

## ABC urlopów dla pracowników

Poradnik dla każdego

nr 18 (2140) PIĄTEK 25 stycznia 2008

A



### Dział I Uprawnienia urlopowe

#### Od kiedy na urlop wypoczynkowy

Każdemu pracownikowi w każdym roku pracy przysługuje urlop. Nie może się on go zrzec, nie może też z niego zrezygnować, żądając w zamian wypłaty pieniędzy. **strona A2**

#### Zasady udzielania urlopów

Pracodawca musi udzielić pracownikowi urlopu w tym roku, w którym nabył on do niego prawo. Z reguły wykorzystywany jest w terminach ustalonych w przyjętym w zakładzie planie urlopów. **strona A3**

#### Możliwe przesunięcie i odwołanie

Termin urlopu może być przesunięty na wniosek pracownika lub pracodawcy. Pracownik może być także odwołany z urlopu, ale tylko w wyjątkowych przypadkach. **strona A4**

#### Cztery wolne dni na żądanie

W każdym roku kalendarzowym pracownikom przysługuje prawo do czterech dni tzw. urlopu na żądanie. Można go wykorzystać w każdej chwili i bez zgody pracodawcy. **strona A5**

### Dział II Przywileje rodziców

#### Macierzyński nie tylko dla matki

Już od momentu stwierdzenia ciąży przysługują pracownicy różne przywileje, np. zwolnienie na konieczne badania. Z urlopu macierzyńskiego natomiast może skorzystać nie tylko ona, ale także mąż. **strona A5**

#### Wychowawczy – nawet w częściach

Urlop wychowawczy przysługuje łącznie na okres trzech lat. Może on być, na wniosek pracownika, udzielony w kilku częściach, jednak nie więcej niż w czterech. **strona A6**

#### Opieka nad małym dzieckiem

Matkom karmiącym piersią przysługują półgodzinne przerwy w pracy. Potem, do ukończenia przez dziecko 14 lat, rodzice mogą korzystać z prawa do dwóch dni na opiekę. **strona A7**

### Dział III Zwolnienia od pracy

#### Wolne na ślub, wizytę w urzędzie...

Pracownik ma prawo do tzw. urlopów okolicznościowych, np. z okazji ślubu. Temu, który się dokształca, przysługuje z kolei urlop szkoleniowy. **strona A7**

#### Urlop bezpłatny, czyli zawieszenie praw

Każdy pracownik może wystąpić o udzielenie mu urlopu bezpłatnego. Trzeba się jednak liczyć z tym, że pracodawca mu tego odmówi, bo ma takie prawo. **strona A8**

### Cotygodniowy raport z dyżurów GP

strony A1 - A1V

## Pytania i odpowiedzi

## Z orzecznictwa

## Urlop bez zgody naruszeniem obowiązków

Pracownik, który złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego nieprzewidzianego w planie urlopów, nie może go wykorzystać bez wyraźnej akceptacji pracodawcy – orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 15 marca 2001 r. (sygn. akt I PKN 306/00, OSNP 2002/24/591).

Rozpatrywana sprawa dotyczyła powódka Zofii K. przeciwko Rafinerii J. w J. o przywrócenie do pracy.

## Wypowiedzenie z winy

Powódka, będąca główną księgową, złożyła 21 grudnia 1998 r. w sekretariacie dyrektora pozwanej wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w dniach 22 i 23 grudnia 1998 r., prosząc pracownicę sekretariatu o przekazanie wniosku dyrektorowi. Około godziny 15 tego dnia powódka telefonicznie otrzymała informację, że dyrektor nie zwrócił wniosku. Z urlopu skorzystała, co było powodem jej zwolnienia z pracy. Sąd rejonowy uznał, że samowolne wykorzystanie urlopu bez uprzedniej jednoznacznej akceptacji wniosku przez dyrektora pozwanej, z czego powódka doskonale zdawała sobie sprawę, jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniach 22 i 23 grudnia 1998 r. zostało prawidłowo wskazane jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy powódki (art. 52 par. 1 k.p.). Sąd II instancji stwierdził, że nieobecność powódki w pracy wbrew wiedzy i bez zgody przełożonego należało ocenić jako rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zważywszy na zajmowane przez nią stanowisko głównego księgowego w końcowym okresie 1998 roku, kiedy powinna opracować, istotne dokumenty finansowe mające uwolnić pozwaną od znacznych obciążeń podatkowych. Z braku określonych zarzutów kasacyjnych Sąd Najwyższy nie miał możliwości weryfikowania twierdzenia powódki, że wykazała ona, że u strony pozwanej istniał określony zwyczaj udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych. Powódka powoływała się na wyrok SN z 26 czerwca 1998 r. (I PKN 211/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 457). Jak jednak zwrócił uwagę Sąd Najwyższy, w sprawie, której dotyczył ten wyrok, w ramach sprawy danego zakładu pracodawca akceptował możliwość opuszczenia zakładu pracy w celu załatwienia spraw służbowych bez dokonania wpisu w tzw. księdze wyjść, jak również udanie się na urlop bez wyraźnego jego udzielenia. W rozpoznawanej sprawie takiego zwyczaju nie było, co jednoznacznie potwierdzało zarówno złożenie przez powódkę wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego, jak i dowydwywanie się przez nią przed zakończeniem dnia pracy, czy przełożony zaakceptował wniosek urlopowy.

## Ciężkie naruszenie

Sąd Najwyższy potwierdził, że powódka doskonale zdawała sobie sprawę, iż jej wniosek urlopowy nie został załatwiony pozytywnie, a udzielenie samej sobie urlopu było zlekceważeniem stanowiska przełożonego i podstawowych obowiązków pracowniczych. W konsekwencji Sąd II instancji prawidłowo przyjął, że samowolne wykorzystywanie bez zgody przełożonego urlopu wypoczynkowego było oczywistym naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę zajmującą stanowisko głównej księgowej. Pracodawca spodziewał się od niej podjęcia niecierpiących zwłoki istotnych czynności w sprawach księgowo-finansowych, od których zależały losy i byt zakładu pracy. Takie samowolne powstanie się od wykonywania pracy może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 par. 1 pkt 1 k.p.).

Oprac. IWA

## Dział I

## Uprawnienia urlopowe

## Od kiedy na urlop wypoczynkowy

Pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego. Powinien otrzymać go w każdym roku. Za czas urlopu musi dostać wynagrodzenie.

MAŁGORZATA PIASECKA-SOBKIEWICZ  
malgorzata.piasiecka@infor.pl

Każdemu pracownikowi przysługują prawo do urlopu. Nie może się on go zrzec albo zrezygnować z niego w zamian za określoną kwotę wypłaconą przez pracodawcę. Prawa do urlopu nie może również przekazać na rzecz innego pracownika. W okresie urlopu pracownik podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem. Pracodawca nie może mu wręczyć wypowiedzenia. Gdyby jednak zdecydował się to zrobić, to wówczas pracownik ma prawo odwołać się do sądu pracy i domagać się np. przywrócenia do pracy albo odszkodowania.

## Wymiar urlopu

Wymiar urlopu wynosi 20 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat lub 26 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Nie oznacza to jednak, że każdy pracownik otrzyma urlop w takim wymiarze nawet wówczas, gdy ma wymaganą staż pracy.

Wymiar urlopu zależy również m.in. od tego, w jakim wymiarze czasu pracy ktoś jest zatrudniony oraz czy przepracował cały rok kalendarzowy. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. na połowę lub innej części etatu) urlop wypoczynkowy ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru. Prawo do tzw. urlopu proporcjonalnego ma też pracownik, który w firmie nie przepracował całego roku.

## Osoby

z tytułem licencjata traktowane są tak jak absolwenci szkoły wyższej i z tytułu nauki zalicza się im osiem lat do stażu urlopowego

Uprzywilejowani są też pracownicy z krótkim stażem pracy. Osoba, która zatrudniła się po raz pierwszy, prawo do pierwszego urlopu uzyskuje już w tym roku kalendarzowym, w którym podjęła pracę. Po każdym przepracowanym miesiącu nabeędzie prawo do urlopu w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego po przepracowaniu roku. Natomiast już w następnym roku kalendarzowym będzie miała prawo do kolejnych urlopów na zasadach ogólnych, tak jak pozostali pracownicy.

## Staż pracy i nauki

Wymiar urlopu konkretnego pracownika zależy od okresu pracy i nauki w szkole kontynuowanej po zakoń-

czeniu szkoły podstawowej. Okres nauki wlicza się do okresu zatrudnienia, na następujących zasadach:

- przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, ale nie więcej niż trzy lata – z tytułu ukończenia zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej,
- przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, ale nie więcej niż 5 lat – z tytułu ukończenia średniej szkoły zawodowej,
- 5 lat – osobom, które ukończyły średnią szkołę zawodową dla absolwentów zasadniczych lub równorzędnych szkół zawodowych,
- 4 lata – osobom, które ukończyły średnią szkołę ogólnokształcącą,
- 6 lat – w razie ukończenia szkoły policealnej,
- 8 lat – z tytułu ukończenia szkoły wyższej.

Po zaliczeniu okresu nauki nie mają żadnego znaczenia przerwy w nauce, a także to, jaki czas upłynął od zakończenia nauki do podjęcia pracy. Nie musi też istnieć żaden związek między rodzajem wykonywanej pracy a zdobytym wykształceniem.

Zalicza się tylko okresy nauki zakończone, tzn. potwierdzone świadectwem, dyplomem lub uzyskaniem tytułu zawodowego.

Zdarza się, że uczeń powtarzał klasę lub rok studiów, czyli uczył się dłużej niż przewiduje program. Do stażu pracy nie wlicza się mu wówczas faktycznie pobieranego okresu nauki, ale tylko ten, który przewiduje program.

Na nieco innych zasadach ustala się okres pracy, od którego zależy wymiar urlopu wówczas, gdy ktoś w tym samym czasie pracował i uczył się. Tego samego czasu nie można mu wliczyć podwójnie, tzn. zarówno z tytułu nauki, jak i zatrudnienia. Wlicza się więc mu tylko jeden z nich, w zależności od tego, co jest bardziej korzystne dla pracownika.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu, wlicza się też okresy poprzedniego zatrudnienia. Nie ma żadnego znaczenia, jak długie przerwy pracownik miał w zatrudnieniu, a także, w jaki sposób ustał stosunek pracy. Chodzi o to, czy pracownik zwolnił się sam, czy pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem czy bez wypowiedzenia.

## Na część etatu

Pracownik, który jest zatrudniony na część etatu, ma prawo do urlopu proporcjonalnego do wymiaru czasu pracy. Proporcję ustala się na podstawie tego wymiaru urlopu, do jakiego miałby na prawo wówczas, gdyby pracował na całym etacie, czyli 20 lub 26 dni. Natomiast niepełny dzień urlopu przy tych obliczeniach zaokrągla się do pełnego dnia.

## U dwóch pracodawców

Zdarza się, że ten sam pracownik pozostaje w dwóch lub więcej stosunkach pracy. Wtedy do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar jego urlopu, wlicza się okres również jego poprzedniego niezakończonego zatrudnienia. Zalicza się jednak tylko tę część, która przypadła przed zawiązaniem drugiego albo kolejnego stosunku pracy. Oznacza to, że nie wlicza się całego okresu zatrudnienia pracownika w tzw. dodatkowym miejscu pracy. Natomiast wlicza się tylko tę część tego dodatkowego zatrudnienia,

## PRZYKŁAD: DWA FAKULTETY

Pracownik ukończył dwie szkoły tego samego typu: dwa fakultety na uniwersytecie. Do stażu pracy z tytułu nauki wlicza się mu tylko 8 lat, ponieważ nauki na dwóch fakultetach nie sumuje się. Natomiast przy zaliczaniu okresów nauki nie ma żadnego znaczenia, czy pracownik ukończył je w systemie stacjonarnym, zaocznym, wieczorowym czy eksternistycznym.

## PRZYKŁAD: TRZY CZWARTE ETATU

Pracownicy A i B są zatrudnieni w wymiarze trzech czwartych etatu. Pracownik A ma 6-letni czas pracy, a pracownik B – 11-letni czas pracy. Wymiar urlopu dla pracownika A oblicza się w następujący sposób:  
 $3/4 \times 20 = 15$  dni  
Wymiar urlopu dla pracownika B oblicza się w następujący sposób:  
 $3/4 \times 26 = 19$  i 1/2 dnia, a po zaokrągleniu wynosi 20 dni.

## PRZYKŁAD: DODATKOWE ZATRUDNIENIE

Pracownik rozpoczął pracę 1 września 2007 r. w niepełnym wymiarze czasu pracy na trzech czwartych etatu. 1 grudnia 2007 r. pracownik dostarczył pracodawcy świadectwo pracy z innej firmy, w której był zatrudniony w okresie od 1 lutego 2005 r. do 30 listopada 2007 r. W tej sytuacji pracodawca ma obowiązek wliczyć pracownikowi do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia urlopowe w jego firmie, część dodatkowego okresu zatrudnienia od 1 lutego 2005 r. do 31 sierpnia 2007 r.

## PRZYKŁAD: NABYCIE UPRAWNIENI

Pracownik rozpoczął pierwszą pracę w życiu w firmie A. Był tam zatrudniony od 1 września 2007 r. do 14 września 2007 r. Następnie zatrudnił się w firmie B od 5 listopada 2007 r. Prawo do pierwszego urlopu nabył dopiero w firmie B, 20 listopada, czyli po miesiącu pracy łącznie w dwóch firmach. Przy tych obliczeniach przyjmuje się, że miesiąc ma 30 dni. Natomiast pracownik nabywa prawo do urlopu nie po przepracowaniu 30 dni, ale w 30 dni faktycznie świadczonej pracy, pod warunkiem pozostawania w zatrudnieniu. Nie ma natomiast znaczenia, że w ciągu tego miesiąca pracownik był przez kilka dni nieobecny, bo np. chorował, korzystał z urlopu okolicznościowego lub z 2 dni wolnych od pracy z tytułu wychowywania dziecka w wieku do 14 lat. Natomiast w każdym następnym roku kalendarzowym pracownikowi przysługują prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego.

która nie pokrywa się z okresem zatrudnienia w pierwszej firmie.

## Pierwszy urlop

Pierwszy urlop w karierze zawodowej pracownika przysługuje już w tym roku kalendarzowym, w którym podjął on pracę. Po przepracowaniu każdego miesiąca nabywa on prawo do urlopu w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego po przepracowaniu roku.

Zdarza się, że młodzi pracownicy często zmieniają firmy w pierwszym

## Ważne! Okresy nauki nie podlegają sumowaniu.

Dlatego do stażu pracy osobie, która ukończyła studia wyższe, wlicza się tylko osiem lat, a nie osiem lat plus cztery lata, skoro wcześniej ukończyła również liceum ogólnokształcące

roku zatrudnienia. Zawierają umowy na krótki okres próbny, a po zakończeniu go nie dochodzi już do zawarcia kolejnej umowy. Może się więc zdarzyć, że pracownik u pierwszego pracodawcy nie przepracuje pełnego miesiąca. Nie może się więc wówczas domagać od niego urlopu. Natomiast za ten miesiąc nabędzie prawo do urlopu u kolejnego pracodawcy, u którego rozpocznie pracę. Dopiero kolejny pra-

## Nieobecność

pracownika trwająca krócej niż miesiąc nie ma wpływu na wymiar urlopu w roku kalendarzowym

codawca udzieli mu urlopu, również za ten czas, który przepracował w poprzedniej firmie.

