

Wynagrodzenie urlopowe z uwzględnieniem znacznych wahań składników wynagrodzenia

AUTOR: MARTA TRZECIAK*

Ustalenie właściwej wysokości wynagrodzenia urlopowego nierzadko sprawia kłopot. To zasługa niejasnych przepisów prawnych regulujących tę kwestię – mowa o rozporządzeniu 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. W artykule wyjaśniamy, jak wyliczyć wynagrodzenie urlopowe z uwzględnieniem znacznych wahań składników wynagrodzenia.

Generalna zasada wynikająca z kodeksu pracy jest taka, że za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Wynagrodzenie urlopowe ma zatem być ustalone tak, aby w jak największym stopniu było zbliżone do hipotetycznego wynagrodzenia, jakie otrzymałby pracownik, gdyby w tym czasie świadczył pracę. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ustala się stosując szczegółowe zasady określone w § 7–11 rozporządzenia urlopowego.

Jakie świadczenia się uwzględnia?

Wynagrodzenie urlopowe ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, np. premii regulaminowych. Rozporządzenie urlopowe zawiera też wprost wyliczenie świadczeń, których nie uwzględnia się w wynagrodzeniu za czas urlopu wypoczynkowego. Są to:

- 1) jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,

- 2) wynagrodzenie za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
- 3) gratyfikacje (nagrody) jubileuszowe,
- 4) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 5) ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy,
- 6) dodatkowe wynagrodzenie radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- 7) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 8) kwota wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- 9) nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne, należności przysługujące z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- 10) odprawy emerytalne lub rentowe albo inne odprawy pieniężne,
- 11) wynagrodzenie i odszkodowanie przysługujące w razie rozwiązania stosunku pracy.

Stale i zmienne składniki wynagrodzenia

Ustalenie wysokości wynagrodzenia urlopowego rozpoczyna się od stałych składników wynagrodzenia (np. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, stały dodatek funkcyjny). Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. Oznacza to, że korzystanie z urlopu wypoczynkowego pozostaje bez wpływu na wypłatę tej części wynagrodzenia.

Ustalanie wysokości wynagrodzenia urlopowego rozpoczyna się od stałych składników (np. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, stały dodatek funkcyjny). Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. Oznacza to, że korzystanie z urlopu wypoczynkowego pozostaje bez wpływu na wypłatę tej części wynagrodzenia.

Jeżeli wynagrodzenie składa się również ze składników zmiennych (np. premie), to należy ustalić podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego. Zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc uwzględnia się przy ustalaniu wyna-

godzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Nie bez znaczenia przy tym jest moment wypłaty wynagrodzenia. Nierzadko pracodawca wypłaca składniki zmienne za dany miesiąc w kolejnym miesiącu. W kontekście wynagrodzenia urlopowego istotny jest moment wypłaty danego składnika, a nie miesiąc, za jaki ten składnik przysługuje. Przykładowo, przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego pracownika korzystającego z urlopu w kwietniu należy uwzględnić składniki zmienne wypłacone w styczniu, lutym i marcu, czyli będzie to wynagrodzenie odpowiednio za grudzień, styczeń, luty.

Jeżeli natomiast pracownik przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego otrzymał zmienne składniki wynagrodzenia za okres krótszy niż przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres faktycznie przepracowany. Chodzi tu o sytuację, gdy pracownik korzysta z urlopu wypoczynkowego na przykład już w drugim miesiącu zatrudnienia – wówczas podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego wylicza się w oparciu o wynagrodzenie wypłacone w pierwszym miesiącu zatrudnienia.

Znaczne wahania

Zasadą jest uwzględnianie zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających moment rozpoczęcia urlopu. Rozporządzenie urlopowe przewiduje jednak, że w przypadku znacznego wahanía takich składników mogą one być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nieprzekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Wówczas przy zastosowaniu tego wy-

jątku pracodawca nie uwzględnia wyłącznie składników wypłaconych w okresie 3 poprzednich miesięcy, lecz powinien uwzględnić składniki z dłuższego okresu.

Warto pamiętać, że wprawdzie literalnie wyjątek ten mówi o możliwości takiego rozszerzenia, jednak z orzecznictwa sądowego płynnie wniosek, że tę możliwość należy traktować jako powinność (wyrok Sądu Okręgowego w Koszalinie z 28 czerwca 2012 r., sygn. akt IV P 49/12).

