

KATARZYNA MAJCHRZAK

Wydział Prawa Kanonicznego

Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

## ZASADY WYKORZYSTYWANIA ZALEGŁEGO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO

Treść: Wstęp. – 1. Pojęcie zaległego urlopu wypoczynkowego. – 2. Zasady wykorzystywania zaległego urlopu. – 3. Wykorzystanie urlopu zaległego w terminie po 30 września danego roku. – 4. Reguły udzielania urlopu zaległego i bieżącego. – 5. Odpowiedzialność za nieudzielenie urlopu. – 6. Przedawnienie urlopu zaległego. – Zakończenie.

### Wstęp

Prawo do urlopu wypoczynkowego określone jest przepisami bezwzględnie obowiązującymi. Na pracodawcy ciąży obowiązek udzielenia pracownikowi odpoczynku w odpowiednim rozmiarze i terminie, według ustalonych zasad. Pracownik z kolei nie może zrzec się prawa do urlopu i nie może odmówić wykorzystania urlopu udzielonego zgodnie z przepisami prawa pracy. Niniejszy artykuł ma na celu przede wszystkim przedstawienie zasad udzielania przez pracodawcę zaległego urlopu wypoczynkowego oraz ponoszenia odpowiedzialności za nieudzielenie pracownikowi w terminie urlopu wypoczynkowego. Powstaje bowiem pytanie czy wysłanie pracownika na zaległy urlop przez pracodawcę jest możliwe i dopuszczalne w każdej sytuacji? Ponadto, czy są przypadki kiedy potrzebna jest zgoda pracownika?

## 1. Pojęcie zaległego urlopu wypoczynkowego

Zgodnie z art. 152 § 1 k.p.<sup>1</sup> pracownikowi przysługuje prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego. Sytuacja, w której pracownik nie wykorzystuje na bieżąco urlopu wypoczynkowego, powoduje iż powstaje urlop zaległy, który często kumuluje się aż do ustania zatrudnienia, kiedy za prawo do urlopu przysługuje ekwiwalent pieniężny. Jak wskazał Sąd Najwyższy: „Pracownik nie tylko w umowie o pracę, lecz także w czasie jej trwania nie może skutecznie zrzec się prawa do urlopu wypoczynkowego i to zarówno bieżącego, jak i zaległego, jeśli urlop może jeszcze wykorzystać.”<sup>2</sup> Celem urlopu jest wypoczynek pracownika, czyli ochrona jego zdrowia i regeneracja sił psychofizycznych. Prawo do urlopu ma zatem charakter osobisty i ma gwarantować wykorzystanie urlopu w naturze, dlatego nie może być przeniesione na inną osobę. Dlatego też, umowa między pracodawcą a pracownikiem, na podstawie której pracownik przeniósłby swoje prawo do urlopu na innego pracownika, jest nieważna<sup>3</sup>.

Zasada niezbywalności prawa do urlopu wypoczynkowego stanowi gwarancję rzeczywistego wykorzystania urlopu, a w rezultacie realizację celów związanych z tym urlopem czyli zapewnienie pracownikowi zdrowia fizycznego i psychicznego. Urlop wypoczynkowy to czas corocznego dłuższego odpoczynku, który stanowi psychofizjologiczną konieczność. W sytuacji bowiem, kiedy wzrasta tempo i napięcie pracy, gdy przybiera ona jednostronny charakter, obciążający wciąż te same zespoły mięśni i ośrodki nerwowe, pojawia się wówczas poczucie monotonii. W konsekwencji może to doprowadzić do wyczerpania fizycznego i nerwowego, dlatego potrzebujemy wówczas wypoczynku. Przemęczony pracownik częściej popełnia błędy w pracy, co w konsekwencji może prowadzić nawet do zagrożenia

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 2018, poz. 917, z późn. zm).

<sup>2</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 1967, sygn. akt I PR 53/67, OSP 12/1967, poz. 287.

<sup>3</sup> K. RĄCZKA, *Urlopy pracownicze*, w: Kodeks pracy. Komentarz, red. M. Gersdorf – K. Rączka – M. Raczkowski, Warszawa 2014, s. s. 910-911.

bezpieczeństwa życia i zdrowia pracownika, ale również innych osób. Dodatkowo urlop to także czas na rozwój osobisty czy też na pogłębianie relacji rodzinnych. Wszystko to przemawia za potrzebą czy wręcz koniecznością korzystania z urlopów wypoczynkowych w każdym roku kalendarzowym. Jak słusznie zauważył A. Sobczyk: „prawo do urlopu przysługuje na dany rok, a nie „na dany rok oraz na lata następne”. W latach następnych pracownik nie potrzebuje już urlopu z roku poprzedniego, ponieważ nabywa nowy. Udzielenie urlopu w wymiarze 52 dni raz na dwa lata nie jest tym samym co udzielenie urlopu dwa razy po 26 dni w każdym roku. Z tego też powodu pracodawca ma obowiązek udzielić co do zasady nieprzerwany urlop (nad racjonalnością nieprzerwalności można i trzeba dyskutować, jednak taka jest dziś regulacja) w każdym roku kalendarzowym”<sup>4</sup>. Nie zawsze jednak udaje się wykorzystać przysługujący wymiar 20 lub 26 dni urlopu w danym roku kalendarzowym. Te niewykorzystane dni urlopu nie przepadają, a jedynie przechodzą na rok następny. Wobec powyższego, z urlopem zaległym mamy do czynienia w przypadku, gdy pracownik nie wykorzysta go do końca roku kalendarzowego, za który ten urlop przysługuje.

