



Krzysztof Krysiak
mgr
Uniwersytet Wrocławski
e-mail: krzysztof.krysiak@uwr.edu.pl
ORCID: 0000-0002-5099-3552



Problematyka urlopu bezpłatnego – uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda*

Streszczenie

Niniejsze opracowanie porusza problematykę urlopu bezpłatnego. Celem autora jest przedstawienie obowiązującej regulacji prawnej i przedstawienie wniosków oraz postulatów przyszłych zmian w tym zakresie. W osiągnięciu tego założenia postawiono pytanie badawcze dotyczące tego, czy obecna regulacja prawna sprzyja stosowaniu w praktyce urlopu bezpłatnego bez wystąpienia problemów natury prawnej. W przekonaniu autora obecna regulacja dotycząca urlopu bezpłatnego jest niewystarczająca i budzi wątpliwości nie tylko doktrynalne, ale również w praktyce stosowania tego zwolnienia od obowiązku wykonywania pracy przez pracownika. Poruszona została problematyka udzielania, korzystania i odwołania z urlopu bezpłatnego oraz jego konsekwencje dla pracownika. Wykorzystano metodę dogmatyczno-prawną oraz wnioskowanie dedukcyjne.

Słowa kluczowe: urlop, urlop bezpłatny, prawo pracy, zwolnienie z wykonywania pracy

Wprowadzenie

Pracownik zatrudniony w ramach stosunku pracy ma prawo do korzystania z różnych zwolnień od pracy. Jednym z nich jest urlop. Kodeks pracy¹ przewiduje urlopy wypoczynkowe i bezpłatne. Te pierwsze mają na celu zapewnienie pracownikowi odpoczynku i zregenerowania sił po wzmożonym okresie pracy. Drugie natomiast nie są zaliczane do kategorii urlopów wypoczynkowych i stanowią podstawę do dodatkowego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy.

Problematyce urlopu bezpłatnego ustawodawca poświęcił rozdział II działu VII Kodeksu pracy. Należy zwrócić uwagę na jego szczególną rangę ze względu na umiejscowienie oraz uwzględnienie jedynie w dwóch przepisach. Wnioskować można, że jest to nietypowy rodzaj zwolnienia ze świadczenia pracy w porównaniu do urlopu wypoczynkowego. Wydaje się to dość wąskim uregulowaniem obszernej problematyki. Przepisy te można by traktować jako generalne. Celem niniejszego opracowania jest analiza obecnie obowiązujących regulacji normatywnych w zakresie urlopu bezpłatnego. Istotna jest też kwestia udzielania i korzystania z tego uprawnienia wraz z konsekwencjami, jakie z tego tytułu wynikają.

Autor stawia pytanie badawcze: Czy uregulowanie prawne urlopu bezpłatnego jest wystarczające, aby możliwe było jego stosowanie w praktyce bez wystąpienia wątpliwości natury prawnej? Autor formułuje tezę, że tak wąskie unormowanie może budzić rozbieżności interpretacyjne prowadzące do nieefektywnego korzystania z tego uprawnienia pracowniczego. W poszukiwaniu odpowiedzi na postawione pytanie badawcze i dokonując analizy instytucji urlopu bezpłatnego, zastosowano metodę dogmatyczno-prawną oraz wnioskowanie dedukcyjne.

1. Pojęcie urlopu bezpłatnego

Na początku rozważań należy wskazać, w jaki sposób jest rozumiane to zwolnienie ze świadczenia pracy. Urlop bezpłatny przeważnie definiowany jest jako „przerwa w świadczeniu przez pracownika pracy, w czasie której ulegają zawieszeniu wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W okresie urlopu bezpłatnego pracownik zostaje czasowo zwolniony z obowiązku świadczenia pracy a pracodawca z obowiązku wypłaty wynagrodzenia”². K. Majchrzak uznaje, że urlop bezpłatny jest przerwą w wykonywaniu pracy i pracowniczego obowiązku przestrzegania czasu pracy,

1 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.), dalej: k.p.

