

# Pracownicy nadużywają prawa, ministerstwo przymyka oko

**PRAWO PRACY** Przedsiębiorcy apelują o zmianę przepisu pozwalającego pracownikom na wychowawczym naciągać pracodawców na **skumulowane urlopy wypoczynkowe**

**Mateusz Rzemek**  
mateusz.rzemek@infor.pl

Do Rady Dialogu Społecznego trafił ostatnio postulat zmiany przepisów, które narażają przedsiębiorców, szczególnie małych i średnich, na ogromne wydatki na nieobecnych pracowników. Apel został przygotowany przez zachodniopomorską Wojewódzką Radę Dialogu Społecznego w imieniu jednego z lokalnych przedsiębiorców, którego pracownica od 2018 r. przebywa na urlopie wychowawczym. Korzysta z niego w ten sposób, że co roku wystawia kolejne wnioski o urlop tak, że jeden kończy się 31 grudnia, a kolejny rozpoczyna dopiero od 2 stycznia. Dzięki temu, że formalnie przerywa urlop wychowawczy na jeden dzień – wolny od pracy 1 stycznia – zyskuje w tym roku prawo do pełnego urlopu wypoczynkowego.

– Przepisy polskiego prawa pracy zawierają niestety kilka takich rozwiązań, które pozwalają osobom „kreatywnym” sprytnie lawirować, by działać na własną korzyść – komentuje dr Marcin Wojewódka, radca prawni, ekspert prawa pracy Pracodawcy RP. – Oczywiście nie może ulegać wątpliwości, że korzystanie z urlopu jest uprawnieniem pracownika, ale cel tego przywileju jest jasny – odpoczynek od pracy, nabranie sił, zajęcie się życiem prywatnym. W tym przypadku pracownica sprytnie żongluje terminami składanych dokumentów i w ten sposób uzyskuje uprawnienie, które, choć formalnie jej należne, nie powinno jej przysługiwać na zasadzie słuszościowej. Taką sytuacją jest absolutnie nieakceptowalna. Czas powiedzieć basta takim patologicznym

praktykom. Inicjatywę zachodniopomorskiej RDS należy przyjąć z pełnym zrozumieniem. Warto pochylić się nad odpowiednią zmianą legislacyjną – postuluje.

## Luka (nie) do wykorzystywania

To już kolejna przymiarka do zmiany niezyciowych przepisów. Na początku tego roku Konfederacja Lewiatan w trakcie prac nad wdrożeniem unijnej dyrektywy work-life balance, która dotyczy uprawnień pracowników wynikających z rodzicielstwa, proponowała stosowne modyfikacje w kodeksie pracy. Ministerstwo Rodziny odmówiło zmiany art. 155<sup>2</sup> k.p., która wykluczała możliwość naliczania urlopu wypoczynkowego za kolejne lata urlopu wychowawczego. Argumentem było to, że taka zmiana wykracza poza zakres implementacji unijnej dyrektywy.

– To bardzo poważny problem, z którym systematycznie zwracają się do nas mikro-, mali i średni przedsiębiorcy, dla których takie wykorzystywanie w częściach urlopu wychowawczego stanowi bardzo duże obciążenie – zauważa Robert Lisicki, dyrektor departamentu pracy w Konfederacji Lewiatan. – Bywa, że przedsiębiorca ma czworo-sześciu pracowników, z których dwoje korzysta z urlopu wychowawczego w ten sposób, że co roku nabywają prawo do urlopu wypoczynkowego. Później, po zakończeniu wychowawczego, który przy pojawieniu się kolejnych dzieci może trwać nawet kilka lat, mają oni prawo do wielomiesięcznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracodawcy muszą ponosić wtedy pełne koszty wynagrodzenia,

a pracownik po kilkuletniej przerwie nadal jest nieobecny w pracy przez kolejne miesiące. Pracownik, który podczas nieobecności w pracy znalazł sobie inne miejsce zatrudnienia, może też wypowiedzieć umowę po zakończeniu wychowawczego i przedsiębiorca musi wypłacić skumulowany ekwiwalent za niewykorzystany urlop osobie, której nie widział w pracy przez ostatnie kilka lat. W ocenie pracodawców to bardzo niesprawiedliwy przepis, który mniejszych przedsiębiorców potrafi doprowadzić do krawędzi wydolności finansowej – przekonuje.

