


Wniosku brak, a urlop jest

Pracodawca, chcąc iść na rękę pracownikowi (który z powodów osobistych nie może świadczyć pracy przez kolejny miesiąc, a nie ma już urlopu), zgadza się, żeby ten przez miesiąc nie wykonywał obowiązków. Strony uzgadniają też, że za ten czas nie będzie wypłacana pensja, i podpisują porozumienie. Ale uwaga, nie chodzi o podpis na wniosku o urlop bezpłatny. I jak potraktować taką nieobecność? Niezależnie od tego, jaki był zamiar stron, eksperci twierdzą, że jest to urlop bezpłatny. Choć problem ciekawy, to jednak teoretyczny. **KD** 

Wniosku nie było, a urlop bezpłatny jest

Problem

Zdarza się, że pracodawcy przychylają się do niestandardowych próśb pracowników i czasem wpadają w ich pułapkę. Z taką prośbą zgłosił się czytelnik do swojego pracodawcy. Chodziło o to, że wykorzystał już w tym roku całą pulę urlopu, jednak z powodów osobistych nie mógł pracować przez kolejny miesiąc. Poprosił więc o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy i jednocześnie zgodził się,

że za ten czas nie będzie pobierał wynagrodzenia. Nie zażądano od niego wniosku o urlop bezpłatny, tylko zaproponowano pisemne porozumienie. Pracownik je podpisał. I wydawałoby się, że wszystko jest w porządku. Ale czy na pewno? Otóż wszystko byłoby w porządku, gdyby przepisy taką praktykę regulowały. Tymczasem milczą na temat zawieszenia stosunku pracy, bo za takie należy uznać niewy-

konywanie obowiązków przez miesiąc. Jak wskazują eksperci, gdyby było to dodatkowe zwolnienie, ale z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, nie byłoby problemu. Znacznie więcej wątpliwości budzi udzielenie dodatkowego wolnego bez zachowania prawa do wynagrodzenia. Pojawia się też pytanie, czemu strony nie chciały skorzystać z instytucji urlopu bezpłatnego. Choć scenariuszy może być

kilka, to eksperci twierdzą jednak, że nasz czytelnik i tak korzysta z urlopu bezpłatnego, mimo że nigdy o niego nie wnioskował. Pozostaje jeszcze pytanie, na ile problem naszego czytelnika jest teoretyczny, a na ile praktyczny?

OPRACOWAŁA KATARZYNA DĄBROWSKA
(KATARZYNA.DĄBROWSKA@INFOR.PL)

