

## **Niepłatna przerwa tylko na wniosek**

Urlop bezpłatny to przerwa w świadczeniu pracy. Poza wyjątkami nie wlicza się jej do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Urlop bezpłatny udzielony z art. 174 k.p. powoduje z jednej strony, że pracownika zwalnia się z wymogu wykonywania pracy, a z drugiej zwalnia pracodawcę z obowiązku wypłacania mu wynagrodzenia. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 6 stycznia 2009 r. (II PK 111/08) urlop bezpłatny jest okresem, w którym, mimo trwania stosunku pracy, zawieszają się wzajemne obowiązki i uprawnienia jego stron (świadczenie pracy oraz wypłata pensji). Stanowi zatem przerwę w świadczeniu pracy i tego okresu – poza wyjątkami – nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

### **Inicjatywa podwładnego**

W myśl art. 174 § 1 k.p. „na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego”. Etatowiec musi więc wystąpić o urlop bezpłatny na papierze. Bez takiej inicjatywy szef nie może mu go dać. Powinien przy tym wskazać okres, na jaki urlop bezpłatny ma być udzielony. Nie musi jednak określać przyczyny ani uzasadniać, dlaczego ubiega się o to wolne. Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 15 października 1996 r. (III AUa 34/96) udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego - niezgodnie z art. 174 § 1 k.p. – z inicjatywy zakładu i bez pisemnego wniosku o jego udzielenie – jest w świetle prawa bezskuteczne.

Niemniej pracodawca nie ma obowiązku dania tego zwolnienia od pracy. Jego decyzja o przyznaniu, odmowie lub udzieleniu w krótszym wymiarze jest ostateczna. Pracownikowi nie służą od tego żadne środki zaskarżenia. To szef uznaje, czy na to przystaje, czy nie, ale nie musi uzasadniać. Pamiętaj jednak należy o zasadzie równego traktowania pracowników. Jego decyzja nie może bowiem w żaden sposób dyskryminować jakiegokolwiek etatowca.

Zgodę lub odmowę udzielenia tego urlopu – dla celów praktycznych i dowodowych – szef powinien wyrazić w formie pisemnej. Tym bardziej, że zgodnie z rozporządzeniem ministra pracy i polityki socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (DzU nr 62, poz. 286 ze zm.) w tych teczkach powinny znajdować się pisma o udzieleniu podwładnemu urlopu bezpłatnego.

### **Wracaj do roboty**

Co istotne, szef może jednostronną decyzją odwołać pracownika z tego urlopu. Dopuszczalne jest to jednak tylko wtedy, gdy udzielił go na dłużej niż 3 miesiące oraz gdy przy jego przyznaniu strony przewidziały możliwość odwołania z niego i równocześnie u pracodawcy pojawiły się ważne przyczyny (art. 174 § 3 k.p.). Przez te „ważne przyczyny” należałoby rozumieć okoliczności, których pracodawca nie mógł przewidzieć w chwili, gdy pracownik rozpoczynał urlop. Odwołanie go zgodnie z prawem, gdy pojawią się takie przesłanki, nie daje podstaw do odszkodowania.

Odwołany musi powrócić do pracy. Jeśli tego zaniecha, szef ma prawo rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. Z kolei szef nie może odmówić zatrudnienia temu, kto zgłosił się do pracy po bezpłatnym wolnym. Należy go dopuścić do pracy na warunkach z angażu, a zatem ma wykonywać pracę tego samego rodzaju i za tym samym wynagrodzeniem co przed tym urlopem.

W czasie jego trwania pracodawca nie może wypowiedzieć etatowcowi umowy o pracę, jak i warunków pracy i płacy. Pracownik korzysta bowiem z ochrony przed wypowiedzeniem (art. 41 k.p.), chyba że mamy do czynienia z ogłoszeniem upadłości lub likwidacją pracodawcy. W czasie urlopu bezpłatnego strony umowy mogą jednak rozwiązać angaż na mocy porozumienia, jak i bez wypowiedzenia w trybie art. 52 lub 55 k.p.

Przy dokonywaniu zwolnień grupowych na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU nr 90, poz. 844 ze zm.) dopuszczalne jest jednak wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w trakcie urlopu bezpłatnego trwającego dłużej niż 3 miesiące. Z kolei przy takiej operacji wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest możliwe niezależnie od okresu trwania urlopu bezpłatnego. Przy redukcjach w trybie indywidualnym na podstawie tej ustawy szef może rozwiązać stosunek pracy pod warunkiem, że nie sprzeciwi się temu zakładowa organizacja związkowa w ciągu 14 dni od otrzymania zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia.

W trakcie trwania tego urlopu strony mają prawo wspólnie uzgodnić, że okres ten zostanie skrócony lub wydłużony. Jednak taki skutek absolutnie nie może być efektem jednostronnej decyzji.

### **Jakie wyjątki**

W wyjątkowych przypadkach z mocy przepisów kodeksowych (art. 174 § 4 k.p.) i pozakodeksowych szef musi udzielić podwładnemu urlopu bezpłatnego oraz m.in. wliczyć jego okres do stażu pracy i zachować pewne uprawnienia pracownicze w trakcie stosunku pracy. Przykładowo chodzi o art. 205 § 4 k.p. Pracodawca na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, ma udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nie przekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Z kolei według art. 174 [1] k.p. za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami. Ten okres wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy. Ponadto na podstawie regulacji pozakodeksowych w okresie działalności związkowej w czasie sprawowania mandatu pracodawca nie może odmówić udzielenia pracownikowi urlopu.

Autor: Paweł Tokarski, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy