

**PRAWO PRACY**

Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalent pieniężny za urlop – Franciszek Małyśz	3
Rozwiązanie układu zbiorowego pracy – Urszula Jelińska	11

**UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE**

Składki ubezpieczeniowe od osób niebędących pracownikami – Bogdan Majkowski	14
Zwolnienia lekarskie od pracy pod kontrolą Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i pracodawców – Bogusław Staroń	19
Ubezpieczenia społeczne pracowników młodocianych – Barbara Zabieglńska	25

**ZATRUDNIENIE**

Swoboda zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej – Aneta Szydłowska	27
---	----

**ORZECZNICTWO**

Orzecznictwo Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego	36
1. Wypowiedzenie umowy o pracę działaczowi związkowemu	36
2. Zrzeczenie się przez pracownika wynagrodzenia za pracę	37
3. Dokonywanie czynności prawnych przez wyznaczoną osobę	39

MIESIĘCZNIK

**PRACODAWCA
i PRACOWNIK****NR 9 (77)**WRZESIEŃ 2003
WARSZAWA

WYDAWCA: Wydawnictwo „Biblioteczka Pracownika”

REDAGUJE: Zespół

KOREKTA: Danuta Marzec

DZIAŁ REKLAMY: tel. 651-71-89

ADRES REDAKCJI: 02-952 Warszawa, ul. Wiertnicza 143, tel. 642-14-91
www.wbp.com.pl e-mail: bipra@wbp.com.pl

NAKŁAD – 1000 egz.

POWIELANIE, PRZEDRUKOWYWANIE I ROZPOWSZECHNIANIE BEZ ZGODY WYDAWCY JEST ZABRONIONE.



SPIS TREŚCI



AKTY PRAWNE

Ustawy, rozporządzenia, obwieszczenia, komunikaty 42



INFORMUJEMY

Rodzaje świadczeń, wskaźniki, terminy obowiązywania 43

WPADNIJ W NASZĄ SIĘĆ

www.wbp.com.pl

WARUNKI PRENUMERATY NA 2003 ROK

MIESIĘCZNIK
**PRACODAWCA
i PRACOWNIK**

Koszt prenumeraty na cały 2003 r.	– 168,00 zł,
na półrocze	– 87,00 zł,
na kwartał	– 45,00 zł.

Archiwalne numery (lata 1997–2002) miesięcznika są dostępne w cenie 8 zł za egzemplarz.

Prenumeratę na 2003 r. przyjmuje na bieżąco dział prenumeraty Wydawnictwa „Biblioteczka Pracownicza”. **Zamówieniem jest odcinek przekazu pocztowego lub przelewu bankowego.** Do przelewu prosimy dołączyć upoważnienie do wystawienia faktury VAT bez podpisu oraz podać adres wysyłkowy wraz z kodem pocztowym i numerem NIP. Koszty przesyłki pokrywa wydawca.

Wpłaty prosimy dokonywać na rachunek:

BPH PBK SA Oddział w Warszawie, ul. Jasna 1 nr 26106000760000401030123743.

Dodatkowych informacji udziela dział prenumeraty pod numerem telefonu (0-22) 651-71-89.

Wpłaty na prenumeratę przyjmują również oddziały „Ruch” SA, „Kolporter” SA, „Garmond Press” SA oraz wszystkie urzędy pocztowe w całym kraju.

Franciszek Matysz

Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalent pieniężny za urlop

Wynagrodzenie za czas urlopu

Zgodnie z art. 152 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego i prawa tego pracownik nie może się zrzec. Nie może też zrzec się prawa do wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego ani też przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.). W świetle kodeksu pracy okres urlopu wypoczynkowego traktowany jest na równi z okresem faktycznego wykonywania pracy, co znajduje wyraz w wyrażonej w art. 172 zdanie 1 k.p. zasadzie, że za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował, nawet chociażby pracownik w rzeczywistości, nie przebywając na urlopie, miał w tym czasie przerwy w wykonywaniu pracy spowodowane innymi przyczynami, np. skutek przestoju, choroby itp. Z powyższej zasady wynika również, że w wynagrodzeniu za czas urlopu wypoczynkowego muszą być uwzględnione ewentualne zmiany jego wysokości, jeśli miały miejsce w czasie korzystania przez pracownika z urlopu, np. podwyższenie stawki miesięcznej lub godzinowej, w związku z czym wynagrodzenie pracownika ulegnie już podwyższeniu za czas urlopu. Z drugiej zaś strony może mieć miejsce sytuacja odwrotna, gdy w czasie przebywania pracownika na urlopie uległy zmianie zasady wynagradzania u danego pracodawcy i zlikwidowano np. niektóre składniki wynagrodzenia, wskutek czego wynagrodzenie urlopowe pracownika ulegnie też obniżeniu, bowiem składnika tego nie otrzymałby już, gdyby w tym czasie pracował. Sy-

