

KATARZYNA MAJCHRZAK
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego
kasia_majchrzak@wp.pl
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4152-441X>

ZASADY UDZIELANIA I KORZYSTANIA Z URLOPU BEZPŁATNEGO

PRINCIPLES OF GRANTING AND USING UNPAID LEAVE

Abstract: The aim of the article is to analyse the provisions of the labour law concerning the issue of unpaid employee leaves. The unpaid leave is a break in the obligation to perform work. During the unpaid leave, the employment relationship does not terminate, however, it is suspended and the employee is not entitled to remuneration.

The article will briefly discuss the principles of granting and using unpaid leave. Reading it will allow you to find answers to many questions, e.g. whether the employer may refuse to grant the leave, or it may be shortened or extended.

Keywords: unpaid leave; employee leaves; cancellation of unpaid leave; break at work; seniority

WPROWADZENIE

Celem niniejszego artykułu jest syntetyczne przedstawienie regulacji w zakresie urlopu bezpłatnego, tj. art. 174 i art. 174¹ Kodeksu pracy¹ oraz przepisy szczególne. Omówione zostaną zasady jego udzielania, ale również konsekwencje, jakie wynikają dla pracownika, który z niego skorzystał. Odpowiemy także na pytanie, czy urlop bezpłatny jest udzielany wyłącznie na wniosek pracownika, czy może są przypadki, kiedy trzeba z niego skorzystać na polecenie pracodawcy? Przybliżona zostanie głównie tematyka związana z udzielaniem i korzystaniem z urlopu bezpłatnego, o którym mowa w art. 174 k.p.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm. [dalej k.p.].

Uwagę zatem poświęcimy urlopowi bezpłatnemu, który nie jest wliczany do stażu pracy. Wskazane będą też wyjątki wynikające z przepisów szczególnych, kiedy udzielenie urlopu bezpłatnego jest obligatoryjne i wówczas okres ten jest wliczany do stażu pracy. Ponadto zaprezentowane zostanie zagadnienie dotyczące szczególnego urlopu bezpłatnego udzielanego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy.

Okres urlopu bezpłatnego nie oznacza ustania stosunku pracy, a powoduje jedynie jego zawieszenie. Jest to przerwa w świadczeniu pracy, w realizacji obowiązku pozostawania w dyspozycji pracodawcy, to inaczej czas, kiedy pracownik jest zwolniony z obowiązku wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, który nie wypłaca wynagrodzenia za ten okres². Powstaje tutaj jednak kolejne pytanie, czy w czasie urlopu bezpłatnego pracownik nie może podjąć żadnej aktywności zawodowej? Czy może świadczyć pracę na rzecz innego podmiotu niż dotychczasowy pracodawca? Czy może jest dopuszczalne wykonywanie innej pracy na rzecz swojego pracodawcy pomimo udzielonego urlopu bezpłatnego? Również na te pytania spróbujemy odpowiedzieć, mając na uwadze przyjęte rozwiązania ustawowe w tym zakresie. Skoro urlop bezpłatny to okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, zatem pracownik jest zwolniony z obowiązku nie tylko wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, ale również z innych obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Jednakże podkreślić należy, że to zwolnienie nie ma charakteru bezwzględnego. Pomimo urlopu bezpłatnego stosunek pracy nadal istnieje między pracodawcą a pracownikiem, dlatego niektóre obowiązki stron pozostają w mocy. Przykładem będzie chociażby obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, inaczej – szeroko rozumiany obowiązek lojalności pracownika wobec pracodawcy. Pracownik pomimo urlopu bezpłatnego powinien powstrzymać się od wszelkich działań, które mogłyby przynieść negatywne konsekwencje dla interesu i dobra pracodawcy³.

1. ZASADY UDZIELANIA PRACOWNIKOWI URLOPU BEZPŁATNEGO

Mając na uwadze, że okres urlopu bezpłatnego nie powoduje ustania stosunku pracy, a jedynie jego czasowe zawieszenie, należy wskazać, że jedną

² Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 27 listopada 1996 r., sygn. akt III AUa 888/96, Legalis nr 34149.

³ Por. G. ORŁOWSKI, *Komentarz do art. 174, [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Legalis, teza 1.

z regułą, którymi trzeba się kierować przy jego udzieleniu, jest zgoda obu stron. Pracownik i pracodawca powinni w tym zakresie dojść do porozumienia. Muszą określić przede wszystkim termin rozpoczęcia i czas trwania tego urlopu. Ustawodawca nie przewidział w tym względzie żadnych ograniczeń czasowych. Zdaniem Sądu Najwyższego udzielenie urlopu bezpłatnego, o którym mowa w art. 174 k.p., to w istocie umowa między pracownikiem a pracodawcą⁴.