W literaturze akcentuje się przede wszystkim stosowanie tego wyjątku w przypadku np. akordowej stawki wynagrodzenia czy premii uzależnionej od poziomu sprzedaży, gdy na różną wysokość składników w poszczególnych miesiącach wpływa różny wymiar pracy w różnych okresach (np. w ogrodnictwie, sadownictwie) (A. Kosut [w:] Komentarz do rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop [w:] Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2020). Uznać należy, że taki wyjątek może też mieć zastosowanie w przypadku wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż ich wysokość również może być różna w poszczególnych miesiącach – np. w okresie letnim pracownicy pracują więcej w godzinach nadliczbowych.

Wyjątek ten budzi sporo wątpliwości. Pojęcie „znaczących wahań” nie zostało bowiem zdefiniowane w przepisach, brak jest też szerszego orzecznictwa sądowego w tym temacie. Nie wiadomo, jak duże mają być te wahania. Można spróbować oprzeć się na wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu z 31 maja 2016 r. (sygn. akt X P 692/14), który zaakceptował stanowisko biegłego, że przez „znaczące wahanie” należy rozumieć odchylenie o co najmniej 50 proc. W sprawie będącej przedmiotem rozstrzygnię-

cia biegły policzył najpierw średnią arytmetyczną sumy składników zmiennych za poprzednie 3 miesiące (wrzesień, październik, listopad 2013 r.), następnie wyliczył odchylenia (wahania) wartości składników zmiennych wypłaconych w poszczególnych miesiącach od tej wyliczonej średniej.

Ponadto nie wiadomo, czy chodzi o znaczne wahania w obrębie tych 3 miesięcy, czy porównując te 3 miesiące z okresem wcześniej-

Rozporządzenie urlopowe przewiduje obowiązek przeliczenia podstawy wymiaru. W razie zmiany zmiennych składników wynagrodzenia (np. wprowadzenia lub likwidacji premii regulaminowej) lub zmiany wysokości takich składników (np. stawki akordowej) w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru, które to zmiany zostały wprowadzone przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego lub w miesiącu wykorzystywania tego urlopu, podstawę wymiaru ustala się ponownie z uwzględnieniem tych zmian.

szym (do 12 miesięcy wstecz). Rozporządzenie urlopowe nie daje nam żadnych szczegółowych wskazówek dotyczących określania stopnia wspomnianych wahań.

W literaturze zgodnie podnosi się, że o tym, kiedy występuje przesłanka „znaczących wahań”, powinny decydować przepisy wewnętrzzakładowe – np. regulamin wynagradzania, układ zbiorowy pracy (A. Kosut [w:] Komentarz do rozporządzenia w sprawie szczegółowych

zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop [w:] Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2020), mimo że obowiązek takiego uregulowania nie wynika z przepisów prawa. Zatem decyduje o tym pracodawca, ale nie ma tu pełnej swobody – chodzi jedynie o sprecyzowanie z góry tego, co jest rozumiane jako „znaczne wahania”, aby

Zasadą jest uwzględnianie zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających moment rozpoczęcia urlopu. Rozporządzenie urlopowe przewiduje jednak, że w przypadkach znacznego wahanía takich składników wynagrodzenia mogą one być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nieprzekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

uniknąć na tym tle nieporozumień, zminimalizować ryzyko zarzucenia pracodawcy uznaniowości (natomiast nie wyklucza to całkowicie sporu na tym tle, jeżeli pracownik zakwestionowałby przyjętą przez pracodawcę granicę np. 50-proc. odchyłu).

Wymaga przy tym podkreślenia, że mylny jest pogląd, iż w przypadku wystąpienia znacznych wahań składniki zmienne należy uwzględnić od razu z 12 miesięcy. Przepis mówi bowiem o okresie „nieprzekraczającym 12 mie-

sięcy”. Oznacza to, że może to być dowolna liczba miesięcy – od 3 do 12 (np. pół roku), jeżeli jest to wystarczające do wychwycenia zmiennych tendencji w wysokości zmiennych składników (Ł. Pisarczyk [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 172). Chodzi zatem o znalezienie takiego okresu, w którym wynagrodzenie podlega najmniejszym wahaniami.

Jak zatem widać, zasady uwzględniania zmiennych składników wynagradzania budzą wątpliwości. Nierzadko trudno stwierdzić, czy zachodzą podstawy do uwzględnienia składników z dłuższego, niż 3 miesiące, okresu. Nie wiadomo też jaki wówczas okres przyjąć, gdyż jak wspomniano, nie musi to być 3 albo 12 miesięcy, pracodawca może wybrać także okres np. 6 czy 8 miesięcy. O wyborze powinno decydować to, by w danym okresie te wahania były najmniejsze. Może to wiązać się z koniecznością przeliczenia różnych wariantów.

