



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Czy pracodawca rzeczywiście może jednostronnie wysłać pracownika na **zaległy urlop wypoczynkowy**?



ALERT PRAWNY

Czy pracodawca może jednostronnie wysłać pracownika na zaległy urlop wypoczynkowy? To pytanie rodzi wiele wątpliwości. Choć zasadą jest udzielanie urlopu w uzgodnieniu z pracownikiem i zgodnie z planem urlopów, przepis przewiduje pewien wyjątek, ale czy rzeczywiście w tej sytuacji?



Tryb udzielania urlopu wypoczynkowego

Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się urlopu na żądanie. Pracodawca nie ustala jednak planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę. Dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem.

Udzielenie urlopu w okresie wypowiedzenia

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. Jest to jedyny przepis z Kodeksu pracy, który pozwala na jednostronne skierowanie pracownika na urlop wypoczynkowy, w tym zaległy.

Zaległy urlop wypoczynkowy

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w roku kalendarzowym, w którym nabył on do niego prawo. Równocześnie jednak przepisy przewidują przypadki, w których z przyczyn dotyczących zarówno pracownika, jak i pracodawcy następuje przesunięcie terminu urlopu, niemożność jego rozpoczęcia w ustalonym terminie, niemożność jego wykorzystania w pełnym wymiarze czy odwołanie pracownika z urlopu. W takich przypadkach **urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopu należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego**. Przyjmuje się, że termin ten jest zachowany, jeżeli pracownik rozpoczął urlop przed upływem 30 września następnego roku kalendarzowego.

Oznacza to, że udzielenie urlopu zaległego w terminie do końca września następnego roku kalendarzowego jest obowiązkiem pracodawcy. Niedopełnienie tego obowiązku może stanowić wykroczenie przeciwko prawom pracownika. [1] Pracodawca, który nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

W orzecznictwie można odnaleźć stanowiska, że z powyższego wynika obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego w terminie w przepisie tym określonym, a udzielenie urlopu we wskazanym terminie nie wymaga od pracodawcy uzyskania zgody pracownika i jest dla niego wiążące. Pracodawca może więc w czasie udzielonego urlopu nie dopuścić pracownika do pracy, a przejawiana przez pracownika gotowość do pracy nie może prowadzić do nabycia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. [2] Tym samym pracodawca może wystąpić pracownika na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody. [3]

Problem jednak w tym, że ustawodawca zapominając o powyższym orzecznictwie, wprowadził regulację, zgodnie z którą **w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu**, a pracownik jest obowiązany taki urlop wykorzystać. [4] Powyższy przepis należałoby uznać za zbędny, skoro na gruncie obowiązujących przepisów możliwe było zobowiązanie pracownika przez pracodawcę do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego, w wyznaczonym przez pracodawcę terminie, nawet bez zgody pracownika. Co więcej, biorąc pod uwagę, że powyższa regulacja przewiduje wyraźne upoważnienie do jednostronnego wyznaczenia przez pracodawcę terminu wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego w czasie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, po ich zakończeniu brak jest podstawy pozwalającej na jednostronne narzucenie pracownikowi terminu wykorzystania zaległego urlopu. Przepis ten w istocie pogorszył więc sytuację prawną pracodawcy. Na jego podstawie pracodawca mógł zdecydować o udzieleniu maksymalnie 30 dni urlopu zaległego we wskazanym przez niego terminie, podczas gdy wcześniejsze orzecznictwo nie przewidywało takiego ograniczenia. [5]

Stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy



Poprzednio PIP przyjmowała, że możliwe jest jednostronne skierowanie pracownika na zaległy urlop wypoczynkowy. W następstwie jednak regulacji covidowych PIP stanęła na stanowisku, że pracodawca może skierować pracownika jednostronnie na urlop jedynie w 2 przypadkach, tj. w okresie wypowiedzenia i na podstawie przepisów covidowych. Konsekwentnie, **obecnie PIP wskazuje, że ustawodawca przewidział jedynie jedną sytuację, w której pracodawca może udzielić urlopu wypoczynkowego bez planu urlopowego, a także bez wniosku o urlop. Sytuacja taka może mieć miejsce w czasie trwania okresu wypowiedzenia.** [6]

Pracodawca, który wymaga od pracowników, aby wykorzystywali urlop wypoczynkowy w narzuconym przez niego terminie uniemożliwia pracownikom korzystanie z niego zgodnie z ich własnymi potrzebami, a w konsekwencji narusza przepisy prawa.

Co w tej sytuacji może zrobić pracodawca?

W doktrynie (na podstawie orzecznictwa sprzed covid-19 i ówczesnych stanowisk PIP) wskazywano, że pracodawcy wolno zobowiązać pracowników do określenia terminów wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego do końca września, a wobec pracowników, którzy nie podporządkują się temu wymogowi, pracodawca będzie mógł stosować kary porządkowe.

W świetle obecnych realiów, powyższe podejście może być stosowane pomocniczo. Jeśli pracownicy wciąż posiadają niewykorzystane urlopy zaległe, warto zwrócić się do nich z pisemną prośbą o wskazanie terminu ich wykorzystania. Najlepiej, aby były to pisma indywidualne – pozwala to jednocześnie poinformować każdego pracownika o liczbie przysługujących mu dni urlopu. Dobrze, by prośba została udokumentowana, np. poprzez e-mail, pismo z potwierdzeniem odbioru, a w ostateczności obwieszczenie na tablicy ogłoszeń (to ostatnie jednak łatwiej podważyć). Dzięki temu, w razie kontroli PIP, pracodawca będzie mógł wykazać, że podejmował działania zmierzające do likwidacji zaległych urlopów wypoczynkowych, co może ograniczyć ryzyko nałożenia grzywny za ich nieudzielenie.

[1] pismo Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy z 7.04.2008 r., GIP GPP-110-4560-170/08/PE z dnia 7 kwietnia 2008 r.

[2] wyrok SN z dn. 7.05.2008 r., sygn. akt II PK 313/07

[3] wyrok SN z dn. 24.01.2006 r., sygn. akt I PK 124/05

[4] art. 15gc ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych

[5] Baran Krzysztof W. (red.), Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, [w:] Tarcza antykryzysowa 1.0 – 4.0, ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje, jako szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz

[6] <https://www.pip.gov.pl/dla-pracodawcow/pytania-i-odpowiedzi/w-jakich-przypadkach-pracodawca-moze-jednostronnie-skierowac-pracownika-na-urlop-wypoczynkowy>

**Jeśli masz jeszcze wątpliwości
w powyższym zakresie –
zapraszamy do kontaktu.**

autorki alertu

KONTAKT



Sylwia Benc

radca prawny
Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy

+48 726 475 012
s.benc@ostrowski-legal.net



Agnieszka Bieniek

radca prawny, wspólniczka
Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy

+48 533 242 084
agnieszka.bieniek@ostrowski-legal.net