

## WYPOCZYNEK

# Potrzeby pracodawcy zmieniają plany urlopowe

Pracodawca może przesunąć dni wypoczynku pracownika albo odwołać go z urlopu. Wyjątkowo szef ma też prawo narzucić podwładnemu termin wykorzystania wolnego.



MACIEJ PIETRZYCKI  
radca prawny  
Andersen w Polsce

Rozpoczęły się wakacje, czyli czas, w którym najwięcej osób udaje się na urlop wypoczynkowy. Z pozoru prosta kwestia „urlopu” niejednokrotnie wiąże się jednak z licznymi pytaniami, zarówno pracowników jak i pracodawców. W niniejszym artykule postaramy się odpowiedzieć przynajmniej na niektóre z nich.

## Nie zawsze konieczne 14 dni

Pierwszą kwestią wywołującą kontrowersje jest to, czy urlop wypoczynkowy (przynajmniej jeden w roku) musi trwać aż 14 dni. W art. 162 kodeksu pracy wskazano bowiem wprost, że „co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych”.

Z powyższego wynika, że jeśli pracownik jest zainteresowany takim dłuższym urlopem, to pracodawca powinien mu to umożliwić. Wydaje się jednak, że przepis ten nie ma charakteru kategorycznego. Jeżeli pracownik (z jakichkolwiek względów) byłby zainteresowany wzięciem kilku krótszych urlopów w roku zamiast jednego dłuższego, to pracodawca może bezpoczynnie zgodzić się na taki podział puli urlopowej. Podobnie dopuszczalna wydaje się sytuacja, w której pracownik wnioskując o przesunięcie urlopu 14-dniowego na kolejny rok, a pracodawca wyraża na to zgodę. Trudno bowiem wyobrazić sobie, aby Państwowa Inspekcja Pracy bądź jakikolwiek inny organ „zmuszał” strony stosunku pracy do korzystania z urlopu w wymiarach, które nie są interesujące dla żadnej ze stron.

Bezpieczna dla pracodawcy wydaje się również sytuacja, gdy stworzy on pracownikowi możliwość skorzystania z 14-dniowego urlopu, ale ten nie skorzysta z tego z uwagi na okoliczności leżące po jego stronie (np. chorobę). Jeżeli w późniejszym okresie pracodawca nie miałby już możliwości zaakceptowania tak długiego urlopu pracownika, np. z uwagi na zwiększone zapotrze-

bowanie na pracę, to również żadne konsekwencje nie powinny go spotkać.

## Szef narzuci termin wyjątkowo

Niewątpliwie pracodawca może skierować pracownika na urlop w terminie przez siebie wskazanym wówczas, gdy następuje to w związku z wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę. W tym kontekście warto zwrócić uwagę, by w wypowiedzeniu nie dokonywać jednoczesnego wysłania pracownika na urlop oraz zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy (w tym samym okresie). Jest to popularny błąd, a obie te kwestie pracodawca powinien odpowiednio rozdzielić na okres wypowiedzenia. Od strony praktycznej najlepiej w wypowiedzeniu zaznaczyć, że zwolnienie z obowiązku pracy następuje dopiero po pełnym wykorzystaniu przez pracownika urlopu.

Inną sytuacją, gdy pracodawca może – w pewnym zakresie samodzielnie – wyznaczyć termin wypoczynku pracownika, jest plan urlopów. Zgodnie bowiem z kodeksem pracy, ustalając plan urlopów pracodawca bierze pod uwagę wnioski pracowników, ale nie jest nimi związany i powinien uwzględnić również konieczność zapewnienia normalnego toku pracy w zakładzie. Powoduje to, że w zasadzie to do pracodawcy należy decyzja, kiedy dany pracownik otrzyma urlop wypoczynkowy. Jeżeli natomiast u danego pracodawcy nie ustala się planu urlopów, to w zasadzie ustalenie terminu wypoczynku powinno nastąpić po porozumieniu z pracownikiem.