Urlop bezpłatny jest udzielany przez pracodawcę na wniosek pracownika, który powinien być złożony na piśmie. Pracodawca nie może z własnej inicjatywy udzielić pracownikowi takiego urlopu. Ustawodawca nie przewidział możliwości, aby to pracodawca był inicjatorem udzielenia urlopu bezpłatnego pracownikom, nawet z ważnych ekonomicznych powodów, które uzasadniałyby podjęcie takich działań. Dlatego udzielanie urlopu bezpłatnego z inicjatywy pracodawcy bez wniosku pracownika należy w świetle prawa oceniać jako bezskuteczne⁵. Żadne względy natury ekonomicznej czy choćby czas przestoju w zakładzie pracy nie uprawniają pracodawcy do takiego zachowania, będą to jego bezprawne działania⁶. Jednocześnie pracodawca rozpatrując wniosek pracownika nie jest w żaden sposób zobligowany do udzielenia urlopu bezpłatnego, jest to uzależnione tylko od jego dobrej woli. Pracodawca podejmuje decyzję mając na uwadze dobro zakładu pracy, a zwłaszcza potrzebę prawidłowej organizacji pracy. Wniosek pracownika oraz jego udzielenie są oświadczeniami woli, których wykładni dokonuje się na podstawie art. 65 Kodeksu cywilnego⁷, w związku z art. 300 k.p. Wniosek pracownika to złożona przez niego oferta, którą pracodawca może przyjąć lub odrzucić⁸. Nie została przewidziana żadna forma szczególna ani formalne warunki, którym wniosek powinien sprostać. Tym samym wszelkie wyjaśnienia pracownika czy uzasadnienia wniosku nie są wymogiem koniecznym, ale mogą pomóc w podjęciu decyzji przez pracodawcę. Warto zauważyć, że odmowa pracodawcy nie podlega kontroli organów nadzorujących czy kon-

⁴ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 2014 r., sygn. akt I PK 294/03, Legalis nr 1195799.

⁵ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 15 października 1996 r., sygn. akt III AUa 34/96, Legalis nr 34116.

⁶ Por. E. SZEMPLIŃSKA, *Urlop bezpłatny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, nr 4, s. 34-35.

⁷ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r., poz. 1740 ze zm. [dalej: k.c.].

⁸ Por. M. NAŁĘCZ, *Komentarz do art. 174*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Muszalski, Legalis, teza 1; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r., sygn. akt III PK 42/04, Legalis nr 65055; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r., sygn. akt I PK 85/09, LEX nr 823312.

trolujących pracodawców pod kątem prawidłowego przestrzegania przepisów prawa pracy w zakładzie pracy. Dlatego decyzja pracodawcy jest w tym zakresie w pełni suwerenna⁹. Zdaniem Sądu Najwyższego:

Z art. 174 § 1 kodeksu pracy jednoznacznie wynika, że pracodawca „może” udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego, co należy rozumieć jako pozostawienie tej sprawy swobodnemu uznaniu pracodawcy. W konsekwencji decyzja odmowna pracodawcy nie podlega ocenie organów kontrolujących przestrzeganie prawa, a zwłaszcza organów rozpatrujących spory ze stosunku pracy, chyba że postępowaniu pracodawcy można by przypisać naruszenie zasady niedyskryminacji albo zasady równego traktowania pracowników. Udzielenie przez pracodawcę urlopu bezpłatnego pracownikowi na jego pisemny wniosek jest bowiem w istocie umową, w której pracodawca zobowiązuje się zwolnić pracownika z obowiązku wykonywania pracy przez określony czas, natomiast pracownik rezygnuje z korzystania z prawa wykonywania tej pracy w ustalonym okresie. Skoro więc udzielenie przez pracodawcę urlopu na wniosek pracownika jest umową dotyczącą realizacji stosunku pracy, to podlega ona ocenie między innymi w płaszczyźnie art. 18 § 3 k.p., który nakazuje uznać za nieważne postanowienia umów o pracę (i innych aktów tworzących stosunek pracy) naruszające zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu i zastąpienie ich odpowiednimi przepisami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego¹⁰.

Podobne stanowisko wyraził Sąd Apelacyjny w Białymstoku, wskazując wyraźnie, że pracodawca ma swobodę w wyrażaniu woli w zakresie udzielenia urlopu bezpłatnego, jednakże jest ograniczony ogólnymi zasadami prawa pracy, w szczególności równego traktowania pracowników i ich niedyskryminacji¹¹. Dodatkowo warto podkreślić, że pracodawca podejmując decyzję o udzieleniu urlopu bezpłatnego nie powinien jej uzależniać od wcześniejszego wykorzystania przez pracownika całego urlopu wypoczynkowego¹².

Natomiast udzielenie urlopu bezpłatnego po rozwiązaniu stosunku pracy jest czynnością nieważną na mocy art. 58 k.c. Nie można bowiem udzielić urlopu osobie, która nie jest już pracownikiem¹³.

Wniosek o urlop bezpłatny powinien być złożony na wszystkie dni kalendarzowe od dnia rozpoczęcia urlopu bezpłatnego do dnia jego zakończenia. Wskazanie we wniosku jedynie dni roboczych spowoduje, że pracodawca będzie zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia za pozostałe dni kalenda-

⁹ Por. G. ORŁOWSKI, *Komentarz do art. 174*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Legalis, teza 6.

¹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2003 r., sygn. akt I PK 559/02, LEX nr 842907.

¹¹ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 12 lutego 2013 r., sygn. akt III AUa 677/12, LEX nr 1286464.

¹² Por. J. SUZDORF, *Urlop bezpłatny*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 2, s. 13-16.

¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2005 r., sygn. akt III PK 12/05, LEX nr 162249.

rzowe w danym miesiącu. Przy urlopie bezpłatnym nie ma znaczenia rozkład czasu pracy i wskazywanie dni wolnych, liczy się okres od dnia rozpoczęcia urlopu do dnia zakończenia, uwzględniając wszystkie dni kalendarzowe¹⁴.

