

Po zmianie wymiaru etatu trudniej udzielić zwolnienia na opiekę

PROBLEM. Od 2 stycznia 2016 r. art. 188 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666; dalej: k.p.) przewiduje, że zwolnienie od pracy w związku z opieką nad dzieckiem do lat 14 może być wykorzystywane w wymiarze godzinowym. Dla pełnego etatu jest to 16 godzin, a dla części etatu wymiar zwolnienia oblicza się proporcjonalnie (zaokrąglając w górę niepełną godzinę zwolnienia do pełnej godziny). Przepisy nie wskazują jednak, jak postępować w przypadku, gdy następuje zmiana wymiaru etatu pracownika w trakcie roku kalendarzowego. Na problem ten resortowy rodzinny zwracał uwagę m.in. Główny Inspektorat Pracy. Aby wyjaśnić, na czym on polega, posłużymy się przykładem. Załóżmy, że pracownik był zatrudniony od 1 stycznia do 31 maja 2016 r. na 1/3 etatu, a od 1 czerwca – na 3/4 etatu. Jeśli w lutym wykorzystał z godziny zwolnienia, to ile godzin może wykorzystać obecnie po zmianie wymiaru etatu? Możliwe są dwa rozwiązania. W jednym uwzględnia się okres, przez jaki trwało zatrudnienie w poszczególnych wymiarach czasu pracy, a w drugim nie. W zależności od tego, które wybierzemy, inna będzie pula godzin zwolnienia do wykorzystania przez pracownika (8 lub 10 godzin). © Oprac. KTOP

ROZWIĄZANIE PIERWSE



MAGDALENA SKWARA
radca prawny, associate
w praktyce prawa pracy
kancelarii Domański
Zakrzewski Palinka

W art. 188 par. 3 k.p. sprecyzowano, że godzinowy wymiar zwolnienia na opiekę dla pracowników niepełnoetatowych ustala się proporcjonalnie do ich wymiaru czasu pracy, niepełnej godziny zaokrąglając w górę. Pracownik zatrudniony na 3/4 etatu będzie więc uprawniony do 12 godzin zwolnienia ($3/4 \times 16 = 12$), a pracownik zatrudniony na 1/3 etatu do 6 godzin ($1/3 \times 16 = 5,33$). Co jednak jeśli wymiar czasu pracy pracownika zmieni się w trakcie roku kalendarzowego? Czy wymiar zwolnienia będzie należało ustalić również w proporcji do czasu, w jakim pracownik pracował na daną część etatu (np. 8 miesięcy na pół etatu, a pozostałe 4 na 3/4 etatu)? Przepis nie przewiduje takiego odniesienia. Uprawnienie do zwolnienia na opiekę nad dzieckiem zawiera jedynie odniesienie do roku kalendarzowego – jeśli pracownik nie wykorzysta w danym roku kalendarzowym zwolnienia w pełni, to niewykorzystana część zwolnienia przepada (nie przechodzi na kolejne lata, jak niewykorzystany urlop). Nie ma tu mechanizmu podobnego do stosowanego

przy ustalaniu wymiaru urlopu u poszczególnych pracowników, gdy pracownik zmienia pracę w ciągu roku (i u każdego z pracodawców powinien wykorzystywać urlop w wymiarze proporcjonalnym). W związku z tym jeśli w trakcie roku kalendarzowego wymiar czasu pracownika wzrośnie (np. z 1/3 do 3/4 etatu), to wzrośnie również wymiar zwolnienia na opiekę nad dzieckiem, do jakiego będzie on uprawniony. Jeśli dotychczas skorzystał z 2 z przysługujących mu 6 godzin zwolnienia, to nadal ma prawo do skorzystania z 10 godzin zwolnienia (12 – 2). Jeśli wymiar czasu pracy zmniejszy się, to prawo do skorzystania z 10 godzin zwolnienia (12 – 2) nie wykorzystał całości przysługującego mu wówczas uprawnienia, to będzie mógł skorzystać ze zwolnienia tylko w proporcji do aktualnego wymiaru etatu (np. pracował na 3/4 etatu, a skorzystał jedynie z 2 z 12 przysługujących mu godzin zwolnienia, po czym jego wymiar etatu uległ obniżeniu do 1/3 etatu i jest uprawniony jedynie do 6 godzin zwolnienia – pozostała więc mu zaledwie godzina zwolnienia do wykorzystania w roku kalendarzowym). Jeśli wykorzystał zwolnienie w wymiarze wyższym od tego przysługującego w proporcji do aktualnego wymiaru czasu pracy, to należy uznać, że wycofał przysługujące mu w tym roku uprawnienie. ©