2 M. Brodecki, *Urlop bezpłatny a prawo do zasiłku dla bezrobotnych*, „Pracownik i Pracodawca” 2016, nr 2, s. 45.

jak również pozostawania w dyspozycji pracodawcy³. E. Chmielek-Łubińska definiuje urlop bezpłatny jako „zwolnienie pracownika przez pracodawcę od obowiązku świadczenia pracy, w czasie którego pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia. Podczas urlopu bezpłatnego stosunek pracy nie ustaje, ale ulega zawieszeniu, bowiem wstrzymane zostają wzajemne świadczenia pracownika i pracodawcy”⁴. Z. Środa słusznie zauważa, że „w okresie tym żadna ze stron nie jest zobowiązana do świadczenia: pracownik – pracy, a pracodawca – wynagrodzenia. Nie są więc realizowane główne obowiązki stron, mimo iż stosunek pracy trwa i na czas urlopu bezpłatnego nie następuje jego rozwiązanie. Urlop bezpłatny jest więc okresem zawieszenia stosunku pracy na czas oznaczony”⁵.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu uznał, że „istotą urlopu bezpłatnego jest zawieszenie na określony czas realizacji zawartej między stronami umowy o pracę. Urlop bezpłatny udzielany na ogólnych zasadach, tj. na podstawie art. 174 k.p., jest zwolnieniem pracownika z obowiązku świadczenia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia i innych świadczeń”⁶. Taką samą linię orzeczniczą prezentuje Sąd Najwyższy, stwierdzając, że „okres urlopu bezpłatnego w swym założeniu ma stanowić zawieszenie obowiązku wykonywania przez pracownika jego obowiązków oraz obowiązku wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę”⁷. Autor niniejszego opracowania urlop bezpłatny określa jako szczególny rodzaj zwolnienia ze świadczenia pracy, w ramach którego ulegają zawieszeniu: stosunek pracy oraz obowiązki, prawa i uprawnienia pracownicze, a także zobowiązania pracodawcy dotyczące świadczeń finansowych i pozafinansowych wynikających z zawartej przed tym urlopem umowy o pracę. W tym okresie pracodawca nie może żądać od pracownika określonego zachowania się, w szczególności przystąpienia do wykonywania swoich czynności służbowych, wynikających z zajmowanego stanowiska i ustalonego czasu pracy, łącznie z pozostawaniem w dyspozycyjności. Urlop bezpłatny zwalnia pracownika z obowiązku oddania pracodawcy określonego swojego czasu do swobodnego dysponowania, w granicach określonych przepisami prawa.

Zwolnienie to stanowi usprawiedliwioną nieobecność w pracy. Urlop ten nie ma charakteru celowościowego ani pracodawca nie ma obowiązku udzielenia go pracownikowi. Jego zasadność wynika z perspektywy pracownika, dla którego stanowi

3 K. Majchrzak, *Zasady udzielania i korzystania z urlopu bezpłatnego*, „Roczniki Nauk Prawnych” 2021, t. 31, nr 3, s. 22.

4 E. Chmielek-Łubińska, *Pracownicze urlopy bezpłatne i zwolnienia od pracy*, Warszawa 1999, s. 19.

5 Z. Środa, *Urlop bezpłatny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1976, nr 2, s. 15.

6 Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 31 sierpnia 2017 r., III AUa 458/17, Lex nr 2649779.

7 Wyrok SN z dnia 13 września 2010 r., II PK 257/09, Lex nr 1112854.

możliwość uzyskania odpowiedniego czasu na załatwienie swoich spraw osobistych bez konieczności zakończenia współpracy z pracodawcą. Stanowi swego rodzaju uzupełnienie „zwykłych” urlopów oraz innych zwolnień od wykonywania pracy⁸.

Kodeks pracy wyróżnia dwa podstawowe rodzaje urlopów bezpłatnych:

- na wniosek pracownika,
- z inicjatywy pracodawcy.

Kodeks pracy normuje również szczególne rodzaje urlopu bezpłatnego:

- dla młodocianego (art. 205 § 4 k.p.),
- urlop wychowawczy (art. 186 k.p.)⁹,
- urlop bezpłatny w związku z pełnieniem funkcji z wyboru¹⁰.

W niniejszym opracowaniu uwaga autora zostanie skoncentrowana na generalnym jego typie, wynikającym z art. 174 i art. 174¹ k.p. Zainteresowanie to wynika z faktu, że urlop bezpłatny na podstawie powołanych przepisów można odnieść do ogółu zatrudnionych, a nie tylko do wybranej kategorii osób świadczących pracę.

2. Udzielanie i zakończenie urlopu bezpłatnego

Urlop bezpłatny nie prowadzi do zakończenia stosunku pracy, a jego skutkiem jest jego zawieszenie. Regułą jest, że udziela się go na podstawie zgody obydwóch podmiotów stosunku pracy. Taka interpretacja wynika z przepisu art. 174 § 1 k.p., zgodnie z którym na wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego. Istotne znaczenie ma tutaj wniosek pracownika. Natomiast pracodawca, jak zostało to określone, „może” takiego zwolnienia od pracy udzielić, więc wymagana jest jego zgoda. Przepis ten wskazuje, że korzystanie z urlopu bezpłatnego zależne jest od wzajemnego porozumienia się stron stosunku pracy. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że udzielenie przez pracodawcę urlopu bezpłatnego na wniosek pracownika jest w istocie umową pomiędzy tymi stronami¹¹. W wyroku z dnia 12 sierpnia 2004 r.¹² Sąd Najwyższy zajął stanowisko, zgodnie z którym „wniosek pracownika o urlop bezpłatny (art. 174 § 1 KP) oraz jego udzielenie przez pracodawcę są oświadczeniami woli, których wykładni należy dokonywać na podstawie art. 65 KC w związku z art. 300 KP”. W tym samym wyroku zważono, że „nie dochodzi do zawarcia umowy

8 A. Kosut, w: K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, Art. 114–304⁵, Lex/el. 2020, art. 174.

9 E. Staszewska, *Urlopy bezpłatne przewidziane w kodeksie pracy*, w: Z. Góral (red.), *Urlopy pracownicze*, Lex/el. 2016.

