

Trzeba uporządkować liczenie płacy za urlop. Ale zmiany w nowym kodeksie są kosmetyczne



Karolina Topolska

karolina.topolska@infor.pl

A gdybym państwu powiedziała, że wynagrodzenie urlopowe, które dostajemy od pracodawcy, odbiega mocno od tego, które powinno wpłynąć na nasze konto raz in plus, a raz in minus? I to tak od lat... Na pocieszenie mogę dodać, że to problem tylko tych, którzy poza stałymi elementami wynagrodzenia mają też np. prowizje czy premie. Standardem jest ustalanie płacy z takich składników zmiennych z okresu trzech miesięcy poprzedzających miesiąc udzielenia urlopu. Natomiast w razie wystąpienia znacznych wahań wynagrodzenia średnią można wyliczyć z większej liczby miesięcy. Tylko mało kto to robi, bo w zasadzie mało kto wie, gdzie dla tych tajemniczych „znacznych wahań” jest próg. Ale na tym płacowe potknięcia się nie kończą, bo nawet jeśli kadrowa ustali, że znaczne wahania w poborach są, to i tak wbrew kodeksowi pracy płacę za urlop wylicza co do zasady od razu z pełnych 12 miesięcy. A przecież wymaga się tu elastycznego podejścia, bo przepis nie mówi „z 12”, ale „do 12” – co oznacza, że pobory należy brać np. z 5, 6, 9 albo 10 miesięcy. Wiem, dla tych którzy wynagrodzenia urlopowego nigdy nie liczyli, a są tylko jego beneficjentem, to czarna magia. Ale dla uproszczenia podsumować można to tak: ta wolnoamerykanka w liczeniu poborów za urlop prowadzi zawsze do czyjejś straty. Raz dostanie mniej pracownik, a innym razem to pracodawca będzie musiał dołożyć do interesu. Cała nadzieja w ustawodawcy, by zasady liczenia wynagrodzenia za urlop wreszcie uprościł. Nowy kodeks pracy (przekazany przez komisję kodyfikacyjną do resortu pracy) delikatnie porządkuje ten bałagan, ale przełomu niestety nie będzie, bo zaproponowane zmiany są zbyt kosmetyczne.



PATRYK SŁOWIK

patryk.slowik@infor.pl
@PatrykSłowik

Permanentne błędy pracodawców

Naliczanie pensji za urlop od lat stwarza problemy. Ekspert wskazuje, że wielu kadrowców robi to źle – często też na niekorzyść pracowników. Co więcej, systemy płacowe są nastawione na jedną opcję, a przez to niejednokrotnie wprowadzają w błąd. Tymczasem przepisy mówią o potrzebie indywidualnego podejścia

Artykuł 172 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.; dalej: k.p.) jest jednym z rzadziej wykładanych przepisów kodeksowych. Stanowi, że za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Kadrowcom wszystko wydaje się jasne. Jak jednak twierdzą prawnicy, wcale tak nie jest. W przepisie czał się bowiem kilka pułapek.

Zasada i bezpiecznik

Podstawowa zasada jest taka: pracownik ma otrzymać za urlop takie wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby normalnie pracował. Sprawa jest prosta, gdy ktoś otrzymuje identyczne wynagrodzenie co miesiąc. Jeśli ktoś np. w styczniu zarobił 3000 zł, w lutym 3000 zł oraz w marcu 3000 zł, to za kwiecień, który cały spędził na urlopie, również powinien otrzymać 3000 zł. Ustawodawca słusznie uznał jednak, że nie można wykluczyć przypadków, gdy pracownik w ostatnim kwartale z jakichś przyczyn zarabował niestandardowo – zwłaszcza gdy w jego pensji obecne są składniki zmienne. Wówczas bezpiecznikiem dla wypłacenia mu podobnego do otrzymywanego wynagrodzenia jest możliwość wydłużenia okresu obliczeniowego do 12 miesięcy. Ratio legis uchwalenia art. 172 k.p. było zresztą takie, aby zniwelować wpływ sytuacji nadzwyczajnych w życiu pracownika na wynagrodzenie urlopowe.

Znaczne wahania

Możliwość wydłużenia okresu z trzech do maksymalnie 12 miesięcy powstaje dopiero wówczas, gdy wahania w wypłacanym w ostatnim kwartale wynagrodzeniu były znaczne.

– Ocena, co oznacza pojęcie „znaczne wahania”, może być problematyczna dla

pracodawcy, gdyż nie zostało ono zdefiniowane przez ustawodawcę – zauważa adwokat Paulina Kutrzebka z kancelarii Świeca i Wspólnicy. Jej zdaniem najlepiej by było, gdyby pracodawca w przepisach wewnętrznych, np. w regulaminie wynagradzania, uszczegółowił, co rozumie pod pojęciem „znaczne wahania”.

Doktor Michał Raczkowski z Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego zaznacza jednak, że w zakresie definiowania „znaczności” jest przeciwnikiem przeregulowania. – Bo przecież jeśli ustalimy ten próg na poziomie 30 proc. wynagrodzenia, a wahania wyniosą 29 proc., to czy to będzie znaczyło, że nie są one znaczne? – pyta retorycznie dr Raczkowski. I dodaje, że taki podział byłby sztuczny. W prawie zaś szczególnie cenne jest to, co sprawdza się również w innych dziedzinach życia: zdrowy rozsądek. – Moim zdaniem zmiany rzędu 15 proc. miesięcznego wynagrodzenia nie są jeszcze znaczne. To oczywiście kwestia ocenna i dla każdego ten próg będzie znajdował się gdzie indziej. Ale wydaje mi się, że dopiero zmianę rzędu 30 proc. wynagrodzenia należałoby uznać za znaczną i umożliwiającą wydłużenie okresu obliczeniowego do maksymalnie 12 miesięcy – uważa dr Raczkowski.

