

dF 6

ZATRUDNIENIE

Bądź ostrożny, gdy dajesz urlop bezpłatny na pracę w innej firmie

Korzystając z tzw. leasingu pracowniczego, uważaj, aby nie narazić się na zarzut nieuprawnionego prowadzenia pośrednictwa pracy.

Zachowaj ostrożność, udzielając urlopu bezpłatnego na pracę w innej firmie

WSPÓŁPRACA | Korzystając z tzw. leasingu pracowniczego, uważaj, aby nie narazić się na zarzut nieuprawnionego prowadzenia pośrednictwa pracy lub zatrudniania pracowników tymczasowych

PATRYCJA ZAWIRSKA

Ostrożność jest tym bardziej wskazana, że kodeks pracy wyjątkowo lakonicznie odnosi się do tego wolnego.

Zamiast rozstania

Urlopu bezpłatnego na okres zatrudnienia u innego pracodawcy udziela się na ogół wtedy, gdy przejściowo nie ma zapotrzebowania na pracę konkretnego pracownika w macierzystej firmie (art. 174¹ kodeksu pracy). Wówczas uzgodnienie czasowego przejścia do innego zakładu jest alternatywą wobec np. obniżki wynagrodzenia czy zwolnienia pracownika.

Udzielanie urlopu na pracę u innego pracodawcy nie może mieć charakteru stałego i zorganizowanego. Co więcej, udzielającemu go pracodawcy nie wolno pobierać za to żadnych opłat lub pozyskiwać innych korzyści. W przeciwnym razie można mu zarzucić, że prowadzi działalność gospodarczą, polegającą na pośrednictwie pracy lub zatrudnianiu pracowników tymczasowych. A taka działalność podlega ścisłym ograniczeniom. Do jej wykonywania trzeba uzyskać odpowiednią licencję oraz zarejestrować się jako agencja pracy tymczasowej lub agencja pośrednictwa pracy.

►PRZYKŁAD

Pani Ilona prowadzi serwis komputerowy, który cieszy się dobrą renomą, i ma dużo zle-

ceń. Jej kolega pan Krzysztof prowadzi działalność w tej samej branży, ale nie prosperuje dobrze. Jego zdaniem jest to spowodowane przeciętnymi umiejętnościami zatrudnionych u niego informatyków. W związku z tym przekonał panią Ilonę, aby zawarła z nim porozumienie, na mocy którego w najbliższych trzech latach jej pracownicy udawaliby się na kilkumiesięczne urlopy bezpłatne, aby świadczyć pracę u pana Krzysztofa. W zamian za to płaciłby pani Ilonie odpowiednie wynagrodzenie. Takie porozumienie jest niedopuszczalne. Ma bowiem formę odpłatnego i zorganizowanego dostarczania pracowników.

Dwa stosunki pracy

W czasie takiego urlopu bezpłatnego pracownik pozostaje w dwóch stosunkach pracy: z macierzystą firmą (ten ulega zawieszeniu na czas urlopu) oraz z nowym pracodawcą.

Co z wypoczynkiem

Na nowym pracodawcy nie ciąży obowiązek udzielenia podwładnemu urlopu wypoczynkowego należnego za okres pracy w macierzystej firmie. Nowy szef daje wyłącznie urlop bieżący, który należy się na podstawie łączącego go z zatrudnionym stosunku pracy.

Ponieważ przepisy są niejasne, najlepiej, aby macierzysty zakład uzgodnił z pracownikiem, że do dnia rozpoczęcia urlopu bez-

płatnego wykorzysta on cały zaległy urlop wypoczynkowy oraz proporcjonalny bieżący. Jeżeli nie jest to możliwe, dajemy mu go po powrocie z urlopu bezpłatnego. Inne rozwiązanie polega na tym, że pracodawcy uzgadniają, że nowy przejmie zobowiązania urlopowe macierzystego szefa.