Choroba pracownika oraz inne okresy nieświadczenia pracy

Trzeba też pamiętać, że rozporządzenie urlopowe przewiduje szczególnie sposób liczenia podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego w sytuacji, gdy 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 przysługiwały zmienne składniki wynagrodzenia. Chodzi tu o sytuacje takie, jak zwolnienie lekarskie czy urlop bezpłatny. Wówczas przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi składniki takie przysługiwały. Polega to na pominięciu tych miesięcy, w których pracownik przebywał np. na zwolnieniu lekarskim i „cofnięciu” do najbliższych miesięcy, za które przysługiwały pracownikowi zmienne składniki wynagrodze-

nia – najbliższych, czyli przypadających przed miesiącami przerwy spowodowanej wymienionymi okolicznościami.

Obliczenie wysokości wynagrodzenia urlopowego

Zgodnie z rozporządzeniem urlopowym, podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego należy podzielić przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę (chodzi o faktycznie przepracowane godziny) w okresie, z którego została ustalona ta podstawa. Następnie należy pomnożyć 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 (czyli np. w oparciu o przygotowany harmonogram).

Przeliczenie podstawy wymiaru

Rozporządzenie urlopowe przewiduje obowiązek przeliczenia podstawy wymiaru. W razie zmiany w zmiennych składnikach wynagrodzenia (np. wprowadzenia lub likwidacji premii regulaminowej) lub zmiany wysokości takich składników (np. zmiany stawki akordowej) w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru (np. 3 miesiące kalendarzowe), które to zmiany zostały wprowadzone przed rozpoczęciem przez pracownika urlopu wypoczynkowego lub w miesiącu wykorzystywania tego urlopu, podstawę wymiaru ustala się ponownie z uwzględnieniem tych zmian. Obowiązek ponownego ustalenia podstawy wymiaru ma na celu realizację zasady głównej, aby za czas urlopu pracownik otrzymał wynagrodzenie, jakie by dostał, gdyby w tym czasie pracował.

Składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy dłuższe niż jeden miesiąc

Wiemy już, jak uwzględniać zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy

nie dłuższe niż jeden miesiąc. Co natomiast ze składnikami wynagrodzenia wypłacanymi za okresy dłuższe niż miesiąc? Zgodnie z rozporządzeniem urlopowym wypłaca się je w przyjętych terminach wypłaty tych składników, przy czym okres urlopu jest traktowany na równi z okresem wykonywania pracy. Oznacza to, że urlop wypoczynkowy nie powinien mieć wpływu na wypłatę składników wypłacanych za okresy dłuższe niż jeden miesiąc (np. premia kwartalna) oraz że takie składniki nie są uwzględniane w wynagrodzeniu urlopowym. ■

Przykład

Pracownik korzysta z urlopu przez cały kwiecień. Otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w stałej wysokości 3500 zł miesięcznie. Ponadto w styczniu otrzymał wynagrodzenie prowizyjne 1100 zł, w lutym – 1200 zł, w marcu – 1300 zł.

Podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego to:
 $1100 \text{ zł} + 1200 \text{ zł} + 1300 \text{ zł} = 3600 \text{ zł}$ (zakładamy, że nie ma znacznych wahań zmiennych składników)
 Podstawę wymiaru dzielimy przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę:

$$3600 \text{ zł} : (168 \text{ h} + 168 \text{ h} + 184 \text{ h}) = 6,92 \text{ zł/h}$$

Tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy mnożymy 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:

$$6,92 \text{ zł} \times 152 \text{ h} = 1051,84 \text{ zł}$$

Za kwiecień pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie urlopowe stanowiące sumę wynagrodzenia zasadniczego w stałej wysokości 3500 zł oraz 1051,84 zł składników zmiennych, czyli razem 4551,84 zł.

**radca prawny z Kancelarii Ostrowski i Wspólnicy sp.k.*

ZARZĄDZANIE

KADRY

PŁACE

PRACOWNIK SAMORZĄDOWY

4/2023

ROK VIII (148)

CENA 70 ZŁ, W TYM VAT

ISSN 2082-6346

WYPADKI PRZY PRACY ZDALNEJ

**KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODÓW
PRACOWNIKA W PRAKTYCE**

**KONKURS NA DYREKTORA SZKOŁY.
PROCEDURY I NARUSZENIA**