10 A. Bigaj, *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Lex/el. 2015.

11 Postanowienie SN z dnia 25 marca 2014 r., I PK 294/13, Legalis nr 1195799.

12 Wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 42/04, OSNP 2005, nr 6, poz. 77.

o urlop bezpłatny, jeżeli zgodnym zamiarem stron jest dalsze wykonywanie przez pracownika na rzecz pracodawcy tej samej pracy, lecz w ograniczonym zakresie”.

Wniosek pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego, pomimo braku wskazanych elementów konstrukcyjnych przez ustawodawcę, dla celów dowodowych powinien zawierać takie informacje, jak:

- imię i nazwisko pracownika ubiegającego się o urlop bezpłatny,
- jednostkę, dział i stanowisko pracy oraz nazwę pracodawcy, u którego jest zatrudniony,
- datę rozpoczęcia i zakończenia korzystania z urlopu wypoczynkowego,
- opcjonalnie: uzasadnienie wniosku,
- klauzule o możliwości odwołania z urlopu bezpłatnego oraz przesłanki warunkujące takie odwołanie.

Urlop bezpłatny, jak to zostało wyżej wskazane, wymaga wniosku pracownika. Oznacza to tyle, że pracodawca nie może z własnej inicjatywy udzielić takiego urlopu ani przymusowo na taki urlop wysłać pracownika (bez jego zgody). To ograniczenie odróżnia urlop bezpłatny od wypoczynkowego i ma na celu realizację interesów pracownika. Nawet gdyby doszło do takiej sytuacji, że podmiot zatrudniający byłby inicjatorem urlopu bezpłatnego i udzielił go pracownikowi bez jego wniosku, to należałoby takie działanie uznać w świetle prawa za bezskuteczne. Stanowisko takie wyraża również Sąd Apelacyjny w Łodzi¹³, stwierdzając, że „udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego – niezgodnie z przepisem art. 174 § 1 Kodeksu pracy – z inicjatywy zakładu pracy i bez pisemnego wniosku o udzielenie mu takiego urlopu – jest w świetle prawa bezskuteczne”. Usprawiedliwione motywy działania pracodawcy nie usprawiedliwiałyby jego działania i stanowiłyby o bezprawiu jego działania¹⁴.

Pracodawca nie jest zobowiązany do udzielenia urlopu bezpłatnego na wniosek pracownika. Zależy to zawsze od jego woli, ma zatem charakter uznaniowy, a osobie zatrudnionej nie przysługuje roszczenie o jego udzielenie. Ustawodawca, używając sformułowania „może”, poddał udzielenie urlopu pod decyzję pracodawcy, mając na względzie dobro zakładu pracy, jak i indywidualny interes pracownika. Sąd Najwyższy wskazał, że „z art. 174 § 1 kodeksu pracy jednoznacznie wynika, że pracodawca «może» udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego, co należy rozumieć, jako pozostawienie tej sprawy swobodnemu uznaniu pracodawcy”¹⁵. W literaturze podnosi się również fakt, że decyzja pracodawcy w zakresie udzielenia bądź odmowy

13 Wyrok SA w Łodzi z dnia 15 października 1996 r., III AUa 34/96, Legalis nr 34116.

14 Por. E. Szemplińska, *Urlop bezpłatny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, nr 4, s. 34–35.

15 Wyrok SN z dnia 21 października 2003 r., I PK 559/02, Lex nr 842907.

udzielenia urlopu bezpłatnego jest ostateczna i nie ma podstaw, aby pracownik mógł taką decyzję pracodawcy zaskarżyć, gdyż stanowi ona wyraz jego uprawnienia kierowania procesem pracy¹⁶. Każdorazowo podmiot zatrudniający, podejmując decyzję w sprawie wniosku pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego, powinien kierować się celem wykorzystania tego zwolnienia oraz koniecznością zapewnienia odpowiedniej organizacji pracy w zakładzie pracy¹⁷.

Stwierdzenie, że udzielenie urlopu bezpłatnego na wniosek pracownika zależne jest od woli pracodawcy, w pewnych przypadkach doznaje ograniczeń. Wnioskować można, że występują przypadki, w których pracodawca miałby nawet obowiązek udzielenia urlopu bezpłatnego, nie tylko ze względu na korzystanie z uprawnienia rodzicielskiego, jakim jest urlop wychowawczy, ale także na podstawie przepisu art. 8 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Działanie takie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Jeśli u pracodawcy nie występują braki kadrowe i istnieje możliwość udzielenia takiego urlopu oraz proces pracy i jego organizacja nie zostaną zakłócone, to powinien udzielić tego urlopu. Taka sama sytuacja dotyczy pracownika wnioskującego o jego udzielenie ze względu na trudną sytuację życiową, choć przepisy nie wymagają uzasadnienia takiego wniosku. Pracodawca, mając na względzie swoje możliwości kadrowe i organizacyjne, uwzględniając zasady współżycia społecznego, powinien udzielić takiego urlopu¹⁸.

W praktyce decyzja o udzieleniu urlopu bezpłatnego zależna jest od wcześniejszego wykorzystania urlopu wypoczynkowego. W literaturze przedmiotu podnosi się argument, że całościowe uprzednie wykorzystanie urlopu wypoczynkowego nie powinno mieć wpływu na decyzję o udzieleniu urlopu bezpłatnego. W tej materii również ustawodawca nie uzależnił tego urlopu od wykorzystanego urlopu wypoczynkowego¹⁹.