►PRZYKŁAD

Pan Piotr ma 26 dni urlopu wypoczynkowego. Pierwsze sześć miesięcy roku przepracował w firmie A, wykorzystując dzień dni urlopu. Od 1 lipca do końca grudnia pan Piotr będzie miał urlop bezpłatny, aby świadczyć pracę u innego pracodawcy. Najlepiej, aby szef firmy A umożliwił mu do tego czasu wykorzystanie trzech dni urlopu bieżącego, by w sumie miał go w tym roku 13 dni. Jeżeli nie da rady tego zrealizować, zawiera z nowym pracodawcą porozumienie, na mocy którego ten przejmie to zobowiązanie urlopowe. W takim wypadku pan Piotr będzie uprawniony do 16 dni

wypoczynku u nowego pracodawcy. Jeżeli nie wykorzysta tych wakacji do końca grudnia, będzie się mu należał ekwiwalent. Jeśli nowy szef nie przejmie zobowiązań urlopowych, pracownik ma prawo na trzy brakujące dni urlopu pójść po powrocie do macierzystej firmy.

Odwołanie nieskuteczne

Jednostronne odwołanie pracownika z urlopu bezpłatnego jest nieskuteczne. Jego wcześniejsze zakończenie wymaga bowiem zawarcia odpowiedniego porozumienia między pracodawcami oraz zgody pracownika wyrażonej na piśmie.

Choć jest to dyskusyjne, uważam, że przedterminowe rozwiązanie angażu przez nowego pracodawcę – co do zasady, tj. o ile nie zostało to inaczej uregulowane między dotychczasowym pracodawcą a pracownikiem – nie wpływa na datę powrotu do pracy w macierzystej firmie. Pracodawca ten nie musi więc wcześniej dopuszczać podwładnego do pracy. Tak samo jest przy

przedterminowym rozwiązaniu umowy przez pracownika z nowym pracodawcą.

Po powrocie bez zmian

Wobec pracownika, który powrócił z urlopu bezpłatnego, stosujemy dotychczasowe warunki pracy i płacy, czyli obowiązujące bezpośrednio przed tym wolnym. Oznacza to wymóg dopuszczenia do pracy na tym samym stanowisku za to samo wynagrodzenie.

Macierzysty pracodawca musi wliczyć okres urlopu bezpłatnego do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Chodzi tu o ogólny staż pracy, który wpływa na np. wymiar urlopu wypoczynkowego, jak i o staż zakładowy, przesądzający o wysokości odprawy w razie zwolnienia grupowego, długości okresu wypowiedzenia lub nagrodzie jubileuszowej, jeżeli jej wypłatę przewidują wewnętrzne przepisy płacowe u pracodawcy udzielającego urlopu.

Autorka jest prawnikiem w Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy

Jak podzielić się zatrudnionym

KROK 1. Zaczniń od porozumienia

Z art. 174¹ § 1 k.p. wynika, że porozumienie między pracodawcami powinno wskazywać okres wykonywania pracy u innego pracodawcy. Aby uniknąć jakichkolwiek wątpliwości, porozumienie powinno określać pracownika (pracowników), którego ma dotyczyć. Dla celów dowodowych zalecane jest, aby zostało zawarte na piśmie. W większości wypadków podmiotem inicjującym zawarcie porozumienia między pracodawcami jest ten, który udziela urlopu bezpłatnego. Nie musi tak jednak być w każdej sytuacji.

►PRZYKŁAD

Panią Agnieszkę zatrudnia producent kosmetyków. W związku z malejącym popytem na produkty swojego pracodawcy obawia się ona, że straci pracę. Poprosiła więc, aby udzielił jej urlopu na czas zajęcia u innego pracodawcy.

KROK 2. Uzyskaj zgodę

Udzielenie urlopu bezpłatnego na czas pracy u innego pracodawcy wymaga pisemnej zgody podwładnego. Będzie ona w pełni wiążąca, jeżeli w momencie jej udzielania pracownik zna podstawowe warunki zatrudnienia w nowej firmie. Chodzi o rodzaj pracy (stanowisko), miejsce jej wykonywania, wynagrodzenie, wymiar czasu pracy i okres wykonywania pracy u innego pracodawcy (ze wskazaniem daty początkowej). Oczywiście takiej akceptacji może udzielić również przed zawarciem porozumienia między pracodawcami.

KROK 3. Zawrzyj nową umowę o pracę

Nowy pracodawca powinien zawrzeć z pracownikiem odrębną umowę o pracę. Ponieważ urlopu bezpłatnego udziela się na z góry wskazany okres pracy u innego pracodawcy, angaż ten powinien być – co do zasady – terminowy.