

# Czy można wysłać pracownika na przymusowy urlop

Pracodawca nie może zmusić pracownika do pójścia na urlop wypoczynkowy lub bezpłatny. Wyjątek dotyczy pracownika będącego w okresie wypowiedzenia. Jego pracodawca ma prawo wysłać na przymusowy urlop wypoczynkowy. Pozostałym pracownikom może tylko wskazać zalecany czas wykorzystania tych urlopów.

Zarówno urlop wypoczynkowy, jak i bezpłatny są udzielane pracownikowi na jego wniosek. To od decyzji pracodawcy zależy jednak, czy pracownik otrzyma urlop we wnioskowanym przez siebie terminie i na wnioskowany okres. I chociaż pracodawca nie może samodzielnie wyznaczyć czasu urlopowego pracownika, a tym bardziej zmusić go do wykorzystania urlopu w ustalonym przez siebie okresie, pozostawienie decyzji w jego gestii jest kluczem do wysłania pracownika na urlop w czasie najbardziej odpowiednim dla pracodawcy.

## Bieżący urlop wypoczynkowy

Urlopy wypoczynkowe, które przysługują pracownikom w konkretnym roku kalendarzowym, powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan powinien być przygotowywany u każdego pracodawcy. Nie musi go sporządzać tylko taki pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, lub działa, ale wyraziła zgodę na brak planu urlopów.

Ustalenie planu urlopów należy do kompetencji pracodawcy. Powinien go sporządzać, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Nie jest jednak związany wnioskami zawierającymi propozycje terminów udzielenia urlopów wypoczynkowych. Musi jedynie uwzględnić wniosek pracownicy, która urodziła lub ma urodzić dziecko i chciałaby skorzystać z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (wyrok SN z 20 sierpnia 2001 r., I PKN 590/00, OSNP 2003/14/336).

Skoro tak, to pracodawca może w planie urlopów wskazać okres, w którym na wypoczynek uda się taka liczba pracowników, że nie zakłóci to normalnego toku pracy, a pracodawca osiągnie zamierzone korzyści.

W okresie letnim (czerwiec – sierpień) ogranicza moce produkcyjne, ze względu na mniejsze zamówienia, wprowadzając tylko 2 zmiany i wolne weekendy. W związku z tym sugeruje pracownikom ten okres jako czas wykorzystywania urlopów, wypoczynkowych. Przygotowując plan tych urlopów przegląda wszystkie wnioski urlopowe i uwzględnia przede wszystkim te, które obejmują miesiące czerwiec – sierpień, w taki sposób, aby fabryka mogła pracować od poniedziałku do piątku na 2 zmiany. Jeżeli jest ich za mało, zwraca się do pracowników o dodatkowe wnioski na ten okres i proponuje niektórym z nich pójście na urlop w tym okresie. Nie zmusza więc pracowników, lecz wypracowuje porozumienie, którego celem jest ochrona zarówno interesów fabryki, jak i pracowników. Gdyby bowiem nie udało się wysłać odpowiedniej liczby pracowników na urlop w okresie czerwiec – sierpień, musiałaby podjąć działania oszczędnościowe ze zwolnieniami z pracy łącznie.

Przygotowany i podany do wiadomości pracownikom plan urlopów nie przesądza o tym, że pracownik może udać się na urlop w przewidzianym tam terminie (por. wyrok SN z 5 września 1979 r., I PRN 82/79, niepublik.). Musi najpierw złożyć wniosek urlopowy i uzyskać akceptację pracodawcy. Ostateczna decyzja należy więc do pracodawcy, choć powinien pamiętać o uprawnieniu pracownika do wykorzystania urlopu w roku kalendarzowym, w którym nabył do niego prawo. Pracodawca może też z własnej inicjatywy przesunąć zaplanowany termin urlopu pracowniczego, jeśli wymagają tego jego szczególne potrzeby, a nieobecność pracownika spowodowałaby poważne za-

stosować przymusowy urlop wypoczynkowy (bieżący i zaległy) jest okres wypowiedzenia umowy o pracę. Takie prawo daje mu art. 167<sup>1</sup> k.p. Oznacza to, że nie musi się w tej sprawie porozumiewać z pracownikiem. Jeśli więc jednostronnie zobowiąże pracownika do wykorzystania urlopu, to pracownik ma obowiązek do tego się zastosować.

## Zaległy urlop wypoczynkowy

Chociaż pracownik powinien wykorzystać urlop wypoczynkowy w roku kalendarzowym, w którym nabył do niego prawo, nie zawsze jest to możliwe (por. art. 161 k.p.). Powstaje wówczas urlop zaległy, na który powinien się udać najpóźniej do końca pierwszego

## WARTO WIEDZIEĆ

Ostateczna decyzja o tym, kiedy pracownik wykorzysta bieżący i zaległy urlop wypoczynkowy, zawsze należy do pracodawcy.

kwartału następnego roku (art. 168 k.p.). Jeśli tego nie zrobi, nie traci prawa do tego urlopu do czasu jego przedawnienia się, ale też nie może liczyć na wypłatę w zamian ekwiwalentu pieniężnego.

Zdaniem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 25 sierpnia 2004 r. (I PZP 4/04, Wspólnota 2004/19/54), nie ma jednej i prostej odpowiedzi na pytanie, czy pracodawca może jednostronnie skierować pracownika na zaległy urlop wypoczynkowy. Odpowiedź zależy od okoliczności, a te mogą być rozmaite. Pracodawca, sięgając po przymusowy, choć zaległy, urlop wypoczynkowy, musi więc rozważyć, czy w konkretnej sytuacji nie naruży w ten sposób praw pracowniczych. Musi też pamiętać, że nieudzielając pracownikowi urlopu wypoczynkowego, jeśli było to możliwe, może narazić się na karę grzywny, bo takie

Nie znaczy to, że pracownik może samowolnie udać się na zaległy urlop. Nawet naruszenie przez pracodawcę obowiązku udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego za dany rok do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia po tym terminie urlopu bez zgody pracodawcy (wyrok SN z 5 grudnia 2000 r., I PKN 121/00, OSNP 2002/15/353).

## Urlop bezpłatny

Urlop bezpłatny powoduje zawieszenie stosunku pracy. Okresu przebywania na nim nie wlicza się bowiem do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, chyba że jest to urlop bezpłatny udzielony za zgodą pracownika na wykonywanie pracy u innego pracodawcy (art. 174 par. 2 w zw. z art. 174<sup>1</sup> k.p.). W czasie urlopu bezpłatnego pracownik jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, a pracodawca nie musi płacić mu wynagrodzenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 27 listopada 1996 r., III AUa 888/96, Apel.-W-wa 1997/2/9).

Pracodawca może udzielić urlopu bezpłatnego pracownikowi na jego pisemny wniosek (art. 174 par. 1 k.p.). Może, a więc nie musi, czyli decyzja należy do pracodawcy. Nie znaczy to jednak, że pracodawca sam, jednostronnie i bez wniosku pracowniczego, może wysłać pracownika na bezpłatny urlop. Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 15 października 1996 r. (III AUa 34/96, OSA 1997/10/35) stwierdził wprost, że udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego – niezgodnie z przepisem art. 174 par. 1 kodeksu pracy – z inicjatywy zakładu pracy i bez pisemnego wniosku o udzielenie mu takiego urlopu – jest w świetle prawa bezskuteczne. Oznacza to, że zawsze, nawet kiedy pośrednio pracodawca zmusza pracowników do pójścia na urlop bezpłatny, np. ze względów ekonomicz-