Mając na uwadze, iż wniosek pracownika o urlop bezpłatny oraz jego udzielenie przez pracodawcę są oświadczeniami woli, jeżeli strony stosunku pracy uzgodnią między sobą, że pracownik będzie nadal wykonywał część swoich dotychczasowych obowiązków, to nie dojdzie do udzielenia pracownikowi urlopu bezpłatnego. W takim bowiem przypadku wolą stron jest dalsze wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy, nawet jeśli tylko w ograniczonym zakresie¹⁵. Pogląd taki wyraził Sąd Apelacyjny w Gdańsku:

Z uwagi na to, że urlop bezpłatny jest okresem zawieszenia praw i obowiązków stron stosunku pracy, to ustalenie faktyczne o wykonywaniu przez pracownika w tym czasie czynności należących do jego obowiązków wynikających z umowy o pracę, prowadzi do konieczności oceny umowy o urlop bezpłatny – przy uwzględnieniu dyrektyw wykładni z art. 65 kodeksu cywilnego – pod kątem jej pozorności. Z art. 65 § 2 kodeksu cywilnego wynika zaś, że w umowach należy badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, a nie opierać się tylko na jej dosłownym brzmieniu, wobec czego odwołanie się tylko do okoliczności przedłożenia dokumentacji dotyczącej udzielanych pracownikowi urlopów bezpłatnych narusza dyrektywę wykładni oświadczeń woli stron zawarte w tym przepisie. Jeśli więc z pozostałych okoliczności sprawy wynika, że rzeczywistym zamiarem stron nie było zawarcie umowy o urlop bezpłatny, rozważenia wymaga art. 83 § 1 kodeksu cywilnego, zgodnie z którym nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność jest wadą oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, aby wspomniane oświadczenie nie wywołało skutków prawnych¹⁶.

Ponadto zdaniem Sądu Najwyższego niedopuszczalne jest również udzielenie urlopu bezpłatnego z jednoczesnym zatrudnianiem pracownika na podstawie umowy cywilnoprawnej¹⁷. W takim przypadku także mamy do czynienia z obejściem przepisów prawa i tylko pozornym zawieszeniem obowiązku wykonywania pracy przez pracownika.

¹⁴ Por. A. KOŁOSA, *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy. Wyjaśnienia. Urlopy bezpłatne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 12, s. 38, LEX nr 28210.

¹⁵ Por. A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Komentarz do art. 174*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A.M. Świątkowski, Legalis, teza 1; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r., sygn. akt III PK 42/04, Legalis nr 65055.

¹⁶ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 22 maja 2013 r., sygn. akt III AUa 783/12, LEX nr 1322458. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 13/09, LEX nr 533099.

¹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2010 r., sygn. akt II PK 257/09, LEX nr 1112854.

2. NIEWLICZANIE OKRESU URLOPU BEZPŁATNEGO DO STAŻU PRACY I WYJĄTKI OD TEJ ZASADY

Zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 174 § 2 k.p., okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Przykładowo – okresu urlopu bezpłatnego nie wliczymy do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia, czy do stażu pracy, od którego uzależniony jest wymiar urlopu wypoczynkowego¹⁸. Okres urlopu bezpłatnego traktuje się jako przerwę w zatrudnieniu.

Od powyższej zasady istnieją wyjątki przewidziane w przepisach szczególnych. Są to przede wszystkim sytuacje, kiedy udzielenie urlopu bezpłatnego jest obligatoryjne. Przykładem jest choćby urlop bezpłatny udzielany młodocianemu uczęszczającemu do szkoły dla pracujących, na jego wniosek, w okresie ferii szkolnych w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym dwóch miesięcy. W myśl art. 205 § 4 k.p. okres tego urlopu wlicza się do okresu pracy młodocianego, od którego zależą jego uprawnienia pracownicze. Innym często występującym przykładem urlopu bezpłatnego, który wlicza się do stażu pracy, jest urlop przysługujący pracownikowi powołanemu do pełnienia funkcji z wyboru w organizacji związkowej, poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. Przy czym urlop ten udzielany jest na wniosek organizacji związkowej, w której pracownik ma pełnić funkcję¹⁹. Zgodnie z art. 25 ustawy z dnia 23 maja o związkach zawodowych²⁰, w związku z art. 74 k.p., jeżeli pracownik zgłosi swój powrót do pracy w ciągu siedmiu dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru, okres urlopu bezpłatnego wlicza się do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Ponadto, mając na uwadze aktualnie panujący stan epidemiczny, zauważyć należy, że obowiązek udzielenia urlopu bezpłatnego oraz jego wliczenie do stażu pracy są przewidziane także w przypadku osób skierowanych do

¹⁸ Por. R. SADLIK, *Jakie warunki formalne wypowiedzenia umowy o pracę musi zachować pracodawca*, „Służba Pracownicza” 2014, nr 11, s. 5-7.

¹⁹ Zob. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 grudnia 2018 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego, Dz.U. z 2018 r., poz. 2358; zob. K. RĄCZKA, *Urlopy bezpłatne i zwolnienia od pracy działaczy związkowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 11, s. 19-24.

²⁰ Tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r., poz. 263 ze zm.

pracy przy zwalczaniu epidemii. Otóż zgodnie z art. 47 ust. 1 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi²¹, pracownicy podmiotów leczniczych, osoby wykonujące zawody medyczne oraz osoby, z którymi podpisano umowy na wykonywanie świadczeń zdrowotnych, mogą być skierowani do pracy przy zwalczaniu epidemii. Do pracy tej mogą być skierowane także inne osoby, jeżeli ich skierowanie jest uzasadnione aktualnymi potrzebami podmiotów kierujących zwalczaniem epidemii. Podstawę skierowania stanowi decyzja wydana przez właściwego wojewodę (przy skierowaniu do pracy przy zwalczaniu epidemii na terenie województwa, w którym osoba skierowana posiada miejsce pobytu lub jest zatrudniona) albo ministra właściwego do spraw zdrowia (w razie skierowania do pracy na obszarze innego województwa)²². Decyzja o skierowaniu do pracy przy zwalczaniu epidemii stwarza obowiązek pracy przez okres do trzech miesięcy w podmiocie leczniczym lub w innej jednostce organizacyjnej wskazanych w decyzji. W myśl art. 47 ust. 8 ww. ustawy osobie skierowanej do pracy przy zwalczaniu epidemii dotychczasowy pracodawca jest obowiązany udzielić urlopu bezpłatnego na czas określony w decyzji (maksymalnie do trzech miesięcy). W takiej sytuacji mamy zatem do czynienia z obligatoryjnym urlopem bezpłatnym udzielanym na podstawie decyzji i nie jest już potrzebny dodatkowo wniosek pracownika. Okres urlopu bezpłatnego udzielonego w tym trybie zalicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u tego pracodawcy.

Urlop bezpłatny trwający dłużej niż miesiąc w roku kalendarzowym, powoduje obniżenie wymiaru urlopu wypoczynkowego. Mając na uwadze przepisy art. 155² w związku z art. 155¹ k.p., wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego zostanie obniżony proporcjonalnie²³.

3. ODWOŁANIE PRACOWNIKA Z URLOPU BEZPŁATNEGO

Jeżeli urlop bezpłatny ma zostać udzielony na okres dłuższy niż trzy miesiące, pracodawca i pracownik mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn. Ustawodawca przewidział trzy warunki, które muszą być spełnione łącznie, tj.: urlop bezpłatny trwa dłużej

²¹ Tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r., poz. 1845 ze zm.

²² Art. 47 ust. 4 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

²³ Por. G. ORŁOWSKI, *Komentarz do art. 174, [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Legalis, teza 4.

niż trzy miesiące, w treści decyzji pracodawcy dodano klauzulę dopuszczającą możliwość odwołania pracownika z tego urlopu, odwołanie pracownika może nastąpić z ważnych przyczyn²⁴. Chodzi tu oczywiście o ważne przyczyny występujące po stronie pracodawcy, które powstaną po rozpoczęciu przez pracownika urlopu bezpłatnego, a które wcześniej nie mogły być przewidziane. Zaistnienie tych ważnych przyczyn powinno wiązać się z realnym zagrożeniem interesu pracodawcy. Można wskazać przykładowo, iż ważną przyczyną odwołania pracownika z urlopu bezpłatnego będzie potrzeba pracodawcy związana z organizacją procesu pracy. Taką przyczyną uzasadniającą odwołanie będą trudności kadrowe, tj. sytuacja, kiedy nieobecność pracownika w pracy spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy i w konsekwencji straty gospodarcze i ekonomiczne pracodawcy. Ustawodawca nie przewidział dodatkowych wymogów formalnych odnośnie do tego warunku. Istotne jest, aby obie strony wyraźnie w zawartej umowie przewidziały możliwość odwołania bez wskazania konkretnych przyczyn. W razie wprowadzenia klauzuli dopuszczającej odwołanie pracownika z urlopu warto pamiętać, że jest to uprawnienie przysługujące wyłącznie pracodawcy. Odwołanie wymaga przecież wskazania ważnej przyczyny uzasadniającej podjęcie tej decyzji przez pracodawcę²⁵. Pracownik co do zasady w razie odwołania go z urlopu bezpłatnego jest obowiązany stawić się do pracy w terminie wyznaczonym przez pracodawcę. Odmowa ponownego podjęcia pracy i niezastosowanie się do decyzji pracodawcy stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych²⁶. Zdaniem M. Czajki, w przypadku wprowadzenia klauzuli dopuszczającej możliwość odwołania pracownika z urlopu bezpłatnego pracownik ma obowiązek oddać się do dyspozycji pracodawcy niezwłocznie po wezwaniu go do świadczenia pracy. Odmowa może skutkować odpowiedzialnością porządkową, materialną, a nawet rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.²⁷

Jak już wcześniej była mowa, decyzję w sprawie odwołania pracownika z urlopu bezpłatnego podejmuje pracodawca, który podaje ważne przyczyny uzasadniające odwołanie i informuje o tym pracownika. Pracownik, który nie zgodzi się z oceną pracodawcy i odmówi stawienia się do pracy, musi liczyć się z konsekwencjami swojej decyzji. W takim przypadku pracodawca

²⁴ Por. M. CZAJKA, *Pracownicze urlopy bezpłatne*, „Edukacja Prawnicza” 2018, nr 2, s. 17.

²⁵ Por. E. SZEMPLIŃSKA, *Urlop bezpłatny*, s. 34.

²⁶ Por. G. ORŁOWSKI, *Komentarz do art. 174, [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Legalis, teza 9.

²⁷ Por. M. CZAJKA, *Pracownicze urlopy bezpłatne*, s. 18.

może nałożyć na pracownika m.in. karę porządkową lub wypowiedzieć umowę o pracę z powodu odmowy wykonania polecenia. Następnie pracownik zawsze może swoich racji dochodzić w sądzie pracy. To sąd po analizie dokona oceny, czy przyczyny, dla których pracodawca odwołał pracownika z urlopu, były ważne, a także czy powody po stronie pracownika, który nie wykonał polecenia pracodawcy, były zasadne²⁸.