Warto w tym miejscu zwrócić jeszcze uwagę na niewykorzystany urlop na żądanie w danym roku kalendarzowym, który można wykorzystać w kolejnym roku. Należy pamiętać, że niewykorzystany przez pracownika urlop na żądanie (4 dni w roku kalendarzowym) lub część tego urlopu (np. pracownik wykorzystał 2 dni na żądanie, a 2 dni mu pozostały) z początkiem kolejnego roku kalendarzowego traci swój żądaniowy charakter i zmienia się w „zwykły” urlop wypoczynkowy. Różnica polega jednak na tym, że ta część zaległego urlopu może być przez pracownika wykorzystana później niż w trzecim kwartale następnego roku. Jeśli np. pracownik ma do wykorzystania 12 dni urlopu z 2017, a nie korzystał z urlopu na żądanie, to zgodnie z interpretacją Głównego Inspektoratu Pracy do końca września 2018 r. – pracodawca musi udzielić mu 8 dni urlopu. Pozostałe 4 dni,

---

<sup>4</sup> A. SOBCHYK, *Nieprawidłowe wypoczynkowe urlopy zaległe*, Monitor Prawa Pracy nr 5/2017, s. 250.

które nie są już co prawda urlopem na żądanie, ale urlopem zwykłym można wykorzystać później<sup>5</sup>. Zatem ewentualne 4 dni urlopu na żądanie, niewykorzystane w danym roku kalendarzowym nie stają się urlopem zaległym.

## 2. Zasady wykorzystywania zaległego urlopu

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Jeżeli jednak do 31 grudnia danego roku pracownik nie wykorzysta urlopu za dany rok, to z dniem 1 stycznia kolejnego roku urlop ten stanie się urlopem zaległym. Podstawowym przepisem określającym zasady wykorzystywania urlopu zaległego jest art. 168 k.p., zgodnie z którym urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 k.p. (plan urlopów) należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego, przy czym nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167<sup>2</sup> k.p. tj. tzw. urlopu na żądanie.

Zatem ustawodawca wprowadził regulację obligującą pracodawcę do udzielenia urlopu do końca września kolejnego roku kalendarzowego. Oznacza to, że urlop ten powinien się rozpocząć nie później niż w ostatnim dniu września, w którym pracownik zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy miał wykonywać pracę. Podobnie jak każda inna część urlopu, również urlop zaległy powinien być udzielony przez pracodawcę w tym znaczeniu, że nie może być wykorzystywany przez pracownika bez uprzedniej zgody pracodawcy. Wykorzystanie urlopu zaległego nie może być realizowane w sposób dowolny przez pracownika bez uzgodnienia z pracodawcą<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Pismo z dnia 7 kwietnia 2008 r. GIP GPP-110-4560-170/08/PE, LEX nr 15463. Interpretacja wydana została w momencie, gdy terminem końcowym był 31 marca, obecnie po zmianach Kodeksu pracy od 1 stycznia 2012 r. – terminem końcowym na wykorzystanie zaległego urlopu jest dzień 30 września.

<sup>6</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008, sygn. akt I PK 88/08, Legalis nr 125926.

Co do zasady, pracownik nie może uchylać się od wykorzystania zaległego urlopu w terminie wskazanym w art. 168 k.p. Jednak w praktyce zdarza się, że pracownicy ociągają się ze złożeniem wniosku urlopowego w taki sposób, że występuje niebezpieczeństwo naruszenia ww. terminu na udzielenie urlopu. Tymczasem w przepisach nie przewidziano możliwości przesunięcia urlopu na okres późniejszy – nawet jeśli taka jest wola pracownika i pracodawcy. Podkreślić należy, że skutkiem nieudzielenia urlopu w terminie może być nałożona na pracodawcę grzywna. Jednakże mimo tej odpowiedzialności, ustawodawca nie wskazał wyraźnie, czy pracodawca może w trzecim kwartale następnego roku przymusowo wysłać pracownika na urlop zaległy z poprzedniego roku. Część doktryny uważa, że gdy pracownik nie chce złożyć wniosku urlopowego na urlop zaległy, nie można mu tego urlopu udzielić przymusowo w trzecim kwartale. Uzasadnia się to, twierdząc, że także do urlopu zaległego należy stosować ogólne reguły udzielania urlopów, zgodnie z którymi termin urlopu jest wyznaczany po porozumieniu z pracownikiem. Zdaniem innych, po kilku bezskutecznych próbach uzgodnienia z pracownikiem terminu wykorzystania urlopu zaległego dopuszczalne jest jednostronne skierowanie pracownika na urlop przez pracodawcę. Drugi z poglądów znajduje swoje uzasadnienie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2006 r., w którym uznano: „pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody”<sup>7</sup>. Jednocześnie Sąd Najwyższy w uzasadnieniu prawnym powyższego wyroku wskazał, że: „Przepis art. 168 k.p. dopełnia regulację kodeksową, co do czasu, w jakim urlopy powinny być udzielane nie uzależniając swego postanowienia, że ma to nastąpić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego [obecnie do końca trzeciego kwartału – dopisek Autora] żadnymi warunkami i nie przewidując żadnych wyjątków. Ustawodawca zapewnia w ten sposób normatywnie określoną gwarancję urlopu wypoczynkowego, który – żeby spełniał swą właściwość – musi być udzielany w czasie

