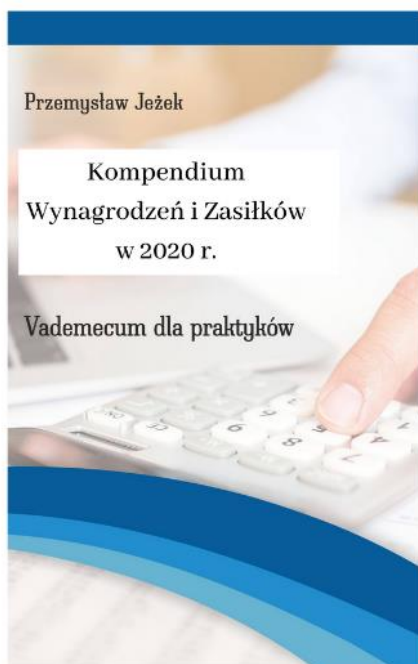




Artykuł pochodzi z najnowszego wydania eBook:



eBook
1 580 stron

Kompendium

Wynagrodzeń i Zasiłków

w 2020 r.

**Aktualizacja na cały
2020 rok gratis**



**eBook (200 str.)
Pracownicze Plany Kapitałowe
GRATIS**



Zawarcie kolejnej umowy o pracę a ustalenie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy

W przypadku ustalania podstawy do wypłaty pracownikowi wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, **zmienne składniki wynagrodzenia** za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc przyjmuje się do podstawy jako składniki faktycznie wypłacone z okresu min. 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego (§ 8 rozporządzenia urlopowego).

W stanowisku z dnia 01 czerwca 2017 r. Ministerstwo Rodziny uznało, iż przy obliczaniu średniej urlopowej **pracodawca nie powinien cofać się** do poprzednio rozwiązanej już umowy o pracę. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego 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 (art. 171 § 1 i § 3 Kodeksu pracy).



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

z dnia 01 czerwca 2017 r.:

„(...)

przepis art. 171 par. 3 kodeksu pracy stanowi podstawę do przeniesienia wymiaru urlopu wypoczynkowego z poprzedniej umowy o pracę (w warunkach określonych w tym przepisie) na kolejną umowę. W opinii ministerstwa przepis art. 171 par. 3 kodeksu pracy **nie obejmuje możliwości przeniesienia do kolejnej umowy o pracę składników wynagrodzenia** wypłaconych pracownikowi z tytułu wykonywania pracy na podstawie poprzedniej umowy o pracę, która już nie obowiązuje. W okresie świadczenia pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę pracownikowi są wypłacane składniki wynagrodzenia wynikające z tej umowy oraz z przepisów powszechnie obowiązujących. Zatem te składniki wynagrodzenia należy uwzględnić przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za urlop.

W ocenie ministerstwa 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.) nie zawierają podstawy prawnej do przyjęcia tezy, że zakres podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego czy podstawy ekwiwalentowej można rozszerzyć na poprzednio rozwiązaną umowę o pracę i z niej wliczyć do podstawy wymiaru uzyskane przez pracownika wynagrodzenie (...).”



Przykład

Z dniem 01 października 2019 r. zawarto z pracownikiem umowę o pracę na okres próbny 3 miesiące do 31 grudnia 2019 r.. **Pracodawca kontynuuje zatrudnienie z pracownikiem na podstawie zawartej kolejnej umowy** na czas określony od 01 stycznia 2020 r..

Pracodawca **zawarł z pracownikiem pisemne porozumienie** w sprawie przeniesienia niewykorzystanego urlopu na kolejną umowę o pracę.

W miesiącu styczniu 2020 r. pracownik wykorzystał 2 dni urlopu wypoczynkowego (16 h).

Pracownik oprócz płacy zasadniczej w wysokości: 2 750 zł otrzymuje również zmienne składniki wynagrodzenia (nadgodziny, prowizja, dodatek za pracę w porze nocnej).

Przyjmując stanowisko MRPiPS pracodawca ustalając podstawę wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy **nie powinien przyjmować zmiennych składników wynagrodzenia** wypłaconych pracownikowi w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego, gdyż wypłacone były z rozwiązanej już umowy na okres próbny.

W związku z czym ustalając **podstawę do urlopu wypoczynkowego:**

- ⇒ *stałe składniki wynagrodzenia*
przyjmujemy z miesiąca w którym pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego oraz
- ⇒ *zmiennie składniki wynagrodzenia*
należne za ten miesiąc.

Przyjmujemy, iż **za miesiąc styczeń 2020 r. pracownik uzyskał:**

256,84 zł wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (17 h)

854,63 zł prowizja od sprzedaży

Wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2020 r. wyniosło:

$(256,84 \text{ zł} + 854,63 \text{ zł}) : (168 \text{ h} - 16 \text{ h} + 17 \text{ h}) = 1\,111,47 \text{ zł}$

$1\,111,47 \text{ zł} : 169 \text{ h}$

$6,58 \text{ zł} \times 16 \text{ h} = 105,28 \text{ zł}$

Łącznie: 3 966,75 zł.

$(2\,750 \text{ zł} + 256,84 \text{ zł} + 854,63 \text{ zł} + 105,28 \text{ zł})$.



MRPiPS stanęło na stanowisku, że do podstawy wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy powinny zostać przyjęte tylko te zmienne składniki wynagrodzenia, **które przysługują za okres objęty bieżącą zawartą umową o pracę** nawet jeżeli oznacza to niemożność cofnięcia się przy ustalaniu podstawy urlopowej ze składników zmiennych do okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc wykorzystywania urlopu.

Przykład

Z pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 01 maja do 31 lipca 2020 r. zawarto kolejną umowę na czas określony od 01 sierpnia 2020 r. do 31 grudnia 2021 r.

W miesiącu wrześniu 2020 r. pracownik korzystał z 5 dni (40h) urlopu wypoczynkowego.

Na wynagrodzenie pracownika składa się pensja zasadnicza w stałej stawce miesięcznej w wysokości 4 000 zł oraz zmienna miesięczna premia regulaminowa.

Wynagrodzenia u danego pracodawcy płatne są w ostatnim dniu danego miesiąca kalendarzowego.

Pracownik za miesiąc wrzesień 2020 r. otrzyma pełne wynagrodzenie miesięczne oraz wypłaconą we wrześniu premię regulaminową.

Zgodnie ze stanowiskiem resortu pracy, do podstawy wynagrodzenia urlopowego ze składników zmiennych zostanie przyjęta premia wypłacona w miesiącu sierpniu 2020 r., natomiast pominięte zostaną premie wypłacone w dwóch poprzednich miesiącach kalendarzowych.