

Okiem  
prawnika

## Urlop z każdego etatu



### → DARIA WOJTCZAK

PRAWNIK  
W KANCELARII KSP LEGAL & TAX ADVICE  
W KATOWICACH

#### UMOWY

**Ustawodawca nie uregulował tego, jakie uprawnienia urlopowe przysługują pracownikowi równolegle zatrudnionemu u dwóch pracodawców. Co do zasady nie ma bowiem przeszkód prawnych, aby równocześnie mieć dwa etaty (pewne ograniczenia wynikają z przepisów szczególnych dla określonych grup zawodowych, np. kierowców).**

To na pracowniku spoczywa taka organizacja pracy i porozumienie z pracodawcą (np. co do godzin jej wykonywania), aby prawidłowo wypełniać swoje obowiązki w obu firmach. Może np. u pracodawcy A pracować od 6 do 14, a u pracodawcy B od 15 do 23.

Nie ma jednak co ukrywać, że pracodawcy niechętnie odnoszą się do drugiego etatu zatrudnianej przez nich osoby. Wiąże się to z ryzykiem jej przepracowania i zachwianiem wydajności.

#### Odrębne uprawnienia

Przyjmuje się, że gdy pracownik jest zatrudniony na dwóch etatach jednocześnie u dwóch różnych pracodawców, urlop należy liczyć osobno dla każdego z nawiązanych stosunków pracy. Nie oznacza to jednak, że dni wypoczynku się sumują, np. u jednego pracodawcy podwładnemu przysługuje 18 dni urlopu, a u drugiego 20, czyli razem ma 38 dni. Może je dowolnie wybrać w obu firmach.

Dzień urlopu należy bowiem rozpatrywać pod kątem ośmiogodzinnego czasu pracy. W konsekwencji udzielenie urlopu przez pracodawcę A, u którego pracownik jest zaangażowany na poranną zmianę, nie powoduje, że u pracodawcy B zatrudniającego go na popołudnie też ma urlop. Jeśli w tym dniu pracodawca B nie udzieliłby mu urlopu, pracownik musi przyjść do pracy na popołudnie. Ale w firmie A ma dzień wolny. Dlatego będąc na dwóch etatach, najlepiej zsynchronizować wypoczynki u obu pracodawców.

#### Proporcjonalny wymiar

Inna sytuacja występuje, gdy w trakcie roku kalendarzowego pracownik zatrudni się u dwóch pracodawców, ale nie jednocześnie. Wtedy urlop nabywa proporcjonalnie do czasu przepracowanego w danej firmie. Gdy w roku kalendarzowym ustaje stosunek pracy z uprawnionym do kolejnego urlopu, w dotychczasowym zakładzie należy mu się urlop proporcjonalny do przepracowanego w niej okresu w tym roku, chyba że przed ustaniem zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop w przysługującym lub wyższym wymiarze. Z kolei u drugiego pracodawcy urlop będzie proporcjonalny do okresu pozostałego do końca roku kalendarzowego lub proporcjonalny do czasu zatrudnienia w tym roku, w zależności od tego, na jak długo został przyjęty.

#### PRZYKŁAD

**Pracownikowi przysługuje 20 dni urlopu. Rozpoczął pracę 1 stycznia 2015 r. u pracodawcy A, którą zakończył 30 marca 2015 r. 1 lipca 2015 r. zatrudnił się w firmie B, gdzie będzie na etacie do końca grudnia. U pracodawcy A etatowcowi należało się pięć dni urlopu, a u pracodawcy B będzie miał dziesięć dni.**

#### 20 lub 26 dni

Zgodnie z art. 154 § 1 k.p. wymiar urlopu zależy od stażu pracy pracownika i wynosi 20 lub 26 dni. Co do zasady do stażu pracy wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia oraz okres odbytej edukacji. Przykładowo po ukończeniu studiów zatrudnienie na starcie wynosi osiem lat. ©