

# Janina Kruszewska

---

## Pytania i odpowiedzi prawne

---

Palestra 21/3-4(231-232), 77-79

---

1977

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

## **PYTANIA I ODPOWIEDZI PRAWNE**

### **P Y T A N I E:**

1. Czy w świetle przepisów kodeksu pracy, a w szczególności na podstawie art. 168 k.p., można uznać, że treść tego przepisu ma na celu ochronę pracownika (żeby zbyt długo nie czekał na wykorzystanie zaległego ulopu) i że wobec tego, po uzgodnieniu z zakładem pracy, może on ten nie wykorzystany urlop zrealizować w innym okresie, np. w II — III kwartale następnego roku?

2. Czy przesunięcie tego urlopu może się odbyć w okolicznościach faktycznych wynikających z art. 164 § 1 k.p. i czy za ważną przyczynę może być uznany wyjazd pracownika za granicę albo wyjazd jego do sanatorium bez zwolnienia lekarskiego.

### **O D P O W I E D Ź:**

Problemy objęte pytaniami wiążą się z szerszym kompleksem, a przede wszystkim z podstawowym założeniem kodeksu pracy, jakim jest jedność praw i obowiązków zakładu pracy oraz pracowników (art. 94—100 k.p.). Wyrazem tego założenia jest m. in. odpowiedzialność kierownika socjalistycznego zakładu pracy za prawidłowe wykonanie zadań wynikających z planu społeczno-gospodarczego i w tym celu racjonalne wykorzystanie wszystkich czynników produkcji, a zatem również i czasu pracy pracownika. Pracownik z kolei jest zobowiązany do aktywnego uczestniczenia w życiu i działalności zakładu pracy w celu wykonania tych zadań, a w szczególności do przestrzegania — w procesie pracy — dyscypliny pracy, ładu i porządku obowiązującego w danym zakładzie pracy.

Z planową działalnością zakładu pracy i prawidłowym wykorzystaniem czasu pracy załogi łączy się planowanie urlopów i obowiązek zakładu pracy udzielania urlopów wypoczynkowych zgodnie z planem (art. 163 § 1 k.p.). Plan urlopu ustala kierownik zakładu pracy, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia normalnego toku pracy oraz opinię rady zakładowej i wnioski pracowników (art. 163 k.p.). Ten tryb ustalania planu urlopów oraz podanie tego planu do wiadomości załogi (art. 163 § 2 k.p.) stanowi *sui generis* kontrolę społeczną planowania i realizowania urlopów w terminach zaplanowanych. Przesunięcie terminu urlopu, chociażby jednego tylko pracownika, może rzutować pośrednio na konieczność przesunięcia terminu rozpoczęcia urlopu przez innego lub innych pracowników.

Podstawowym założeniem prawa do wypoczynku jest — w świetle przepisów kodeksu pracy — uprawnienie pracownika do corocznego nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, którego pracownik nie może się zrzec (art. 152 k.p.). Zasada powyższa łącznie z planowaniem terminów urlopów załogi ma na celu zapewnienie realizacji tego uprawnienia pracownika w każdym roku kalendarzowym i niekomasowania zaległych urlopów nie wykorzystanych z urlopem przysługującym pracownikowi za bieżący rok kalendarzowy.

Od zasad powyższych kodeks pracy dopuszcza trzy wyjątki, w których przesunięcie urlopu jest dopuszczalne, a nawet obligatoryjne.

Pierwszy wyjątek polega na tym, że przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany „ważnymi przyczynami” (art. 164 § 1 k.p.). Przesunięcie to jest fakultatywne, zależne od uznania zakładu pracy. Pojęcie „ważnej przyczyny” nie zostało jednak przez kodeks bliżej określone. Wydaje się, że ważność przyczyny przesunięcia terminu urlopu powinna podlegać ocenie zakładu pracy w świetle zasad współżycia społecznego. Kryterium dodatkowym powinna być też ocena, czy przesunięcie to nie naruszy normalnego toku pracy w zakładzie pracy.

Istotą drugiego wyjątku jest to, że przesunięcie terminu urlopu jest obligatoryjne, jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w zaplanowanym terminie (tj. w terminie ustalonym w planie urlopów) z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a więc z powodów niewyczerpująco wymienionych w art. 165 k.p., jak na to wskazuje użycie w treści tego przepisu określenia: „a w szczególności z powodów” (art. 164 k.p.).

Trzeci wreszcie wyjątek — to wypadek przesunięcia terminu urlopu przez zakład pracy z powodu „szczególnych potrzeb” zakładu pracy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby „poważne zakłócenie toku pracy” (art. 164 § 2 k.p.).

Należy podkreślić, że ani w pierwszym, ani w drugim, ani też w trzecim wypadku termin przesunięcia zaplanowanego urlopu nie został określony. Termin udzielenia urlopu nie wykorzystanego zgodnie z planem urlopów określa natomiast art. 168 k.p. w sposób imperatywny, co wynika z treści tego przepisu. Urlopu tego należy mianowicie udzielić pracownikowi najpóźniej w pierwszym kwartale następnego roku kalendarzowego.

