

Urlopy wypoczynkowe – jak planować, udzielać i obliczać wynagrodzenie

Wstęp

Pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, którego nie może się zrzec. Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego pracodawca powinien udzielić pracownikowi najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego.

Zasadą jest, że urlop wypoczynkowy powinien być udzielany w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Przy udzielaniu urlopu wypoczynkowego jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.

Kodeks pracy przewiduje dwie metody udzielania urlopów wypoczynkowych – na podstawie planu urlopów oraz w ramach porozumienia pracodawcy i pracownika.

Pracodawca nie ma obowiązku ustalania planu urlopów w sytuacji, gdy wyraziła na to zgodę zakładowa organizacja związkowa. Powyższa zasada dotyczy również pracodawców, u których organizacja związkowa nie działa. W takich przypadkach urlopu wypoczynkowego udziela się na podstawie porozumienia pracodawcy i pracownika.

Za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje takie wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

W razie niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Jednakże pracodawca nie wypłaca ekwiwalentu pieniężnego w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu podczas zatrudnienia pracownika na podstawie kolejnej umowy o pracę, zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę.

1. Prawo do urlopu – ogólne zasady

Prawo do urlopu wypoczynkowego stanowi jedno z podstawowych uprawnień pracowników. Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych. Kodeks pracy gwarantuje każdemu pracownikowi prawo do dłuższych okresów odpoczynku wpisujących się w pojęcie urlopu wypoczynkowego.

1.1. Urlop wypoczynkowy przysługuje tylko pracownikom

Urlop wypoczynkowy stanowi coroczny, płatny oraz nieprzerwany okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy u danego pracodawcy.

Prawo do urlopu wypoczynkowego jest związane ze stosunkiem pracy pracownika. **Uprawnionym do urlopu jest wyłącznie pracownik.** Tym samym uprawnienia urlopowe nie dotyczą pracobiorców zatrudnionych na podstawie elastycznych form zatrudnienia, np. zleceniobiorców czy samozatrudnionych.

Urlop powinien być wykorzystany przez pracownika w naturze – czyli w formie czasu wolnego. Tym samym sprzeczne z celem urlopu wypoczynkowego będzie postępowanie polegające na „odsprzedaniu” pracodawcy urlopu w zamian za dodatkowe wynagrodzenie związane z niewykorzystaniem urlopu w naturze.

PRZYKŁAD 1

Uwzględniając duże natężenie pracy w sezonie urlopowym pracownik zaproponował pracodawcy, że nie skorzysta z urlopu w zamian za dodatkowe wynagrodzenie za pracę. Pracodawca wyraził zgodę i pracownik wykonywał w okresie zaplanowanego urlopu pracę za normalnym wynagrodzeniem, powiększonym o wynagrodzenie dodatkowe wynikające z niewykorzystywania urlopu w naturze.

Postępowanie takie jest niewłaściwe. W powyższym przypadku pracownik nie stracił prawa do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze. Przepisy prawa pracy nie przewidują bowiem możliwości zamiany urlopu na dodatek do wynagrodzenia nawet w sytuacji, gdyby czynność taka była dobrowolną decyzją samego pracownika.

Prawo do urlopu jest prawem osobistym przynależnym konkretnemu pracownikowi. Oznacza to, że nie ma możliwości jego zbycia czy przeniesienia na inną osobę. W sytuacji, gdyby pracownik porozumiał się z innym zatrudnionym w sprawie przeniesienia na niego prawa do urlopu – nawet pojedynczych dni urlopu – umowne ustalenia byłyby nieważne.

PRZYKŁAD 2

Pracownik wykorzystał cały należny na dany rok urlop wypoczynkowy. Pod koniec roku okazało się, że potrzebuje 2 dni urlopu. Kolega z działu zaproponował, że odstąpi mu za wynagrodzeniem (przekazanym nieoficjalnie poza pracodawcą) 2 dni swojego urlopu, zapewniając jednocześnie zastępstwo na stanowisku pracy.

Pracodawca nie ma prawa zaakceptować powyższych ustaleń między pracownikami, którzy nie mają możliwości użyczenia sobie dni urlopu. W sytuacji gdy pracownik potrzebowałby dnia wolnego, a całą należną pulę urlopu już wykorzystał, wówczas ma prawo zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu bezpłatnego.

1.2. Cel urlopu wypoczynkowego

Jak sama nazwa wskazuje, celem urlopu wypoczynkowego jest wypoczynek. Właściwa realizacja uprawnień urlopowych, w tym ich udzielanie zgodnie z zasadami prawidłowego podziału urlopu na części, jest niezbędna nie tylko w kontekście jakości oraz ilości świadczonej pracy, ale również w zakresie bezpieczeństwa jej wykonywania.

Warto w tym miejscu podkreślić, że sposób spędzania urlopu wypoczynkowego pozostawiony jest w swobodnej gestii pracownika. **Pracodawca nie ma prawa ingerować w sposób spędzania czasu podczas urlopu.** Pracodawca nie ma możliwości wprowadzenia przepisów zakładowych, które ograniczałyby w jakikolwiek sposób pracowników w kwestii sposobu wykorzystywania urlopu wypoczynkowego.

