

Wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop jako podstawowe metody obliczania płac

Rozdział I. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

Gwarancja prawa do płatnego urlopu dla pracowników wynika już z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, a jej rozwinięciem jest art. 152 KP i pozostałe przepisy prawa pracy dotyczące urlopów i wynagrodzenia urlopowego.

Z KP wynika jedynie ogólna zasada dotycząca wynagrodzenia urlopowego, która została sformułowana w art. 172 KP, a zgodnie z nią za czas urlopu pracownikowi przysługuje takie wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Dodano również od razu zabezpieczenie, zgodnie z którym zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia wypłaconego w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Szczegółowy sposób ustalania wynagrodzenia urlopowego przewidziano w UrlopWypoczR.

Kodeks pracy zawiera jeszcze tylko jedną regulację związaną z ubezpieczeniem pracownika, które będzie gwarantowało otrzymanie świadczenia pieniężnego za czas urlopu. Otóż, zgodnie z art. 172¹ KP, pracodawca, który na podstawie odrębnych przepisów ma obowiązek objąć pracownika ubezpieczeniem gwarantującym otrzymanie takiego świadczenia nie ma już obowiązku wypłaty wynagrodzenia za urlop oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Jedynie gdyby wypłacone świadczenie pieniężne było niższe od ustalonych na zasadach powszechnie obowiązujących ww. świadczeń związanych z urlopem, pracodawca powinien wypłacić pracownikowi kwotę stanowiącą różnicę pomiędzy tymi należnościami. Powyższa reguła nie dotyczy jednak w ogóle pracodawców, którzy prowadzą działalność wyłącznie na obszarze kraju, gdyż nie ma w Polsce takich przepisów. W praktyce ma ona zastosowanie do pracodawców delegujących pracowników za granicę, gdyż w innych państwach obowiązują takie rozwiązania prawne. Głównym przykładem będą tutaj Niemcy, w których są kasy urlopowe, do których odprowadza się składki mające na celu zabezpieczenie świadczeń na okres urlopu. Celem tego przepisu było więc wyeliminowanie podwójnego opłacania

urlopu wypoczynkowego w przypadku pracowników delegowanych do innych krajów UE¹.

1. Charakter prawny wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy

Wynagrodzenie urlopowe jest jednym z rodzajów wynagrodzenia gwarancyjnego, które wynika z przepisów prawa pracy i jest powiązane z ryzykiem socjalnym pracodawcy. Wypłata wynagrodzenia urlopowego ma na celu zagwarantowanie pracownikowi faktycznej możliwości regeneracji sił, w związku z czym **od odpłatności za urlop nie ma w systemie prawa odstępstw**, co jest zgodne z aksjologią prawa pracy². W piśmiennictwie podkreśla się jednak, że wynagrodzenie urlopowe przysługuje pracownikowi także wówczas, gdyby w czasie urlopu podjął zatrudnienie u innego pracodawcy i otrzymywał z tego tytułu wynagrodzenie za pracę. W tym zakresie przepisy urlopowe nie przewidują bowiem z tego tytułu żadnych ujemnych konsekwencji dla samego pracownika³. Wynagrodzenie to na ogólnych zasadach stanowi podstawę składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, PPK czy wreszcie zaliczek na podatek dochodowy (PIT).

Wynagrodzenie urlopowe **przysługuje niezależnie z każdego stosunku pracy, w którym pracownik pozostaje** i przy wielości umów odrębnie ustala się składniki wynagrodzenia przysługujące z tytułu każdej z nich, co przekłada się następnie na różne kwoty wynagrodzenia urlopowego. Powyższe ma znaczenie zwłaszcza w grupach kapitałowych, w przypadku których zdarzają się osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy w kilku spółkach. Praktyka taka częsta jest zwłaszcza w sektorze ubezpieczeniowym.

Ważne

W świetle treści art. 172 KP oraz § 6 UrlopWypoczR do obliczenia wynagrodzenia urlopowego uwzględnia się tylko wynagrodzenie ze stosunku pracy (wyr. SN z 4.3.2008 r., II PK 183/07, Legalis), a więc jeśli pracownika łączy z pracodawcą dodatkowa umowa cywilnoprawna, wynagrodzenie wynikające z tej umowy nie może być uwzględnione w wynagrodzeniu urlopowym⁴.

Wynagrodzenie urlopowe, analogicznie zresztą jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, podlega ochronie prawnej takiej samej jak wynagrodzenie za pracę wykonaną, co wynika bezspornie z orzecznictwa SN, a przykładowo należy wskazać:

- 1) uzasadnienie uchwały SN z 17.1.2013 r., II PZP 4/12, OSNP 2013, Nr 13–14, poz. 147;

¹ Por. A. Kosut, (w:) Kodeks pracy. Komentarz. Tom II, Art. 114–304⁵, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 1310.

² Por. A. Bigaj, Prawo do urlopu wypoczynkowego, Warszawa 2015, s. 119.

³ Por. M. Jaroszevska, Urlopy wypoczynkowe, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2009, s. 87.

⁴ Por. R. Majewska, (w:) Lista płać w praktyce. Odpowiedzi na najtrudniejsze pytania, red. M. Pigulski, Warszawa 2019, s. 113.

- 2) wyrok SN z 29.1.2007 r., II PK181/06, OSNP 2008, Nr 5–6, poz. 64;
- 3) wyrok SN z 11.6.1980 r., I PR 43/80, OSNCP 1980, Nr 12, poz. 248.

