

Zwolnienie od pracy płatne jak urlop

25 lutego 2016 | Praca i ZUS

Ustalając po 22 lutego br. wynagrodzenie pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią, którą zwolniono ze świadczenia pracy, należy uwzględnić zmienne składniki pensji z trzech wcześniejszych miesięcy.

Poza nowelizacją kodeksu pracy dotyczącą umów na czas określony, 22 lutego 2016 r. weszła w życie także zmiana do rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 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 (DzU z 2015 r., poz. 2000, dalej: rozporządzenie). Dodany przepis wprost odnosi się do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią.

Pracownica w ciąży podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Poza przypadkami likwidacji lub upadłości pracodawcy rozstanie z ciężarną pracownicą jest możliwe jedynie wtedy, gdy zachodzą okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy, gdy reprezentująca ją organizacja związkowa zgodzi się na rozwiązanie umowy w tym trybie. W uchwale z 18 marca 2008 r. (II PZP 2/08) Sąd Najwyższy potwierdził też, że jeśli w zakładzie nie działa związek zawodowy albo działa, lecz nie reprezentuje pracownicy, szef może samodzielnie podjąć taką decyzję.

Sporo gwarancji

Pracownicy w ciąży nie można zatrudniać w porze nocnej ani polecać jej nadgodzin. Bez jej zgody nie można jej także zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy ani delegować poza stałe miejsce pracy. Zgoda pracownika na wykonywanie pracy w nadgodzinach, porze nocnej, przerywanym systemie czasu pracy albo na delegację poza stałe miejsce jest też wymagana, gdy pracownik opiekuje się dzieckiem do czwartego roku życia. Zakazy te będą więc odnosiły się również do kobiet karmiących dziecko piersią.

Należy także pamiętać o wykazie prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet określonym w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (DzU nr 114, poz. 545 ze zm.).

Dopuszczalne normy narażenia na czynniki szkodliwe przewidziane dla kobiet w ciąży i karmiących piersią są surowsze niż dla pozostałych kobiet. Zakazana jest im np. praca w pozycji stojącej łącznie ponad trzy godziny w czasie zmiany roboczej, praca w pozycji wymuszonej, prace w wymuszonym rytmie pracy (np. na taśmie). Ponadto kobiet w ciąży nie można angażować przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej czterech godzin na dobę.

Konieczne przeniesienie

Pracodawca, który zatrudniał pracownicę w porze nocnej >patrz ramka, powinien zgodnie z art.

1781 k.p. na okres ciąży zmienić jej rozkład pracy. Pozwoli to jej pracować poza porą nocną. Jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, pracodawca przenosi ją do innych zadań, których realizacja nie wymaga aktywności nocą. Gdy nie ma takich możliwości, zwalnia kobietę na czas niezbędny ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia.

Podobny obowiązek przewidziano, gdy ciężarna lub karmiąca piersią jest zatrudniona przy wykonywaniu pracy jej wzbronionej. Pracodawca przenosi ją do innej pracy, a jeśli jest to niemożliwe, zwalnia na czas niezbędny ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dotychczas przy takich zwolnieniach (zgodnie z § 5 rozporządzenia) w celu wyliczenia wynagrodzenia stosowało się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Z tą jednak różnicą, że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej obliczało się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie lub okres niewykonywania pracy. Od 22 lutego 2016 r. tej różnicy nie stosuje się już do ciężarnej lub karmiącej dziecko zwolnionej ze świadczenia pracy. Ich wynagrodzenie ustala się na takich samych zasadach jak wynagrodzenie urlopowe. Stosuje się więc rozporządzenie 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 (DzU nr 2, poz. 14 ze zm., dalej: rozporządzenie urlopowe).

Jak ustalić zarobki

Określając wysokość wynagrodzenia urlopowego, składniki wynagrodzenia w stawce miesięcznej w stałej wysokości (np. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, funkcyjny), uwzględnia się na poziomie należnym pracownikowi w miesiącu korzystania z urlopu. W praktyce oznacza to, że kobieta zwolniona od pracy otrzyma miesięczne składniki wynagrodzenia w pełnej wysokości. Natomiast zmienne składniki przysługujące za okresy nie dłuższe niż miesiąc (np. prowizje, premie regulaminowe, dodatek za pracę w nadgodzinach) uwzględnia się, ustalając tzw. podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w trzech miesiącach kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu/zwolnienia (a przy ich znacznym wahanii - w łącznej wysokości wypłaconej w okresie nieprzekraczającym 12 miesięcy).