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Zdaniem MRPiPS z uwagi na brzmienie przepisu [art. 188 k.p. – red.], który wskazuje, by przy udzielaniu tego uprawnienia jego wymiar był proporcjonalny do wymiaru czasu pracy pracownika, oraz ze względu na brak ustawowego określenia algorytmu obliczania tego zwolnienia należy przyjąć konieczność każdorazowego korygowania jego wymiaru (tj. zmniejszenia lub zwiększenia) w zależności od obowiązującego pracownika wymiaru etatu. W podanym przypadku trzeba oddzielić obliczyć wymiar przysługującego pracownikowi zwolnienia w okresie, w którym był zatrudniony na 1/3 etatu, i oddzielić, gdy pracował na 3/4 etatu, a następnie odjąć już wykorzystaną liczbę godzin. W okresie od stycznia do maja br., kiedy pracownik pracował

na 1/3 etatu, przysługowało mu zwolnienie w wymiarze godzinowym, wynoszącym 6 godzin ($1/3 \times 16$ godzin $\times 1/3$ etatu $= 5,33$ godzin, po zaokrągleniu w górę do pełnej liczby godzin). Jest to wymiar przysługujący pracownikowi zatrudnionemu cały rok w wymiarze 1/3 etatu. Jeżeli do maja br. pracownik wykorzystał z godziny tego zwolnienia, to oznacza, że do wykorzystania zostały mu 4 godziny. Jeśli jednak w okresie od czerwca do grudnia 2016 r. pracownik jest zatrudniony w wymiarze 3/4 etatu, to w tym okresie nabycie prawo do zwolnienia w wymiarze 12 godzin ($3/4 \times 16$ godzin). Od tego wymiaru należy odjąć liczbę już wykorzystanych w danym roku godzin. Oznacza to, że do wykorzystania pracownikowi temu pozostało jeszcze 10 godzin: 12 godzin – 2 godziny wykorzystane w lutym br.

[Więcej w tygodniku Kadry i Płace z 13 października 2016 r. (DGP nr 199) – red.]

ROZWIĄZANIE DRUGIE



KATARZYNA WILCZYŃSKA
prawnik w kancelarii
Rackowski Paruch

Sposób obliczenia wymiaru przysługującego pracownikowi zwolnienia na opiekę przy zmianie etatu w ciągu roku kalendarzowego nie został uregulowany w przepisach. Możliwe są zatem różne metody jego rozliczania. Nie ma wątpliwości, że z art. 188 par. 3 k.p. wynika zasada proporcjonalnego ustalania zwolnienia od pracy na opiekę (udzielanego w wymiarze godzinowym) w stosunku do wymiaru czasu pracy pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia zaokrąglą się przy tym w górę do pełnej godziny. Porównywalna reguła obowiązuje przy ustalaniu urlopu wypoczynkowego należnego pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze godzin (art. 154 par. 2 k.p.). Na tym podobieństwie wolnego na opiekę i urlopu wypoczynkowego się nie kończą. W obu przypadkach przepisy nie określają sposobu obliczania wymiaru tej nieobecności w pracy przy zmianie etatu w ciągu roku kalendarzowego. Przy ustalaniu długości urlopu wypoczynkowego przy zmianie etatu przyjęto zasadę, że należy odrębnie obliczyć wymiar urlopu dla poszczególnych miesięcy pracy w ramach danego etatu, a na końcu zsumować wyniki. Tę zasadę można zastosować również przy rozliczaniu wolnego na opiekę przy zmianie etatu. Taką interpretację można wypro-