Przyjmuje się tożsamość funkcji wynagrodzeń gwarancyjnych i wynagrodzenia za pracę wykonaną i dzięki temu wynagrodzenie urlopowe podlega tym samym zasadom w zakresie potrąceń z wynagrodzenia, co wynagrodzenie za pracę. Ochrona dotyczy oczywiście także wszelkich innych aspektów, w tym zakazu zrzeczenia się wynagrodzenia przez pracownika.

Od początku obowiązywania UrlopWypoczR przyjęto pewne ogólne cechy dotyczące wynagrodzenia urlopowego:

- 1) wynagrodzenie za urlop powinno być ujęte w taki sposób, aby uwzględniało wszelkie zmiany w wynagrodzeniu pracownika pozostającego na urlopie;
- 2) w przypadku wynagrodzenia opartego na zmiennych składnikach – wynagrodzenie za urlop nie powinno być ani ponad miarę niższe od niewypracowanego z powodu urlopu wynagrodzenia za pracę, ani nie powinno być za wysokie;
- 3) sytuacja, w jakiej znajdują się inni pracownicy w zakładzie pracy w okresie urlopu danego pracownika, nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia urlopowego pracownika⁵.

Ważne

Zasadą jest otrzymywanie wynagrodzenia za urlop w takiej wysokości, jaką pracownik otrzymałby, gdyby pracował, co nie oznacza jednak, że chodzi o faktyczną sytuację, w jakiej znalazłby się pracownik pozostający na urlopie. Przyjmuje się, że okres przebywania na urlopie wypoczynkowym należy traktować na równi z okresem wykonywania faktycznej pracy, a więc nie ma znaczenia, czy w zakładzie pracy wystąpiły w tym czasie przerwy w pracy, jak np. przestój. Dla pracodawcy sposób naliczenia wynagrodzenia urlopowego jest obowiązkiem bezwzględny, niezależny od organizacji pracy i jego sytuacji finansowej⁶.

2. Składniki wynagrodzenia uwzględniane przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop

W UrlopWypoczR przyjęto zasadę, że obliczając wynagrodzenie za urlop, bierze się pod uwagę **wszystkie składniki wynagrodzenia z wyjątkiem wymienionych w rozporządzeniu**. Ustalając wynagrodzenie urlopowe, uwzględnia się nie tylko składniki wynagrodzenia za pracę, lecz **także inne świadczenia ze stosunku pracy**, przy czym w przypadku tych ostatnich warunkiem ich uwzględnienia jest ich **stała powtarzalność**⁷. Z kolei w § 6 UrlopWypoczR jest zawarty zamknięty katalog składników wynagrodzenia czy świadczeń ze stosunku pracy, których nie wlicza się do wynagrodzenia urlopowego.

⁵ Por. E. Wichrowska-Janikowska, Nowe zasady obliczania wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, PiZS 1997, Nr 5, s. 28.

⁶ Por. M. Nowak, Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do wypoczynku, Łódź 2018, s. 279.

⁷ Por. E. Wronikowska, Akty wykonawcze do Kodeksu pracy, Warszawa 2009, s. 163.

Katalog ten obejmuje:

- 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) kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- 9) nagrody z zakładowego funduszu nagród,
- 10) dodatkowe wynagrodzenia roczne,
- 11) należności przysługujące z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- 12) odprawy emerytalne lub rentowe,
- 13) inne odprawy pieniężne,
- 14) wynagrodzenia i odszkodowania przysługujące w razie rozwiązania stosunku pracy.

Pierwsze wyłączenie obejmuje jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania lub za określone osiągnięcie. Wyłączenie to jest podyktowane charakterem tych świadczeń, które są świadczeniami o bardzo wyjątkowym charakterze i wypłacanymi w praktyce rzadko, w związku z tym nie można założyć, że pracownik otrzymałby je, gdyby nie był na urlopie.

Przykład

Pracodawca na 25-lecie istnienia spółki zdecydował się wypłacić pracownikom premie za wkład w rozwój przedsiębiorstwa, które były uzależnione od stażu zakładowego danego pracownika. Świadczenie to ma charakter jednorazowy, a więc nie powinno zostać uwzględnione w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego pracowników.

Przykład

W spółce od kilku lat są wdrażane innowacyjne rozwiązania i w tym celu są powoływane kilkusobowe zespoły projektowe. Projekty trwają od kilku miesięcy do 2 lat i najczęściej za ich realizację są wypłacane pracownikom premie. Świadczenia takie należy uznać za wypłatę nieperiodyczną za spełnienie określonego zadania, a więc nie będą one uwzględniane w podstawie wynagrodzenia urlopowego.

Ważne

Premie wypłacane co pewien czas za okresy zróżnicowane co do ich długości są świadczeniami periodycznymi, a więc powyższe wyłączenie nie ma do nich zastosowania, co potwierdził wyraźnie SN w wyroku z 22.9.2000 r. (I PKN 33/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 182).

W praktyce więc należy rozróżnić pojęcia „nieperiodyczne” i comiesięczne, gdyż periodyczność oznacza powtarzalność świadczenia, choć nie musi to być świadczenie cykliczne wypłacane pracownikowi co miesiąc.

Przykład

Firma wypłaca prowizje od sprzedaży, które pojawiają się cyklicznie, ale nie w każdym miesiącu. W 2020 r. pracownik otrzymał prowizję w styczniu i lutym, kwietniu, czerwcu, wrześniu i październiku. Korzystając z urlopu w listopadzie, pracownik w wynagrodzeniu urlopowym powinien mieć uwzględnioną średnią z wypłacanych premii, gdyż nie można ich uznać za świadczenia nieperiodyczne.

