

Janusz Wiśniewski

URLOP W OKRESIE WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ

Uwagi wprowadzające

W literaturze przedmiotu wątpliwości budzi użyte w ust. 2 art. 17 ustawy o z.p.t. twierdzenie, że urlopu wypoczynkowego udziela się pracownikowi tymczasowemu w dni będące dla niego dniami pracy. Podkreśla się, iż stanowi to dość nieudolne przeniesienie treści art. 154² k.p., niedostosowane w pełni do specyfiki zatrudnienia tymczasowego. Autor stara się dowieść, że udzielenie pracownikowi tymczasowemu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia jest możliwe – lecz wyłącznie w dni będące dla niego dniami pracy.

Obowiązek wykorzystania urlopu

Zgodnie z art. 167¹ k.p.¹ 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 k.p.²

Komentowany przepis ustanawia szczególny tryb udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Jego istotą jest przyznanie pracodawcy kompetencji do wyznaczania pracownikowi terminu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Powyższe uprawnienie pracodawcy odnosi się zarówno do urlopu bieżącego, jak i zaległego, co znalazło potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego³, z tym zastrzeżeniem, że wymiar urlopu bieżącego jest ustalony z zachowaniem zasady proporcjonalności, na co wyraźnie wskazuje art. 167¹ zdanie 2

¹ Art. 167¹ k.p. dodany ustawą z 26.07.2002 r. (DzU Nr 135, poz. 1146), która weszła w życie 1.01.2003 r.

² Art. 155¹ k.p. reguluje urlop proporcjonalny w związku z ustaniem i nawiązaniem stosunku pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu wypoczynkowego. Tylko taki bowiem urlop może być redukowany stosownie do okresu przepracowanego u danego pracodawcy w danym roku kalendarzowym.

³ Por. wyrok z 2 września 2003 r., I PK 403/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 310 oraz z 29 września 2005 r., II PK 34/2005, LexPolonica 1614408.

k.p. To unormowanie ma nader istotne znaczenie dla pracodawców, eliminuje bowiem konieczność wypłacania pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystanie urlopu, gdy świadczenie przez niego pracy w okresie wypowiedzenia nie jest konieczne, a niekiedy nawet niewskazane i w związku z tym można mu udzielić urlopu wypoczynkowego.

W świetle powyższego nasuwa się pytanie: czy urlop wypoczynkowy może być pracownikowi udzielony wraz z wypowiedzeniem? Sąd Najwyższy w wyroku z 4 listopada 2010 r.⁴ stwierdził, że skoro w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest zobowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop – gdy pracodawca go udzieli, to należy także uznać, że w samej konstrukcji komentowanego przepisu ustawodawca przyjmuje, iż urlop może być udzielony pracownikowi wraz z wypowiedzeniem.

Osobnego rozważenia wymaga kwestia, czy w okresie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia można udzielić urlopu wypoczynkowego?

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy nie jest kategorią jednolitą, a co więcej nie zawsze faktycznie zwolnienie ze świadczenia pracy jest zgodne z prawem. Może ono jednak wynikać z przepisu prawa, tak jak w przypadku odwołania z zachowaniem okresu wypowiedzenia pracownika zatrudnionego na podstawie powołania⁵. W takiej sytuacji nie ma przeszkód, iżby w okresie nieświadczenia pracy pracownik został zobowiązany do wykorzystania urlopu wypoczynkowego⁶.

Brak obowiązku wykonywania pracy przez pracownika w okresie wypowiedzenia a udzielenie urlopu w tym czasie – próba regulacji prawnej

Obecnie kodeks pracy nie reguluje kwestii braku obowiązku wykonywania pracy przez pracownika w okresie wypowiedzenia. Z orzecznictwa sądowego (które nie jest jednolite) wynika, że zwolnienie z wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia wymaga porozumienia z pracownikiem⁷, albo w ogóle nie jest możliwe. W wyroku z 13 marca 2013 r.⁸ Sąd Najwyższy wskazał, że zatrudnienie osoby zgodnie z zawartą umową należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. Pracodawca nie może więc zwolnić pracownika z wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia w zamian za zapłatę wynagrodzenia. Pracownik ma zatem nie tylko obowiązek, ale i prawo do świadczenia pracy, a osobie od pracy odsuniętej przysługuje roszczenie o dopuszczenie do jej świadczenia.