tuacja pracownika korzystającego z urlopu wypoczynkowego pod względem wynagrodzenia nie ulega więc zmianie w stosunku do tej, w jakiej znajdowałby się, pracując w tym czasie.

Wypada tu nadmienić, że w czasie urlopu wypoczynkowego pracodawca nie może jednostronnie, w drodze indywidualnej decyzji, wypowiedzieć pracownikowi dotychczasowych warunków płacy (art. 41 w związku z art. 42 § 1 k.p.). Wypowiedzenie takie w niektórych przypadkach spowodowałoby obniżenie wynagrodzenia należnego już za czas urlopu (np. w razie wypowiedzenia dokonanego pracownikowi korzystającemu z urlopu w wymiarze 26 dni, zatrudnionemu u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy, gdyż okres wypowiedzenia wynosi tu w zasadzie 2 tygodnie, jeśli nie podlegają wliczeniu poprzednie okresy zatrudnienia).

Zwrócić należy uwagę, że wyrażona w art. 172 k.p. zasada, wedle której za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował, odnosić się może generalnie jedynie do składników wynagrodzenia przysługujących w stałej miesięcznej wysokości. Dla przykładu: pracownik otrzymujący wynagrodzenie miesięczne w stałej wysokości 2500 zł, składające się z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2000 zł i dodatku funkcyjnego w kwocie 500 zł z tytułu zajmowania stanowiska kierowniczego, w lipcu tego roku korzystał z urlopu wypoczynkowego przez okres 15 dni i za miesiąc ten jego wynagrodzenie nie ulegnie żadnej zmianie. Otrzyma zatem wynagrodzenie w kwocie 2500 zł,

a więc w takiej samej wysokości, jakby pracował cały lipiec, nie korzystając z urlopu.

Natomiast zmienne składniki wynagrodzenia – zgodnie z art. 172 zdanie 2 k.p. – mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia – okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Dopuszczenie możliwości obliczania wynagrodzenia za urlop z przeciętnej w odniesieniu do składników wynagrodzenia, których wysokość jest zmienna w poszczególnych miesiącach, służy również realizacji podstawowej zasady, że za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

Wynagrodzenie za czas urlopu powinno być wypłacone nie później niż w terminie wypłaty wynagrodzenia przyjętym u pracodawcy dla pracownika korzystającego z urlopu, przy czym nie ma tu znaczenia, czy pracownik w tym czasie jest w pracy, czy też korzysta z urlopu. Wynagrodzenie za urlop powinno być więc wypłacone w tym samym terminie, w którym dokonuje się wypłaty wynagrodzenia za pracę u danego pracodawcy. Zgodnie zaś z art. 85 k.p. wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie, a jeżeli ustalony dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wówczas wypłata wynagrodzenia powinna być dokonana w dniu poprzedzającym. Miejsce, termin i czas wypłaty wynagrodzenia powinien być określony w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy (art. 86 § 1 k.p.). Dodać tu należy, że pracodawca, który nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy (zatrudniający mniej niż 20 pracowników), jest obowiązany poinformować na piśmie pracownika o terminie, miejscu i czasie wypłaty wynagrodzenia (art. 104⁴ pkt 4 k.p.). Nie ma jednak żadnych przeszkód, by pracodawca wypłacił pracownikowi

część wynagrodzenia przed jego odejściem na urlop wypoczynkowy (niejako „z góry”).

Szczegółowe zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop określone zostały w rozporządzeniu 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 (DzU nr 2, poz. 14 ze zm.).

Stosownie do przepisów § 6 powołanego rozporządzenia, wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy przysługujących pracownikowi, nie stanowiących jednak wynagrodzenia, z wyłączeniem:

1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie (np. przyznanie nagrody pieniężnej za szczególne wyniki w pracy, wynagrodzenia za projekt racjonalizatorski),

2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju w pracy,

3) gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,

4) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,

5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,

6) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,

7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,

8) nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,

9) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,

10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy.

