



Autor: Michał Prokop

Dotyczy: [Rzeczpospolita](#)

KORONAWIRUS: PRACODAWCA MOŻE NARZUCIĆ PRACOWNIKOM TERMIN WYKORZYSTANIA ZALEGŁEGO URLOPU

W okresie obowiązywania stanu epidemii pracodawca może narzucić pracownikom termin wykorzystania do 30 dni urlopu pozostałego z poprzednich lat, w tym również zaległego urlopu na żądanie.

Temat możliwości zobowiązania pracowników do wykorzystania bieżących i zaległych urlopów wypoczynkowych stał się szczególnie istotny dla wielu przedsiębiorców postawionych w trudnej sytuacji ekonomicznej z uwagi na stan zagrożenia epidemicznego lub stan epidemii.

ZA ROK BIEŻĄCY

Przepisy kodeksu pracy zobowiązują pracodawcę do udzielania urlopu wypoczynkowego pracownikom w roku kalendarzowym, w którym zatrudnieni nabyli do niego prawo. Pracownik nie może się zrzec tego prawa.

Urlop ustala się w dwojaki sposób – udziela się go indywidualnie lub ustala w planie urlopów. Pracodawca nie sporządza planu urlopu, gdy nie działa u niego zakładowa organizacja związkowa albo gdy związki wyrażą na to zgodę.

Plan urlopów jest wiążący dla pracownika i pracodawcy. Oznacza to, że ustalenie terminu urlopu wypoczynkowego w planie powoduje, że pracownik nabywa prawo do zwolnienia od pracy na okres przewidziany w tym planie, chyba że pracodawca:

- zgodzi się na przesunięcie urlopu na wniosek podwładnego umotywowany ważnymi przyczynami, lub
- samodzielnie postanowi o jego przesunięciu, motywując to szczególnymi potrzebami zakładu pracy.

Termin wykorzystania urlopu powinien być więc każdorazowo uzgodniony przez strony. W związku z tym wniosek pracownika o udzielenie urlopu nie jest dla pracodawcy wiążący, a skorzystanie z urlopu bez zgody pracodawcy może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika. Wyjątkiem są sytuacje, gdy pracownik zamierza skorzystać z tzw. urlopu na żądanie, z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim lub gdy młodociany uczęszczający do szkoły zamierza skorzystać z urlopu w okresie ferii szkolnych. Wówczas pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu.

Z drugiej strony, pracodawca nie może odgórnie narzucić pracownikowi terminu wykorzystania przysługującego mu bieżącego urlopu, z wyjątkiem sytuacji, gdy pracownik pozostaje w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

ZALEGŁY WYPOCZYNEK

Jeżeli pracownik nie wykorzysta urlopu do 31 grudnia danego roku kalendarzowego, wówczas od 1 stycznia następnego roku urlop staje się urlopem zaległym. Należy go wykorzystać do 30 września następnego roku, poza tzw. urlopem na żądanie, na którego wybranie jest czas do końca następnego roku. Warto jednak pamiętać, że urlop na żądanie pomniejsza wymiar

urlopu wypoczynkowego. Jeżeli pracownik nie wykorzysta go w danym roku kalendarzowym, nie powiększy on puli urlopu na żądanie w przyszłym roku.

Niewykorzystany urlop zaległy nie przepada po 30 września roku następnego; wciąż można go wybrać. Dopiero upływ trzyletniego okresu przedawnienia może uzasadniać utratę prawa do urlopu. Przy czym pracodawca ma obowiązek chronologicznego udzielania urlopu wypoczynkowego, co oznacza, że w pierwszej kolejności powinien udzielić urlopu zaległego, a dopiero później bieżącego.

CZĘŚĆ NA PRZYMUS

W związku z pogorszeniem sytuacji gospodarczej i z uwagi na pandemię istotne stało się pytanie, czy pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania zaległego urlopu?

W powołaniu na orzecznictwo Sądu Najwyższego można wywnioskować pogląd, że pracodawca – w przypadku niewykorzystania urlopu wypoczynkowego przez pracownika do końca danego roku kalendarzowego – powinien poinformować podwładnego, że ma on urlop zaległy, w związku z czym powinien złożyć wniosek o wykorzystanie tych dni wolnych. Jeżeli pracownik nie złoży wniosku o ich udzielenie, pracodawca nie ma obowiązku uzgadniać z nim terminu wybrania zaległości. Powinien mu udzielić tego urlopu w terminie do 30 września lub w terminie do końca roku – w przypadku zaległego urlopu na żądanie. W takiej sytuacji pracodawca może bez zgody pracownika zobowiązać go, by wykorzystał zaległe dni wypoczynku w okresie zmniejszonej ilości pracy lub nawet całkowitego jej wstrzymania (wyroki Sądu Najwyższego: z 24 stycznia 2005 r., I PK 124/05; z 7 maja 2008 r., II PK 313/07).

ROZWIĄZANIA Z TARCZY 4.0

Art. 15gc ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (dalej: ustawa COVID-19; tekst jedn. DzU poz. 374 ze zm.) przewiduje, że 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. Pracownik zobowiązany jest taki urlop wykorzystać.

Narzucony przez pracodawcę obowiązek wykorzystania urlopu może dotyczyć wszystkich urlopów niewybranych w poprzednich latach kalendarzowych, również urlopu na żądanie. Pracodawca sam wskazuje termin wykorzystania urlopu i może to zrobić z dnia na dzień. Natomiast pracownik ma obowiązek zastosować się do tego polecenia.

Wykorzystanie zaległego wypoczynku w ten sposób zostało ograniczone do 30 dni stanowiących wymiar urlopu, a nie dni kalendarzowych. Ponadto urlop ten stanowi wciąż normalny urlop, w związku z czym pracodawca nie może zobowiązać do jego wykorzystania podczas choroby czy w trakcie przebywania na kwarantannie. Wciąż może natomiast odwołać pracownika z takiego urlopu.

ZDANIEM AUTORA

Michał Prokop, adwokat, Associate Partner w [Rödl & Partner](#)

Na gruncie już ukształtowanej w orzecznictwie sądowym możliwości nakazania przez pracodawcę wykorzystania zaległych urlopów należy uznać, że pracodawca może, powołując się na ustawę COVID-19, zobowiązać pracownika do wykorzystania maksymalnie 30 dni zaległego urlopu bez dodatkowych warunków. W przypadku zaległego urlopu wynoszącego ponad 30 dni może zaś zobowiązać pracownika do jego wykorzystania w razie braku uzgodnienia z podwładnym terminów wypoczynku. Natomiast odnośnie bieżącego urlopu pracodawca nadal może jedynie poprosić pracownika o jego wykorzystanie.