

Urlop wypoczynkowy pracowników tymczasowych

Autor: Anna Sosnowska

Urlop wypoczynkowy pracowników tymczasowych regulowany jest na podstawie odrębnej ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Reguluje ona w sposób odrębny od Kodeksu Pracy sposoby udzielania oraz nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego.

Pracodawca a pracodawca użytkownik

Zgodnie z art. 7 **ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych** (Dz. U. Nr 166, poz. 1608), agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Agencja następnie wypożycza swoich pracowników pracodawcy użytkownikowi. Pracownik tymczasowy, który pozostaje w stosunku pracy z agencją pracy tymczasowej, następnie skierowany jest do świadczenia pracy na zasadach, jakie pracodawca użytkownik uzgodnił z agencją.

Nabycie prawa do urlopu

Warunkiem nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego przez pracownika tymczasowego, na mocy art. 17 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, jest jego pozostawanie w dyspozycji jednego lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika przez okres obejmujący łącznie co najmniej jeden miesiąc.

Przykładowo, gdy z pracownikiem tymczasowym została zawarta umowa o pracę na okres dłuższy niż dwa miesiące, lecz krótszy od trzech miesięcy, to pracownikowi przysługuje urlop tylko za okres dwóch miesięcy. Nie ma jednak przeszkód, aby pozostałe dni zostały uwzględnione w przypadku ponownego zatrudnienia pracownika przez tę samą agencję pracy tymczasowej.

Termin miesięczny, od którego uzależnione jest nabycie przez pracownika tymczasowego prawo do urlopu wypoczynkowego, obliczany jest zgodnie z art. 114 Kodeksu Cywilnego. Stanowi on, że jeżeli termin jest oznaczony w miesiącach, a ciągłość terminu nie jest wymagana, miesiąc liczy się za trzydzieści dni kalendarzowych.

Pamiętać należy, że w przypadku pozostawania pracownika w stosunku pracy z dwoma lub więcej agencjami pracy tymczasowej, pracownik nabywa prawo do urlopu w każdej agencji odrębnie.

Przy obliczaniu okresu uprawniającego pracownika tymczasowego do nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego uwzględnia się wszystkie dni kalendarzowe pozostawania danego pracownika w dyspozycji pracodawcy użytkownika, niezależnie od tego, czy w tych dniach praca była faktycznie świadczona i bez względu na wymiar czasu pracy w tych dniach.

Wymiar i termin urlopu

Pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc, pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika. Nie ma przy tym znaczenia czy pracownik zatrudniony jest w pełnym czy niepełnym wymiarze czasu pracy.

Urlopu wypoczynkowego udziela się pracownikowi tymczasowemu w dni, które byłyby dla niego dniami pracy, gdyby nie korzystał z tego urlopu. W przypadku gdy na pracownik tymczasowy wykonuje pracę na rzecz danego pracodawcy użytkownika przez okres 6 miesięcy lub okres dłuższy, zgodnie z art. 10 ust. 2, do pracownika tymczasowego stosuje się przepisy art. 167² Kodeksu pracy. Wynika z tego, że pracownikowi tymczasowemu należy udzielić na jego żądanie i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym (tzw. urlop na żądanie). Pracownik tymczasowy zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia.

Udzielenie urlopu

Agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik mogą uzgodnić wykorzystanie przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego, w całości lub w części, w okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz tego pracodawcy użytkownika, ustalając zarazem tryb udzielenia tego urlopu.

Jeżeli okres wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika obejmuje 6 miesięcy lub okres dłuższy, pracodawca użytkownik jest obowiązany umożliwić pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie w tym okresie urlopu wypoczynkowego, udzielając, w terminie uzgodnionym z tym pracownikiem, czasu wolnego od pracy w wymiarze przysługującym temu pracownikowi urlopowi wypoczynkowemu.

Urlop nie przysługuje jednak za okres, za który pracownik wykorzystał u poprzedniego pracodawcy urlop wypoczynkowy przysługujący na podstawie odrębnych przepisów.

Wniosek o kumulację urlopu

Art. 11 ustawy o pracownikach tymczasowych stanowi, że agencja pracy tymczasowej zobowiązana jest do zawiadomienia osoby, której ma być powierzona wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią danej umowy, o uzgodnieniach dotyczących wykorzystania przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego.

W przypadku, np. zawierania z pracownikiem tymczasowym kolejnych, miesięcznych umów o pracę i niewykorzystania urlopu przez pracownika, będzie pracownikowi wypłacany ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

Pracownik, który chce w późniejszym czasie wykorzystać urlop musi wystąpić do zatrudniającej go agencji pracy tymczasowej z wnioskiem o kumulację przysługującego mu urlopu na podstawie kolejno zawieranych z nim umów o pracę. Z wnioskiem takim

można wystąpić w każdym czasie.

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop

W razie niewykorzystania przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego w okresie wykonywania pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej wypłaca pracownikowi tymczasowemu ekwiwalent pieniężny w zamian za ten urlop lub niewykorzystaną jego część.

Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego lub ekwiwalent pieniężny za jeden dzień tego urlopu ustala się, dzieląc wynagrodzenie uzyskane przez pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy tymczasowej przez liczbę dni pracy, za które to wynagrodzenie przysługiwało.

Artykuł został opublikowany na stronie internetowej serwisu PrawoPracy.org w 2007 roku; stan prawny: 2007 rok; www.PrawoPracy.org

Nota prawna: Kancelaria Radcy Prawnego Anna Sosnowska informuje, że powyższy artykuł może nie zawierać aktualnego stanu prawnego oraz nie stanowi porady prawnej i nie może być w taki sposób rozumiany. W celu uzyskania indywidualnej porady lub konsultacji prawnej skontaktuj się bezpośrednio z Kancelarią.