

PRAWO PRACY

w pytaniach i odpowiedziach

Numer specjalny

Sezon letni w firmie

I. Urlop wypoczynkowy

PIERWSZY URLOP

1/12 urlopu po miesiącu pracy

Pracownik w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę po raz pierwszy, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Zwróć uwagę, że nie chodzi tu o pierwszy rok pracy, tylko o rok kalendarzowy, w którym pracownik podjął pracę po raz pierwszy. Oznacza to, że jeśli pracownik podjął swą pierwszą w życiu pracę np. w grudniu 2008 r., to 1 stycznia 2009 r. naliczasz mu urlop na zwykłych zasadach (czyli nabywa prawo do 20 dni urlopu z góry), a nie jak pierwszy urlop.

Wynik w minutach, czy zaokrąglić?

Kodeks pracy nie precyzuje, jak powinien udzielać pierwszego urlopu. Przede wszystkim brak jest przepisu, który po-

zwałby na zaokrąglanie przysługującego pracownikowi urlopu do pełnego dnia. A zatem z upływem każdego miesiąca pracy pracownik nabywa prawo do urlopu w wymiarze: $1/12 \times 20 \text{ dni} = 1 \text{ i } 2/3 \text{ dnia}$. Biorąc pod uwagę, że urlop oblicza się w ułamkowych częściach dnia, często będzie się zdarzać, iż po pomnożeniu liczby dni przez 8 godzin uzyskasz wynik w godzinach i minutach.

Można się jednak spotkać z poglądem, że jeżeli w rezultacie obliczeń otrzymamy wynik w postaci określonej liczby godzin i minut, należy go tak zaokrąglić w górę, aby uzyskać wynik w pełnych godzinach. Zaokrąglenie dokonywane w ten sposób jest dla pracownika korzystne, gdyż prowadzi do udzielenia mu urlopu w wyższym wymiarze niż ten, do którego nabył prawo. A zatem jest dozwolone.



Szanowni Państwo,

sezon wakacyjny, mimo że tak zawsze wyczekiwany przez pracowników, zazwyczaj dla samej firmy nie jest łatwy. Wzmożona liczba przypadających w tym czasie urlopów wypoczynkowych sprawia podwójny kłopot. Po pierwsze trzeba, wszystkim pracownikom udającym się na urlopy poprawnie wyliczyć przysługujący wymiar urlopu, a po drugie, zapewnić odpowiednią liczbę rąk do pracy. W numerze objaśniamy, jak wyliczać i udzielać urlopów w różnych nietypowych sytuacjach oraz podajemy kilka sposobów na to, jak poradzić sobie z problemami kadrowymi podczas wakacji.

Sezon letni to często także wysokie temperatury, a więc konieczność zapewnienia pracownikom odpowiednich warunków pracy w upalne dni. Objaśniamy zatem kiedy trzeba zakupić do biura klimatyzację, czy zapewnić pracownikom napoje.

A na koniec ciekawostka – choć dla wielu pracodawców to poważny problem. Jak poradzić sobie z niemal płazowym strojem pracowników w pracy?

Zapraszam do lektury.

Anna Tomczyk

zastępca Głównego Inspektora Pracy,
konsultant merytoryczny „Prawa pracy w pytaniach i odpowiedziach”



W NUMERZE M.IN.:

Urlop wypoczynkowy — 1–4

- Czy pierwszego urlopu można udzielać nawet na minuty, czy trzeba zaokrąglić?
- Jak obliczyć urlop niepełnoetatowca w przypadku zmiany wymiaru etatu?
- Czy podczas urlopu można pracownika zatrudnić na zlecenie?

Świadczenia wakacyjne dla pracowników — 4–5

- Jakie są konsekwencje wypłaty świadczenia urlopowego w kwocie wyższej niż odpis na fundusz?
- Czym różni się świadczenie urlopowe od dopłaty do urlopu ze środków ZFŚS?

