

**Projekt z dnia
21 lipca 2009 r.**

**ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ¹⁾**

z dnia 2009 r.

**zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu
wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu
oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop**

Na podstawie art. 173 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.²⁾) zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej 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 (Dz. U. Nr 2, poz. 14, z 2002 r. Nr 214, poz. 1810, z 2003 r. Nr 230, poz. 2290 oraz z 2006 r. Nr 217, poz. 1591) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 6 po pkt 7 dodaje się pkt 7a w brzmieniu:

„7a) kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę;”;

2) w § 16 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„§ 16. 1. Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu.

¹⁾ Minister Pracy i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 listopada 2007 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. Nr 216, poz. 1598).

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679, z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252 i Nr 240, poz. 2407, z 2005 r. Nr 10, poz. 71, Nr 68, poz. 610, Nr 86, poz. 732 i Nr 167, poz. 1398, z 2006 r. Nr 104, poz. 708 i 711, Nr 133, poz. 935, Nr 217, poz. 1587 i Nr 221, poz. 1615, z 2007 r. Nr 64, poz. 426, Nr 89, poz. 589, Nr 176, poz. 1239, Nr 181, poz. 1288 i Nr 225, poz. 1672, z 2008 r. Nr 93, poz. 586, Nr 116, poz. 740, Nr 223, poz. 1460 i Nr 237, poz. 1654 oraz z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 56, poz. 458, Nr 58, poz. 485, Nr 98, poz. 817 i Nr 99, poz. 825.

2. Jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu, o którym mowa w ust. 1, wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.”;

3) w § 18 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie,”;

4) w § 19 po ust. 2 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

„3. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy wartość współczynnika, ustaloną zgodnie z ust. 2, obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.”.

§ 2. Przy ustalaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nie uwzględnia się należności przysługujących pracownikowi zgodnie z przepisami o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców - w okresie objęcia go przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy.

§ 3. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

**MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

UZASADNIENIE

Nowelizacja przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej 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 (Dz. U. Nr 2, poz. 14, z późn. zm.) jest podyktowana przede wszystkim koniecznością zapewnienia prawidłowego ustalania wysokości wynagrodzenia pracownika za czas urlopu wypoczynkowego, tj. w sposób uwzględniający wymagania przepisów Kodeksu pracy, a także ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w całości lub w części urlop wypoczynkowy. Część zmian ma także charakter porządkujący obecne przepisy tego rozporządzenia.

Projektowane zmiany obejmują:

- 1) wyłączenie w § 6 rozporządzenia kwot wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, które pracodawca jest obowiązany wypłacać pracownikowi, jeżeli w danym miesiącu nie wypracował sobie wynagrodzenia w takiej wysokości - w związku z obowiązującym go rozkładem czasu pracy lub w związku z terminami płatności niektórych składników wynagrodzenia za pracę (projektowany § 1 pkt 1 rozporządzenia),
- 2) przeredagowanie § 16 rozporządzenia polegające na zastąpieniu określenia „wynagrodzenia uzyskanego” określeniem wynagrodzenia wypłaconego – w celu zapewnienia spójności z pozostałymi przepisami rozporządzenia oraz usunięcia wątpliwości interpretacyjnych (projektowany § 1 pkt 2 rozporządzenia),
- 3) doprecyzowanie, iż przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy należy posługiwać się liczbą godzin odpowiadającą dobowej normie czasu pracy pracownika, która w przypadku części pracowników jest niższa niż 8 godzin (projektowany § 1 pkt 3 rozporządzenia),
- 4) doprecyzowanie, iż w przypadku ustalania ekwiwalentu pieniężnego dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość współczynnika służącego do ustalenia wysokości tego ekwiwalentu musi zostać skorygowana – stosownie do wymiaru czasu pracy pracownika (projektowany § 1 pkt 4 rozporządzenia),
- 5) wyłączenie kwot należności innych niż wynagrodzenie za pracę przysługujących pracownikowi w okresie objęcia przestojem ekonomicznym oraz obniżonym wymiarem czasu pracy zgodnie z przepisami o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców – przy ustalaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (projektowany § 2 rozporządzenia).

