

Podwójne zatrudnienie a urlop

**BW
HS**

WOJCIECHOWSKI
SPRINGER
& WSPÓLNICY



Jak to jest w przepisach?

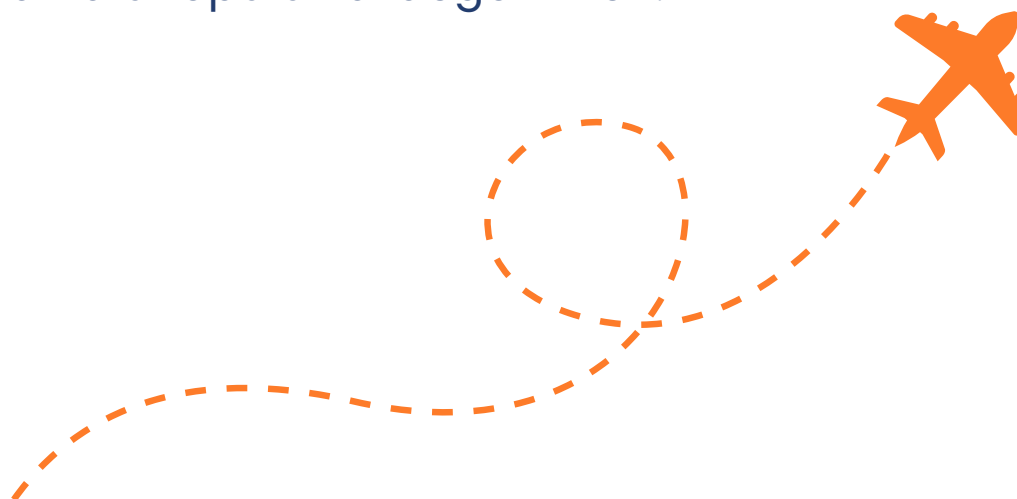
Minimalne wymogi dotyczące prawa do urlopu wypoczynkowego reguluje Dyrektywa UE 2003/88/WE. Zgodnie z art. 7 ust. 1 tej dyrektywy, każdy pracownik ma prawo do co najmniej czterech tygodni płatnego urlopu rocznie. To uniwersalne prawo jest fundamentem ochrony socjalnej pracowników i obowiązuje niezależnie od liczby pracodawców, u których pracownik jest zatrudniony.

Zgodnie z art. 154 Kodeksu pracy minimalny wymiar urlopu wynosi:

- 20 dni (dla pracowników ze stażem pracy krótszym niż 10 lat),
- 26 dni (dla osób z dłuższym stażem).

Prawo do urlopu ma charakter niezbywalny, co oznacza, że pracownik nie może z niego zrezygnować ani przenieść go na inną osobę. Gdy stosunek pracy się kończy, pracodawca musi dopilnować, aby pracownik wykorzystał np. w w okresie wypowiedzenia należny mu urlop lub powinien wypłacić pracownikowi ekwiwalent za urlop niewykorzystany.

Ponadto, równoczesne zatrudnienie u kilku pracodawców nie ogranicza możliwości pełnego wykorzystania urlopu u każdego z nich.



Prawo do urlopy a równoległe zatrudnienie

Prawo do urlopu wypoczynkowego jest prawem indywidualnym, wynikającym z każdej umowy o pracę. Oznacza to, że **każde zatrudnienie daje osobne prawo do urlopu**. Wymiar tego urlopu będzie zależny od:

- stażu pracy pracownika (liczonego z uwzględnieniem wszystkich okresów zatrudnienia oraz okresów nauki – zgodnie z art. 154[1] i 155 KP. Ten czynnik będzie zatem zawsze taki sam w odniesieniu do tego samego pracownika.),
- wymiaru czasu pracy tego pracownika u konkretnego pracodawcy (zgodnie z art. 154 § 2 KP. To może różnicować prawo do urlopu, jeśli u jednego pracodawcy pracownik pracuje na cały etat, a u drugiego – na ½ etatu).

Pracownik zatrudniony równocześnie w dwóch miejscach nabywa niezależne prawa do urlopu w obu zakładach, obliczanego indywidualnie dla każdej umowy o pracę.



Czy pracownik może łącznie korzystać z większego wymiaru urlopu?