Wynagrodzenie za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju to kolejne składniki wynagrodzenia, których nie bierze się pod uwagę, ustalając podstawę wymiaru wynagrodzenia za urlop. Podstawowym przepisem regulującym prawo do takich składników wynagrodzenia jest art. 81 KP, z którego wynika prawo do wynagrodzenia gwarancyjnego za:

- 1) czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. W takim przypadku przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a tylko jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów;
- 2) czas niezawinionego przestoju.

Ważne

Wyłączenie z podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego obejmuje tylko gotowość do pracy i przestój, ale już nie obejmuje dyżurów pełnionych przez pracowników, które mają zbliżony charakter prawny, gdyż także polegają na pozostawaniu w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę, co ma miejsce poza normalnymi godzinami pracy. Wyjątki od reguł prawnych podlegają bowiem zawsze wykładni zwężającej, a przepisy o dyżurach są odrębne i w ich przypadku nie stosuje się art. 81 KP, choć wynagrodzenie ustala się w okresie dyżuru wynikającego z art. 151⁵ KP w sposób analogiczny jak przy przestoju (szerzej zagadnienie to zostało wyjaśnione w rozdziale II niniejszej publikacji).

Do podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego **nie wlicza się także nagród jubileuszowych**, które przysługują jedynie na podstawie przepisów szczególnych, np. w służbie cywilnej, pracownikom samorządowym, nauczycielom czy zatrudnionym w instytucjach kultury lub podmiotach leczniczych (szczegółowo zostały one omówione w rozdziale VIII niniejszej publikacji). Są to świadczenia wypłacane najczęściej co 5 lat, a więc nie ma uzasadnienia do podwyższania dzięki nim wynagrodzenia urlopowego związanego z korzystaniem w danym roku z urlopu.

Kolejne wyłączenie obejmuje **wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy**, co będzie w praktyce

obejmowało wszystkie absencje, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a będzie to zatem wynagrodzenie za:

- 1) okresy zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy, zgodnie z art. 36² KP (szczegółowo opisane w rozdziale III niniejszej publikacji),
- 2) urlopy szkoleniowe,
- 3) zwolnienie od pracy z tytułu opieki nad dzieckiem do lat 14, wynikające z art. 188 KP,
- 4) zwolnienia od pracy udzielone na podstawie UsprNieobR,
- 5) dni na poszukiwanie pracy, wynikające z art. 37 KP,
- 6) inne zwolnienia – wynikające z przepisów KP oraz szczególnych – w trakcie których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Ważne

Oceniając tę grupę, można stwierdzić, że co do zasady, przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu nie uwzględnia się żadnych wypłat gwarancyjnych, czyli za okresy nieobecności, co jest spójne z uwzględnionym w przepisie także wyłączeniem dotyczącym wynagrodzenia chorobowego. Działanie powyższe jest powiązane niewątpliwie z dzielnikiem przyjętym w algorytmie obliczania wynagrodzenia urlopowego, jakim jest czas faktycznie przepracowany w okresie, z którego uwzględniana jest podstawa wymiaru. Logicznym połączeniem jest bowiem wyłączenie kwot wynagrodzeń, które są za czas absencji, skoro liczbę godzin czasu pracy, przez który dzielimy otrzymaną podstawę wymiaru, także obniżamy o czas nieprzepracowany w związku z takimi nieobecnościami.

W sposób tożsamy jak wynagrodzenie urlopowe pracodawca potraktował ponadto **ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy**.

Analogicznie jak inne wypłaty gwarancyjne również wynagrodzenie za czas choroby (art. 92 KP) płatne ze środków pracodawcy nie jest brane pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Tym bardziej więc w wynagrodzeniu urlopowym nie uwzględnia się także zasiłków chorobowych wypłacanych ze środków ZUS przez pracodawców będących płatnikami zasiłków lub bezpośrednio przez ZUS w przypadku mniejszych pracodawców. Świadczenia te nie są bowiem wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu przepisów prawa pracy.

Obliczając wynagrodzenie urlopowe, nie uwzględnia się również **kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę**, obliczanej na podstawie art. 7 MinWynagrU. Wyrównanie takie przysługuje pracownikowi, jeżeli w danym miesiącu z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy wynagrodzenie pracownika jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia. W takich przypadkach następuje uzupełnienie wynagrodzenia w postaci wyrównania, które jest inaczej wyliczane w przypadku stawek godzinowych, a inaczej przy stałym miesięcznym wynagrodzeniu i jest wypłacane za każdy miesiąc łącznie z wypłatą wynagrodzenia.

Ważne

Kwoty wyrównania do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę nie są wynagrodzeniem za świadczoną pracę, ale mają typowo gwarancyjny charakter, i to było powodem wyłączenia ich przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu i ekwiwalentu pieniężnego za urlop (stanowisko

MPiPS z 19.11.2009 r. w sprawie wyłączenia wyrównań do minimalnego wynagrodzenia za pracę z podstawy urlopowego wynagrodzenia i ekwiwalentu – w całości umieszczone w rozdziale X niniejszej publikacji).

Kolejnym składnikiem wyłączonym z podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego jest **dotatkowe wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego**, które przysługuje mu na podstawie TRadR.