Warto w tym miejscu wspomnieć, że w trakcie pandemii Covid-19 obowiązywała zasada, zgodnie z którą „pracodawca mógł 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 był obowiązany taki urlop wykorzystać”. Powodowało to, że pracodawca niewątpliwie miał prawo do jednostronnego wysłania pracownika na urlop w wyżej określonym wymiarze. Obecnie przepis ten już jednak nie obowiązuje, a zatem skierowanie pracownika na urlop bez jego zgody w sytuacjach innych niż opisane powyżej (wypowiedzenie, plan urlopów) może się okazać ryzykowne i zostać zakwestiono-

wane np. przez Państwową Inspekcję Pracy lub sąd pracy.

## Przesunięcie lub odwołanie

Zgodnie z postanowieniami kodeksu pracy:

■ przesunięcie urlopu jest dopuszczalne „z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy” (art. 164 k.p.); natomiast

■ odwołanie pracownika z urlopu jest możliwe wówczas, „gdy jego obecności w pracy wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu” (art. 167 k.p.).

W praktyce może chodzić tu o bardzo różne przypadki, np. nagłe i nieprzewidziane zwiększenie potrzeb produkcyjnych w zakładzie albo chorobę osoby, która miała zastępować urlopowanego pracownika. Okoliczności tych pracodawca nie musi jednak wyjawiać pracownikowi, a sam pracownik nie bardzo ma możliwość podważenia takiej decyzji bądź sprzeciwienia się jej (mógłby za to zostać zwolniony z pracy). Co ważne, pracodawca powinien pokryć koszty poniesione bezpośrednio przez pracownika w związku z odwołaniem/przesunięciem urlopu (choć w tym drugim przypadku kwestia nie została wprost uregulowana w przepisach). Przykładem takich kosztów mogą być np. opłaty za wakacje bądź koszty podróży powrotnej pracownika z urlopu.

Warto przy tym wspomnieć, że przepisy nie określają formy, w jakiej pracodawca może przesunąć/przerwać urlop pracownika. Może to zatem zrobić nie tylko na piśmie, ale też drogą esemesową, mailową bądź w inny sposób (byle tylko pracownik mógł zapoznać się z treścią takiego komunikatu).

## Najpierw badania lekarskie

A co z urlopem w czasie braku zdolności pracownika do pracy? Problem ten dotyczy w szczególności osób, które wracają do pracy po długiej nieobecności chorobowej (dłuższej niż 30 dni). Często posiadają one znaczny wymiar urlopu, który chciałyby wykorzystać od razu po chorobie, nie mając jeszcze zrobionych badań lekarskich odnoszących się do odzyskania zdolności do pracy.

W tym zakresie istnieją dwa w zasadzie wykluczające się poglądy. Przez dłuższy czas uznawano, że pracownika po

dłuższej nieobecności można bez problemu wysłać na urlop wypoczynkowy bez badań lekarskich. Argumentowano, że podczas urlopu pracownik i tak nie wykonuje pracy, więc uprzednie odzyskanie zdolności do pracy nie jest mu potrzebne, a taka sytuacja nie zagraża w żaden sposób bezpieczeństwu pracownika i innych osób (wyroki SN z 20 marca 2008 r., II PK 214/07 oraz z 9 marca 2011 r., II PK 240/10). Skutkowało to przyjęciem przez wielu pracodawców praktyki zezwalającej na wykorzystanie urlopu przez pracownika bez badań lekarskich. Jest to jednak praktyka ryzykowna. Obecnie popularność zyskuje bowiem pogląd przeciwny, zgodnie z którym brak zdolności do pracy wyklucza możliwość urlopowania (tak m.in. SN w wyroku z 26 października 2016 r., III PK 9/16). W konsekwencji Państwowa Inspekcja Pracy bądź sąd pracy mogą uznać, że wysłanie pracownika na urlop bez badań ma ten skutek, że nie doszło w ogóle do wykorzystania takiego urlopu. Tym samym pracownik ma nadal prawo do realizacji urlopu bądź – jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – do otrzymania od pracodawcy stosownego ekwiwalentu z tego tytułu. Jeżeli zatem pracodawca chce zabezpieczyć swoje interesy, bezpieczniejszym rozwiązaniem jest w pierwszej kolejności wręczenie pracownikowi skierowania na badania i dopiero po uzyskaniu potwierdzenia, że pracownik jest zdolny do pracy, wysłać go na urlop.