Kadra w sezonie letnim — 5–10

- Jakie są korzyści z zatrudnienia na okres wakacyjny pracowników tymczasowych
- Kiedy możesz uzupełnić luki kadrowe zatrudnieniem pracownika na zastępstwo?
- Czy zatrudnianie uczniów i studentów na wakacje się opłaca?
- Co zrobić, gdy Twój pracownik wyjeżdża do sezonowej pracy za granicę?

BHP latem — 10–12

- Kiedy musisz zakupić swoim pracownikom biurowym klimatyzację?
- Czy upał może ograniczyć pracę na otwartym terenie?
- Kiedy i jakim pracownikom musisz zapewnić napoje?
- Jak radzić sobie z „letnią modą” pracowników w okresie letnim?

Jednak decyzja, czy zastosujesz korzystniejszą dla pracownika metodę, należy do Ciebie. Zauważ jednak, że taka metoda będzie prostsza do zastosowania w praktyce.

Przykład

Pracownik zatrudniony na pełny etat, na czas nieokreślony, który rozpoczął pracę 1 lutego 2009 r., wykorzystuje swój pierwszy w życiu urlop wypoczynkowy w lipcu 2009 r.

Pracownik ten ma więc prawo do urlopu za: luty, marzec, kwiecień, maj i czerwiec, czyli:

- $1/12 \times 20$ dni = 1 i 2/3 dnia,
- 5 miesięcy \times 1 i 2/3 dnia = 8 i 1/3 dnia (66 godz. i 40 min).

■ Miesiąc pracy = 30 dni

Jeżeli pracownik w danym roku kalendarzowym u pierwszego w swojej karierze zawodowej pracodawcy nie przepracował pełnego miesiąca, prawo do urlopu za ten miesiąc uzyskuje u kolejnego pracodawcy.

Przykład

Pracownik, który podjął w 2009 r. swoją pierwszą w życiu pracę, prze-

pracował u pracodawcy A okres od 1 do 18 maja 2009 r. Kolejną pracę podjął u pracodawcy B od 1 czerwca 2009 r.

Miesiąc pracy minie zatem pracownikowi z upływem 12 czerwca 2009 r. (18 dni pracy z maja + 12 dni pracy z czerwca). W takim przypadku miesiąc ustala się bowiem, stosując art. 114 kc w zw. z art. 300 kp, który stanowi, że jeżeli termin jest oznaczony w miesiącach, a ciągłość terminu nie jest wymagana, miesiąc liczy się jako 30 dni.

URLOP NIEPEŁNOETATOWCA

■ Proporcjonalnie do wymiaru etatu

Liczbę dni urlopu wypoczynkowego dla pracownika zatrudnionego na część etatu ustalasz proporcjonalnie do wymiaru jego czasu pracy. W tym celu wykonaj poniższe obliczenia (art. 154 § 2 kp).

Krok 1 → Określasz staż pracy danego pracownika (poniżej bądź powyżej 10 lat) i na tej podstawie ustalasz, do jakiego wymiaru urlopu byłby on uprawniony w przypadku zatrudnienia na pełny etat (20 lub 26 dni urlopu).

Krok 2 → Pomnóż liczbę dni urlopu przysługującego przy pełnym etacie przez wymiar czasu pracy danego pracownika.

Krok 3 → Jeśli otrzymałeś wynik w niepełnych dniach, **zawsze zaokrąglaj** go w górę do pełnego dnia.

Krok 4 → Otrzymałą liczbę dni urlopu przelicz na godziny, przyjmując że 1 dzień urlopu to 8 godzin.

