwiwalentu, co oznacza, że dopełnieniu podlegają również

wypłacone pracownikowi wynagrodzenie i dodatki za godziny nadliczbowe, a także dodatki za godziny nocne. Nie ma przy tym znaczenia, czy są to składniki wynagrodzenia wypłacane za godziny pracy zaplanowanej w rozkładzie czasu pracy, czy wynagrodzenie za godziny, które w rozkładzie czasu pracy nie zostały zaplanowane.

W § 16 ust. 2 ustawodawca posługuje się pojęciem liczby dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie oraz liczby dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy. Zgodnie z stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (stanowisko poniżej):

- przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie – należy rozumieć faktyczną liczbę dni pracy, w tym uwzględniając liczbę dni wolnych od pracy, w których praca była (faktycznie) wykonywana;
- 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.

Uwzględnienie w dniach faktycznie przepracowanych, zgodnie z przedstawionym stanowiskiem także dni wolnych od pracy, w których pracownik dodatkowo świadczył pracę, budzi wątpliwości, ponieważ może prowadzić do obniżenia wysokości wynagrodzenia. Stąd wielu autorów wskazuje, że nie jest ono do zaakceptowania.

Należy zatem uznać, za prawidłowe uwzględnianie w liczbie dni przepracowanych wyłącznie liczby dni wynikających z obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy pomniejszonego o liczbę dni nieobecności w pracy, bez uwzględniania dni pracy przypadających w dni, które zgodnie z rozkładem czasu pracy powinny być dla pracownika dniami wolnymi od pracy.

Dopełniania wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia ekwiwalentu dokonuje się także w przypadku gdy nieobecność pracownika w pracy jest nieusprawiedliwiona.

Dopełnienie wynagrodzenia należy stosować także do składników wynagrodzenia przysługujących za okresy dłuższe niż jeden miesiąc. Tak wynika z pisma Departamentu Prawa Pracy PP-024-649/2000. Jak czytamy w piśmie: „Jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu, o którym mowa w § 17 ust. 1 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop z dnia 8 stycznia 1997 r., np. z powodu choroby, wynagrodzenie faktycznie uzyskane przez niego w tym okresie, tzn. 12 miesięcy, dzieli się przez liczbę dni pracy, za które to wynagrodzenie przysługiwało, a następnie otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie by pracownik przepracował w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy”.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, pismo z 27.07.2016 r.

(...) na podstawie przepisu § 16 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm., zwanego dalej: «rozporządzeniem urlopowym») składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7 (czyli w stałej wysokości), wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu.

Natomiast, stosownie do § 16 ust. 2 rozporządzenia urlopowego, jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu, o którym mowa wyżej, 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.

Jeżeli zatem w okresie, z którego ustala się średnią wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, pracownik przepracował tylko część miesiąca, należy, w ocenie Departamentu, dokonać uzupełnienia wynagrodzenia do wysokości, jaka zostałaby pracownikowi wypłacona, gdyby przepracował pełny okres trzech miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu.

W opinii Departamentu, pod zawartym w treści § 16 ust. 2 rozporządzenia urlopowego, zwrotem „przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie”, należy rozumieć, faktyczną liczbę dni pracy, a zatem także uwzględnia się liczbę dni wolnych od pracy, w których praca była (faktycznie) wykonywana. Należy przy tym zauważyć, że za taką pracę na podstawie art. 80 Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną.

Natomiast pod zawartym w treści § 16 ust. 2 rozporządzenia urlopowego pojęciem „przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy” należy, zdaniem Departamentu, rozumieć liczbę dni pracy, jaką pracownik przepracowałby zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, na podstawie wymiaru czasu pracy, obliczonego zgodnie z art. 130 Kodeksu pracy.

Należy też dodać, że na podstawie § 17 ust. 1 rozporządzenia urlopowego składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu, przy czym na podstawie § 17 ust. 2 rozporządzenia urlopowego przepis § 16 ust. 2 stosuje się odpowiednio. Przedstawiając powyższe, Departament informuje, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie jest uprawnione do wydawania powszechnie obowiązującej wykładni przepisów prawa pracy, a poglądy prawne Departamentu Prawa Pracy nie są wiążące zarówno dla stron stosunku pracy, Państwowej Inspekcji Pracy, jak i dla sądów pracy” („Ubezpieczenia i Prawo Pracy” nr 7(457) z 1.04.2018 r., dodatek nr 7).

