

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Urlop wypoczynkowy i wychowawczy

Vacation and childcare leave

Pracownica po urodzeniu dziecka korzystała z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Pracownica złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po zakończeniu urlopu rodzicielskiego od 5 sierpnia do 10 września oraz wniosek o urlop wychowawczy od 11 września. W trakcie urlopu wypoczynkowego pracownica zachorowała i przedstawiła pracodawcy zwolnienie lekarskie wystawione do 15 września. Czy w takim przypadku urlop wypoczynkowy ulega przerwaniu? Co z urlopem wychowawczym, który miał rozpocząć się 11 września? Czy rozpoczęcie urlopu wychowawczego automatycznie przesunie się na czas po zakończeniu zwolnienia lekarskiego?

Zgodnie z art. 163 § 3 k.p. na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego. Wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim jest dla pracodawcy wiążący, co oznacza, że pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu w terminie wskazanym przez pracownika. Do rozpoczęcia urlopu, o którym mowa w art. 163 § 3 k.p., wystarcza w tym przypadku złożenie stosownego wniosku, na który pracodawca nie może zareagować inaczej niż „udzielając” urlopu niezależnie od planu urlopów — wyrok Sądu Najwyższego z 19 listopada 2003 r., I PK 18/03 (LEX nr 532131).

Jeżeli więc pracownica złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie rodzicielskim, to pracodawca miał obowiązek uwzględnić wniosek pracownicy. Do urlopu udzielonego w trybie art. 163 § 3 k.p. stosuje się ogólne zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych określone w dziale siódmym kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 166 k.p. część urlopu niewykorzystaną z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
 - 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - 3) odbywania ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego albo pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, przez czas do 3 miesięcy,
 - 4) urlopu macierzyńskiego
- pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

Przywołany wyżej przepis zawiera zamknięty katalog przypadków, które powodują przerwanie urlopu wypoczynkowego. W razie wystąpienia jednej z okoliczności, o których mowa w art. 166 k.p., np. choroby pracownika, urlop wypoczynkowy ulega przerwaniu z mocy prawa. W wyroku z 28 października 2009 r., II PK 123/09 (OSNP 2011/11-12/148), Sąd Najwyższy orzekł, że niezdolność do pracy wyłącza możliwość korzystania z urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, w związku z czym udzielenie urlopu w okresie niezdolności do pracy jest prawnie niedopuszczalne, także wówczas gdy pracownik wyraził na to zgodę.

Jeżeli więc pracownik zachoruje w trakcie urlopu wypoczynkowego, urlop ulega przerwaniu, a pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi niewykorzystanej części urlopu w terminie późniejszym, uzgodnionym z pracownikiem.

Należy podkreślić, że inne okoliczności usprawiedliwionej nieobecności w pracy niewymienione w tym przepisie (np. choroba dziecka pracownika) nie skutkują przerwaniem urlopu, mogą natomiast spowodować przesunięcie terminu zaplanowanego urlopu, jeżeli wystąpią jeszcze przed rozpoczęciem urlopu.

Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem — art. 186 § 1 k.p. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy, przy czym każdemu z rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu z ww. wymiaru. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Jeżeli wniosek o urlop wychowawczy został złożony bez zachowania terminu, pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie w tej sprawie.

Inaczej niż w przypadku urlopu wypoczynkowego choroba pracownika nie przerywa urlopu wychowawczego ani nie powoduje przesunięcia terminu jego rozpoczęcia. W sytuacji, o której mowa w pytaniu, choroba pracownicy nie spowoduje więc automatycznie przesunięcia terminu rozpoczęcia urlopu wychowawczego na czas po zakończeniu zwolnienia lekarskiego. Pracownica może natomiast cofnąć wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu. Jeżeli niełoży takiego oświadczenia, urlop wychowawczy rozpocznie się w terminie wskazanym przez pracownicę we wniosku o udzielenie urlopu. Za okres niezdolności do pracy z powodu choroby przypadającej w czasie urlopu wychowawczego pracownikowi nie przysługuje prawo do wynagrodzenia ani do zasiłku chorobowego (art. 12 ust. 2 pkt 2 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (DzU z 2020 r. poz. 870)).

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz

radca prawny

Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy

e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl