

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 29 maja 1996 r.

w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy.

Na podstawie art. 297 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. Przy ustalaniu wynagrodzenia:

- 1) za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy (art. 47 i 57 § 1 i 2 Kodeksu pracy),
- 2) za czas do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego (art. 49 Kodeksu pracy),
- 3) za okres wypowiedzenia lub za okres równy okresowi wypowiedzenia, przysługującego pracownikowi odwołanemu ze stanowiska (art. 70 § 2 i art. 72 § 2 Kodeksu pracy)

stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

§ 2. 1. Zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia:

- 1) odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony (art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy),
- 2) odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 47¹, 50 § 1 i 4 oraz art. 58 i 60 Kodeksu pracy),
- 3) odszkodowania przysługującego pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy),
- 4) odszkodowania przysługującego pracodawcy z tytułu szkody wyrządzonej przez pracownika, który bez uzasadnienia rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 61² § 1 Kodeksu pracy),
- 5) odszkodowania przysługującego pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła z powodu śmierci pracodawcy (art. 63² § 2 Kodeksu pracy),
- 6) odprawy przysługującej pracownikowi, którego stosunek pracy rozwiązał się wskutek wygaśnięcia mandatu (art. 75 Kodeksu pracy),

- 7) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę (art. 92¹ § 1 Kodeksu pracy),
- 8) odprawy pośmiertnej przysługującej rodzinie zmarłego pracownika (art. 93 § 2 Kodeksu pracy),
- 9) odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 2 Kodeksu pracy),
- 10) kwoty jednodniowego wynagrodzenia do celów określonych w art. 108 § 3 Kodeksu pracy,
- 11) odszkodowania przysługującego pracownikowi młodocianemu w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę z powodu braku możliwości zapewnienia innej pracy nie zagrażającej zdrowiu (art. 201 § 2 Kodeksu pracy).

2. Odszkodowania, o których mowa w ust. 1 pkt 3, 4 i 5, przysługujące w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni, stanowią połowę miesięcznej kwoty ustalonej według zasad przewidzianych w ust. 1.

§ 3. Kwotę wynagrodzenia do celów ustalenia wysokości odszkodowania za szkodę wyrządzoną pracodawcy przez pracownika (art. 119 Kodeksu pracy) oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, bez uwzględnienia zmian w warunkach wynagradzania lub wysokości składników wynagrodzenia wprowadzonych po dniu wyrządzenia szkody.

§ 4. 1. Przy ustalaniu wynagrodzenia określonego procentowo w celu obliczenia wynagrodzenia: za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju (art. 81 § 1 Kodeksu pracy), dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 134 § 1² Kodeksu pracy) oraz wynagrodzenia za czas dyżuru (art. 144 § 2 Kodeksu pracy) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

2. W celu obliczenia należności określonych w ust. 1 za jedną godzinę:

- 1) według składników wynagrodzenia określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości — należy

tę stawkę podzielić przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu,

- 2) według zmiennych składników wynagrodzenia — wynagrodzenie ustalone według zasad określonych w ust. 1 dzieli się przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika w okresie, z którego ustala się to wynagrodzenie.

§ 5. 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.

§ 6. Potrąceń należności z wynagrodzenia pracownika, przewidzianych w art. 87 § 1 Kodeksu pracy — w miesiącu, w którym są wypłacane składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, dokonuje się od łącznej kwoty wynagrodzenia, uwzględniając te składniki wynagrodzenia.

§ 7. 1. Dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia przysługujący:

- 1) kobiecie w ciąży (art. 179 § 2 Kodeksu pracy),
- 2) pracownikowi, u którego stwierdzono objawy wskazujące na powstawanie choroby zawodowej (art. 230 § 2 Kodeksu pracy),
- 3) pracownikowi, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (art. 231 Kodeksu pracy),

stanowi różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie a wynagrodzeniem po przeniesieniu pracownika do innej pracy.

2. Wynagrodzenie do celów określenia dodatku wyrównawczego oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

§ 8. Dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia według składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości zmniejsza się za każdy dzień pracy, za który pracownikowi po powierzeniu innej pracy nie przysługuje wynagrodzenie za pracę. W tym celu kwotę dodatku wyrównawczego dzieli się przez 25,5, a w przypadku otrzymania przez pracownika wynagrodzenia określonego w art. 92 Kodeksu pracy albo zasiłku przewidzianego w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa — przez 30; otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, za które pracownikowi przysługiwało to wynagrodzenie lub zasiłek, i otrzymaną kwotę odejmuje od dodatku wyrównawczego.

§ 9. 1. Podstawę obliczenia dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia, według składników wynagrodzenia określonych w stawkach godzinowych albo za inny okres krótszy niż jeden miesiąc oraz zmiennych składników wynagrodzenia wypłacanych za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, stanowi wynagrodzenie za jeden dzień z okresu poprzedzającego przeniesienie do innej pracy. W tym celu wynagrodzenie ustalone według zasad określonych w § 7 ust. 2 dzieli się przez liczbę

dni kalendarzowych, za które pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie przed przeniesieniem.

2. W celu obliczenia dodatku wyrównawczego za okres miesięczny, od kwoty stanowiącej iloczyn wynagrodzenia za jeden dzień, ustalonej zgodnie z ust. 1, i liczby dni, za które pracownikowi po przeniesieniu do innej pracy przysługiwało wynagrodzenie, odejmuje się wynagrodzenie przysługujące pracownikowi po przeniesieniu.

§ 10. 1. Podstawę obliczenia dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia, według składników wynagrodzenia wypłacanych za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, stanowi wynagrodzenie za jeden dzień z okresu poprzedzającego przeniesienie do innej pracy, określone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, z tym że wynagrodzenie to dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych, za które pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie.

2. W celu obliczenia dodatku wyrównawczego za okres miesięczny stosuje się odpowiednio § 9 ust. 2.

§ 11. 1. W celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik za pozostałą część tego miesiąca otrzymał wynagrodzenie określone w art. 92 Kodeksu pracy, miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez 30 i otrzymaną kwotę mnoży przez liczbę dni nieobecności pracownika w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio w przypadku nieobecności pracownika w pracy, w okresie której pracownikowi przysługuje zasiłek przewidziany w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 12. 1. W celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik w tym miesiącu był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia — miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z tych przyczyn. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

2. Przepis ust. 1 stosuje się także w przypadku obliczenia wynagrodzenia pracownika, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, gdy okres pozostawania pracownika w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca.

§ 13. Ileż w rozporządzeniu jest mowa o ustalaniu wynagrodzenia i innych należności według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop lub ekwiwalentu pieniężnego za urlop, stosuje się przepisy rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 października 1974 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych (Dz. U. Nr 43, poz. 259, z 1976 r. Nr 40, poz. 238, z 1983 r.

Nr 70, poz. 316, z 1984 r. Nr 35, poz. 188 oraz z 1989 r. Nr 53, poz. 314), ze zmianami wynikającymi z niniejszego rozporządzenia.

§ 14. 1. Traci moc rozporządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 18 grudnia 1974 r. w sprawie obliczania wynagrodzenia za czas niewykonania pracy, odszkodowań, dodatków wyrównawczych oraz niektórych innych należności ze stosunku pracy (Dz. U. Nr 51, poz. 334 i z 1976 r. Nr 40, poz. 238), z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.

2. Do pracowników przebywających w areszcie tymczasowym w dniu wejścia w życie niniejszego roz-

porządzenia stosuje się zasady obliczania przysługującego im wynagrodzenia, ustalone w § 6 rozporządzenia, o którym mowa w ust. 1.

3. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwej opinii o pracy, zasądzone poczynając od dnia 2 czerwca 1996 r., ustala się według zasad określonych w § 7 rozporządzenia, o którym mowa w ust. 1.

§ 15. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 2 czerwca 1996 r.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej: *A. Bączkowski*