

W jakich przypadkach pracodawca może jednostronnie skierować pracownika na urlop wypoczynkowy?

Ustawodawca przewidział dwie sytuacje, w których pracodawca może udzielić urlopu wypoczynkowego bez planu urlopowego, a także bez wniosku o urlop.

Pierwszą z nich jest okres wypowiedzenia. Zgodnie bowiem z art. 1671 Kodeksu pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320), w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 1551. Dodatkowo, Sąd Najwyższy w Wyroku z dnia 26 kwietnia 2011 r., sygn. akt. II PK 302/10 wyraził pogląd, iż Udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia zależne jest jedynie od woli pracodawcy, której pracownik nie może się sprzeciwić.

Drugą sytuacją, w której pracodawca ma prawo jednostronnego wskazania terminu na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego jest wykorzystanie urlopu zaległego. Jeżeli pracownik nie wykorzysta całego urlopu do końca danego roku kalendarzowego, z dniem 1 stycznia urlop staje się urlopem zaległym. Zgodnie bowiem ze szczególną regulacją, jaką jest art. 15gc Ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U z 2020 r. poz. 1842), 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, a pracownik jest obowiązany taki urlop wykorzystać.