Jak z powyższego wynika, w wynagrodzeniu urlopowym uwzględnia się tylko składniki wynagrodzenia mające charakter stały i wypłacane periodycznie, takie jak wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek za staż pracy, premia regulaminowa oraz inne składniki wynagrodzenia o charakterze stałym wypłacane u danego pracodawcy (np. dodatek za znajomość języków obcych). W wynagrodzeniu urlopowym uwzględnia się także wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odpowiednim dodatkiem, przewidzianym w art. 134 § 1 k.p.

Tym samym w wynagrodzeniu urlopowym nie uwzględnia się wypłat jednorazowych, nieperiodycznych, które w przepisach o ich przyznawaniu nie zostały związane z żadnym okresem (np. godzina, miesiąc, kwartał), lecz są przyznawane albo na podstawie całokształtu pracy pracownika albo po spełnieniu przez niego określonych warunków lub przysługujących z określonego tytułu.

Należy też nadmienić, że w przypadku gdy pracownik jest zatrudniony u danego pracodawcy na podstawie dwóch lub więcej umów o pracę (co jest dopuszczalne), wówczas wynagrodzenie za czas urlopu ustala się odrębnie dla każdego z tych stosunków pracy, w żadnym zaś wypadku wynagrodzeń za pracę z tych umów nie sumuje się i nie ustala jednego, łącznego wynagrodzenia za urlop.

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu (§ 7 powołanego rozporządzenia). Za czas urlopu pracownik w tym przypadku otrzyma więc wynagrodzenie w tej samej wysokości, jakie otrzymuje normalnie zgodnie z umową o pracę (o ile nie doznał przeszkód w wykonywaniu pracy, np. z powodu choroby, gdyż wówczas jego wyna-

godzenie ulegnie obniżeniu). Wysokość wynagrodzenia urlopowego jest tu więc identyczna z wynagrodzeniem za pracę.

Natomiast zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a w przypadku znacznego wahania ich wysokości, składniki te mogą być uwzględnione w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nieprzekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Ustalone w ten sposób wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (§ 8 powołanego rozporządzenia).

W razie zmian w składnikach wynagrodzenia lub ich wysokości w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego, wprowadzonych przed rozpoczęciem przez pracownika urlopu lub w miesiącu jego wykorzystywania, podstawę wymiaru należy ustalić ponownie z uwzględnieniem tych zmian (§ 10 rozporządzenia). Oznacza to, że za czas urlopu pracownik otrzyma wynagrodzenie uwzględniające te zmiany, a zatem takie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Jak już wspomniano wcześniej, zmiana taka może być korzystna dla pracownika, np. w razie podwyższenia stawki wynagrodzenia zasadniczego lub stawki godzinowej, ale może również oznaczać zmniejszenie dotychczasowego wynagrodzenia, np. w razie obniżenia stawki godzinowej lub likwidacji premii motywacyjnej za realizację określonych zadań. Dla przykładu: pracownik wynagradzany według stawki godzinowej wynoszącej 8 zł korzystał z urlopu wypoczynkowego w okresie od 1 do 25 lipca tego roku. Podstawę wymiaru jego wynagrodzenia urlopowego stanowi zatem wynagrodzenie

z czerwca, maja i kwietnia. Od dnia 1 maja pracodawca podwyższył jednak stawkę godzinową do 10 zł, wobec czego wynagrodzenie za kwiecień powinno być przeliczone według tej podwyższonej stawki, tak jakby przysługiwała ona pracownikowi za cały okres 3 miesięcy, z którego ustalana jest podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego. Według tej nowej stawki godzinowej należałoby też ustalić wynagrodzenie urlopowe także w przypadku, gdyby wprowadzona została w czasie korzystania przez pracownika z urlopu (np. od dnia 1 lipca), bowiem przysługiwałyby ona pracownikowi, gdyby w tym czasie pracował. Opierając się na tym przykładzie, analogicznie przedstawiałaby się sytuacja, gdyby pracodawca obniżył stawkę godzinową od dnia 1 maja (np. z 10 zł do 8 zł). W takim przypadku wynagrodzenie za kwiecień powinno być więc przeliczone według tej obniżonej stawki. Podobnie, gdyby obniżenie stawki godzinowej nastąpiło w czasie korzystania przez pracownika z urlopu, bowiem gdyby w tym czasie pracował, otrzymałby wynagrodzenie według tej obniżonej stawki.

