

Rödl & Partner

Echo



Data: 17.03.2021

Dotyczy: [Rzeczpospolita](#)

KORONAWIRUS. KUMULACJI URLOPÓW W PANDEMII NIE NALEŻY TOLEROWAĆ

Wielu pracowników nie korzystało z urlopów w 2020 r. Pracodawcy powinni część tych dni udzielić w narzuconym terminie. Inaczej narażą się na problemy organizacyjne w firmie, a przy redukcji etatów – na niepotrzebne koszty.

Trwająca już od roku pandemia wywiera wpływ na nasze życie, w szczególności na sferę związaną z życiem zawodowym. Wprowadzane zakazy przemieszczania się wraz z zaleceniami unikania bezpośrednich kontaktów spowodowały, że osoby, których charakter pracy na to pozwala, zaczęły wykonywać ją w trybie zdalnym.

Świadczenie pracy z domu, umożliwiające elastyczne łączenie obowiązków zawodowych z domowymi, a także istotne ograniczenie możliwości podróżowania, spowodowały, że znacznie więcej osób niż zazwyczaj nie wykorzystało przysługującego im w poprzednim roku urlopu wypoczynkowego. W dłuższej perspektywie może się to okazać kłopotliwe dla pracodawców. Nagromadzenie zaległych dni urlopowych może powodować trudności przy ustalaniu planów urlopowych w roku bieżącym.

Problem jest tym większy, im więcej osób zatrudnia dany pracodawca. Gdyby pracownicy chcieli wykorzystywać urlopy w jednym czasie (np. w okresie wakacyjnym lub po zniesieniu obostrzeń), mogłoby to zachwiać procesem organizacji pracy. W tym roku warto więc poświęcić tworzeniu planów urlopowych szczególną uwagę w myśl zasady, że lepiej zapobiegać niż leczyć.

WYPOCZYNEK BIEŻĄCY...

Zgodnie z art. 152 k.p. pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego, którego nie może się zrzec. Aktualny (bieżący) urlop wypoczynkowy stanowi zatem uprawnienie pracownika, z którego może on swobodnie korzystać.

Pracodawcy nie wolno zmuszać zatrudnionych do wykorzystania urlopu w odgórnie narzuconych terminach. Przy ustalaniu planu urlopów lub terminu urlopu wypoczynkowego pracodawca powinien brać pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy (art. 163 § 1 k.p.).

Co do zasady pracownik powinien wykorzystać urlop w roku kalendarzowym, w którym nabył do niego prawo. Przepisy przewidują jednak możliwość jego wykorzystania po upływie tego roku. Przy czym wraz z rozpoczęciem nowego roku kalendarzowego wszystkie niewykorzystane dni urlopowe za ubiegły rok stają się urlopem zaległym. To zaś powoduje, że zmienia się część zasad dotyczących udzielania takiego urlopu.

... INACZEJ NIŻ ZALEGŁY

W myśl art. 168 k.p. urlopu, który nie został wykorzystany w terminie ustalonym w planie urlopowym lub po indywidualnym porozumieniu z pracownikiem, należy udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. Pracodawcy przysługuje przy tym prawo zobowiązania pracownika, aby wykorzystał zaległy urlop wypoczynkowy w terminie przez siebie wskazanym. To stanowisko zaprezentował także Sąd Najwyższy, który w wyroku z 2 września 2003 r. (I PK 403/02) wskazał, że „pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z

pracownikiem terminu wykorzystania urlopu (zaległego – dop. autora), lecz musi udzielić mu urlopu w terminie określonym w powołanym przepisie".

Polecenie pracodawcy dotyczące wykorzystania zaległego urlopu nie jest też zależne od zgody pracownika.

SZCZEGÓLNE ZASADY

Z naszego doświadczenia wynika, że przed pandemią pracodawcy rzadko sięgali do rozwiązania przewidzianego w art. 168 k.p. Ten stan rzeczy zmienił się jednak wraz z kolejnymi lockdownami.

Wielu pracodawców ze względu na pogarszającą się sytuację finansową czy też zamknięcie ich gałęzi gospodarki zobowiązywało pracowników do wykorzystywania zaległych urlopów we wskazanych przez siebie terminach, które nie zostały wcześniej ustalone z zatrudnionymi. Te praktyki wzbudziły wiele dyskusji i wątpliwości, które nie uszły uwadze ustawodawcy.

W rządowej ustawie antykryzysowej, tzw. tarczy 4.0, powstała nowa regulacja, która stanowi, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może według swojej decyzji udzielić pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego (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; DzU poz. 374 ze zm.).

NARZUCONY TERMIN

Pracodawca ma zatem prawo podjąć jednostronnie, bez zgody pracownika, decyzję o wykorzystaniu zaległego urlopu przez pracownika w narzuconym terminie, z pominięciem planów urlopowych, a pracownik jest zobowiązany wykorzystać urlop na wskazanych mu warunkach. Jedynym ograniczeniem dla pracodawcy jest okres, na jaki może skierować pracownika na urlop wypoczynkowy – na podstawie przywołanej regulacji są to 30 dni zaległego urlopu.

W istocie rzeczy art. 15gc tarczy 4.0 nie wprowadza do systemu prawnego żadnego nowego rozwiązania. W zasadzie powtarza tylko normę przewidzianą w art. 168 k.p.

Stosowanie rozwiązań przewidzianych w tych przepisach jest korzystne dla pracodawców. Pozwoli im bowiem uniknąć lub zminimalizować zakłócenia przy organizowaniu procesu pracy w przyszłości. Może też pomóc w bieżącej organizacji procesu pracy w przypadku ponownego zamknięcia danej gałęzi gospodarki.

ZDANIEM AUTORKI

Klaudia Kamińska-Kiempa, radca prawny, Senior Associate, [Rödl & Partner w Krakowie](#)

Omawiana kwestia ma znaczenie w przypadku ewentualnych redukcji zatrudnienia, np. w związku z pogorszeniem sytuacji finansowej wywołanej pandemią koronawirusa. Art. 171 § 1 k.p. stanowi, że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje za niewykorzystany urlop ekwiwalent pieniężny. Co prawda w myśl art. 1671 k.p. w okresie wypowiedzenia pracownik ma obowiązek wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli pracodawca mu go udzieli. Jednak w przypadku nagromadzenia dużej liczby zaległych dni urlopowych i ewentualnego krótkiego okresu wypowiedzenia lub też niemożności udzielania urlopu w okresie wypowiedzenia, może się okazać, że wysłanie pracownika na urlop nie będzie wystarczające i konieczne stanie się wypłacenie mu ekwiwalentu pieniężnego po rozwiązaniu stosunku pracy. To zaś spowoduje podwyższenie kosztów całego procesu „derekrutacji”. Sięgnięcie zawczasu po art. 168 k.p. lub art. 15gc tarczy 4.0. może pomóc uniknąć ponoszenia tych kosztów.

ZDANIEM AUTORKI

Małgorzata Kolasa-Dorosz, młodszy prawnik, [Rödl & Partner w Krakowie](#)

Również sami pracownicy powinni zainteresować się problematyką związaną z wykorzystaniem zaległego urlopu wypoczynkowego. Jeśli bowiem nie korzystają z urlopu przez długi okres, a pracodawca nie kieruje ich na zaległy urlop przymusowo, prawo do urlopu może się przedawnić.

Wbrew temu, co wydawałoby się po lekturze art. 168 k.p., pracownik może wykorzystać zaległy urlop za 2020 r. również po 30 września 2021 r. Dopiero bowiem z upływem 30 września 2021 r. roszczenie o udzielenie zaległego urlopu za ubiegły rok stanie się wymagalne. Tym samym zacznie biec termin przedawnienia tego roszczenia. Samo przedawnienie roszczeń o udzielenie urlopu nastąpi natomiast z upływem trzyletniego okresu (art. 291 § 1 k.p.). Oznacza to, że zaległy urlop wypoczynkowy za 2020 r. pracownicy będą mogli wykorzystać do 30 września 2024 r.