⁴ II PK 116/2010, LexPolonica nr 2496831.

⁵ Por. art. 70 § 2 k.p.

⁶ Por. wyrok SN z 7 lutego 2001 r., I PKN 240/00, OSNAPiUS 2002, nr 21, poz. 518 oraz z 21 października 2006 r., II PK 49/06, OSNAP 2007, nr 23-24, poz. 347.

⁷ Wówczas mamy do czynienia z umową dodatkową. Jeżeli z takiej umowy nie wynika obowiązek pracownika wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie nieświadczenia pracy, to pracodawca nie może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu w tym okresie.

⁸ Sygn. akt II PK 214/12. Podobnie SN orzekł m.in. w wyroku z 10 września 1997 r., sygn. akt I PKN 233/97, OSNAPiUS 1998, nr 12, poz. 335.

Mimo ograniczeń, na jakie wskazuje przywołane orzecznictwo, pracodawcy często zwalniają pracowników z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, nie pytając o ich zdanie⁹. Oczywiście, jak już podkreślono, pracownikowi przysługuje roszczenie do sądu o dopuszczenie do pracy, ale w praktyce, po upływie okresu wypowiedzenia staje się ono bezprzedmiotowe.

Takie działania pracodawców, z jednej strony należy uznać za niezgodne z orzecznictwem sądu, z drugiej zaś wskazują na potrzebę uregulowania omawianej kwestii w kodeksie pracy. Pracodawcy i związki zawodowe wyrażają gotowość negocjowania zasady zwalniania pracowników z konieczności świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Wedle propozycji wiceministra pracy i polityki socjalnej R. Mleczeko, pracodawca miałby możliwość zwalniać z obowiązku świadczenia pracy bez konieczności uzyskiwania zgody pracownika, który otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Za ten czas pracownik otrzymywałby oczywiście wynagrodzenie¹⁰.

W literaturze podkreśla się, że takie rozwiązanie byłoby korzystne zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawca nie musiałby współpracować z osobą, która w najbliższym czasie odejdzie z zakładu pracy. Coraz częściej pracodawcom zależy również na tym, aby informacje o działalności zakładu pracy, wewnętrznej organizacji pracy, czy stosowanym know-how nie przedostawały się na zewnątrz¹¹. Z kolei pracownik zyskałby płatny czas wolny w okresie wypowiedzenia, który mógłby wykorzystać, np. na poszukiwanie pracy lub podniesienie kwalifikacji w kontekście podjęcia kolejnej pracy, czy też własnej działalności gospodarczej.

Przeciwnie zmianom nie są związki zawodowe¹², chociaż eksperci związkowi podkreślają, że jednostronna decyzja pracodawcy w sprawie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia mogłaby oznaczać kłopoty dla niektórych grup zatrudnionych. Chodzi np. o te osoby, które wykonują pracę wymagającą permanentnego poszerzania kwalifikacji lub zaznajamiania się z nowymi procedurami, które poznają właśnie w trakcie pracy. Dla nich np. trzymiesięczna przerwa (okres wypowiedzenia) w wykonywaniu pracy może powodować obniżenie umiejętności zawodowych, a tym samym kłopoty z podjęciem pracy na stanowisku, które dotychczas zajmowały¹³.

W świetle powyższych rozważań nasuwa się pytanie o wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, jeżeli pracodawca uzyskałby prawo do zwolnienia pracownika z konieczności świadczenia pracy w tym czasie. Wydaje się, iż ewentualne uregulowanie tej kwestii nie miałoby wpływu na szczególny tryb udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, ustanowiony w art. 167¹ k.p. Oznaczałoby to, że pracodawca, oprócz kompetencji do wyznaczania pracownikowi terminu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia

⁹ Por. Ł. Guza, *Bez obowiązku pracy na wypowiedzeniu*, Dziennik Gazeta Prawna, 12.05.2014, nr 90 (3731).