### Zmiana pracodawcy

Pracownikowi, który w ciągu roku kalendarzowego zmienia pracodawcę, przysługują urlop proporcjonalny w dotychczasowym miejscu zatrudnienia

#### PRZYKŁAD: PO URLOPIE BEZPŁATNYM

W 2008 roku pracownik ma prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego i otrzymał urlop bezpłatny od 1 stycznia do 31 marca. Po trzech miesiącach wróci do pracy od 1 kwietnia. W 2008 roku ma prawo do urlopu w wymiarze obliczonym w następujący sposób:  $9/12$  (czyli przepracowana część roku)  $\times 26 = 19,5$  (czyli po zaokrągleniu do 20 dni urlopu).

#### PRZYKŁAD: WYMIAR PROPORCJONALNY

Pracownik ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni. W 2007 roku był zatrudniony w trzech firmach:

- 1) w firmie A – na umowę o pracę na okres próbny od 1 stycznia do 31 marca
- 2) w firmie B – na umowę o pracę na czas określony od 1 czerwca do 30 września 2007 r.
- 3) w firmie C – na umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 października 2007 r. (do tej pory nadal w niej pracuje).

Natomiast w kwietniu i maju 2007 r. pracownik nigdzie nie był zatrudniony, więc za te miesiące urlop mu nie przysługuje.

W firmie A nabył prawo do 3/12 urlopu wypoczynkowego (czyli do 5 dni urlopu), w firmie B do 4/12 urlopu wypoczynkowego (czyli po zaokrągleniu do 9 dni urlopu), a w firmie C do 3/12 urlopu wypoczynkowego (czyli do 5 dni urlopu). Łącznie w kolejnych firmach pracownik nabył prawo do 19 dni urlopu, natomiast gdyby przepracował cały rok, to wówczas miałby prawo do 20 dni urlopu.

oraz w nowej firmie. U dotychczasowego pracodawcy nabywa prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym do okresu, który tam przepracował w tym roku, w którym ustał jego stosunek pracy. Za każdy miesiąc ma prawo do urlopu w wymiarze 1/12 należnego urlopu.

Może się zdarzyć, że stosunek pracy ustanie w ciągu miesiąca. Wtedy do celów obliczania urlopu niepełny miesiąc zaokrągla się do pełnego miesiąca. Gdyby więc pracownik odszedł z firmy 15 marca 2008 rok, to wówczas za 2008 rok przysługiwałby mu urlop za trzy miesiące.

Zdarza się jednak, że w ciągu tego samego miesiąca zatrudnienie pracownika ustanie w jednej firmie i rozpocznie on pracę w drugiej. W tym przypadku zaokrąglenia do pełnego miesiąca dokonuje tylko dotychczasowy pracodawca.

Urlop proporcjonalny w tym roku kalendarzowym, gdy nastąpiła zmiana pracodawcy, przysługują pracownikowi również w kolejnej firmie, w której zatrudnił się. Oblicza się go w zależności od tego, na jaki czas został tam zatrudniony. W razie zatrudnienia co najmniej do końca roku kalendarzowego u kolejnego pracodawcy przysługują urlop w wymiarze za czas proporcjonalny do danego roku kalendarzowego.

Pracownik może jednak zostać zatrudniony w kolejnej firmie na okres krótszy niż do końca roku kalendarzowego. Wtedy ma prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym do zatrudnienia go w tej firmie w danym roku kalendarzowym.

Zdarza się, że jeszcze pracując u dotychczasowego pracodawcy, ktoś wykorzysta cały urlop albo w wymiarze wyższym niż przysługiwałby mu z wyliczenia urlopu proporcjonalnego. Wówczas w kolejnej firmie w danym roku kalendarzowym nabywa prawo do urlopu w odpowiednio niższym wymiarze. Przy tych wyliczeniach związanych z urlopem proporcjonalnym obowiązują zasada, że w roku kalendarzowym zatrudniony kolejno w różnych firmach pracownik łącznie nie może otrzymać urlopu wypoczynkowego w wymiarze wyższym niż odpowiednio w wymiarze 20 lub 26 dni.

Zasady dotyczące urlopu proporcjonalnego stosuje się również wówczas, gdy pracownik powraca do firmy po okresie niewykonywania pracy – np. po urlopie bezpłatnym, wychowawczym, wojsku, tymczasowym aresztowaniu, odbywaniu kary pozbawienia wolności lub nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, a jego nieobecność trwała co najmniej miesiąc. Wymiar urlopu pracownika powracającego do pracy w ciągu tego samego roku kalendarzowego ulega proporcjonalnemu obniżeniu.

#### WYNAGRODZENIE ZA URLOP

Za czas przebywania na urlopie wypoczynkowym pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Gdyby jego pensja obejmowała również zmienne składniki wynagrodzenia, to również uwzględnia się je przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia za urlop. Oblicza się ją na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Gdyby zaś występowały znaczne wahania wysokości wynagrodzenia pracownika, to okres obliczeniowy może zostać przedłużony do 12 miesięcy.

Natomiast przy obliczaniu wysokości podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego nie uwzględnia się:

- jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przeestoju, gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
- wynagrodzenia za czas innej wypoczynkowej, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, zależności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
- wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy.

niu. Natomiast nie stosuje się tego obniżenia wówczas, gdyby przed rozpoczęciem nieobecności w firmie (np. przed urlopem bezpłatnym) urlop został wykorzystany w przysługującym lub w wyższym wymiarze. ■

#### Podstawa prawna

- Art. 152–155<sup>3</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 93 z późn. zm.).

**Ważne!** Na takich samych zasadach oblicza się urlop proporcjonalny dla pracownika, którego stosunek pracy ustał w poprzednim roku kalendarzowym, a nową pracę u kolejnego pracodawcy rozpoczął dopiero w następnym roku kalendarzowym

#### Z orzecznictwa

## Termin zaległego urlopu do uzgodnienia

**Zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu zaległego urlopu wypoczynkowego nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy. Naruszenie przez pracodawcę obowiązku udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego za dany rok do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia po tym terminie urlopu bez zgody pracodawcy – orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 5 grudnia 2000 r. (sygn. akt I PKN 121/00, OSNP 2002/15/353).**

Powód Jan L., którego sprawa trafiła do Sądu Najwyższego, domagał się od P.-W., spółki akcyjnej w Z.W., przywrócenia do pracy. Sady pierwszej i II instancji oddaliły powództwo w tej sprawie.

### Przerwany urlop

Jan L. zawarł ze spółką umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku członka zarządu w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 9 do 28 września 1998 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym. Ze stanowiska tego odwołał go uchwała Rady Nadzorczej z 29 września 1998 r. Od tej chwili powołał łącząc ze spółką jedynie stosunek pracy. Od 28 września 1998 r. do 6 marca 1999 r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego, a 5 marca 1999 r. zawiadomił pisemnie spółkę, że będzie kontynuował przerwany zaległy urlop wypoczynkowy. Nie uzyskał jednak na to zgody. Nie uzgodnił także z nikim z zarządu terminu wykorzystania urlopu.

15 marca 1999 r. rozwiązano z Janem L. umowę o pracę bez wypowiedzenia, uzasadniając to nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy. Do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy uprawnieni byli w stosunku do powoda dwaj członkowie zarządu spółki. Sąd Najwyższy przypomniał, że z art. 165 i 166 kodeksu pracy wynika obowiązek pracodawcy przesunięcia urlopu wypoczynkowego na termin późniejszy, jeżeli pracownik nie mógł go rozpocząć w ustalonym terminie lub wykorzystać w całości w zaplanowanym okresie z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby. Taka sytuacja miała właśnie miejsce – Jan L. korzystał z urlopu wypoczynkowego, po którym przebywał na zwolnieniu lekarskim. Urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku. Powinność pracodawcy przewidziana w tym przepisie nie ma charakteru bezwzględnie.

### Potrzeby pracodawcy

Do udzielania urlopu zaległego mają zastosowanie ogólne reguły, w tym także ta z art. 163 par. 1 k.p., zgodnie z którą wniosek urlopowy pracownika jest brany przez pracodawcę pod uwagę, ale nie jest dla niego wiążący. Pracodawca powinien go uwzględnić, jeżeli zwolnienie urlopowe we wnioskowanym czasie nie koliduje z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy zakładu. Realizacja prawa pracownika do wypoczynku jest zatem korygowana potrzebami pracodawcy, koniecznością obecności pracownika w zakładzie. Również rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 8 stycznia 1997 r. nakazuje stronom uzgodnić termin udzielenia urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem z przychylnym uzasadnianiem jego przesunięcia. Nie może go jednostronnie wyznaczyć ani pracodawca wbrew woli pracownika, ani pracownik bez akceptacji pracodawcy. Powód nie uzyskał zgody pozwaney spółki na rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po ustaniu przyczyn usprawiedliwiających wielomiesięczną jego nieobecność w pracy (najpierw urlop, a następnie choroba). **Opprac. IWA**

# Zasady udzielania urlopów

**JUPRAWNIENIA URLOPOWEJ** Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu w tym roku, w którym nabył on do niego prawo. Z reguły wykorzystywany jest w terminach określonych we wcześniej przyjętym planie.

#### MAŁGORZATA PIASECKA-SOBKIEWICZ

malgorzata.piasecka@infor.pl

Pracownik ma prawo domagać się udzielenia mu urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym nabył do niego prawo. Ma prawo do urlopu w te dni, które są jego dniami pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy.

Pomija się natomiast niedziele, święta i dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (tzw. wolne soboty).

### Wymiar godzinowy

Urlop udzielany jest w wymiarze godzinowym, który odpowiada dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Przy tych wyliczeniach przyjmuje się, że jeden dzień urlopu od-

powiada osiemu godzinom pracy. Natomiast udzielenie pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym jest dopuszczalne jedynie wówczas, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy w tym dniu, w którym ma zostać udzieleny.

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy urlop udziela się w proporcji do wymiaru zatrudnienia. Na przykład osoba zatrudniona na połowie etatu ma prawo do urlopu w połowie wymiaru, jaki przysługiwałby jej wówczas, gdyby pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy. W dodatku otrzymuje go zarówno w dni pracy, jak i dni wolne od pracy wynikające z wymiaru zatrudnienia.

Pracownik ma prawo do nieprzerwanego urlopu, czyli w zasadzie powinien otrzymać go od razu w całości. Może jednak wystąpić z wnioskiem o udzielenie mu urlopu w częściach. Co najmniej jedna część urlopu powinna wówczas obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

#### W OKRESIE WYPowiedzenia

Zdarza się, że zanim pracownik wykorzysta przysługujący mu urlop w danym roku kalendarzowym, otrzymał wypowiedzenie albo sam je złożył.

Bez względu na to, kto wypowiedział umowę w okresie wypowiedzenia, pracownik ma obowiązek wykorzystać urlop wypoczynkowy, pod warunkiem że pracodawca mu go udzieli. Wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać należnego pracownikowi wymiaru urlopu proporcjonalnego za ten czas.

Natomiast urlop nie może zostać podzielony na wniosek pracodawcy.

### Urlop uzupełniający

Przypomnijmy o zasadzie: pracownik zatrudniony krócej niż dziesięć lat ma prawo do 20 dni urlopu, a zatrudniony co najmniej dziesięć lat – do 26 dni urlopu. Dlatego może się zdarzyć, że w ciągu roku kalendarzowego pracownik na-

## Z orzecznictwa

## Przekształcenie urlopu w naturze w ekwiwalent

Z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. W tym też dniu rozpoczyna bieg termin przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nie-przedawnione urlopy wypoczynkowe – orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 29 marca 2001 r. (sygn. akt I PKN 336/00, OSNP 2003/1/14).

Feliks W. był zatrudniony w spółce na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy – od 1 stycznia 1991 r. na stanowisku jej prezesa, a od 24 czerwca 1996 r. – jako kierownik. Spółka rozwiązała z nim umowę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę popełnienie przestępstwa z art. 167 k.k. Feliks W. wniósł pozew o przywrócenie do pracy w dniu 11 sierpnia 1997 r. W okresie od 1 stycznia 1991 r. do 1997 roku powodowi przysługiwało 156 dni urlopu wypoczynkowego. Za lata 1995, 1996 i 1997 nie wykorzystał 92 dni urlopu.

## Prawo do ekwiwalentu

Prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w całości lub części urlop wypoczynkowy powstaje w dniu rozwiązania umowy o pracę – zdarzenia uniemożliwiającego realizację prawa do urlopu wypoczynkowego w naturze (art. 171 par. 1 pkt 1 k.p.). W tym też dniu prawo do urlopu w naturze przekształca się w jego pieniężny ekwiwalent. Ekwiwalent przysługuje za urlopy nie-przedawnione w chwili powstania do niego prawa. Nie jest zatem tak, że po przekształceniu prawa do urlopu wypoczynkowego w naturze w jego ekwiwalent pieniężny nadal biegnie termin przedawnienia roszczenia o udzielenie urlopu. Z dniem powstania prawa do ekwiwalentu rozpoczyna się natomiast bieg przedawnienia roszczenia o to świadczenie. Roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego w naturze i roszczenie o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy to dwa różne roszczenia. Wnieście pozwu ma dla roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop takie znaczenie, że czynność ta przerywa bieg przedawnienia tego właśnie i tylko tego roszczenia. Nie ma natomiast żadnego znaczenia dla dawności roszczenia o udzielenie urlopu w naturze, które wskutek rozwiązania stosunku pracy wygasło. Dlatego okoliczność, czy Feliks W. zgłosił żądanie o ekwiwalent za niewykorzystane urlopy 1 października 1997 r. czy 6 czerwca 1999 r. dla wysokości ekwiwalentu, do którego prawo powstało w dniu 9 lipca 1997 r., jest obojętna. Ustalenie dotyczące tej kwestii mogłoby mieć ewentualnie znaczenie dla biegu okresu opóźnienia wypłaty ekwiwalentu i w konsekwencji daty zasądzenia odsetek, ale skargą nie podnosi w tym zakresie zarzut.

## Bieg przedawnienia

Roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego przedawnia się z upływem lat trzech od chwili jego wymagalności (art. 291 par. 1 k.p.). Urlop wypoczynkowy za dany rok kalendarzowy powinien być pracownikowi udzielony najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (art. 168 k.p.). W pierwszym dniu drugiego kwartału, a więc 1 kwietnia, powstaje roszczenie pracownika o udzielenie urlopu za rok poprzedni. Od tej też daty rozpoczyna bieg trzyletni okres przedawnienia roszczenia o urlop. **Oprac. IWA**

bywa prawo do urlopu w wyższym wymiarze. Na podwyższenie urlopu mogą wpłynąć dwa czynniki: upływ stażu pracy lub ukończenie szkoły, gdy czas nauki jest okresem wliczalnym do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu.