---

<sup>7</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2006, sygn. akt I PK 124/05, OSNP nr 23-24/2006, poz. 354, LEX nr 214273.

sprzężonym relewantnie z procesem pracy – najlepiej w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo (art. 161 k.p.), a jeżeli było to niemożliwe, to najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (art. 168 k.p.) [obecnie do końca trzeciego kwartału – dopisek Autora]. Z tego co wyżej powiedziano o przedmiocie, celu i zakresie art. 168 k.p. nie da się wywieść warunku, na który się powołuje skarżący, że zastosowanie art. 168 k.p., zależne jest od zgody pracownika. Warunek taki nie został wyrażony w powołanym przepisie (według jego brzmienia obowiązującego w latach 2001 i 2002). Brak jest też wystarczających racji, zwłaszcza na gruncie tego przepisu, ażeby wymaganą zgodę pracownika wyinterpretować ponad bezpośrednią treść uregulowania normatywnego. Wystarczy w tym kontekście przypomnieć, że prawo do urlopu wypoczynkowego określone jest przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym i to w odniesieniu do obu stron stosunku pracy. Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w określonym rozmiarze i terminie określonym według ustalonych zasad, a z drugiej strony pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu (por. art. 152 § 2 k.p.) i nie może odmówić wykorzystania urlopu udzielonego zgodnie z przepisami prawa pracy”.

W przepisach prawa pracy nie ma przewidzianej procedury postępowania wobec pracowników, którzy nie chcą wykorzystać i nie wykorzystują w terminie urlopu zaległego. Dlatego słusznym wydaje się być podejście, iż w przypadku, gdy pracownik – pomimo wielokrotnych nalegań ze strony pracodawcy — nie będzie chciał wykorzystać zaległego urlopu wypoczynkowego, należy w formie pisemnej skierować go na urlop w terminie wyznaczonym przez pracodawcę. Wówczas, nawet jeśli pracownik pojawi się w zakładzie pracy w dniu, w którym urlop zaległy został mu udzielony, pracodawca może nie dopuścić go do świadczenia pracy.

W doktrynie wskazuje się, że ustalenie terminu wykorzystania zaległego urlopu powinno mieć miejsce w ramach planu urlopów lub na drodze indywidualnych ustaleń w uzgodnieniu z pracownikiem

(w myśl przepisu art. 163 k.p.)<sup>8</sup>. Do ustalonego terminu (ujętego w planie bądź stanowiącego jedynie przedmiot indywidualnego porozumienia między stronami stosunku pracy) mogą znaleźć zastosowanie zasady wskazane w art. 164 § 1 k.p. (przesunięcie terminu urlopu z przyczyn leżących po stronie pracownika), art. 164 § 2 k.p. (przesunięcie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, podkreślenia wymaga, że muszą być to przyczyny, które nie były znane pracodawcy w chwili ustalania terminu wykorzystania zaległego urlopu), art. 165 k.p. (niemożność rozpoczęcia urlopu przez pracownika z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy), art. 166 k.p. (niewykorzystanie części urlopu z powodu określonych przeszkód po stronie pracownika), art. 167 k.p. (odwołanie pracownika z urlopu). Z tego także powodu obowiązek pracodawcy z art. 168 k.p. należy traktować jako względny. Jeżeli jednak okoliczności te nie zachodzą, to pracownik ma obowiązek wykorzystać zaległy urlop w zaplanowanym terminie; taki sam obowiązek dotyczy zresztą również urlopu bieżącego. Nadal dużym problemem spornym pozostaje możliwość rozpoczęcia zaległego urlopu w terminie późniejszym niż wskazany w art. 168 k.p. Słusznym wydaje się podejście, że gdy takie przesunięcie następuje na wyraźny wniosek pracownika, to jest ono możliwe bez ryzyka zarzutu o naruszenie uprawnień urlopowych pracownika<sup>9</sup>.

Reasumując, najlepszym rozwiązaniem byłoby, gdyby urlop zaległy został udzielony pracownikowi w terminie wskazanym przez pracodawcę, za zgodą pracownika (w porozumieniu z pracownikiem). Natomiast w sytuacji, gdy pracownik nie zgadza się na wykorzystanie urlopu zaległego w terminie wskazanym przez pracodawcę, pracodawca ma prawo udzielić tego urlopu, nawet bez jego zgody, także wówczas gdy w tym czasie biegnie okres wypowiedzenia umowy o pracę<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> J. WRATNY, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 366.

<sup>9</sup> G. ORŁOWSKI, *Art.168*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2018, Beck Online Komentarze.

<sup>10</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003, sygn. akt I PK 403/02, LEX nr 121426.

Pamiętać należy, o czym była mowa wyżej, iż obowiązek udzielenia pracownikowi zaległego urlopu do końca września kolejnego roku kalendarzowego nie dotyczy niewykorzystanej przez pracownika części urlopu udzielanej na podstawie art. 167<sup>2</sup> k.p. Wprawdzie niewykorzystany w poprzednim roku w części lub całości urlop na żądanie traci w kolejnym roku przymiot urlopu udzielanego w tym szczególnym trybie, to nie staje się urlopem zaległym udzielanym na zasadach ogólnych. Dlatego termin jego wykorzystania strony ustalają wspólnie w drodze porozumienia, tak jak w przypadku urlopu bieżącego.