Jaki okres wybrać

Gdy pracodawca uzna, że w okresie trzymiesięcznym nastąpiły znaczne wahania, musi wybrać właściwy okres obliczeniowy do wyliczenia wynagrodzenia urlopowego. I tu, jak twierdzą eksperci, pojawia się najczęstszy błąd kadrowych. Wynika po części z tego, że nawet twórcy wielu programów do obsługi kadrowo-płacowej źle odczytali art. 172 k.p.

– Dla wielu pracowników kadr istnieje tylko dwa warianty obliczenia wynagrodzenia urlopowego: albo z trzech miesięcy poprzedzających, albo z 12. Bywa, że programy kadrowe ustawione są na ten maksymalny wymiar. Przepis zaś mówi o okresie do 12 miesięcy – wskazuje Łukasz Prasolek, ekspert w zakresie prawa pracy z firmy Nowoczesne Kadry, były pracownik Państwowej Inspekcji Pracy i Sądu Najwyższego.

Potwierdza to również dr Katarzyna Kalata, prezes Helpdesku Kadrowego. Z jej obserwacji również wynika, że wielu pracodawców nadmiernie ułatwia sobie życie i przyjmuje jednakowe kryteria dla wszystkich pracowników.

– A w świetle przepisów to niedopuszczalne. Postanowienie regulaminu oparte na tym, że dla wszystkich pracowników obliczamy wynagrodzenie np. z ostatnich 12 miesięcy, należy uznać za niewłaściwe. Podobnie jak niemalże mechaniczne przyjęcie, że dla wszystkich liczy się z trzech miesięcy, skoro w firmie mogą być i pracownicy produkcyjni, i handlowcy,

KADRY I PŁACE

u których znaczne wahania wynagrodzenia nie są niczym zaskakującym – tłumaczy dr Kalata. – Jeśli więc pracownik wykaże, że mechanizm liczenia wynagrodzenia urlopowego dla każdego pracownika w identyczny sposób, mimo dużych różnic w sposobach ich wynagradzania, jest dla niego krzywdzący, miałyby szanse wygrać w sądzie – uważa prawniczka.

Wtóruje im mec. Paulina Kutrzebka: – Określając płacę urlopową, pracodawca nie jest zobowiązany do stosowania tylko dwóch okresów – trzy lub dwanaście miesięcy. Może to być dowolna liczba miesięcy od trzech w górę, ale nieprzekraczająca dwunastu. Pod warunkiem, że okres ten będzie wystarczający, by wychwycić zmienne tendencje wysokości wynagrodzenia pracownika w taki sposób, aby w jak najwyższym stopniu zbliżyć się do wartości wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik otrzymałby, gdyby pracował.

Mówiąc prościej: pracodawca może obliczyć wynagrodzenie urlopowe na podstawie np. ostatnich sześciu miesięcy pracy pracownika. **PRZYKŁAD 1**

– W omawianej kodeksowej normie, jak rozumiem, chodzi o znalezienie okresu, w którym wynagrodzenie podlegałoby wahanom mniejszym niż z trzech ostatnich miesięcy. Tylko wtedy przecież wyjątek od reguły wyliczania na bazie trzech ostatnich miesięcy ma sens – spostrzega dr Michał Raczkowski. Przy czym zaznacza, że dla pracodawców jest to wariant najbardziej czasochłonny. W praktyce bowiem sprowadza się do tego, że w każdym przypadku wydłużenia trzymiesięcznego okresu kadrowy powinien przeprowadzić symulację kilku różnych opcji do wyboru. Tyle że – jak wskazuje mec. Paulina Kutrzebka – kodeks pracy w tym względzie sprzyja pracownikom. I stosowanie ogólnie panujących zasad w firmie może nie wytrzymać zderzenia z rzeczywistością.

– Pracodawca powinien pamiętać, że ocena wysokości wynagrodzenia urlopowego pracownika odnosi się do indywidualnej sytuacji zatrudnionego i wartości jego dotychczasowych składników wynagrodzenia, które nie zawsze będą obliczane z okresu trzech czy dwunastu miesięcy. W tym zakresie znaczący jest też cel, o którym wspominałam już wcześniej, czyli wynagrodzenie urlopowe ma być możliwie najbardziej zbliżone do wynagrodzenia, jakie pracownik by uzyskał, gdyby pracował zamiast wypoczywać – przestrzega mec. Kutrzebka. **OPINIE** Eksperci są zgodni, że błędy przy naliczaniu wynagrodzeń urlopowych popełnia wielu pracodawców – czasem na swoją niekorzyść, czasem na niekorzyść pracowników. Z reguły nieświadomie, bez żadnej umyślności. Po prostu kadrowi nie wiedzą, jak stosować rzadko opisywane w doktrynie prawa i wspominane przez sądy przepisy.

Nowy kodeks pracy: rozwiązanie połowiczne

Szansą na zmianę nieprawidłowej praktyki firm byłoby uproszczenie regulacji o wynagrodzeniu urlopowym w nowym kodeksie pracy. Ale projekt tego kodeksu opracowany przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy spełnia ten postulat tylko połowicznie. W art. 379 par. 3 pkt 2 proponuje się, by w przypadku znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, okres brany za podstawę do wyliczenia wynagrodzenia urlopowego mógł być przedłużony w układzie zbiorowym lub regulaminie wynagradzania do 12 miesięcy kalendarzowych.

PRZYKŁAD 1

Która metoda właściwa

Jan Kowalski w trzymiesięcznym okresie poprzedzającym urlop otrzymywał wynagrodzenie, które zdaniem pracodawcy cechowało się znacznymi wahaniami (30 proc.). Pracodawca uznał więc za słuszne wyliczenie wynagrodzenia urlopowego z okresu 12 miesięcy poprzedzających urlop. Tyle że w tym okresie wahania sięgały aż 50 proc., więc były jeszcze większe. W tej sytuacji pracodawca może:

- a) wyliczyć wynagrodzenia z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc urlopu;
- b) wyliczyć wynagrodzenie z 12 miesięcy poprzedzających miesiąc urlopu, skoro występowały znaczne wahania;
- c) wyliczyć wynagrodzenie na podstawie od trzech do 12 miesięcy poprzedzających urlop, wybierając okres, w którym wahania były najmniejsze.