Gdyby jeszcze przed nabyciem prawa do urlopu w wyższym wymiarze wykozystał już należny urlop 20-dniowy, to

## Nieustalenie

planu urlopów nie oznacza, że pracodawca może wstrzymać ich udzielanie

wówczas przysługuje mu jeszcze w ciągu tego roku urlop uzupełniający w wymiarze sześć dni.

Zdarza się, że w ciągu takiego roku kalendarzowego stosunek pracy ustaje. Aby ustalić prawo pracownika do urlopu, uwzględnia się wówczas osobno okres przypadający przed nabyciem tego prawa i odrębnie po nabyciu tego prawa. Do obu z nich stosuje się proporcjonalne zmniejszenie urlopu.

## Plan urlopów

Pracodawca udziela urlopów zgodnie z planem. Zanim przystąpi do opracowania planu, powinien zebrać wnioski od pracowników, na których wskazują

terminy, w których chcieliby wykorzystać urlop.

Opracowując plan urlopów, pracodawca uwzględnia te wnioski oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy w firmie. Proponowany przez pracownika termin powinien być przyjęty przez pracodawcę, pod warunkiem że nie będzie stanowił przeszkody do zapewnienia normalnego toku pracy w firmie.

W planie nie uwzględnia się jedynie urlopu udzielonego na żądanie pracownika. Nie planuje się też udzielania urlopów zaległych. Powinny być udzielone w terminach uzgodnionych z pracownikiem, ale nie później niż do końca pierwszego kwartału następnego roku.

Pracodawca może nie ustalić planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyrazi na to zgodę. W takich przypadkach ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Uwzględnia przy tym jego wniosek oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy w firmie.

Pracodawca, który ustalił plan urlopów, powinien podać go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w swojej firmie.

Specjalne przywileje co do urlopu wypoczynkowego ma pracownica kończąca urlop macierzyński oraz ojciec, który wychowuje dziecko i korzysta z ta-

## PRZYKŁAD: TRZY DNI PRACY W TYGODNIU

Pracownik jest zatrudniony na część etatu i pracuje tylko przez 3 dni w tygodniu: poniedziałki, środy i piątki. Wystąpił o udzielenie mu 5 dni urlopu. Otrzyma go w okresie obejmującym dni pracy, jak i wolne od pracy wynikające z niepełnego zatrudnienia, np. od poniedziałku do piątku, a nie tylko w te dni, w które faktycznie świadczy pracę.

kiego urlopu. Na swój wniosek bezpośrednio po urlopie macierzyńskim powinni otrzymać urlop wypoczynkowy, nawet wówczas, gdyby w planie urlopów został on dla nich przewidziany w innym terminie. Zdarza się, że urlop nie jest wykorzystany zgodnie z planem urlopów. Wtedy pracodawca ma obowiązek udzielić go pracownikowi najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Taki obowiązek ciąży na pracodawcy niezależnie od przyczyny, z powodu której pracownik nie skorzystał z urlopu. ■

## Podstawa prawna

■ Art. 154<sup>2</sup>, 155<sup>2a</sup>, 155<sup>3</sup>, 161–163 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

## Możliwe przesunięcie, możliwe odwołanie

**[UPRAWNIENIA URLOPOWE] Termin urlopu może zostać przesunięty na wniosek pracownika lub pracodawcy. Pracownik może również zostać odwołany z urlopu.**

## MALGORZATA PIASECKA-SOBKIEWICZ

malgorzata.piasecka@infor.pl

Pracownik może wystąpić z wnioskiem o przesunięcie terminu urlopu określonego w planie urlopów. Powinien go jednak umotywować ważnymi przyczynami. Pracodawca wówczas sam ocenia, czy przyczyna wskazana przez pracownika jest ważna.

Zaplanowany urlop wypoczynkowy może zostać przesunięty również z inicjatywy pracodawcy. Jednak dopuszczalne jest to tylko z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, gdy nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy w firmie. Pracodawca sam ocenia, czy takie potrzeby uzasadniają przesunięcie urlopu zachodzą.

## Odwołany

z urlopu pracownik, po stawieniu się w firmie, nie podlega ochronie przed wypowiedzeniem

Przesunięty urlop nie przepada. Pracodawca powinien go udzielić jeszcze w tym roku, w którym pracownik nabył do niego prawo, a najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Nowy termin musi jednak uzgodnić z pracownikiem.

## Gdy pracownik zachoruje

Zdarza się, że pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy. Na przykład: zachorował, musi pozostawać w odosobnieniu z powodu choroby zakaźnej, przebywa na urlopie macierzyńskim albo został powołany do wojska. Chodzi o ćwiczenia wojskowe albo przeszkolenie wojskowe na czas do trzech miesięcy.

W tych przypadkach pracodawca musi przesunąć pracownikowi termin urlopu wypoczynkowego, a następnie udzielić go jeszcze w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo. Natomiast najpóźniej musi go udzielić do końca pierwszego kwartału następnego roku. Nowy ter-

min przesuniętego urlopu pracodawca powinien ustalić z pracownikiem.

Zdarza się również, że pracownik wprawdzie już rozpoczął urlop wypoczynkowy, ale jego części nie wykorzystał, ponieważ zachorował, przebywa w odosobnieniu w związku z chorobą zakaźną, odbywa ćwiczenia wojskowe albo przeszkolenie wojskowe przez okres do trzech miesięcy, albo rozpoczął urlop macierzyński. Są to więc zdarzenia, które wystąpiły już po rozpoczęciu urlopu i uniemożliwiają wykorzystanie go do końca.

Powody te zobowiązują pracodawcę do przesunięcia na inny termin części urlopu, których pracownik z tych powodów nie mógł wykorzystać. Nowy termin powinien przypadać jeszcze na ten rok, w którym powstało prawo do urlopu, albo w pierwszym kwartale następnego roku.

## Odwołanie z urlopu

Odwołanie z urlopu można tylko w wyjątkowych przypadkach, czyli gdy obecności pracownika w firmie wymagają okoliczności, których nie można było przewidzieć w chwili rozpoczynania urlopu. W dodatku pracodawca nie mógł ich znać wówczas, gdy pracownik rozpoczął urlop, a jego obecność w firmie w tych nieprzewidywanych okolicznościach powinna być konieczna.

Gdyby jednak już w momencie rozpoczęcia przez pracownika urlopu pracodawca wiedział, że obecność pracownika jest niezbędna, to powinien przesuwać termin jego urlopu. Jeżeli jednak w takiej sytuacji pracodawca jednak udzielił urlopu, to nie może po kilku dniach odwołać z niego pracownika, powołując się na ten powód, o którym już wiedział wcześniej.

Odwołując pracownika z urlopu, pracodawca powinien:

■ zwrócić mu koszty poniesione w związku z tym odwołaniem,

■ zwrócić koszty, jakie poniosła rodzina pracownika, która z powodu tego odwołania musiała też powrócić do domu razem z nim.

Gdyby pracodawca nie zwrócił dobrowolnie poniesionych kosztów, to wówczas pracownik może wystąpić z roszczeniem do sądu pracy.

Odwołanemu z urlopu pracownikowi pracodawca zwraca koszty przejaz-

## PRZYKŁAD: WEZWANIE DO PRACY

Pracownik przebywa na urlopie. W tym czasie firma jest kontrolowana przez kontrolę skarbową. Obecność urlopowanego pracownika jest w firmie niezbędna, bo musi złożyć wyjaśnienia i okazać dokumenty, do których tylko on ma dostęp. Pracodawca ma prawo wówczas odwołać pracownika z urlopu.

du, koszty pobytu w domu wczasowym za niewykorzystane dni wypoczynku. Natomiast nie zwraca mu korzyści, jakie planował uzyskać w związku z urlopem (np. chciał wyjechać do pracy za granicą).

Pracodawca pokrywa koszty, które pracownik poniósł i udokumentował rachunkami. Gdyby pracownik przedstawił bilet lotniczy, to pracodawca nie może zwrócić mu kosztów biletu kolejowego. W razie braku biletu koszty zwraca się na podstawie obowiązujących w firmie przepisów dotyczących zwrotu kosztów podróży służbowych.

Jednak pracodawca pokrywa koszty związane bezpośrednio z wyjazdem. Oznacza to, że nie zwraca kosztów zakupów poczynionych na wyjazd – na przykład: kostiumu kąpielowego albo aparatu fotograficznego. Pracownika można ponownie odwołać z tego samego urlopu. Jednak za każdym razem pracodawca musi zwrócić pracownikowi koszty, jakie poniósł bezpośrednio w związku z takim odwołaniem.

Po pojawieniu się w firmie odwołanego pracownika następuje przerwanie urlopu. Nie jest on już wówczas chroniony przed wypowiedzeniem. Pracodawcy jednak nie wolno odwołać pracownika z urlopu tylko po to, aby mu wręczyć wypowiedzenie. Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że takie postępowanie pracodawcy byłoby sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (uchwała z 9 lutego 1967 r., sygn. akt III ZP 22/66, opublikowana w OSN nr 6 z 1967 r. poz. 11). ■

## Podstawa prawna

■ Art. 164–167 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21 poz. 94 z późn. zm.).

**Ważne!** Pracownik musi udokumentować koszty, które zwróci pracodawca w związku z odwołaniem z urlopu

## Cztery wolne dni na żądanie

**JUPRAWNIENIA URLOPOWE** Cztery dni urlopu w ciągu roku kalendarzowego pracownik może wykorzystać we wskazanym przez siebie terminie i o takim urlopie może poinformować w dniu jego rozpoczęcia.

**MALGORZATA PIASECKA-SOBKIEWICZ**  
malgorzata.piasecka@infor.pl

Pracownik ma prawo do urlopu na żądanie w wymiarze czterech dni w każdym roku kalendarzowym. Wykorzystuje go we wskazanym przez siebie terminie i pracodawca musi mu go udzielić. Może z niego skorzystać każdy pracownik bez względu na to, na jakiej umowie o pracę został zatrudniony: na czas nieokreślony, określony, na zastępstwo, na okres próbny i na czas wykonania określonej pracy. Prawo do niego ma również osoba zatrudniona na podstawie mianowania, powołania lub spółdzielczej umowy o pracę.

### W ogólnym wymiarze

Urlop na żądanie nie jest żadnym dodatkowym urlopem. Wchodzi w łączny wymiar urlopu, jaki przysługuje pracownikowi w ciągu roku bez względu na to, czy jest to 20 czy 26 dni. Oznacza to, że urlop wypoczynkowy nie powiększa się o dodatkowe cztery dni na żądanie, a pracownik może wykorzystać go dopiero wówczas, gdy nabył już prawo do urlopu wypoczynkowego.

Z urlopu wypoczynkowego może skorzystać wówczas, gdy w tym czasie urlopu wypoczynkowego nie zaplanował, a nawet wówczas, gdy w tym terminie pracodawca nie chciał się wze-

śniej zgodzić na udzielenie mu urlopu wypoczynkowego na zasadach ogólnych.

Pracownikowi, który w danym roku kalendarzowym nie wykorzystał urlopu na żądanie, w następnym roku nie przysługuje on w podwojnym wymiarze.

Terminu urlopu na żądanie nie trzeba ustalać wcześniej z pracodawcą. Niepotrzebna jest także jego zgoda na to, że korzysta z urlopu na żądanie i na to, że chce go wziąć w określonym terminie. Pracodawca nie może pracownikowi odmówić wykorzystania urlopu na żądanie. Nieobecność w firmie pracownika w tym czasie musi uznać za usprawiedliwioną.

Tylko w jednym przypadku pracodawca może odmówić pracownikowi skorzystania z urlopu na żądanie: gdy chce on obejść przepisy, czyli wykorzystać urlop niezgodnie z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Na przykład, gdy pracownicy chcą zorganizować strajk i zamiast dopełnić wszystkich wymaganych formalności z tym związanych w sposób zastępczy traktują urlop na żądanie jako formę akcji protestacyjnej.

### Nie tylko w całości

Sposób wykorzystania urlopu na żądanie zależy wyłącznie od pracownika: może jednorazowo wziąć cztery kolejne dni, robić to częściami (np. dwa razy po dwa dni) bądź osobno każdy dzień.

Zmiana pracodawcy nie powoduje, że pracownikowi w kolejnej firmie przysługiwałyby również cztery dni urlopu na żądanie, czyli miałyby łącznie prawo do ośmiu dni takiego urlopu. Ma on prawo do czterech dni łącznie urlopu wypoczynkowego, bez względu na to, w ilu firmach będzie kolejno zatrudniony w ciągu tego roku. Dlatego w razie zmiany pracodawcy na świadectwie pracy wpisuje się pracownikowi, ile dni urlopu na żądanie wykorzystał u dotychczasowego pracodawcy.

### NIEPOTRZEBNY WNIOSEK

Aby wykorzystać urlop na żądanie, pracownik nie musi składać wniosku o jego udzielenie. Wystarczy, że zgłosi żądanie wykorzystania tego urlopu i wskaże termin. Takie żądanie ma prawo zgłosić najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Pracodawca nie może domagać się, aby to zrobił wcześniej.

Natomiast pracownik nie może złożyć oświadczenia o wykorzystaniu tego urlopu dopiero po tym dniu, w którym był nieobecny w pracy. W ten sposób nie może usprawiedliwić swojej nieobecności.

Gdyby wszystkie dni wykorzystał tylko u dotychczasowego pracodawcy, to w nowej firmie w tym roku kalendarzowym nie będzie już mógł skorzystać z urlopu na żądanie. Pracownik może złożyć żądanie w dowolnej formie: ustnie, pisemnie, telefonicznie, faksem, przez internet, listem poleconym (ale wysłanym wcześniej niż w dniu urlopu). Natomiast w regulaminie pracodawca może wprowadzić wymóg, aby pracownik po powrocie z urlopu na żądanie potwierdził na piśmie fakt, że go wykorzystał.

Pracownik nie może wykorzystać urlopu na żądanie w terminie, który obejmuje zwolnienie lekarskie z powodu choroby, tylko dlatego, aby nie stracić finansowo. Wynagrodzenie za czas urlopu jest zawsze wyższe niż zasiłek chorobowy albo wynagrodzenie za czas choroby.

Gdyby nawet pracownik z takim żądaniem urlopu wystąpił, to w razie czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby urlop nie rozpoczyna się, a pracodawca musi go przesunąć na termin późniejszy. ■

### Podstawa prawna

■ Art. 167<sup>2</sup> i 167<sup>3</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

### Z orzecznictwa

## Bezprawne przymuszenie do urlopu

**Okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy, nie jest równoznaczny (jakościowo i pojęciowo) z okresem wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. Jeżeli pracodawca podjął decyzję o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy, to nie może bez zgody pracownika nakazać, by w tym samym okresie wykorzystał on urlop wypoczynkowy – orzekł Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 21 czerwca 2005 r. (sygn. akt III APA 48/05, Apel.-W-wa 2006/1/1).**

Bank Polskiej Spółdzielczości w W. w ramach umowy o pracę zawartą 1 listopada 1995 r. z R.W. (powodem w sprawie rozpatrywanej przez sąd apelacyjny) powierzył mu funkcję wiceprezesa zarządu, z której 20 listopada 2002 r. został odwołany, a pismem z tego samego dnia (doreczonym 22 grudnia 2002 r.) rozwiązano z nim umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując, że okres ten upłynął 28 lutego 2003 r. Jednocześnie od dnia doręczenia pisma o rozwiązanie umowy o pracę do końca wypowiedzenia zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy. Stosunek pracy został ostatecznie rozwiązany 31 marca 2003 r.