Do wynagrodzenia urlopowego nie wlicza się również **nagród wynikających z zakładowego funduszu nagród**. Rozwiązań takich nie przewidują przepisy powszechnie obowiązujące, ale przykładowo w służbie cywilnej, zgodnie z art. 93 SłużbaCywilU, członkowie korpusu służby cywilnej mogą otrzymać nagrodę ze specjalnie utworzonego w tym celu funduszu nagród w służbie cywilnej. Fundusz taki w przypadku służby cywilnej pozostaje w dyspozycji dyrektorów generalnych urzędów i wynosi on 3% planowanych wynagrodzeń osobowych, ale może być także podwyższany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

W podstawie wynagrodzenia urlopowego nie uwzględnia się również **dotatkowego wynagrodzenia rocznego zwanego potocznie trzynastką**, które dotyczy pracowników jednostek sfery budżetowej i zasady jego wypłacania reguluje RoczWynDodU. Świadczenie to jest wypłacane raz w roku, stąd wyłączono je z podstawy wynagrodzenia urlopowego, analogicznie jak jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za określone osiągnięcia. Podobna zasada przyswieceła także przy wyłączeniu należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej, które także są wypłacane raz do roku.

W zakresie odpraw wyłączone będą ich wszystkie rodzaje, gdyż przepis poza wymienieniem odpraw emerytalno-rentowych posługuje się zwrotem „inne odprawy pieniężne”. Takie działanie ustawodawcy jest jak najbardziej spójne z ogólną zasadą, zgodnie z którą za urlop powinno być wypłacone wynagrodzenie takie, jakie pracownik otrzymałby, gdyby nie był na urlopie. Zatem wszystkie **odprawy, które mają charakter jednorazowy** musiały zostać wykluczone z podstawy wynagrodzenia urlopowego. Katalog ten będzie obejmował zatem:

- 1) odprawę emerytalno-rentową, przysługującą na podstawie art. 92¹ KP, czy przepisów wewnątrzzakładowych (układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania) przewidujących ją w wyższej wysokości niż KP;
- 2) odprawy emerytalno-rentowe wynikające z przepisów szczególnych dotyczących np. służby cywilnej, pracowników samorządowych, pracowników instytucji kultury, podmiotów leczniczych itd. (szczegółowo opisane w rozdziale VI niniejszej publikacji);
- 3) odprawę pośmiertną, wynikającą z art. 93 KP;
- 4) odprawę wynikającą ze zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników wypłacaną na podstawie ZwGrupU, zarówno w przypadku zwolnień grupowych, jak i indywidualnych;
- 5) odprawę wojskową, wynikającą z art. 125 ObrRPU;
- 6) odprawę wynikającą z art. 75 KP dla pracowników z wyboru, którym ustaje stosunek pracy, a nie korzystali z urlopu bezpłatnego;
- 7) inne odprawy wynikające z przepisów szczególnych, wewnątrzzakładowych czy umów o pracę, np. wyższe odprawy z tytułu zwolnień z przyczyn niedotyczących

pracownika regulowane w układach zbiorowych pracy czy też odprawy wynikające z umów o pracę wynikające z tytułu odwołania pracownika z zarządu.

Ostatnią wreszcie grupą składników wyłączonych z podstawy wynagrodzenia urlopowego są **wszystkie wynagrodzenia i odszkodowania przysługujące pracownikowi w razie rozwiązania stosunku pracy**, a więc katalog ten obejmuje:

- 1) wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, przysługujące pracownikowi przywróconemu do pracy (art. 47 i art. 57 § 1 i 2 KP),
- 2) wynagrodzenie za czas do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego (art. 49 KP),
- 3) wynagrodzenie za okres wypowiedzenia lub za okres równy okresowi wypowiedzenia, przysługujące pracownikowi odwołanemu ze stanowiska (art. 70 § 2 i art. 72 § 2 KP),
- 4) odszkodowanie przysługujące pracownikowi z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 361 § 1 KP),
- 5) odszkodowanie przysługujące pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 47¹, art. 50 § 1 i 4 oraz art. 58 i 60 KP),
- 6) odszkodowanie przysługujące pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ KP),
- 7) odszkodowanie przysługujące pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła z powodu śmierci pracodawcy (art. 63² § 2 KP),
- 8) odszkodowanie przysługujące pracownikowi młodocianemu w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę z powodu braku możliwości zapewnienia innej pracy niezagrażającej zdrowiu (art. 201 § 2 KP).

Ważne

Powyższy katalog wyłączeń ma charakter zamknięty, a więc wszystkie inne składniki wynagrodzenia za pracę należy uwzględniać, obliczając wynagrodzenie urlopowe. Można więc z pewnym uproszczeniem stwierdzić, że przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego powinny zostać wzięte pod uwagę składniki wynagrodzenia, które są pracownikowi wypłacane periodycznie i które mają bezpośredni związek z wykonywaną przez niego pracą⁸.