Zdaniem prawników poprawny jest ten trzeci wariant.



OPINIE EKSPERTÓW

Duża zmienność zjawisk – do zaobserwowania w orzecznictwie sądowym



DR KATARZYNA KALATA

prezes Helpdesku Kadrowego

Ani w kodeksie pracy, ani w rozporządzeniu urlopowym (rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop; Dz.U. nr 2, poz. 14 ze zm.) nie ma definicji pojęcia „znaczne wahania”. Odwołując się do definicji zawartej w słowniku języka polskiego, należy stwierdzić, że „znaczny” to dość duży, a „wahania” to zmienność zjawisk zamykająca się w określonych granicach. To oczywiście nie rozwiązuje problemu. W orzecznictwie również nie znajdziemy definicji powyższego pojęcia, ale mamy kilka stanów faktycznych, w których sądy uznały wahania za znaczne. To np. sytuacja, w której premia wypłacana mogłaby wynosić od 354,60 zł do 19 219,00 zł (wyrok Sądu Okręgowego w Koszalinie z 28 czerwca 2012 r., sygn. akt IV P 49/12). Tak też było w sytuacji, w której średniej wysokości wynagrodzenie liczone z 12 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu wynosiłoby 11 561,85 zł brutto, a liczone z trzech miesięcy – 9204,48 zł, czyli mniej o 2357,37 zł (wyrok Sądu

Jasne zasady wynagrodzeniowe to przeciwdziałanie dyskryminacji



MARCIN SZLASA-ROKICKI

radca prawny w zespole prawa pracy kancelarii Bird & Bird

Przepisy kodeksu pracy oraz rozporządzenia urlopowego co do zasady przewidują obliczanie wynagrodzenia urlopowego na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc, za który wynagrodzenie takie jest należne. Dopiero w sytuacji, w której wysokość dodatkowych składników wynagrodzenia ulega znacznym wahanom, pracodawca jest uprawniony do uwzględnienia dłuższego okresu wynoszącego do 12 miesięcy. Takie sformułowanie przepisów wskazuje, że pracodawca ma pewną swobodę w decyzji, jak długi okres weźmie pod uwagę, i nie zawsze musi on wynosić aż 12 miesięcy. W niektórych sytuacjach wystarcza-

Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu z 7 stycznia 2013 r., sygn. akt IV P 485/12). W powyższej sytuacji pracodawca powinien policzyć średnią z okresu do 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Przy czym nie można uznać, że na podstawie art. 172 k.p. pracodawca ma wybór, jeśli wystąpią częste zmiany wysokości składnika zmiennego. Zgodnie z wyrokiem Sądu Okręgowego w Koszalinie z 28 czerwca 2012 r., sygn. akt IV P 49/12, tę „możliwość” wynikającą z przywołanego przepisu należy traktować jako powinność. Zatem na pracodawcy spoczywa obowiązek uregulowania zasad liczenia podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego, czego powinien dokonać w akcie wewnętrznym, tj. regulaminie wynagradzania. Jednakże, jeśli takie zapisy się nie pojawiają lub wprowadzone regulacje będą niekorzystne dla pracowników, nie oznacza to, że pracodawca ma dowolność w zakresie ustalania okresu, z którego będzie brał pod uwagę składniki zmienne. Regulacje wewnętrzne nie mogą być bowiem mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art. 18 k.p.). Pracodawca jest związany art. 172 k.p., który reguluje, że pracownik ma otrzymać wynagrodzenie za urlop takie, jakby świadczył pracę, oraz zasadą, że trzymiesięczny okres obliczania składników zmiennych jest minimalnym okresem, jeśli pracownik otrzymuje wynagrodzenie na zbliżonym poziomie. Natomiast jeśli wynagrodzenie pracownika w przeciągu 12 miesięcy jest bardzo zmienne, to pracodawca ma obowiązek obliczyć składniki zmienne z okresu do 12 miesięcy.



jący będzie np. półroczny. Nadrzędną zasadą jest bowiem, aby wynagrodzenie urlopowe możliwe jak najbardziej odpowiadało wynagrodzeniu, jakie pracownik otrzymałby, gdyby w danym czasie normalnie świadczył pracę, i tym właśnie powinien się kierować pracodawca przy ustalaniu długości okresu służącego wyliczeniu. Jako że klauzula „znacznego wahania” jest pojęciem ogólnym i może być przedmiotem sporów, kwestię jej stosowania oraz okresy służące wyliczeniom wynagrodzenia urlopowego dobrze jest ustalić w wewnętrznych aktach zakładowych, np. w regulaminie wynagradzania. Co prawda nie wykluczy to całkowicie potencjalnego sporu, ale będzie zapobiegało zarzuceniu pracodawcy zupełnej uznaniowości wyliczenia oraz braku pewności i świadomości pracownika co do należnego mu wynagrodzenia. Dodatkowo określenie jasnych zasad obliczania wynagrodzenia urlopowego może przyczynić się do wzmocnienia ochrony równego traktowania w zatrudnieniu i odparcia ewentualnych zarzutów dotyczących dyskryminacji płacowej.



– Jeżeli przepis w takim kształcie wejdzie w życie, będzie to oznaczać, że pracodawca nie będzie mógł dowolnie i każdorazowo decydować o tej kwestii, a jedynie w oparciu o zasady określone m.in. w przyjętym regulaminie wynagradzania – tłumaczy różnicę pomiędzy stanem obecnym a proponowanym Marcin Szlasa-Rokicki, radca prawny w kancelarii Bird & Bird. Czy jednak nie lepiej byłoby zdefiniować również w kodeksie, co należy rozumieć jako znaczne wahania? Zdaniem Szlasa-Rokickiego – nie. – Słuszny wydaje się brak ustawowej definicji samego pojęcia „znacznego wahania”. Powinno ono bowiem być uzasadnione warunkami organizacji pracy oraz możliwymi różnicami w wysokościach miesięcznych wypłat, wynikającymi ze specyficznego charakteru danego składnika wynagrodzenia, które w każdym zakładzie pracy mogą być inne i, co za tym idzie, inaczej określone – twierdzi prawnik. Jego zdaniem powierzenie doprecyzowania tej kwestii pracodawcom i związkom zawodowym jest logiczne, a umieszczenie jej w regulaminie umożliwia każdemu pracownikowi zapoznanie się z zasadami wyliczania jego wynagrodzenia. **INFOGRAFIKA**

Wątpliwości i brak odpowiedzi

Wróćmy jeszcze na chwilę do aktualnie obowiązujących przepisów. Póki co bowiem zatrudniający nie mogą liczyć na pomoc ze strony Państwowej Inspekcji Pracy. Poprosiliśmy tę instytucję o wskazówki dla pracodawców, jak powinni stosować art. 172 k.p. Inspekcja w przesłanym nam stanowisku wskazała jedynie, że jej zadaniem nie jest interpretacja przepisów na potrzeby tekstów prasowych ani dzielenie się swoimi opiniami prawnymi. Tymi – ewentualnie – inspektorzy pracy podzielią się z przedsiębiorcami po przeprowadzeniu kontroli i stwierdzeniu występowania uchybień.

Przepisy o wypoczynku w projekcie nowego kodeksu pracy

Przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego



są uwzględniane:

- 1) składniki wynagrodzenia w stałej stawce miesięcznej – uwzględniamy w takiej wysokości, jaka przysługuje pracownikowi w czasie wykorzystywania urlopu;
- 2) składniki wynagrodzenia za okresy nie dłuższe niż miesiąc, określone w innej stawce niż stała miesięczna – uwzględniamy w średniej wysokości z okresu 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających bezpośrednio miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Uwaga! W przypadku znacznego wahanía wysokości tych składników okres ten może być przedłużony – ale tylko w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania i nie więcej niż do 12 miesięcy kalendarzowych.



nie są uwzględniane:

- wypłaty jednorazowe lub nieperiodyczne;
- nagrody jubileuszowe;
- ekwiwalent pieniężny za urlop;
- dotatkowe wynagrodzenie radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego;
- nagrody;
- dotatkowe wynagrodzenie roczne;
- należności z tytułu udziału w zysku, nadwyżce bilansowej lub zależne wyłącznie od osiągnięcia przez przedsiębiorstwo wyników ekonomicznych;
- odprawy emerytalne, rentowe albo inne odprawy pieniężne;
- bonusy – czyli świadczenia związane z pozostawianiem w stosunku pracy, które choć w części nie są uzależnione od wykonywania pracy i jej wyników;
- wynagrodzenie za czas:
 - gotowości do pracy,
 - niezawinionego przez pracownika przestoju;
 - urlopu wypoczynkowego,
 - niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
 - innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy;
- składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy dłuższe niż 1 miesiąc (wypłaca się je w przyjętych dla nich terminach).

Wolne od pracy po nowemu

CECHY

- coroczne,
- płatne,
- nie można się go zrzec.

CEL

- ma służyć przede wszystkim wypoczynkowi, ale:
 - w trakcie urlopu można realizować swoje prawa i wolności;
 - nie wolno korzystać z urlopu w sposób sprzeczny z dobrem zakładu pracy.

ODWOŁANIE Z URLOPU

- Pracownik musi przedstawić oszacowanie kosztów związanych z odwołaniem go z urlopu wypoczynkowego na wniosek pracodawcy złożony przed podjęciem decyzji o odwołaniu pracownika z urlopu.
- Pracodawca musi pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu, o ile pracownik złoży w tej sprawie wniosek.

PIENIĄDZE ZAMIAST WOLNEGO

Uwaga! W razie nieudzielenia urlopu w odpowiednich terminach (patrz ramka: „KIEDY”) prawo do urlopu wygasa.

200 proc. wynagrodzenia urlopowego – **zadośćuczynienie** w takiej wysokości ma otrzymać pracownik, którego urlop wygaśnie (uwzględniając wynagrodzenie urlopowe, jakie przysługiwałoby w razie udzielenia tego urlopu w ostatnim możliwym terminie).

Uwaga! Zadośćuczynienie nie przysługuje, jeżeli pracodawca nie mógł udzielić urlopu z przyczyn dotyczących pracownika.

100 proc. wynagrodzenia urlopowego – **rekompensatę** w takiej wysokości ma otrzymać pracownik, którego urlop wygaśnie w związku z tym, że pracodawca nie mógł udzielić urlopu z przyczyn dotyczących pracownika (uwzględniając wynagrodzenie urlopowe, jakie przysługiwałoby w razie udzielenia tego urlopu w ostatnim możliwym terminie).

Uwaga! Pracodawca nie musi płacić rekompensaty, jeśli po ustaniu przyczyn uniemożliwiających wykorzystanie urlopu udzieli go pracownikowi w terminie kolejnych **6 miesięcy**, na wniosek pracownika złożony do **31 marca** roku kalendarzowego następującego po kolejnym roku, w którym pracownik nabył prawo do urlopu.

3 lata od zakończenia roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył prawo do urlopu, wygasa prawo do zadośćuczynienia i rekompensaty pieniężnej.