### Wypowiedzenie z urlopem

13 stycznia 2003 r. pracodawca doreczył powodowi pismo z informacją, że na podstawie art. 167<sup>2</sup> kodeksu pracy udziela mu urlopu wypoczynkowego, oraz że powód jest zobowiązany do wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Ten w piśmie z 25 stycznia 2003 r. nie przyjął do wiadomości skierowania go na przymusowy urlop. Pomimo złożenia skutecznego oświadczenia woli o zwolnieniu powoda z obowiązku pracy, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca usiłował następnie w tym samym okresie zobowiązać powoda do wykorzystania urlopu wypoczynkowego. W ocenie Sądu Apelacyjnego takie działanie banku było niezgodne z prawem. Okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy nie jest równoznaczny jakościowo i pojęciowo z okresem wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. W szczególności zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia nie służy celom, jakie winien spełniać urlop wypoczynkowy, tj. odpoczynkowi i regeneracji sił. Skoro pracodawca skutecznie zdecydował, że od 2 grudnia 2002 r. do końca okresu wypowiedzenia udziela powodowi zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, to nie mógł następnie bez jego zgody arbitralnie i jednostronnie nakazać wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w tym samym okresie.

### Prawo do ekwiwalentu

Powód podnosił także, że w czasie świadczenia pracy nie przebywał na wypoczynku, a bank nie udowodnił, że przeznaczył ten czas na wypoczynek, co byłoby równoznaczne z wykorzystaniem urlopu. Miało to znaczenie dla rozstrzygnięcia, czy powodowi przysługiwał ekwiwalent, czy powodowi przysługiwał ekwiwalent. W ocenie sądu apelacyjnego powód mógłby utracić prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jeżeli zastosowałby się do dyspozycji pracodawcy i wykorzystał w naturze ten urlop, korzystając z odpoczynku, tj. realizując celem, jakim służy urlop wypoczynkowy. Powód jednak od razu nie wyraził zgody na cofnięcie wcześniejszych dyspozycji pracodawcy dotyczących jego osoby i nie rozpoczął wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. Strona pozwana, czyli bank, nie podnosiła w procesie ani nie dowodziła, że powód w naturze wykorzystał sporny urlop. ■

Oprac. IWA

**Ważne!** W razie sporu z pracodawcą o to, czy w terminie zostało zgłoszone żądanie o urlop na żądanie, to pracownik musi udowodnić, że dopełnił formalności

## Dział II

## Przywileje rodziców

# Urlop macierzyński nie tylko dla matki

**Kobieta spodziewająca się dziecka, aktywna zawodowo, może liczyć na przywileje w miejscu pracy. Gwarantuje jej to kodeks pracy, do którego musi się stosować jej pracodawca.**

**IZABELA RAKOWSKA-BORON**  
izabela.rakowska@infor.pl

Obowiązki pracodawcy rozpoczynają się od momentu stwierdzenia ciąży, a właściwie od momentu przedstawienia pracodawcy przez pracownicę zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego ten stan. Pracodawca nie jest zwolniony ze stosowania ochrony nawet

## Ochrona nie

dotyczy kobiet w ciąży, które wykonują swoje zadania na podstawie umów cywilnoprawnych, a więc zlecenia czy o dzieło

jeśli kobieta nie przedstawi mu stosownego dokumentu od lekarza. Dotyczy to szczególnie sytuacji, gdy ciąża jest widoczna.

### Ochrona nad ciążarną

Pod szczególną ochroną gwarantowaną prawem są te kobiety w ciąży, które z pracodawcami łączą stosunek pracy powstały na podstawie:

■ umowy o pracę,

- spółdzielczej umowy o pracę,
- wyboru,
- mianowania,
- umowy o pracę nakładczą.

Z największej, najpełniejszej ochrony korzystają kobiety zatrudnione na podstawie umowy na czas nieokreślony. Umowy terminowe, które kończyłyby się po upływie trzeciego miesiąca ciąży, zobowiązują pracodawcę do przedłużenia gwarancji zatrudnienia do dnia porodu. Przedłużenie takie należy zastosować do umów zawartych na czas określony, na czas wykonania określonej pracy, czy na okres próbny dłuższy niż jeden miesiąc.

Wyjątkiem jest zatrudnienie na umowę na zastępstwo. Ta bowiem rozwiązuje się z upływem okresu w niej wskazanego, bez względu na stan i miesiąc ciąży pracownicy. Pozostałe wspomniane umowy są automatycznie wydłużane i pracodawca nie może zmienić daty ich rozwiązania. Warto pamiętać, że jeśli lekarz stwierdzi u kobiety ciążę i przedstawi ona pracodawcy zaświadczenie w tej sprawie, jej przełożony musi ograniczyć jej czas pracy na zajmowanym stanowisku. Nie jest też zgodne z prawem zatrudnianie kobiety w ciąży w godzinach nadliczbowych. Ponadto zakazane jest zatrudnienie w przerywanym systemie czasu pracy oraz w porze nocnej. Jest to

### PRZYKŁAD: WIZYTY U STOMATOLOGA

Pracownica korzystała z częstych zwolnień na badania. Pracodawca dowiedział się, że wykorzystywała je ona na wizyty u stomatologa. Zażądał więc od kobiety przedstawienia skierowania lekarskiego od lekarza prowadzącego ciążę o konieczności ich wykonywania w związku z ciążą i dodatkowo w czasie pracy. Gdyby odmówiła, wówczas pracodawca mógłby nawet zwolnić ją z pracy.

przepis bezwzględnie obowiązujący. Pracodawca nie może więc zlecać takiej pracy ani godzić się na nią, nawet gdyby pracownica o to wystąpiła.

### Wolne na badania

W czasie ciąży pracownicy przysługują zwolnienie od pracy na czas wykonywania niezbędnych badań lekarskich, zleconych przez lekarza – o ile nie można ich przeprowadzić poza normalnymi godzinami pracy. Oznacza to, że pracodawca nie musi bezwzględnie zwalniać pracownicy na każde badania, a nawet może zażądać okazania przez nią stosownego skierowania lekarskiego na wykonanie tych badań. Za czas nieobecności w pracy w związku z koniecznością przeprowadzania badań lekarskich pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

W czasie ciąży pracodawca nie może też wypowiedzieć kobiecie dotychczo-

## Z orzecznictwa

## Wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim

Pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika zawierającym propozycję terminu udzielenia mu urlopu wypoczynkowego. Jest jednak związany takim wnioskiem pochodzącym od pracownicy, która urodziła lub ma urodzić dziecko i chciałaby skorzystać z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim – orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 20 sierpnia 2001 r. (sygn. akt I PKN 590/00, OSNP 2003/14/336).

W rozpoznawanej sprawie Agnieszka K.-B. w pozwie przeciwko Jolancie i Adamowi P. – właścicielom firmy handlowej P. w W.B. żądała przywrócenia jej do pracy.

## Zwolnienie z pracy

Jak ustalił sąd rejonowy, powódka w czasie od 24 września 1997 r. do 10 lutego 1998 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego, a następnie do 2 czerwca 1998 r. z urlopu macierzyńskiego. 12 czerwca 1998 r. powódka otrzymała pismo pozwanym zawierające ich oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy od 3 czerwca 1998 r. Wtedy powódka złożyła podanie o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego od 3 czerwca 1998 r. Wcześniej jednak nie kontaktowała się z pracodawcami w sprawie możliwości korzystania z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, chociaż na początku czerwca miała to uczynić. Nie ujęto jej więc w planie urlopów na 1998 roku. W ocenie Sądu Najwyższego nieumieszczenie powódki w planie urlopów wymagało rozważenia i oceny nie tylko z tego punktu widzenia, że mógł świadczyć o praktyce załatwiania spraw urlopowych jedynie po złożeniu pisemnego wniosku przez pracownika, ale również z innego punktu widzenia – że skoro powódka korzystała z pięciomiesięcznego zwolnienia lekarskiego na przełomie lat 1997/1998, to rzecz pracodawców przy opracowywaniu planu urlopów było zapytanie pracownicy, nieobecnej w pracy i mającej urodzić dziecko w 1998 roku, jakie są jej plany urlopowe. Z art. 163 par. 3 k.p. wynika, że na wniosek pracownicy pracodawca udziela jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Kodeks nakłada na nią obowiązek złożenia wniosku o taki urlop, ale nie wymaga, aby wniosek złożono na piśmie. Podobnie art. 163 par. 1 k.p. nie przewiduje formy pisemnej dla wniosków o urlop składanych przez innych pracowników. Oznacza to, że wniosek o udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego powódka mogłaby złożyć w sposób przyjęty w zakładzie pracy. Ten zaś, aczkolwiek co do zasady ustalający formę pisemną, nie był stosowany konsekwentnie. Podobnie liczne wyjątki miała zasada składania przez pracodawców podpisów na wnioskach pracowników, oznaczająca akceptację urlopu.

## Przekonanie o urlopie

Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że przyczyną nieobecności powódki w pracy od 3 czerwca 1998 r. było przekonanie, że korzysta z zaległego urlopu wypoczynkowego. Wprawdzie sądy zajmujące się sprawą uznały, że przeświadczenie to było nieuzasadnione, jednak w płaszczyźnie winy pracownicy okoliczność ta ma duże znaczenie, gdyż nie pozwalała na podstawie zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Za okoliczność usprawiedliwiającą nieobecność w pracy może być bowiem uznana nie tylko choroba pracownika lub inne przeszkody niezależne od niego, lecz także jego pomyłka bądź też błędne przeświadczenie co do faktycznego lub prawnego stanu rzeczy. Oprac. IWA

wych warunków pracy i płacy. Jedyny wyjątek wprowadza tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych. Dotyczy ona sytuacji, gdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników przeprowadza zwolnienia grupowe z przyczyn nie dotyczących pracowników i nie jest możliwe dalsze zatrudnienie pracownicy na dotychczasowym stanowisku.

Pracodawca zatrudniający ciężarną kobietę nie może także wypowiedzieć jej umowy o pracę i rozwiązywać już wypowiedzianego stosunku pracy – chyba że ogłosi upadłość lub likwidację zakładu pracy albo gdy kobieta dopuści się rażącego naruszenia swoich obowiązków pracowniczych.

## Urlop macierzyński

Jednym z najważniejszych uprawnień, gwarantowanych kobietom w ciąży przez kodeks pracy, jest urlop macierzyński po urodzeniu dziecka. Mogą one skorzystać z tego prawa już na dwa tygodnie przed porodem. Jeżeli jednak pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, wówczas pierwszym dniem wspomnianego urlopu jest dzień porodu.

Warto przy tym pamiętać, że przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, tydzień urlopu odpowiada siedmiu dniom kalendarzowym.

Dotychczas ani kodeks pracy, ani inny przepis prawa pracy nie wskazywał, w jaki sposób należało obliczać tygodniowy wymiar urlopu. Dlatego w związku z art. 300 kodeksu pracy należało stosować art. 112 kodeksu cywilnego i przyjmować cywilistyczne zasady obliczania terminów. ZUS przyjmował jednak swoją wykładnię obliczania tego terminu, która różniła się od tego, co wskazywał kodeks cywilny. Organy rentowe przeliczają tygodniowy wymiar urlopu na dni. Sejm, nowelizując w 2006 roku kodeks pracy, usankcjonował dotychczasową praktykę ZUS i wprowadził na użytek urlopu macierzyńskiego odrębne rozumienie terminu tygodniowego.

## Na urlop przed porodem

Pracownica może część urlopu (co najmniej dwa tygodnie, ale może więcej) wykorzystywać przed przewidywaną datą porodu dziecka. Regulacja ta oznacza, że ma ona do tego uprawnienie, ale nie musi z niego korzystać i pracodawca nie może jej przymusić jej do tego. Pracownica, która zamierza z tego prawa skorzystać, składa więc wniosek o rozpoczęcie urlopu macierzyńskiego przed datą porodu oraz zaświadczenie lekarskie określające przewidywany termin rozwiązania. Warto też podkreślić, że zgodnie z przepisami do urlopu macierzyńskiego

**Ważne!** Jeśli ojciec dziecka korzysta z urlopu macierzyńskiego, wówczas – podobnie jak kobieta – nie występuje on do pracodawcy o zgodę na korzystanie z takiego urlopu, lecz o jego udzielenie. Nie ma przy tym znaczenia stan cywilny rodziców, a więc nie muszą oni pozostawać w związku małżeńskim. Ważne, aby ojciec miał sprawować osobistą opiekę nad dzieckiem

uprawnia urodzenie dziecka po ciąży trwającej co najmniej 22 tygodnie. Pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest zaś dzień porodu (o ile pracownica nie rozpoczęła korzystania z urlopu przed porodem).

## Macierzyński też dla ojców

Prawo daje także pracownicy możliwość rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego na rzecz ojca dziecka. Jest to możliwe, jeśli oboje są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy. Prawa do takiego urlopu nie będzie miał zatem ojciec pracujący np. na podstawie umowy zlecenia.

Jest to także jedyny przypadek, gdy kobieta może zrzec się urlopu macierzyńskiego. Wolno jej to zrobić pod warunkiem, że:

- po porodzie wykorzystwała co najmniej 14 tygodni urlopu,
- rezygnuje z dalszej części macierzyńskiego na rzecz ojca dziecka,
- ojciec dziecka wykorzystuje pozostałą część urlopu na opiekę nad dzieckiem.

Kobieta, która zrzeka się części urlopu macierzyńskiego na rzecz ojca dziecka, na siedem dni przed podjęciem pracy musi powiadomić pracodawcę o takim zamiarze.

## Szczególna ochrona

W okresie tego urlopu pracownica albo ojciec dziecka, korzystają z szczególnej ochrony stosunku pracy. Dotyczy ona:

- zakazu wypowiedziania i rozwiązywania umów o pracę,
- zmiany warunków pracy i płacy za pomocą wypowiedzenia zmieniającego.

W związku z tym, że takie zasady są podobne jak w przypadku kobiet w ciąży, możliwe będzie rozwiązanie umowy z rodzicem na urlopie macierzyńskim tylko z przyczyn przez niego zawinionych i jedynie wówczas, gdy reprezentująca go zakładowa organizacja związkowa wyrazi na to zgodę.

Oczywiście rozwiązanie umowy o pracę z takim pracownikiem będzie możliwe także wówczas, gdy pracodawca ogłosi upadłość lub likwidację zakładu pracy. Wypowiedzenie umowy z pracownikiem przebywającym na urlopie macierzyńskim jest możliwe także wtedy, gdy pracodawca przeprowadza zwolnienia grupowe załogi z przyczyn niedotyczących pracowników. W tym przypadku nie jest dopuszczalne wypowiedzenie definitywne, a jedynie wypowiedzenie warunków pracy i płacy, szczególnie gdy dalsze zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku jest niemożliwe. Jeśli zmiana taka powodowałaby obniżenie wynagrodzenia, pracodawca musi wypłacić dodatek wyrównawczy.