W przypadku gdy przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego, poprzedzający miesiąc wykorzystywania urlopu, lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc (określone w § 8 rozporządzenia), wówczas przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi przysługiwało takie wynagrodzenie (§ 11 ust. 1 rozporządzenia). Okres przyjmowany do ustalenia podstawy wymiaru ulega tu więc przesunięciu o liczbę miesięcy, za które pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie. Dla przykładu: pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego w lipcu, a zatem podstawę wymiaru powinno stanowić wynagrodzenie

z czerwca, maja i kwietnia, jednak w maju pracownik przebywał na urlopie bezpłatnym, w związku z czym okres 3 miesięcy ulegnie przesunięciu o jeden miesiąc i obejmie: marzec, kwiecień i czerwiec.

Jeżeli natomiast przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego pracownik otrzymał wynagrodzenie przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc (zmiennie składniki wynagrodzenia) za okres krótszy niż przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru (przepracował u danego pracodawcy mniej niż 3 lub 12 miesięcy), wówczas podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres faktycznie przepracowany (§ 11 ust. 2 rozporządzenia). Tak np. jeśli pracownik został zatrudniony u danego pracodawcy od dnia 1 maja, a w lipcu korzystał z urlopu wypoczynkowego, wówczas podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego powinna być obliczona w oparciu o wynagrodzenie wypłacone w maju i czerwcu, a więc z okresu faktycznie przepracowanego przez pracownika.

W myśl przepisów § 9 rozporządzenia wynagrodzenie urlopowe ustala się w sposób następujący: ustaloną podstawę wymiaru dzieli się przez liczbę dni przepracowanych przez pracownika w okresie, z którego ustalona została ta podstawa, co daje wynagrodzenie za jeden dzień pracy. Uzyskane w ten sposób wynagrodzenie za jeden dzień pracy mnoży się następnie przez liczbę dni, jakie by pracownik przepracował w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu. Dla przykładu: w sierpniu tego roku pracownik wykorzystał 20 dni urlopu wypoczynkowego. Podstawę wymiaru jego wynagrodzenia urlopowego stanowi zatem wynagrodzenie wypłacone w maju (1500 zł), czerwcu (1660 zł) i lipcu (1550 zł). Łączne wynagrodzenie pracownika z tych trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu wynosi więc 4700 zł

i stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego. Wynagrodzenie to należy następnie podzielić przez liczbę dni przepracowanych przez pracownika w okresie tych 3 miesięcy, tj. 63 dni, a zatem: 4700 zł : 63 dni = 74,60 zł, która to kwota stanowi wynagrodzenie za jeden dzień pracy. Gdyby pracownik w sierpniu nie korzystał z urlopu wypoczynkowego, przepracowałby w tym czasie 20 dni, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. W celu ustalenia wynagrodzenia urlopowego należy z kolei wynagrodzenie za jeden dzień pracy (74,60 zł) pomnożyć przez liczbę dni pracy, jakie pracownik przepracowałby w sierpniu, gdyby nie korzystał z urlopu (20 dni), a zatem 74,60 zł x 20 dni urlopu = 1492 zł i ta kwota jest wynagrodzeniem urlopowym tego pracownika.

Oprócz składników wynagrodzenia przysługujących w stałej miesięcznej wysokości oraz zmiennych składników wynagrodzenia wypłacanych za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, przepisy o wynagradzaniu obowiązujące u danego pracodawcy mogą przewidywać również składniki wynagrodzenia wypłacane za okres dłuższy niż jeden miesiąc (np. premie kwartalne, półroczne), których jednak nie uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego. Składniki te – w myśl § 12 ust. 1 rozporządzenia – wypłaca się w przyjętych terminach wypłaty tych składników, przy czym okres urlopu jest tu traktowany na równi z okresem wykonywania pracy. Wykorzystywanie zatem urlopu w okresie, za który przysługuje premia, nie może powodować zmniejszenia jej wysokości, ustalonej dla wszystkich pracowników bądź też dla danej grupy pracowników.