Równoczesne zatrudnienie w więcej niż jednym zakładzie pracy może prowadzić do sytuacji, w której łączny wymiar urlopu przysługujący pracownikowi przekracza standardowe wartości przypisane jednej osobie pracującej na pełny etat w jednym miejscu. Zasada ta wynika z faktu, że każdy stosunek pracy jest traktowany odrębnie, a uprawnienia urlopowe są naliczane proporcjonalnie w każdym miejscu zatrudnienia, zgodnie z wymiarem czasu pracy.

PRZYKŁAD:

Jan Kowalski, którego staż pracy wynosi 15 lat, jest zatrudniony na pełny etat w dużej firmie konsultingowej w Warszawie. Jego czas pracy wynosi 40 godzin tygodniowo, od poniedziałku do piątku, w godzinach od 9:00 do 17:00.

Równocześnie Jan podjął dodatkowe zatrudnienie na pół etatu w lokalnej firmie szkoleniowej. W tej pracy jego godziny pracy to 20 godzin tygodniowo, które realizuje w formie wieczornych zajęć od 18:00 do 20:00 oraz w soboty.

U pierwszego pracodawcy Jan Kowalski będzie miał 26 dni urlopu, u drugiego – 13 dni.

Zgodnie z art. 21 Karty Praw Podstawowych UE oraz przepisami kodeksu pracy, pracodawcy NIE MOGĄ ograniczać wymiaru urlopu w związku z dodatkowym zatrudnieniem. Redukcja należnych dni urlopowych mogłaby być uznana za dyskryminację, co jest niezgodne z zasadami równości w zatrudnieniu.

Co z tego wynika dla pracownika?

Większy wymiar urlopu, chociaż powinien rekompensować wyższe obciążenie pracą, w praktyce wcale nie oznacza możliwości skorzystania z dłuższego urlopu. Pamiętać należy bowiem, że np. wyjazd wakacyjny najczęściej oznacza konieczność skorzystania z urlopu u obu pracodawców (zwłaszcza gdy przynajmniej u jednego z nich pracownik jest zatrudniony na pełen etat). Zdecydowanie rzadziej urlop u jednego pracodawcy można bez większego uszczerbku dla wypoczynku połączyć z pracą na rzecz drugiego pracodawcy.

PRZYKŁAD:

Jan Kowalski z przykładu powyżej, jeśli będzie chciał wyjechać na 1-tygodniowe wakacje, będzie musiał skorzystać z urlopu u pierwszego pracodawcy (w wymiarze 5 dni, od poniedziałku do piątku) i jednocześnie u drugiego pracodawcy (w dni, w których świadczy pracę, w tym w sobotę). Jan Kowalski nie ma zatem łącznie 39 dni urlopu (26 + 13). U każdego pracodawcy może wykorzystać tylko dni wolne przysługujące mu w związku z danym stosunkiem pracy.

Jeśli jego dni pracy pokrywają się (np. w obu miejscach pracuje od poniedziałku do piątku), to w praktyce jego urlop w danym dniu musi być pobrany u obu pracodawców (pracownik będzie korzystał w dwóch puli urlopu).



To się może zmienić...

Nadchodzące zmiany w prawie mogą umożliwić pracownikom optymalizację urlopów w opisanej wyżej sytuacji.

Rząd planuje wprowadzenie przepisów, które umożliwią korzystanie ze zwolnienia lekarskiego u jednego pracodawcy, przy jednoczesnej pracy dla innego – jeśli lekarz uzna, że pracownik może wykonywać jedną z prac mimo niezdolności do drugiej i jeśli charakter tej pracy nie stoi w sprzeczności ze stanem jego zdrowia.

W takiej sytuacji pracownik korzystający ze zwolnienia lekarskiego w jednym miejscu pracy, biorąc urlop w drugim – może realnie wydłużyć swój okres odpoczynku, zwłaszcza jeśli dni pracy w dwóch różnych miejscach nie pokrywają się.

W efekcie nowelizacja przepisów może prowadzić do sytuacji, w której suma efektywnego urlopu rzeczywiście ulegnie zwiększeniu, a pracownik będzie miał większą elastyczność w zarządzaniu swoim czasem wolnym.



BW HS

WOJCIECHOWSKI
SPRINGER
& WSPÓLNICY

www.bwhs.pl