¹⁰ Tamże.

¹¹ Tamże.

¹² Tamże.

¹³ Tamże.

(art. 167¹ k.p.), posiadałby także kompetencje do zwolnienia pracownika z konieczności świadczenia pracy z pozostałej po wykorzystaniu urlopu, części okresu wypowiedzenia. Nie wykluczałoby to sytuacji, w której pracodawca, zwalniając pracownika z konieczności świadczenia pracy w całym okresie wypowiedzenia, wypłaciłby mu ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop.

Urlop pracownika tymczasowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę

Uprawniona wydaje się konstatacja, że, co do zasady, możliwe jest udzielenie pracownikowi tymczasowemu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę¹⁴ przez agencję zatrudnienia świadczącą usługi w zakresie pracy tymczasowej¹⁵. Przy czym możliwość ta jest determinowana:

- przepisem art. 13 ust. 2 ustawy o z.p.t., w którym dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem została uregulowana analogicznie jak uprawnienie do rozwiązania kodeksowej umowy na czas określony – strony stosunku pracy taką możliwość mogą przewidzieć w umowie¹⁶; krótsze są natomiast okresy wypowiedzenia: 1) trzy dni – gdy umowa o pracę została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodni; 2) tydzień – gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie¹⁷;
- przepisem art. 17 ust. 2 ustawy o z.p.t., zgodnie z którym urlopu wypoczynkowego udziela się pracownikowi w dni, które byłyby dla niego dniami pracy, gdyby nie korzystał z tego urlopu¹⁸;
- przepisem art. 10 ust. 1 i 2 ustawy o z.p.t.; z ust. 1 tego przepisu wynika, że agencja zatrudnienia świadcząca usługi z zakresu pracy tymczasowej¹⁹ i pracodawca użytkownik mogą uzgodnić wykorzystanie przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego, w całości lub w części, w okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz tego pracodawcy użytkownika, ustalając zarazem tryb udzielania tego urlopu. Nie można więc

¹⁴ Zgodnie z treścią art. 17 ust. 1 ustawy o z.p.t. pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika, natomiast urlop nie przysługuje za okres, za który pracownik wykorzystał u poprzedniego pracodawcy urlop wypoczynkowy, przysługujący na podstawie odrębnych przepisów. Szerzej por. J. Wiśniewski, *Różnorodne formy zatrudnienia*, Toruń 2010, s. 203 i nast.

¹⁵ Por. art. 18 ust. 1 pkt 4 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: DzU z 2013 r., poz. 674; ost. zm. DzU z 2014 r., poz. 1140).

¹⁶ Por. art. 33 k.p. należy dodać, że wypowiedzenie stanowi oświadczenie woli, do którego należy stosować – zgodnie z art. 300 k.p. – przepisy Kodeksu cywilnego o oświadczeniu woli i ich skuteczności.

¹⁷ Tak jak w przypadku umów na czas określony podlegającym regulacjom Kodeksu pracy zastrzeżenie o możliwości rozwiązania umowy w drodze wypowiedzenia może być w stosunkach pracy tymczasowej wprowadzone do umowy w każdym czasie. Oznacza to, że agencja i pracownik mogą taką klauzulę zawrzeć w umowie w momencie jej nawiązania, jak też podpisać stosowne porozumienie w trakcie jej obowiązywania. Por. E. Drzewiecka, *Agencje pracy tymczasowej – trójstronny charakter zatrudnienia*, Monitor Prawa Pracy 2004, nr 2, s. 47.

¹⁸ Analogicznie tę kwestię reguluje art. 154² k.p., dodany ustawą z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie innych ustaw (DzU Nr 213, poz. 2081).

