

Udzielanie urlopu zaległego

W artykule omówiono zasady udzielania urlopu zaległego.

Ustawodawca nakazuje w art. 168 K.p. aby niewykorzystane urlopy podstawowe były pracownikowi udzielone najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

Przepis ten nie kształtuje zasady wykorzystania urlopu w tym okresie. Z budowy gramatycznej jednoznacznie wynika, że w regulacji tej chodzi tylko o obowiązek pracodawcy a nie równoczesną powinność pracownika.

Jest to zrozumiał z tego względu, że urlop wypoczynkowy stanowi uprawnienie pracownika realizowane w ramach zasady prawa do wypoczynku. Uprawnienie urlopowe powinno jak najlepiej urzeczywistniać zasadę prawa do wypoczynku i dlatego ustawodawca określił granicę poza którą pracodawca nie może przesuwać terminu wykorzystania urlopu przez pracownika z przyczyn dotyczących podmiotu zatrudniającego (art. 164 § 2 K.p.).

Jeśli pracownik złoży pracodawcy wniosek w ramach planowania urlopów albo wniosek indywidualny w ramach uzgadniania terminu wykorzystania urlopu o tym, że chce wykorzystać urlop zaległy łącznie z urlopem bieżącym np. w okresie lipiec-sierpień danego roku i pracodawca na to wyrazi zgodę, to wówczas nie dochodzi do naruszenia art. 168 K.p.

Twierdzenia przeciwne, w szczególności utożsamiające obowiązek pracodawcy z powinnością pracownika nie znajdują uzasadnienia normatywnego. Bezpodstawna jest teza, jakoby pracodawca, który na wniosek pracownika wyrazi zgodę na wykorzystanie urlopu zaległego łącznie z bieżącym np. w okresie lipiec-sierpień dopuszczał się wykroczenia.

Brak jest ku temu podstaw normatywnych. W szczególności, w takim postępowaniu pracodawcy nie ma elementu zawinienia, gdyż chciał udzielić urlopu w wymaganym terminie ale na wniosek pracownika motywowany bardziej dogodnym terminem wykorzystania urlopu wyraził zgodę na łączne wykorzystanie zaległego i bieżącego urlopu.

Przeciwna wykładnia byłaby sprzeczna z zasadą prawa do wypoczynku, gdyż o terminie dogodnym dla wypoczynku pracownika wie najlepiej on sam. Nie ma zatem racjonalnych przesłanek do twierdzenia, że art. 168 K.p. ma być odczytywany formalnie jako przepis wymuszający na pracowniku wykorzystanie urlopu zaległego do końca pierwszego kwartału następnego roku.

Taka wykładnia byłaby zupełnie nonsensowna zważywszy na to, że powodem nie wykorzystania urlopu mogą być, zgodnie z art. 164 § 2 K.p. okoliczności leżące po stronie pracodawcy. W konsekwencji, mogło by się praktycznie okazać, że pracownik z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie może wykorzystać urlopu w innym terminie niż w I kwartale danego roku. Pracodawca mógłby bowiem przesuwać termin wykorzystania urlopu a następnie udzielać go w I kwartale powołując się na rzekomą sztywną zasadę wynikającą z art. 168 K.p.

Zważywszy, że typowymi miesiącami urlopowymi są okresy między czerwcem a wrześniem, tego rodzaju wykładnia, godziłaby w istocie w zasadę prawa do wypoczynku, gdyż pracownik mógłby być legalnie pozbawiony możliwości korzystania z urlopu przez wiele lat w typowym okresie urlopowym.

Głosiciele przeciwnego poglądu argumentujący, iż wola pracownika nie ma znaczenia dla celów popełnienia wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 2 K.p. podający, że podobnie, jak pracownik nie może decydować o tym, że będzie pracował np. 50 godzin tygodniowo, gdy przepisy przewidują normę 40 godzinną, tak samo w przypadku urlopu, wniosek pracownika nie ekskulpuje czynu pracodawcy – pozostają w błędzie.

Porównywanie charakteru przepisów o czasie pracy z przepisami urlopowymi na tle problematyki wykroczeniowej nie jest poprawne z tego względu, że w zakresie naruszenia przepisów o czasie pracy ustawodawca przewiduje tzw. wykroczenie blankietowe, co oznacza, że naruszenie każdego przepisu o czasie pracy wyczerpuje znamiona wykroczenia (art. 281 pkt 5 K.p.).