Ad. 1 i 5) Zgodnie z art. 172 zd. 1 Kodeksu pracy za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Spełnienie tego warunku wymaga, aby przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego pracownika uwzględniane były jedynie stałe i systematycznie wypłacane mu składniki wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia związane z pracą. Z tego względu z § 6 rozporządzenia wynika, że wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem jednak składników wynagrodzenia wymienionych w zamkniętym katalogu, zawartym w ust. 2 tego przepisu. Wyłączeniu podlegają takie składniki wynagrodzenia, które nie są bezpośrednio powiązane z wykonywaniem pracy przez pracownika, tj. de facto nie są ekwiwalentem za świadczoną pracę. Są to przede wszystkim:

- jednorazowe wypłaty - np. odprawy emerytalne lub rentowe,
- wypłaty będące nagrodą za pewien, z reguły dłuższy, okres pracy - np. gratyfikacja jubileuszowa, dodatkowe wynagrodzenie roczne, a także

- tzw. wynagrodzenia gwarancyjne, tj. przysługujące pracownikowi za okresy niewykonywania pracy - np. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, wynagrodzenie za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju.

Uwzględnianie tego rodzaju wypłat przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop pracownika powodowałoby nieuzasadnione zawyżenie, a w pewnych przypadkach – zaniżenie - tego wynagrodzenia i ekwiwalentu.

Wypłatą gwarancyjną jest także wyrównanie wynagrodzenia pracownika do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Obowiązek wypłacenia pracownikowi takiego wyrównania nakłada na pracodawcę art. 7 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z późn. zm.). Zgodnie z przepisami tej ustawy pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy gwarantowane jest w każdym miesiącu minimalne wynagrodzenie za pracę. Jeżeli zatem w danym miesiącu - z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy - wynagrodzenie pracownika jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, pracodawca ma obowiązek wypłacenia wyrównania do tej kwoty. Typowym przykładem, kiedy pracownik nie wypracuje sobie kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę jest np. przypadek, gdy pracownik jest objęty stosunkowo długim okresem rozliczeniowym czasu pracy, np. 6 albo 12-miesięcznym, wówczas bowiem mogą mieć miejsce duże różnice w liczbie godzin do przepracowania w poszczególnych miesiącach. Jeżeli pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości, ale np. wynagrodzenie w stawce godzinowej, to wówczas niska liczba godzin do przepracowania może się przełożyć na niskie wynagrodzenie – niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do 6, a nawet 12 miesięcy jest obecnie dopuszczalne na podstawie przepisów Kodeksu pracy (art. 129 § 2 i 3) oraz ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców (art. 9).

A zatem, w projektowanym § 1 pkt 1 rozporządzenia proponuje się wyłączyć kwotę wyrównania wynagrodzenia pracownika do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę jako wynagrodzenie gwarancyjne ze stosunku pracy, nie przysługujące za wykonaną pracę.

Z tych samych przyczyn proponuje się wyłączyć przy ustalaniu wynagrodzenia za czas urlopu i ekwiwalentu pieniężnego za urlop – należności przysługujących pracownikowi zgodnie z przepisami ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców - w okresie objęcia przestojem ekonomicznym oraz obniżonym wymiarem czasu pracy (projektowany § 2 rozporządzenia).