## Urlop na adopcję

Prawo do urlopu macierzyńskiego i ochrony stosunku pracy przysługuje

## PRAWO NIE DO ZRZECZENIA

Pracownica nie może zrzec się prawa do urlopu macierzyńskiego. Jest on udzielany na zregenerowanie jej organizmu i opiekę nad dzieckiem. Należy też podkreślić, że jest to uprawnienie ściśle pracownicze, przysługujące kobiecie z uwagi na urodzenie dziecka w trakcie pozostawania w stosunku pracy. Jego udzielenie to obowiązek pracodawcy i nie może on stawiać pracownicy żadnych warunków czy ustalać terminów. Taki urlop nie przysługuje jednak wtedy, gdy pracownica zatrudniona jest na umowę terminową i jest ona przedłużana tylko do dnia porodu. W takim przypadku kobiecie jest wypłacany zasiłek macierzyński.

## JAK DŁUGO NA MACIERZYŃSKIM

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 18 tygodni przy pierwszym porodzie,
- 20 tygodni przy każdym następnym porodzie,
- 28 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Pracownicy adoptujący, podobnie jak w przypadku rodziców biologicznych, mają prawo do 18-tygodniowego urlopu macierzyńskiego. Przystosobijający mogą skorzystać z tego urlopu do ukończenia przez dziecko siedmiu lat. Jeśli zdarzy się natomiast, że wobec dziecka podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, to wspomniany urlop można wykoryzystać nie później niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

także osobom, które przyjęły dziecko (dzieci) na wychowanie. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego mają rodzice, którzy:

- przyjmują na wychowanie dziecko i występują do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania o jego przysposobienie lub
- przyjęli dziecko jako rodzina zastępcza, ale nie będąc zastępczą rodziną zawodową niespokrewnioną z dzieckiem.

W takiej sytuacji urlop wynosi 18 tygodni i przysługuje na jedno przyjęte dziecko, jednak nie dłużej niż do osiągnięcia przez nie siedmiu lat, zaś w przypadkach gdy odroczone dziecko obowiązek szkolny – dziesięciu lat.

Urlop ten przysługuje także pracownikowi, który adoptował co najwyżej siedmioletnie dziecko lub dziecko w wieku do dziesięciu lat (gdy odroczone obowiązek szkolny). W tym przypadku pracodawca jest zobowiązany udzielić urlopu pracownikowi w wymiarze ośmiu tygodni.

Również w tej sytuacji pracownik ojciec może przejąć część urlopu niewykorzystaną przez matkę dziecka. ■

## Podstawa prawna

- Art. 177–184 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

## Wychowawczy – nawet w kilku częściach

**[PRZYWILEJE RODZICÓW]** Urlop wychowawczy to kolejny urlop ściśle związany ze stosunkiem pracy. Oznacza to, że może z niego skorzystać wyłącznie osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę.

**IZABELA RAKOWSKA-BORON**  
izabela.rakowska@infoprl

Urlop wychowawczy ma na celu umożliwienie pracownicy lub pracownikowi sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (opiekę taką mogą sprawować rodzice lub opiekunowie dziecka). Nie jest więc dopuszczalne wykorzystywanie go w innym celu, np. zarobkowego wyjazdu za granicę.

Urlop wychowawczy przysługuje wówczas, gdy pracownica (pracownik) była zatrudniona na umowę o pracę przez co najmniej sześć miesięcy w okresie poprzedzającym złożenie wniosku urlopowego. Ważne jest przy tym to, że pod uwagę brany jest ogólny staż pracy pracownika, a nie jedynie okres zatrudnienia u pracodawcy, który ma udzielić urlopu.

Urlop wychowawczy przysługuje łącznie na okres trzech lat. Przysługujący jest na wniosek pracownicy (pracownika). Rodzice będący pracownikami mogą złożyć wnioski o jednoczesne udzielenie im tego urlopu na okres nieprzekraczający trzech miesięcy.

Taki urlop może być też dzielony i wykorzystywany w kilku częściach, jednak nie więcej niż w czterech. Wniosek powinien być złożony w formie pisemnej, zawierać datę rozpoczęcia urlopu, wskazywać sposób wykorzystania, gdy jest w częściach.

Pracodawca musi honorować taki wniosek, jeżeli został złożony na dwa tygodnie przed wskazaniem w nim terminem.

## Ochrona stosunku pracy

Pracownikowi przebywającemu na urlopie wychowawczym przysługuje ochrona stosunku pracy. Nie można mu wypowiedzieć umowy o pracę, ani jej

rozwiązać od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu do jego zakończenia.

Takie przypadki są możliwe jedynie:

- z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- z przyczyn zawinionych przez pracownika,
- w razie zastosowania przepisów o zwolnieniach grupowych (w tym przypadku mogą to być również tzw.

## Urlop

wychowawczy przysługuje łącznie na okres trzech lat

zwolnienia w trybie indywidualnym – o ile związki zawodowe nie zgłoszą sprzeciwu).

### Praca po urlopie

Na pracodawcy ciąży też określone obowiązki, gdy pracownica wraca do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym. Najważniejszą kwestią jest dopuszczenie jej do wykonywania pracy. Choć nie jest to bezpośrednio uregulowane, przyjmuje się, że pracownica po zakończeniu urlopu macierzyńskiego

ma prawo do zajmowania tego samego stanowiska, co przed pójściem na urlop. Wyraźny przepis w tej sprawie sformułowano natomiast w stosunku do osób powracających z urlopów wychowawczych.

Pracodawca powinien przede wszystkim dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku. Dopiero gdy wykonywanie pracy na nim nie będzie możliwe, może zaproponować inne stanowisko, ale równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu, albo inne stanowisko odpowiadające kwalifikacjom zawodowym pracownika. Należy podkreślić, że w przypadku zmiany stanowiska wynagrodzenie pracownika powinno odpowiadać co najmniej wynagrodzeniu za pracę przysługującemu mu w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem wychowawczym.

W niektórych sytuacjach przed dopuszczeniem do pracy pracownika powracającego z urlopu (macierzyńskiego lub wychowawczego) pracodawca musi zadbać o przeprowadzenie kontrolnych badań okresowych. Powinny być one wykonane, jeżeli pracownica w czasie ciąży przed porodem lub później korzystała ze zwolnienia lekarskiego. W przypadku bowiem niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega badaniom lekarskim dla ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczas zajmowanym

### PÓŁ ETATU ZAMIAST URLOPU

W czasie, w którym pracownik miałby korzystać z urlopu wychowawczego, możliwe jest zastosowanie innego rozwiązania, a mianowicie obniżenia wymiaru czasu pracy. Pracownik może wystąpić w tej sprawie ze stosownym wnioskiem do pracodawcy. Wniosek taki będzie dla pracodawcy wiążący. Obniżenie wymiaru czasu pracy będzie możliwe w tym przypadku maksymalnie do połowy etatu pracownika.

stanowisku. W żadnym wypadku, gdy jest to wymagane przepisami, pracodawca nie może dopuścić pracownika do wykonywania pracy bez aktualnego zaświadczenia lekarskiego dopuszczającego do pracy. Pracodawca musi wracającą do pracy po takiej nieobecności osobę skierować na kontrolne badanie lekarskie, a podstawą do rozpoczęcia wykonywania obowiązków przez pracownika jest dopiero uzyskanie zaświadczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku. ■

### Podstawa prawna

- Art. 186–186<sup>6</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94, z późn. zm.).
- Rozporządzenie ministra gospodarki, pracy i polityki społecznej z 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (Dz.U. nr 230, poz. 2291).

### Z orzecznictwa

## Grupowe zwolnienie na urlopie wychowawczym

**Przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 ze zm.) mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186<sup>1</sup> par. 1 zdanie drugie k.p. – orzekł Sąd Najwyższy w uchwale z 15 lutego 2006 r. (sygn. akt II PZP 13/05, OSNP 2006/21-22/315).**

Rozpatrywana przez Sąd Najwyższy z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej sprawa dotyczyła powództwa Danuty B. przeciwko Zakładowi Gospodarki Mieszkaniowej Zasobu Własności Rolnej Skarbu Państwa w P. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. SN zajął się nią w związku ze skierowanym do niego zagadnieniem prawnym przez Sąd Okręgowy w Poznaniu. Pytanie brzmiało: czy przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z 13 marca 2003 r. (zwanej ustawą o zwolnieniach grupowych) mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownicą w okresie urlopu wychowawczego, w przypadku gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186<sup>1</sup> par. 1 zdanie drugie k.p.?

### Ochrona stosunku pracy

Jak zauważył Sąd Najwyższy podstawowy problem prawny sprowadza się do określenia relacji unormowań zawartych w art. 186<sup>1</sup> k.p. – przewidujących ochronę trwałości stosunku pracy pracowników przebywających na urlopie wychowawczym – do przepisów ustawy z 2003 roku, które ograniczają trwałość stosunku pracy w razie zaistnienia przyczyn niedotyczących pracowników, uzasadniających zwolnienia grupowe, a także zwolnienia indywidualne z tych samych przyczyn. Stosownie do tego przepisu pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę urlopu w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Kodeks pracy w dziale siódmym reguluje urlopy wypoczynkowe i urlopy bezpłatne. Mieszczą się one w pojęciu urlopu pracownika. Wychowawcze natomiast zostały uregulowane w dziale siódmym kodeksu o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem. Przemawia to na rzecz traktowania urlopów wychowawczych jako instytucji szczególnej w porównaniu do urlopów pracowniczych.

### Możliwe wypowiedzenie

Co się zaś tyczy indywidualnego trybu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to wspomniany art. 10 ust. 1 odsyła do przepisów art. 5 ust. 3-7 ustawy z 2003 roku. Przy przyjętej interpretacji pojęcia urlopu pracownika przepis ten nie dotyczy pracowników korzystających z urlopu wychowawczego. Do pracowników tych odnosi się przepis art. 10 ust. 2, według którego w przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy w drodze wypowiedzenia z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. **Oprac. IWA**

# Opieka nad małym dzieckiem

**[PRZYWILEJE RODZICÓW]** Matkom karmiącym piersią przysługują półgodzinne przerwy w pracy. Ponadto, pracownik wychowujący dziecko w wieku do 14 lat, ma prawo do dwóch dni na opiekę nad dzieckiem.

**IZABELA RAKOWSKA-BOROŃ**  
izabela.rakowska@infoprl

po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub nawet wychowawczego, jeżeli np. wykorzystany został tylko w pewnej części, można wystąpić do pracodawcy o zapewnienie w czasie pracy przerw na karmienie dziecka. Pracownica może o to wnioskować, jeżeli faktycznie karmi dziecko piersią.

### Przerwy na karmienie

Karmiącej matce przysługują dwie przerwy, każda po pół godziny, wliczane do czasu pracy. Jeżeli karmi piersią wię-

przerw w jedną i np. skrócenie czasu pracy. Połączenie takie będzie możliwe jednak pod warunkiem wystąpienia z wnioskiem przez karmiącą matkę. W praktyce może więc ona na przykład rozpocząć pracę odpowiednio godzinę lub półtorej godziny później albo, jeśli jest jej tak wygodniej, wychodzić w ciągu dnia. Należy jednak podkreślić, że pracownicy nie przysługują przerwa na karmienie, jeżeli jest zatrudniona w wymiarze czasu krótszym niż cztery godziny dziennie, a przy czasie pracy do sześciu godzin ma prawo tylko do jednej przerwy.

### Opieka do 14 lat

Kodeks pracy w art. 188 k.p. wskazuje, że pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na dwa dni, z jednoczesnym zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Nie ma przy tym znaczenia, czy drugi rodzic pozostaje bez pracy czy pracuje.

Aby skorzystać z takiego prawa, trzeba złożyć wniosek o udzielenie takiego zwolnienia od pracy. Pracodawca z kolei musi ten wniosek uwzględnić. Może oczywiście zbadać, czy podwładny rzeczywiście wychowuje dziecko w wieku do 14 lat oraz czy już nie wykorzystał w danym roku kalendarzowym prawa do dwóch dni zwolnienia (niezależnie od liczby dzieci w wieku do 14 lat). Do-

piero jeśli okaże się, że złożone w tej kwestii oświadczenie pracownika było nieprawdziwe, pracodawca będzie mógł ukarać tego pracownika naganą albo upomnieniem.

Takie zwolnienie, jak i jego długość, nie zależy od okresu zatrudnienia. W związku z tym nawet jeśli pracownik dopiero rozpoczął pracę u nowego pracodawcy, może od razu skorzystać z takiego uprawnienia. Musi oczywiście wychowywać dziecko w wieku do lat 14 oraz mieć prawo do takiego zwolnienia w danym roku. Jeśli wykorzystał je u poprzedniego pracodawcy, u kolejnego mu się ono nie należy.

Wolne na opiekę niewykorzystane w danym roku kalendarzowym, nie przechodzi na kolejny rok. Co więcej, zwolnienie od pracy w przeciwieństwie do urlopu wypoczynkowego jest uprawnieniem nieobowiązkowym.

Z uprawnienia tego skorzystać może tylko jeden z pracujących rodziców. Przed udzieleniem wspomnianego zwolnienia od pracy pracodawca powinien odebrać od pracownicy (pracownika) oświadczenie, w którym będzie wskazane, który z rodziców (opiekunów) będzie korzystał z uprawnienia. ■

### Podstawa prawna

- Art. 187–188 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94, z późn. zm.).

## Dział III

## Zwolnienia od pracy

# Wolne na ślub, wizytę w urzędzie, na naukę

Pracownik ma prawo do tzw. urlopów okolicznościowych. Temu, który się dokształca przysługuje urlop szkoleniowy i zwolnienie z części dnia pracy. Za ten czas przysługuje mu wynagrodzenie obliczone tak, jak za urlop wypoczynkowy.

**MALGORZATA PIASECKA-SOBKIEWICZ**  
malgorzata.piasiecka@infoprl

Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy wówczas, gdy jest to uzasadnione względami rodzinnymi.

Wymiar zwolnienia od pracy w związku z rodzinnymi wydarzeniami wynosi:

- ślub pracownika – dwa dni,
- urodzenie dziecka – dwa dni,
- zgon i pogrzeb małżonka, dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy – dwa dni,
- ślub dziecka pracownika – jeden dzień,

■ zgon i pogrzeb siostry lub brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego opieką – jeden dzień.

Za czas zwolnienia przysługuje pracownikowi wynagrodzenie.

### Urlop na kształcenie

Prawo do urlopu szkoleniowego ma pracownik, który dokształca się, a podjął naukę na podstawie skierowania od pracodawcy. Powinien też zawrzeć

## Z orzecznictwa

## Nieważność urlopu bezpłatnego

**Udział w urlopie bezpłatnego na podstawie art. 174 par. 1 k.p. po rozwiązaniu stosunku pracy jest nieważne – orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 5 maja 2005 r. (sygn. akt III PK 12/05, OSNP 2005/23/375).**

Piotr J. wystąpił przeciwko Urzędowi Miasta w K. o 27 472 zł odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę wobec odmowy przywrócenia go do pracy po urlopie bezpłatnym udzielonym w związku z zawarciem stosunku pracy na podstawie wyboru.