WYMIAR

- 26 dni** – dla wszystkich, bez wglądu na staż pracy
- Uwaga!** Dla zatrudnionego na część etatu ustala się go proporcjonalnie.
- 208 godzin** – wymiar godzinowy dla pracowników pełnoetatowych, których dobową normą czasu pracy wynosi 8 godzin
- 34 minuty** – wymiar urlopu za 1 dzień pozostawiania w zatrudnieniu

SPOSÓB UDZIELANIA

- w dni**, które są dla pracownika dniami pracy;
 - na pełne dni** pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu;
 - w jednej części** – gdy roczny wymiar urlopu dla pracownika wynosi do 12 dni;
 - w dwóch częściach** – gdy roczny wymiar urlopu dla pracownika wynosi więcej niż 12 dni;
 - w większej liczbie części** – gdy roczny wymiar urlopu dla pracownika wynosi więcej niż 12 dni, a zatrudniony zgłosi wniosek o więcej niż dwie części urlopu.
- Uwaga!** W tych przypadkach jedna część musi obejmować co najmniej 14 dni wypoczynku (razem z dniami wolnymi).

KIEDY

- Między 1 stycznia** roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył prawo do urlopu, **a 31 stycznia kolejnego roku kalendarzowego** – w tym okresie pracodawca powinien udzielić urlopu.
- 31 marca kolejnego roku kalendarzowego** – do tej daty pracodawca powinien udzielić urlopu pracownikowi, którego stosunek pracy został nawiązany po 30 września danego roku kalendarzowego.
- 30 września roku kalendarzowego następującego** po roku, w którym pracownik nabył prawo do urlopu – do tej daty pracodawca powinien udzielić urlopu w przypadku, gdy pracownik został odwołany z urlopu.
- 31 marca roku kalendarzowego następującego** po kolejnym roku, w którym pracownik nabył prawo do urlopu – do tej daty pracodawca powinien udzielić urlopu niezaplanowanego, nieudzielonego lub niewykorzystanego z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy.



KADRY I PŁACE

Stanowisko GIP z 9 sierpnia 2010 r., GPP-110-4560-50-1/10/PE/RP

Stosownie do przepisów art. 172 kodeksu pracy za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadku znacznego wahaniasw wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Kwestie związane z ustalaniem wynagrodzenia za urlop regulują również przepisy rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. nr 2, poz. 14 ze zm.). Jeżeli pracownikowi przysługuje wynagrodzenie miesięczne w stałej wysokości, wówczas za czas urlopu pracownikowi wypłaca się wynagrodzenie w takiej wysokości, w jakiej mu ono przysługuje w miesiącu, w którym korzysta z urlopu. Oznacza to, że bez względu na długość trwania urlopu pracownik otrzyma za miesiąc, w którym korzystał z urlopu, wszystkie składniki określone w stałej stawce miesięcznej (np. wynagrodzenie zasadnicze, przyjęte w stałej wysokości dodatki funkcyjne, stażowe itp.) w wysokości ustalonej w umowie o pracę. Składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy dłuższe niż jeden miesiąc (np. premie lub dodatki kwartalne, tzw. trzynastka) wypłaca się w normalnych terminach wypłaty tych składników, traktując urlop jak okres wykonywania pracy. 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. Przy obliczaniu wynagrodzenia składającego się ze zmiennych składników wynagrodzenia, które są wypłacane za okresy miesięczne lub krótsze zasadniczą sprawą jest obliczenie podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego, a następnie ustalenie liczby dni, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego. Obliczając podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego, uwzględnia się wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy, w tym dodatki, np. funkcyjne, za staż pracy, za znajomość języków, za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia, premie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej itp., z wyjątkiem należności enumeratywnie wymienionych w par. 6 ww. rozporządzenia. W celu obliczenia podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego składającego się ze

zmiennych składników wynagrodzenia, sumuje się te składniki wypłacone pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc wykorzystywania urlopu. W przypadku jeśli składniki te podlegają znacznemu wahaniu, mogą one być obliczone w wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie dłuższym niż 3 miesiące (np. 6 miesięcy), nie dłuższym jednak niż 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. 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). Przy obliczaniu liczby dni, w czasie których pracownik wykonywał pracę, uwzględnia się wszystkie dni przepracowane, w tym także niedziele, święta i dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Nie uwzględnia się natomiast dni, które nie zostały przepracowane, nawet jeżeli za dni te pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie (np. dni niezdolności do pracy z powodu choroby, dni przestoju w pracy). Nieuwzględnienie tych dni jest konsekwencją nieuwzględniania wynagrodzenia za nie w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego. Dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona podstawa wymiaru, a następnie mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy 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, otrzymamy wynagrodzenie za urlop. W opisanych w piśmie przypadkach przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop należy stosować wskazane wyżej zasady. I tak w celu ustalenia wynagrodzenia pracownika, które składa się ze składników stałych i zmiennych, podlegających dużym wahaniom, to pracodawca decyduje, z jakiego okresu ustali podstawę wymiaru, jednakże zgodnie z przepisami okres ten może wynosić od 3 do maksymalnie 12 miesięcy. Ponadto, 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.

dawcy z obowiązku ich wypłaty pracownik ma prawo dochodzić ich przed sądem; są periodyczne, czyli dokonywane co pewien czas, np. za wykonywanie pewnego typu zadań, przy czym nie muszą mieć one charakteru regularnego, a okresy (ich długość), za które się je wypłaca, mogą być zróżnicowane. Do podstawy wchodzi więc np. premie regulaminowe, a poza nią pozostają nagrody uznaniowe, często zwane premiami uznaniowymi, które są wypłacane wyłącznie wedle woli pracodawcy.

