

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 18 grudnia 1974 r.

w sprawie obliczania wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, odszkodowań, dodatków wyrównawczych oraz niektórych innych należności ze stosunku pracy.

Na podstawie art. 297 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o obliczaniu wynagrodzenia według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop lub ekwiwalentu pieniężnego za urlop — należy stosować przepisy rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 listopada 1974 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych (Dz. U. Nr 43, poz. 259) ze zmianami wynikającymi z niniejszego rozporządzenia.

§ 2. Przy określaniu wynagrodzenia:

- 1) za okres, za który pracownik przywrócony do pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia pomimo niewykonywania pracy,
 - 2) za okres pozostający do końca okresu wypowiedzenia, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego,
 - 3) uzyskanego przez pracownika w innym zakładzie pracy, o którego kwotę zmniejsza się wynagrodzenie określone w pkt 1 i 2,
- stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

§ 3. 1. Wynagrodzenie za okres wypowiedzenia lub za okres równy okresowi wypowiedzenia, przysługujące

pracownikowi odwołanemu ze stanowiska w wysokości należnej przed odwołaniem, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, ustala się na podstawie wynagrodzenia przysługującego pracownikowi do dnia odwołania ze stanowiska, bez uwzględniania zmian w zasadach wynagradzania lub w wysokości składników wynagrodzenia wprowadzonych od dnia odwołania z tego stanowiska.

§ 4. Przy określaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia oblicza się z okresu objętego wypłatą, podczas którego zaszła nieobecność w pracy.

§ 5. Przepisy § 4 stosuje się przy ustalaniu wynagrodzenia utraconego przez pracownika w związku z koniecznością przeprowadzenia okresowych i kontrolnych badań lekarskich w godzinach pracy.

§ 6. 1. Przy ustalaniu wynagrodzenia przysługującego pracownikowi tymczasowo aresztowanemu w wysokości połowy wynagrodzenia wynikającego z osobistego zasze-

regowania należy w zależności od zasad wynagradzania odpowiednio:

- 1) połowę godzinowej stawki płac pomnożyć przez liczbę godzin pracy przypadającą w ramach normalnego czasu pracy w okresie pobytu w tymczasowym areszcie,
- 2) połowę dniówkowej stawki płac pomnożyć przez liczbę dni roboczych przypadających w okresie pobytu w tymczasowym areszcie,
- 3) połowę miesięcznej stawki płac podzielić przez 25,5 i otrzymany wynik pomnożyć przez liczbę dni roboczych przypadających w okresie pobytu w tymczasowym areszcie.

2. Przysługujące pracownikowi wyrównanie wynagrodzenia w przypadku umorzenia postępowania karnego lub wyroku uniewinniającego oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, na podstawie wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed tymczasowym aresztowaniem, bez uwzględnienia zmian w zasadach wynagradzania lub w wysokości składników wynagrodzenia wprowadzonych w czasie, gdy pracownik był tymczasowo aresztowany.

§ 7. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy, a także w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy albo opinii oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, bez uwzględnienia zmian w zasadach wynagradzania lub w wysokości składników wynagrodzenia wprowadzonych po rozwiązaniu umowy o pracę.

§ 8. Kwotę trzymiesięcznego wynagrodzenia dla celów ustalenia wysokości odszkodowania za wyrządzoną przez pracownika szkodę zakładowi pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop; kwotę tę ustala się po odliczeniu podatku od wynagrodzenia oraz składki na cele emerytalne. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień mnoży się przez liczbę 76,5.

§ 9. Odprawę przysługującą pracownikowi, który nie pozostawał w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym i z którym stosunek pracy rozwiązał się z wygaśnięciem mandatu, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

§ 10. Odprawę pośmiertną przysługującą członkom rodziny zmarłego pracownika oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

§ 11. Potrącen należności z wynagrodzenia pracownika w miesiącu, w którym wypłacane są składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, dokonuje się od kwoty tych składników dodanej do kwoty składników wynagrodzenia wypłacanych za okres nie dłuższy niż jeden miesiąc.

