

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy w miesiącu podjęcia zatrudnienia

Przepisy rozporządzenia urlopowego oraz kodeksu pracy **nie rozstrzygają wprost kwestii** ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy **w sytuacji gdy z urlopu wypoczynkowego pracownik korzysta w miesiącu podjęcia zatrudnienia**. Przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego pracownik nie otrzymał bowiem żadnych zmiennych składników wynagrodzenia.

W tej sytuacji właściwe jest przyjęcie wynagrodzenia zmiennego wypłaconego w miesiącu korzystania z urlopu. Zapewni to zachowanie zasady wyrażonej w art. 172 K.p., w myśl której za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

Przepisy rozporządzenia urlopowego rozstrzygają jedynie kwestię w której:

⇒ jeżeli pracownik, przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego, **otrzymał wynagrodzenie określone w § 8** (zmiennie składniki wynagrodzenia za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc) **za okres krótszy niż przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru**, podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres faktycznie przepracowany (§ 11 ust. 2 rozporządzenia).

Powyższy przepis nie odnosi się jednak do omawianej sytuacji, gdyż przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego pracownik zmiennych składników wynagrodzenia nie otrzymał.

W takiej sytuacji, kierując się przepisami rangi wyższej od rozporządzenia, a więc art. 172 K.p., stanowiący, iż za czas urlopu pracownik powinien otrzymać takie wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował, **zasadne jest w omawianych okolicznościach** zastosowanie § 5 ust. 1 rozporządzenia 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.

Przepis ten stanowi, że 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.**

Odnosząc się do powyższego, wynagrodzenie ze zmiennych składników wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy wykorzystywany przez pracownika w pierwszym miesiącu zatrudnienia należy obliczyć w następujący sposób:

- ⇒ ustalić podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego poprzez zsumowanie zmiennych składników wynagrodzenia z tego miesiąca (np. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek nocny, premię regulaminową)
- ⇒ podzielić podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w tym miesiącu, tj. w okresie, z którego została ustalona ta podstawa
- ⇒ pomnożyć tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin urlopowych, tj. przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie obowiązującym go rozkładem, gdyby z urlopu nie korzystał.

Przykład

Pracownik zatrudniony od 04 lutego 2019 r., wykonujący pracę od poniedziałku do piątku po 8h w pełnym wymiarze czasu pracy, w dniach 26-27 luty 2019 r. korzystał z urlopu wypoczynkowego (16 h).

Pracownik wynagradzany jest stałą stawką miesięczną w wysokości: 2 500 zł oraz otrzymuje zmienną premię regulaminową liczoną od wynagrodzenia zasadniczego za efektywną pracę.

W miesiącu zatrudnienia pracownik wypracował premię w wysokości 8 %.

Za miesiąc lutego 2019 r. wypłacono wynagrodzenie w wysokości:

Wynagrodzenie zasadnicze:

$$2\,500 \text{ zł} : 160 \text{ h} = 15,63 \text{ zł}$$

$$15,63 \text{ zł} \times 8 \text{ h (godziny nieprzepracowane od 01 do 03 lutego 2019 r.)} = 125,04 \text{ zł}$$

$$2\,500 \text{ zł} - 125,04 \text{ zł} = \mathbf{2\,374,96 \text{ zł}}$$

Premię regulaminową:

$$2\,500 : 160 \text{ h} = 15,63 \text{ zł}$$

$$15,63 \text{ zł} \times 16 \text{ h urlop wypoczynkowy} = 250,08 \text{ zł}$$

$$(2\,500 \text{ zł} - 125,04 \text{ zł} - 250,08 \text{ zł}) \times 8 \% = 2\,124,88 \text{ zł}$$

$$2\,124,88 \text{ zł} \times 8 \% = \mathbf{169,99 \text{ zł}}$$

Wynagrodzenie za urlop ze składnika zmiennego:

$$169,99 \text{ zł} : 136 \text{ h (160 h - 8 h - 16 h)} = 1,25 \text{ zł}$$

$$1,25 \text{ zł} \times 16 \text{ h} = \mathbf{20 \text{ zł}}$$

Łącznie:

$$2\,374,96 \text{ zł} + 169,99 \text{ zł} + 20 \text{ zł} = \mathbf{2\,564,95 \text{ zł}}$$

Przykład

Z dniem 01 kwietnia 2019 r. zatrudniono pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy, który wykonuje pracę od poniedziałku do piątku od 8⁰⁰ do 16⁰⁰.

Pracownik wynagradzany jest stałą stawką wynagrodzenia w wysokości: 2 750 zł oraz otrzymuje prowizję od sprzedaży, która w miesiącu kwietniu 2019 r. wyniosła: 856,80 zł

Pracownik w miesiącu kwietniu 2019 r. wykonywał również pracę w godzinach nadliczbowych łącznie przez 12 h naruszając normę dobową w porze dziennej (nie wnioskował o udzielenie czasu wolnego) za co uzyskał wynagrodzenie w wysokości:

$$2\,750 \text{ zł} : 168 \text{ h} = 16,37 \text{ zł}$$

$$16,37 \text{ zł} \times 12 \text{ h} = 196,44 \text{ zł} \quad \text{normalne wynagrodzenie}$$

$$16,37 \text{ zł} \times 50\% = 8,19 \text{ zł}$$

$$8,19 \text{ zł} \times 12 \text{ h} = 98,28 \text{ zł} \quad \text{dodatek 50\%}$$

W miesiącu kwietniu pracownik przebywał: **3 dni na urlopie wypoczynkowym (24 h)**

<i>Miesiąc</i>	<i>Nadgodziny</i>	<i>Prowizja</i>	<i>Godziny faktycznie przepracowane</i>
04.2019 r.	294,72 zł	856,80 zł	156 h (168 h - 24 h + 12 h)

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ze zmiennych składników wynagrodzenia należnych za miesiąc kwiecień 2019 r.:

$1\ 151,52\ \text{zł} (294,72\ \text{zł} + 856,80\ \text{zł}) : 156\ \text{h} = 7,38\ \text{zł}$

$7,38\ \text{zł} \times 24\ \text{h urlopu} = \mathbf{177,12\ \text{zł}}$

Łącznie wynagrodzenie za miesiąc kwiecień 2019 r. wyniosło: 4 078,64 zł

$(2\ 750\ \text{zł} + 856,80\ \text{zł} + 196,44\ \text{zł} + 98,28\ \text{zł} + 177,12\ \text{zł})$.

Przemysław Jeżek

Kompendium wynagrodzeń i zasiłków w 2019 roku

Vademecum dla praktyków

<https://szkoleniaprawopracy.com/produkt/kompendium-rozliczania-wynagrodzen-i-zasilkow-w-2019-r-e-book/>