Zamknięty katalog wyłączeń

Świadczenia, które nie podlegają uwzględnieniu w wynagrodzeniu urlopowym, są wymienione w par. 6 rozporządzenia urlopowego i jest to lista zamknięta. Wyjątki tam zawarte nie powinny być interpreto-owane w sposób rozszerzający. Są to: ■ jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania lub za określone osiągnięcie, ■ wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, ■ gratyfikacje (nagrody) jubileuszowe, ■ wynagrodzenia 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, ■ 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, ■ 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 nie wchodzi m.in.: ■ wypłaty jednorazowe oraz niepowiązane z żadnym okresem czasu, ■ elementy pensji, które przysługują za czas urlopu albo są tak obliczane, że urlop nie ma wpływu na ich wysokość (np. premie, których wysokość nie zależy od osobistego wkładu pracy pracownika), ■ wynagrodzenia z dodatkowych umów-zleceń lub o dzieło.

Stała stawka

Gdy pracownik uzyskuje składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości, nie ma potrzeby obliczania podstawy wymiaru i samego wynagrodzenia urlopowego. Wówczas pensję wypłaca się w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. Do omawianej grupy składników należą m.in.:

- stałość lub zmienność wysokości poszczególnych elementów pensji,
- długość okresów, za które dany składnik wynagrodzenia przysługuje.

Podstawa wymiaru

Pensję za czas urlopu ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. W następnej kolejności należy sprawdzić, jakie wypłaty są składnikami wynagrodzenia lub świadczeniami z etatu. Nie wszystkie mogą tworzyć podstawę urlopową. Dlatego konieczne jest przeprowadzenie selekcji i wybór tylko tych wypłat, które: ■ mają charakter roszczeniowy – czyli przysługują pracownikowi na podstawie przepisów rangi ustawowej, np. kodeksu pracy, lub wewnętrznych aktów płacowych, np. układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umów o pracę; chodzi o należności za czas pracy w ustalonym wymiarze, odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy – związane z wykonywaną pracą, do których pracownik ma prawo bezwarunkowo (np. zostały wynegocjowane przy rekrutacji) lub dopiero po wypełnieniu określonych kryteriów; w razie niewywiązania się praco-

Dawniej jednak inspekcja pracy zdecydowanie chętniej zajmowała stanowisko w kwestiach budzących wątpliwości. Nie wiadomo jednak, w jakim stopniu to sprzed ośmiu lat jest aktualne. Nie zawiera ono też odpowiedzi na wszystkie wątpliwości. Niemniej jednak publikujemy je jako wskazówkę przy stosowaniu kodeksowej regulacji. **STANOWISKO GIP** O pomoc w zrozumieniu przepisów poprosiliśmy też Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Jeden z wysoko postawionych urzędników przekazał nam jedynie informację, że „art. 172 kodeksu pracy nie może być interpretowany w sposób niekorzystny dla pracowników”. Zastrzegł przy tym, że oficjalne stanowisko resortu zostanie nadesłane przez biuro prasowe. Niestety, do chwili zamknięcia numeru się go nie doczekaliśmy. **©** **®**

Wynagrodzenie urlopowe krok po kroku

Miesiące poprzedzające urlop będą ważne dla wyliczeń wtedy, gdy pensja pracownika zawiera zmienne składki. Jeśli jest ona wypłacana w stałej wysokości, nie ma potrzeby obliczania odrębnej płacy za wypoczynek

Za czas urlopu wypoczynkowego podwładnemu należy się takie wynagrodzenie, jakie by uzyskał, gdyby pracował. Zasada ta wynika z art. 172 k.p. Pracownik nie powinien więc odczuć finansowych skutków niewykonywania pracy z powodu urlopu. Okres wypoczynku traktowany jest bowiem jak czas przepracowany. Dokładne wytyczne co do ustalania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego zawiera rozporządzenie urlopowe ministra pracy i polityki socjalnej. Zostało ono tak skonstruowane, aby możliwa była realizacja przywołanej wyżej zasady wynikającej z art. 172 k.p. W szczególności dotyczy to sytuacji, gdy wysokość pensji jest różna ze względu na system wynagradzania. Aby obliczyć wysokość wynagrodzenia urlopowego, należy wyznaczyć podstawę wymiaru. Ustalając ją, trzeba zwrócić uwagę na: ■ rodzaj składników wynagrodzenia wliczanych do podstawy oraz pomijanych,



IZABELA NOWACKA
ekspert
od wynagrodzeń

PRZYKŁAD 2

Płaca mieszana

Pracownica otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 17,50 zł za godzinę oraz stałą kwotowy dodatek za pracę w warunkach uciążliwych 200 zł. W czerwcu 2018 r. korzysta z 24 godzin urlopu. W marcu, kwietniu i maju uzyskała wynagrodzenia odpowiednio w wysokości: 3080 zł (17,50 zł x 176 godz.), 2800 zł (17,50 zł x 160 godz.) oraz 2800 zł (17,50 zł x 160 godz.). Podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego wyniesie 8680 zł: (3080 zł + 2800 zł + 2800 zł). Przeliczenia nie wymaga natomiast kwota stałego dodatku za warunki pracy. **©** **®**

PRZYKŁAD 3

Choroba przed urlopem

W maju 2018 r. pracownik korzystał z 40 godzin urlopu. Otrzymuje stałe wynagrodzenie w wysokości 4500 zł oraz premie miesięczne, które wynoszą od 5 do 15 proc. płacy podstawowej. Od lutego do kwietnia 2018 r. premie wyniosły odpowiednio 450 zł, 225 zł, 675 zł. W kwietniu pracownik chorował przez 24 godziny (3 dni robocze), a w marcu przepracował 10 godzin nadliczbowych dobowych, za które otrzymał 50-proc. dodatek w wysokości 127,85 zł oraz normalne wynagrodzenie w kwocie 268,47 zł. Podstawa ze zmiennych składników wynosi 1746,32 zł (450 zł + 225 zł + 675 zł + 127,85 zł + 268,47 zł). W powyższym okresie pracownik (pełen etat) przepracował łącznie 482 godziny [w kwietniu – 136 godz. (160 godz. – 24 godz.), w marcu – 186 godz. (176 godzin + 10 godz.), w lutym – 160 godz.]. Należy więc dokonać następujących wyliczeń: ■ 1746,32 zł : 482 godz. = 3,62 zł ■ 3,62 zł x 40 godz. = 144,80 zł Za maj pracownik powinien otrzymać łącznie 4644,80 zł (4500 zł + 144,80 zł) oraz premię za ten miesiąc. **©** **®**

