



## Prawo do urlopu - co zmieniła epidemia?



Epidemia postawiła w trudnej sytuacji wielu pracodawców. Jednocześnie ogrom zmian, w tym projektów, które były dość dynamicznie zmieniane, mógł wprowadzić dozę niepewności co do aktualnego brzmienia praw pracowników w zakresie ich podstawowych uprawnień, w tym urlopów. Aktualnie obowiązujące regulacje tłumaczą eksperci DAS Towarzystwa Ochrony Prawnej.

Stan zagrożenia epidemicznego związany z rozprzestrzenianiem się wirusa COVID-19 spowodował wprowadzenie wielu zmian w prawie, które dotyczą bezpośrednio zarówno pracowników, jak i pracodawców. Jednocześnie ta wyjątkowa sytuacja może być pretekstem do zmuszania pracownika do rezygnacji ze swoich uprawnień - np. w kwestii urlopu. Dlatego warto znać obowiązujące przepisy w tej sferze oraz zapoznać się ze zmianami, jakie zostały wprowadzone w związku z pandemią.

### **Prawo do wypoczynku prawem pracownika**

Każdemu pracownikowi, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, w zależności od stażu pracy, przysługuje 20 (przy stażu poniżej 10 lat) lub 26 dni (przy stażu powyżej 10 lat) urlopu wypoczynkowego w ciągu roku. Urlop wypoczynkowy udzielany jest w oparciu o plany urlopowe zgodnie z funkcjonującym rozkładem pracy - w dni, które dla danego pracownika są dniami pracy. Plan urlopowy w ostatecznym kształcie ustala pracodawca, ale robi to na podstawie wniosków składanych przez pracowników oraz biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia normalnego (stałego) toku pracy. Jednak co najważniejsze - to pracownik wybiera termin swojego urlopu.

Mimo ustalenia planu urlopowego, urlop wypoczynkowy pracownika może ulec przesunięciu, ale taka ewentualność jest ściśle regulowana przez prawo. - *Po pierwsze, co oczywiste, urlop wypoczynkowy może ulec przesunięciu na wniosek samego pracownika. Po drugie, przesunięcie urlopu wypoczynkowego może nastąpić z inicjatywy pracodawcy, gdy z powodu szczególnych jego potrzeb nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy firmy* - tłumaczy Marta Kotowska, radca prawny w DAS. Taka zmiana w planach urlopowych musi być rzeczywiście uzasadniona.

Warto zwrócić tutaj uwagę, że pracownik może zostać również odwołany z urlopu, jednak taka sytuacja może mieć miejsce wyłącznie, gdy obecność pracownika w miejscu pracy wymagana jest



okolicznościami nieprzewidzianymi w chwili rozpoczęcia urlopu. W takim przypadku pracodawca ma obowiązek pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu, dodaje ekspertka.

### **A co jeśli się zarazimy?**

Co ważne, w prawie mamy już uregulowaną kwestię prawa do urlopu w obliczu styczności z wirusem. Jeżeli pracownik zostanie objęty przymusową kwarantanną np. w związku z podejrzeniem kontaktu z osobą zakażoną koronawirusem, to nie straci swoich dni urlopowych. Jego urlop zostanie przesunięty na późniejszy, ustalony z pracodawcą termin.

### **Urlop na żądanie pracodawcy?**

W obliczu lockdown'u i wstrzymania działalności wielu firm dużo mówiło się o tym, kiedy i czy pracodawca może wysłać pracownika na urlop wypoczynkowy. W tym zakresie regulacje prawne nie uległy zmianie i w dalszym ciągu pracodawca ma takie uprawnienie, ale wyłącznie w dwóch ściśle określonych przypadkach.

Pierwszym z nich jest zaległy urlop. - *Urlop, którego pracownik nie wykorzystał w poprzednim roku, „przechodzi” na następny rok. Warunkiem jest, aby pracownik wykorzystał go najdalej do 30 września. Pracodawca jest uprawniony do skierowania pracownika na zaległy urlop wypoczynkowy, określając samodzielnie jego termin* – wskazuje Marta Kotowska. Warto zaznaczyć, że regulacja dotycząca urlopu zaległego znalazła się w ustawie z dnia 4 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 (Dz. U. 2020, poz. 1086), czyli w tzw. tarczy antykryzysowej 4.0. Zgodnie z treścią ustawy w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu. Pracownik jest obowiązany taki urlop wykorzystać.

Drugą sytuacją, kiedy pracodawca na zasadzie własnej, jednostronnej decyzji może skierować pracownika na urlop wypoczynkowy, jest okres wypowiedzenia. Pracownik jest w tym przypadku zobowiązany taki urlop wykorzystać. Gdy pracodawca nie zdecyduje się na skierowanie pracownika na urlop w okresie wypowiedzenia, będzie obowiązany do wypłacenia mu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop.

Dodatkowo, okres pandemii rozbudził także dyskusję na temat urlopu bezpłatnego. Należy podkreślić, że urlop bezpłatny może zostać udzielony jedynie na wniosek pracownika. Pracodawca nie ma prawnego uprawnienia do zmuszenia pracownika do jego wzięcia, nie może również go na taki urlop skierować, zaznacza ekspertka DAS.

### **Epidemia nie zmienia podstawowych praw**



**UBEZPIECZENIA PRAWNE  
NA KAŻDY DZIEŃ**

Eksperci DAS przypominają, że pomimo trwającej pandemii prawo do urlopu wypoczynkowego w dalszym ciągu pozostaje przede wszystkim uprawnieniem pracownika. Pracodawca jedynie w ściśle określonych przypadkach może skierować pracownika na urlop wypoczynkowy w drodze jednostronnej decyzji. W okresie epidemii (jak również w każdym innym) pracodawca może zaproponować pracownikowi wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w zaproponowanym przez siebie terminie, jednak decyzja o wykorzystaniu dni wolnych pozostaje po stronie pracownika.

---

**D.A.S. Towarzystwo Ubezpieczeń Ochrony Prawnej S.A.** to jedyne w Polsce towarzystwo ubezpieczeniowe oferujące wyłącznie ubezpieczenia ochrony prawnej. Wśród produktów Towarzystwa znajdują się: Ubezpieczenie Ochrony Prawnej Życia Prywatnego, Ubezpieczenie Ochrony Prawnej Firmy lub Wolnego Zawodu oraz Ubezpieczenie Ochrony Prawnej Pojazdu. DAS w 2017 roku przeprowadziło likwidację ponad 50% wszystkich szkód z zakresu ochrony prawnej w Polsce.

Marka **DAS** powstała w 1928 r. w Niemczech. Obecnie działają pod nią spółki, które ubezpieczają 9 mln klientów, w 16 krajach Europy oraz w Kanadzie. DAS Towarzystwo Ubezpieczeń Ochrony Prawnej S.A. jest także częścią europejskiej grupy ubezpieczeniowej ERGO Versicherung AG, należącej do największego światowego reasekuratora Munich Re.

**Kontakt dla mediów:**

**agnieszka smużewska**

**m:** +48 517 077 554

**e:** [agnieszka.smuzevska@zoom-bsc.pl](mailto:agnieszka.smuzevska@zoom-bsc.pl)