¹⁹ Dalej przywoływana jako agencja zatrudnienia.

wykluczyć, że strony tego porozumienia, ustalając tryb udzielenia urlopu wypoczynkowego, postanowią, iż część urlopu pracownik tymczasowy wykorzysta w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Jeżeli tego zastrzeżenia nie uczynią, to i tak agencja zatrudnienia z zamiarem udzielenia pracownikowi tymczasowemu urlopu w okresie wypowiedzenia obowiązana będzie uzgodnić z pracodawcą użytkownikiem. Z kolei art. 10 ust. 2 ustawy o z.p.t. stanowi, że jeżeli okres wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika obejmuje 6 miesięcy lub okres dłuższy, pracodawca użytkownik jest obowiązany umożliwić pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie w tym okresie urlopu wypoczynkowego, udzielając, w terminie uzgodnionym z tym pracownikiem, czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym urlopowi wypoczynkowemu przysługującemu temu pracownikowi. W świetle tego uregulowania agencja zatrudnienia, zamierzająca udzielić pracownikowi tymczasowemu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, będzie również obowiązana ów zamiar uzgodnić z pracodawcą użytkownikiem, na rzecz którego dany pracownik tymczasowy wykonuje pracę.

Dopuszczalny jest również tryb, zgodnie z którym to pracownik tymczasowy, po dokonaniu uzgodnienia z pracodawcą użytkownikiem, wystąpi do agencji zatrudnienia z propozycją wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia.

Rezygnacja z pracy pracownika tymczasowego, a urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia

W świetle powyższych rozważań agencja zatrudnienia nie będzie mogła udzielić pracownikowi tymczasowemu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia – w przypadku gdy pracodawca użytkownik zrezygnuje z wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego (art. 18 ustawy o z.p.t.) w taki sposób, że agencja zatrudnienia nie będzie w stanie zakończyć zatrudnienia (ze względu na bieg okresu wypowiedzenia) w taki sposób, by zbiegło się ono z zakończeniem zapotrzebowania na pracę tymczasową²⁰. Wszakże dni przypadające po rezygnacji pracodawcy użytkownika z wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego przed upływem terminu uzgodnionego z agencją zatrudnienia – nie będą dla pracownika tymczasowego dniami pracy²¹.

W tym miejscu warto odnotować, że art. 18 ustawy o z.p.t. nie wskazuje na skutki prawne braku zawiadomienia agencji zatrudnienia przez pracodawcę użytkownika o przewidywanym terminie zakończenia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego. Wydaje się, że w przypadku braku zawiadomienia, o którym mowa w komentowanym przepisie, pracodawca użytkownik poniesie wobec agencji za-

²⁰ W literaturze wyrażono pogląd odmienny tzn., że możliwe jest w sytuacji określonej w art. 18 ustawy o z.p.t. udzielenie przez agencję zatrudnienia urlopu pracownikowi tymczasowemu w okresie wypowiedzenia. Por. M. Raczkowski, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 59.

²¹ Zgodnie z art. 2 pkt 2 ustawy o z.p.t. pracownik tymczasowy jest zatrudniony przez agencję wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Zaś art. 17 ust. 2 ustawy o z.p.t. stanowi, iż urlopu udziela się pracownikowi tymczasowemu w dniach, które byłyby dla niego dniami pracy, gdy nie korzystał z tego urlopu.

trudnienia odpowiedzialność na zasadzie art. 471 k.c. Będzie ona polegać w szczególności na obowiązku pokrycia kosztów, jakie poniosła agencja zatrudnienia w związku z brakiem możliwości reakcji na sytuację zaprzestania wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego na rzecz pracodawcy użytkownika – w okolicznościach, o których mowa w ust. 2 komentowanego przepisu²².

Wydaje się, że analogiczną odpowiedzialność w stosunku do agencji zatrudnienia poniesie pracodawca użytkownik – w okolicznościach, o których mowa w ust. 2 komentowanego przepisu, tzn. jeżeli zawiadomił agencję zatrudnienia na piśmie o przewidywanym terminie zakończenia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, ale uczynił to przy braku uzasadnionych powodów, w sposób nieuwzględniający obowiązującego strony umowy o pracę okresu wypowiedzenia tej umowy. Jeżeli zaś takie zachowanie pracodawcy było spowodowane okolicznościami uzasadnionymi, to konsekwencje związane z zakończeniem pracy przez pracownika tymczasowego poniesie agencja zatrudnienia, jako podmiot odpowiedzialny za wypłatę wynagrodzenia pracownikowi tymczasowemu. Rezygnację z jego pracy należy bowiem uznać za przeszkodę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p.

W świetle powyższych rozważań należy przytoczyć pogląd, wedle którego za „dopuszczalne uznać wypada ograniczenie możliwości, w drodze uzgodnienia między agencją zatrudnienia a pracodawcą użytkownikiem, rezygnacji z pracy pracownika tymczasowego tylko do niektórych przyczyn (np. okoliczności wskazanych w ust. 3 art. 18 ustawy o z.p.t.), ograniczeń czasowych (minimalnego okresu uprzedzenia o rezygnacji)”²³.

Propozycja nader ciekawa, ale należy ją postrzegać w kontekście treści art. 18 ustawy o z.p.t., w szczególności rozważenia wymaga: czy uprawnienie pracodawcy użytkownika do rezygnacji z wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego ma charakter bezwzględny, czy też może zostać odmiennie uregulowane w umowie między nim a agencją. Treść art. 18 ustawy o z.p.t. wydaje się przemawiać za pierwszą z wymienionych możliwości, szczególnie z uwagi na konieczność uwzględniania okresu wypowiedzenia umowy pracownikowi tymczasowemu jedynie „w miarę możliwości”. Rozwiązanie przyjęte w art. 18 ust. 2 ustawy o z.p.t. należy także postrzegać w kontekście art. 2 pkt 3 ustawy o z.p.t. – tj. pojęcia pracy tymczasowej²⁴.

²² Szerzej por. A. Sobczyk, *Zatrudnienie tymczasowe. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 96 i nast.

²³ Por. M. Raczkowski, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników...*, s. 59.

²⁴ Pojęcie pracy tymczasowej zostało doprecyzowane za pomocą kryteriów czasowego i przedmiotowego. Kryterium czasowe wynika z art. 20 ustawy o z.p.t. Natomiast cechy pracy tymczasowej rozumiane przedmiotowo zostały podzielone między pkt 3 art. 2 ustawy o z.p.t. a art. 8 ustawy o z.p.t. Artykuł 2 pkt 3 ustawy o z.p.t. określa cechy pracy tymczasowej w sposób pozytywny, natomiast art. 8 określa negatywnie rodzaje prac, do których – nawet gdyby spełnione były przesłanki z art. 2 pkt 2 ustawy o z.p.t. – nie można zatrudnić pracownika tymczasowego. Zob. M. Raczkowski, *Ustawa o zatrudnianiu...*, s. 17-18.

Podsumowanie

Zgodnie z art. 167¹ k.p. pracodawca posiada kompetencje do wyznaczania pracownikowi terminu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, z tym zastrzeżeniem, że wymiar urlopu bieżącego jest ustalony z zachowaniem zasady proporcjonalności²⁵. Natomiast w okresie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia można również udzielić urlopu wypoczynkowego, pod warunkiem że taka możliwość wynika z przepisu prawa. Uważam natomiast, że w świetle przepisów ustawy o z.p.t. niemożliwe jest udzielenie przez agencję zatrudnienia pracownikowi tymczasowemu urlopu w okresie wypowiedzenia dokonanego po rezygnacji z jego usług przez pracodawcę użytkownika. Wszakże w takim przypadku okres wypowiedzenia przypada na czas po okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika. Zatem dni przypadające na okres wypowiedzenia nie będą dla pracownika tymczasowego dniami pracy. Postulat *de lege ferenda*, mający na celu zmianę unormowań w tym zakresie byłby niekorzystny dla pracownika tymczasowego.