## Z inspektora na skarbnika

Powód był zatrudniony od 1 września 1995 r. jako inspektor w wydziale finansowym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony. Uchwałą Rady Miasta K. z 28 sierpnia 1995 r. powołano go 2 października 1995 r. na skarbnika miasta z jednoczesnym pełnieniem funkcji głównego księgowego budżetu miasta. W 1998 roku powoda wybrano na starostę powiatu od 1 stycznia 1999 r., więc 10 grudnia 1998 r. złożył rezygnację z funkcji skarbnika, z której odwołał go 31 grudnia 1998 r. W piśmie z 31 grudnia 1998 r. zwrócił się do burmistrza o urlop bezpłatny począwszy od 1 stycznia 1999 r. Urlopu tego udzielono mu od 1 stycznia 1999 r., jednocześnie informując, że w przypadku zgłoszenia powrotu do pracy, możliwe będzie jego zatrudnienie jedynie na stanowisku administracyjnym zajmowanym przed powołaniem na skarbnika. Po wygaśnięciu mandatu starosty powód 25 listopada 2002 r. zwrócił się o dalsze zatrudnienie go w urzędzie miasta. Jako podstawę roszczenia wskazał art. 74 k.p. Burmistrz poinformował, że nie jest to możliwe, bo powoda odwołano ze stanowiska skarbnika w wyniku jego rezygnacji, a także że w danej chwili nie ma możliwości powrotu na stanowisko równorzędne.

## Skuteczne odwołanie

Sąd Najwyższy przypomniał w wydanym orzeczeniu, że powód został skutecznie odwołany ze swego stanowiska uchwałą Rady Miasta K., w której wyraźnie wskazano, że jedną z podstaw odwołania był art. 70 par. 1 k.p. Według tego przepisu, pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony. Skoro powód nie odwołał się od tej czynności do sądu, to w jej wyniku przestał być pracownikiem urzędu. Skutku tego nie może podważyć okoliczność, że burmistrz już po odwołaniu powoda i po ustaniu stosunku pracy udzielił mu urlopu bezpłatnego w związku z wyborem na stanowisko starosty. Czynność ta, jako sprzeczna z ustawą, była bowiem na mocy art. 58 k.c. nieważna. Sprzeczne z ustawą jest bowiem udzielenie urlopu bezpłatnego niepracownikowi. Ponadto udzielił go organ do tego nieuprawniony. O takim urlopie, oznaczającym czasowe zawieszenie stosunku pracy w odniesieniu do skarbnika miasta, mogła decydować wyłącznie Rada Miasta K. Wniosek co do nieważności udzielenia powodowi urlopu bezpłatnego nie może być podważony również wykładniami oświadczeń woli (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Niekonsekwentne oświadczenia woli powoda w piśmie o rezygnacji z funkcji skarbnika i w piśmie z wnioskiem o udzielenie urlopu skierowane były do różnych organów. Od różnych organów pochodziły także odpowiadające im oświadczenia woli skierowane do powoda. Uchwałą o odwołaniu podjęła rada miasta – urlopu udzielił burmistrz.

Oprac. IWA

z firmą umową określającą wzajemne prawa i obowiązki stron w okresie dokształcania się pracownika.

Wymiar urlopu szkoleniowego dla pracownika skierowanego, przystępującego do egzaminów końcowych, w tym egzaminów eksternistycznych, w szkołach ponadpodstawowych wszystkich typów wynosi sześć dni roboczych. Natomiast pracownikowi skierowanemu, który po ukończeniu szkoły ponadpodstawowej przystępuje do egzaminu dojrzałości, przysługuje urlop szkoleniowy w wymiarze sześciu dni roboczych. Z kolei pracownik, który podejmuje naukę w szkole wieczorowej, ma prawo do zwolnienia z części dnia pracy nieprzekraczające pięciu godzin tygodniowo, jeżeli czas pracy nie pozwala na punktualne przybycie na zajęcia.

Pracownikowi, który podejmuje naukę w szkole ponadpodstawowej systemem zaocznym, przysługuje urlop szkoleniowy w każdym roku szkolnym w wymiarze do 12 dni roboczych, przeznaczony na udział w zajęciach obowiązkowych (konsultacjach).

Wymiar urlopu szkoleniowego w każdym roku studiów w szkole wyższej, przeznaczony na udział w obowiązkowych zajęciach oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminów, wynosi dla pracownika skierowanego:

## Wymiar

urlopu szkoleniowego zależy od tego, w jakiej szkole pracownik zdobywa wykształcenie

■ na studia wieczorowe – 21 dni roboczych,

■ na studia zaoczne – 28 dni roboczych.

W ostatnim roku studiów pracownikowi skierowanemu przysługuje dodat-

kowo 21 dni roboczych urlopu szkoleniowego na przygotowanie pracy magisterskiej (dyplomowej) oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu magisterskiego (dyplomowego).

Urlop szkoleniowy lub zwolnienie z części dnia pracy dla pracownika skierowanego uczącego się w systemie mieszanym wynosi:

■ w części przewidzianej na kształcenie w systemie dziennym – na czas trwania obowiązkowych zajęć,

■ w części przewidzianej na kształcenie w systemie wieczorowym i zaocznym – w wymiarze proporcjonalnym do czasu trwania nauki w danym systemie.

## Jak długi urlop

Wymiar urlopu szkoleniowego na udział w obowiązkowych zajęciach w ciągu całego okresu trwania nauki na studiach podyplomowych zaocznych wynosi dla pracownika skierowanego do 28 dni roboczych.

Wymiar urlopu szkoleniowego przeznaczony na przygotowanie się i przystąpienie do egzaminów końcowych dla pracownika skierowanego na:

■ wieczorowe i zaoczne studia podyplomowe,

■ kursy wieczorowe i zaoczne oraz seminaria,

■ samokształcenie kierowane,

■ staże zawodowe lub specjalizacyjne odbywane przez pracowników

– wynosi do sześciu dni roboczych i ustalany jest przez zakład pracy w zależności od czasu trwania szkolenia i egzaminów.

Wymiar urlopu szkoleniowego przeznaczony na udział w obowiązkowo-

## WEZWANIE DO URZĘDU

Pracownik ma prawo do zwolnienia również wtedy, gdy powinien osobiście stawić się w sądzie, prokuraturze, policji lub organie administracji. Powinien wówczas przedstawić imienne wezwanie do stawienia się przed organem wraz z adnotacją potwierdzającą fakt jego obecności. Nie ma żadnych ograniczeń czasowych co do liczby zwolnień z tego tytułu w ciągu roku. Za czas zwolnienia pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie. Natomiast rekompensata za utracone wynagrodzenie powinien otrzymać od organu wywołującego. Pracodawca wystawia mu wówczas zaświadczenie potwierdzające wysokość utraconych zarobków.

wych konsultacjach dla pracownika skierowanego na kursy zaoczne wynosi do dwóch dni roboczych w miesiącu.

Wymiar urlopu szkoleniowego przeznaczony na udział w konsultacjach dla pracownika skierowanego, odbywającego samokształcenie kierowane wynosi do trzech dni roboczych w całym okresie samokształcenia.

Pracownikowi skierowanemu na wieczorowe studia podyplomowe oraz na kursy i seminarium przysługuje zwolnienie z części dnia pracy nieprzekraczające pięciu godzin tygodniowo, jeżeli czas pracy nie pozwala na punktualne przybycie na zajęcia. ■

## Podstawa prawna

■ **Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 16 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. nr 60, poz. 281 z późn. zm.).**

■ **Rozporządzenie ministra edukacji narodowej oraz ministra pracy i polityki społecznej z 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz.U. z 1993 r. nr 103, poz. 472 z późn. zm.).**

## Urlop bezpłatny, czyli zawieszenie praw

**[ZWOLNIENIA OD PRACY] Każdy pracownik, zatrudniony u pracodawcy ma prawo wyrazić o udzielenie mu urlopu bezpłatnego. Pracodawca może udzielić go na pisemny wniosek pracownika. Nie może jednak zmusić go do pójścia na taki urlop, na przykład z powodu trudności ekonomicznych firmy.**

## IZABELA RAKOWSKA-BOROŃ

izabela.rakowska@infoprl

Urlop bezpłatny to zwolnienie od pracy udzielane na pisemny wniosek pracownika. W tym czasie zawieszeniu ulegają wzajemne prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy. Dlatego urlop bezpłatny nie wlicza się do okresu

## Pracodawca

nie ma obowiązku godzić się na udzielenie urlopu bezpłatnego, ani uzasadniać swojej odmowy

pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (jeżeli przepisy szczególnie nie stanowią inaczej).

Ważne jest także to, że pracownik nie musi informować pracodawcy, z jakiego powodu chciałby skorzystać z urlopu bezpłatnego. W wielu przypadkach jednak warto przedstawić pracodawcy cel urlopu. Nie musi on bowiem uwzględnić wniosku pracownika, a w razie odmowy – swojej decyzji uzasadniać.

## Dni, miesiące, lata

Urlop bezpłatny może zostać udzielony na dowolny okres, ten bowiem nie jest limitowany. Może trwać kilka dni, rok, a nawet dłużej. W przypadku urlopów dłuższych niż trzy miesiące, pracodawca i pracownik mogą przewidzieć możliwość odwołania pracownika z urlopu

z ważnych przyczyn. Najwygodniejsza dla pracodawcy jest możliwość odwołania pracownika w każdej sytuacji, bez względu na okoliczności. Ale nic nie stoi na przeszkodzie, by określić konkretne przypadki, których zaistnienie razie pracodawcy na skuteczne odwołanie pracownika z urlopu.

Pracownik po urlopie ma zagwarantowany powrót do pracy. Pracodawca nie może odmówić przyjęcia pracownika do pracy, który po zakończeniu urlopu zgłosił się do pracy. Ma on zresztą taki obowiązek, w przeciwnym razie pracodawca może rozwiązać z nim umowę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przesunięcie terminu powrotu do pracy może być spowodowane okolicznościami usprawiedliwiającymi nieobecność, np. chorobą.

Korzystanie z urlopu bezpłatnego ma wpływ na wymiar urlopu wypoczynkowego. Za rok kalendarzowy w całości objęty urlopem bezpłatnym pracownikowi nie należy się urlop wypoczynkowy. Gdy jednak pracownik przed urlopem bezpłatnym wykorzystał urlop wypoczynkowy w całości, pracodawca nie może zmusić go do jego odpracowania, nie może też go potrącić z urlopu należnego w kolejnym roku kalendarzowym.

## Bez przymusu

Ważne jest także to, że żaden pracodawca nie może zmusić pracownika, aby poszedł on na urlop bezpłatny. Pracownik nie może być wysłany na taki urlop, nawet gdy firma przeżywa trudności i nie ma dla niego pracy w zakładzie. Zatrudniający ponosi bowiem ryzyko związane z prowadzeniem firmy, a pracownik za samą gotowość do pracy musi otrzymać wynagrodzenie.

Kodeks pracy stanowi wyraźnie, że urlop bezpłatny może być udzielony tyl-

## WOLNE NA PRACĘ W INNEJ FIRMIE

To szczególny rodzaj urlopu bezpłatnego. Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami. Okres tego urlopu wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy. Pracodawca wypożyczający pracownika może mu zaproponować gorsze warunki zatrudnienia niż miał on u dotychczasowego pracodawcy, np. niższą pensję.

## WZÓR WNIOSKU O URLOP BEZPŁATNY

..... dn..... r.  
(imię i nazwisko pracownika)

.....  
(oznaczenie pracodawcy)

## WNIOSEK O URLOP BEZPŁATNY

Na podstawie art. 174 par. 1 k.p. proszę o udzielenie mi urlopu bezpłatnego w okresie od dnia..... r. do dnia..... r.

..... (lub osoby upoważnionej do reprezentowania pracodawcy)  
(data i podpis pracodawcy (podpis pracownika))

ko na pisemny wniosek pracownika. Pracodawca będący w kłopotach może więc tylko informować pracownika o sytuacji, w jakiej znalazła się firma, i liczyć na to, że dla jej dobra sami złożą wnioski o urlop bezpłatne. ■

## Podstawa prawna

■ **Art. 174–174<sup>1</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).**

# Prawo i Życie

Piątek, 25 stycznia 2008

# Pytania i odpowiedzi

## PRAWO PRACY

Urlop macierzyński, praca na zastępstwo, uprawnienia małżonków, termin pierwszego urlopu, przerwy na karmienie, płaca minimalna

### WYNAGRODZENIA

#### Czy była żona może przeglądać listy płac

**1** Wyprowadziłem się od żony. Dotychczas nikt nie złożył pozwu o rozwód czy też separację. Mamy dorosłe zarabiające na siebie dzieci, więc nie ma problemu z alimentami. Żona pracuje i zarabia wystarczająco dużo, by mieć na swoje utrzymanie. Wiem jednak, że chciałaby ode mnie dodatkowych pieniędzy. Czy mój pracodawca może jej pozwolić na przejrzenie list płac? Mówiłem mu o naszej separacji.

W takim przypadku pracodawca nie powinien udostępniać dokumentacji płacowej, tym bardziej że czytelnik poinformował go o separacji faktycznej. To pracownikowi na jego żądanie pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie. Takie uprawnienie nie rozciąga się na inne osoby.

Przysługuje ono wyłącznie pracownikowi, co oznacza, że udostępnianie takich dokumentów innym osobom, które nie są do tego uprawnione, jest niezgodne. Dane dotyczące wynagrodzeń stanowią bowiem informacje poufne i korzystają z ochrony przewidzianej dla dóbr osobistych. W związku z ujawnieniem zarobków innym osobom może uzasadnić odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych.

#### Podstawa prawna

■ Art. 85 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

### UPRAWNIENIA PRACODAWCÓW

#### Ile czasu trwa wykonywanie powierzonych prac

**2** Pod koniec września pracodawca powiedział mi, że mam zastępować koleżankę, która urodziła dziecko. Miało to trwać od 1 października do końca grudnia. Jednak na początku stycznia kazał mi dalej zajmować się jej obowiązkami. Nie zmieniono mi wynagrodzenia. Czy muszę tak długo pracować za koleżankę? Czy powinna dostać wypowiedzenie zmieniające?

W takim przypadku czytelniczka musi liczyć się z tym, że roczny limit czasu, na jaki może być powierzone wykonywanie innej pracy, nie został jeszcze przekroczony. W skali roku wynosi on trzy miesiące.

Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Z przedstawionych informacji wynika, że czytelniczka w 2007 roku przez trzy miesiące wykonywa-

ła powierzoną jej przez pracodawcę inną pracę. Można więc stwierdzić, że w 2007 roku trzymiesięczny limit został wyczerpany, ale też nie został przekroczony. W 2008 roku pracodawca ma kolejne trzy miesiące, na które może temu samemu pracownikowi polecić wykonywanie innej pracy. Nie ma żadnych przeciwwskazań, by trzymiesięczny limit z 2008 roku był wykorzystywany bezpośrednio w pierwszych miesiącach, np. od 2 stycznia do 31 marca. Wprawdzie w konsekwencji zastosowania tego rozwiązania czytelniczka będzie wykonywała powierzoną inną pracę przez sześć kolejnych miesięcy, jednak wszystko jest zgodne z obowiązującymi przepisami. Jednocześnie należy zaznaczyć, że w przypadku gdy już trzymiesięczny limit zostanie wykorzystany na początku roku, to później pracodawca nie będzie mógł go przedłużyć i powierzyć wykonywania w innych miesiącach 2008 roku. Z kolei w sytuacji gdy czytelniczka przestanie zastępować koleżankę po dwóch pierwszych miesiącach, to po pewnym czasie, np. we wrześniu, pracodawca będzie mógł powierzyć jej wykonywanie innej pracy, ale już tylko na ten jeden miesiąc.