wadzić ze zbitejności przepisów dotyczących proporcjonalnego obliczania długości zwolnienia na opiekę i urlopu pracowników niepełnoetatowych. W podanym powyżej przykładzie w pierwszej kolejności ustalamy zatem wymiar zwolnienia na opiekę pracownika pracującego przez cały rok na 1/3 etatu. Następnie obliczamy wymiar zwolnienia przysługującego pracownikowi przez okres zatrudnienia na 1/3 etatu, tj. w pierwszych 5 miesiącach pracy: 6 godzin $\times 5/12 = 2,5 = 3$ godziny zwolnienia od pracy na opiekę (po zaokrągleniu do pełnej godziny). Z uwagi na to, że pracownik w lutym wykorzystał 2 godziny zwolnienia, pozostało mu do dyspozycji za okres wskazanych pięciu miesięcy jedynie godzina zwolnienia od pracy na opiekę. Analogicznie obliczamy wymiar zwolnienia na opiekę dla okresu zatrudnienia pracownika na 3/4 etatu. Ustalamy wymiar zwolnienia przysługującego pracownikowi pracującemu cały rok na 3/4 etatu: 16 godzin $\times 3/4$ etatu $= 12$ godzin. Następnie obliczamy wymiar zwolnienia przez okres zatrudnienia na 3/4 etatu, tj. przez 7 miesięcy: 12 godzin $\times 7/12 = 7$ godzin zwolnienia od pracy na opiekę. Po zsumowaniu obu wyników uzyskujemy 8 godzin (po odjęciu z godziny już wykorzystanych przez pracownika). W podanym przykładzie pracownikowi przysługuje zatem łącznie w roku kalendarzowym do wykorzystania jeszcze 8 godzin zwolnienia od pracy na opiekę.



PAWEŁ ZIOŁKOWSKI
specjalista w zakresie
prawa pracy i podatków

Artykuł 188 k.p. nie wskazuje sposobu obliczenia wymiaru zwolnienia w związku z opieką nad dzieckiem w przypadku zmiany wymiaru etatu w trakcie roku kalendarzowego. Brak wyraźnej regulacji powoduje, że koncepcji rozwiązania problemu może być kilka. Jedną z nich opiera się na założeniu, że decyduje wielkość etatu po zmianie. Przyjęcie takiej zasady mogłoby jednak doprowadzić do nieuzasadnionego pokrzywdzenia lub uprzywilejowania pracownika – np. gdyby zmiana etatu nastąpiła w grudniu i w tym miesiącu pracownik chciał skorzystać ze swojego uprawnienia. W skrajnym przypadku pracownik, który ma od stycznia do listopada 1/100 etatu, a w grudniu cały etat, mógłby w ostatnim miesiącu roku skorzystać ze zwolnienia w wymiarze 16 godzin. Zdecydowanie bardziej uzasadnione – i zarazem uczciwsze – byłoby jednak przyjęcie zasady, że należy odrębnie obliczyć wymiar urlopu dla poszczególnych miesięcy pracy w ramach danego etatu, a na końcu zsumować wyniki. Tę zasadę można zastosować również przy rozliczaniu wolnego na opiekę przy zmianie etatu. Taką interpretację można wypro-

wadzić ze zbitejności przepisów dotyczących proporcjonalnego obliczania długości zwolnienia na opiekę i urlopu pracowników niepełnoetatowych. W podanym powyżej przykładzie w pierwszej kolejności ustalamy zatem wymiar zwolnienia na opiekę pracownika pracującego przez cały rok na 1/3 etatu. Następnie obliczamy wymiar zwolnienia przysługującego pracownikowi przez okres zatrudnienia na 1/3 etatu, tj. w pierwszych 5 miesiącach pracy: 6 godzin $\times 5/12 = 2,5 = 3$ godziny zwolnienia od pracy na opiekę (po zaokrągleniu do pełnej godziny). Z uwagi na to, że pracownik w lutym wykorzystał 2 godziny zwolnienia, pozostało mu do dyspozycji za okres wskazanych pięciu miesięcy jedynie godzina zwolnienia od pracy na opiekę. Analogicznie obliczamy wymiar zwolnienia na opiekę dla okresu zatrudnienia pracownika na 3/4 etatu. Ustalamy wymiar zwolnienia przysługującego pracownikowi pracującemu cały rok na 3/4 etatu: 16 godzin $\times 3/4$ etatu $= 12$ godzin. Następnie obliczamy wymiar zwolnienia przez okres zatrudnienia na 3/4 etatu, tj. przez 7 miesięcy: 12 godzin $\times 7/12 = 7$ godzin zwolnienia od pracy na opiekę. Po zsumowaniu obu wyników uzyskujemy 8 godzin (po odjęciu z godziny już wykorzystanych przez pracownika). W podanym przykładzie pracownikowi przysługuje zatem łącznie w roku kalendarzowym do wykorzystania jeszcze 8 godzin zwolnienia od pracy na opiekę.