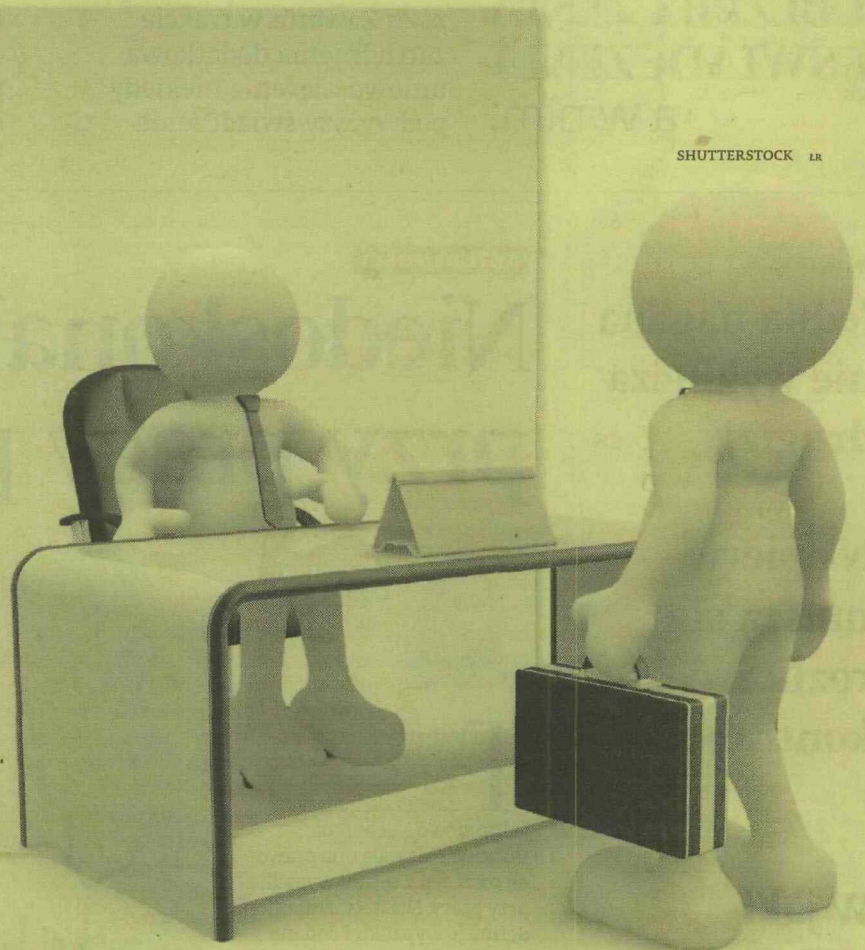
Jakie są atuty

Pracodawcy opta się zawrzeć z pracownikiem porozumienie o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy i niewypłacaniu za ten okres wynagrodzenia, ponieważ:

- w czasie nieobecności może wręczyć wypowiedzenie umowy, czego nie mógłby zrobić, gdyby podwładny korzystał z urlopu bezpłatnego (art. 41 k.p.);
- po upływie nieobecności nie musi zapewnić pracownikowi dopuszczenia do pracy na poprzednich warunkach; gdyby był to urlop bezpłatny, pracownik miałby roszczenie o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas gotowości do jej wykonywania (art. 22 i 81 k.p.);
- nie musi wypłacać wynagrodzenia przestoju, gdyby pracownik nie mógł wykonywać pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (art. 81 k.p.);
- ma mniejsze obowiązki podatkowo-składkowe – tak jak przy urlopie bezpłatnym, nie musi odprowadzać za ten czas ani składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, ani zaliczek na podatek dochodowy

Czy są zagrożenia

Ze wskazanych atutów pracodawca może korzystać dopóty, dopóki sam pracownik ich nie zakwestionuje. W praktyce bowiem ani ZUS, ani Państwowa Inspekcja Pracy nie przeprowadzą kontroli w tym samym momencie – kiedy pracownik przestał przychodzić do pracy. Instytucje te mogłyby zakwestionować zawarcie takiego porozumienia przy okazji przeprowadzanego postępowania kontrolnego w zakładzie. Z dużym prawdopodobieństwem uznałyby, że pracownik w tym czasie przebywa na urlopie bezpłatnym. Jedynym zagrożeniem dla pracodawcy jest zakwestionowanie porozumienia przez pracownika, przy czym mowa tutaj o skrajnych sytuacjach, jak np. jego zwolnienie. Wówczas w przypadku sporu sąd prawdopodobnie uznałby, że mamy do czynienia z urlopem bezpłatnym.



SHUTTERSTOCK LR

Opinie ekspertów



„ Udzielenie dodatkowego zwolnienia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nie budzi większych wątpliwości. Może wprawdzie rodzić pytanie, czy nie oznacza to niedopełnienia przez pracodawcę obowiązku zapewnienia pracownikowi pracy zgodnie z umową o pracę. Jeżeli jednak jest zgoda pracownika, w praktyce ryzyko zakwestionowania takiego zwolnienia jest znikome. Znacznie więcej wątpliwości budzi natomiast możliwość udzielenia dodatkowego wolnego bez zachowania prawa

do wynagrodzenia. Najbardziej uzasadnione wydaje się odwołanie do konstrukcji urlopu bezpłatnego. Problem pojawia się jednak wtedy, kiedy pracodawca nie chce skorzystać z tej instytucji i decyduje się na udzielenie pracownikowi dodatkowego zwolnienia, bez zachowania prawa do wynagrodzenia, po uzgodnieniu tego z pracownikiem (nie stosując przepisów o urlopach bezpłatnych). Teoretycznie nie jest to wykluczone. W praktyce powoduje jednak wiele wątpliwości. Po pierwsze, po-

staje pytanie o korzystność takiego rozwiązania dla pracownika. Można oczywiście twierdzić, że skoro pracownik się na to zgadza, a w szczególności, jeżeli odbywa się to na jego wniosek, to jest dopuszczalne. Zawsze pozostaje jednak pytanie o skuteczność takiej zgody. Kolejną wątpliwość dotyczy tego, czy udzielenie takiego zwolnienia nie oznacza obejścia przepisów prawa pracy dotyczących w szczególności urlopów bezpłatnych czy przestoju. Wreszcie pojawia się pytanie, jak zakwalifikować takie

zwolnienia z punktu widzenia przepisów o ubezpieczeniach społecznych. Te przypadki zwolnienia od pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia, które zostały przewidziane w przepisach, są kwalifikowane jako nieobecność usprawiedliwiona niepłatna. W omawianym przypadku mamy jednak do czynienia ze zwolnieniem wykraczającym poza katalog takich zwolnień, które de facto nie różni się od korzystania z urlopu bezpłatnego. Tymczasem urlop bezpłatny jest okresem przerwy, np.

w korzystaniu z ubezpieczenia chorobowego czy zdrowotnego. To powoduje, że z punktu widzenia przepisów ubezpieczeniowych tak samo należałoby traktować dodatkowe zwolnienia od pracy udzielane pracownikom bez zachowania prawa do wynagrodzenia. W przeciwnym razie pracodawca narażałby się na zarzut obejścia czy naruszenia bezwzględnie wiążących przepisów ubezpieczeniowych.

