



WYDANIE NR 3, MAJ 2021 ROK

---

## **URLOPY BEZPŁATNE W OBLICZU TRUDNEJ SYTUACJI PRACODAWCY**

---

[www.mediatorwkrakowie.pl](http://www.mediatorwkrakowie.pl)

---

### **URLOP BEZPŁATNY JAKO ALTERNATYWA NA TRUDNĄ SYTUACJĘ PRACODAWCY**

Okres pandemii to czas wyzwań zarówno dla pracodawcy jak i pracownika. Niejednokrotnie pojawia się idea zastosowania urlopu bezpłatnego. W tym okresie każda ze stron z innej perspektywy mierzy się z tematem urlopów bezpłatnych. Dla pracodawcy jest to najszybszy i wydawałoby się najłatwiejszy sposób utrzymania stałego poziomu zatrudnienia przez obniżenie kosztów zatrudnienia w niesprzyjającym okresie dochodowym. Dla pracownika jest to z jednej strony przerwa w zatrudnieniu związana z utratą dochodu w tym okresie, z drugiej możliwość utrzymania stosunku pracy w dłuższej perspektywie czasu.

Wszystko można by sprowadzić do rachunku zysków i strat oraz zastosowania otwartego dialogu na linii pracodawca - pracownik. W tym przypadku obowiązują jednak żelazne zasady. Urlop bezpłatny jest prawem pracownika i do niego należy decyzja, czy chce z tego prawa skorzystać.

Urlop bezpłatny może zostać udzielony tylko na wniosek pracownika, za zgodą pracodawcy. Reguła ta obowiązuje również w okresie pandemii i co do tego nie można mieć wątpliwości. Sytuacja pandemii wymusza często na pracodawcy konieczność poszukiwania dostępnych rozwiązań obniżających koszty pracy, by móc utrzymać firmę wraz z zatrudnieniem w niekorzystnych warunkach rynkowych. Urlop bezpłatny nie jest takim rozwiązaniem.

Co do zasady, pracownik nie jest odpowiedzialny za ryzyko pracodawcy związane z prowadzeniem działalności. Pracownik nie może otrzymać od pracodawcy propozycji wykorzystania urlopu bezpłatnego dla zabezpieczenia działalności pracodawcy przez obniżenie kosztów zatrudnienia, kosztem utraty własnego dochodu.

## KTO I KIEDY I NA ILE DNI MOŻE WNIEŚĆ O URLOP BEZPŁATNY?

Zgodnie z treścią artykułu 174 Kodeksu pracy, urlop bezpłatny przysługuje osobie będącej pracownikiem zatrudnionej w ramach umowy o pracę. Wnioskodawcą udzielenia urlopu bezpłatnego może być wyłącznie pracownik – art. 174 § 1 Kodeksu pracy. Pracodawca może, ale nie musi go zaakceptować.

Wniosek o urlop bezpłatny może zostać złożony pracodawcy w każdej chwili, bez względu na to czy pracownik ma do wykorzystania urlop wypoczynkowy. W Kodeksie pracy nie ma określonych limitów w postaci ilości dni urlopu bezpłatnego. Artykuł 174 § 3 Kodeksu pracy wskazuje tylko, że w przypadku urlopu bezpłatnego trwającego dłużej niż 3 miesiące, pracodawca może odwołać pracownika z urlopu z ważnych powodów. Tym samym, w okresie do 3 miesięcy pracodawca nie może odwołać pracownika z urlopu bezpłatnego.

Urlop bezpłatny może być udzielany z różnych powodów wynikających z prywatnych potrzeb pracownika, czyli na przykład z powodu konieczności opieki nad bliską osobą, nagłych sytuacji życiowych, podjęcia pracy sezonowej, etc. Nie ma jednak konieczności uzasadniania wniosku.



URLOP BEZPŁATNY MOŻE BYĆ UDZIELONY  
TYLKO NA WNIOSK PRACOWNIKA  
ZA UPRZEDNIĄ ZGODĄ PRACODAWCY.

URLOP BEZPŁATNY MOŻE TRWAĆ POWYŻEJ  
3 MIESIĘCY.

CZAS URLOPU BEZPŁATNEGO NIE WLICZA SIĘ  
DO STAŻU PRACY.

W okresie urlopu bezpłatnego pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia. Dodatkowo czas urlopu bezpłatnego nie wlicza się do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, co oznacza, że pracownik za ten okres nie ma prawa do urlopu wypoczynkowego. Co do zasady pracownik w tym okresie nie ma również prawa do wypłaty nagród jubileuszowych, premii i innych gratyfikacji zapisanych w regulaminach wewnętrznych pracodawcy, chyba że stanowią one inaczej, korzystniej dla pracownika.

## WYJĄTKI WLICZANIA URLOPU BEZPŁATNEGO DO STAŻU PRACY

Wyjątek na pewno stanowi zapis art. 174<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy, który mówi, że okres urlopu bezpłatnego wlicza się do stażu pracy tylko w przypadku udzielenia urlopu bezpłatnego pracownikowi w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy pod warunkiem, że w tym celu zostało zawarte porozumienie między pracodawcami a pracownik wyraził na to zgodę. Tym samym zastosowanie ma tutaj odwrotna reguła w stosunku do przypadku, kiedy sam pracownik wnioskuje o urlop bezpłatny.

Drugim wyjątkiem, kiedy urlop bezpłatny wlicza się do stażu pracy jest pracownik młodociany, na wniosek którego pracodawca udziela urlopu bezpłatnego na okres ferii szkolnych w wymiarze maksymalnie 2 miesiące licząc łącznie z urlopem wypoczynkowym.

Co do zasady pracodawca nie może sam dokonywać wyboru kto i na ile może iść na urlop bezpłatny. Tego wyboru może dokonać jedynie pracownik licząc się z towarzyszącymi tej decyzji konsekwencjami.



## KONSEKWENCJE URLOPU BEZPŁATNEGO DLA PRACOWNIKA

W każdym przypadku to pracownik musi mieć pełną świadomość, jakie konsekwencje niesie ze sobą urlop bezpłatny. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do uprawnień emerytalnych i rentowych jako okresu nieskładkowego. Wyjątkiem zaliczenia urlopu bezpłatnego jako okresu nieskładkowego do uprawnień emerytalnych i rentowych są urlopy związane z uprawnieniami rodzicielskimi np. urlop wychowawczy lub okresem przypadającym przed dniem nabyciem prawa do emerytury lub renty.

## KONSEKWENCJE DLA PRACOWNIKA

- Co do zasady w okresie urlopu bezpłatnego pracownik nie podlega ubezpieczeniom społecznym oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu.
- Stosunek pracy pomimo, że trwa nadal, ulega na ten czas zawieszeniu.
- Korzystanie z dni urlopu bezpłatnego wynoszących łącznie co najmniej jeden miesiąc w danym roku kalendarzowym powoduje konieczność proporcjonalnego obniżenia wymiaru urlopu wypoczynkowego w danym roku.
- Za czas choroby podczas urlopu bezpłatnego nie przysługuje wynagrodzenie chorobowe (za pierwsze 14 lub 33 dni niezdolności do pracy w roku kalendarzowym). W przeciwieństwie do urlopu wypoczynkowego, urlop bezpłatny nie przerywa jego długości trwania.
- Urlop bezpłatny stanowi przerwę w ubezpieczeniu chorobowym a pracownikowi w jego trakcie nie przysługuje prawo do zasiłku chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego, świadczenia rehabilitacyjnego.
- Pracownik, u którego doszło do rozwiązania umowy o pracę, nie przysługuje zasiłek dla bezrobotnych jeżeli w okresie 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień zarejestrowania w Urzędzie Pracy, łącznie przez okres co najmniej 365 dni zatrudnienia wykorzystał łącznie dłużej niż 30 dni urlopu bezpłatnego - art. 71 ust 1 pkt. 2 a Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.



## PODSUMOWANIE

Na zakończenie warto podkreślić, że urlop bezpłatny jest prawem pracownika i pozostaje tylko w jego dyspozycji. Wynika to z faktu, że to pracownik świadomie podejmuje decyzję o rezygnacji z praw wynikających ze stosunku pracy, w tym utraty prawa do wynagrodzenia. W sytuacji pandemii, która zaburza funkcjonowanie firm, w ramach otwartego dialogu z pracownikami może pojawić się kwestia wykorzystania urlopu bezpłatnego. Jest to dalece wątpliwa praktyka.

W trudnych sytuacjach, jakim na pewno jest czas pandemii, bardzo ważnym jest zawsze rozpatrzenie wszystkich za i przeciw zarówno dla pracodawcy jak i pracownika. Ważnym jest utrzymanie równowagi stron dialogu. Oznacza to,

że pracodawca nie może narzucić swojej woli w zakresie przymusu urlopu bezpłatnego oraz traktować go jako karty przetargowej w kwestii dalszego zatrudnienia. Pracownik z kolei nie ma obowiązku złożenia wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego.

Pracodawca i pracownik w sytuacji złej kondycji finansowej firmy, mogą zawrzeć kompromis na bazie innych dostępnych prawnie rozwiązań. Do takich rozwiązań można zaliczyć na przykład propozycje okresowego zmniejszenia wymiaru etatu, okresowe zawieszenie wypłaty części wynagrodzenia poza wynagrodzeniem gwarantowanym w przepisach kodeksu pracy, zawieszenie w części lub całości zapisów regulaminów wewnętrznych, okresowe zawieszenie wypłaty dodatków w postaci dofinansowań kart sportowych, pakietów medycznych, owoców itp. W tak kierowanym dialogu mogą i nawet powinny znaleźć się kwestie dodatkowych rekompensat w sytuacji powrotu do stabilnej kondycji rynkowej pracodawcy, na przykład dodatkowe premie, dodatkowe dni wolne płatne, finansowanie szkoleń, kursów, etc.

Najlepszym rozwiązaniem w kwestiach trudnych jest mediacja. Mediacja znajduje dobre rozwiązania dla obu stron. Zachęcam do dobrych praktyk.



**ZAPRASZAM DO WSPÓŁPRACY**

~ Mediator Małgorzata Lipko

[www.mediatorwkrakowie.pl](http://www.mediatorwkrakowie.pl)  
e-mail: [kontakt@mediatorwkrakowie.pl](mailto:kontakt@mediatorwkrakowie.pl)