W myśl art. 174 § 4 k.p. dopuszczalność zastrzeżenia wcześniejszego odwołania z urlopu bezpłatnego nie dotyczy przypadków unormowanych w przepisach szczególnych. Natomiast w przypadku urlopu bezpłatnego trwającego krócej niż 3 miesiące albo kiedy w umowie brakuje zastrzeżenia o możliwości odwołania pracownika ewentualne odwołanie może mieć miejsce, jeżeli obie strony dojdą w tym zakresie do wspólnego porozumienia. Dodatkowo warto także zwrócić uwagę, iż zdaniem F. Małysza odwołanie pracownika z urlopu bezpłatnego nie jest równoznaczne z jego zakończeniem²⁹. Zgodnie z tym poglądem w praktyce może się zdarzyć, że urlop będzie przerwany z ważnej przyczyny na kilka dni, a następnie po ustaniu przyczyny pracownik będzie mógł kontynuować urlop.

Ciekawy wątek porusza H. Szewczyk wskazując, iż:

w interesie wybieralnego pracownika samorządowego leży, aby przy udzieleniu urlopu bezpłatnego z art. 174 kodeksu pracy strony nie przewidziały dopuszczalności odwołania pracownika z urlopu z ważnych powodów. Odwołanie pracownika z urlopu bezpłatnego, z jednej strony uniemożliwiłoby mu sprawowanie funkcji z wyboru przez wyznaczony okres, zaś z drugiej strony – stanowiłoby przyczynę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez dotychczasowego pracodawcę, w przypadku gdyby odwołany z urlopu pracownik nie zgłosił się w przepisany termin do pracy³⁰.

Również w przypadku innych pracowników korzystających z urlopu bezpłatnego można uznać, przyjmując powyższy pogląd, że czasami lepszym i bezpieczniejszym rozwiązaniem dla pracownika jest nieumieszczanie dodatkowej klauzuli dopuszczającej możliwość odwołania z urlopu.

²⁸ Por. A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Komentarz do art. 174*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A.M. Świątkowski, Legalis, teza 3.

²⁹ F. MAŁYSZ, *Urlopy bezpłatne*, „Służba Pracownicza” 2004, nr 10, s. 27, LEX nr 44871.

³⁰ H. SZEWCZYK, *Urlop bezpłatny pracowników samorządowych – tryb udzielania, odwołanie pracownika z urlopu, prawo do kolejnego urlopu bezpłatnego*, LEX nr 152091.

4. UPRAWNIENIA PRACOWNIKA W CZASIE URLOPU BEZPŁATNEGO

W czasie urlopu bezpłatnego pracownik korzysta ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę (art. 41 k.p.). Jedy- nym wyjątkiem od tej zasady jest ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracoda- wcy. Poza tym obowiązuje również zakaz jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika w drodze wypowiedzenia zmieniają- cego przez pracodawcę (art. 42 k.p.). Jednocześnie warto zauważyć, że pra- cownik może wypowiedzieć umowę o pracę w dowolnym momencie trwania tego stosunku pracy, a zatem również w trakcie przebywania na urlopie bez- płatnym³¹.

Szczególna regulacja dotycząca możliwości wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi, który przebywa na urlopie bezpłatnym, przewidziana została w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zwana dalej: ustawą o zwolnieniach grupowych)³². Zgodnie z art. 5 ust. 3 ww. ustawy w sytuacji, kiedy w zakładzie pracy przeprowadzane są zwolnie- nia grupowe, dopuszczalne jest wówczas wypowiedzenie pracownikowi sto- sunku pracy w czasie urlopu bezpłatnego trwającego co najmniej 3 miesiące. Natomiast wypowiedzenie warunków pracy lub płacy jest możliwe nawet bez względu na czas trwania urlopu (art. 5 ust. 4 ww. ustawy). Ponadto w art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych ustawodawca określił, że warunkiem dopuszczalności wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn nie- dotyczących pracownika w trybie indywidualnym jest brak sprzeciwu ze strony reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej w ter- minie czternastu dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wy- powiedzeniu. Wypowiedzenie zaś warunków pracy lub płacy w trybie indy- widualnym jest możliwe w przypadku, gdy brak jest możliwości dalszego zatrudniania pracownika przebywającego na urlopie bezpłatnym na dotych- czasowym stanowisku pracy (art. 10 ust. 3 ww. ustawy).

Warto także odnotować, że niedopuszczalne jest rozwiązanie bez wypowie- dzenia stosunku pracy w czasie urlopu bezpłatnego z powodu długotrwałej choroby pracownika przypadającej w czasie trwania tego urlopu. Gdyby pra- cownik nie korzystał z urlopu, okres niezdolności do pracy z powodu choroby

³¹ Por. K. JAŚKOWSKI, *Komentarz do art. 174*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX, teza 8; por. M. ZIELENIECKI, *Komentarz do art. 174*, [w:] *Kodeks pracy. Regulacje Covid-19 w prawie pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Legalis, teza 3.

³² Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.

stanowiłby przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 k.p. Jednak w tym przypadku nieobecność pracownika w pracy wynika z udzielonego urlopu bezpłatnego i nie ma tu znaczenia, że w tym samym czasie z powodu choroby jest on niezdolny do wykonywania pracy³³.

Dopuszczalne jest natomiast, aby w trakcie urlopu bezpłatnego pracodawca rozwiązał umowę o pracę w trybie przewidzianym w art. 52 k.p., tj. bez wypowiedzenia z winy pracownika. Z kolei pracownik przebywający na urlopie bezpłatnym może rozwiązać bez wypowiedzenia umowę o pracę na podstawie art. 55 k.p.