Zgodnie bowiem z art. 4 tej ustawy pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym, na zasadach określonych w tej ustawie, przysługuje świadczenie finansowane z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (do wysokości 100% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) albo stypendium finansowane z Funduszu Pracy (w takiej samej wysokości), a ponadto wynagrodzenie wypłacane ze środków pracodawcy w wysokości uzupełniającej do gwarantowanej pracownikom ustawowo wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wszystkie wyżej wymienione należności mają także charakter gwarancyjny – przysługują one bowiem pracownikom niewykonyującym pracy, ale pozostającym w przestoju ekonomicznym. Skutkiem takiej regulacji będzie uwzględnianie w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego (oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop) wynagrodzeń wypłaconych pracownikowi we wcześniejszym okresie. Trzeba także podkreślić, że przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu pieniężnego za urlop już obecnie nie uwzględnia się wynagrodzenia za przestój w sytuacjach określonych w art. 81 Kodeksu pracy.

Natomiast pracownikowi, któremu pracodawca, na zasadach określonych w art. 12 tej ustawy, obniżył wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę przysługuje, oprócz

wynagrodzenia za pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy - świadczenie finansowane z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (do wysokości 70% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) albo stypendium finansowane z Funduszu Pracy (w wysokości 100% zasiłku, o którym mowa wyżej). Wynagrodzenie za pracę, wypracowane przez pracownika w obniżonym wymiarze czasu pracy byłoby uwzględniane przy ustalaniu wynagrodzenia za czas urlopu i ekwiwalentu pieniężnego za urlop, natomiast proponuje się wyłączyć pozostałe przysługujące mu należności finansowane przez podmioty inne niż pracodawca, ponieważ są to należności o charakterze gwarancyjnym.

Ze względu na to, iż instytucje prawne wprowadzone ustawą o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców, w tym przestój ekonomiczny i obniżanie wymiaru czasu pracy, będą mogły być stosowane tylko do 31 grudnia 2011 r. – proponuje się nie wprowadzać tej zmiany bezpośrednio do przepisów nowelizowanego rozporządzenia, ale jedynie zawrzeć projektowaną regulację w rozporządzeniu nowelizującym.

Ad. 2) Zmiana brzmienia § 16 rozporządzenia ma na celu uporządkowanie tego przepisu i wyeliminowanie wątpliwości interpretacyjnych, jakie powstają na tle jego obecnego brzmienia. Należy wyjaśnić, że pozostałe przepisy rozporządzenia, na podstawie których ustala się przeciętną (średnią) wysokość wynagrodzenia pracownika z okresu 3 czy też nawet 12 miesięcy – w celu ustalenia wynagrodzenia za czas urlopu albo ekwiwalentu pieniężnego za urlop – obligują pracodawcę do uwzględnienia wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi w tym okresie. Natomiast § 16 rozporządzenia - jako jedyny - posługuje się pojęciem „wynagrodzenia uzyskanego” w okresie 3 miesięcy. Wątpliwości interpretacyjne w praktyce budzi, co należy rozumieć przez „wynagrodzenie uzyskane”, a także sam fakt takiego zróżnicowania terminologicznego w przepisach rozporządzenia. Ponadto § 16 rozporządzenia nie jest terminologicznie spójny z § 17 rozporządzenia – mimo, iż technika ustalania średniego wynagrodzenia pracownika na podstawie obu tych przepisów jest de facto taka sama, a dotyczą one jedynie składników wynagrodzenia przysługujących za okresy o różnej długości. Dalsze utrzymywanie takich odrębności terminologicznych nie ma uzasadnienia.

A zatem, proponuje się ujednoczyć brzmienie § 16 ust. 1 – 2 rozporządzenia poprzez dostosowanie terminologii w nim stosowanej do innych przepisów rozporządzenia, w tym w szczególności § 11 oraz § 17 rozporządzenia (projektowany § 1 pkt 2 rozporządzenia).

Ad. 3) Przepis § 18 rozporządzenia określa sposób ustalania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W związku z tym, że skutkiem przyjętego sposobu rozliczania urlopu wypoczynkowego pracownika określonego w Kodeksie pracy ekwiwalent pieniężny może pracownikowi przysługiwać za niepełny dzień urlopu, a zatem np. za kilka godzin, przepis § 18 rozporządzenia określa sposób ustalania wynagrodzenia pracownika za jedną godzinę pracy (a tym samym urlopu).

