

Takie rozwiązanie umożliwi uniknięcie przeliczania należnych pracownikom wynagrodzeń w związku z odpracowaniem prywatnych wyjść z pracy np. w kolejnym miesiącu. Nieodpracowanie wyjścia prywatnego w tym terminie skutkuje proporcjonalnym obniżeniem miesięcznego wynagrodzenia.

W praktyce wygląda to tak, że gdy pracownik nie odpracuje swojego prywatnego wyjścia z pracy w miesiącu jego wykorzystania, wynagrodzenie za ten miesiąc może zostać proporcjonalnie obniżone o czas takiego wyjścia – czyli czas przez niego nieprzepracowany. Pracownik, który odpracuje swoje wyjście w kolejnym miesiącu, otrzyma wynagrodzenie za ten miesiąc powiększone o czas odpracowany. Przyjęcie takiego rozwiązania z jednej strony stanowi mobilizację dla pracowników aby odpracować swoje prywatne wyjście z pracy w miesiącu, w którym faktycznie miało miejsce, z drugiej w żaden sposób nie narusza obowiązujących przepisów, gdyż wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną.

Należy pamiętać również, że odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku (dobowego i tygodniowego). Termin odpracowania prywatnego wyjścia pracownika należy planować zatem na dni pracy pracownika. Może przypadać zarówno przed zaplanowaną godziną rozpoczęcia pracy lub po godzinach pracy, wynikających z przyjętego rozkładu czasu pracy u danego pracodawcy lub harmonogramu.

W obu przypadkach odpracowanie nie będzie oznaczało pracy w godzinach nadliczbowych tego pracownika.

dr Magdalena Kasprzak
Radca prawny

Podstawa prawna: art. 128, 151 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2020 r. poz. 1320).

4. Brak obowiązku ewidencjonowania i potwierdzenia czasu pracy

Jakie umowy nie są objęte obowiązkami ewidencyjnymi i potwierdzenia czasu pracy?

ODPOWIEDŹ

Ewidencjonowanie czasu pracy ściśle związane jest ze stosowaniem minimalnej stawki godzinowej dla wykonujących prace na podstawie umów, o których w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego. Czas pracy oraz stawki godzinowe stosowane przez przedsiębiorców za wykonane zlecenie lub świadczone usługi kontrolowane są przez Państwową Inspekcję Pracy.

Ustawodawca w art. 8 d ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przewidział umowy, które nie wymagają ewidencjonowania i potwierdzenia czasu pracy.

UZASADNIENIE

Na podstawie art. 8c ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na

rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, przechowuje dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

Dokumentami potwierdzającymi liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług mogą być m.in.:

- umowa zlecenia bądź świadczenia usług,
- wiadomości email, z których wynika w jaki sposób będzie potwierdzana liczba godzin,
- wydruki zestawień godzinowych bądź zestawienia na nośnikach elektronicznych.

Jednakże, powyższego uregulowania nie stosuje się do:

- 1) umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne;
- 2) umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej;
- 3) umów:
 - a) o pełnieniu funkcji rodziny zastępczej zawodowej,
 - b) o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,
 - c) w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,
 - d) w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej,
 - e) w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,
 - f) w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;
- 4) umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wycieczek lub wycieczek – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;
- 5) umów dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekłe chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekłe chorych lub w podeszłym wieku.

WAŻNE: Zatem, nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy i potwierdzania czasu pracy w przypadku zawarcia umowy cywilnoprawnej, zgodnie z którą o miejscu i czasie decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne. Umowy dotyczące m.in. usług opiekuńczych i bytowych, sprawowania opieki nad dziećmi, nad osobami niepełnoprawnymi, przewlekle chorymi, w podeszłym wieku również nie wymagają ewidencjonowania i potwierdzania czasu pracy.

Paulina Matuszewska

Podstawa prawna: art.8a, art. 8b, art. 8 c, art. 8d ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 2207).

III. URLOPY

1. Czy pracownikowi w pierwszym roku pracy przysługuje urlop po niepełnym miesiącu

Zatrudniłmy pracownika na okres próbny od 7 do 30 czerwca 2021 r. Nie zamierzamy zawierać kolejnej umowy o pracę. Była to dla niego pierwsza praca w życiu. Czy należy mu się za ten okres urlop wypoczynkowy?

ODPOWIEDŹ

Nie, pracownik nie uzyskał prawa do urlopu wypoczynkowego, ponieważ nie pozostawał w stosunku pracy przez pełny miesiąc.

UZASADNIENIE

W roku kalendarzowym, w którym pracownik podejmuje pracę po raz pierwszy w życiu, nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego po każdym miesiącu pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku (art. 153 §1 Kodeksu pracy, dalej: k.p.). Okres miesiąca liczy się według reguł potocznych, jeżeli pracownik został zatrudniony na okres dłuższy niż miesiąc. Oznacza to, że uzyskuje każdą część urlopu z upływem dnia bezpośrednio poprzedzającego dzień, który datą odpowiada dniowi, w którym podjął pierwsze zatrudnienie (por. wyrok SN z 19 grudnia 1996 r., sygn. akt I PKN 47/96, OSNP 1997/17/310). Jeżeli natomiast jest zatrudniany w pierwszym roku na okresy krótsze niż miesiąc, wówczas za miesiąc liczy się 30 dni (art. 114 kodeksu cywilnego w zw. art. 300 k.p.).

Z ORZECZNICTWA: (...) prawo do pierwszego urlopu pracownik nabywa tylko raz w całym okresie swego zatrudnienia, bez względu na to u ilu pracodawców pracownik był zatrudniony. Hipoteza normy z art. 153 § 1 k.p. wyczerpuje się