Sąd Najwyższy wyraził opinię, że niedopuszczalne jest udzielanie urlopu bezpłatnego i jednocześnie zatrudnianie pracownika na podstawie cywilnoprawnej²⁰. Uzasadniałoby to próbę obejścia przepisów prawa pracy, zwłaszcza tych dotyczących uprawnień pracowniczych wynikających z zawartego stosunku pracy.

16 A. Bigaj, *Prawo do...*

17 M. Nałęcz, w: W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 551.

18 M. Podgórska, *Podanie o urlop bezpłatny i odpowiedź pracodawcy*, Legalis/el. 2016.

19 Por. J. Suzdorf, *Urlop bezpłatny*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 2, s. 13–16.

20 Wyrok SN z dnia 13 września 2010 r., II PK 257/09, Lex nr 1112854.

Takie działanie stron stosunku pracy mogłoby być podstawą zarzutu obejścia przepisów o czasie pracy, zwłaszcza o godzinach nadliczbowych. Ustawodawca w przepisach normujących korzystanie z urlopu bezpłatnego powinien w sposób wyraźny zastrzec, że niedopuszczalne jest zawieranie umów prawa cywilnego z pracodawcą, u którego pracownik korzysta z tego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Postępowanie to byłoby sprzeczne z przeznaczeniem tego urlopu i nie korzystałoby z ochrony.

Urlop bezpłatny kończy się z okresem, na jaki został udzielony. Strony stosunku pracy mogą w czasie jego trwania ustalić możliwość skrócenia albo wydłużenia urlopu²¹. Ważnym zastrzeżeniem jest to, że ani pracownik, ani pracodawca nie dysponują uprawnieniem do samodzielnej, jednostronnej zmiany udzielonego urlopu bezpłatnego. Zawsze wymagana jest zgoda drugiej strony.

Pracownik kończący urlop bezpłatny ma obowiązek powrócić do pracy, a pracodawca przywrócić go do wcześniej wykonywanych obowiązków²². Wystąpić może sytuacja, w której pracownik nie powróci do wykonywania swojej pracy sprzed czasu, w którym korzystał z urlopu bezpłatnego. Możliwe są tutaj dwa aspekty tego przypadku. Pracownik porzucił pracę i naraził się na naruszenie swoich podstawowych obowiązków, co wiąże się z rozwiązaniem stosunku pracy w trybie natychmiastowym, tzw. dyscyplinarka. Druga przesłanka może dotyczyć niemożności podjęcia pracy ze względu na stan zdrowia. Pracownik w razie zaistnienia takiej przyczyny jest usprawiedliwiony i powinien podjąć się wykonywania pracy niezwłocznie po ustaniu przyczyn uniemożliwiających mu podjęcie wcześniej świadczonej pracy.

Innym problemem pozostaje oczekiwanie przez pracownika na dopuszczenie go do wykonywania obowiązków pracowniczych przez pracodawcę po zakończonym urlopie bezpłatnym. Przysługiwałoby mu roszczenie o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas gotowości do jej wykonywania²³. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że nie ma przeciwwskazań do tego, aby pracownik na ten czas podjął zatrudnienie u innego pracodawcy. Według Sądu podjęcie zatrudnienia u innego pracodawcy nie ogranicza intencji kontynuowania zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy²⁴. Jednakże należy się zastanowić nad problemem, który powstanie, jeżeli taki stan zawieszenia będzie trwał przez dłuższy okres – tzn. oczekiwanie na dopuszczenie przez dotychczasowego pracodawcę do wykonywania swoich obowiązków przez pracownika. Sądzić można, że zatrudnionemu przysługiwałoby prawo do rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą bez wypowiedzenia

21 Por. M. Czajka, *Pracownicze urlopy bezpłatne*, „Edukacja Prawnicza” 2018, nr 2, s. 17.

22 Uchwała SN z dnia 18 grudnia 2003 r., III PZP 17/03, Legalis nr 60328.

23 K. Jaśkowski, w: E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex/el. 2019.

24 Wyrok SN z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 577/00, Lex nr 78546.

i kontynuowanie go u drugiego zatrudniającego. Podstawę tego roszczenia stanowiłoby naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy, jakim jest zatrudnienie pracownika i dopuszczenie go do pracy, gdy nie występują przeciwwskazania po stronie podmiotu zatrudnionego do podjęcia wykonywania swoich obowiązków służbowych. Przysługiwałoby mu również żądanie o dopuszczenie go do pracy i wynagrodzenie za czas gotowości do jej wykonywania.

