

Pracownik na wakacjach w czasie wypowiedzenia

Tomasz Zalewski 28-08-2010, ostatnia aktualizacja 28-08-2010 03:35

Agnieszka Fedor, adwokat, doradca, WKB Wierciński, Kwieciński, Baehr

Źródło: Rzeczpospolita

Czy w czasie wypowiedzenia pracodawca może pracownikowi udzielić urlopu wypoczynkowego (mimo że nie był uwzględniony wcześniej w planie urlopów), czy też musi wypłacić ekwiwalent za urlop?

Po wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca, zgodnie z art. 167¹ [kodeksu pracy](#), może udzielić pracownikowi urlopu w okresie wypowiedzenia, a ten ma obowiązek go wykorzystać. Możliwość udzielenia urlopu wypoczynkowego w takiej sytuacji nie jest uzależniona od jego długości ani od okresu wypowiedzenia.

Należy podkreślić, że pomimo pewnych kontrowersji, obecnie przyjmuje się powszechnie, że pracodawca ma w takiej sytuacji prawo udzielić zarówno bieżącego, jak i zaległego urlopu z poprzednich lat.

Udzielenie urlopu wypoczynkowego stanowi uprawnienie pracodawcy, może on zatem dokonać swobodnego wyboru – czy woli, aby pracownik wykorzystał urlop, czy też normalnie świadczył pracę do końca okresu wypowiedzenia. Jeżeli w okresie wypowiedzenia nie udzieli pracownikowi urlopu wypoczynkowego w naturze, jest zobowiązany do wypłaty ekwiwalentu, zgodnie z art. 171 § 1 kodeksu pracy, w oparciu o reguły wynikające z art. 155² kodeksu pracy.

Możliwość udzielenia urlopu jest niezależna od tego, czy wypowiedzenia dokonał pracodawca, czy też z taką inicjatywą wyszedł pracownik.

Urlop w okresie wypowiedzenia jest zwykle przeznaczany na poszukiwanie pracy (oczywiście zwykle dotyczy to wypowiedzenia umowy przez pracodawcę), a nie na wypoczynek, dlatego z punktu widzenia pracownika korzystniejsza może być wypłata ekwiwalentu.

Dla wielu, zwłaszcza małych, pracodawców możliwość uniknięcia wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop ma jednak ogromne znaczenie ekonomiczne i chętnie sięgają oni po możliwość wysłania na urlop.

Dość powszechną praktyką pracodawców, którzy chcą uniknąć obecności pracownika w zakładzie pracy w okresie wypowiedzenia, jest udzielanie urlopu wypoczynkowego, a następnie, bezpośrednio po zakończeniu urlopu, zwalnianie z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia. Aby uniknąć wątpliwości co do tego, czy dany okres nieświadczenia pracy stanowi urlop wypoczynkowy czy też okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, należy wyraźnie wskazać oba te okresy w piśmie skierowanym do pracownika.

W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy stwierdzał, że zwolnienie pracownika od obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia na podstawie art. 71 kodeksu pracy i nabywanie za ten czas prawa do wynagrodzenia (art. 70 § 2 kodeksu pracy) nie jest przeszkodą do udzielenia urlopu wypoczynkowego w tym czasie. W ocenie Sądu Najwyższego ustawowe zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy nie może być utożsamiane z okresem wypoczynku lub z czasem wolnym od pracy, w który ingerencja pracodawcy nie jest – co do zasady – dopuszczalna (**wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 1999 r., I PKN 1/99, OSNAPIUS 2000, nr 12, poz. 458**).

W innym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, podczas którego został on zwolniony z obowiązku wykonywania swoich obowiązków służbowych, nie stanowi naruszenia art. 8 kodeksu pracy (**wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2001 r., I PKN 240/00, OSNP 2002, nr 21, poz. 518**). W konsekwencji wydaje się, że nawet w przypadku zwolnienia od świadczenia pracy można udzielić mu w tym czasie urlopu wypoczynkowego.

Rzeczpospolita