

10.08.2016

Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

tel. 509 509 536

media@sedlak.pl

JAK OBLICZYĆ EKWIWALENT ZA NIEWYKORZYSTANY URLOP?

Zgodnie z kodeksem pracy pracownik nie może zrzec się urlopu, wynagrodzenia za urlop, ani też ekwiwalentu za urlop. Ekwiwalent przysługuje wyłącznie w przypadku niewykorzystania należnego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W poniższym artykule dowiesz się, jak obliczyć wartość współczynnika ekwiwalentu na 2016 rok oraz wysokość ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

W sytuacji, kiedy pracownik nie wykorzysta w całości urlopu wypoczynkowego przysługuje mu prawo do ekwiwalentu pieniężnego. Jest on wypłacany tylko w ściśle określonych okolicznościach. W sytuacji, gdy pracownik nie zdążył wykorzystać urlopu, a następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy z obecnym pracodawcą (art. 171 § 1 Kodeksu pracy). W czasie trwania umowy o pracę urlop wypoczynkowy musi być wykorzystany lub przeniesiony na kolejny rok. Nie ma możliwości, aby pracodawca wypłacił pracownikowi ekwiwalent za urlop, jednocześnie zwalniając się z obowiązku jego udzielenia.

W sytuacji, gdy pracownik zatrudniony jest na podstawie umowy na czas określony lub jego umowa o pracę z różnych powodów zostaje rozwiązana (lub wygasa) przed upływem pełnego roku kalendarzowego, urlop wypoczynkowy zostaje naliczony proporcjonalnie do liczby miesięcy przepracowanych w danym roku kalendarzowym.

Współczynnik ekwiwalentu za niewykorzystany urlop

Zasady obliczania ekwiwalentu należnego za niewykorzystane dni urlopu określają przepisy rozporządzenia urlopowego. Współczynnik ekwiwalentu wyraża średniomiesięczną liczbę dni roboczych w danym roku kalendarzowym. Wartość ta służy do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za 1 dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Współczynnik ustalany jest na każdy rok kalendarzowy oddzielnie, gdyż zależy od łącznej liczby dni wolnych od pracy w pięciodniowym tygodniu pracy. Wyraża on przeciętną miesięczną liczbę dni przypadających do przepracowania w danym roku. Przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop przyjmuje się

współczynnik z tego roku, w którym pracownik nabył prawo do ekwiwalentu, niezależnie, czy dotyczy on urlopu bieżącego czy zaległego. Jeżeli firma zatrudnia na część etatu, wartość współczynnika obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Wartość współczynnika w 2016 roku:

366 dni - (52 niedziele + 53 dni wolne + 9 dni świątecznych) = 252 dni

252 dni / 12 miesięcy = 21,00 → współczynnik ekwiwalentu na rok 2016

Wyliczenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop

Pierwszym krokiem jest ustalenie podstawy wynagrodzenia do dalszych obliczeń. Wynagrodzenie stałe uwzględnia się w wysokości z miesiąca nabycia prawa do ekwiwalentu. Jeżeli stosunek pracy kończy się w trakcie miesiąca, w podstawie wymiaru ekwiwalentu zawsze należy uwzględnić pełne miesięczne wynagrodzenie, a nie jego część ustaloną do faktycznego okresu zatrudnienia. Zmienne składniki wynagrodzenia (premie, prowizje) uwzględniane są w średniej wysokości z okresu trzech ostatnich miesięcy przed nabyciem prawa do pobrania ekwiwalentu, jeśli ich okresy naliczania nie przekraczały miesiąca. Wpłaty za okresy dłuższe niż miesiąc uwzględniane są również w średniej wysokości, ale za okres dwunastu miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu.

Kolejny krok to obliczenie wartości ekwiwalentu za jeden dzień urlopu. Podstawę wymiaru ekwiwalentu należy podzielić przez wskaźnik ekwiwalentu, otrzymany wynik kolejno dzielimy przez dobową normę czasu pracy pracownika (zwykle 8 godzin). Ostateczny wynik to wartość ekwiwalentu za 1 godzinę urlopu.

Ostatnim etapem jest przemnożenie otrzymanego powyżej wyniku przez liczbę godzin niewykorzystanego urlopu.

Przepisy prawa pracy nie przewidują konieczności wyrównania podstawy ekwiwalentu do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, w związku z tym dopuszczalna jest sytuacja, w której podstawa ekwiwalentu jest niższa od minimalnej płacy. Obliczony ekwiwalent za niewykorzystany urlop jest jednocześnie podstawą do naliczenia składek na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne, a także zaliczki na podatek dochodowy.

Przykład 1. Obliczenie kwoty należnego ekwiwalentu

Pracownik jest zatrudniony na okres próbny (6 miesięcy) w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 stycznia 2016 roku na minimalne wynagrodzenie. Umowa kończy się z dniem 30 czerwca 2016 i nie zostanie przedłużona. Pracownikowi przysługiwało 10 dni urlopu, z których wykorzystał tylko 3, za pozostałe dni dostanie ekwiwalent. Przeciętny tydzień pracy to 5 dni po 8 godzin.	
1. Podstawa obliczenia ekwiwalentu	1 850 PLN
a) Podstawę należy podzielić przez współczynnik	$1\,850,00 / 21,00 =$ 88,10 PLN
b) następnie wynik podzielić przez dobową normę czasu pracy	$88,10 / 8 =$ 11,01 PLN
2. Obliczyć liczbę godzin za niewykorzystane dni urlopowe	7 dni po 8 godzin = 56 godziny
3. Ekwiwalent za 1 godzinę urlopu należy pomnożyć przez liczbę godzin niewykorzystanych dni urlopowych	$11,01 \text{ zł} \times 56$ godziny
Kwota do wypłaty (brutto)	616,56 PLN

Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie Kodeksu Pracy

Termin wypłaty wynagrodzenia i ekwiwalentu urlopowego

Prawo do ekwiwalentu pieniężnego pracownik nabywa w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, tego samego dnia ekwiwalent powinien zostać mu wypłacony. Niedotrzymanie przez pracodawcę wskazanego terminu może narazić go na dodatkowe koszty w postaci ustawowych odsetek z tytułu nieterminowej wypłaty. Pracownik może dochodzić roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w terminie 3 lat od dnia jego wymagalności. Tylko w jednym przypadku pracodawca nie jest zobowiązany do wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem. Sytuacja ma miejsce, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę (art. 171 § 3 Kodeksu pracy). Ważne jest, aby kolejna umowa o pracę została zawarta z pracownikiem bez żadnej, nawet jednodniowej przerwy.

Elżbieta Wanat

Sedlak & Sedlak

[Ile powinienes zarabiać? Weź udział w Ogólnopolskim Badaniu Wynagrodzeń i porównaj swoje zarobki z innymi.](#)

wynagrodzenia.pl

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: wynagrodzenia.pl oraz zamieszczenie pod artykułem aktywnego linku do strony Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (<http://wynagrodzenia.pl/t/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen-np>) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.