Zgodnie z przepisami prawa pracy o udzieleniu urlopu wypoczynkowego decyduje pracodawca zgodnie z przewidzianą procedurą w zakresie planowania urlopów itp. Dlatego samowolne wykorzystywanie urlopu przez pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 k.p., nawet jeżeli działanie takie pracownik podjął wobec nieudzielenia mu, w przewidzianym prawem terminie, urlopu zaległego. Jak wyraźnie stwierdził Sąd Najwyższy: „Zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu zaległego urlopu wypoczynkowego nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy. Naruszenie przez pracodawcę obowiązku udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego za dany rok do końca pierwszego kwartału (obecnie do końca września – dopisek Autora) następnego roku kalendarzowego, nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia po tym terminie urlopu bez zgody pracodawcy”<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2000, sygn. akt I PKN 121/00, LEX nr 47769. Należy jednak zauważyć, że istnieje też odmienny pogląd w orzecznictwie. W wyroku z dnia 12 sierpnia 2004 r. Sąd Najwyższy odrzucił kasację i utrzymał w mocy wcześniejsze rozstrzygnięcie, w którym uznano, że udzielenie zaległego urlopu należy do obowiązków pracodawcy i nie może być uzależniane od jego woli. Pracodawca, odmawiający bez uzasadnionej przyczyny udzielenia urlopu zaległego, dopuszcza się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków wobec pracownika. W związku z tym pracownikowi, w sprawie będącej przedmiotem rozstrzygnięcia, przyznano odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu samowolnego rozpoczęcia zaległego



Udzielanie urlopu zaległego odbywa się w oparciu o te same ogólne reguły, które obowiązują przy udzielaniu urlopu wypoczynkowego bieżącego. Zgodnie z art. 163 § 1 k.p. wniosek urlopowy pracownika jest brany przez pracodawcę pod uwagę, ale nie jest dla niego wiążący. Pracodawca może wniosek uwzględnić, jeżeli urlop we wskazanym czasie nie koliduje z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy. W tym znaczeniu realizacja prawa pracownika do wypoczynku jest zawsze korygowana potrzebami pracodawcy i koniecznością obecności pracownika w zakładzie pracy.

W praktyce często występującym problemem związanym z koniecznością wykorzystania zaległego urlopu jest niechęć pracowników do wykorzystywania w pełni zaległego urlopu zwłaszcza jeśli mają tego urlopu więcej niż kilka dni. W konsekwencji pracownicy nie składają wniosków urlopowych i czekają na ruch ze strony pracodawcy, który jak już wyżej wspomniano nie ma żadnych wyraźnych instrumentów prawnych, aby ich do tego przymusić. Jednakże mając na uwadze, że procedura wyznaczania terminów wykorzystywania urlopów jest elementem organizacji pracy i porządku, do którego przestrzegania zobowiązani są pracownicy, pracodawca może zobowiązać pracowników do określenia terminów, w których chcą wykorzystać zaległe urlopy w określonym przepisami okresie, a brak współpracy w tym zakresie może skutkować nałożeniem kary porządkowej (kary upomnienia, nagany, a nawet kary pieniężnej)<sup>12</sup>. Dlatego niezależnie od tego czy procedura taka jest wyraźnie opisana i wprowadzona w zakładzie pracy np. w regulaminie pracy czy innych podobnych aktach pracowniczych, pracownicy powinni pamiętać, że korzystanie z urlopów wypoczynkowych (w tym wykorzystywanie zaległych urlopów) to nie tylko ich prawo ale i obowiązek pracowniczy. Mając powyższe na uwadze, trzeba przyjąć i zgodzić się z twierdzeniem, że

---

urlopu wypoczynkowego przez tego pracownika (sygn. akt III PK 32/04, Legalis nr 277486).

<sup>12</sup> M. NAŁĘCZ, *Urlopy pracownicze*, w: Kodeks pracy. Komentarz, red. W. Muszałski, Warszawa 2017, s. 725.

pracodawca nie jest bezradny w sytuacji kiedy pracownicy nie chcą wykorzystywać urlopu zaległego, a często nawet bieżącego.

### **3. Wykorzystanie urlopu zaległego w terminie po 30 września danego roku**

Zasadą jest, iż urlopu zaległego należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego (nie dotyczy to tzw. urlopu na żądanie). Aby zachować termin udzielenia zaległego urlopu do końca września roku następnego, wystarczy, aby 30 września był pierwszym dniem udzielonego urlopu zaległego. W konsekwencji urlop ten nie musi w całym swoim wymiarze „zmieścić” się do końca września następnego roku kalendarzowego<sup>13</sup>. Niewątpliwie taka wykładnia art. 168 k.p. została zaakceptowana przez Państwową Inspekcję Pracy. Główny Inspektorat Pracy w piśmie z dnia 30 sierpnia 2012 r. określił, iż: „Wskazany wyżej przepis przewiduje obowiązek udzielenia pracownikowi niewykorzystanego zgodnie z planem urlopu wypoczynkowego najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. Przyjmuje się, że termin ten jest zachowany, jeżeli pracownik rozpoczął urlop przed upływem 30 września danego roku kalendarzowego.”<sup>14</sup>.

