

Czasem przy taśmie w innej firmie

Zawsze można spróbować poszukać zakładu, który jest zainteresowany okresowym wypożyczeniem pracownika. Na udzieleniu w tym celu urlopu bezpłatny zatrudniony musi się jednak zgodzić

Szczególną formą urlopu bezpłatnego jest ten, którego pracodawca udziela pracownikowi tylko i wyłącznie w celu wykonywania pracy w innym zakładzie (art. 174¹ k.p.). W ten sposób dochodzi do „wypożyczenia” pracownika innemu podmiotowi, który na czas wolnego staje się jego pracodawcą. Podobnie jak omówiony wyżej tradycyjny urlop bezpłatny, również i to „wypożyczenie” można rozważać w kontekście środka pozwalającego na uniknięcie zwolnień z przyczyn ekonomicznych.

Z reguły inicjatywa udzielenia tego urlopu wychodzi od pracodawcy. Ale i tutaj nie

może jednak dowolnie i jednostronnie zdecydować o wysłaniu zatrudnionego na urlop. Konieczna jest do tego zgoda pracownika wyrażona na piśmie. Oczywiście dopuszczalne jest, aby to pracownik zainicjował taki urlop.

Kwestia porozumienia

Propozycja udzielenia tego celowego urlopu bezpłatnego powinna być połączona z ustaleniem między dwoma pracodawcami warunków „wypożyczenia” pracownika. Macierzysty zakład pracy ma obowiązek ustalić w zawartym porozumieniu przynajmniej okres „wypożyczenia” podwładnego.

Taki urlop bezpłatny opiera się zatem na dwóch porozumieniach. Pierwsze zawierają pracodawcy, a drugie pracownik z dotychczasowym pracodawcą.

Przy pierwszym rekomendowana jest forma pisemna, ale dopuszcza się również postać ustną porozumienia. Ustalenia między pracownikiem i jego macierzystym pracodawcą w tej sprawie muszą jednak zostać spisane i zawierać wyraźną zgodę na skorzystanie z urlopu bezpłatnego.

Niezależnie od tego pracodawca, który ma korzystać z pracy „wypożyczanego” pracownika, powinien zawrzeć z nim umowę o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jest to zatem trzeci wymagany dokument związany z „wypożyczeniem” pracownika na czas urlopu bezpłatnego.

Drugi angaż

W doktrynie prawa pracy wskazuje się jednak również na inną interpretację k.p. Mianowicie – jeżeli pracownik

świadczy pracę na rzecz nowego pracodawcy na identycznych warunkach, na jakich zatrudnia go jego macierzysta firma, to nie dochodzi do nawiązania stosunku pracy między pracownikiem a nowym pracodawcą. W tym przypadku zmienia się jedynie miejsce pracy (por. A. Świątkowski, Kodeks Pracy. Komentarz, Warszawa 2010, str. 794).

Nie ulega jednak wątpliwości, że warunki zatrudnienia u nowego pracodawcy w czasie trwania urlopu nie muszą być takie same, jak obowiązujące w macierzystym zakładzie. Nie mogą być one jedynie gorsze od tych wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów (np. minimalne wynagrodzenie). Ponadto decyzje dotyczące stosunku pracy z nowym pracodawcą podjęte w czasie urlopu (np. podwyżka pensji) nie mają wpływu na stosunek pracy z macierzystym pracodawcą.

W okresie korzystania z urlopu bezpłatnego pracownik jest zatem stroną dwóch stosunków pracy. Ten pierwotny nie ustanie, mimo że pracownik nie będzie świadczył pracy, a pracodawca nie będzie wypłacał mu pobrań. Ten stosunek pracy zostanie jednak zawieszony.

Opisanej konstrukcji urlopu bezpłatnego udzielanego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy nie można jednak stosować stale, tj. nie wolno za-

trudniać pracowników tylko i wyłącznie w celu ich „wypożyczenia” innemu pracodawcy. Byłoby to sprzeczne z istotą stosunku pracy, która polega na tym, że pracodawca zobowiązuje się dostarczać pracownikowi pracę, a ten – świadczyć ją za wynagrodzeniem, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Byłoby to zresztą także obejście przepisów o tzw. zatrudnianiu tymczasowym.

—Grzegorz Ruszczyk

♦ JEDEN ZWIĘKSZA STAŻ, DRUGI NIE

Istnieje istotna różnica między urlopem bezpłatnym udzielanym w celu uzyskania wolnego od pracy, a tym mającym na celu wypożyczenie pracownika do pracy w innym zakładzie. Okres, w którym pracownik przebywa na urlopie bezpłatnym w czasie „wypożyczenia” go innej firmie, wlicza się do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy. Warunkiem jest, by pracownik wrócił do pracy w macierzystej firmie po zakończeniu urlopu bezpłatnego (wyroki SN: z 9 maja 2008 r., II PK 318/07, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 251 oraz z 6 stycznia 2009 r., II PK 111/08). ■