5. ZAKOŃCZENIE URLOPU BEZPŁATNEGO

Urlop bezpłatny powinien zakończyć się w dacie określonej przez strony przy jego udzieleniu. Jednakże mając na uwadze, że doszło tu do zawarcia umowy między dwiema stronami, mogą one w czasie trwania urlopu uzgodnić jego wcześniejsze zakończenie lub przedłużenie³⁴. Przy czym żadna ze stron nie może jednostronnie skrócić lub przedłużyć czasu trwania tego urlopu. Jeżeli pracownik zechce skrócić udzielony mu urlop, powinien wystąpić z odpowiednim wnioskiem do pracodawcy. Jednak pracodawca nie ma obowiązku w takiej sytuacji wyrazić zgody na skrócenie lub przedłużenie urlopu, jest to uzależnione od jego woli i nie musi podawać żadnych argumentów uzasadniających jego decyzję³⁵.

Po zakończeniu urlopu bezpłatnego pracodawca jest zobowiązany przywrócić pracownika do wykonywanej wcześniej pracy³⁶. Na pracowniku natomiast spoczywa obowiązek przystąpienia do pracy. Jeśli pracownik nie zgłosi się do pracy po zakończeniu urlopu bezpłatnego, to można mówić o naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. niestawieniu się do pracy. W konsekwencji pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Niewątpliwie może również mieć miejsce usprawiedliwiona niemożliwość przystąpienia do pracy, np. choroba pra-

³³ Por. F. MAŁYSZ, *Urlopy bezpłatne*, s. 27. Zdaniem Sądu Najwyższego: „Choroba pracownika w okresie urlopu bezpłatnego nie powoduje wyłączenia czasu trwania choroby z okresu urlopowego i przedłużenia tego okresu o czas choroby”. Wyrok z dnia 30 sierpnia 1973 r., sygn. akt I PR 408/73, LEX nr 12280.

³⁴ Por. M. CZAJKA, *Pracownicze urlopy bezpłatne*, s. 17.

³⁵ Por. F. MAŁYSZ, *Urlopy bezpłatne*, s. 27.

³⁶ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2003 r., sygn. akt III PZP 17/03, Legalis nr 60328.

cownika³⁷. Natomiast zdaniem Sądu Apelacyjnego w Warszawie w sytuacji, gdy urlop bezpłatny został udzielony na czas trwania kadencji, która została skrócona, wówczas przysługuje pracownikowi roszczenie o dopuszczenie do pracy, a w razie odmowy zatrudnienia, roszczenie o wynagrodzenie za cały czas niewykonywania pracy³⁸. Z kolei w innym wyroku Sąd Najwyższy dopuścił możliwość zatrudnienia pracownika w czasie, kiedy oczekuje on na dopuszczenie do pracy u macierzystego pracodawcy po zakończeniu urlopu bezpłatnego. Zdaniem Sądu podjęcie terminowego zatrudnienia u innego pracodawcy nie wyklucza istnienia po stronie pracownika woli kontynuowania stosunku pracy u macierzystego pracodawcy³⁹.

6. URLOP BEZPŁATNY W CELU WYKONYWANIA PRACY U INNEGO PRACODAWCY

Specyficznym rodzajem urlopu bezpłatnego jest urlop przewidziany w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy. Według art. 174¹ k.p., za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami. Jest to zatem szczególnie typ urlopu bezpłatnego z wyraźnie określonym celem. W takiej sytuacji nowy pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi wszystkie świadczenia związane z pracą, w tym wypłacać stosowne wynagrodzenie. Treść umowy o pracę zawartej z nowym pracodawcą może odbiegać od treści, jaką zawierała umowa u dotychczasowego pracodawcy. Ustawodawca nie wprowadził żadnych warunków co do nowej pracy. Nie musi zatem być to taki sam rodzaj pracy jak dotychczas wykonywany. Obowiązki pracownika u nowego pracodawcy powinny być jednak uzależnione od kwalifikacji i umiejętności pracownika. Dlatego też umowa o pracę z nowym pracodawcą może zawierać warunki pogarszające sytuację pracownika, np. obniżone wynagrodzenie lub niższe stanowisko niż dotychczas. Przy czym jest to dopuszczalne i pracownik podpisując umowę wyraża na to zgodę. Trzeba bowiem pamiętać, że gdyby nie praca u nowego pracodawcy, to pracownik mógłby zostać w ogóle bez pracy, gdyż dotychczasowy praco-

³⁷ Por. M. NAŁĘCZ, *Komentarz do art. 174, [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Muszałski, Legalis, teza 9.

³⁸ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 15 grudnia 1999 r., sygn. akt III APa 27/99, LEX nr 39954.

³⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., sygn. akt I PKN 577/00, LEX nr 78546.

dawca ze względu na trudną sytuację ekonomiczną mógłby dokonać redukcji zatrudnienia⁴⁰. Podkreślić trzeba, że również dotychczasowy pracodawca nie ma żadnego wpływu na ukształtowanie tych nowych warunków pracy i płacy. Pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy:

Porozumienie zawarte między pracodawcami, w ramach którego pierwszy z nich udziela pracownikowi urlopu bezpłatnego, a drugi zatrudnia go, nie determinuje jednolitości między więzią „zawieszoną” a nawiązaną. Wystarczy wskazać, że dotychczasowe wynagrodzenie pracownika nie musi zostać powielone w nowym stosunku pracy. Pracodawca udzielający urlopu bezpłatnego nie ma wpływu na ukształtowanie warunków płacowych między pracownikiem a nowym pracodawcą⁴¹.