Mając na uwadze zasady udzielania urlopu zaległego, powstaje pytanie, czy urlop zaległy może być na wniosek pracownika udzielony w terminie po 30 września danego roku kalendarzowego. Mimo, że przepis art. 168 k.p. wskazuje datę graniczną to jednak w doktrynie powstała w tym zakresie rozbieżność interpretacyjna. Zdaniem niektórych Autorów: „Problemem spornym pozostaje możliwość rozpoczęcia zaległego urlopu w terminie późniejszym niż wskazany w art. 168 k.p. Wydaje się, że gdy takie przesunięcie następuje na wyraźny wniosek pracownika, to jest ono możliwe bez ryzyka zarzutu

---

<sup>13</sup> K. RĄCZKA, *Urlopy pracownicze*, s. 951; E. SZEMPLIŃSKA, *Konsultacje i wyjaśnienia*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 8/2005, s. 40.

<sup>14</sup> Pismo Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 30 sierpnia 2012 r., GNP-110-4560-30- 1/12/PE/RP.

o naruszenie uprawnień urlopowych pracownika<sup>15</sup>. Natomiast przeciwnicy tego poglądu twierdzą, że: „Udzielenie pracownikowi zaległego urlopu do końca pierwszego kwartału następnego roku [obecnie do końca trzeciego kwartału – dopisek Autora] stanowi obowiązek pracodawcy. Należy go rozumieć w ten sposób, że pracodawca, uzgadniając z pracownikiem termin wykorzystania tego urlopu, powinien brać pod uwagę datę 30 września następnego roku jako datę graniczną. Również pracownik nie może się od pracodawcy domagać ustalenia terminu, o którym mowa, na czas późniejszy<sup>16</sup>”.

Uwzględniając wszystkie racje, przyjąć jednak należy, iż udzielenie zaległego urlopu wyczynkowego powinno nastąpić w terminie do dnia 30 września roku następnego, bez możliwości przesunięcia, na wyraźny wniosek pracownika, rozpoczęcia tego urlopu po tej dacie. W wyjątkowych przypadkach, jeśli wniosek ten byłby usprawiedliwiony nadzwyczajnymi okolicznościami, których zbadanie będzie konieczne każdorazowo w przypadku wystąpienia przez pracownika z takim wnioskiem.

#### **4. Reguły udzielania urlopu zaległego i bieżącego**

Kwestia kolejności wykorzystywania urlopu zaległego i bieżącego uregulowana jest w prawie pracy. Nie jest to regulacja wyraźna, jednak nie powinna być przedmiotem znacznych wątpliwości interpretacyjnych. Niestety w praktyce zdarza się, iż pracodawcy błędnie zakładają, że skoro pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, lecz nie później niż do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego), to w przypadku wystąpienia urlopu zaległego należy udzielić pracownikowi w pierwszej kolejności urlopu bieżącego, a dopiero potem urlopu zaległego. Nie jest to wykładnia trafna. Podkreślić należy, iż mając na uwadze regulacje prawne, pracownikowi udziela się w pierwszej kolejności urlopu zaległego, a dopiero potem urlopu bieżącego. Po pierwsze urlop ze względu na swój cel powinien być

---

<sup>15</sup> G. ORŁOWSKI, *Art. 168*.

<sup>16</sup> J. WRATNY, *Kodeks pracy. Komentarz*, s. 366-367.

wykorzystany w naturze. Ekwiwalent pieniężny nie zastąpi urlopu (odpoczynku) i nie taka jest jego funkcja. Celem regulacji prawa o urlopach nie jest bowiem to, by pracownik zamiast urlopu otrzymywał ekwiwalent pieniężny, skoro ustawa zasadnicza stanowi, że pracownik ma prawo do określonych w ustawie corocznych płatnych urlopów (art. 66 ust. 2 Konstytucji RP). Dlatego kumulowanie zaległego urlopu celem ewentualnego otrzymania ekwiwalentu pieniężnego nie jest prawidłowe. Kodeks pracy wystarczająco jasno reguluje zasady wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. Rzeczywiście samo poprzestanie tylko na przepisach art. 161 i art. 168 k.p. może być mylące, gdyż odnoszą się one do sytuacji modelowej, w której urlop zaległy w ogóle nie wystąpi, wszak normy te mają likwidować taką sytuację. Z drugiej natomiast strony potwierdzają regułę o konieczności wykorzystania w określonym, nieodległym czasie, czyli w następnym roku, ale najpóźniej do 30 września, urlopu niewykorzystanego na bieżąco, czyli urlopu zaległego z roku poprzedniego. Wynika z tego swoiste pierwszeństwo temporalne urlopu zaległego przed bieżącym, wszak ten bieżący pracodawca, aby nie narazić się na sankcję, może zrealizować w następnym roku kalendarzowym, lecz również ze wskazanym ograniczeniem czasowym. Innymi słowy przestrzeganie regulacji wynikającej z art. 168 k.p. prowadzi do sytuacji, w której pracownik nie będzie miał urlopu zaległego z roku poprzedniego. Tym bardziej nie powinno być niewykorzystanego urlopu z lat wcześniejszych. Z tej regulacji wynika więc pierwszeństwo wykorzystywania urlopu wcześniejszego (zaległego) przed bieżącym.

W przypadku nieprawidłowej kolejności realizacji prawa do urlopu, czyli udzielania urlopu bieżącego przed zaległym, pracownik może tracić zwykle prawo i w konsekwencji również ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop. Chodzi o przedawnienie prawa do urlopu. Według art. 291 § 1 k.p. urlop niewykorzystany w terminie ulega przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia, w którym roszczenie o urlop stało się wymagalne. Jeżeli więc ustawodawca przewidział, że przed upływem tego okresu pracownik może wystąpić o ustalenie prawa do zaległego urlopu (nieprzedawnionego), to nie po to, aby prawo to zostało „wyliminowane” przez urlop bieżący.