#### Podstawa prawna

■ Art. 42 par. 4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

### ODPOCZYNEK

#### Kiedy pierwszy urlop wypoczynkowy

**4** W dniu 15 stycznia rozpocząłem moją pierwszą pracę na cały etat. Kiedy będę mógł skorzystać z pierwszego urlopu wypoczynkowego? Czy będę musiał czekać do 1 marca?

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Chodzi o mie-

#### Czy zwolnienie wydłuży urlop macierzyński

**3** OCHRONA PRACY KOBIET Jestem w zagrożonej ciąży. Poród prawdopodobnie odbędzie się poprzez cesarskie cięcie. Chciałabym wziąć zwolnienie lekarskie, a dopiero później złożyć wniosek o urlop macierzyński. Czy mogę postąpić w ten sposób?

Nawet jeśli czytelniczka dostanie zwolnienie lekarskie bezpośrednio po porodzie, to nie będzie miało wpływu na termin rozpoczęcia korzystania z urlopu macierzyńskiego. Jeżeli bowiem pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu. Takie rozwiązanie przyjęto w przepisach kodeksu pracy i obowiązuje ono niezależnie od tego, czy pracownica, która urodziła dziecko, otrzyma zwolnienie lekarskie czy też nie. Podobnie jest z przebiegiem urlopu macierzyńskiego. Eventualne choroby potwierdzone diagnozą lekarską i zaświadczeniem o niezdolności do pracy nie przerywają urlopu macierzyńskiego. W konsekwencji nie ma możliwości przedłużenia go w ten sposób.

#### Podstawa prawna

■ Art. 183<sup>1</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

siąc pracy, a nie miesiąc kalendarzowy. W przypadku gdy rozpoczęcie zatrudnienia ma miejsce pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego, to właściwie nie ma różnicy. Jednak nie zawsze tak jest. Najlepszym przykładem na to jest sytuacja przedstawiona przez czytelnika. Tak więc ze względu na to, że swoją pierwszą pracę rozpoczął 15 stycznia, prawo do pierwszego urlopu nabędzie 14 lutego. W każdym razie nie będzie musiał czekać do 1 marca i jeśli ma ważne sprawy do załatwienia, może zaplanować je na drugą połowę lutego.

#### Podstawa prawna

■ Art. 153 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

### RODZICIELSTWO

#### Czy można wyjść wcześniej z pracy

**5** Kilka dni temu wróciłam do pracy po urlopie macierzyńskim związanym z urodzeniem drugiego dziecka. Pierwsze dziecko ma 20 miesięcy, a drugie – osiem miesięcy. Zarówno starsze, jak i młodsze muszą jeszcze karmić piersią. Wiem, że przystępuję mi przerwa na karmienie. Wolałabym nie wychodzić w trakcie pracy, tylko ją wcześniej zakończyć. Czy można w ten sposób zsumować te przerwy?

W obowiązujących przepisach nie wprowadzono żadnego limitu czasowego ograniczającego możliwość korzystania przez karmiącą pracownicę z przerw na karmienie. Wszystko zależy od tego, czy rzeczywiście dziecko karmi w sposób naturalny czy też nie. Są bowiem kobiety, które karmią dziecko piersią tylko kilka pierwszych miesięcy po jego urodzeniu, a są też takie przypadki, kiedy trwa to nawet kilka lat. Dobrze jest dysponować zaświadczeniem od lekarza potwierdzającym fakt karmienia dziecka piersią.

Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Okres korzystania z przerw w pracy nie jest ograniczony, dlatego też czytelniczka może z nich korzystać, skoro karmi dziecko piersią.

Przerwy w pracy mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie w czasie dnia pracy lub też pracownica może odpowiednio wcześniej kończyć swój dzień pracy (o jedną godzinę wcześniej, a przy więcej niż jednym dziecku karmionym piersią odpowiednio o półtorej godziny wcześniej). Jeżeli pracownica wystąpi z takim wnioskiem, pracodawca nie może odmówić zgody na połączenie przerw na karmienie.

Warto wiedzieć, że w przepisach są przewidziane dwa ograniczenia przy udzielaniu przerw na karmienie. Jedno dotyczy wymiaru czasu pracy pracownicy karmiącej dziecko piersią. Przerwy takie w ogóle nie przysługują pracownicy zatrudnionej w wymiarze czasu pracy krótszym niż cztery godziny

dziennie, natomiast kobieta pracująca od czterech do sześciu godzin dziennie ma prawo tylko do jednej przerwy.

#### Podstawa prawna

■ Art. 187 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

### WYNAGRODZENIA

## Od kiedy podwyżka najniższej pensji

**6** Moja pensja odpowiada minimalnemu wynagrodzeniu za pracę (w ten sposób jest to określone w umowie). Wiem, że od 1 stycznia zostało podwyższone. Mój pracodawca 3 stycznia wypłacił mi pensję za grudzień, ale bez uwzględnienia podwyżki. Czy powinienam upomnieć się o różnicę?

Jeżeli pracodawca w pierwszych dniach stycznia 2008 r. wypłacił wynagrodzenie minimalne za grudzień w wysokości obowiązującej do końca grudnia 2007 r., to pracownikowi nie przysługuje żadne roszczenie wypłacenie różnicy. Takie postępowanie pracodawcy jest zgodne z prawem. Do końca grudnia minimalne wynagrodzenie wynosiło 936 zł brutto i w takiej, a nie wyższej wysokości powinien je wypłacić. Bez znaczenia jest fakt wypłacania go w pierwszych dniach stycznia. Decydujące znaczenie ma bowiem to, że jest to pensja za grudzień. Dopiero pensja za styczeń 2008 r. musi być wypłacona w uwzględnieniu podwyżki minimalnego wynagrodzenia za pracę do 1126 zł. ■

#### Podstawa prawna

■ Rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2007 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2008 r. (Dz.U. nr 171, poz. 209).

MONIKA BURZYŃSKA

# PRAWO CYWILNE

## Odszkodowania za utratę zdrowia, podpis pod oświadczeniem woli, zastrzeżenia w umowach kupna-sprzedaży

### ODSZKODOWANIA

## Co przysługuje poszkodowanemu pacjentowi

**7** Podczas operacji w szpitalu zostałem zainfekowany. Czeka mnie teraz długie leczenie. Czy mogę domagać się od szpitala odszkodowania?

Tak, pacjent, który udowodni, że w szpitalu doznał uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia, ma prawo wystąpić do sądu o odszkodowanie. Naprawienie szkody obejmuje wszelkie koszty, które poniósł w związku z uszkodzeniem ciała lub wywołaniem rozstroju zdrowia. Dlatego może domagać się od szpitala wypłaty jednorazowego odszkodowania na pokrycie wszelkich wyników z tego powodu kosztów.

Odszkodowanie obejmuje wszelkie wydatki, na przykład: koszty leczenia, pobytu w szpitalu, konsultacji u specjalistów, dodatkowej pomocy pielęgniarskiej, koszty lekarstw, zakupu protez, wózka inwalidzkiego, aparatu słuchowego, okularów, koszty rehabilitacji, a nawet specjalnego odżywiania się. W sprawie wydatków na lepsze odżywianie poszkodowanego wypowiedział się nawet Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów z 19 marca 1975 r., w sprawie sygn. akt V PRN 2/75 (opublikowany w OSSNCP nr 4 z 1976 r., poz. 70). Sąd uznał za uzasadniony zwrot wydatków na podawanie choremu bardziej wyszukanych potraw, większych

ilości owoców i słojeży. Taki zwrot należy się choremu nawet wówczas, gdy nie wymaga specjalnej diety.

Ponadto odszkodowanie powinno obejmować wydatki związane z przewozem chorego do szpitala i na zabiegi, a nawet z przejazdami osób bliskich do szpitala.

Z obowiązku pokrycia tych wszystkich kosztów nie zwalnia nawet fakt, że poniesienie ich nie przyczyniło się do poprawy zdrowia poszkodowanego.

Pokrycia szkody i zwrotu poniesionych wydatków ma prawo żądać tylko poszkodowany. Z takim roszczeniem nie może wystąpić inna osoba, nawet wówczas, gdyby poniosła te koszty.

#### Podstawa prawna

■ Art. 444 par. 1 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. nr 16, poz. 93 z późn. zm.).

### OŚWIADCZENIE WOLI

## Czy można się podpisać cudzym nazwiskiem

**9** Mój ojciec jest poważnie chory i cierpi na niedowład rąk. Nie może więc pisać, ale może czytać. W jaki sposób powinien podpisać się, aby oświadczenie złożone przez niego na piśmie było ważne? Czy w jego imieniu może podpisać się inna osoba, wpisując na dokumencie jego nazwisko?

Nie. Osoba, która nie może pisać, ale może czytać, powinna złożyć na dokumencie tuszowy odcisk palca. Natomiast obok tego odcisku ktoś inny wpisuje jej imię i nazwisko oraz zamieści swój podpis.

Istnieje też inna możliwość: podpisze się inna osoba swoim nazwiskiem, a nie nazwiskiem tego, kto nie może pisać. Natomiast podpis tej innej osoby zostanie poświadczony przez notariusza, wójta, burmistrza, prezydenta miasta, starostę lub marszałka województwa. Należy przy tym jednak zaznaczyć, że podpis został złożony na życzenie nie mogącego pisać, lecz mogącego czytać.

W taki sposób w formie pisemnej mogą złożyć oświadczenie nie tylko analfabeci, lecz również inwalidzi, osoby obłożnie chore bądź takie, których ręce są chociażby przejściowo niedowładne. Muszą to być jednak osoby mogące czytać.

Zdarza się też, że ktoś nie może czytać. Gdyby musiał złożyć oświadczenie woli na piśmie, to powinien to zrobić w formie aktu notarialnego.

#### Podstawa prawna

■ Art. 79 i 80 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. nr 16, poz. 93 z późn. zm.).

### KUPNO-SPRZEDAŻ

## Czy obraz można odkupić

**10** Znajomi mają ostatnio problemy finansowe i chcą mi sprzedać obraz. Stanowi on dla nich cenną pamiątkę rodzinną i dlatego chcieliby w umowie zastrzec dla siebie możliwość odkupu obrazu. Czy musiałbym odsprzedać im obraz wówczas, gdyby ich sytuacja materialna poprawiła się?

Tak, przy sprzedaży obrazu właściciele mogą zastrzec prawo odkupu. Polega ono na tym, że do umowy sprzedaży wprowadza się postanowienie, że sprzedający ma prawo odkupić od kupującego obraz i w ten sposób ponownie stanie się jego właścicielem.

W umowie należy ustalić, w jakim terminie od sfinalizowania transakcji sprzedający może skorzystać z prawa odkupu. Wprawdzie strony dowolnie określają czas trwania tego uprawnienia, ale nie może on przekraczać pięciu lat od chwili zawarcia umowy lub od chwili wprowadzenia do niej później prawa odkupu. Prawo odkupu nie będzie mogło zostać wykonane później, nawet wówczas, gdyby strony w umowie zastrzegły termin dłuższy. Dłuższy termin ulegnie więc automatycznie skróceniu do pięciu lat.

Gdyby w przyszłości po kilku latach właściciele obrazu chcieli skorzystać z prawa odkupu, to wystarczy, że złożą aktualnemu właścicielowi obrazu oświadczenie w tej sprawie. Aktualny właściciel będzie miał wówczas obowiązek przenieść z powrotem prawo własności obrazu na poprzedniego właściciela. ■

#### Podstawa prawna

■ Art. 593 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. nr 16, poz. 93 z późn. zm.).

MAŁGORZATA PIASECKA-SOBKIEWICZ

## Kiedy kierowca powinien zapłacić rentę

**8** WYPADEK DROGOWY Zostałem potrącony przez pijanego kierowcę. Wypadek był poważny. Mimo długiego leczenia, nie będę już tak sprawny jak przed wypadkiem. Spowodowało to, że utraciłem częściową zdolność do pracy zarobkowej. Czy mogę domagać się, aby kierowca wypłacał mi rentę?

Tak, poszkodowany w wypadku drogowym może domagać się od kierowcy wypłaty renty wówczas, gdy utracił całkowicie albo częściowo zdolność do pracy zarobkowej, bądź zmniejszyły się jego widoki na przyszłość, względnie zwiększyły się jego potrzeby. Na przykład chodzi tutaj o stale powtarzające się wydatki na zaspokojenie zwiększonych potrzeb poszkodowanego np. związanych z rehabilitacją lub koniecznością stałych zabiegów.

Aby sąd przyznał rentę, konieczny jest trwały charakter uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia. Sąd może przyznać rentę, na czas określony wówczas, gdy można ustalić, że skutki uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia po pewnym czasie ustana.

O rentę ma prawo wystąpić poszkodowany nawet wówczas, gdy w chwili wypadku nie pracował zawodowo. Musi być wówczas usprawiedliwiony wniosek, że gdyby poszkodowany nie doznał szkody, to wówczas podjąłby pracę zawodową. Podstawą do wyliczenia renty są tylko utracone zarobki.

Gdy nie można ich ustalić, to wówczas sąd może poszkodowanemu przyznać rentę tymczasową. Jej wysokość powinna odpowiadać w przybliżeniu rzeczywistej szkodzie.

#### Podstawa prawna

■ Art. 444 par. 2 i 3 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. nr 16, poz. 93 z późn. zm.).

# PODATKI

Opodatkowanie przychodów z najmu, świadczenia socjalne, formy opodatkowania działalności gospodarczej

## RYCZAŁT OD NAJMU

### Kiedy trzeba powiadomić urząd skarbowy

**11** Wyjeżdżam na kilka miesięcy za granicę. Ustaliliśmy ze znajomymi, że zacznę im wynajmować mieszkanie od 18 kwietnia 2008 r. Umówiliśmy się ponadto, że w związku z moim wyjazdem, również tego samego dnia otrzymam pierwszą zapłatę z tytułu najmu. Chciałbym skorzystać z opodatkowania w formie ryczałtu. Kiedy powinienem powiadomić o tym urząd skarbowy?

Osoba, która chce rozliczać przychody z najmu w formie ryczałtu, musi złożyć pisemne oświadczenie o wyborze opodatkowania w formie ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych za dany rok podatkowy. Podatnik składa je naczelnikowi urzędu skarbowego właściwemu według miejsca zamieszkania nie później niż do 20 stycznia roku podatkowego (ponieważ w tym roku dzień ten wypadał w niedzielę, więc termin upłynął 21 stycznia). Natomiast osoba rozpoczynająca najem w trakcie roku podatkowego powinna złożyć wspomniane oświadczenie do dnia poprzedzającego rozpoczęcie takiej działalności, nie później jednak niż w dniu uzyskania pierwszego przychodu.

Unormowania te zawarte są w art. 9 ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne. Oznacza to, że właściciel mieszkania powinien złożyć pisemne oświadczenie o wyborze opodatkowania w formie ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych w urzędzie skarbowym nie później niż do 18 kwietnia 2008 r. Jeżeli zapomni o tym obowiązku, to nie będzie miał prawa do opodatkowania przychodów z najmu w 2008 roku w formie ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych.