Przepis ten w obecnie obowiązującym brzmieniu zakłada, że ekwiwalent pieniężny za jedną godzinę niewykorzystanego urlopu oblicza się dzieląc przeciętne wynagrodzenie pracownika za jeden dzień przez 8. Wynika to z faktu, że zdecydowana większość pracowników w Polsce jest objęta 8-godzinną dobową normą czasu pracy. Jednakże są także pracownicy objęci niższymi dobowymi normami czasu pracy, np. pracowników o znacznym oraz umiarkowanym stopniu niepełnosprawności obowiązuje 7-godzinna dobową normą czasu pracy, niższe dobowe normy czasu pracy ma także część pracowników objęta ustawą o zakładach opieki zdrowotnej. W przypadku tych pracowników ustalanie ich godzinowej przeciętnej stawki wynagrodzenia poprzez podzielenie przeciętnego wynagrodzenia za jeden dzień przez 8 powodowałoby zaniżenie ich wynagrodzenia godzinowego.

Z powyższych względów proponuje się, aby przeciętne wynagrodzenie pracownika za jedną godzinę pracy było obliczane przez podzielenie przeciętnego wynagrodzenia za jeden dzień

przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika (projektowany § 1 pkt 3 rozporządzenia).

Ad. 4) Przepis § 19 rozporządzenia określa sposób obliczania współczynnika służącego do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. Współczynnik ten określa przeciętną liczbę dni pracy w miesiącu w danym roku kalendarzowym. W obecnym brzmieniu tego przepisu przyjęta metoda jego obliczania powoduje, że obliczana jest przeciętna liczba dni w miesiącu tylko dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Przepis ten nie uwzględnia natomiast odrębności polegającej na tym, że mniejsza jest przeciętna liczba dni pracy w wymiarze 8-godzinnym w miesiącu dla pracownika zatrudnionego na część etatu. Nieuwzględnienie tej odrębności powoduje, że ekwiwalent pieniężny takiego pracownika byłby zaniżony w stosunku do pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy – zarówno bowiem wynagrodzenie za pracę przysługujące za pracę na pełen etat, jak i proporcjonalnie niższe wynagrodzenie za pracę przysługujące na część etatu dzielone byłoby przez taki sam współczynnik.

Proponuje się zatem, aby obliczając współczynnik, pracodawca był obowiązany do jego proporcjonalnego skorygowania w przypadku, gdy ekwiwalent jest wypłacany pracownikowi zatrudnionemu na część etatu (§ 1 pkt 4 rozporządzenia).

Proponuje się, aby projektowane zmiany weszły w życie po upływie 14 dnia od dnia ogłoszenia projektowanego rozporządzenia (projektowany § 3 rozporządzenia).

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty, na które oddziałuje projekt aktu prawnego

Projektowane rozporządzenie jest adresowane do pracodawców i pracowników, objętych przepisami Kodeksu pracy.

2. Konsultacje społeczne

Projektowane rozporządzenie zostanie przekazane do zaopiniowania: Niezależnemu Samorządnemu Związkowi Zawodowemu „Solidarność”, Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych, Związkowi Rzemiosła Polskiego, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Konfederacji Pracodawców Polskich oraz Business Centre Club.

3. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Projektowane rozporządzenie nie spowoduje dodatkowych kosztów.

4. Wpływ regulacji na rynek pracy

Projektowane rozporządzenie nie ma wpływu na rynek pracy.

5. Wpływ regulacji na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Projektowane rozporządzenie nie ma wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

6. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny

Projektowane rozporządzenie nie ma wpływu na sytuację i rozwój regionalny.

7. Zgodność z prawem Unii Europejskiej

Projektowane rozporządzenie nie jest objęte przepisami Unii Europejskiej.

Tekst projektowanego rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414).