

## **Choroba przerywa urlop wypoczynkowy**

Pracownikowi, który nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Pracodawca wysłał podwładnego w okresie wypowiedzenia na urlop wypoczynkowy. W jego trakcie pracownik się rozchorował i dostarczył zwolnienie lekarskie, którego termin upływał w ostatnim dniu okresu wypowiedzenia. Czy w tej sytuacji firma wypłaci ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane dni wolne?

Pracownikom przysługuje prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego, który powinien być wykorzystany w naturze. W związku z tym pracodawca nie może zwolnić się z obowiązku udzielenia pracownikowi wolnego, wypłacając mu określoną kwotę pieniężną. Ekwiwalent pieniężny za część lub całość urlopu, którego pracownik nie mógł odbyć, może być zapłacony tylko w wyjątkowych przypadkach, tj. w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany we wcześniej ustalonym terminie. Obowiązkiem pracownika jest jego odbycie także w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (jeśli zgadza się na to jego firma).

Przepisy dopuszczają możliwość przesunięcia terminu urlopu. Może to nastąpić z inicjatywy pracownika lub pracodawcy. Obligatoryjnie następuje ono wówczas, gdy pracownik nie może go rozpocząć z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, przede wszystkim z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby (wyrok SN z 28 października 2009 r., II PK 123/09, OSNP 2011/11 – 12/148).

Również niezdolność do pracy wskutek choroby potwierdzona zaświadczeniem lekarskim przerywa z mocy prawa urlop wypoczynkowy. Wówczas niewykorzystana część powinna być udzielona w późniejszym terminie (wyrok SN z 10 listopada 1999 r., I PKN 350/99, OSNP 2001/6/198). Jeżeli jest to niemożliwe, np. w przypadku gdy stosunek pracy został już rozwiązany, wówczas osobie uprawnionej przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop (pismo z 18 listopada 2010 r., Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, SPS 023 – 19252/10).

Nawiązując do opisanej powyżej sytuacji, pracodawca powinien wypłacić takiej osobie ekwiwalent pieniężny. Zwolniony pracownik nie skorzystał bowiem w okresie wypowiedzenia z przysługującego mu pozostałego urlopu wypoczynkowego z powodu choroby.

ANNA RYL

Podstawa prawna

Art. 166, 167 i 171 par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).