§ 12. 1. Karę pieniężną w wysokości jednodniowego wynagrodzenia według składników wynagrodzenia wypłacanych za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc ustala się dzieląc to wynagrodzenie przez liczbę dni kalendarzowych, za które pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie.

2 Składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy dłuższe niż 1 miesiąc uwzględnia się w wynagrodzeniu określonym w ust. 1 na podstawie przeciętnej tych składników wypłacanych pracownikowi w okresie dwunastu miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc zastosowania kary pieniężnej.

§ 13. 1. Dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia przysługujący przeniesionym do innej pracy:

- 1) pracownikowi w wieku przedemerytalnym,
- 2) kobiecie w ciąży,
- 3) pracownikowi, u którego na podstawie orzeczenia lekarskiego stwierdzono konieczność czasowego przeniesienia w związku z objawami choroby zawodowej,
- 4) pracownikowi, u którego na podstawie orzeczenia lekarskiego stwierdzono niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,

stanowi różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie do innej pracy a wynagrodzeniem osiąganym na nowym stanowisku pracy.

2. Podstawę obliczania dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia stanowi wynagrodzenie za jeden dzień z okresu poprzedzającego przeniesienie do innej pracy. W celu ustalenia tego wynagrodzenia oblicza się:

- 1) składniki wynagrodzenia określone w stawkach godzinowych albo za inny okres krótszy niż jeden miesiąc oraz zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc — według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za 1 dzień urlopu, z tym że wynagrodzenie to dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych, za które w tym okresie pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie,
- 2) składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości, należne pracownikowi w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym powierzenie mu innej pracy, dzieląc ich sumę przez liczbę dni kalendarzowych, za które w tym okresie pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie,
- 3) składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy dłuższe niż jeden miesiąc — według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za 1 dzień urlopu, z tym że wynagrodzenie to dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych, za które w tym okresie pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie.

§ 14. 1. Dodatek wyrównawczy według składników wynagrodzenia określonych w § 13 ust. 2 pkt 1 i 2 ustala się za okresy miesięczne mnożąc wynagrodzenie za 1 dzień przez liczbę kalendarzowych dni, za które po powierzeniu pracownikowi innej pracy przysługiwało wynagrodzenie, i od tak obliczonego wynagrodzenia odejmuje się wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w danym miesiącu.

2. Dodatek wyrównawczy według składników wynagrodzenia określonych w § 13 ust. 2 pkt 3 ustala się mnożąc wynagrodzenie za 1 dzień przez liczbę kalendarzowych dni przypadających na okres objęty wypłatą, za które pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie, i od tak obliczonego wynagrodzenia odejmuje się wynagrodzenie przysługujące pracownikowi po powierzeniu mu innej pracy należne za okres dłuższy niż 1 miesiąc.

§ 15. 1. Przy ustalaniu wynagrodzenia pracownika dla celów określenia dodatku wyrównawczego (§ 13 i 14) uwzględnia się składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za urlop, z wyłączeniem świadczeń pieniężnych, o których mowa w § 6 ust. 2 rozporządzenia z dnia 21 listopada 1974 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych (Dz. U. Nr 43, poz. 259).

2 Deputaty i inne świadczenia w naturze lub w ekwiwalencie pieniężnym za te świadczenia przysługują pracownikowi według zasad obowiązujących przy pracy, do której został przeniesiony.

§ 16. 1. Wynagrodzenie za jeden dzień ustalone z okresu przed przeniesieniem pracownika do innej pracy (§ 13 ust. 2) nie ulega zmianie przez cały okres, za który pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy.

2. Jeżeli jednak w okresie wykonywania innej pracy została przeprowadzona regulacja płac, wynagrodzenie,

o którym mowa w ust. 1, ulega przeliczeniu według zasad obowiązujących przy ustaleniu wynagrodzenia za urlop w związku z regulacją płac.

§ 17. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1975 r.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: *T. Rudolf*