

Najciekawsze
orzeczenia

Zaległy urlop na przymus

WOKANDA

Pracownik ma obowiązek wykorzystać zaległy urlop wypoczynkowy, jeśli udziela mu go pracodawca w terminie określonym w art. 168 kodeksu pracy. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy zachodzą okoliczności usprawiedliwiające jego odmowę lub uniemożliwiające skorzystanie z wolnego.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 7 maja 2008 r. (II PK 313/07).

Stan faktyczny

Przełożony udzielił pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego od 20 lutego do 20 kwietnia 2006 r. Polecił mu, aby na ten czas przekazał swoje obowiązki innej osobie. Nie było to jednak możliwe, bo wyznaczony do pełnienia zastępstwa przebywał na długoterminowym zwolnieniu lekarskim. W związku z tym pracownik nie skorzystał z udzielonego mu urlopu i przez cały czas świadczył pracę. Pracodawca był tego świadomy i akceptował taki stan. Po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik zażądał zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Spotkał się jednak z odmową, w związku z czym odwołał się do sądu.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy uwzględnił powództwo i zasądził na rzecz pracownika ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Uznał, że nie miał on możliwości wykorzystać „uzbieranych” dni wypoczynku w terminie wskazanym przez pracodawcę i faktycznie ich nie wykorzystał. Co za tym idzie – przysługuje mu prawo do ekwiwalentu. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Sprawa trafiła do SN.

SN stwierdził, że o braku prawa do ekwiwalentu nie przesądza sam fakt udzielenia urlopu przez pracodawcę. Należy przede wszystkim ustalić, czy pracownik faktycznie z niego korzystał w terminie wyznaczonym przez pracodawcę, czy też zachodziły okoliczności usprawiedliwiające odmowę lub uniemożliwiające korzystanie z wypoczynku. ■

• ZDANIEM EKSPERTA



Sławomir Paruch

radca prawny,
partner w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

Komentowane orzeczenie dotyka istotnych zagadnień związanych z obowiązkiem udzielania urlopu wypoczynkowego. Ze względu na cel, jakiemu on służy, powinien być udzielany w naturze. Co więcej, aby urlop spełniał swoją właściwość, pracownik powinien z niego korzystać w czasie sprzężonym relewantnie z procesem pracy, a więc co do zasady w tym roku, w którym nabywa do niego prawo.

Przepis art. 168 k.p., zgodnie z którym urlopu można udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego, ma charakter wyjątkowy. Odnosi się do sytuacji, gdy nie może być udzielony lub wykorzystany w roku, za który przysługuje. W praktyce przepis ten jest często nadużywany. Dochodzi do sytuacji, gdy pracownicy notorycznie nie wykorzystują wypoczynku w roku, za który przysługuje.

W powyższym kontekście pojawia się pytanie, czy pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania zaległego urlopu. Z jednej strony, udziela się go w terminach określonych w planie urlopów lub ustalonych w porozumieniu z zatrudnionym. Z drugiej, ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek udzielenia zaległych dni wypoczynku najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego.

W orzecznictwie SN prezentowany jest pogląd, że w celu należytej realizacji tego obowiązku, pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania zaległego urlopu (zob. wyrok z 24 stycznia 2006 r., I PK 124/05). Należy jednak zgodzić się z SN, że pracownik nie może być zobowiązany do wykorzystania urlopu, jeżeli zachodzą okoliczności usprawiedliwiające odmowę lub uniemożliwiające mu skorzystanie z wypoczynku. Ma wtedy prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, a jego żądania z tego tytułu nie można oceniać jako nadużycia prawa. ■