Robert Stepien

aplikant radcowski, prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch, doktorant w Katedrze Prawa Pracy WPiA UW



„ Zawarte porozumienie można określić mianem swoistego zawieszenia umowy o pracę. W kodeksie pracy rolę takiego zawieszenia stosunku pracy pełni właśnie urlop bezpłatny. Jeśli w praktyce strony umowy o pracę dojdą do porozumienia o jej zawieszeniu na określony czas i nawet jeśli wprost nie odwołają się do instytucji urlopu bezpłatnego, to umówiona przerwa w zakresie świadczenia wzajemnych obo-

wiązków zostanie uznana za taki urlop. Interpretacja taka jest korzystna dla pracownika, bo przecież urlop bezpłatny to ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 41 k.p.) oraz prawo domagania się przez pracownika dopuszczenia do pracy na dotychczasowych warunkach. Gdy pracodawca uniemożliwia pracownikowi podjęcie pracy, to pracownik ma roszczenie o dopuszczenie do pracy i wynagro-

dzenie za czas gotowości do jej wykonywania (art. 22 i 81 k.p.). Wątpliwości będą budziły te przypadki, w których strony dokonały uzgodnień odbiegających od zasad obowiązujących w przypadku urlopu bezpłatnego. Chodzi tutaj np. o przypadki, w których strony uzgodniły, że w okresie przerwy pracownik nie będzie świadczył pracy i nie będzie otrzymywał wynagrodzenia, jednak pracodawca odprowadzi za

ten okres składki ZUS, tak aby pracownik nie miał przerwy w ubezpieczeniu społecznym. ZUS może kwestionować takie uzgodnienie z uwagi na brak faktycznej wypłaty wynagrodzenia w tym okresie i uzna, że taki okres przerwy powinien być traktowany jak urlop bezpłatny. Brak prawa do zasiłku chorobowego w czasie urlopu bezpłatnego wynika z założenia, że zasiłek przysługuje w miejsce zarobku, który pra-

cownik uzyskałby, gdyby był zdrowy. W przypadku uzgodnionej z pracodawcą przerwy w świadczeniu pracy pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia niezależnie od tego, czy jest zdrowy, czy chory.

dr Magdalena Zwolińska

adwokat z kancelarii DLA Piper Wiaterski sp. k.



„ Analizując omawiany przypadek, przede wszystkim należałoby ustalić, co strony porozumienia chciały osiągnąć, zawierając je, i jakie były szczególne okoliczności towarzyszące tej sprawie. Potwierdza to także orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym wykładni oświadczeń

woli pracodawcy i pracownika należy dokonywać na podstawie art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (por. wyrok SN z 1 sierpnia 2004 r., sygn. akt III PK 42/04, OSNP 2005/6/77). Opisane okoliczności odpowiadają konstrukcji urlopu bezpłatnego, który stanowi okres umownego zawieszenia obo-

wiązków i uprawnień stron stosunku pracy. Fakt, że w przedmiotowej sytuacji nie został złożony przez pracownika pisemny wniosek, nie przesądzi o nieważności ustnej inicjatywy pracownika. Niemniej scenariuszy może być więcej. Możliwe są również inne rodzaje urlopów skutkujące

zawieszeniem wzajemnych praw i obowiązków stron stosunku pracy. Przykładowo, w istocie mogło chodzić o urlop wychowawczy albo też pracodawcy lub pracownikowi mogło faktycznie zależeć z bliżej nieznanych względów na rozwiąza-

niu łączącej ich dotychczas umowy o pracę i zawarciu kolejnej. Jak zatem widać, zawarcie takiego porozumienia otwiera pole do interpretacji, których trafność zależna będzie od specyfiki danej sprawy.

Monika Krzyszkowska-Dąbrowska

radca prawny i senior counsel z kancelarii Sołtysiński Kawecki & Szlęzak



KADRY i PŁACE

Redaktor prowadzący:
Katarzyna Dąbrowska
tel. 22 530 40 51
katarzyna.dabrowska@infor.pl

FOT. MAT. PRASOWE