Treść normatywna art. 168 k.p. pozwala na wyciągnięcie wniosku, że zawiera on klauzulę generalną, która ma zastosowanie do wszystkich trzech wypadków dopuszczalnego oraz obligatoryjnego przesunięcia terminu urlopu, chociaż skuteczność działania tej klauzuli jest różna w zależności od różnych stanów faktycznych.

Jak wskazuje praktyka, realizacja imperatywnej normy prawnej art. 168 k.p. napotyka duże trudności, mimo że jest ona twardo egzekwowana przez jednostki nadrzędne nad zakładami pracy, które stosują tu różne sankcje, jak np. zagrożenie pozbawienia premii kierowników zakładów pracy naruszających ten przepis.

Zachodzą rzeczywiście liczne wypadki i sytuacje, które w pełni uzasadniają przesunięcie urlopu nie wykorzystanego zgodnie z planem urlopów w czasie wykraczającym poza okres pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. I tak np. zachodzi konieczność przesunięcia urlopu „w terminie późniejszym”, jeżeli pracownik w terminie zaplanowanym nie mógł wykorzystać urlopu z powodu choroby i nadal w tymże pierwszym kwartale następnego roku jest chory oraz pobiera zasiłek chorobowy. Dopóki pracownik pobiera zasiłek chorobowy, stosunek pracy nie może być rozwiązany przez zakład pracy (art. 53 § 1 pkt 1 k.p.), pracownik zachowuje więc prawo do urlopu, nie mogąc otrzymać ekwiwalentu za urlop. W sytuacji takiej zachodzi konieczność udzielenia mu urlopu „w terminie późniejszym”, tj. po ustaniu choroby i zakończeniu się jego uprawnień do otrzymywania zasiłku chorobowego. Jeżeli jednak przyczyny usprawiedliwiające nieobecność w pracy nie stanowią przeszkody w udzieleniu pracownikowi nie wykorzystanego urlopu zgodnie z planem urlopów, to zakład pracy obowiązany jest do udzielenia urlopu najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego stosownie do klauzuli generalnej zawartej w art. 168 k.p.

Jak wykazuje praktyka, kierownictwo zakładów pracy zazwyczaj przestrzega powyższej zasady, co nie jest jednak jednoznaczne z jej realizacją. Powstają bowiem sytuacje, które w świetle zasad współzycia społecznego i słuszności uzasadniają powtórne przesunięcie terminu nie wykorzystanego urlopu w minionym roku kalendarzowym. I tak np. może się zdarzyć, że przesunięcie urlopu nie wykorzystanego w poprzednim roku kalendarzowym na pierwszy kwartał roku następnego było uzasadnione, ponieważ pracownik otrzymał skierowanie do sanatorium w pierwszym kwartale roku następnego, nie związane ze zwolnieniem od pracy. Następnie jednak okazało się, że pracownikowi nie może być udzielony urlop wypoczynkowy w okresie pierwszego kwartału z powodów usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a więc z powodów obiektywnych, niezależnych od pracownika. Zachodzi wówczas oczywista konieczność powtórzenia przesunięcia urlopu wypoczynkowego na termin późniejszy. Przykłady tego rodzaju można by mnożyć.

W rezultacie realizacja klauzuli zawartej w art. 168 k.p. napotyka przeszkody, co jednak nie jest jednoznaczne z jej naruszeniem. Daje to podstawę do wysunięcia wniosku, że omawiana klauzula jest względnie obowiązująca.

Obiektywne przeszkody w jej realizacji nie uzasadniają stosowania sankcji służbowych w stosunku do kierowników zakładów pracy ani nie pozbawiają pracownika prawa do urlopu wypoczynkowego, nie przekształcają one również prawa do wykorzystania urlopu w prawo do ekwiwalentu za urlop. Kodeks pracy określa ściśle wypadki utraty prawa do urlopu (art. 169) oraz prawo do ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop (art. 171). Jednakże samowolne przesunięcie terminu wykorzystania urlopu, bez uzgodnienia z zakładem pracy, może być oczywiście poczytane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jako naruszające porządek i dyscyplinę pracy, i spowodować w rezultacie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). W tym ostatnim wypadku, zgodnie z art. 157 k.p., pracownik traci prawo do urlopu należnego za rok kalendarzowy, w którym nastąpiło rozwiązanie, i uzyskuje prawo do urlopu dopiero z upływem roku pracy podjętej po rozwiązaniu stosunku pracy. Analogiczna sytuacja ma miejsce w razie porzucenia pracy.

Reasumując, stwierdzić należy, że art. 168 k.p. w każdym wypadku przesunięcia zaplanowanego terminu udzielenia urlopu na następny rok ma na celu przede wszystkim ograniczenie narastania nie wykorzystanych urlopów przez cały następny rok oraz ich likwidację w ściśle określonym czasie, tj. najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku, co zabezpiecza normalny tok pracy w zakładzie pracy.

Ze względu na przytoczone wyżej podstawowe założenia kodeksu pracy, mające na względzie ochronę interesu zakładu pracy i pracowników, brak podstaw do wnioskowania, że celem art. 168 k.p. jest ochrona pracownika po to, „żeby zbyt długo nie czekał na wykorzystanie zaległego urlopu”.

Stanowi to odpowiedź łączną na pytanie pierwsze i drugie.

*Janina Kruszevska*