Inaczej jest w przypadku art. 282 § 1 pkt 2 K.p. Tutaj wykroczenie zostało wyraźnie stypizowane. Trzeba także pamiętać, że urlop jest uprawnieniem pracownika i dlatego w art. 168 K.p. ustawodawca nie przewidział obowiązku wykorzystania zaległego urlopu przez pracownika w terminie do końca pierwszego kwartału następnego roku, lecz jedynie ustanowił obowiązek udzielenia tego urlopu przez pracodawcę.

Pracodawca nie może tłumaczyć się faktem, iż pracownik nie chce skorzystać z urlopu zaległego. Podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest planowanie albo uzgadnianie wykorzystania urlopów wypoczynkowych.

Wbrew twierdzeniom niektórych komentatorów, jeśli pracodawca planuje urlopy, to urlop zaległy także podlega zaplanowaniu. Żądnym argumentem przeciwnym nie jest § 5 rozporządzenia wykonawczego do art. 173 K.p., który stanowi, że w razie przesunięcia urlopu na inny termin niż określony w planie urlopów lub ustalony po porozumieniu z pracownikiem, pracodawca udziela niewykorzystanego urlopu w terminie uzgodnionym z pracownikiem.

Zapis ten oznacza jedynie tyle, że w przypadku planowania urlopów, pracodawca musi uzgodnić termin udzielenia urlopu z pracownikiem nie wyklucza natomiast zamieszczenia tak uzgodnionego terminu w planie urlopów. Jeśli taki termin udzielenia urlopu zaległego zostanie uzgodniony, to po wpisaniu go do planu, już nie może być naruszony z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Aby zasada prawa do wypoczynku była poprawnie realizowana pracodawca nie może zaniechać tych obowiązków, gdyż wówczas, nie udzielając zaległego urlopu do końca pierwszego kwartału następnego roku, dopuści się wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 2 K.p.

Jeżeli pracownik nie złoży pracodawcy propozycji terminu wykorzystania urlopu, to należy zwrócić mu uwagę na to, że narusza ustalony porządek i fakt ten może stać się podstawą do nałożenia kary porządkowej.

W ostateczności pracodawca może sam, jeśli ma plan urlopów, w braku wniosku pracownika zaplanować mu urlop. Jeżeli pracodawca planu nie prowadzi, to może to uczynić indywidualnie w stosunku do takiego opornego pracownika.

Oczywiście aby postępowanie pracodawcy było poprawne musi on wykazać, że zwracał się do pracownika o zaplanowanie wykorzystania urlopu, a pracownik ignorował takie wnioski. W takim przypadku zaplanowanie wykorzystania urlopu wyłącznie przez pracodawcę, z odpowiednim wyprzedzeniem terminu wykorzystania urlopu, dającym możliwość na zorganizowanie odpoczynku, nie narusza przepisów prawa pracy.

Pracodawca chcąc uwolnić się od odpowiedzialności za wykroczenie, określone w art. 282 § 1 pkt 2 K.p., musi udowodnić, że przyczyna niewykorzystania urlopu leży po stronie pracownika. W praktyce wskazane byłoby, aby przypadki przesunięcia terminu wykorzystania urlopu poza pierwszy kwartał następnego roku kalendarzowego były odpowiednio przez pracodawcę udokumentowane, w formie stosownego pisemnego wniosku pracownika.

Wykluczyć należy, jako poprawny, **przypadek niewykorzystania urlopu** do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego, **z przyczyn leżących po stronie pracodawcy** (art. 164 § 2 K.p.).

Obowiązek wynikający z komentowanego przepisu jest kategorycznie sformułowany, dlatego niedopuszczalne byłoby usprawiedliwianie jego niewykonania okolicznościami leżącymi po stronie pracodawcy, za które on ponosi odpowiedzialność w ramach zasady ryzyka podmiotu zatrudniającego.

Poza tym, gdyby przyjąć taką interpretację, wówczas praktycznie nie byłoby stabilnej granicy, do której pracodawca musi udzielić urlopu pracownikowi i przepis art. 282 § 1 pkt 2 K.p. miałby wątpliwe zastosowanie.