



Główny Inspektorat Pracy o średniej dyżurowej po urlopach: macierzyńskim i rodzicielskim

W związku z powtarzającymi się zgłoszeniami lekarek dotyczącymi wliczania tzw. „średniej dyżurowej” do wysokości otrzymywanego wynagrodzenia w czasie urlopu wypoczynkowego, z którego pracownik skorzystał bezpośrednio po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim, Rzecznik Praw Lekarza Naczelnej Izby Lekarskiej Monika Potocka zwróciła się do Głównego Inspektoratu Pracy z prośbą o zajęcie stanowiska.

W piśmie RPL przytoczyła sprawę lekarki zatrudnionej od ponad 12 miesięcy na umowę o pracę, która w podmiocie udzielała świadczenia zdrowotne w godzinach podstawowych, jak również brała udział w dyżurach medycznych. Lekarka po pewnym czasie otrzymała zwolnienie chorobowe z kodem B, następnie udała się na nieprzerwany urlop 52 tygodniowy (macierzyński - 20tyg. + rodzicielski - 32 tyg.). W czasie ww. urlopu podwyższono wynagrodzenie zasadnicze dla lekarzy - z uwagi na ministerialną, lipcową podwyżkę (ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych). Bezpośrednio po wykorzystaniu ww. urlopów Lekarka, zgodnie z przepisami ustawy - Kodeks pracy, zawnioskowała o zaległy urlop wypoczynkowy.

Rzecznik Potocka chciała wyjaśnić czy lekarce na urlopie wypoczynkowym bezpośrednio po urlopach macierzyńskim i rodzicielskim należy wypłacić średnią dyżurową oraz czy ilość średniej dyżurowej branej pod uwagę do wypłaty za czas urlopu wypoczynkowego jest tą samą ilością jaka była brana pod uwagę do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

W odpowiedzi Główny Inspektorat Pracy powołuje się na rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

GIP zauważa, że wynagrodzenie za dyżur należy zaliczyć do zmiennych składników wynagrodzenia. Zmienne składniki wynagrodzenia zgodnie z § 8 przywołanego rozporządzenia uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Natomiast w przypadkach znacznego wahania wysokości tych składników wynagrodzenia, składniki te mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nie przekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

W myśl § 9 powyższego rozporządzenia wynagrodzenie urlopowe oblicza się dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa, a następnie mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu.

W przedstawionej przez RPL sprawie lekarki występuje okres nieobecności spowodowany urlopem macierzyńskim i rodzicielskim w związku z tym zastosowanie znajdzie § 11 cytowanego rozporządzenia, który przewiduje w takiej sytuacji cofnięcie się do okresu w którym przysługiwały składniki zmienne.

W związku z faktem, że w okresie trwania urlopu wypoczynkowego nastąpiła zmiana wysokości składników wynagrodzenia konieczne będzie sięgnięcie do § 10 powołanego rozporządzenia, który stanowi, że w razie zmiany w składnikach wynagrodzenia, o których mowa w § 8, lub zmiany wysokości takich składników w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru, wprowadzonych przed rozpoczęciem przez pracownika urlopu wypoczynkowego lub w miesiącu wykorzystywania tego urlopu, podstawę wymiaru ustala się ponownie z uwzględnieniem tych zmian. Powyższe oznacza, że należy dokonać przeliczenia składników zmiennych z uwzględnieniem zmiany ich wysokości.

GIP wskazuje również, że w świetle obowiązujących przepisów Państwowa Inspekcja Pracy nie jest uprawniona do wydawania wyjaśnień zawierających wiążącą wykładnię przepisów prawa pracy. Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy udziela porad i informacji w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, jednakże ich przedmiotem jest zapoznawanie pracowników i pracodawców z obowiązującymi przepisami prawa. Zaznaczyć należy, że udzielenie porady prawnej polega na wskazaniu przepisów mających zastosowanie w określonej sytuacji. Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy nie sporządzają jednak specjalistycznych opinii czy też ekspertyz dotyczących stanów faktycznych. W ramach swych kompetencji Państwowa Inspekcja Pracy nie jest też uprawniona do świadczenia szeroko pojętej pomocy prawnej i obsługi prawnej (konkretnych podmiotów), dlatego też opinie prawne i poglądy wyrażone w pismach nie są wiążące dla sądów czy stron stosunku pracy.

W sytuacji zaś wystąpienia sporu jednym organem mogącym go jednoznacznie rozstrzygnąć jest sąd pracy.

Czytaj także: [Lekarz będący na zwolnieniu lekarskim może wystawiać recepty pro auctore i pro familiae](#)