Należy zwrócić uwagę, że konieczne jest porozumienie między pracodawcami, tj. pracodawcą dotychczas zatrudniającym pracownika oraz pracodawcą, u którego pracownik ma wykonywać pracę podczas urlopu. Porozumienie to jest umową cywilnoprawną, do której stosuje się w szczególności art. 353¹ k.c. Ponadto ustawodawca przewidział dwa warunki, aby można było skorzystać z tej instytucji prawnej. Po pierwsze – inicjatywa udzielenia urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy musi wyjść od dotychczasowego pracodawcy, a po drugie – pracownik musi wyrazić na ten urlop zgodę na piśmie⁴².

Zdaniem Ł. Pisarczyka, ten rodzaj urlopu bezpłatnego służy realizacji innych celów społecznych, niż urlop bezpłatny udzielany na zasadach ogólnych⁴³. Autor zauważa, iż w szczególności może być on wykorzystywany w razie spadku zapotrzebowania na pracę u dotychczasowego pracodawcy. Pomimo tego stosunek pracy zostaje zachowany, ponieważ pracownik będzie wykonywał pracę u innego pracodawcy, zaś dotychczasowy pracodawca nie będzie musiał wypłacać mu wynagrodzenia. Pracownik wykonując pracę u nowego pracodawcy będzie miał zapewnione źródło dochodu. Dlatego w takiej sytuacji interesy obu stron są zabezpieczone. Podobnego zdania jest Sąd Apelacyjny w Gdańsku, który stwierdził, że: „Urlop ten udzielany jest przede wszystkim w interesie pracodawcy, który unika w ten sposób obo-

⁴⁰ M. CZAJKA, *Pracownicze urlopy bezpłatne*, s. 18-19; por. A. KOSUT, *Komentarz do art. 174¹*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W.K. Baran, LEX, teza 1.

⁴¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2017 r., sygn. akt II UK 400/17, LEX nr 2390726.

⁴² J. ŻOŁYŃSKI, *Urlop bezpłatny udzielany przez pracodawcę w trybie art. 174¹k.p. – aspekty praktyczne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 8, s. 22.

⁴³ Ł. PISARCZYK, *Komentarz do art. 174¹*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, LEX, teza 1.

wiązku wypłaty odpraw z tytułu zwolnienia pracowników, jednakże uznać go można także za korzystny dla pracownika, bowiem chroni go przed utratą pracy”⁴⁴.

Zgodnie z art. 174¹ § 2 k.p. okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy, jednak dopiero po powrocie pracownika do pracy. Stąd też ulegnie przedłużeniu staż pracy u dotychczasowego pracodawcy, mimo że praca wykonywana była na rzecz innego pracodawcy. Okres tego urlopu, czy inaczej: okres świadczenia pracy u innego pracodawcy będzie podlegał zaliczeniu m.in. przy okazji przyznawania dodatków stażowych, nagród jubileuszowych czy odpraw pracowniczych⁴⁵. Jednocześnie podkreślić trzeba, że udzielenie urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy nie jest tożsame z poleceniem wykonywania pracy w wyznaczonym miejscu, znajdującym się u innego pracodawcy. W tym drugim bowiem przypadku pracownik nadal pozostaje pracownikiem u dotychczasowego pracodawcy, który jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia pracownikowi, pomimo że wykonuje on pracę na rzecz innego podmiotu (pracodawcy)⁴⁶.

WNIOSKI

Urlop bezpłatny to uprawnienie pracownika, który w związku ze sprawami rodzinnymi lub zawodowymi nie może ich pogodzić z jednoczesnym wykonywaniem dotychczasowej pracy. Pracownik występuje wówczas z wnioskiem o udzielenie urlopu bezpłatnego. Urlopy bezpłatne mogą mieć charakter fakultatywny lub obligatoryjny. W tym pierwszym przypadku pracodawca nie ma obowiązku udzielenia tego urlopu i to od jego decyzji zależy, czy, kiedy i jak długo pracownik będzie na tym urlopie przebywał. Natomiast w tym drugim przypadku, jeśli zaistnieją przesłanki ustawowe, które uprawniają do tego urlopu, to pracodawca jest zobowiązany go udzielić. Pracownicy korzystają zwykle z urlopu bezpłatnego, kiedy wykorzystali już pełny wymiar urlopu wypoczynkowego, a koniecznie potrzebują dni wolnych od pracy.

⁴⁴ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 22 marca 2016 r., sygn. akt III AUa 1877/15, LEX nr 2020083.

⁴⁵ Por. J. ŻOŁYŃSKI, *Urlop bezpłatny udzielany przez pracodawcę*, s. 24; por. A. MAREK, *Okresowa zmiana pracodawcy w czasie dekonstrukcji*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 8, s. 22-24.

⁴⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 71/98, LEX nr 35693; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 r., sygn. akt II PK 147/11, LEX nr 1167471.

Zasadniczo w okresie urlopu bezpłatnego stosunek pracy zostaje zawieszony, ale nie oznacza to, że wszystkie obowiązki pracownicze również ulegają zawieszeniu. Skoro bowiem stosunek pracy trwa, to pracownik nadal jest związany obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy. W konsekwencji nie powinien podejmować żadnych czynności, które mogłyby narazić na szkodę pracodawcę. Podejmowanie działalności konkurencyjnej jest wykluczone. Jeżeli pracownik podpisał umowę o zakazie konkurencji na podstawie art. 101¹ k.p., to umowa ta nadal obowiązuje pomimo urlopu bezpłatnego.