3. Nagrody i premie uznaniowe a wynagrodzenie urlopowe

W praktyce płacowej najczęstszym składnikiem wynagrodzenia wypłacanym poza wynagrodzeniem zasadniczym są premie oraz nagrody. Te pierwsze nie mają regulacji ustawowej na poziomie KP i wynikają wyłącznie z przepisów wewnątrzzakładowych. Nagrodom poświęcono natomiast jeden przepis – art. 105 KP, zgodnie z którym pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy

⁸ Por. B. Lenart, (w:) Urlop wypoczynkowy pracowników. Komentarz, przykłady, pytania i odpowiedzi, przepisy, Warszawa 2010, s. 84.

i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

Nagroda nie jest traktowana jako wynagrodzenie i w związku z tym nie się bierze jej pod uwagę, obliczając inne składniki wynagrodzenia, np. wynagrodzenie urlopowe lub ekwiwalent za urlop. Natomiast **premie są składnikami wynagrodzenia**, które uwzględnia się w podstawach wymiaru innych świadczeń płacowych. Najczęściej wskazuje się, że różnica między nagrodą a premią polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania pracodawcy, przy czym przed przyznaniem nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. W odróżnieniu od nagrody prawo podmiotowe pracownika do premii powstaje w razie dopełnienia warunków premiowania przewidzianych w regulaminie (lub innym dokumencie źródłowym), a przyznanie pracownikowi premii nie jest uzależnione od uznania pracodawcy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków premiowania (por. wyr. SA w Szczecinie z 13.3.2019 r., III APa 6/18, Legalis).

Orzecznictwo

Warto pamiętać, że nagrodą jest traktowana w orzecznictwie SN jako „wynagrodzenie”, ale jedynie w kontekście przestrzegania przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (por. wyr. z 21.1.2011 r., II PK 169/10, OSNP 2012, Nr 7–8, poz. 86).

W praktyce bardzo często występują świadczenia, które określa się mianem „premi uznaniowych”. Są one swoistymi **hybrydami premii z nagrodą o różnym charakterze** i budzą w praktyce dużo wątpliwości i niejednoznaczne jest ich uwzględnianie w podstawie wynagrodzenia czy ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Pierwotnie SN oceniał każdorazowo, czy dane świadczenie ma charakter uznaniowy czy roszczeniowy, i w zależności od tego przyjmował, że jest ono premią lub nagrodą z wszystkimi konsekwencjami takiej decyzji, a więc przede wszystkim wliczeniem premii do podstaw ustalania innych składników wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia urlopowego. Przykładowo w wyroku z 21.1.2015 r. (II PK 56/14, MoPr 2015, Nr 12, s. 618–619) SN stwierdził, że tzw. premia uznaniowa, jeżeli nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego (wynagrodzenia służącego do ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop) i tym samym nie może być uwzględniona także przy ustalaniu wysokości odprawy emerytalnej przysługującej na podstawie art. 92¹ § 1 KP.

W wyroku z 5.12.2016 r. (III PK 30/16, OSNP 2018, Nr 2, poz. 15) SN wprowadził nowe spojrzenie na kwestie wypłacania premii uznaniowych, przyjmując, że nagrody nie mogą być wypłacane systematycznie i ogółowi pracowników. Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że tzw. premia uznaniowa, wypłacana pracownikowi systematycznie przez dłuższy okres za zwykle wykonywanie obowiązków pracowniczych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 KP), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 KP (wzorowego wypełniania obowiązków, przejawiania inicjatywy w pracy i podnoszenia jej wydajności oraz jakości przyczyniającego się

szczególnie do wykonywania zadań zakładu), stanowi składnik wynagrodzenia za pracę, w szczególności wynagrodzenia urlopowego. Skutkiem powyższego jest roszczenie pracownika o wypłatę takiego świadczenia oraz uznanie go za element wynagrodzenia pracownika, który powinien być brany pod uwagę przy obliczaniu innych świadczeń płacowych.

Skutkiem przyjęcia takiego stanowiska jest konieczność dokonywania oceny świadczeń nazwanych premiami uznaniowymi przez pryzmat art. 105 KP, zgodnie z którym nagrody i wyróżnienia mogą być przyznawane pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu pracy. Nagroda nie jest zatem wynagrodzeniem za pracę, a stanowi inne świadczenie ze stosunku pracy, różniąc się od wynagrodzenia tym, że wynagrodzenie jest wypłacane za zwykłe wykonywanie obowiązków, podczas gdy nagrody są świadczeniami wyjątkowymi, które mogą być przyznawane za to, co wykracza poza katalog czynności, do których pracownik zobowiązał się, nawiązując stosunek pracy, a więc za to, co przekracza jego zwyczajne obowiązki.

Sąd Najwyższy podkreślił jeszcze w uzasadnieniu powyższego wyroku, że nagrody powinny być przyznawane pracownikom za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc nie mogą także dotyczyć wszystkich lub większej liczby pracowników firmy i być wypłacane systematycznie. W ocenie SN stałe wypłacanie nagród lub premii uznaniowych jest praktyką nieprawidłową, gdyż jest to odstępstwo od głównej zasady płacowej, zgodnie z którą wynagrodzenie należy się za pracę wykonaną (art. 80 KP). Błąd w tym zakresie polega na tym, że świadczenie odwzajemniające pracę pracownika, jakim powinno być wynagrodzenie za pracę, jest uzależnione od swobodnego uznania pracodawcy, co oznacza przecież poddanie pracownika arbitralnej woli podmiotu zatrudniającego.

Przykład

Spółka zatrudniała główną księgową, która otrzymywała wynagrodzenie składające się z 2 składników – pensji zasadniczej w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz premii uznaniowej, która była wypłacana co miesiąc w wysokości kolejnej pensji minimalnej lub jej wielokrotności. O wysokości premii uznaniowej decydował pracodawca, a w przepisach umowy o pracę nie było określonych żadnych przesłanek nabycia prawa do premii. Mimo tego wypłacane świadczenie nie może zostać uznane za nagrodę, gdyż jest ono stałym elementem wynagrodzenia za zwykłą pracę, płatnym miesięcznie. Premia uznaniowa jest w tym przypadku składnikiem wynagrodzenia za pracę, który należy uwzględnić przy obliczaniu wynagrodzenia czy ekwiwalentu za urlop, odpraw wynikających ze stosunku pracy oraz odszkodowań związanych z rozwiązaniem stosunku pracy.