#### Podstawa prawna

■ Art. 9 ustawy z 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (Dz.U. nr 144, poz. 930 z późn. zm.).

### Czy wartość biletu jest opodatkowana

**12** ŚWIADCZENIA OD PRACODAWCY Nasza firma z pieniędzy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych sfinansowała zakup biletów na imprezę kulturalną dla pracowników. Każdy bilet kosztował 190 zł. Czy ta kwota podlega podatkowi dochodowemu od osób fizycznych?

W takim przypadku mają zastosowanie regulacje zawarte w art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Zgodnie z tymi regulacjami, zwolniona z podatku dochodowego jest wartość rzeczowych świadczeń otrzymywanych przez pracownika, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 380 zł. Trzeba jednak pamiętać, że rzeczowymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki, uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi. Z pytania wynika, że każdy pracownik otrzymał bilet o wartości 190 zł. Kwota ta jest więc niższa od limitu ustalonego we wspomnianym przepisie ustawy. Oznacza to, że nie podlega podatkowi dochodowemu od osób fizycznych.

#### Podstawa prawna

■ Art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2000 r. nr 14, poz. 176 z późn. zm.).

## PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI

### Czy można wybrać inną formę opodatkowania

**13** Od dwóch lat prowadzę działalność gospodarczą. W związku z tym, że jestem samotnym rodzicem, korzystałem z preferencyjnego opodatkowania. Jednak w ubiegłym roku moja córka skończyła naukę i nie będę mógł już rozliczyć się jako samotny rodzic. Chciałbym zacząć korzystać z podatku liniowego. Czy jest to możliwe?

Tak, wybór stawki liniowej dla podatników prowadzących działalność zależy od ich decyzji. Nie jest to stawka obowiązkowa, przypisana do konkretnej grupy przedsiębiorców, choć trzeba pamiętać o sytuacjach,

w których następuje wyłączenie z opodatkowania w ten sposób. Zastosowanie stawki liniowej uzależnione jest więc od pisemnego oświadczenia podatnika. Podatnicy, którzy prowadzili już działalność gospodarczą, muszą złożyć wniosek do 20 stycznia roku podatkowego. Oświadczenie o wyborze liniowej stawki podatku musi trafić do urzędu skarbowego właściwego dla podatnika. W 2008 roku ten dzień wypadał w niedzielę. Ponieważ zgodnie z procedurą podatkową w takim przypadku następuje przesunięcie terminu na złożenie oświadczenia, podatnicy mają jeden dzień więcej. Termin w 2008 roku upływa zatem w niedzielę 21 stycznia. Pamiętajmy, że oświadczenie będzie skuteczne na kolejne lata podatkowe – tak długo, jak podatnik nie złoży rezygnacji lub oświadczenia o wyborze innej formy opodatkowania. W tym przypadku również w terminie do 20 stycznia. ■

#### Podstawa prawna

■ Art. 9a ust. 2 i 4 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2000 r. nr 14, poz. 176 ze zm.).

KRZYSZTOF TOMASZEWSKI

# UBEZPIECZENIA

Odmowa wypłaty odszkodowania po śmierci małżonka, nagłe wypowiedzenie umowy ubezpieczenia na życie

## ODSZKODOWANIA

### Jakie skutki podania nieprawdy

**14** Mam problem z uzyskaniem odszkodowania od towarzystwa, które po śmierci męża odmawia wypłaty odszkodowania. Uzasadnia to tym, że podpisując umowę zataił fakt, że miał już jeden zawał. Czy ubezpieczyciel ma do tego podstawy?

Niestety tak. Przy podpisywaniu umowy ubezpieczenia trzeba odpowiedzieć prawdziwie na wszystkie pytania dotyczące stanu zdrowia. Jeśli skłamiemy, towarzystwo może odmówić wypłaty odszkodowania, szczególnie jeśli śmierć wynikała z choroby, o której informacja została zatajona przy zawieraniu umowy. Oznacza to, że jeżeli mąż zginął w nieszczęśliwym wypadku, to towarzystwo nie może odmówić wypłaty tylko dlatego, że skłamał co do tego, czy miał zawał czy nie. Ponadto art. 834 kodeksu cywilnego stanowi, że jeżeli do wypadku ubezpieczeniowego doszło po upływie trzech lat od zawarcia umowy ubezpieczenia

na życie, ubezpieczyciel nie może podnieść zarzutu, że przy zawieraniu umowy podano wiadomości nieprawdziwe, w szczególności, że zatajona została choroba osoby ubezpieczonej. Co ważne umowa lub ogólne warunki ubezpieczenia mogą skrócić powyższy termin, więc warto teraz sprawdzić, czy zawarta przez męża umowa nie zawierała takiego zapisu.

## UBEZPIECZENIE NA ŻYCIE

### Czy wypowiedzenie możliwe bez uprzedzenia

**15** Wyjechałem za granicę i po powrocie do- wiedziałem się, że w międzyczasie towarzystwo rozwiązało ze mną umowę ubezpieczenia na życie. Na szczęście nic mi się nie stało, ale czy towarzystwo mogło rozwiązać umowę bez skutecznego dostarczenia mi pisma uprzedzającego?

Generalnie towarzystwo nie może wypowiedzieć umowy ubezpieczenia na życie. Przepisy są

tak skonstruowane, że takie prawo ma tylko klient. W praktyce, niestety, na przykład w przypadku braku opłacania składek przyjmuje się, że klient wypowiedział umowę ubezpieczenia. Tym niemniej towarzystwo przed wypowiedzeniem umowy powinno wezwać klienta do zapłaty zaległych składek w dodatkowym określonym terminie (dla ubezpieczeń majątkowych, zgodnie z kodeksem cywilnym, jest to siedem dni, w przypadku umów na życie zależy to od zapisów warunków ubezpieczenia). Powinno też uprzedzić, jakie będą konsekwencje braku opłacania składek. W zależności od rodzaju umowy i czasu jej trwania, nie zawsze będzie to rozwiązanie umowy, bo polisy, które mają już tzw. wartość wykupu, mogą zostać przekształcone w umowy bezskładkowe i korzystać ze zgromadzonego już kapitału, cały czas dając ochronę. W tym przypadku widać nie było takiej możliwości. Można jednak się odwoływać, bo jeśli nie mógł pan odebrać pisma z powodu wyjazdu zagranicznego i jest pan w stanie to udowodnić, ubezpieczyciel może zmienić swoją decyzję. Jeśli to nie pomoże, może pan się zwrócić o pomoc do Komisji Nadzoru Finansowego czy rzecznika ubezpieczonych, bo kwestia tego, kiedy uznajemy dostarczenie takich informacji za skuteczne, budzi spory prawników i sprawa może skończyć się nawet w sądzie. ■

MARCIN JAWORSKI

# OCHRONA ZDROWIA

Podstawy do bezpłatnego transportu, ochrona ubezpieczeniowa rodziny, dokumenty ubezpieczenia zdrowotnego

## POWRÓT ZE SZPITALA

### Kto ponosi koszty transportu chorego

**16** Moja mama przebywa w szpitalu, lekarz poinformował mnie, że w przyszłym tygodniu będzie wypisana do domu. Jest osobą leżącą. Kto w takiej sytuacji pokrywa koszty transportu chorego?

Jeżeli pacjent przebywa w szpitalu, zlecenie na transport wystawia lekarz prowadzący leczenie w trakcie hospitalizacji. Podjętą decyzję o konieczności zapewnienia pacjentowi transportu sanitarnego, lekarz musi brać pod uwagę dysfunkcję ruchową pacjenta i jego stan ogólny. Zgodnie z art. 41 ust. 2 ustawy zdrowotnej, pacjentowi na podstawie zlecenia lekarza przysługuje bezpłatny transport środkami transportu sanitarnego w przypadku dysfunkcji narządu ruchu uniemożliwiającej korzystanie ze środków transportu publicznego. Z opisanej przez panią sytuacji wynika, że właśnie w takiej sytuacji znajduje się pani mama. Wobec powyższego zapewnienie transportu sanitarnego leży po stronie szpitala. W takiej sytuacji kosztami transportu nie powinna być obciążona np. rodzina chorego.

#### Podstawa prawna

■ Ustawa z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. nr 210, poz. 2135 z późn. zm.).



#### DIŻUR EKSPERTA

W poniedziałek (28 stycznia) Kto i kiedy musi płacić alimenty na rzecz dzieci. Porad na ten temat będzie udzielała **Dorota Seweryn-Stawarz**, radca prawny z Fundacji Centrum Praw Kobiety, oddział we Wrocławiu. Dzwon w godz. 12.00-14.00 pod nr tel. (0-71) 358 08 74

## PRAWA STUDENTÓW

### Jaki dowód ubezpieczenia zdrowotnego

**17** Mam dwie siostry i każda studiuje w innym mieście. Każda z nich potrzebuje książeczkę ubezpieczeniową, jeśli chce np. udać się do lekarza. Czy np. książeczka studencka może potwierdzić ich prawo do bezpłatnego leczenia?

Nie, legitymacja studencka nie jest dowodem ubezpieczenia. Osoba studiująca, udając się do lekarza, powinna mieć ze sobą dowód osobisty oraz dowód ubezpieczenia, którym może być np. legitymacja ubezpieczeniowa dla członka rodziny. Posiadanie aktualnej książeczki ubezpieczeniowej potwierdzi, że dana osoba jest objęta ubezpieczeniem zdrowotnym przez rodziców. Może to być również zaświadczenie z zakładu pracy rodzica, w którym znajduje się informacja, że student jest ubezpieczony przy którymś z rodziców.

Dokumenty te są takie same niezależnie od miejsca zamieszkania, które nie musi być miejscem zameldowania. Z dokumentami należy udać się do lekarza podstawowej opieki zdrowotnej, u którego chcemy się leczyć i wypełnić dekla-



#### DIŻUR EKSPERTA

W środę (30 stycznia) Zasady przekształcania użytkownika wieczystego w prawo własności po zmianach. Na pytania czytelników będzie odpowiadał radca prawny **Cezary Grzybowski**, ekspert ds. prawa mieszkaniowego. Dzwon w godz. 10.00-12.00 pod nr tel. (0-22) 531 49 72

rację wyboru lekarza POZ. Druki te są dostępne u świadczeniodawców.

#### Podstawa prawna

■ Ustawa z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. nr 210, poz. 2135 z późn. zm.).

## UPRAWNIENIA BEZROBOTNYCH

### Czy ubezpieczenie męża daje ochronę żonie

**18** Jestem zarejestrowana jako bezrobotna w powiatowym urzędzie pracy, bez prawa do zasiłku. Gdy mąż nie pracował, ja i dziecko miałam ubezpieczenie zdrowotne w urzędzie pracy. Teraz mąż znalazł legalną pracę za granicą. Czy mam obowiązek przenieść się do ubezpieczenia zdrowotnego mojego męża?

Tak, zgłoszenie do objęcia pani i dziecka ubezpieczeniem zdrowotnym męża to obecnie jedyna możliwość posiadania ubezpieczenia. Nadal może pani być zarejestrowana w urzędzie pracy i poszukiwać zatrudnienia, ale urząd nie jest już dłużej zobowiązany opłacać za panią składkę zdrowotnych. Wynika to z tego, że bezrobotni są zgłaszani przez urząd pracy do objęcia ubezpieczeniem zdrowotnym tylko wtedy, gdy nie mają żadnego innego tytułu. W przypadku gdy mąż znalazł pracę, członkowie rodziny są objęci ubezpieczeniem zdrowotnym z tego tytułu. W celu potwierdzenia ubezpieczenia mąż powinien przesłać pani formularz E109 wydany przez instytucję, w której jest ubezpieczony za granicą.

#### Podstawa prawna

■ Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. UE.L. 71.149.2).

DOMINIKA SIKORA

PRENUMERATA  
2008

## Zamówiłeś prenumeratę Gazety Prawnej odbierz swój prezent

Zamawiam:  Kalendarium dziejów świata

#### Dane zamawiającego:

Imię\*  Nazwisko\*  Stanowisko\*   
 E-mail  Tel.\*  Faks  Tel. komórkowy   
 Nazwa firmy\*  NIP\*   
 Ulica, nr budynku i lokalu\*   
 Kod pocztowy\*  Miejscowość\*   
 Prenumerata Gazety Prawnej na 2008 rok zamówiona w firmie kolporterskiej: \*  AS Press  Garmond  GLM  HDS Polska  Kolporter SA  Prasa do domu  RUCH SA  Poczta Polska  
 INFOR SA  Inna – jaka .....

#### Dane dotyczące firmy prenumerującej Gazetę Prawną: \*

##### Forma prawna:

- |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Spółka z o.o.                        | <input type="checkbox"/> Spółka cywilna                 | <input type="checkbox"/> Państwowa Jednostka Organizacyjna      | <input type="checkbox"/> Inna spółka              | <input type="checkbox"/> Wymiar sprawiedliwości  |
| <input type="checkbox"/> Indywidualna działalność gospodarcza | <input type="checkbox"/> Jednostka budżetowa            | <input type="checkbox"/> Przedsiębiorstwo komunalne             | <input type="checkbox"/> Fundacja                 | <input type="checkbox"/> Gospodarstwo pomocnicze |
| <input type="checkbox"/> Spółdzielnia                         | <input type="checkbox"/> Odbiorca indywidualny          | <input type="checkbox"/> Jedn. samodzielną z osobowością prawną | <input type="checkbox"/> Instytucja kultury       | <input type="checkbox"/> Fundusze celowe         |
| <input type="checkbox"/> Spółka jawna                         | <input type="checkbox"/> Przedsiębiorstwo państwowe     | <input type="checkbox"/> Jednostka sam. niepubliczna            | <input type="checkbox"/> Spółka komandytowa       | <input type="checkbox"/> Wspólnota               |
| <input type="checkbox"/> Spółka akcyjna                       | <input type="checkbox"/> Stowarzyszenie                 |   | <input type="checkbox"/> Zakład budżetowy         |  |
|   | <input type="checkbox"/> Jedn. samorządu terytorialnego |   | <input type="checkbox"/> Jednostka sam. publiczna |  |

\* pola obowiązkowe

Adres do wysyłki prezentu – wypełnić, jeżeli adres dostawy jest inny niż w danych teleadresowych firmy

Nazwa firmy / Nazwisko   
 Ulica, nr budynku i lokalu   
 Kod pocztowy  Miejscowość

Wyrażam zgodę na zamieszczenie naszych danych osobowych w bazie Grupy Wydawniczej INFOR SA i wykorzystywanie ich w celach marketingowych (zgodnie z ustawą z dn. 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. nr 133, poz 833) z możliwością wglądu do swoich danych oraz prawem ich aktualizowania.

Wyrażam zgodę na otrzymywanie od Grupy Wydawniczej INFOR SA informacji handlowych w rozumieniu ustawy z dn. 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz.U. nr 144, poz. 1204)

Podpis

Wypełnij i wyślij

poczta: Biuro Obsługi Klienta, ul. Okólna 40, 05-270 Marki;  
 faksem (022) 761 30 35; w internecie: www.gazetaprawna.pl/prenumerata