PIŚMIENNICTWO

Źródła prawa

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.
Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r., poz. 1740 ze zm.
Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.
Ustawa z dnia 23 maja o związkach zawodowych, Dz.U. z 2019 r., poz. 263 ze zm.
Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, Dz.U. z 2020 r., poz. 1845 ze zm.
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 grudnia 2018 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia w wyborze funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia w wyborze funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego, Dz.U. z 2018 r., poz. 2358.

Orzecznictwo

- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 2014 r., sygn. akt I PK 294/03, Legalis nr 1195799.
Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2003 r., sygn. akt III PZP 17/03, Legalis nr 60328.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 sierpnia 1973 r., sygn. akt I PR 408/73, LEX nr 12280.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 15 października 1996 r., sygn. akt III AUa 34/96, Legalis nr 34116.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 27 listopada 1996 r., sygn. akt III AUa 888/96, Legalis nr 34149.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 71/98, LEX nr 35693.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 15 grudnia 1999 r., sygn. akt III APa 27/99, LEX nr 39954.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., sygn. akt I PKN 577/00, LEX nr 78546.

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2003 r., sygn. akt I PK 559/02, LEX nr 842907.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r., sygn. akt III PK 42/04, Legalis nr 65055.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2005 r., sygn. akt III PK 12/05, LEX nr 162249.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 13/09, LEX nr 533099.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r., sygn. akt I PK 85/09, LEX nr 823312.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2010 r., sygn. akt II PK 257/09, LEX nr 1112854.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 r., sygn. akt II PK 147/11, LEX nr 1167471.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 12 lutego 2013 r., sygn. akt III AUa 677/12, LEX nr 1286464.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 22 maja 2013 r., sygn. akt III AUa 783/12, LEX nr 1322458.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 22 marca 2016 r., sygn. akt III AUa 1877/15, LEX nr 2020083.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2017 r., sygn. akt II UK 400/17, LEX nr 2390726.

Literatura

- CZAJKA Małgorzata: *Pracownicze urlopy bezpłatne*, „Edukacja Prawnicza” 2018, nr 2, s. 16-20.
- JAŚKOWSKI Kazimierz: *Komentarz do art. 174*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX, teza 8.
- KOŁOSA Anna: *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy. Wyjaśnienia. Urlopy bezpłatne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 12, s. 38, LEX nr 28210.
- KOSUT Anna: *Komentarz do art. 174¹*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W.K. Baran, LEX, teza 1.
- MAŁYSZ Franciszek: *Urlopy bezpłatne*, „Służba Pracownicza” 2004, nr 10, s. 27, LEX nr 44871.
- MAREK Andrzej: *Okresowa zmiana pracodawcy w czasie dekonstrukcji*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 8, s. 22-24.
- NAŁĘCZ Maciej: *Komentarz do art. 174*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Muszalski, Legalis, teza 1, 9.
- ORŁOWSKI Grzegorz: *Komentarz do art. 174*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Legalis, teza 1, 4, 6, 9.
- PISARCZYK Łukasz: *Komentarz do art. 174¹*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, LEX, teza 1.
- RĄCZKA Krzysztof: *Urlopy bezpłatne i zwolnienia od pracy działaczy związkowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 11, s. 19-24.
- SADLIK Ryszard: *Jakie warunki formalne wypowiedzenia umowy o pracę musi zachować pracodawca*, „Służba Pracownicza” 2014, nr 11, s. 5-7.
- SUZDORF Janina: *Urlop bezpłatny*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 2, s. 13-16.
- SZEMPLIŃSKA Elżbieta: *Urlop bezpłatny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, nr 4, s. 34-35.
- SZEWczyk Helena, *Urlop bezpłatny pracowników samorządowych – tryb udzielania, odwołanie pracownika z urlopu, prawo do kolejnego urlopu bezpłatnego*, LEX nr 152091.

- ŚWIĄTKOWSKI Andrzej Marian: *Komentarz do art. 174*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A.M. Świątkowski, Legalis, teza 1, 3.
- ZIELENIECKI Marcin: *Komentarz do art. 174*, [w:] *Kodeks pracy. Regulacje Covid-19 w prawie pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Legalis, teza 3.
- ŻOŁYŃSKI Janusz: *Urlop bezpłatny udzielany przez pracodawcę w trybie art. 174¹k.p. – aspekty praktyczne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 8, s. 22-28.

ZASADY UDZIELANIA I KORZYSTANIA Z URLOPU BEZPŁATNEGO

Streszczenie

Niniejszy artykuł ma na celu analizę przepisów prawa pracy dotyczących problematyki pracowniczych urlopów bezpłatnych. Urlop bezpłatny stanowi przerwę w obowiązku świadczenia pracy. Podczas urlopu bezpłatnego stosunek pracy nie ustaje, ulega jednak zawieszeniu, a pracownikowi nie przysługuje prawo do wynagrodzenia.

Urlop ten jest udzielany na wniosek pracownika. Pracodawca może odmówić udzielenia urlopu. Okres trwania urlopu bezpłatnego nie jest ustawowo limitowany, jest on uzależniony od zgodnej woli pracownika i pracodawcy. Za porozumieniem stron urlop może być przedłużony lub skrócony. Co do zasady, urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia i świadczenia pracownicze. W okresie przebywania na urlopie bezpłatnym pracownik podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy przez pracodawcę.

Słowa kluczowe: urlop bezpłatny; urlopy pracownicze; odwołanie z urlopu bezpłatnego; przerwa w pracy; staż pracy