Przykład

Stosunek pracy ustał 31.10.2023 r. Pracownik nabył prawo do ekwiwalentu pieniężnego za 80 godzin niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Wynagrodzenie pracownika obejmuje:

- wynagrodzenie zasadnicze określone w stałej stawce 4500 zł;
- prowizję miesięczną uzależnioną od wyników sprzedaży – w okresie trzech miesięcy poprzedzających rozwiązanie umowy i nabycie prawa do ekwiwalentu (lipiec, sierpień, wrzesień) pracownik otrzymał prowizję w łącznej wysokości 3780 zł;

Pracownik chorował w lipcu 10 dni, od lipca do września powinien przepracować 65 dni, faktycznie przepracował 55 dni.

premie kwartalne – pracownik otrzymał premię za:

IV kwartał 2022 r. – 1500 zł,

I kwartał 2023 r. – 2500 zł,

II kwartał 2023 r. – 1500 zł,

III kwartał 2023 r. – 2000 zł.

Pracownik chorował w IV kwartale 2022 r. 5 dni, a w III kwartale 2023 r. 10 dni. Pracownik powinien przepracować 252 dni, przepracował 237 dni.

Podstawa ekwiwalentu:

Wynagrodzenie zasadnicze 4500 zł

Prowizja

$(3780 \text{ zł} : 55 \text{ dni}) \times 65 \text{ dni} = 4467,45 \text{ zł}$

$4467,45 \text{ zł} : 3 \text{ miesiące} = 1489,15 \text{ zł}$

Premia kwartalna:

$(1500 \text{ zł} + 2500 \text{ zł} + 1500 \text{ zł} + 2000 \text{ zł}) : 237 \text{ dni} \times 252 \text{ dni} = 7975,80 \text{ zł}$

$7975,80 \text{ zł} : 12 \text{ miesięcy} = 664,65 \text{ zł}$

Razem: $4500 \text{ zł} + 1489,15 \text{ zł} + 664,65 \text{ zł} = 6653,80 \text{ zł}$

Dopełnienie, jeżeli nieprzepracowanie pełnego miesiąca nie wynikało z absencji, lecz podjęcia pracy w trakcie miesiąca

Przepisy rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop nie wskazują, jak obliczyć ekwiwalent w przypadku, gdy nieprzepracowanie pełnego okresu, z którego wynagrodzenie uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu, wynikało nie z nieobecności, ale z powodu zatrudnienia pracownika w trakcie miesiąca. Z uwagi na przepis § 11 ust. 2, na podstawie którego jeżeli pracownik otrzymał wynagrodzenie za okres krótszy niż przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres faktycznie przepracowany, miesiąc, w którym pracownik został zatrudniony nie od pierwszego dnia miesiąca przy dokonywaniu obliczeń, nie powinien zostać pominięty. Przepis § 11 ust. 2 jest stosowany przy ustaleniu podstawy ekwiwalentu na podstawie § 16 ust. 3. Jeżeli zatem pracownik nie przepracuje pełnego miesiąca, także gdy jest to związane z zatrudnieniem pracownika w trakcie miesiąca, wydaje się właściwe stosowanie § 16 ust. 2, a więc dopełnienie niepełnego okresu przez podzielenie wynagrodzenia faktycznie wypłaconego mu w tym okresie przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a następnie pomnożenie otrzymanego wyniku przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Przykład

Pracownik został zatrudniony od 26.04.2023 r.

Wynagrodzenie pracownika:

- ustalono w stałej miesięcznej stawce 5000 zł,
- pracownikowi przysługuje prowizja,
- w okresie poprzedzającym ustanie stosunku pracy pracownik pracował w godzinach nadliczbowych. Umowa o pracę została rozwiązana w lipcu 2022 r., pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

W okresie 3 miesięcy poprzedzających wypłatę ekwiwalentu pracownik otrzymał:
w kwietniu 2022 r.

prowizję 250 zł w maju 2022 r.

prowizję 1200 zł

wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

– normalne wynagrodzenie $29,76 \text{ zł} \times 10 \text{ godzin} = 297,60 \text{ zł}$

– 50% dodatek

$29,76 \text{ zł} \times 50\% \times 10 \text{ godzin} = 148,80 \text{ zł}$ w czerwcu 2022 r.

1) prowizję 950 zł

W okresie 3 miesięcy poprzedzających wypłatę ekwiwalentu pracownik przepracował 46 dni, gdyby był zatrudniony od 1 kwietnia powinien przepracować 62 dni.

Dopełnienie podstawy ekwiwalentu

$(250 \text{ zł} + 1200 \text{ zł} + 297,60 \text{ zł} + 148,80 \text{ zł} + 950 \text{ zł}) : 46 \text{ dni} = 61,88 \text{ zł}$

$61,88 \text{ zł} \times 62 \text{ dni} = 3863,56 \text{ zł}$

Podstawa ekwiwalentu:

$3863,56 \text{ zł} : 3 \text{ miesiące} = 1278,85 \text{ zł}$

$5000 \text{ zł} + 1278,85 \text{ zł} = 6278,85 \text{ zł}$