

e-Biuletyn

Powiatu Szczycieńskiego

Nr 1/2020/Sz



Fundacja Rozwoju Ziemi Oleckiej

Publikacja współfinansowana ze środków Powiatu Szczycieńskiego

Szanowni Państwo,

*mamy zaszczyt oddać w Państwa ręce e-Biuletyn numer 1/2020 dotyczący najczęstszego zapytania z Punktu Nieodpłatnej Pomocy Prawnej w Szczytnie. W niniejszym numerze odpowiemy na pytanie **Czy pracodawca może zmusić pracownika do urlopu bezpłatnego?** Biuletyn ten powstał w ramach realizacji zadania publicznego przez Fundację Rozwoju Ziemi Oleckiej, współfinansowanego ze środków Powiatu Szczytnieńskiego, polegającego na prowadzeniu Punktu Nieodpłatnej Pomocy Prawnej, Punktu Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego oraz edukacji prawnej w Szczytnie. W niniejszym wydaniu e-Biuletynu poruszamy najczęstszy problem, z którym zgłaszają się Państwo do Punktów.*

Do prowadzonych przez nas Punktów w Szczytnie, zapraszamy wszystkie uprawnione osoby w godzinach:

- 1. w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie, ul. Marii Konopnickiej 70**
dni robocze 7:30 – 11:30
- 2. w Starostwie Powiatowym, ul. Henryka Sienkiewicza 1**
dni robocze 11:30 – 15:30

Z wyrazami szacunku,

w imieniu Fundacji Rozwoju Ziemi Oleckiej

Andrzej Wojczulewicz – Prezes Zarządu Fundacji

Czy pracodawca może zmusić pracownika do urlopu bezpłatnego?

W związku z panującą obecnie pandemią wirusa COVID-19, popularnie zwanego też koronawirusem, sytuacja w wielu sferach życiowych uległa drastycznej zmianie. Jednymi z najpopularniejszych rozterek w sferze prawnej są obecnie te, dotyczące zagadnień związanych z prawem pracy. Obecnie, znacznie wnikliwiej niż zazwyczaj, uwagę kierujemy na to, **jak uregulowane są prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy.**

Z uwagi na zmniejszone zapotrzebowanie na wiele produktów i usług sytuacja większości pracodawców uległa znacznemu pogorszeniu. W następstwie tych zdarzeń, szukają oni sposobów na polepszenie swojej trudnej sytuacji ekonomicznej, chociażby kosztem pracowników. Jednym z takich działań są próby wysyłania pracowników na przymusowe urlopy bezpłatne. **Czy pracodawca może zatem zmusić pracownika do urlopu bezpłatnego?**

Kwestię urlopu bezpłatnego normuje art. 174 Kodeksu pracy. Zgodnie z §1 na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego.

Zatem zwrócić uwagę należy, że urlopu bezpłatnego pracodawca **może** udzielić na **pisemny wniosek** pracownika. Kwestia „czy” i „w jakim wymiarze” go otrzymamy, jest decyzją pracodawcy. Pracodawca nie jest uprawniony do przymuszenia do skorzystania z urlopu bezpłatnego, nie może wysłać nikogo na przymusowy urlop bezpłatny, może tylko proponować pracownikom, aby skorzystali z urlopu bezpłatnego.

Jeśli podejmie taką próbę, mamy prawo odmówić, powołując się na przepisy kodeksu pracy. Odmowa w tym przypadku nie powinna pociągać za sobą żadnych konsekwencji.

Nawet jeśli sytuacja finansowa pracodawcy jest bardzo zła, nie może on zmusić pracownika, aby wystąpił z wnioskiem o urlop bezpłatny. Jeżeli pracodawca tak postąpi, jego działanie będzie niezgodne z prawem. Możemy wystąpić do sądu pracy, gdy pracodawca zdecyduje się nas ukarać - mimo braku podstaw do podjęcia takich działań.

Udzielenie przez pracodawcę urlopu bezpłatnego pracownikowi na jego pisemny wniosek jest w istocie umową, w której pracodawca zobowiązuje się zwolnić pracownika z obowiązku wykonywania pracy przez określony czas, a pracownik rezygnuje z korzystania z prawa jej wykonywania w tym okresie.

Możliwość udzielenia przez pracodawcę urlopu bezpłatnego, na wniosek pracownika, nie wymaga regulacji ustawowej. Wynika to z autonomii woli stron. Skoro mogą one w drodze porozumienia rozwiązać stosunek pracy lub zmienić jego treść, to mogą także czasowo

zawiesić ciążące na nich obowiązki. Wynika stąd także, że udzielenie urlopu bezpłatnego może nastąpić również na wniosek pracodawcy, ale zgoda pracownika musi być wyrażona na piśmie.

Należy pamiętać, że pracownik przebywający na urlopie bezpłatnym co do zasady nie otrzymuje wynagrodzenia, nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego, nie ma prawa do zasiłku chorobowego oraz świadczeń socjalnych związanych z pozostawaniem w zatrudnieniu.

Urlop bezpłatny trwający **mniej niż miesiąc** nie ogranicza prawa pracownika do urlopu wypoczynkowego. W czasie urlopu bezpłatnego pracownik **korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem** umowy o pracę (art. 41 k.p.) z wyjątkiem ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ k.p.). Czas urlopu bezpłatnego możemy wykorzystać w dowolny sposób. Mamy np. prawo podjąć zatrudnienie u innego pracodawcy, o ile nie występują ograniczenia wynikające z umowy o zakazie konkurencji w naszej umowie o pracę.

Urlop bezpłatny **kończy się** w dacie określonej przez strony przy jego udzielaniu. W czasie trwania urlopu strony mogą w każdej chwili uzgodnić jego wcześniejsze zakończenie. Strony mogą także postanowić, że urlop zakończy się na podstawie oświadczenia jednej z nich. W przypadku urlopu trwającego krócej niż 3 miesiące, a także jeśli porozumienie dotyczące urlopu trwającego dłużej niż 3 miesiące tego nie przewiduje, pracodawca nie może jednostronnie odwołać pracownika z urlopu.

Po upływie terminu urlopu oraz w razie odwołania przez pracodawcę, pracownik jest obowiązany przystąpić do pracy, której rodzaj jest określony w umowie o pracę, a pracodawca – dopuścić go do niej. Gdy pracodawca uniemożliwia pracownikowi podjęcie pracy, to pracownik ma roszczenie o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas gotowości do jej wykonywania (art. 22 i 81 k.p.).

Biuletyn opracował Zespół w składzie:

Marcin Łada – młodszy prawnik

Aplikant radcowski Viviana Pia Wylonk – nadzór merytoryczny.

Fundacja Rozwoju Ziemi Oleckiej ul. Wojska Polskiego 13
19- 400 OLECKO
tel. 87 520 21 59
e-mail: biuro@fundacja.olecko.pl strona www: www.fundacja.olecko.pl