Reasumując, już samo udzielenie urlopu w kolejnym roku kalendarzowym (zgodnie z art. 168 k.p.) stanowi wyjątek od reguły udzielania urlopu na bieżąco, tj. w roku kalendarzowym w którym pracownik nabył prawo do urlopu wypoczynkowego. Regulacja ta łącznie z podstawową zasadą wykorzystywania urlopu jako okresu odpoczynku od pracy, uzasadnia wnioskowanie, choćby z mniejszego na większe (a minori ad maius), że urlop zaległy powinien być wykorzystywany (udzielany) przed urlopem bieżącym<sup>17</sup>.

### 5. Odpowiedzialność za nieudzielenie urlopu

Nieudzielenie pracownikowi przysługującego urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawne obniżenie wymiaru tego urlopu stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, które jest sankcjonowane karą grzywny od 1000 zł do 30.000 zł. Wynika to wprost z przepisu art. 282 § 1 pkt 2 k.p.: „Kto, wbrew obowiązkowi: 2) nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu – podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.”. Wykroczenie to może być popełnione zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie<sup>18</sup>. Jeżeli chodzi o krąg osób fizycznych, które mogą ponosić odpowiedzialność za wykroczenie polegające na nieudzieleniu pracownikowi urlopu wypoczynkowego, to wynika on już z samego sposobu ujęcia przepisu art. 282 § 1 pkt 2 k.p. Ustawodawca posłużył się słowem: „kto”, a zatem chodzi o podmiot, który ma szczególne cechy wskazane w ustawie, a istniejące w momencie popełnienia czynu zabronionego. Istotne jest przy tym, iż podmiot odpowiedzialny za popełnienie przedmiotowego wykroczenia został wskazany nie od strony funkcji, jaką pełni (tak został on wskazany np. w art. 281 k.p., gdzie obok określenia jednego z podmiotów wprost: „pracodawca” użyto określenia „działanie w imieniu pracodawcy”), lecz od strony przedmiotowej, tj. od strony obowiązku, jaki ciąży na

---

<sup>17</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2013, sygn. akt II PK 199/12, Legalis nr 47334.

<sup>18</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2002, sygn. akt V KKN 389/01, Legalis nr 53038.

konkretnej osobie (w przepisie art. 282 k.p. użyto bowiem sformułowania „kto wbrew obowiązki”).

W konsekwencji powyższych uwag należy stwierdzić, iż podmiotem wykroczenia polegającego na nieudzieleniu pracownikowi przysługującego mu urlopu wypoczynkowego może być: 1) pracodawca będący osobą fizyczną, 2) osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy, o której mowa w art. 3<sup>1</sup> k.p., 3) inna osoba, której zostały powierzone obowiązki w zakresie udzielania urlopu wypoczynkowego<sup>19</sup>. Jednocześnie, o ile objęcie zakresem odpowiedzialności za czyny z art. 282 k.p., osób o których mowa w punktach 1 i 2 nie budzi wątpliwości w doktrynie i orzecznictwie, o tyle odpowiedzialność osoby, o której mowa w pkt 3 powyżej rodzi pewne wątpliwości. Uznając przeważający pogląd doktryny, przyjąć należy, że odpowiedzialność osoby, której zostały powierzone obowiązki w zakresie udzielania urlopu wypoczynkowego może być aktualna w przypadku złożonej struktury organizacyjnej zakładu pracy, w której obowiązki ciążące na podstawie przepisów prawa na pracodawcy, są delegowane na poszczególnych pracowników. Ustalenie więc tego, kto jest odpowiedzialny za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, może wymagać analizy wewnętrznych aktów pracodawcy, pełnomocnictw, umów o pracę z poszczególnymi pracownikami, czy umów z podmiotami zewnętrznymi. Zwykle bowiem to w nich są zawarte informacje, kto w danej sytuacji ma dokonywać określonych czynności. W jednym z wyroków Sąd Najwyższy uznał, że: „Podmiotem wykroczenia z art. 282 § 2 k.p. może być kierownik zakładu pracy lub główny księgowy lub każdy inny pracownik, który został upoważniony w tym zakresie do działania w imieniu zakładu pracy”<sup>20</sup>.

Podsumowując, w sytuacji gdy pracodawcą jest jednostka organizacyjna, czynności z zakresu prawa pracy może wykonywać osoba lub organ zarządzający pracodawcą. Jeśli faktycznie osoba zarządzająca

---

<sup>19</sup> Z. SALWA, *Podmioty odpowiedzialne za wykroczenia przeciwko prawom pracownika*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 8/2001, s. 22.

<sup>20</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2003, sygn. akt III KK 388/02, Legalis nr 356016.

będzie samodzielnie odpowiedzialna za wykonywanie obowiązków pracowniczych, to w przypadku gdy nie wywiąże się z nich, będzie wówczas sama pociągnięta do odpowiedzialności. Natomiast jeśli obowiązki te będzie wykonywał organ zarządzający pracodawcą, to ukarać za wykroczenie będzie można tylko ten organ, przy czym jeżeli będzie on miał strukturę kolegialną to aktualna będzie odpowiedzialność przewodniczącego tego organu lub innego członka tego organu, jeżeli był wewnętrzny podział odpowiedzialności pomiędzy członkami. Gdy pracodawca-osoba fizyczna lub podmioty zarządzające pracodawcą nie będą samodzielnie wykonywać obowiązków pracowniczych i scedują je na inne podmioty (pracowników działu kadrowego, podmioty zewnętrzne obsługujące pracodawcę od strony spraw kadrowych), to w przypadku nieprawidłowości w wykonywaniu powierzonych im obowiązków, właśnie te podmioty zostaną pociągnięte do odpowiedzialności.

Na marginesie, warto zwrócić uwagę na odmienną od powyższego poglądu praktykę stosowaną przez inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie sprawców wykroczeń. Okazuje się bowiem, iż bardzo często inspektorzy szukając osoby odpowiedzialnej za niewykonanie obowiązków pracowniczych opisanych w art. 282 § 1 k.p. przyjmują w takich sytuacjach, że podmiotem odpowiedzialnym jest ten, od kogo pochodzi polecenie, a nie wykonawca polecenia. Zdaniem niektórych przedstawicieli doktryny, takie postępowanie może wynikać z przyjęcia przez inspektorów poglądu, według którego zarówno podmiot zarządzający pracodawcą (w przypadku pracodawcy-podmiotu zbiorowego), jak i sam pracodawca-osoba fizyczna są podmiotami, na których w sposób najszerszy ciąży obowiązek działania w sprawach z zakresu prawa pracy, choćby nawet obowiązek ten został przez nich delegowany na inne podmioty<sup>21</sup>. W wyniku takiego podejścia, to właśnie te podmioty, a nie podmioty wyznaczone do sprawowania określonych obowiązków, zostają ukarane przez inspektorów, w szczególności, że podmiot zobowiązany w sposób ogólny (szeroki) jest łatwy do wykrycia – bez potrzeby analizowania wewnętrznych

---

<sup>21</sup> Z. SALWA, *Podmioty odpowiedzialne za wykroczenia przeciwko prawom pracownika*, s. 23.

aktów pracodawców i umów. Jednak w przypadku przyjęcia takiego poglądu, obok podmiotu odpowiedzialnego w sposób generalny (pośredni) należałoby też ukarać podmiot odpowiedzialny za dane czynności z zakresu prawa pracy w sposób szczególny i bezpośredni. Nie ulega przecież wątpliwości, że w opisanej sytuacji na obydwu podmiotach ciąży określony obowiązek.

### 6. Przedawnienie urlopu zaległego

Niewykorzystanie przez pracownika zaległego urlopu wypoczynkowego do końca września kolejnego roku kalendarzowego nie powoduje utraty przysługujących mu uprawnień urlopowych. Prawo do urlopu wypoczynkowego w naturze przedawnia się z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne (stosuje się tu bowiem termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy przewidziany w art. 291 § 1 k.p.). Przy czym rozpoczęcie biegu tego terminu w przypadku urlopu zaległego następuje najpóźniej z końcem trzeciego kwartału roku kalendarzowego, następującego po roku, w którym to prawo powstało. Jak wyraźnie wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu Uchwały<sup>22</sup>: „Stosownie bowiem do art. 168 k.p. udzielenie urlopu nie wykorzystanego zgodnie z planem urlopowym musi nastąpić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Z ostatnim przeto dniem pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego rozpoczyna biec termin przedawnienia roszczenia o urlop, z tym bowiem dniem pracownik może dochodzić swego roszczenia jako już wymagalnego. Ma to miejsce wówczas, gdy terminu wykorzystania przesuniętego urlopu nie wyznaczono lub przesunięto na termin wykraczający poza pierwszy kwartał roku następnego. Pracownik bowiem z chwilą nadejścia przewidzianego w art. 168 k.p. terminu nabywa uprawnienia do dochodzenia roszczenia o przysługujący mu urlop wypoczynkowy”.

W tym zakresie, w doktrynie pojawia się również odmienne stanowisko. A. Sobczyk wskazuje, iż: „Z treści cytowanego przepisu

---

<sup>22</sup> Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów – zasada prawna z dnia 20 lutego 1980, sygn. akt V PZP 6/79, LEX nr 12631.



wynika tylko tyle, że warunkiem dopuszczalności udzielenia urlopu w roku kolejnym jest to, że urlop ten został udzielony, ale niewykorzystany. A niewykorzystanie urlopu może nastąpić jedynie wtedy, gdy pracownikowi urlopu udzielono i ustalono jego termin, po czym pracownika z niego odwołano (art. 167 k.p.), doszło do przesunięcia urlopu (art. 164 k.p.) lub zaistniały inne przyczyny określone przez kodeks (np. art. 165 i 166 k.p.). Jednak wszystkie te przepisy wchodzi w grę tylko wtedy, gdy zgodnie z art. 161 k.p., który nakłada obowiązek udzielenia urlopu w każdym roku oraz w trybie art. 163 k.p. – urlop został udzielony, tj. ustalono jego termin. Artykuł 168 KP nie ma więc w żadnym razie zastosowania do przypadków, w których urlop należny za dany rok nie został w ogóle udzielony. (...) wraz z upływem roku kalendarzowego prawo do nieudzielenego urlopu wygasa i nie ma już czego udzielać. To samo odnosi się do przypadku nieudzielenia do końca września roku kolejnego prawidłowego urlopu zaległego, czyli w poprzednim roku udzielonego, ale ostatecznie niewykorzystanego. (...) tracąc prawo do nieudzielenego urlopu w naturze pracownik zachowuje prawo do odszkodowania z powodu bezprawnie nieudzielenego urlopu, a być może nawet do dodatkowego wynagrodzenia zgodnie z regułą równego traktowania (skoro pracował więcej niż inni przy zachowaniu takiego samego wynagrodzenia)”. Jednakże w dalszych rozważaniach A. Sobczyk wskazuje na wykładnię konserwatywną komentowanego przepisu, twierdząc, iż: „nieudzielony do końca roku urlop bieżący lub nieudzielony do września kolejnego prawidłowy urlop zaległy nie wygasa. Jest jednak wciąż bezsporne to, że pracodawca nie może już go udzielić jednostronnie. Tym samym w powyższym zakresie urlop jest wciąż prawem pracownika, tyle że jego realizacja wymaga uzgodnienia przez obie strony stosunku pracy. (...) Innymi słowy, urlop bieżący oraz nieprawidłowy urlop zaległy żyją życiem równoległym. Nie ma możliwości zaliczania urlopu bieżącego na żaden – prawidłowy czy nieprawidłowy urlop zaległy. Dlatego w przypadku braku uzgodnienia terminu urlopu «zaległego» przez strony stosunku pracy

