

Wypowiedzenie z urlopem



ADAM ROSZYK

adwokat w kancelarii KSP Legal & Tax Advice w Katowicach

Pracodawca nie może samodzielnie decydować o terminie wykorzystania przez pracownika urlopu wypoczynkowego, z pewnym wyjątkiem. Kodeks pracy przewiduje taką możliwość, a pozwala ona obniżyć pracodawcy koszty związane z wypowiedzeniem umowy o pracę – także gdy złoży je pracownik.

Zgodnie z art. 167[1] kodeksu pracy, w okresie wypowiedzenia pracownik ma obowiązek wykorzystać zaległy urlop, jeżeli tak zadecyduje pracodawca. Jak podkreślił Sąd Najwyższy (SN), pracownik nie ma możliwości sprzeciwić się decyzji pracodawcy (wyrok z 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10). Ograniczając przypadki wypłaty ekwiwalentu pieniężnego, omawiany przepis sprzyja realizacji celu urlopu, którym jest wypoczynek pracownika, przez wykorzystanie go w naturze. Ponadto pozwala pracodawcy obniżyć koszty związane z rozwiązaniem umowy o pracę, nie musi on wypłacać ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Ponieważ pracodawcy często nie oczekują świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, nakazanie skorzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego może stanowić poważną oszczędność. Dotyczy to jednak tylko wypowiedzenia umowy o pracę. To uprawnienie jest wyłączone w przypadku np. rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, choć oczywiście strony mogą zawrzeć w nim stosowne postanowienie o wykorzystaniu zaległego urlopu wypoczynkowego.

Na żądanie pracodawcy pracownik obowiązany jest wykorzystać cały przysługujący mu urlop wypoczynkowy. Obejmuje to urlop zaległy oraz za dany rok kalendarzowy, w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u pracodawcy w danym roku. Okres wypowiedzenia umowy o pracę może być de facto dłuższy niż kodeksowe terminy wypowiedzenia. Jak wynika z orzecznictwa SN, termin wypowiedzenia rozpoczyna swój bieg już w chwili złożenia oświadczenia, a nie np. od końca tygodnia lub miesiąca, w którym złożono oświadczenie (wyrok z 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05). Jeżeli umowa o pracę z jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia zostanie wypowiedziana na początku miesiąca, to pracodawca może „wysłać” pracownika nawet na urlop niemal dwumiesięczny, jeżeli oczywiście tyle urlopu pozostało pracownikowi do wykorzystania.

Pracownik może faktycznie uchylić się od obowiązku wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Przymusowy urlop nie może bowiem pozbawiać go innych praw gwarantowanych kodeksem pracy. Tytułem przykładu, pracownik może w pierwszej kolejności skorzystać z dni wolnych na poszukiwanie pracy lub w związku z wychowywaniem dziecka w wieku do 14 lat. W takiej sytuacji, jeżeli np. urlop wypoczynkowy miałby wypełnić cały okres wypowiedzenia, wymiar urlopu musi zostać obniżony o okres wspomnianych zwolnień z pracy z innych tytułów.

Chcąc wysłać pracownika na urlop wypoczynkowy, pracodawca nie powinien zwalniać go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Jeżeli pracownik jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, nie sposób zwolnić go z tego po raz drugi, wysyłając na urlop. Takie stanowisko zajął również Sąd Najwyższy w przywołanym wcześniej wyroku z 26 kwietnia 2011 r.