



Łódź, dnia 2025-03-05



UNP: LD-25-10668

LD-PPR-A.450.115.2025.2

PANI

AGNIESZKA.PILC@ARISCO.PL

W odpowiedzi na zapytanie prawne informuję, że zgodnie z art. 1 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz.97 z późn. zm.) Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie. Jednocześnie na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 7 lit. e ww. ustawy do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy udzielanie porad służących ograniczeniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy. Państwowa Inspekcja Pracy w odpowiedziach na zapytania prawne nie dokonuje oceny przedstawionego w nich stanu faktycznego, ani interpretacji obowiązujących przepisów prawa. Zawarte w tych odpowiedziach treści nie mają charakteru wiążącego, lecz zawierają jedynie przedstawienie obowiązującego stanu prawnego oraz istniejącej jego wykładni.

Odnosząc się do przedstawionego zapytania prawnego wyjaśniam, co następuje:

Stosownie do § 5 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawą obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (DzU nr 62, poz. 289 ze zm.) 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.

Zatem w przypadku tzw. urlopu okolicznościowego, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, aby ustalić to wynagrodzenie, należy zastosować co do zasady regulacje obowiązujące przy określaniu wysokości wynagrodzenia urlopowego tj. zasady wynikające z przepisów rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 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.). Wyjątek dotyczy składników wynagrodzenia ustalanych w wysokości przeciętnej które oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy (a nie jak przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop w wysokości średniej z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu).

W związku z powyższym w sytuacji kiedy w miesiącu, w którym pracownik korzystał z urlopu okolicznościowego, wynagrodzenie pracownika za ten miesiąc składałoby się tylko ze składników stałych, gdyż pracownik nie wypracował żadnej kwoty ze składników zmiennych, ustalając wynagrodzenie za czas urlopu okolicznościowego tego pracownika należy obliczyć wynagrodzenie tylko ze stałych składników. Ustalając podstawę wymiaru wynagrodzenia, wynagrodzenie określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania urlopu. Natomiast przy ustalaniu stawek godzinowych ze zmiennych składników wynagradzania np. za 2 dni urlopu okolicznościowego stosuje się odmienne zasady od obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Otóż zmienne składniki wynagrodzenia przyjmuje się „z miesiąca” w którym wystąpiło zwolnienie i dzieli się przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych w tym miesiącu (zmienne składniki uwzględniamy tylko z miesiąca, w którym miał miejsce urlop okolicznościowy).

Nawiązując bezpośrednio do pytania, istotnie § 5 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawą obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy nie uściśla, czy chodzi o składniki należne za dany miesiąc w którym wykorzystywany jest urlop okolicznościowy, czy składniki wypłacone w danym miesiącu. Użyte sformułowanie jednak podpowiada, że ustawodawcy chodziło o wynagrodzenie, które zatrudniony „wypracowałby” gdyby nie korzystał ze zwolnienia od pracy. Zatem powinno się przyjąć składniki „za ten miesiąc”.

Zatem, jak w Pani przykładzie, obliczając wynagrodzenie za tzw. urlop okolicznościowy wykorzystany przez pracownika w grudniu 2024 r. do podstawy należy przyjąć zmienne składniki wynagrodzenia należne za grudzień 2024 r. (wynagrodzenie oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych) i podzielić ustaloną wysokość tych składników przez liczbę godzin faktycznie przepracowanych przez pracownika w tym miesiącu

W ramach udzielanej porady inspektor pracy w oparciu o dane podane jedynie przez pytającego nie dokonuje m.in. rozliczeń czasu pracy konkretnego pracownika, nie oblicza jego wynagrodzenia. Powyższe każdorazowo wymaga wglądu do akt osobowych pracownika, analizy obowiązujących u pracodawcy źródeł prawa wewnątrzzakładowego, ewidencji czasu pracy czy też wniosków składanych przez danego pracownika.

Jednocześnie zaznaczam, że w/w porada nie jest decyzją administracyjną i nie ma mocy wiążącej w przypadku zaistnienia sporu w zakresie, w jakim została udzielona. Zgodnie z art. 262 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 878z późn.zm.), spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają sądy pracy. Informuję również, że Państwowa Inspekcja Pracy nie jest uprawniona do wydawania powszechnie obowiązującej wykładni przepisów prawa.

Z wyrazami szacunku

Nadinspektor pracy

mgr Agnieszka Woźniak

/-podpisano elektronicznie/

Zgodnie z art. 13 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO), informuje że:

1. Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Okręgowy Inspektor Pracy w Łodzi, z siedzibą przy al. Kościuszki 123, 90-441 Łódź.
2. Administrator powołał inspektora ochrony danych nadzorującego prawidłowość przetwarzania danych osobowych, z którym można skontaktować się za pośrednictwem adresu e-mail: iod@lodz.pip.gov.pl
3. Pani/Pana dane osobowe przetwarzane będą w celu wykonywania zadań określonych w art. 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy lub innych celów wynikających z obowiązku prawnego, któremu podlega administrator.
4. Odbiorcą danych osobowych mogą zostać:
 - inne jednostki organizacyjne PIP,

- uprawnione organy publiczne,
 - podmioty wykonujące usługi niszczenia i archiwizacji dokumentacji.
5. Dane przechowywane będą przez czas określony w przepisach prawa.
 6. Posiada Pani/Pan prawo dostępu do treści swoich danych osobowych oraz ich sprostowania.
 7. Ma Pani/Pan prawo do wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.
 8. Podanie danych jest dobrowolne, ale konieczne do realizacji celów do jakich zostały zebrane.
 9. Pani/Pana dane nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany i nie będą poddawane profilowaniu.