

Wysokość wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy wykorzystany bezpośrednio po urlopie rodzicielskim i nieprzepracowanie w tym miesiącu ani jednego dnia

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

Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia wypłaconego w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a w razie znacznego wahania ich wysokości, do 12 miesięcy poprzedzających.

Powyższe potwierdzają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 08 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z § 7 tego aktu prawnego, składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu.

Jedynie składniki tzw. zmienne, za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, uwzględnia się w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 (lub do 12) miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego.

Podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego **dzieli się przez liczbę godzin pracy faktycznie przepracowanych w tym okresie** (§ 8 ust. 3 i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia urlopowego).

Jeżeli w danym miesiącu występuje inna niż urlop wypoczynkowy nieobecność w pracy, za którą pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, to w zależności od charakteru tej nieobecności, stawkę stałą pomniejsza się według jednej z metod wskazanych w powołanym w poprzednich punktach rozporządzeniu o wynagrodzaniu.

W razie absencji chorobowej, za którą przysługują świadczenia z tego tytułu - **dzieli się tę stawkę przez 30** i mnoży uzyskaną kwotę przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności do pracy, a wynik tego działania odejmuje od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Przykład

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie określone w stałej miesięcznej wysokości równej kwocie obowiązującej minimalnej płacy tj.: 2 600 zł

W okresie od 01 do 14 lutego 2020 r. pracownik chorował a w okresie od 15 do 29 lutego 2020 r. korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Pracownik za miesiąc luty 2020 r. otrzymał, tytułem wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy:

2 600 zł : 30 dni = 86,67 zł

86,67 zł x 14 dni niezdolności do pracy = 1 213,38 zł

*2 600 zł – 1 213,38 zł = **1 386,62 zł.***



Powyższą metodę potwierdziło **Ministerstwo Rodziny pracy i Polityki Społecznej**.
Stanowisko **z dnia 11 września 2019 r.:** DPR.III.053.182.2019.MW.:

(...)

szczegółowe zasady ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy zawiera rozporządzenie MPiPS 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.

Przyjęcie w rozporządzeniu sposobu ustalania wynagrodzenia mają na celu realizację, wyrażonej w powołanym art. 172 k.p., zasady, iż wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ma odpowiadać wynagrodzeniu, jakie pracownik otrzymałby, gdyby w okresie urlopu wykonywał pracę.

W rozporządzeniu różnicuje się sposób ustalania wynagrodzenia urlopowego, w zależności od rodzaju otrzymywanych przez pracownika składników wynagrodzenia (określone w stałej stawce bądź w zmiennej wysokości).

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu (par. 7 ww. rozporządzenia).

W świetle przepisów rozporządzenia podstawę wynagrodzenia urlopowego w sytuacji gdy, urlop wypoczynkowy wykorzystywany jest przez pracownika po urlopie rodzicielskim, stanowi jego wynagrodzenie w stawce miesięcznej w stałej wysokości z miesiąca, w którym przebywał na urlopie.

Należy też zauważyć, że pracownikowi wynagradzanemu w stawce miesięcznej w stałej wysokości, który korzysta z urlopu wypoczynkowego przez cały miesiąc, przysługuje wynagrodzenie urlopowe w wysokości równej jego miesięcznej stawce wynagrodzenia.

Zdaniem Departamentu, w sytuacji, gdy pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego przez część miesiąca, a pozostała część tego miesiąca była objęta urlopem rodzicielskim, to pracownikowi przysługuje wynagrodzenie urlopowe w wysokości proporcjonalnej do wysokości wynagrodzenia urlopowego jakie by mu przysługiwało, gdyby korzystał z urlopu przez cały miesiąc. Natomiast za czas urlopu rodzicielskiego nabywa prawo do zasiłku macierzyńskiego.

Zatem w takiej sytuacji **pomocniczo należy stosować par. 11 ust. 1 rozporządzenia MPiPS z dnia 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 (...).

§ 11. 1.

W celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik za pozostałą część tego miesiąca otrzymał wynagrodzenie określone w art. 92 Kodeksu pracy, **miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez 30** i otrzymaną kwotę mnoży przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby.

Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Art. pochodzi z:

eBook