3. Konsekwencje korzystania z urlopu bezpłatnego przez pracownika

Przepis art. 174 § 2 k.p. statuuje, że okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Powoduje to, że okres ten nie jest uwzględniany do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego czy przyznanie nagrody jubileuszowej. Innym negatywnym skutkiem jest niekwalifikowanie jego wymiaru do okresu zatrudnienia, od którego zależna jest długość okresu wypowiedzenia. Powodować to może, że pracownik zamiast trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia będzie uprawniony do okresu wynoszącego jeden miesiąc. Ten aspekt można rozpatrywać z perspektywy pracownika i pracodawcy, w zależności od tego, kto wystąpił z oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pracownik składający takie oświadczenie podmiotowi zatrudniającemu będzie zainteresowany krótszym czasem jego trwania, a pracodawca będzie dysponował skróconym terminem na zatrudnienie nowego pracownika. Natomiast gdy zatrudniający wystąpił z wolą rozwiązania stosunku pracy, to dla pracownika będzie to negatywny skutek, gdyż będzie zobowiązany w krótszym czasie rozstać się z obecnym zakładem pracy. Wpłyne to na jego poczucie stabilności finansowej oraz zapewnienie źródeł utrzymania. Wskazane skutki korzystania z urlopu bezpłatnego wynikają z tego, że stanowi on przerwę w zatrudnieniu, za którą pracownik nie nabywa wynagrodzenia, w której nie świadczy pracy oraz pozbawiony jest uprawnień pracowniczych.

Rozważając konsekwencje tego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, należy wskazać na przepis art. 155² k.p. Zgodnie z tym uregulowaniem, jeżeli urlop bezpłatny trwał co najmniej 1 miesiąc, to pracownik nabywa „swój” urlop proporcjonalnie. Praktycznie oznacza to, że pracownikowi przysługuje mniejsza liczba dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym korzystał z urlopu bezpłatnego.

Pomimo tych wszystkich niekorzystnych rezultatów przepisy szczególne mogą przewidywać wyjątki, polegające na tym, że okres urlopu bezpłatnego wliczany jest do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Jednym z nich jest zatrudnianie młodocianych. Zgodnie bowiem z treścią przepisu art. 205 § 4 k.p. pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu

w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Innym przykładem jest urlop pracownika powołanego do pełnienia funkcji z wyboru w organizacji związkowej. Zatrudniony może skorzystać z urlopu bezpłatnego, jeżeli pełni tę funkcję poza zakładem pracy i związana jest ona z wykonywaniem pracy w charakterze pracownika, a z wnioskiem wystąpi ta organizacja związkowa, w której ma pełnić funkcję z wyboru. Okres urlopu bezpłatnego w takim przypadku wlicza się do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, jeżeli w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru pracownik zgłosił chęć powrotu do pracy²⁵.

Osoba zatrudniona podczas korzystania z tego zwolnienia od pracy podlega ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Ochrona ta nie dotyczy przypadku likwidacji lub upadłości pracodawcy²⁶. Nie ma przeszkód prawnych, aby w czasie trwania urlopu bezpłatnego stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron, a także na podstawie art. 52 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia²⁷.

Urlop bezpłatny nie ulega przerwaniu ze względu na chorobę korzystającego z niego pracownika. Oznacza to, że w tym czasie nie będzie miał prawa do wynagrodzenia lub zasiłku chorobowego. Sąd Najwyższy stwierdził²⁸, że okres choroby podczas urlopu bezpłatnego nie przerywa jego biegu i nie powoduje jego wydłużenia o czas choroby.

Z przytoczonych względów urlop bezpłatny wpływa negatywnie na sytuację osób zatrudnionych i z niego korzystających. Powinien być udzielany ze względów szczególnych leżących po stronie pracownika, aby jak najmniej osłabiać jego sytuację prawną. Przypuszczać można, że gdyby nie pociągał za sobą tych wszystkich niekorzystnych konsekwencji, pracownicy chętniej by z niego korzystali. Praktyka pokazuje wstrzeźliwość osób zatrudnionych w stosowaniu tego uprawnienia, nawet wtedy, kiedy szczególne ich potrzeby przemawiałyby za wnioskowaniem o ten rodzaj zwolnienia ze świadczenia pracy. Wydaje się nieuniknione przyjęcie przez ustawodawcę pewnego rodzaju modyfikacji skutków przebywania na urlopie bezpłatnym. Aspekt ten szczególnie ważny jest nie tylko z punktu widzenia pracownika, ale i pracodawcy, który byłby zainteresowany zatrzymaniem zatrudnionego wśród swojej kadry, nawet gdyby miał on korzystać z tego rodzaju urlopu w pewnych odstępach czasu.

25 K. Majchrzak, *Zasady udzielania...*, s. 26.

26 J. Jaśkowski, w: E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy...*

27 A. Kosut, w: K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy...*, art. 174.

28 Wyrok SN z dnia 30 sierpnia 1973 r., I PR 408/73, OSNCP 1974, nr 5, poz. 96.

4. Odwołanie pracownika z urlopu bezpłatnego

Przepis art. 174 § 3 k.p. reguluje problem odwołania pracownika z urlopu bezpłatnego. Zgodnie z nim, jeśli urlop bezpłatny jest dłuższy niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn. Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują formy takiego odwołania. Dla celów dowodowych pozwalających uniknąć późniejszych nieporozumień takie porozumienie powinno zostać zawarte w formie pisemnej²⁹. Zauważyć można, że podmiot zatrudniający nie posiada jednostronnej kompetencji w tej materii. Możliwość ta zależy od porozumienia pomiędzy stronami stosunku pracy oraz od spełnienia pewnych przesłanek:

- urlop bezpłatny musi trwać dłużej niż 3 miesiące,
- w decyzji pracodawcy o udzieleniu urlopu bezpłatnego powinna znaleźć się klauzula o możliwości odwołania pracownika z urlopu bezpłatnego,
- wystąpienie ważnych przyczyn³⁰.

