

Udzielenie urlopu w okresie wypowiedzenia**Izabela Kwacz, [advokat Warszawa](#), Rödl & Partner**

Pracodawca zobowiązując pracownika w wypowiedzeniu umowy o pracę do wykorzystania urlopu wypoczynkowego powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych, od konkretnego dnia do innego dnia.

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2017 r., I PK 40/16.

Powód był zatrudniony w S. Sp. z o.o. na stanowisku dyrektora zakładu. W październiku 2012 r. S. Sp. z o.o. kończyła działalność w związku z podjętą uchwałą o likwidacji. Zatrudnione w S. Sp. z o.o. osoby z dniem 2 października 2012 r. przeszły do nowo utworzonej Se. Sp. z o.o., rozwiązując łączące je z S. Sp. z o.o. umowy za porozumieniem stron. Powód również został zatrudniony w nowej spółce od października 2012 roku - na stanowisku dyrektora, w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie doszło jednak do rozwiązania łączącej go z pozwanym umowy o pracę i pozostał on jedyną osobą zatrudnioną w tym podmiocie. Powodowi umowę o pracę wypowiedziano dopiero w 2013 roku z zachowaniem trzy miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jednocześnie zobowiązano powoda do wykorzystania w okresie wypowiedzenia przysługującego mu urlopu wypoczynkowego za lata 2011 i 2012 oraz z roku bieżącego w łącznym wymiarze 38 dni. W okresie wypowiedzenia powoda, S. Sp. z o.o. nie prowadziła już działalności gospodarczej. Jedynie majątek spółki był wysyłany do Włoch, względnie utylizowany. W czynnościach tych brał udział powód podejmując rozmowy telefoniczne oraz kierując korespondencję pocztą elektroniczną. Powód utworzył karty ewidencji czasu pracy i obecności za miesiące marzec, kwiecień i maj 2013 r., z których wynikało, że był obecny w pracy w S. Sp. z o.o. w likwidacji przez wszystkie dni robocze w godzinach od 8:00 do 16:00. Przedmiotowe dokumenty nie zostały przez nikogo zatwierdzone ani potwierdzone niczym podpisem. Jednocześnie od października 2012 r. do końca sierpnia 2013 r. powód pełnił funkcję dyrektora spółki nowoutworzonej Se Sp. z o.o., będąc w niej zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy z nominalnym czasem pracy od 8:00 do 16:00. We wskazanym okresie oraz przedziale godzinowym powód zasadniczo był dostępny na miejscu w siedzibie spółki Se. Sp. z o.o. i wykonywał pracę na rzecz tego podmiotu. Powód zażądał jednak od pozwanej S. Sp. z o.o. w likwidacji m.in. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w wymiarze 38 dni.

Sąd I instancji uznał, że zawarte w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zobowiązanie powoda do wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia, bez sprecyzowania dokładnego czasu jego wykorzystania, było dla niego wiążące. Ponadto stwierdził, że podejmowanych przez powoda od marca do maja 2013 r. czynności na rzecz pozwanej spółki nie sposób utożsamiać z wykonywaniem pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, jak również z pozostawianiem przez pracownika w dyspozycji pracodawcy, skoro był on w tym czasie już zatrudniony i faktycznie świadczył pracę na rzecz innego podmiotu. Powyższe stanowisko potwierdził także Sąd II instancji i nie uwzględnił powództwa w zakresie żądania zapłaty ekwiwalentu pieniężnego.

W wyniku skargi kasacyjnej złożonej przez powoda Sąd Najwyższy uchylił wyrok w zakresie obejmującym ekwiwalent za niewykorzystany urlop wskazując, że związanie pracownika poleceniem w zakresie wykorzystania urlopu wypoczynkowego nie jest możliwe bez ścisłego określenia dni (okresu), w których doszło do udzielenia urlopu wypoczynkowego.

Komentarz eksperta**Izabela Kwacz, [advokat w warszawskim biurze Rödl & Partner](#)**

Komentowany wyrok porusza z pozoru proste zagadnienie, jakim jest udzielenie urlopu wypoczynkowego pracownikowi w okresie wypowiedzenia. Zgodnie z art. 1671 Kodeksu pracy, pracodawca ma prawo do jednostronnego udzielenia pracownikowi urlopu w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, a pracownik jest wówczas zobowiązany do wykorzystania należnego mu urlopu. Dotyczy to zarówno urlopu bieżącego jak i zaległego z lat poprzednich. Oświadczenie pracodawcy o udzieleniu pracownikowi urlopu powinno nastąpić równocześnie z wypowiedzeniem mu umowy o pracę.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w komentowanym wyroku oświadczenie pracodawcy powinno ponadto określać granice czasowe udzielonego urlopu, tj. wskazanie konkretnych dni, w których urlop powinien być wykorzystany. Jest to konieczne zarówno z punktu widzenia przepisów prawa – art. 154(2) § 1 k.p. stanowi, bowiem, iż urlop jest udzielany w dniach – a ponadto ze względów praktycznych – pracownik musi wiedzieć, w jakie dni został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, w szczególności wtedy, kiedy okres wypowiedzenia jest dłuższy niż przysługujący mu urlop. W okresie urlopu wypoczynkowego pracownik powinien mieć zagwarantowany tzw. „spokój urlopowy”, tj. uzyskany czas wolny może w nieskrępowany sposób przeznaczyć na wypoczynek, a nie np. stawiać się u pracodawcy i przekazywać mu dokumenty lub przedmioty służbowe.

Oznaczenie konkretnych dni, w których urlop ma być wykorzystany ma istotne znaczenie właśnie przy urlopie udzielanym w okresie wypowiedzenia, gdyż w tym okresie możliwe są także inne formy nieobecności pracownika w pracy. Po pierwsze, pracownikowi w okresie wypowiedzenia przysługują dodatkowo 2 lub 3 dni wolnego na poszukiwanie pracy (w zależności od długości okresu wypowiedzenia). Po drugie, pracodawca w okresie wypowiedzenia może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W związku z tym, ważne jest, aby zwalniany pracownik miał klarownie przedstawione, w jakie dni ma wykorzystać urlop, w jakie dni ma jeszcze pracować/zdać sprawy i obowiązki, a w jakie dni jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Jeśli pracownik przedstawi zwolnienie lekarskie za okres, w którym powinien był wykorzystać urlop, wówczas pracodawca może wyznaczyć nowy termin wykorzystania urlopu, o ile jeszcze biegnie okres wypowiedzenia. Jeśli jednak pracownik nie wykorzysta urlopu wypoczynkowego, bo pracodawca nie wyznaczył mu konkretnych dni, a on nie wiedział, kiedy powinien to uczynić, to nie ma żadnych wątpliwości, iż pracodawca będzie zobligowany do wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, gdyż jak wskazał Sąd Najwyższy w komentowanym orzeczeniu, okoliczność, że pracodawca w wypowiedzeniu zobowiązał do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, ale nie skonkretyzował jego terminu, to za mało, aby stwierdzić, iż urlop został udzielony.

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/310299997-Udzielenie-urlopu-wokresie-wypowiedzenia.html>