KADRY I PŁACE

- wynagrodzenie zasadnicze w stawce miesięcznej – np. 3000 zł,
- premie regulaminowe oraz dodatki miesięczne (za staż pracy, funkcyjny, zmianowy, za pracę w warunkach uciążliwych, za zwiększenie obowiązków służbowych itd.) ustalone jako stała kwota lub stały procent niezmiennego wynagrodzenia zasadniczego, np. 5 proc. wynagrodzenia wynoszącego 3000 zł.

Rodzaje składników

Przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się jeden rodzaj składników wynagrodzenia, tj. przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, inne niż stałe, a więc takie, których wysokość nie jest z góry znana lub jest różna w poszczególnych miesiącach ze względu na wymiar godzin. W podstawie urlopowego na pewno ujmuje się więc m.in.:

- wynagrodzenie zmienne, uzależnione od ilości, wartości wykonanej pracy czy godzin do przepracowania w danym miesiącu, np. prowizyjne, godzinowe, akordowe;
- dodatki: za pracę w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych dobowych, a także z tytułu przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy przy jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym oraz inne ustalone np. jako stały procent, ale od zmiennej pensji podstawowej, premie regulaminowe zmienne, ustalone w procentowych widełkach (np. od 10 do 30 proc. płacy zasadniczej) lub premie uzależnione od poziomu sprzedaży, wykonanych zadań itp.

Zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeżeli wysokość tych składników ulega znacznym wahaniom, to mogą być one uwzględnione w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie dłuższym (np. sześć, dzie więć miesięcy), lecz nieprzekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Jeżeli pensja pracownika jest mieszana – składa się zarówno z części stałej, jak i zmiennej, to wynagrodzenie urlopowe ustala się według zasad właściwych dla danej grupy składników. Pracownik otrzyma stałe wynagrodzenie (w normalnej wysokości) oraz wyliczone ze zmiennych składników wypłaconych w okresie trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia wakacji.

Jak to obliczyć

Wynagrodzenie urlopowe oblicza się:

- dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ona ustalona, a następnie
- mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy 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.

Należy podkreślić, że przy ustalaniu liczby godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę, bierze się pod uwagę wszystkie faktycznie przepracowane godziny (a nie wynikające z nominalu), a więc również godziny nadliczbowe, dyżuru, w których wykonywana była praca, przepracowane w niedziele, święta i w inne dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Odejmuje się natomiast godziny nieprzepracowane, choćby nawet przysługiwało za nie wynagrodzenie, np. za przestój czy chorobę. Trzeba bowiem pamiętać, że wynagrodzenia z tych tytułów są wyłączone z podstawy urlopowej na podstawie par. 6 rozporządzenia urlopowego.

Zmiana w zasadach

W razie zmiany w ruchomych składnikach wynagrodzenia (przyznania lub likwidacji danego składnika) lub zmiany wysokości takich składników w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru, wprowadzonej przed rozpoczęciem przez pracownika

PRZYKŁAD 4

Pensja wypłacana do dziesiątego

W maju 2018 r. pracownik przez 72 godziny będzie na urlopie wypoczynkowym. Jego wynagrodzenie składa się z:

- pensji zasadniczej – 1900 zł,
- prowizji od sprzedaży – w wysokości od 10 do 25 proc. wartości podpisanych umów z klientami (w lutym prowizję wypłacono w kwocie 1853,20 zł, w marcu – 2230 zł, w kwietniu – 1772 zł),
- dodatku paliwowego – 300 zł.

Składniki płacowe wypłacane są 10. dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. Ustalając podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego, należy uwzględnić prowizje w kwotach wypłaconych w okresie od lutego do kwietnia, czyli przysługujące odpowiednio za styczeń, luty i marzec. Po zliczeniu trzech zmiennych prowizji sumę należałoby podzielić przez liczbę godzin przepracowanych w okresie styczeń–marzec, gdyż dopiero tak ustalona stawka godzinowa będzie odpowiadać tej rzeczywiście zarobionej. Kierując się tym rozumowaniem, wynagrodzenie za urlop wynosi 836,64 zł, co wynika z następujących obliczeń:

- 5855,20 zł (1853,20 zł + 2230 zł + 1772 zł): 504 godziny (liczba godzin przepracowanych w okresie styczeń – marzec) = 11,62 zł
- 11,62 zł x 72 godz. = 836,64 zł

Za maj pracownik otrzyma 3036,64 zł (1900 zł + 300 zł + 836,64 zł) i prowizję od wartości zrealizowanych w tym miesiącu umów.

PRZYKŁAD 5

Dodatek nocny od nowej stawki

Do końca maja 2018 r. pracownik otrzymuje stałą pensję zasadniczą wynoszącą 4200 zł, dodatek za kierownicze stanowisko w wysokości 500 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej ustalany według przepisów kodeksu pracy, tj. w wysokości 20 proc. stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Od 1 czerwca 2018 r. stała miesięczna pensja ulegnie zwiększeniu do 4300 zł, natomiast zlikwidowany zostanie dodatek funkcyjny. Ponadto podstawę obliczania dodatku nocnego będzie stanowiła stawka pracownika, a nie minimalna. W lipcu pracownik skorzysta ze 112 godzin urlopu. Obliczając wynagrodzenie urlopowe za lipiec, pracodawca uwzględni tylko zmienny składnik, czyli dodatek za okres od kwietnia do czerwca. Skoro od czerwca dodatek wzrósł, to jego wysokość należy przeliczyć ponownie za kwiecień i maj, uwzględniając nowe zasady.

Podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego z dodatku nocnego			
Miesiące	Liczba godzin nocnych	Dodatek według stawki minimalnej	Dodatek według stawki z wynagrodzenia pracownika
kwiecień	12	31,56 zł (2,63 zł x 12 godz.)	64,56 zł (5,38 zł x 12 godz.)
maj	0	0 zł	0 zł
czerwiec	8	20 zł (2,50 zł x 8 godz.)	40,96 zł (5,12 zł x 8 godz.)

Podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego za lipiec z przeliczonego dodatku za kwiecień i czerwiec wyniesie 105,52 zł (64,56 zł + 40,96 zł), a stawka za jedną godzinę 0,22 zł [105,52 zł: 488 godz. (160 godz. + 160 godz.+ 168 godz.)]. Wynagrodzenie urlopowe wyniesie 24,64 zł (0,22 zł x 112 godzin urlopu). Oprócz wynagrodzenia urlopowego pracownik otrzyma w lipcu stałą pensję w wysokości 4300 zł. Nie otrzyma już dodatku funkcyjnego.

urlopu wypoczynkowego lub w miesiącu wykorzystywania tego urlopu, podstawę wymiaru ustala się ponownie z uwzględnieniem tych zmian (par. 10 rozporządzenia urlopowego). Zasada ta ma urealnić wynagrodzenie bieżące (czyli już po zmianach), które pracownik uzyska w miesiącu wykorzystania urlopu.

Zmiana systemu wynagradzania wymaga dokonania przeliczeń wynagrodzeń. O ile nie jest to trudne przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w przypadku przejścia z systemu zmiennego na stały miesięczny (np. z akordu na stały ryczałt) lub na godzinowy, o tyle problematyczna

wyda się zamiana systemu stałego wynagrodzenia na oparty na wynikach pracy, np. prowizyjny czy akordowy. Jak wtedy ustalić wynagrodzenie akordowe czy prowizyjne w poprzednich trzech miesiącach, jeżeli wtedy pracownik dostawał stałą stawkę miesięczną? Nie wiadomo, jakie pracownik osiągnąłby efekty pracy. W takim przypadku najrozsądniesze wydaje się uwzględnić wynagrodzenia z okresu po zmianie systemu opłacania pracy pracownika.

Przerwy w pracy

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 zmienne za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi przysługiwało takie wynagrodzenie (par. 11 rozporządzenia urlopowego). Chodzi tu o sytuację, gdy w którymś z trzech (lub maksymalnie 12) miesięcy lub w całym tym okresie, z którego liczona jest podstawa do urlopu, pracownikowi nie przysługiwało żadne wynagrodzenie zmienne. Musi to być pełny miesiąc (okres pusty), za który pracownik nie nabył prawa do jakiegokolwiek zmiennego składnika np. z powodu choroby, urlopu bezpłatnego. Jeśli natomiast choć za część miesiąca pracownik dostał ruchomy składnik, to trzeba go wliczyć do podstawy urlopowej i przywołany wyżej par. 11 nie ma zastosowania. W przeciwnym razie należy cofnąć się do najbliższego miesiąca (miesiący) sąsiadującego z tym pustym okresem, w którym zmienne pobory przysługiwały.

U nowego pracownika

Jeżeli przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego pracownik otrzymał wynagrodzenie za okres krótszy niż przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, to podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie wypłacone mu za okres faktycznie przepracowany. Chodzi głównie o pracowników, którzy nie zdążyli jeszcze przepracować trzech miesięcy.

Dłużej niż miesiąc

Składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się w przyjętych terminach wypłaty tych składników, przy czym okres urlopu jest traktowany na równi z okresem wykonywania pracy (par. 12 rozporządzenia urlopowego). Z premii kwartalnych czy nagród rocznych nie ustala się np. podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego. Są one po prostu wypłacane w normalnych terminach po upływie danego okresu, za jaki przysługują.

PRZYKŁAD 6

Nowy system płacowy

Pracownica jest wynagradzana w systemie akordowym. Dostaje 2,10 zł za każdą sztukę wyrobu. W połowie lipca 2018 r. będzie korzystała z 80 godzin urlopu. W okresie od kwietnia do czerwca otrzymała wynagrodzenia: 2240 zł, 2536 zł, 2833,40 zł. Od 1 lipca pracodawca wprowadzi godzinowy system wynagradzania – 15 zł/godz. Ponieważ w trakcie trwania urlopu pracownicy obowiązują już nowe wynagrodzenie, za lipiec pracownica otrzyma wynagrodzenie urlopowe w wysokości 1200 zł (15 zł x 80 godzin).

PRZYKŁAD 7

Miesiąc nieobecności

Pracownica planuje 80-godzinny urlop w lipcu br. Ponieważ jej wynagrodzenie składa się ze zmiennych składników, podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego powinna być ustalona z uwzględnieniem należności przysługujących w kwietniu, maju i czerwcu. Jednakże przez cały czerwiec pracownica ta przebywa na urlopie bezpłatnym i nie otrzymuje zmiennego wynagrodzenia za pracę. Wobec tego do ustalenia podstawy należy przyjąć wynagrodzenie wypłacone w marcu, kwietniu i maju.

PRZYKŁAD 8

Urlop w pierwszym miesiącu zatrudnienia

Pracownica została zatrudniona 1 czerwca 2018 r. jest wynagradzana w systemie akordowym. Pod koniec czerwca, tj. 28 i 29, skorzysta z urlopu wypoczynkowego (16 godzin). Do 27 czerwca zarobi 2160 zł, przepracowując 152 godziny, więc za urlop otrzyma 227,20 zł (2160 zł : 152 godz. = 14,21 zł; 14,21 zł x 16 godz. = 227,36 zł).