Zasadniczym problemem natury praktycznej jest możliwość odwołania z urlopu bezpłatnego, gdy takiej klauzuli nie zawarto lub urlop trwał krócej niż 3 miesiące. W takich przypadkach należałoby uznać, że odwołanie pracownika z tego urlopu byłoby możliwe tylko w drodze porozumienia pomiędzy zatrudnionym a zatrudniającym. W przeciwnym razie nie jest możliwy powrót do pracy, pod warunkiem że pracownik nie wyrazi zgody.

Przepisy Kodeksu pracy nie wskazują również przesłanek uprawniających pracodawcę do odwołania pracownika z urlopu bezpłatnego, jeżeli wyraziłby na to zgodę. Jest to ważny problem natury prawnej. Nie powinny to być żadne przyczyny, ale te, które są istotne z punktu widzenia działalności pracodawcy, wymagające obecności pracownika, a nie mogły być przewidziane w momencie rozpoczęcia korzystania z urlopu bezpłatnego. Nie ma przeszkód prawnych, aby strony w osobnym akcie wskazały przyczyny uzasadniające takie działanie³¹.

5. Urlop bezpłatny w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy

Przepis art. 174¹ k.p. normuje udzielenie urlopu bezpłatnego pracownikowi na czas wykonywania pracy u innego pracodawcy. Pojawia się zatem pytanie, czy w tym wypadku wymagana jest wzajemna zgoda pracownika i pracodawcy, czy też każda ze stron może jednostronnie oświadczyć o skorzystaniu z takiego urlopu lub wysłaniu

²⁹ M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 944–945.

³⁰ K. Majchrzak, *Zasady udzielania...*, s. 27–28.

³¹ A. Marek, *Urlop bezpłatny*, w: *Wszystko o urlopach pracowniczych*, Warszawa 2013, s. 80.

na taki urlop w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy. Drugim problemem jest to, czy wystarczy sam fakt wykonywania pracy u innego pracodawcy, czy też pomiędzy nimi, tj. macierzystym i kolejnym pracodawcą, wymagane jest porozumienie o oddelegowaniu pracownika przez podmiot macierzysty oraz przyjęciu i wykonywaniu przez niego pracy na rzecz drugiego zatrudniającego.

Przepis ten stanowi, że za zgodą pracownika pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy, przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami. Przepis art. 174¹ k.p. normuje przypadek, kiedy inicjatorem urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy jest dotychczasowy pracodawca oraz wymagana jest zgoda pracownika³². Brak zgody zatrudnionego jest równoznaczny z niemożnością oddelegowania go do innego pracodawcy. Ponadto między pracodawcami powinno być zawarte porozumienie o delegowaniu i przyjęciu pracownika. Takie porozumienie powinno w szczególności zawierać okres, przez który pracownik będzie wykonywał czynności służbowe u innego pracodawcy, a u obecnego zostanie mu udzielony urlop bezpłatny, oraz wskazanie go z imienia i nazwiska.

Zwolnienie to jest szczególnym rodzajem urlopu bezpłatnego. Jego wyjątkowość wynika ze znajomości celu jego udzielenia. Na drugiego pracodawcę zostały nałożone określone obowiązki. Nowy zatrudniający powinien zapewnić pracownikowi, któremu udzielono urlopu bezpłatnego u pracodawcy macierzystego, wszystkie świadczenia, jakie wynikają ze stosunku pracy, w szczególności ma obowiązek wypłacania pracownikowi stosownego wynagrodzenia³³. Przepis art. 174¹ § 2 k.p. konstytuuje, że wymiar urlopu wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy. Należy przy tym zaznaczyć, że okres tego rodzaju zwolnienia od pracy wlicza się do zakładowego stażu u dotychczasowego pracodawcy dopiero po powrocie pracownika do pracy. Taki sam pogląd wyraża Sąd Najwyższy, stwierdzając, że „dopiero podjęcie pracy u dotychczasowego pracodawcy, po zakończeniu urlopu bezpłatnego, umożliwia zaliczenie okresu tego urlopu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze”³⁴. Unormowanie to ma istotne znaczenie dla pracownika, polegające na wydłużeniu jego stażu pracy u dotychczasowego pracodawcy. Okres ten będzie wliczany do różnych świadczeń pracowniczych, takich jak: dodatek stażowy, nagroda jubileuszowa czy też odprawa³⁵.

32 J. Żołyński, *Urlop bezpłatny udzielany przez pracodawcę w trybie art. 174¹ k.p. – aspekty praktyczne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 8, s. 22.

33 K. Majchrzak, *Zasady udzielania...*, s. 32.

34 Wyrok SN z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 111/08, Lex nr 738348.

35 K. Majchrzak, *Zasady udzielania...*, s. 34.

Podsumowanie

Urlop bezpłatny stanowi zwolnienie pracownika od wykonywania obowiązków służbowych ze względu na wystąpienie okoliczności, po jego stronie, uzasadniających skorzystanie z tego uprawnienia. Nie jest zwolnieniem celowościowym, tak jak urlop wypoczynkowy, ale wynikającym z przyczyn występujących w życiu prywatnym pracownika. Stanowi swego rodzaju umowę pomiędzy podmiotami stosunku pracy. W praktyce oznacza to, że nie może zostać udzielony bez inicjatywy pracownika i bez zgody pracodawcy. Każde wystąpienie zatrudniającego z inicjatywą udzielenia tego rodzaju urlopu jest działaniem niezasadnym oraz niekorzystającym z ochrony prawnej. Bezskuteczność takiego postępowania przejawia się w tym, że z wnioskiem o jego udzielenie może wystąpić tylko pracownik. Inne kwalifikacje urlopu bezpłatnego mogą stanowić próby obejścia prawa oraz naruszenie generalnej klauzuli społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa i zasad współżycia społecznego, a więc wartości, które dana norma prawna powinna realizować.

Oprócz udzielenia urlopu z inicjatywy pracownika możliwe jest skorzystanie z tego prawa na wniosek pracodawcy. Okoliczność taka występuje, kiedy pracownikowi ma zostać udzielony urlop bezpłatny w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy. Sytuacje te występują, gdy obecny pracodawca nie jest w stanie zapewnić odpowiedniej ilości pracy ze względu na czasowe wystąpienie problemów organizacyjnych oraz związanych z płynnością finansową i otrzymywanymi zleceniami od kontrahentów. „Wypożyczenie pracownika” stanowi trójstronne porozumienie między pracodawcą macierzystym i przyszłym oraz pracownikiem.

Na efektywność tego zwolnienia od świadczenia pracy wpływ mają konsekwencje związane z korzystaniem z urlopu bezpłatnego. Wielu pracowników woli rezygnować z tego uprawnienia ze względu na wystąpienie negatywnych skutków. Przykładowo wymienić można choćby utratę ubezpieczenia, brak osiągania dochodów, a także zawieszenie uprawnień pracowniczych, zarówno płacowych, jak i pozapłacowych. W związku z tak ukształtowanym statusem pracownicy korzystają z tego urlopu w sytuacjach wyjątkowych.

W celu rozwiązania wielu problemów wynikających ze stosowania instytucji urlopu bezpłatnego zasadnicze wydaje się wprowadzenie zmian legislacyjnych. Prawodawca powinien uwzględnić cel, jakiego ma służyć ten rodzaj urlopu. Jego celowość związana powinna być z sytuacją osobistą pracownika. Uzasadnione jest korzystanie z tego zwolnienia w związku z długotrwałą opieką nad członkiem rodziny, swoją sytuacją zdrowotną, wyjazdem, a także koniecznością podnoszenia swoich kwalifikacji. Właściwym rozwiązaniem byłoby uwzględnienie szczególnych okoliczności leżących po stronie pracownika. W związku z tym, że urlop ten miałby służyć realizowaniu polityki *work life balance*, pracodawca powinien mieć obowiązek jego udzielenia.

Odmowa mogłaby dotyczyć aspektów organizacyjno-technicznych wynikających ze specyfiki zajmowanego stanowiska lub wykonywanej pracy. Inną przesłanką odmowy mogłoby być leżące po stronie pracodawcy dobro wyższej wartości niż realizacja słusznego interesu pracownika.

Problemem pozostaje kwestia, jakie elementy powinien zawierać wniosek pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego. Podobnie jak w przypadku umowy o pracę czy świadectwa pracy, ustawodawca mógłby udostępnić urzędowy wzór takiego wniosku. Pracodawca powinien unormować, że taki wniosek stanowi osobną umowę lub porozumienie pomiędzy podmiotem zatrudniającym i osobą zatrudnioną. *De lege ferenda* w przepisie prawnym należałoby unormować kwestię klauzuli umownej o możliwości odwołania z tego zwolnienia od wykonywania obowiązków służbowych również wtedy, gdy trwa krócej niż 3 miesiące lub było udzielone w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy. Gdyby jednak takiej regulacji nie zawarto, odwołanie pracownika z urlopu bezpłatnego możliwe byłoby tylko za jego zgodą. Pracodawca winien uwzględnić katalog przyczyn uzasadniających możliwość odwołania pracownika z urlopu bezpłatnego albo pozostawić tę kwestię do uzgodnienia między stronami stosunku pracy.

Ustawodawca, uwzględniając, że urlop bezpłatny jest jego szczególnym rodzajem, udzielanym ze względu na wyjątkowość przyczyn leżących po stronie zatrudnionego, powinien unormować warunki jego udzielania, uzależniając prawo do skorzystania z tego uprawnienia od uprzedniego wykorzystania urlopu wypoczynkowego przysługującego w danym roku kalendarzowym. Ma to znaczenie o tyle, że pracownik mógłby go wykorzystywać w „ostateczności”, po wyczerpaniu innych możliwości.