## Żądanie nie zawsze wiążące

Czy pracodawca może odmówić pracownikowi urlopu na żądanie? Ta kwestia została już dawno przesądzona w orzecznictwie, natomiast warto krótko ją przypomnieć, gdyż w dalszym ciągu wywołuje spory pomiędzy pracownikami i pracodawcami. Otóż kluczową kwestią jest to, że urlop na żądanie jest częścią urlopu wypoczynkowego. Tego z kolei udziela pracodawca (a nie sam sobie pracownik). Ma to dwojakiego rodzaju konsekwencje.

Po pierwsze – pracownik powinien zgłosić urlop na żądanie przed rozpoczęciem dniówki, tak aby pracodawca mógł wydać decyzję co do tego urlopu. Po drugie – pracodawca może z ważnych i uzasadnionych przyczyn odmówić udzielenia urlopu na żądanie. Wówczas pracownik musi pojawić się w pracy, a ewentualna nieobecność może skutkować nawet rozwiązaniem umowy.

Należy jednak mieć na uwadze, że urlop na żądanie ma swój wyjątkowy charakter oraz cel. W związku z tym odmowa udzielenia urlopu na żądanie przez pracodawcę powinna mieć charakter wyjątkowy i mocno uzasadniony. W przeciwnym razie może on narazić się na spór sądowy albo problemy wynikłe z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w tym zakresie. Poza tym dla pełnej przejrzystości rekomendowane jest również, aby w zakładowym regulaminie pracy zostały uregulowane zarówno sposoby zgłaszania urlopu na żądanie przez pracownika, jak i tryb odmowy udzielenia urlopu przez pracodawcę (i przykładowe sytuacje, w których może to nastąpić). Niewątpliwie pozwała to na ograniczenie sporów z pracownikami na tym tle.

## Niezbywalne prawo

Czy pracownik może zrzec się urlopu np. w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę? W tym zakresie przepisy są bardzo kategoryczne. Prawa do urlopu nie można się zrzec ani przenieść na inną osobę nawet wówczas, gdy pracownik i pracodawca wyrażają na to zgodę. Wszelkiego rodzaju porozumienia w tym zakresie między stronami byłyby nieważne z mocy samego prawa. W konsekwencji, gdyby ta kwestia objęta została porozumieniem o rozwiązaniu umowy o pracę, to o ile samo zakończenie umowy doszłoby do skutku, o tyle wymiar urlopu pozostałby niezmienny, a więc pracownik miałby prawo do otrzymania ekwiwalentu za urlop wciąż przysługujący, a niewykorzystany w okresie zatrudnienia. / ©

### Maciej Pietrzycki

– absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego oraz członek Okręgowej Izby Radców Prawnych w Katowicach. Od 2015 r. radca prawny. W praktyce zawodowej zajmuje się głównie zagadnieniami z zakresu prawa pracy, obsługując m.in. duże podmioty z branży produkcyjnej i motoryzacyjnej. Doradza pracodawcom podczas podejmowania decyzji o zwolnieniu grupowych. Wspiera pracodawców w relacjach z przedstawicielami pracowników, w tym ze związkami zawodowymi oraz radami pracowników. Doradza w kwestiach związanych z outsourcingiem i pracą tymczasową. Posiada bogate doświadczenie w reprezentowaniu klientów w postępowaniach przed sądami powszechnymi. Autor licznych artykułów w prasie fachowej oraz współautor bloga Andersen o prawie pracy.



Teksty z dodatku dostępne

w wersji elektronicznej na: **ARCHIWUM.RP.PL**