## Kreatywność czy nadużycie?

Uciążliwa dla pracodawców praktyka wynika z dość skomplikowanej interpretacji art. 155<sup>2</sup> kodeksu pracy.

– Aby skorzystać z urlopu wypoczynkowego, pracownik musi mieć aktywny stosunek pracy (art. 155<sup>2</sup> k.p.). Jeżeli korzysta z urlopu wychowawczego w dniu 1 stycznia danego roku kalendarzowego, to traci prawo do urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do okresu, przez jaki korzysta z tego urlopu – art. 155<sup>2</sup> par. 1 k.p. W takiej sytuacji urlop wypoczynkowy jest obniżony proporcjonalnie do okresu trwania urlopu wychowawczego w danym roku. Jeżeli natomiast urlop wychowawczy przypada po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu w danym roku kalendarzowym, np. od 3 stycznia danego roku, i trwa do końca roku kalendarzowego, to pracownik zachowuje prawo do pełnego rocznego wymiaru urlopu wypoczynkowego – tłumaczy Małgorzata Kurzynoga, profesor na Uniwersytecie Łódzkim, radca prawny w kancelarii Baran Książek Bigaj. – Dlatego

## Dla kogo urlop wychowawczy

➔ Obecnie do świadczeń z tytułu macierzyństwa uprawnionych jest:

OSÓB  
NA URLOPIE  
WYCHOWAWCZYM

96  
tys.

POBIERAJĄCYCH  
ZASILEK  
MACIERZYŃSKI

208  
tys.



36 miesięcy

tyle wynosi urlop wychowawczy. Jeśli dziecko ze względu na orzeczonego stopień niepełnosprawności wymaga osobistej opieki rodzica, wówczas pracownik zyskuje prawo do dodatkowego urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy



1 miesiąc

z puli 36 miesięcy jest przeznaczony wyłącznie dla drugiego rodzica dziecka. Pracownik może wykorzystać pełne 36 miesięcy urlopu wychowawczego tylko wtedy, gdy drugi rodzic został pozbawiony władzy rodzicielskiej lub nie żyje

Urlop wychowawczy przysługuje do ukończenia szóstego roku życia przez dziecko, może zostać udzielony na okres nie dłuższy niż do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko osiąga ten wiek. Urlop wychowawczy może zostać podzielony na pięć części.

## Ważne

- ➔ W czasie urlopu wychowawczego pracownik może podjąć pracę u swojego lub innego pracodawcy czy też inną działalność, jeżeli nie uniemożliwia to opieki nad dzieckiem
- ➔ Pracownik korzystający urlopu wychowawczego jest chroniony przed zwolnieniem z pracy. Pozostając w zatrudnieniu może skorzystać z ochrony przed zwolnieniem z pracy, jeśli złoży wniosek o obniżenie mu wymiaru czasu pracy nie mniej niż do połowy etatu. Pracodawca jest zobowiązany do uwzględnienia wniosku



też pojawiła się praktyka, że pracownice dzielą swój trzyletni urlop wychowawczy na każdy rok i o każdy wnioskuje z osobna, zyskując prawo do urlopu wypoczynkowego za każdy rok z tych trzech lat. Gdyby pracownica wzięła urlop wychowawczy od razu na trzy lata z góry, wówczas miałaby prawo do urlopu wypoczynkowego jedynie za rok, w którym o ten urlop wystąpiła – wyjaśnia ekspertka.

Zdaniem prof. Kurzynogi taka sytuacja stanowi przykład nadużycia prawa, o którym mowa w art. 8 kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. W tym kontekście należy jednak podkreślić, że o tym, czy doszło do nadużycia prawa, może decydować sąd. ©

Fot. Oksana Kuzmina Shutterstock © LR

Więcej na  
www.gazeta-  
taprawna.pl