Przykład

Pracownik ze stażem pracy niższym niż 10 lat, zatrudniony na 1/4 etatu ma prawo do 40 godzin urlopu. Obliczasz to następująco:

$$\bullet \frac{1}{4} \times 20 \text{ dni} = 5 \text{ dni} \times 8 \text{ godz.} = 40 \text{ godz.}$$

Pracujący na 1/4 etatu z co najmniej 10-letnim stażem pracy jest uprawniony do 56 godzin urlopu:

$$\bullet \frac{1}{4} \times 26 \text{ dni} = 6,5 \text{ dnia, po zaokrągleniu } 7 \text{ dni} \times 8 \text{ godz.} = 56 \text{ godz.}$$

Dla 1/2 etatu urlop wynosi – przy stażu pracy do 10 lat 80 godzin:

$$\bullet \frac{1}{2} \times 20 \text{ dni} = 10 \text{ dni} \times 8 \text{ godz.} = 80 \text{ godz.,}$$

a przy stażu co najmniej 10-letnim – 104 godziny:

$$\bullet \frac{1}{2} \times 26 \text{ dni} = 13 \text{ dni} \times 8 \text{ godz.} = 104 \text{ godz.}$$

■ Urlopu udzielasz na dni i godziny pracy

Każdemu pracownikowi, także niepełnoetatowemu, urlopu udzielasz na dni jego pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w takiej liczbie godzin, jaką pracownik ma do przepracowania w dniu, w którym chce skorzystać z urlopu (art. 154² kp). Taką też liczbę godzin odejmujesz z jego puli urlopowej. Nie zawsze będzie to oznaczać wykorzystanie pełnych dni urlopu równych 8 godzinom albo ich wielokrotności.

Przykład

Pracownik zatrudniony na 1/2 etatu pracuje w poniedziałki i wtorki po 8 godzin oraz w środę 4 godziny. Chce wziąć urlop na cały tydzień, udzielasz mu go zatem na poniedziałek (8 godz.), wtorek (8 godz.) i środę (4 godz.). Na czwartek i piątek urlopu nie udzielasz, ponieważ nie są to dni pracy tego pracownika. A zatem z jego puli urlopowej odejmujesz w tym przypadku 20 godzin (8 + 8 + 4).

■ Zmiana wymiaru etatu w trakcie roku – etaty rozlicz oddzielnie

Zdarza się, że w trakcie roku kalendarzowego następuje zmiana wymiaru czasu pracy, w którym jest zatrudniony pracownik. Kodeks pracy nie określa, jak w takiej sytuacji powinieneś ustalić wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika. W praktyce przyjmuje się, że w takim przypadku **wymiar urlopu wypoczynkowego**

należy obliczyć proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w ciągu roku kalendarzowego na poszczególnych etatach.

Należałoby również przyjąć, że przy zwiększaniu lub redukcji wymiaru etatu, a co się z tym wiąże wymiaru urlopu, należy stosować konsekwentnie zasady, jak przy udzielaniu urlopu proporcjonalnego, czyli niepełny dzień urlopu zaokrąglać **w górę do pełnego dnia**, a niepełny kalendarzowy miesiąc – **w górę do pełnego miesiąca**. W ten sposób pracownik zyskuje na dokonywanych kolejnych zaokrągleniach.

Przykład

Pracownik, który ma prawo do 26 dni urlopu, był zatrudniony od 1 stycznia 2009 r. na cały etat. W wyniku porozumienia zmieniającego umowę o pracę od 1 sierpnia 2009 r. do końca 2009 r. pracuje na 1/3 etatu. Jaki wymiar urlopu przysługuje pracownikowi w 2009 r.?

Najpierw ustalasz wymiar urlopu przysługujący pracownikowi z tytułu wymiaru etatu, zaokrąglając niepełny dzień urlopu w górę do pełnego dnia, a następnie obliczasz proporcję, przyjmując, że wymiar ten przysługiwał pracownikowi tylko przez część roku kalendarzowego. Na końcu wyniki z poszczególnych okresów sumujesz.

1. Pierwszy okres to czas od 1 stycznia 2009 r. do 31 lipca 2009 r. (7 miesięcy)

Wymiar etatu pracownika: cały etat

Wymiar urlopu wypoczynkowego dla pełnego etatu: 26 dni