W myśl § 12 ust. 2 rozporządzenia okres urlopu wypoczynkowego w zakresie prawa do deputatu, będącego niepieniężnym składnikiem wynagrodzenia za pracę, traktuje się na równi z okresem wykonywania pracy i uwzględnia się je przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego.

Ekwiwalent pieniężny za urlop

Zgodnie z celem, jakiemu ma służyć, urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany przez pracownika w naturze. Z tego też względu wypłata ekwiwalentu pieniężnego za urlop jest dopuszczalna tylko w ściśle określonych wypadkach, wyczerpująco wymienionych w kodeksie pracy. Zgodnie z art. 171 k.p. pracodawca jest obowiązany wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny w razie niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu:

- 1) rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- 2) powołania pracownika do zasadniczej, okresowej lub zawodowej służby wojskowej, do służby wojskowej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego albo do odbycia przeszkolenia wojskowego trwającego dłużej niż 3 miesiące.

Ponadto, jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej, pracodawca ma obowiązek wypłacić ekwiwalent pieniężny w razie niewykorzystania urlopu z powodu skierowania pracownika do pracy za granicą.

Wprowadzony ustawą z dnia 26 lipca 2002 r., nowelizującą kodeks pracy, w art. 171 k.p. nowy przepis § 3 (obowiązujący od dnia 29 listopada 2002 r.) stanowi jednak, że pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu za urlop w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Ekwiwalent pieniężny przysługuje zarówno za niewykorzystany urlop bieżący, jak i za ewentualny urlop zaległy. Prawo do ekwiwalentu pieniężnego za urlop przysługuje też niezależnie od tego, w jakim trybie stosunek pracy został rozwiązany ani też jaka była przyczyna wygaśnięcia stosunku pracy.

Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ustala się według tych samych zasad jak wynagrodzenie za czas urlopu, z pewnymi jednak zmianami określonymi w przepisach § 15–19 rozporządzenia.

Według przepisu § 15 rozporządzenia, składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu. Dla przykładu: z pracownikiem otrzymującym wynagrodzenie miesięczne w stałej wysokości 1500 zł została rozwiązana umowa o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 15 lipca 2003 r. Pracownik ten w 2003 r. nie korzystał z urlopu wypoczynkowego, a ponadto miał jeszcze zaległy urlop z 2002 r. w ilości 5 dni. Podstawę do obliczenia ekwiwalentu za urlop zarówno bieżący, jak i zaległy, stanowi tu zatem wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w lipcu 2003 r., a więc 1500 zł, w tym bowiem miesiącu pracownik nabył prawo do tego ekwiwalentu z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę. Należy przy tym mieć na uwadze, że za rok 2003 pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u danego pracodawcy, zgodnie z art. 155¹ § 1 pkt 1 k.p. Dotyczy to jednak tylko urlopu bieżącego, przysługującego za rok, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy. Natomiast za ewentualny urlop zaległy (o ile nie uległ przedawnieniu) pracownikowi przysługuje ekwiwalent za każdy dzień urlopu niewykorzystanego w należnym mu wymiarze. Ponadto ekwiwalent pieniężny przysługuje za wszystkie dni urlopu niewykorzystanego przez pracownika w należnym mu wymiarze w razie powołania go do służby wojskowej albo do odbycia przeszkolenia wojskowego trwającego dłużej niż 3 miesiące, a także w razie skierowania pracownika do pracy za granicą. Na czas służby wojskowej stosunek pracy ulega bowiem tylko zawieszeniu i poza nielicznymi przypadkami nie może być przez

pracodawcę rozwiązany, natomiast w razie skierowania pracownika do pracy za granicą macierzysty pracodawca – na wniosek pracownika – jest obowiązany udzielić mu urlopu bezpłatnego na czas tego skierowania, a więc i tu stosunek pracy trwa nadal.

Zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, uzyskane przez pracownika w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w przeciętnej wysokości z okresu tych 3 miesięcy, a zatem należy te składniki zsumować, a następnie otrzymaną kwotę podzielić przez 3, otrzymując przeciętne wynagrodzenie w miesiącu. Dla przykładu: pracownik otrzymujący wynagrodzenie według stawki godzinowej w wysokości 12 zł wypowiedział umowę o pracę, której termin rozwiązania przypadał na dzień 31 lipca 2003 r. Z uwagi na pilną pracę do wykonania pracodawca nie udzielił pracownikowi w okresie wypowiedzenia, wynoszącego 1 miesiąc, niewykorzystanego bieżącego urlopu wypoczynkowego w ilości 12 dni. Do ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop należy tu zatem przyjąć wynagrodzenie uzyskane przez pracownika w czerwcu, maju i kwietniu, wynoszące odpowiednio: 1480 zł, 1520 zł, 1560 zł. Łącznie w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu (z dniem 31 lipca) pracownik uzyskał wynagrodzenie w kwocie 4560 zł, a przeciętne wynagrodzenie z okresu tych 3 miesięcy wyniosło 1520 zł ($4560 \text{ zł} : 3 = 1520 \text{ zł}$).

W przypadku gdy przed miesiącem nabycia prawa do ekwiwalentu za urlop pracownik nie przepracował 3 miesięcy, wówczas wynagrodzenie faktycznie uzyskane przez niego w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a następnie uzyskany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Jeżeli

natomiast przez cały okres 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu za urlop, lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie, wtedy przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi wynagrodzenie przysługiwało (§ 16 rozporządzenia). Dla przykładu: pracownik w lipcu i sierpniu 2003 r. przebywał na urlopie bezpłatnym, a z dniem 31 sierpnia tego roku umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron, przy czym pracownik nie wykorzystał 8 dni urlopu wypoczynkowego. Do ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop należy tu więc przyjąć przeciętne wynagrodzenie, jakie pracownik uzyskał w miesiącach: czerwcu, maju i kwietniu.

W myśl przepisów § 17 rozporządzenia składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, uwzględnia się w ekwiwalencie za urlop na podstawie przeciętnego wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc, w którym pracownik nabył prawo do ekwiwalentu.

Przykład.

Pracownik otrzymywał wynagrodzenie składające się z wynagrodzenia zasadniczego w stałej miesięcznej wysokości 2000 zł oraz kwartalną premię regulaminową uzależnioną od efektów pracy, w granicach od 15% do 25% wynagrodzenia zasadniczego wypłacone go w kwartale, za który premia przysługiwała, czyli od kwoty 6000 zł. Z dniem 31 lipca 2003 r. umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron, przy czym pracownik nie wykorzystał 10 dni urlopu wypoczynkowego (uwzględniając zasadę proporcjonalności). Podstawę do ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop stanowi tu zatem stałe wynagrodzenie zasadnicze przysługujące pracowni-

kowi w lipcu, tj. w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu, czyli kwota 2000 zł, oraz premia kwartalna. Premia ta przysługiwała pracownikowi za III i IV kwartał 2002 r. oraz za I i II kwartał 2003 r., łącznie więc wynagrodzenie premiomu obejmuje 12 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu za urlop. Premia ta wynosiła: w III kwartale 2002 r. – 15% kwartalnego wynagrodzenia zasadniczego, tj. 900 zł, w IV kwartale 2002 r. – 25% tego wynagrodzenia, tj. 1500 zł, w I kwartale 2003 r. – 20% tego wynagrodzenia, tj. 1200 zł, w II kwartale 2003 r. – 15% tego wynagrodzenia, tj. 900 zł. Łącznie z tytułu premii pracownik otrzymał 4500 zł, a przeciętna wysokość premii z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu za urlop wynosiła 375 zł (4500 : 12). Przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop należy więc tu uwzględnić wynagrodzenie zasadnicze, tj. kwotę 2000 zł oraz wynagrodzenie premiomu w średniej wysokości 375 zł, łącznie zatem 2375 zł.

Odpowiednie zastosowanie mają tu ponadto zasady określone w § 11 rozporządzenia dotyczące ustalania podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz w § 16 ust. 2 rozporządzenia dotyczące uwzględniania przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop zmiennych składników wynagrodzenia przysługujących pracownikowi za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, o czym była wcześniej mowa.

Ustalanie ekwiwalentu za 1 dzień urlopu

Stosownie do przepisów rozporządzenia (§ 18 i 19) ekwiwalent za 1 dzień urlopu ustala się dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15–17 rozporządzenia (a więc z uwzględnieniem składników określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości, zmiennych składników wy-

grodzienia przysługujących za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc oraz za okresy dłuższe niż 1 miesiąc) przez odpowiedni współczynnik ustalany odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosowany przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego. Współczynnik ten ustala się w ten sposób, że od liczby dni w danym roku kalendarzowym odejmuje się łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel i świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, a otrzymany wynik dzieli się przez 12.

