



## **Ławski pracodawca „w ostatniej chwili” wysyła na urlop. Sprawdziliśmy, czy to zgodne z prawem**

data aktualizacji: 2021.10.08



Kwestii prawa pracy, a dokładnie urlopów i tego, w jakim stopniu o terminie ich wykorzystania decyduje pracownik, a w jakim - pracodawca, dotyczy pierwsza porada prawna, jakiej udziela na łamach portalu [www.infoilawa.pl](http://www.infoilawa.pl) Marek Kołomański, doradca prowadzący kancelarie pomocy prawnej w Ławie, Suszu i Ostródzie.

To pierwsza, ale nie ostatnia taka porada. Nadsyłajcie swoje propozycje podobnych tematów na adres e-mail redakcji [kontakt@infoilawa.pl](mailto:kontakt@infoilawa.pl).

Jaki problem zgłosiła Czytelniczka (imię i nazwisko do wiadomości redakcji), pracownica jednego z zakładów w Ławie?

- Jesteśmy praktycznie zmuszani do podpisywania urlopów wypoczynkowych. Bywa tak, że **dowiaduję się w piątek, że mam podpisać urlop na poniedziałek i wtorek.** Nie

jest nam konkretnie podawana przyczyna takich urlopów. Przełożeni tłumaczą się tym, że nie ma zamówień, a w praktyce zamówienia są, a tak naprawdę nie możemy dalej pracować np. przez brak kartonów - opisuje sprawę kobieta. - **Jeżeli ktoś nie ma urlopu wypoczynkowego, musi napisać wniosek o urlop bezpłatny** lub po prostu odpracować te godziny po godzinach pracy, w których w danym tygodniu pracujemy. Ta sytuacja trwa już jakiś czas, wiele osób praktycznie już nie ma urlopów. Oczywiście, nikt się nie odezwie. Boimy się, że nie dostaniemy zapowiadzianych podwyżek...

---

*Pracownica i jej koledzy źle się z tą sytuacją czują, dlatego ławianka poprosiła o pomoc. Wątpliwości zgodził się rozwiązać doradca prawny Marek Kołomański. Pytania redakcji i jego odpowiedzi publikujemy poniżej.*

---

**1) Czy pracodawca może wysłać na przymusowy bezpłatny urlop?**

**Doradca prawny Marek Kołomański:** W pierwszej kolejności należy wskazać, iż relacje pracownika z pracodawcą regulują głównie normy Kodeksu pracy. Są w nim określone zarówno uprawnienia, jak i obowiązki wymienionych stron stosunku pracy.

Zgodnie z art. 174 §1 Kodeksu pracy urlop bezpłatny udzielany jest wyłącznie na wniosek pracownika. Zatem pracodawca w żaden sposób nie może zmusić pracownika do skorzystania z tej formy urlopu.

**2) Czy jeśli przyczyna braku pracy leży po stronie pracodawcy, nie powinien on wypłacić "postojowego", zamiast wysłać na przymusowe urlopy?**

**Marek Kołomański:** W myśl art. 81. §1 Kodeksu pracy

pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzegowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Natomiast §2 stanowi, iż wynagrodzenie, o którym mowa w §1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

**3) Czy pracodawca może zmusić pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego we wskazanym przez pracodawcę terminie? Jeśli tak, jakie w tym zakresie obowiązują zasady?**

**Marek Kołomański:** Co do zasady, terminy urlopów wypoczynkowych należy ustalić z wyprzedzeniem. Można tego dokonać, sporządzając plan urlopów, który uwzględnia urlopy przypadające na dany rok oraz niewykorzystane w latach poprzednich, a także urlopy uzupełniające. Taki plan pracodawca ustala samodzielnie, biorąc pod uwagę wnioski pracowników oraz konieczność utrzymania normalnego toku pracy zakładu. Należy pamiętać, iż nie jest on jednak związany tymi wnioskami, a brak ich akceptacji nie wymaga uzasadnienia. Najczęściej to właśnie konieczność zapewnienia prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa powoduje, iż pracodawca może nie uwzględnić wniosku pracownika dotyczącego terminu wykorzystywania przez niego należnego urlopu.

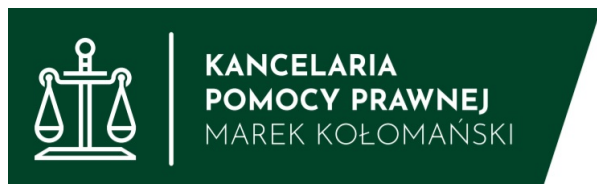
Zgodnie z porządkiem ustanowionym przez normy Kodeksu pracy tylko w jednym przypadku pracodawca może zmusić

pracownika do skorzystania z urlopu w wyznaczonym przez siebie terminie. Zgodnie z art. 1671 Kodeksu pracy pracownik jest zobowiązany do wykorzystania przysługującego mu urlopu w okresie wypowiedzenia w momencie, kiedy pracodawca takiego urlopu mu udzieli. Całkowite władztwo w tym zakresie zostało pozostawione wyłącznie pracodawcy, bez konieczności porozumienia, czy uzgodnienia swej decyzji z pracownikiem. Mimo to pracodawca nie jest zobowiązany skorzystać z tego uprawnienia i może zdecydować, że w okresie wypowiedzenia pracownik będzie świadczył pracę, bez zmian, a za niewykorzystany urlop zostanie mu wypłacony ekwiwalent pieniężny. Tarcza 4.0. wprowadza jednak nowe regulacje odnoszące się do niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z nimi, pracodawca będzie uprawniony, aby skierować pracownika na 30 dni zaległego urlopu wypoczynkowego. Kwestie te precyzuje art. 15 Ustawy z 2 marca 2020 roku „o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych”. W myśl tego przepisu, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca będzie mógł udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez konieczności uzyskania akceptacji pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu, a pracownik jest obowiązany taki urlop wykorzystać.

---

## Ta publikacja otwiera nowy cykl portalu Info Ława pt. **"Zapytaj prawnika"**.

- Masz wątpliwość dotyczącą prawa pracy, cywilnego, karnego, rodzinnego?
- Napisz do nas na [kontakt@infoilawa.pl](mailto:kontakt@infoilawa.pl), opisz sytuację i zadaj nurtujące Cię pytania.
- Wybrane sprawy skomentuje na portalu [www.infoilawa.pl](http://www.infoilawa.pl) Kancelaria Pomocy Prawnej Marek Kołomański.
- (Dane osób zgłaszających nie będą publikowane.)



*- doradztwo prawne  
- opiniowanie i sporządzanie umów  
- pozwy, wnioski, indywidualne  
pisma procesowe  
- dochodzenie roszczeń i odszkodowań*

### **OFERUJEMY:**

*- wnioski o dofinansowanie  
działalności gospodarczej (PUP)  
- wnioski o upadłość konsumencką  
- wezwania do zapłaty*

🌐 [www.kolomanski.law](http://www.kolomanski.law)

☎ 50 99999 04

📍 ul. Matejki 1/47, 14-200, Ława

*Red. [kontakt@infoilawa.pl](mailto:kontakt@infoilawa.pl).*

Źródło:

<https://www.infoilawa.pl/aktualnosci/item/65636-ilawski-pracodawca-w-ostatniej-chwili-wysyla-na-urlop-sprawdzilismy-czy-t-o-zgodne-z-prawem>