Streszczenie

Przyznanie pracodawcy kompetencji do wyznaczania pracownikowi terminu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę ma istotne znaczenie dla pracodawców, eliminuje bowiem konieczność wypłaty zwalnianemu pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, gdy realne zatrudnienie go w okresie wypowiedzenia nie jest konieczne, a niekiedy nawet niewskazane. Artykuł 17 ust. 2 ustawy o z.p.t. stanowi, że urlopu wypoczynkowego udziela się pracownikowi tymczasowemu w dni, które byłyby dla niego dniami pracy, gdyby nie korzystał z tego urlopu. Zaś z ust. 3 tego artykułu wynika, że w razie niewykorzystania przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego w okresie wykonywania pracy tymczasowej agencja zatrudnienia wypłaca pracownikowi tymczasowemu ekwiwalent pieniężny w zamian za ten urlop lub niewykorzystaną jego część. Natomiast przepisy ustawy o z.p.t. nie przyznają wprost agencji zatrudnienia (pracodawcy pracownika tymczasowego) kompetencji do wyznaczania pracownikowi tymczasowemu terminu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. *De lege lata* istotne znaczenie w tej kwestii posiadają postanowienia art. 5 ustawy o z.p.t. Ów przepis statuuje, że w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy o z.p.t. stosuje się przepisy prawa pracy – w komentowanym przypadku art. 167¹ k.p.

Z kwestią udzielenia pracownikowi tymczasowemu urlopu w okresie wypowiedzenia umowy o pracę koresponduje unormowanie art. 18 ust. 2 ustawy o z.p.t. W myśl tego przepisu może się zdarzyć, że pracodawca użytkownik zrezygnuje z pracy pracownika tymczasowego w taki sposób, że agencja zatrudnienia nie będzie w stanie zakończyć zatrudnienia (ze względu na bieg okresu wypowiedzenia) w taki sposób, by zbiegło się ono z zakończeniem zapotrzebowania na pracę. W tej sytuacji uprawnione jest stwierdzenie, że dni przypadające po rezygnacji pracodawcy użytkownika nie będą „dniami pracy”, a zatem agencja zatrudnienia w tym czasie nie może udzielić pracownikowi tymczasowemu urlopu wypoczynkowego.

Słowa kluczowe: pracodawca, pracownik, pracownik tymczasowy, agencja zatrudnienia, pracodawca użytkownik, okres wypowiedzenia, urlop wypoczynkowy

²⁵ O zasadzie proporcjonalności stanowi art. 155¹ § 1 pkt 1 k.p.

Statutory leave during the notice period

Summary

Awarding to the employer the power to grant to an employee statutory leave during the notice period is very important for employers, as it eliminates the necessity of paying to the dismissed employee the pecuniary compensation for unused leave, when the actual employment during the notice period is not necessary, and even not advisable. Article 17 sec. 2 of the Act on Employment of Temporary Workers states that statutory leave is awarded to temporary worker on the days which would be his workdays, when he would not use this leave. According to sec. 3 of this article, when a temporary worker does not use his statutory leave in a period of performance of temporary work, the employment agency pays to the temporary worker monetary equivalent for this leave or its unused part. In contrast, regulations of the Act on Employment of Temporary Workers do not award directly the employment agency, the employer of temporary worker, powers to grant statutory leave to temporary worker during the notice period. *De lege lata*, Article 5 of the Act on Employment of Temporary Workers is very important in this matter. The said provision states that Labor Law regulations apply with respect to matters not regulated by the Act on Employment of Temporary Workers – in the commented case art. 167¹ of the Labor Code.

Article 18 of the Act on Employment of Temporary Workers corresponds with the issue related to granting leave to a temporary worker during the notice period. According to this regulation, it may happen that the employer-user will dismiss the temporary worker in such a way that the employment agency will not be able to terminate employment (due to the run of the notice period) in such a way that it coincides with the end of demand on work. In this situation, it can be said that the days accrued after the dismissal by the employer-user cannot be “days, which would be work days,” thus the employment agency cannot grant to the temporary worker statutory leave in that time.

Key words: employer, employee, temporary worker, employment agency, employer-user, notice period, statutory leave