

Prawa pracownicze (33). Przesunięcie urlopu

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 01, październik 2016 07:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odśłony: 3535

Uzgodniony z pracodawcą termin rozpoczęcia wolnego nie jest bezwzględnie wiążący i często da się go jeszcze zmienić. Są też takie sytuacje, kiedy pracodawca musi ten termin przesunąć.

Przyczyny dla których pracodawca lub pracownik chce, aby wypoczynek odbył się w innym niż uzgadniano terminie mogą być różne.

Na wniosek pracownika

Kodeks pracy w art. 164 § 1 pozwala na przesunięcie terminu urlopu na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami. - *Pracodawca powinien uwzględnić wniosek pracownika, jeżeli nie sprzeciwia się temu konieczność zapewnienia normalnego toku pracy* – przypomina Kazimierz Jaśkowski w Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, publ.: LEX/el. 2016

To, co jest istotnym powodem, jest kwestią indywidualną. Kodeks nie podaje katalogu takich przyczyn. Tworzy je zatem praktyka, doktryna i orzecznictwo. I tak, jak wyjaśnia Małgorzata Gersdorf w Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, publ: LexisNexis 2014 *swoboda decyzji pracodawcy w sprawie przesunięcia urlopu nie oznacza jej zupełnej dowolności. Jeżeli rzeczywiście zachodziłyby „ważne przyczyny” po stronie pracownika przemawiające za przesunięciem urlopu wypoczynkowego, a pracodawca odmówiłby przesunięcia urlopu, kierując się nie potrzebami zapewnienia normalnego toku pracy, lecz np. chęcią dokuczenia pracownikowi, to mielibyśmy do czynienia z nadużyciem prawa podmiotowego.*

Jakie przyczyny są ważne? - *Do przyczyn tych należy zaliczyć np. konieczność sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem, niemożność wspólnego wykorzystania urlopu ze współmałżonkiem w związku z przesunięciem mu urlopu z przyczyn dotyczących pracodawcy, odwołanie przez organizatora wczasów w związku z klęską żywiołową, niemożność opuszczenia miejsca zamieszkania w związku z taką klęską* - podpowiada Małgorzata Gersdorf.

Udział pracownika w strajku głodowym taką przyczyną nie jest. Dowodzi temu wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 393/97, w którym czytamy: *Pracodawca nie jest obowiązany do przesunięcia zaplanowanego terminu urlopu wypoczynkowego (art. 164 § 1 KP) w celu umożliwienia pracownikowi uczestnictwa w strajku (proteście) głodowym.*

Sąd Najwyższy przyjął, że pracownik nie ma obowiązku złożenia wniosku o przesunięcie terminu rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego, jeżeli pracodawca wie o usprawiedliwionej przyczynie uniemożliwiającej wykorzystanie udzielonego urlopu.

Oczywiście ważne przyczyny po stronie pracownika stanowiące podstawę przesunięcia urlopu muszą nastąpić po dniu sporządzenia planu urlopów.

Z przyczyn po stronie pracodawcy

Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. Mówi o tym art. 164 § 1 kodeksu pracy. Choć przepisy nie podają tego wprost, to w przyjmuje się, że pracownik w takich sytuacjach może żądać pokrycia strat związanych z zaplanowanym urlopem. Przykładowo musiał zapłacić za zmianę terminu wczasów – te kwoty powinien zwrócić mu pracodawca. Oczywiście niezbędne do rozliczeń będą odpowiednie rachunki.

Obowiązkowe zmiany

Są także przypadki kiedy pracownikowi nie należy udzielić urlopu. Jeżeli bowiem pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

1. czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
2. odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
3. powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
4. urlopu macierzyńskiego,

pracodawca jest zobowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy. Tak nakazuje kodeks pracy w art. 166. Niewykorzystany urlop zatrudniony wykorzystuje w późniejszym terminie – po uzgodnieniu z szefem.

Inne niż wymienione w tym przepisie zdarzenia usprawiedliwiające nieobecność pracownika w pracy, takie jak konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny nie przerywają biegu terminu urlopu. Pracownik może tylko o nie wnioskować. Jeżeli zdarzenia wymienione w art. 166 kodeksu pracy wystąpią w czasie urlopu, to na pracodawcy ciąży obowiązek przesunięcia terminu części niewykorzystanego urlopu na termin późniejszy. Zatem choroba na urlopie jest powodem do jego przerwania. Pracownik musi jednak jak najszybciej poinformować o niej pracodawcę no i następnie na dowód dostarczyć zaświadczenie lekarskie.

Warto przytoczyć jeszcze orzecznictwo. Na przykład w wyroku Sądu Najwyższego z 24 lutego 2015 r., sygn. akt, czytamy, że: *Niedopuszczalne jest wyrażenie zgody przez pracodawcę na urlop wypoczynkowy w okresie niezdolności pracownika do pracy. Z kolei z wcześniejszego wyroku Sadu Najwyższego (wyrok z 28 października 2009 r., sygn. akt) wynika: Udzielenie urlopu wypoczynkowego, także na żądanie (art. 1672 k.p.), pracownikowi niezdolnemu do pracy z powodu choroby jest niezgodne z prawem.*

- *Pracodawca nie może skutecznie udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi niezdolnemu do pracy nawet wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę, a więc udzielenie urlopu wypoczynkowego nie przerywa niezdolności pracownika do pracy – orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 10 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 350/99.*