zaczyna on podlegać stopniowemu przedawnieniu, a po trzech latach się przedawni<sup>23</sup>.

Dodatkowo warto zauważyć, że roszczenie pracownika o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przedawnia się również z upływem lat trzech od dnia rozwiązania stosunku pracy. Dotyczy to zarówno ekwiwalentu za urlop bieżący, jak i zaległy, o ile ten ostatni nie uległ już wcześniej przedawnieniu<sup>24</sup>.

### Zakończenie

Pracodawca ma obowiązek udzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego w terminie do dnia 30 września roku następnego. W doktrynie i orzecznictwie nieudzielenie urlopu w tym terminie nie jest oceniane jednoznacznie. Dlatego udzielenie urlopu zaległego po 30 września roku następnego następuje zawsze na ryzyko pracodawcy. Ryzyko to można minimalizować poprzez wskazanie istotnych okoliczności leżących przede wszystkim po stronie pracownika, uzasadniających wykorzystanie urlopu po 30 września.

Udzielenie zaległego urlopu w terminie do dnia 30 września nie dotyczy części urlopu niewykorzystanego na żądanie pracownika. Urlop na żądanie niewykorzystany w danym roku kalendarzowym, zmienia swój status w roku następnym i staje się „normalnym” urlopem, którego pracodawca nie musi udzielić pracownikowi w terminie do dnia 30 września.

Warto podkreślić, iż termin udzielenia urlopu zaległego do 30 września jest zachowany, jeżeli tylko pracownik rozpocznie korzystanie z tego urlopu zaległego. Pracodawca może udzielić urlopu zaległego, nawet jeżeli pracownik nie wyraża zgody na skorzystanie z tego urlopu w tym terminie.

---

<sup>23</sup> A. SOB CZYK, *Nieprawidłowe wypoczynkowe urlopy zaległe*, s. 251-253.

<sup>24</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001, sygn. akt I PKN 336/00, LEX nr 53538; Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów – zasada prawna z dnia 15 grudnia 1972, sygn. akt III PZP 40/72, Legalis nr 16789; Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 1996, sygn. akt I PKN 34/96, Legalis nr 30421.

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za wykroczenie polegające na nieudzieleniu pracownikowi przysługującego mu urlopu wypoczynkowego (art. 282 § 1 pkt 2 k.p.). Jednocześnie warto zaznaczyć, iż odpowiedzialność tą za pracodawcę może ponosić: sam pracodawca będący osobą fizyczną, osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy, o której mowa 3<sup>1</sup> k.p. bądź też inna osoba, której zostały powierzone obowiązki w zakresie udzielania urlopu wypoczynkowego. Zwłaszcza w przypadku dużych zakładów pracy o złożonej strukturze organizacyjnej często się zdarza, iż obowiązki ciężące na podstawie przepisów prawa na pracodawcy (w tym w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych), są delegowane na poszczególnych pracowników (np. główny księgowy czy kierownik działu kadr).

### **Rules for the use of unused leave**

The employer is obliged to grant the employee a leave in the calendar year in which the employee obtained the right to have it. It is in accordance with the principle stipulated in art. 152 § 1 of the Labor Code. However, this principle is not always implemented in practice. Therefore, in accordance with art. 168 of the Labor Code, the employer may grant unused leave for a current year by the end of the third quarter of the following year. Granting unused leave by September 30th does not apply to the part of a leave which was not used by an employee at their request. It is regarded that a deadline for granting an unused leave by the end of September of the following year is kept when 30th of September is the first day of granted unused leave.

Not granting the employee's outstanding leave in the above-mentioned time is an offense against the employee's rights. Responsibility for this offense is in principle borne by the employer. Therefore, it should be agreed with the view that the employer may grant overdue leave, even if the employee does not agree to the use of this leave within this period.

**SŁOWA KLUCZOWE:** prawo do urlopu wypoczynkowego; zaległy urlop; wypoczynek; urlopy pracownicze; prawo pracy

**KEY WORDS:** right to annual leave; unused leave; rest; holidays; labor law

**NOTA O AUTORZE:**

**DR KATARZYNA MAJCHRZAK** – pracownik naukowo-dydaktyczny na Wydziale Prawa Kanonicznego Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, adiunkt w Katedrze Prawa Polskiego, radca prawny.