Tak ustaloną podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego dzieli się przez liczbę godzin, w czasie których pracownica wykonywała pracę w okresie, z którego została ona ustalona, a następnie mnoży się przez liczbę godzin, jakie podwładna przepracowałaby w czasie urlopu/zwolnienia w normalnym czasie pracy.

Ustalając wynagrodzenie urlopowe, nie uwzględnia się natomiast składników wynagrodzenia za okresy dłuższe niż miesiąc (np. premii kwartalnych, półrocznych, rocznych). Te bowiem wypłaca się w terminach dla nich przyjętych, a okres urlopu jest traktowany na równi z okresem wykonywania pracy.

Podobnie będzie przy zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy pracownicy ciężarnej lub karmiącej piersią.

Ustalając wynagrodzenie urlopowe, nie bierze się pod uwagę nagród (premiów uznaniowych przyznawanych za spełnienie określonego zadania, jednorazowych), nagród jubileuszowych i innych świadczeń wymienionych w § 6 rozporządzenia urlopowego.

Jak te zasady przekładają się na sytuację pracownicy korzystającej ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w czasie ciąży?

Przykład

Kobieta zatrudniona na cały etat jako kierownik działu sprzedaży pracuje w podstawowym systemie czasu pracy (od poniedziałku do piątku po osiem godzin dziennie), w tym przy komputerze powyżej czterech godzin dziennie. Pod koniec lutego dowiaduje się, że jest w ciąży. Ponieważ pracodawca nie ma możliwości przeniesić jej do innej pracy, zwalnia ją z obowiązku świadczenia zadań w wymiarze 1/2 etatu od początku marca br.

Na jej wynagrodzenie składają się następujące elementy:

- wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2350 zł,
- dodatek stażowy - 150 zł,
- dodatek funkcyjny - 100 zł.

Ponadto ma prawo do prowizji od umów podpisanych z klientami. Jej wysokość różni się w kolejnych miesiącach (wahania nie są znaczne). Prowizja od grudnia 2015 r. do lutego 2016 r. wyniosła: - w grudniu 2015 r. (miesięczny wymiar czasu pracy 168 h) 600 zł,

- w styczniu 2016 r. (wymiar 152 h) - 500 zł, - w lutym 2016 r. (wymiar 168 h) - 550 zł.

W marcu pracownica otrzyma następujące składniki pensji:

- 2600 zł - elementy stałe (wynagrodzenie zasadnicze + dodatek stażowy + dodatek funkcyjny) w pełnej wysokości,
- 297,44 zł jako wynagrodzenie zmienne należne za czas zwolnienia (po przeliczeniu zmiennych składników wynagrodzenia z trzech miesięcy poprzedzających zwolnienie). Aby je ustalić, należało:

1. obliczyć podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego przez zsumowanie zmiennych składników z trzech miesięcy poprzedzających zwolnienie

$$600 \text{ zł} + 500 \text{ zł} + 550 \text{ zł} = 1650 \text{ zł (suma prowizji od grudnia do lutego)}$$

2. ustalić liczbę przepracowanych godzin od grudnia do lutego

$$168 \text{ h} + 152 \text{ h} + 168 \text{ h} = 488 \text{ h (suma przepracowanych godzin)}$$

3. ustalić kwotę zmiennych składników za godzinę pracy

$$1650 \text{ zł} : 488 \text{ h} = 3,38 \text{ zł / godzina}$$

4. pomnożyć stawkę godzinową przez liczbę godzin zwolnienia w marcu:

$$3,38 \text{ zł} \times 88 \text{ h} = 297,44 \text{ zł}$$

- prowizję wypracowaną w marcu, w czasie kiedy świadczy pracę.

—Magdalena Skwara

Kiedy pora nocna

- stanowi osiem godzin z przedziału od 21 do 7,
- powinna być określona w regulaminie pracy, a jeśli pracodawca nie musi go wydawać (zatrudnia mniej niż 20 osób) - w dodatkowej informacji wręczanej pracownikom w ciągu siedmiu dni od zawarcia umowy o pracę,
- jeśli pracodawca nie wskaże pory nocnej w tych dokumentach, za pracę w takiej porze należy traktować pracę w całym dziesięciogodzinnym przedziale mieszczącym się od 21 do 7.

Zdaniem autorki

Magdalena Skwara, radca prawny, Praktyka Prawa Pracy kancelarii Domański Zakrzewski Palinka

Nowelizacja rozporządzenia to korzystna zmiana dla pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy. Ustalając ich pobory, uwzględnia się należne im zmienne składniki wynagrodzenia z trzech miesięcy (a w niektórych przypadkach nawet z 12 miesięcy) poprzedzających zwolnienie.

Rzeczpospolita

© © Wszystkie prawa zastrzeżone