W 2003 r. współczynnik ten wynosi 20,92. A oto jak został ustalony:

Rok 2003 obejmuje 365 dni kalendarzowych, a w tym przypadają: 52 niedziele, 10 świąt oraz 52 dni wolne od pracy, wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy, łącznie więc w tym roku przypada 114 dni wolnych od pracy. Odejmując te dni od liczby dni kalendarzowych w roku 2003, tj. 365 dni, otrzymamy 251 dni i ten wynik należy podzielić przez 12, co daje 20,92 ($365 - 114 = 251 : 12 = 20,92$); a więc tyle wynosi współczynnik służący do ustalania ekwiwalentu za 1 dzień urlopu w 2003 r.

Ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy ustala się zaś mnożąc ekwiwalent za 1 dzień urlopu przez liczbę dni tego urlopu. Zilustrujemy to poniższym przykładem:

Umowa o pracę z pracownikiem została rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 31 lipca 2003 r. Pracownik nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni, jednak w tym roku przysługuje mu urlop proporcjonalny, tj. za 7 miesięcy, w ilości 16 dni ($26 : 12 = 2,1666 \times 7 = 15,166$, po zaokrągleniu w górę – 16 dni). Na dzień rozwiązania umowy o pracę pracownik nie wykorzystał 15 dni urlopu (10 dni urlopu bieżącego oraz 5 dni zaległego z roku poprzedniego).

Wynagrodzenie pracownika obejmowało następujące składniki:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze w stałej miesięcznej wysokości 1800 zł,
- 2) dodatek funkcyjny za kierowanie zespołem pracowników w wysokości 300 zł miesięcznie,
- 3) miesięczną premię motywacyjną w granicach od 10% do 15% wynagrodzenia zasadniczego,
- 4) premię kwartalną uzależnioną od efektów pracy zespołu w wysokości do 30% wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego w kwartale.

Przeciętna miesięczna premia tego pracownika z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu za urlop wynosiła 240 zł ($270 \text{ zł} + 270 \text{ zł} + 180 \text{ zł} = 720 \text{ zł} : 3 \text{ miesiące} = 240 \text{ zł}$). Za dwa miesiące pracownik otrzymał bowiem premię w wysokości po 15% wynagrodzenia zasadniczego, a w jednym – 10% tego wynagrodzenia.

W okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu za urlop pracownik otrzymał premię kwartalną w łącznej wysokości 4320 zł ($1080 \text{ zł} + 810 \text{ zł} + 1350 \text{ zł} + 1080 \text{ zł}$, tj. odpowiednio: 20%, 15%, 25%, 20% kwartalnego wynagrodzenia zasadniczego). Zatem w okresie tych 12 miesięcy pracownik otrzymał premię kwartalną w średniej wysokości 360 zł ($4320 \text{ zł} : 12 \text{ miesiące} = 360 \text{ zł}$).

Łącznie miesięczne wynagrodzenie pracownika wynosiło zatem 2700 zł ($1800 \text{ zł} + 300 \text{ zł} + 240 \text{ zł} + 360 \text{ zł}$). Po podzieleniu tej kwoty przez 20,92, tj. współczynnik w 2003 r., otrzymamy ekwiwalent za 1 dzień urlopu, czyli 129,06 zł ($2700 \text{ zł} : 20,92 = 129,06 \text{ zł}$). Mnożąc następnie ekwiwalent za 1 dzień urlopu przez liczbę dni niewykorzystanego urlopu otrzymujemy kwotę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, a więc w naszym przykładzie: $129,06 \text{ zł} \times 15 \text{ dni} = 1935,90 \text{ zł}$.

Na zakończenie należy jeszcze nadmienić, że w razie wygaśnięcia stosunku pracy wsku-

tek śmierci pracownika, prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przechodzi, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty

rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Natomiast w razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku po zmarłym (art. 63¹ § 1 k.p.).

Fragment pochodzi z miesięcznika „Pracodawca i Pracownik” wydanego przez Wydawnictwo „Biblioteczka Pracownicza”.

Aby otrzymać pełną treść zawartych w naszych wydawnictwach informacji, należy opłacić prenumeratę e-max (teksty w formie pdf), zamówić pisemną prenumeratę bądź zakupić pojedyncze egzemplarze pod adresem Wydawnictwa.

Zapraszamy.