Pracodawca powinien zwrócić uwagę, że w czasie korzystania z urlopu bezpłatnego pracownik nie może być związany umową z zakresu prawa cywilnego z podmiotem zatrudniającym, który udzielił tego urlopu. W przeciwnym razie przebywanie na urlopie bezpłatnym nie byłoby zasadne. Stanowiłoby próby obejścia prawa i pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Pracodawca w ten sposób mógłby unikać kosztów związanych z zatrudnieniem oraz innych świadczeń związanych z zawartym stosunkiem pracy.

De lege ferenda należałoby złagodzić negatywne rezultaty wynikające z tego rodzaju urlopu. Przynajmniej należałoby uznać, że jeśli pracownik nie korzysta z urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy, powinien mieć opłacane składki na ubezpieczenie społeczne przez Skarb Państwa, jak to ma miejsce w przypadku urlopu wychowawczego. Niezależnie od celu tego zwolnienia jego okres powinien być wliczany do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Takie unormowanie funkcjonować mogłoby pod warunkiem powrotu pracownika do pracy i jej wykonywania przez określony czas.

Należy postulować *de lege ferenda* unormowanie przez ustawodawcę kwestii porozumienia między pracodawcami w przypadku „wypożyczenia pracownika”. Obecna regulacja nie zawiera żadnych unormowań co do warunków formalnych i materialnych takiej umowy. Zapis art. 174¹ § 1 k.p. stanowi jedynie, że pomiędzy nimi powinno być zawarte porozumienie na okres, podczas którego pracownik ma wykonywać pracę u drugiego pracodawcy. Przepis prawny powinien normować długość takiego urlopu. Nieuzasadnione byłoby jego zawarcie na czas nieokreślony. Wystarczający byłby zapis o jego obowiązywaniu na czas ustąpienia przyczyn jego zawarcia, leżących po stronie pracodawcy macierzystego. W uzgodnieniu tym należałoby wskazać dane pracownika „wypożyczanego” wraz z zajmowanym stanowiskiem oraz możliwość wcześniejszego „zwrócenia pracownika” macierzystemu pracodawcy. Taka klauzula umożliwiłaby macierzystemu zakładowi pracy natychmiastowy powrót pracownika.

Biorąc pod uwagę powyższe uwagi, należy negatywnie odpowiedzieć na postawione we wprowadzeniu pytanie badawcze. Argumentem przemawiającym za takim stanowiskiem jest lakoniczność ustawodawcy w regulacji prawnej urlopu bezpłatnego. Zarówno interpretacja dotyczących go przepisów, jak i nieuregulowanie istotnych praktycznych kwestii sprowadza się do uznania konieczności rozbudowania tego „znikomego” unormowania. Problemy występujące w praktyce stosowania tej instytucji powinny stanowić wystarczającą przesłankę jej zmiany.

Bibliografia

- Bigaj A., *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Lex/el. 2015.
- Brodecki M., *Urlop bezpłatny a prawo do zasiłku dla bezrobotnych*, „Pracownik i Pracodawca” 2016, nr 2.
- Chmielek-Łubińska E., *Pracownicze urlopy bezpłatne i zwolnienia od pracy*, Warszawa 1999.
- Czajka M., *Pracownicze urlopy bezpłatne*, „Edukacja Prawnicza” 2018, nr 2.
- Kosut A., w: K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, Art. 114–304⁵, Lex/el. 2020.
- Majchrzak K., *Zasady udzielania i korzystania z urlopu bezpłatnego*, „Roczniki Nauk Prawnych” 2021, t. 31, nr 3.
- Maniewska E., Jaśkowski K., *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex/el. 2019.
- Marek A., *Urlop bezpłatny*, w: *Wszystko o urlopach pracowniczych*, Warszawa 2013.
- Nałęcz M., w: W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Podgórska M., *Podanie o urlop bezpłatny i odpowiedź pracodawcy*, Legalis/el. 2016.
- Romer M.T., *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Staszewska E., *Urlopy bezpłatne przewidziane w kodeksie pracy*, w: Z. Góral (red.), *Urlopy pracownicze*, Lex/el. 2016.

Suzdorf J., *Urlop bezpłatny*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 2.

Szemplińska E., *Urlop bezpłatny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, nr 4.

Środa Z., *Urlop bezpłatny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1976, nr 2.

Żołyński J., *Urlop bezpłatny udzielany przez pracodawcę w trybie art. 174¹ k.p. – aspekty praktyczne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 8.

The issue of unpaid leave. *De lege lata* and *de lege ferenda* reflections

Abstract

This study discusses the issue of unpaid leave. The author's aim is to present the legal regulation in force and draw conclusions and postulates for future changes in this area. To this end, a research question is asking whether the current legal regulation favors the use of unpaid leave in practice without any legal problems. In the author's opinion, today's laws on unpaid leave are insufficient and raise doubts not only in legal commentary but also in the practical application of this exemption from the employee's obligation to perform work. The issue of granting, enjoying and canceling unpaid leave and its consequences for the employee is discussed. The research methods include investigation of the law in force and deductive reasoning.

Keywords: leave, unpaid leave, labor law, exemption from performing work

CYTOWANIE

Krysiak K., *Problematyka urlopu bezpłatnego – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Acta Iuris Stetinensis” 2026, nr 2 (58), 109–123, DOI: 10.18276/ais.2026.58-06.