

Wolny 2 maja bez urlopu

21 kwietnia 2016 | Praca i ZUS

Jeśli pracodawca nie widzi sensu otwierania firmy w dniu przypadającym między świętami, nikt go do tego nie zmusi. On z kolei nie zmusi pracowników, żeby tego dnia skorzystali z urlopu wypoczynkowego.

Zbliża się majówka. Wiele firm podejmuje decyzję o zamknięciu biur czy fabryk w dzień wypadający między świętami 1 i 3 maja, tworząc tzw. most. Niektórzy pracodawcy wymagają równocześnie, aby na ten dzień zatrudnieni wypisali wnioski urlopowe, motywując to nieprowadzeniem w tym dniu zwykłej działalności. Takie zobowiązanie pracowników do wykorzystania urlopu nie ma jednak podstawy w obowiązujących przepisach prawa pracy.

Do szefa należy decyzja...

Prawo pracownika do urlopu jest jednym z jego podstawowych praw, jednak w praktyce to pracodawca decyduje ostatecznie o jego realizacji (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 9 maja 2013 r., II PK 199/12). To on bowiem wyraża zgodę na termin wykorzystania przez pracownika urlopu, co dotyczy wszystkich rodzajów urlopu. Zatrudniony nie może pójść na urlop bez zgody pracodawcy, nawet gdy termin jego rozpoczęcia wynika z planu urlopów (tak m.in. wyrok SN z 16 grudnia 2008 r., I PK 88/2008). Nie może też samowolną decyzją rozpocząć urlopu na żądanie. Wbrew zwyczajowemu pojmowaniu również urlop na żądanie, dla zgodnego z prawem rozpoczęcia i wykorzystania, wymaga zgody pracodawcy. W przeciwnym razie pracodawca może potraktować nieobecność podwładnego jako nieusprawiedliwioną, co uprawnia go do podjęcia działań zmierzających nawet do dyscyplinarnego rozwiązania z nim umowy o pracę (wyrok SN z 16 września 2008 r., II PK 26/08).

...ale nie inicjatywa

To wszystko nie oznacza jednak, że pracodawca może dowolnie wyznaczać pracownikom dni czy okresy, w których należy wykorzystać urlop. To uprawnienie pracodawcy jest bowiem limitowane przez przepisy kodeksu pracy, które wyznaczają zasadniczo dwa przypadki, kiedy może on narzucić pracownikowi termin wykorzystania urlopu.

Przede wszystkim może tak uczynić w trakcie okresu wypowiedzenia (art. 1671 k.p.). Przy czym uprawnienie pracodawcy nie zależy od tego, która ze stron stosunku pracy dokonała wypowiedzenia umowy.

Druga sytuacja dotyczy urlopu zaległego, czyli niewykorzystanych dni wypoczynku z lat poprzednich, które nie uległy jeszcze przedawnieniu. Zgodnie z art. 168 k.p. pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu niewykorzystanego w danym roku kalendarzowym najpóźniej do 30 września kolejnego roku kalendarzowego. Obecnie nie budzi kontrowersji, że zobowiązanie to należy jednocześnie odczytywać jako prawo pracodawcy również do wskazania daty rozpoczęcia i zakończenia takiego wypoczynku (wyrok SN z 2 września 2003 r., I PK 403/02), a nawet udzielenia podwładnemu takiego urlopu wbrew jego woli, przy braku zgody (wyrok SN z

24 stycznia 2006 r., I PK 124/05). To oznacza, że pracodawca może nie dopuścić pracownika do wykonywania pracy w dniu, w którym udzielił mu urlopu, a ponadto, że może również dyscyplinować osobę sprzeciwiającą się wykorzystaniu takiego urlopu za pomocą kar porządkowych upomnienia lub nagany. Na analogicznym stanowisku stoi również Inspekcja Pracy (stanowisko opublikowane w „Pracy i Zabezpieczeniu Społecznym” nr 9/2009).

Nie wolno narzucić

W przypadku pracodawcy podejmującego decyzję o zamknięciu firmy pomiędzy dniami świątecznymi nie ma jednak przepisu, który pozwoliłby przyjąć, że ma prawo jednostronnie zobowiązać zatrudnionych do wykorzystania w tym dniu urlopu. Oczywiście można wyobrazić sobie sytuację zobowiązania całej załogi do wykorzystania w danym dniu urlopu zaległego, ale, po pierwsze, jest mało prawdopodobne, aby wszyscy pracownicy mieli takie urlopy, a po drugie, w takiej sytuacji decyzja o zamknięciu podwoi firmy powinna być następcza do zobowiązania pracowników do wykorzystania urlopu zaległego.

—Agata Mierzwa

Bez zaskoczenia nie ma przestoju

Dnia zamknięcia zakładu pracy z powodu decyzji pracodawcy nie można też potraktować jako przestoju w rozumieniu przepisów art. 81 k.p. Pojęcie przestoju jest bowiem ujmowane wąsko jako szczególny przypadek niewykonywania przez pracownika pracy z powodu doznania przeszkód dotyczących zakładu pracy, przy czym Sąd Najwyższy uznał, że w kodeksowym pojęciu przestoju powinien się kryć element zaskoczenia, nietypowości oraz wyjątkowości zdarzeń, uniemożliwiający w miarę ścisłe przewidzenie i zaplanowanie przerw następujących w pracy (uchwała SN z 16 października 1992 r., I PZP 58/92). W efekcie Sąd Najwyższy wykluczył z pojęcia przestoju przyczyny o charakterze ekonomicznym. Tym samym przewidywany spadek zapotrzebowania na pracę w danym okresie (pomiędzy dniami świątecznymi, które są dniami ustawowo wolnymi od pracy) i spowodowane tym zamknięcie zakładu pracy będzie przeszkodą w wykonywaniu pracy, jakiej pracownik doznaje z przyczyn dotyczących pracodawcy, zakładając że w tym dniu jest gotowy do świadczenia pracy, nie będzie jednak przestojem.

Zdaniem autorki

Agata Mierzwa, adwokat, kancelaria Domański Zakrzewski Palinka sp.k.

Oczywiście pracodawca może podjąć decyzję o zamknięciu biura czy zakładu w jakimś okresie. Ma prawo podjąć taką decyzję, jeśli prognozuje np., że praca w taki dzień nie będzie dla niego opłacalna, czy nie będzie wykonywana efektywnie, ponieważ większość jego kontrahentów zawiesza wtedy działalność. Skutki takiej decyzji obciążają jednak pracodawcę, jako podmiot prowadzący działalność i ponoszący związane z tym ryzyko gospodarcze. Zobowiązanie pracowników do wykorzystania w tym dniu urlopu może być zatem przez organy kontrolujące - inspekcję pracy - potraktowane jako próba przerzucenia ryzyka prowadzenia tej działalności na zatrudnionych.