

Urlop bezpłatny – obowiązki pracodawcy i pracownika

Urlop bezpłatny jest okresem, w którym mimo trwania stosunku pracy, ulegają zawieszeniu wzajemne obowiązki i uprawnienia stron tego stosunku (świadczenie pracy oraz wypłata wynagrodzenia).

Urlop bezpłatny udzielony na podstawie art. 174 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) powoduje z jednej strony zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania zatrudnienia, z drugiej zwalnia pracodawcę z obowiązku wypłacania pracownikowi stosownego wynagrodzenia.

Urlop bezpłatny stanowi przerwę w świadczeniu pracy, którego okresu – poza wyjątkami – nie wlicza się do czasu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Konieczny wniosek

Zgodnie z art. 174 § 1 k.p. *„na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego”*. Z powyższego wynika, że pracownik musi złożyć wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego na piśmie. Bez takiego wniosku pracodawca nie może udzielić pracownikowi urlopu. Pracownik powinien zatem wskazać okres, na jaki urlop bezpłatny miałby być udzielony. Nie jest jednak obowiązany do wskazywania przyczyny, która powoduje, że ubiega się o urlop. Nie musi tego wniosku również w żadnym stopniu uzasadniać. Zgodnie bowiem z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 15 października 1996 roku (sygn. akt: III AUa 34/96) *„udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego – niezgodnie z przepisem art. 174 § 1 Kodeksu pracy – z inicjatywy zakładu pracy i bez pisemnego wniosku o udzielenie mu takiego urlopu – jest w świetle prawa bezskuteczne”*.

Niemniej jednak należy zważyć, iż pracodawca nie ma obowiązku udzielenia urlopu bezpłatnego. Decyzja pracodawcy dotycząca udzielenia lub odmowy udzielenia urlopu bądź udzielenia go w krótszym wymiarze jest jego indywidualną i ostateczną decyzją. Pracownikowi nie służą żadne środki zaskarżenia z tego tytułu. Decyzja w tym zakresie należy bowiem tylko i wyłącznie od uznania pracodawcy, której nie musi w żaden sposób jej uzasadniać. Pracodawca musi mieć jednak na względzie zasadę równego traktowania pracowników. Jego decyzja nie może bowiem w żaden sposób dyskryminować jakiegokolwiek pracownika.

Zgoda lub odmowa udzielenia urlopu bezpłatnego – dla celów praktycznych i dowodowych – powinna być wyrażona w formie pisemnej. Tym bardziej, iż zgodnie z rozporządzeniem ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 28 maja 1996 r.

(w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika), w aktach osobowych pracownika powinny się znajdować pisma dotyczące udzielenia pracownikowi urlopu bezpłatnego.

Wyjątki od zasady

W wyjątkowych przypadkach, na podstawie przepisów kodeksowych i pozakodeksowych (art. 174 § 4 k.p.) pracodawca obowiązany będzie do udzielenia pracownikowi urlopu bezpłatnego oraz m.in. do wliczania okresu urlopu bezpłatnego do stażu pracy i zachowania pewnych uprawnień pracowniczych w trakcie stosunku pracy.

Pracownik musi złożyć wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego na piśmie. Bez takiego wniosku pracodawca nie może udzielić pracownikowi takiego urlopu.

Przykładowo można wskazać na przepis art. 205 § 4 k.p., zgodnie z którym *pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, 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.*

Również, w przepisie art. 174¹ k.p. mowa jest, iż *za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami. Okres urlopu bezpłatnego udzielonego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy.* Nadto, na podstawie przepisów pozakodeksowych można przykładowo wskazać, iż w okresie działalności związkowej, w czasie sprawowania mandatu – pracodawca nie może odmówić udzielenia pracownikowi urlopu.

Odwołanie z urlopu

Co istotne, pracodawca może jednostronną decyzją odwołać pracownika z urlopu bezpłatnego. Jest to jednak możliwe tylko i wyłącznie w sytuacji, gdy urlop został udzielony pracownikowi na okres dłuższy niż 3 miesiące oraz gdy strony przewidziały przy udzielaniu urlopu bezpłatnego możliwość odwołania pracownika z urlopu i równocześnie – po stronie pracodawcy – zaistniały ważne przyczyny (art. 174 § 3 k.p.). Przez "ważne przyczyny" należałoby rozumieć okoliczności, których pracodawca nie mógł przewidzieć w chwili rozpoczęcia urlopu pracownika. Odwołanie pracownika z urlopu zgodnie z prawem, w przypadku zaistnienia w/w przesłanek nie daje podstaw do odszkodowania.

Pracownik odwołany z urlopu jest obowiązany powrócić do pracy. W przypadku zaniechania tego obowiązku, pracodawca jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 k.p. Z kolei pracodawca nie może odmówić zatrudnienia pracownikowi, który zgłosił się do pracy po wykorzystaniu urlopu bezpłatnego. Pracownik powinien być dopuszczony do wykonywania pracy na warunkach określonych w umowie o pracę, a zatem powinien wykonywać pracę tego samego rodzaju i za tym samym wynagrodzeniem, co przed udaniem się na urlop.

Zwolnienie

W czasie trwania urlopu bezpłatnego pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę, jak również 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 jednakże rozwiązać umowę na mocy porozumienia, jak również mogą rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 lub 55 k.p.

Zgoda lub odmowa udzielenie urlopu bezpłatnego – dla celów praktycznych i dowodowych – powinna być wyrażona w formie pisemnej.

Niemniej jednak, w sytuacji dokonywania zwolnień grupowych na podstawie ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – dopuszczalne jest wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy, w trakcie urlopu bezpłatnego trwającego dłużej niż 3 miesiące. Z kolei wypowiedzenie warunków pracy i płacy dopuszczalne jest niezależnie od okresu trwania urlopu bezpłatnego.

W przypadku dokonywania zwolnień indywidualnych na podstawie w/w ustawy, pracodawca może rozwiązać z pracownikiem stosunek pracy pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni, od dnia otrzymania zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia.

W trakcie trwania urlopu bezpłatnego, strony stosunku pracy mogą jednak wspólnie uzgodnić, że urlop ulegnie skróceniu bądź wydłużeniu. Niemniej jednak, żadna ze stron stosunku pracy nie może jednostronnie skrócić bądź wydłużyć urlopu bezpłatnego, poza wskazanym powyżej wyjątkiem.

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