Obiecując zatrudnionym premie lub nagrody, pracodawcy powinni mieć na uwadze charakter takich swoich oświadczeń i ich szczególność, gdyż czasem mogą one spowodować roszczenia pracowników o wypłatę przyznanych świadczeń. W wyroku z 17.11.2016 r. (II PK 225/15, Legalis) SN uznał, że obietnica premii (bonusu) nie zawsze jest równoznaczna z powstaniem określonego zobowiązania do jej zapłaty. Ważne jest jednak, że w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy zobowiązanie do wypłaty premii miało źródło w obietnicy prezesa zarządu wypłacenia dodatkowego świadczenia (bo-

nusu) za wykonanie określonego projektu, przy czym nie określono ani wysokości tego świadczenia, ani zasad czy terminu jego wypłaty. Obiecane świadczenie miało charakter uznaniowy i zależało od wyników pracownika oraz decyzji zarządu spółki będącej pracodawcą. Sąd Najwyższy przyjął, że zobowiązanie do zapłaty nie powstało, gdyż w tym czasie doszło do zmiany stanowiska pracy pracownika, powiązanej ze zmianą wynagrodzeniową, i w trakcie uzgodnień stron w tym zakresie nie ujęto w dokumentach kadrowych spornego bonusu, co powinno mieć miejsce, gdyby istniało zobowiązanie do wypłaty takiego świadczenia. Sąd podkreślił również, że obietnica złożona przez prezesa indywidualnie nie musi oznaczać powstania zobowiązania po stronie spółki, jeśli nie zostanie ona oficjalnie potwierdzona przez zarząd spółki, czyli organ uprawniony prawnie do jej reprezentacji.

Inaczej jednak będzie wyglądała sytuacja, gdy umowa o pracę będzie przewidywała wprost prawo do premii i określała jej wysokość, a nie dojdzie tylko do wydania regulaminu premiowania, który miał precyzować zasady wypłaty takiego świadczenia. W wyroku z 22.4.2015 r. (II PK 164/14, MoPr 2015, Nr 7, s. 370–372) SN przyjął bowiem, że pracownik zachowuje prawo do uzgodnionej w umowie o pracę premii także wtedy, gdy pracodawca zaniechał wydania regulaminu premiowania, a niewypłacenie premii pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych uzasadniał trudną sytuacją finansową oraz brakiem spodziewanych wyników z działalności gospodarczej – oczekiwanego zysku. W tym przypadku jednak prawo do premii było bezsporne i udokumentowane, nie budziła także wątpliwości jej wysokość oraz data wypłaty, a więc trudno było przyjąć, że nie doszło do zobowiązania się przez pracodawcę do wypłaty świadczenia.

Premie są z założenia świadczeniami roszczeniowymi po spełnieniu przesłanek warunkujących nabycie prawa do takiego świadczenia, wynikających z umowy o pracę lub przepisów regulaminu wynagradzania (premiowania). Nie ma zatem prawnej możliwości ich niewypłacenia ze względu na trudną sytuację finansową pracodawcy, jeśli nie zostaną podjęte odpowiednie działania wyłączające prawo do premii. W wyroku z 18.2.2016 r. (II PK 351/14, Legalis) SN przyjął bowiem, że jeżeli zakładowe przepisy płacowe nie ustanowiły uzgodnionego i inkorporowanego do treści indywidualnych stosunków pracy oraz niesprzecznego z zasadami i przepisami prawa pracy sposobu i trybu ograniczenia lub całkowitego wstrzymania wypłat premii regulaminowych z określonych przyczyn dotyczących pracodawcy, np. „w razie nieosiągnięcia planowanego zysku, niewypłacalności lub zastosowania sankcji w stosunku do przedsiębiorstwa”, to uszczuplenie lub pozbawienie prawa do premii wymaga uprzedniego zawarcia okresowego porozumienia o zawieszeniu zakładowych przepisów prawa pracy albo uzyskania wyraźnej i uprzedniej zgody pracownika lub dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających warunki płacowe.

W wyroku z 14.4.2015 r. (II PK 144/14, Legalis) SN wskazał, że ustalenie przez pracodawcę regulaminu premiowania, który w stosunku do dyrektorów jednostek organizacyjnych nie wymaga dokonania oceny ich pracy, wskazuje na uznaniowy charakter świadczenia w obrębie tej grupy zawodowej. Oznacza to więc akceptację dla sytuacji, że w regulaminie premiowania mogą być przewidziane świadczenia o różnym charakterze wynagrodzeniowym, czyli typowe premie, nagrody *stricte* uznaniowe czy też świadcze-

nia o mieszanym charakterze. Decydujące bowiem znaczenie ma nie nazwa regulaminu, a charakter każdego ze świadczeń ocenianych osobno.

Przykład

W banku obowiązywał regulamin premiowania przewidujący premie dla szeregowych pracowników oraz kierowników komórek organizacyjnych. W przypadku pracowników przesłanki nabycia prawa do premii było określone bardzo szczegółowo w zależności od sprzedaży poszczególnych produktów bankowych. Jednak w przypadku kierowników komórek premie uznaniowe były przydzielane imiennie przez członków zarządu banku na podstawie oceny pracy danej komórki, a regulamin nie określał żadnych przesłanek nabycia prawa do takich premii. W takim przypadku świadczenia wypłacane pracownikom to premie regulaminowe, ale świadczenia przyznawane kadrze kierowniczej mają już charakter nagrody, mimo że wynikają z przepisów regulaminu premiowania.

Podsumowując zagadnienie premii, jeśli są one składnikami miesięcznymi, są uwzględniane przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, a nagrody nie są, co do zasady, brane pod uwagę, gdyż nie są w ogóle wynagrodzeniem za pracę. W przypadku premii uznaniowych ostatecznie rozstrzygającym czynnikiem powinien być charakter takiego składnika, a nie jego nazwa, a więc gdy premia uznaniowa ma określone przesłanki nabycia do niej prawa i jest świadczeniem powszechnym u pracodawcy, to jest premią i powinna być uwzględniana w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego.

Podstawowe cechy poszczególnych świadczeń zestawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Podstawowe cechy premii i nagród

Rodzaj składnika	Premia	Nagroda	Premia uznaniowa
Składnik wynagrodzeniowy	Tak	Nie	Tak/Nie
Charakter prawny	Składnik obligatoryjny, do którego pracownik nabywa prawo po spełnieniu określonych warunków (układ warunkujący).	Składnik fakultatywny, przyznawany wyłącznie w oparciu o swobodne uznanie pracodawcy.	Składnik o mieszanym charakterze, ale ostatecznie należy przesądzić, czy jest to premia czy nagroda.
Roszczeniowość	Tak, po spełnieniu warunków. Ważne! Decyzja o przyznaniu premii nie jest odrębną przesłanką premiowania.	Nie, chyba że została przyznana zgodnie z przepisami wewnętrznymi, wtedy pojawia się roszczenie o jej wypłatę.	Tak, jeśli są określone weryfikowalne kryteria nabycia prawa do premii (konkretne i sprawdzalne).
Przepisy	Musi być przyznana w przepisach wewnętrznych lub w umowie o pracę	Ma ogólną regulację w art. 105 KP i nie musi wynikać z przepisów wewnętrznych.	Wynika z przepisów wewnętrznych lub umów o pracę.
Przesłanki nabycia prawa	Przesłanki konkretne – pozytywne lub negatywne: 1) wyniki sprzedaży, pracy;	Brak przesłanek – uznanie pracodawcy.	Najczęściej bardzo ogólne, czyli ocenne kryteria, które są często jednak sprawdzalne.

Rodzaj składnika	Premia	Nagroda	Premia uznaniowa
	2) ocena pracownicza; 3) sytuacja ekonomiczna pracodawcy; 4) absencje; 5) inne.		
Cechy szczególne	Świadczenie nazwane w regulaminie premią, na które składa się wiele elementów, różnych co do przesłanek, może mieć mieszany, uznaniowo-regulaminowy charakter (wyr. SN z 19.10.2010 r., II PK 96/10, Legalis). Niewykonanie zadania premiowego, zgodnie z obowiązującymi u pracodawcy warunkami premiowania, nie stanowi podstawy roszczenia o częściową wypłatę premii (wyr. SN z 27.05.2010 r., II PK 358/09, Legalis).	Wypłata zależy od decyzji pracodawcy o jej uruchomieniu i dopiero potem mogą być określone warunki jej przyznania (wyr. SN z 6.6.2000 r., I PKN 705/99, OSP 2002, Nr 6, poz. 90).	Pojęcie to zawiera wewnętrzną sprzeczność wg SN, gdyż uznaniowa jest nagroda, a premia przysługuje po spełnieniu konkretnych przesłanek (wyr. SN z 21.9.2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007, Nr 17–18, poz. 254). Postanowienie regulaminu wynagradzania, że pracodawca może przyznać premię uznaniową, nie przesądza o jej charakterze jako nagrody, przesądzające znaczenie będą miały obiektywne i sprawdzalne warunki jej przyznania – jeśli będą ustalone, to świadczenie będzie jednak miało regulaminowy charakter (wyr. SN z 21.6.2007 r., I PK 3/07, Legalis).

Przykład

Regulamin premiowania przewiduje premie uznaniowe dla pracowników oraz kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy. Pracownicy otrzymują premie co miesiąc i są one zależne od ich oceny pracy przez kierownika w danym miesiącu, kierownicy dostają premie 1–2 razy do roku i są one wypłacane tylko wybranym kierownikom, a nie całej kadrze menedżerskiej, i nie ma nigdzie określonych warunków nabycia do nich prawa, a więc są one zależne tylko od swobodnego uznania członków zarządu spółki. Zatem:

- 1) premie uznaniowe pracowników mają charakter premii i powinny być uwzględniane w podstawie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy,
- 2) premie uznaniowe kierowników mają charakter nagród i nie powinny być brane pod uwagę przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego.

4. Składniki za okresy dłuższe niż miesięczne a wynagrodzenie urlopowe

Do podstawy wynagrodzenia urlopowego bierze się pod uwagę **jedynie składniki wynagrodzenia miesięczne**, gdyż z § 12 UrlopWypoczR wynika wyraźnie, że składniki wynagrodzenia

grodenia wypłacane za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się w przyjętych terminach wypłaty tych składników, przy czym okres urlopu jest traktowany na równi z okresem wykonywania pracy. Zgodnie z powyższym przepisem nie uwzględnia się również deputatów, a okres urlopu wypoczynkowego w zakresie prawa do deputatu traktuje się na równi z okresem wykonywania pracy.

