

Równoległe etaty, oddzielne urlopy

Prawo pracy

Łukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

Czy jeśli przez dwa miesiące w roku będę łączyć pracę w dotychczasowym i nowym miejscu zatrudnienia, mój urlop w drugiej firmie zależy od wymiaru, jaki wykorzystałam w tej pierwszej? Z takim pytaniem zwróciła się do redakcji czytelniczka DGP. Od 1 marca ma ona zamiar rozpocząć pracę na drugim etacie. Jednak jeszcze do końca kwietnia będzie też zatrudniona u obecnego pracodawcy. Przez dwa miesiące (marzec i kwiecień) będzie więc pracować w dwóch firmach. Ta pierwsza poinformowała podwładną, że wymiar jej urlopu w drugiej zostanie proporcjonalnie obniżony o okres wypoczynku wykorzystany w tej pierwszej.

Taka interpretacja przepisów dokonana przez pracodawcę jest jednak wątpliwa.

- To kwestia problematyczna, bo nie regulują jej wprost przepisy. Wszystko wskazuje, że w takich przypadkach trzeba stosować ogólną zasadę z kodeksu pracy, zgodnie

z którą urlop u danego pracodawcy należy liczyć proporcjonalnie do czasu przepracowanego w danym roku kalendarzowym - wskazuje Piotr Wojciechowski, adwokat z **Kancelarii Raczkowski Paruch**.

Problemów nie stwarza sytuacja, gdy pracownik kończy zatrudnienie w jednej firmie i następnie rozpoczyna je w innym przedsiębiorstwie. Jeśli przysługuje mu

Urlopy na równoległych etatach są od siebie niezależne

26 dni urlopu i np. 30 czerwca kończy pracę w jednej firmie, a 1 lipca rozpoczyna w drugiej, wówczas u obu pracodawców przysługuje mu po 13 dni urlopu (jeśli w nowej firmie ma być zatrudniony na czas nie krótszy niż do końca roku kalendarzowego; w przeciwnym razie wymiar liczy się proporcjonalnie do czasu zatrudnienia).

Jeżeli jednak podwładny wykorzystał w pierwszej firmie wypoczynek w wyższym wymiarze, niż mu przysługiwał (np. skorzystał z 15 dni urlopu w okresie styczeń - czerwiec), w kolejnej będzie mu się należało już tylko 11, a nie 13 dni wolnego (art. 155¹ par. 2).

- Kodeks gwarantuje też, że w tego typu przypadkach łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być niższy od tego wynikającego z okresu przepracowanego u wszystkich pracodawców - podkreśla Małgorzata Lorenc z firmy Lorenc - Doradztwo Kadrowe.

Te zasady nie odnoszą się jednak wprost do przypadku, gdy dana osoba jest zatrudniona przez pewien czas w ciągu roku równoległe u kilku pracodawców.

- W momencie podjęcia pracy na drugi etat pracownik zyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do okresu zatrudnienia lub do końca roku kalendarzowego, jeśli praca ma trwać dłużej. Jest to uprawnienie niezależne od prawa do wypoczynku nabywanego w pierwszym przedsiębior-

stwie - podkreśla Piotr Wojciechowski.

Podwładnego łączyć bowiem dwa różne stosunki pracy zawarte z innymi firmami. To - zdaniem ekspertów - przemawia za interpretacją, zgodnie z którą urlop u obu pracodawców liczy się proporcjonalnie do okresu zatrudnienia pracownika w danym roku kalendarzowym. Druga firma nie pomniejsza go o wypoczynek wykorzystany w tej pierwszej ponad przysługujący wymiar (a więc nie stosuje art. 155¹ par. 2).

- Trudno sobie wyobrazić, jak w ogóle pracodawca miałby tego dokonać, skoro nie musi wiedzieć, że podwładny pracował na dwóch etatach i z jednego właśnie zrezygnował. Poza tym przecież np. dwa miesiące wcześniej ustalono wymiar urlopu pracownika, a w łączącym ich stosunku pracy nie zmieniło się nic, co uzasadniałoby zredukowanie wypoczynku - uważa Małgorzata Lorenc.



PISALIŚMY O TYM

Plan urlopów może się zmienić

- DGP nr 4/2015

www.praca.gazetaprawna.pl