PRZYKŁAD 3

Pracodawca w regulaminie pracy wprowadził zapis, zgodnie z którym pracownik w czasie urlopu wypoczynkowego obowiązany jest powstrzymać się od wszelkiej aktywności, która by mogła być uznana przez pracodawcę za sprzeczną z celem urlopu wypoczynkowego. Pracownik w trakcie urlopu wypoczynkowego przystąpił do remontu domu. Podczas prac doznał urazu, w związku z czym powrót do pracy zgodnie z wcześniejszymi założeniami okazał się niemożliwy – z uwagi na czasową niezdolność do pracy z powodu choroby. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego pracodawca nałożył na pracownika karę porządkową, w związku z naruszeniem zapisów regulaminu. Pracodawca uznał, że postępowanie pracownika w czasie urlopu było sprzeczne z celem urlopu wypoczynkowego i dodatkowo spowodowało zakłócenia procesu pracy w związku z niedyspozycją zdrowotną pracownika.

Postępowanie pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe. Pracodawca nie ma możliwości wprowadzania do jakiegokolwiek zakładowego źródła prawa pracy zapisów ograniczających pracowników, w zakresie sposobów wykorzystywania czasu podczas urlopu. Tym samym nie można uznać, że pracownik remontując dom, co w konsekwencji doprowadziło do czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, naruszył zasady regulaminu, w tym kodeksową zasadę dbałości o dobro zakładu pracy.

PRZYKŁAD 4

Pracodawca w regulaminie pracy umieścił zapis, zgodnie z którym w czasie urlopu wypoczynkowego pracownik nie ma prawa podejmować działalności sprzecznej z celem urlopu, jakim jest wypoczynek i regeneracja. Jednocześnie pracodawca zawarł zastrzeżenie, że powyższa zasada nie dotyczy urlopu udzielanego w trybie na żądanie, który może być wykorzystywany przez pracownika w dowolny sposób.

Powyższe zapisy regulaminowe należy uznać za nieprawidłowe. Zarówno urlop udzielany w ramach planu urlopów, jak i urlop na żądanie stanowią ogólną pulę urlopu wypoczynkowego. Pracodawca nie powinien w przepisach zakładowych różnicować sposobu wykorzystywania urlopu udzielanego w trybie na żądanie od pozostałej części urlopu udzielanego zgodnie z planem lub w porozumieniu z pracownikiem.

Mimo iż pracodawca nie ma możliwości ingerowania w sposób spędzania przez pracownika czasu w okresie urlopu, można uznać, iż pełna dowolność w tym zakresie nie będzie obowiązywała w dniu poprzedzającym powrót do pracy.

PRZYKŁAD 5

Pracownik w ostatnim dniu urlopu uczestniczył do późnych godzin wieczornych w imprezie, podczas której spożył znaczną ilość alkoholu. Na drugi dzień stawił się do pracy o ustalonej godzinie. Przełożony wyczuł od niego wyraźną woń alkoholu. Pracownik nie został dopuszczony do pracy, przeprowadzone badanie wykazało naruszenie zasady trzeźwości w miejscu i czasie pracy.

W powyższym przypadku, niezależnie od braku możliwości ingerowania przez pracodawcę w sposób spędzania czasu podczas urlopu, obowiązkiem pracownika było takie gospodarowanie czasem wolnym, aby kolejnego dnia było możliwe stawienie się do pracy w stanie psychicznej i fizycznej gotowości do wykonywania obowiązków.

Ponieważ sposób spędzania urlopu uzależniony jest od swobodnej decyzji pracownika, w czasie urlopu istnieje możliwość wykonywania pracy zarobkowej. Wyjątek oczywiście stanowią przypadki, w których pracodawca wcześniej zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji. W takim przypadku pracownik będzie miał możliwość świadczenia pracy w czasie urlopu jedynie w zakresie nienaruszającym wspomnianej wyżej umowy.

PRZYKŁAD 6

Pracodawca prowadzi firmę budowlaną, w ramach jej działalności pracownicy świadczą usługi wykończeniowe w domach i mieszkaniach. Każdy z pracowników objęty jest umownym zakazem konkurencji obowiązującym w trakcie zatrudnienia, skutecznym na obszarze województwa, w którym znajduje się siedziba pracodawcy. Pracownik w trakcie urlopu postanowił sobie dorobić i podjął się zlecenia w zakresie położenia glazury oraz instalacji elektrycznej w miejscowości, w której mieszka i w której znajduje się siedziba pracodawcy. Pracownik uznał, że zakaz konkurencji nie obowiązuje w czasie urlopu – który to czas jest czasem wolnym od pracy, i tym samym może on samodzielnie decydować o jego przeznaczeniu.

W powyższym przypadku pracownik naruszył umowny zakaz konkurencji. Obowiązuje on (o ile strony nie postanowiły inaczej) przez cały okres trwania stosunku pracy, w tym w czasie urlopów wypoczynkowych.

1.3. Obowiązek udzielenia urlopu w danym roku

Przepisy co do zasady zobowiązują pracodawcę do udzielenia urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym prawo do urlopu zostało nabyte. W konsekwencji **pracodawca jest zobowiązany w każdym roku kalendarzowym tak organizować pracę, aby każdy pracownik mógł skorzystać z uprawnień urlopowych w pełnym wymiarze, w roku, w którym nabył prawo do urlopu.**