Najczęstszymi składnikami przysługującymi za okresy dłuższe niż miesięczne są:

- 1) premie kwartalne,
- 2) premie półroczne,
- 3) premie roczne,
- 4) roczne wypłaty z zysku,
- 5) dodatki do wynagrodzeń za okresy dłuższe niż 1 miesiąc,
- 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastki).

Wszystkie te świadczenia wypłaca się w ich zwykłym terminie wypłaty, traktując czas urlopu jak czas przepracowany przez pracownika, jednak w związku z tym nie uwzględnia się ich przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop, gdyż wtedy byłyby one policzone niejako dwukrotnie.

5. Zależność pomiędzy regulacjami czasu pracy a uwzględnianiem składników płacowych w wynagrodzeniu urlopowym

Czas pracy pracownika ma dwojaki związek z obliczaniem wynagrodzenia urlopowego, gdyż, z jednej strony, składniki płacowe z nim powiązane uwzględnia się w podstawie wymiaru urlopu jako zmienne składniki wynagrodzenia, a z drugiej – faktyczny czas pracy z okresu, z którego ustala się podstawę wymiaru, czyli najczęściej 3 miesiące, stanowi dzielnik w algorytmie obliczania wynagrodzenia urlopowego.

W wynagrodzeniu urlopowym są uwzględniane zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące w okresach miesięcznych, a więc bierze się pod uwagę składniki wypłacone pracownikowi w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc wykorzystywania urlopu. Zatem, co do zasady, będzie to obejmowało także składniki wynagrodzenia związane z czasem pracy, a więc wynagrodzenie za godziny nadliczbowe czy dodatek za pracę w nocy oraz ryczałty za nadgodziny lub pracę w nocy.

Ważne

W przypadku wynagrodzenia za nadgodziny znaczenie ma jednak długość okresu rozliczeniowego czasu pracy obowiązującego u pracodawcy, gdyż przy dłuższych niż 1-miesięczne okresach rozliczeniowych dodatek 100% wynagrodzenia za nadgodziny średniotygodniowe, który jest wypłacany na koniec okresu rozliczeniowego czasu pracy, nie jest składnikiem miesięcznym, a tylko składnikiem przysługującym za okresy dłuższe niż miesięczne i dlatego – podobnie jak premie

kwartalne/półroczne/roczne – nie jest wliczany do podstawy wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy⁹.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony w równoważnym systemie czasu pracy w 3-miesięcznych okresach rozliczeniowych, pokrywających się z kwartałami w roku kalendarzowym i otrzymuje wynagrodzenie 10. dnia miesiąca za miesiąc poprzedni. Wypracowywane przez niego nadgodziny z IV kwartału 2020 r. powinny być wypłacane w następujących terminach:

- 1) nadgodziny dobowe z października – wypłata 10.11.2020 r.;
- 2) nadgodziny dobowe z listopada – wypłata 10.12.2020 r.;
- 3) nadgodziny dobowe z grudnia – wypłata 8.1.2021 r., gdyż termin wypłaty przypadł w niedzielę,
- 4) nadgodziny średniotygodniowe z całego okresu rozliczeniowego – wypłata 8.1.2021 r., gdyż termin wypłaty przypadł w niedzielę.

Wynagrodzenie za nadgodziny dobowe jest więc miesięcznym składnikiem wynagrodzenia, a 100% dodatek za nadgodziny średniotygodniowe jest składnikiem kwartalnym, gdyż wypłacany jest co okres rozliczeniowy, zatem te pierwsze uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym, a dodatku za nadgodziny średniotygodniowe nie.

Gdyby pracownik był zatrudniony w 1-miesięcznych okresach rozliczeniowych, całość wynagrodzenia za nadgodziny stanowiłaby składniki wynagrodzenia miesięczne i wszystkie z nich byłyby wliczane do podstawy wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Wtedy bowiem zarówno wynagrodzenie za nadgodziny dobowe, jak i wynagrodzenie za nadgodziny średniotygodniowe wypłaca się co miesiąc, w zwykłych terminach wypłaty wynagrodzenia.

Należy pamiętać, że wynagrodzenie za nadgodziny składa się z dwóch elementów – **normalnego wynagrodzenia oraz dodatku 50% lub 100% wynagrodzenia**. W przypadku nadgodzin dobowych **obydwa elementy są wypłacane miesięcznie i wchodzi do podstawy wynagrodzenia za urlop**. Natomiast w przypadku nadgodzin średniotygodniowych przy dłuższych okresach rozliczeniowych nie uwzględnia się w podstawie wynagrodzenia urlopowego tylko 100% dodatku z tytułu takich nadgodzin, gdyż stawki normalnego wynagrodzenia za pracę powinny być wypłacane co miesiąc, zgodnie z art. 80 KP, stanowiącym, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.

Przykład

Pracownik zatrudniony w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym w okresie październik – grudzień pracował w sumie 600 godzin, z czego wystąpiło 20 nadgodzin dobowych w październiku, 12 nadgodzin dobowych w listopadzie oraz 16 nadgodzin dobowych w grudniu. Harmonogramy w każdym z miesięcy były planowane na 168 godzin, a praca wynosiła realnie po 200 godzin. Zatem w rozliczeniu wyjdzie dodatkowo 48 nadgodzin średniotygodniowych:

600 godzin (czas faktyczny) – 504 godziny (wymiar w okresie rozliczeniowym) – 48 (nadgodziny dobowe) = 48 nadgodzin średniotygodniowych.

⁹ Por. A. Kosut, (w:) Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 211 oraz M. Nowak, Urlop..., s. 280.

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl