

Urlopy wypoczynkowe – praktyczny poradnik w dobie epidemii koronawirusa

Wstęp

Pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, którego nie może się zrzec. Wprowadzenie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii nic w tym zakresie nie zmienia. Pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego pracodawca powinien udzielić pracownikowi najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego.

Zasadą jest, że urlop wypoczynkowy powinien być udzielany w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Przy udzielaniu urlopu wypoczynkowego jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.

Kodeks pracy przewiduje dwie metody udzielania urlopów wypoczynkowych – na podstawie planu urlopów oraz w ramach porozumienia pracodawcy i pracownika.

Ostatnie wydarzenia związane z epidemią COVID-19 mają wpływ na realizację przepisów urlopowych, w tym weryfikację planów urlopowych uzgodnionych przed wystąpieniem sytuacji związanej z COVID-19. W czasie epidemii koronawirusa istotna może być też możliwość wysłania pracowników przez pracodawcę na zaległe urlopy wypoczynkowe.

Ogłoszenie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii wiąże się z wprowadzeniem rozwiązań prawnych nadających niektórym pracodawcom szczególne uprawnienia umożliwiające nieprzerwane działanie przedsiębiorstw. Pracodawcy ci, przez czas oznaczony nie dłuższy niż do odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, zobowiązani są odmawiać udzielenia pracownikom urlopu wypoczynkowego (w tym urlopu na żądanie). Ponadto przesuwają oni terminy takiego urlopu lub odwołują pracownika z urlopu na żądanie, jeżeli został on już pracownikowi udzielony. W przeciwieństwie do powszechnych zasad wynikających z Kodeksu pracy pracodawcy tzw. infrastruktury krytycznej w razie odwołania pracownika z urlopu nie muszą wykazywać konieczności obecności pracownika w zakładzie pracy w związku z okolicznościami nieprzewidywanymi w chwili rozpoczęcia urlopu.

1. Prawo do urlopu – ogólne zasady

Prawo do urlopu wypoczynkowego stanowi jedno z podstawowych uprawnień pracowni-
czych. Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy,
dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych. Kodeks pracy gwarantuje
każdemu pracownikowi prawo do dłuższych okresów odpoczynku wpisujących się w po-
jęcie urlopu wypoczynkowego.

1.1. Urlop wypoczynkowy przysługuje tylko pracownikom

Urlop wypoczynkowy stanowi coroczny, płatny oraz nieprzerwany okres zwolnienia pra-
cownika z obowiązku świadczenia pracy u danego pracodawcy.

Prawo do urlopu wypoczynkowego jest związane ze stosunkiem pracy pracownika.
Uprawnionym do urlopu jest wyłącznie pracownik. Tym samym uprawnienia urlopowe
nie dotyczą pracobiorców zatrudnionych na podstawie elastycznych form zatrudnienia,
np. zleceniobiorców czy samozatrudnionych.

Urlop powinien być wykorzystany przez pracownika w naturze – czyli w formie czasu
wolnego. Tym samym sprzeczne z celem urlopu wypoczynkowego będzie postępowanie
polegające na rezygnacji z urlopu w zamian za dodatkowe wynagrodzenie związane
z niewykorzystaniem urlopu w naturze.

PRZYKŁAD 1

Uwzględniając duże natężenie pracy w sezonie urlopowym pracownik zaproponował
pracodawcy, że nie skorzysta z urlopu w zamian za dodatkowe wynagrodzenie za
pracę. Pracodawca wyraził zgodę i pracownik wykonywał w okresie zaplanowanego
urlopu pracę za normalnym wynagrodzeniem, powiększonym o wynagrodzenie do-
datkowe wynikające z niewykorzystywania urlopu w naturze.

Takie postępowanie jest niewłaściwe. W tym przypadku pracownik nie stracił pra-
wa do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze. Przepisy prawa pracy nie
przewidują bowiem możliwości zamiany urlopu na dodatek do wynagrodzenia nawet
w sytuacji, gdyby czynność taka była dobrowolną decyzją samego pracownika.

Prawo do urlopu jest prawem osobistym przysługującym konkretnemu pracownikowi.
Oznacza to, że nie ma możliwości jego zbycia czy przeniesienia na inną osobę. W sytuacji,
gdyby pracownik porozumiał się z innym zatrudnionym w sprawie przeniesienia na niego
prawa do urlopu – nawet pojedynczych dni urlopu – umowne ustalenia byłyby nieważne.

PRZYKŁAD 2

Pracownik wykorzystał cały należny na dany rok urlop wypoczynkowy. Pod koniec
roku okazało się, że potrzebuje 2 dni urlopu. Kolega z działu zaproponował, że od-
stąpi mu za wynagrodzeniem (przekazanym nieoficjalnie poza pracodawcą) 2 dni
swojego urlopu, zapewniając jednocześnie zastępstwo na stanowisku pracy.

Pracodawca nie ma prawa zaakceptować powyższych ustaleń między pracownika-
mi, którzy nie mają możliwości użyczania sobie dni urlopu. W sytuacji gdy pracownik
potrzebowałby dnia wolnego, a całą należną pulę urlopu już wykorzystał, wówczas
ma prawo zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu bezpłatnego.

1.2. Cel urlopu wypoczynkowego

Jak sama nazwa wskazuje, celem urlopu wypoczynkowego jest wypoczynek. Właściwa realizacja uprawnień urlopowych, w tym ich udzielanie zgodnie z zasadami prawidłowego podziału urlopu na części, jest niezbędna nie tylko w kontekście jakości oraz ilości świadczonych pracy, ale również w zakresie bezpieczeństwa jej wykonywania.

Warto w tym miejscu podkreślić, że sposób spędzania urlopu wypoczynkowego pozostawiony jest w swobodnej gestii pracownika. Pracodawca nie ma prawa ingerować w sposób spędzania czasu podczas urlopu. Pracodawca nie ma możliwości wprowadzenia przepisów zakładowych, które ograniczałyby w jakikolwiek sposób pracowników w kwestii sposobu wykorzystywania urlopu wypoczynkowego.

PRZYKŁAD 3

Pracodawca w regulaminie pracy wprowadził zapis, zgodnie z którym pracownik w czasie urlopu wypoczynkowego zobowiązany jest powstrzymać się od wszelkiej aktywności, która by mogła być uznana przez pracodawcę za sprzeczną z celem urlopu wypoczynkowego. Pracownik w trakcie urlopu wypoczynkowego przystąpił do remontu domu. Podczas prac doznał urazu, w związku z czym powrót do pracy zgodnie z wcześniejszymi założeniami okazał się niemożliwy – z uwagi na czasową niezdolność do pracy z powodu choroby. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego pracodawca nałożył na pracownika karę porządkową, w związku z naruszeniem regulaminu. Pracodawca uznał, że postępowanie pracownika w czasie urlopu było sprzeczne z celem urlopu wypoczynkowego i dodatkowo spowodowało zakłócenia procesu pracy w związku z niedyspozycją zdrowotną pracownika.

Postępowanie pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe. Pracodawca nie ma możliwości wprowadzania do jakiegokolwiek zakładowego źródła prawa pracy przepisów ograniczających pracowników, w zakresie sposobów wykorzystywania czasu podczas urlopu. Tym samym nie można uznać, że pracownik remontując dom, co w konsekwencji doprowadziło do czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, naruszył zasady regulaminu, w tym kodeksową zasadę dbałości o dobro zakładu pracy.

PRZYKŁAD 4

Pracodawca w regulaminie pracy umieścił postanowienie, zgodnie z którym w czasie urlopu wypoczynkowego pracownik nie ma prawa podejmować działalności sprzecznej z celem urlopu, jakim jest wypoczynek i regeneracja. Jednocześnie pracodawca zawarł zastrzeżenie, że powyższa zasada nie dotyczy urlopu udzielanego w trybie na żądanie, który może być wykorzystywany przez pracownika w dowolny sposób.

Powyższe postanowienia regulaminowe należy uznać za nieprawidłowe. Zarówno urlop udzielany w ramach planu urlopów, jak i urlop na żądanie stanowią ogólną pulę urlopu wypoczynkowego. Pracodawca nie powinien w przepisach zakładowych różnicować sposobu wykorzystywania urlopu udzielanego w trybie na żądanie od pozostałej części urlopu udzielanego zgodnie z planem lub w porozumieniu z pracownikiem.

Mimo iż pracodawca nie ma możliwości ingerowania w sposób spędzania przez pracownika czasu w okresie urlopu, można uznać, iż pełna dowolność w tym zakresie nie będzie obowiązywała w dniu poprzedzającym powrót do pracy.

PRZYKŁAD 5

Pracownik w ostatnim dniu urlopu uczestniczył do późnych godzin wieczornych w imprezie, podczas której spożył znaczną ilość alkoholu. Na drugi dzień stawiał się do pracy o ustalonej godzinie. Przełożony wyczuł od niego wyraźną woń alkoholu. Pracownik nie został dopuszczony do pracy, przeprowadzone badanie wykazało naruszenie zasady trzeźwości w miejscu i czasie pracy.

W powyższym przypadku, niezależnie od braku możliwości ingerowania przez pracodawcę w sposób spędzania czasu podczas urlopu, obowiązkiem pracownika było takie gospodarowanie czasem wolnym, aby kolejnego dnia było możliwe stawienie się do pracy w stanie psychicznej i fizycznej gotowości do wykonywania obowiązków.

Ponieważ sposób spędzania urlopu uzależniony jest od swobodnej decyzji pracownika, w czasie urlopu istnieje możliwość wykonywania pracy zarobkowej. Wyjątek oczywiście stanowią przypadki, w których pracodawca wcześniej zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji. W takim przypadku pracownik będzie miał możliwość świadczenia pracy w czasie urlopu jedynie w zakresie nienaruszającym wspomnianej wyżej umowy.

PRZYKŁAD 6

Pracodawca prowadzi firmę budowlaną, w ramach jej działalności pracownicy świadczą usługi wykończeniowe w domach i mieszkaniach. Każdy z pracowników objęty jest umownym zakazem konkurencji obowiązującym w trakcie zatrudnienia, skutecznym na obszarze województwa, w którym znajduje się siedziba pracodawcy. Pracownik w trakcie urlopu postanowił sobie dorobić i podjął się zlecenia w zakresie położenia glazury oraz instalacji elektrycznej w miejscowości, w której mieszka i w której znajduje się siedziba pracodawcy. Pracownik uznał, że zakaz konkurencji nie obowiązuje w czasie urlopu – który to czas jest czasem wolnym od pracy, i tym samym może on samodzielnie decydować o jego przeznaczeniu.

W powyższym przypadku pracownik naruszył umowny zakaz konkurencji. Obowiązuje on (o ile strony nie postanowiły inaczej) przez cały okres trwania stosunku pracy, w tym w czasie urlopów wypoczynkowych.

1.3. Obowiązek udzielenia urlopu w danym roku

Przepisy co do zasady zobowiązują pracodawcę do udzielenia urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym prawo do urlopu zostało nabyte. W konsekwencji pracodawca jest zobowiązany w każdym roku kalendarzowym tak organizować pracę, aby każdy pracownik mógł skorzystać z uprawnień urlopowych w pełnym wymiarze, w roku, w którym nabył prawo do urlopu.

W zasadę corocznego urlopu wypoczynkowego, w braku szczególnych uregulowań, wpisuje się nie tylko urlop nabywany z dniem 1 stycznia każdego roku w pełnym wymiarze, ale również urlop nabywany przykładowo w ramach pierwszej pracy w sytuacji, gdy pracownik zostaje zatrudniony w trakcie roku kalendarzowego.