

Sebastian Kryczka

specjalista z zakresu prawa pracy

Mariusz Pigulski

specjalista z zakresu kadr i płac

Wstęp

Pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, którego nie może się zrzec.

Rozpoczynający pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Wymiar urlopu zależy od ogólnego stażu pracy pracownika. Urlop wynosi 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, lub 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

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. Pracodawca nie ma obowiązku ustalania planu urlopów w sytuacji, gdy wyraziła na to zgodę zakładowa organizacja związkowa. Powyższa zasada dotyczy również pracodawców, u których organizacja związkowa nie działa.

Do obowiązków pracodawcy należy udzielenie urlopu na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym. Pracownik może w ten sposób wykorzystać nie więcej

niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Przepisy dopuszczają, aby urlop wypoczynkowy był wykorzystywany w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. W sytuacji, gdy pracodawca udziela urlopu w okresie wypowiedzenia, obowiązkiem pracownika jest wykorzystanie przysługującego urlopu.

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Przy czym zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Jeżeli pracownik nie wykorzystał przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, wówczas przysługuje mu ekwiwalent pieniężny.

Od 26 kwietnia 2023 r. pracownicy uzyskali prawo do nowego urlopu, tj. urlopu opiekuńczego. Przysługuje on w wymiarze 5 dni w danym roku kalendarzowym.

1. Prawo do urlopu wypoczynkowego

Prawo do urlopu wypoczynkowego stanowi jedno z podstawowych uprawnień pracowniczych. Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

1.1. Urlop wypoczynkowy tylko dla pracowników

Urlop wypoczynkowy stanowi coroczny, płatny oraz nieprzerwany okres zwolnienia pracownika 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. zleceńbiorców 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 dodatkowe wynikające z niewykorzystywania urlopu w naturze. Takie postępowanie jest

niewłaściwe. W tym przypadku pracownik nie stracił prawa 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 odstąpi 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 pracownikami, 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 świadczonej 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 postanowienie, 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 zakładowego źródła prawa pracy jakiegokolwiek ograniczenia w zakresie sposobów wykorzystywania przez pracowników 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 i każdy z dni takiego urlopu pracownik może wykorzystać w dowolny sposób, a pracodawca nie ma prawa w to ingerować.

Mimo iż zasadniczo pracodawca nie ma możliwości ingerowania w sposób spędzania przez pracownika czasu w okresie urlopu, można wskazać wyjątek od tej reguły. Mianowicie 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 dyspozycji 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.