

## **SPIS TREŚCI:**

|             |                                   |                |
|-------------|-----------------------------------|----------------|
| <b>I.</b>   | <b>ZAKAZ KONKURENCJI .....</b>    | <b>1 - 5</b>   |
| <b>II.</b>  | <b>URLOP NA ŻĄDANIE .....</b>     | <b>6 - 10</b>  |
| <b>III.</b> | <b>UMOWA NA OKRES PRÓBNY.....</b> | <b>10 - 13</b> |

# **I. ZAKAZ KONKURENCJI**

## **1. NA CZYM POLEGA ZAKAZ KONKURENCJI?**

Zakaz konkurencji jest instrumentem prawnym mającym na celu zabezpieczenie interesów pracodawcy jako podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą przed niepożądanymi zachowaniami pracowników pozostających z nim aktualnie w stosunku pracy, jak też pracowników, z którymi stosunek pracy łączył go w przeszłości. Chodzi przy tym o szczególny rodzaj zachowań pracowników, bowiem odnoszących się bezpośrednio do ich aktywności zawodowej i nie noszących w swojej istocie charakteru bezprawności.

Poprzez zakaz konkurencji rozumiemy zobowiązanie się pracownika wyrażone w umowie zawartej z pracodawcą do powstrzymywania się od:

- prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec działalności pracodawcy we własnym imieniu;
- podjęcia zatrudnienia u innego podmiotu, który prowadzi działalności konkurencyjną wobec działalności pracodawcy – niezależnie od charakteru stosunku prawnego (tj. zarówno w ramach umowy o pracę, jak też w ramach innej umowy cywilnoprawnej np. umowy zlecenie).

Zakaz konkurencji odnosi się zatem do zabezpieczenia takich interesów pracodawcy, które mogłyby zostać naruszone poprzez wykorzystanie we własnym interesie gospodarczym czy ujawnienie na rzecz innego podmiotu gospodarczego przez pracownika takich informacji jak np. szczególnych rozwiązań czy pomysłów technicznych wykorzystywanych przez pracodawcę, know-how, danych jego kontrahentów itd.

## **2. DZIAŁALNOŚĆ KONKURENCYJNA – CZYLI JAKA?**

Kodeks Pracy nie zawiera definicji działalności konkurencyjnej, jednak w orzecznictwie przyjmuje się, że konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się – chociażby częściowo – z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy (zob. wyrok SN z 12.02.2013 r., II PK 166/12). Warto przy tym zwrócić uwagę na fakt, iż zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej może odnosić się zarówno do przedmiotu działalności faktycznie prowadzonej przez pracodawcę, jak i do działalności zaplanowanej (zob. wyrok SN z 24.10.2006 r., II PK 39/06).

Działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy są zatem czynności zarobkowe podejmowane przez pracownika, którego obowiązuje zakaz konkurencji, na własny rachunek (jako przedsiębiorca) lub na rachunek osoby trzeciej (jako pracownik, zleceniobiorca i tym podobne), pod warunkiem, że czynności te pokrywają się, przynajmniej częściowo, z zakresem działalności pracodawcy. Chodzi przy tym o produkcję towarów lub świadczenie usług tego samego rodzaju, jak i towarów i usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (nazywane także substytucyjnymi).

### 3. FORMA I ZAKREZ UMOWY

Jak wspomniano już wcześniej, zakaz konkurencji jako szczególne zobowiązanie się pracownika względem pracodawcy do ograniczenia swojej działalności zarobkowej, powinno zostać wyrażone w odrębnej umowie **zawartej w formie pisemnej pod rygorem nieważności**. Warto jednak podkreślić, że umowa ta może przybrać formę odrębnego dokumentu, ale może również stanowić element umowy o pracę. Użyte przez ustawodawcę sformułowanie „odrębnej umowy” nie należy zatem rozumieć dosłownie, zasadnicze znaczenie ma sposób skonstruowania postanowień zakazu konkurencji w taki sposób, aby po pierwsze nie budził on wątpliwości co do tego, że strony odrębnie umówiły się co do zakazu działalności konkurencyjnej pracownika, po drugie – aby jej treść i forma odpowiadały wymogom prawa.

Odrębność umowy o zakazie konkurencji polega także na tym, iż w przypadku, gdy technicznie stanowi ona część umowy o pracę – ma ona w stosunku do niej charakter autonomiczny, tj. stanowi samodzielny byt prawny.

Warto pamiętać, że pracodawca nie może zakazać pracownikowi (aktualnemu lub byłemu) każdej działalności zarobkowej, ale tylko konkurencyjnej. Wynika z tego, że umowa o zakazie konkurencji winna możliwie precyzyjnie określić **zakres owego zakazu**. Innymi słowy w umowie należy wskazać jakiej konkretnie działalności nie wolno podejmować pracownikowi. Poziom konkretyzacji będzie przy tym różnił się w każdym konkretnym przypadku, np. w zależności od rodzaju działalności pracodawcy czy stanowiska zajmowanego przez pracownika, a co za tym idzie – od zakresu dostępnych mu informacji. Celowe zatem wydaje się zawarcie w umowie takich informacji jak np. przedmiot działalności gospodarczej objętej zakazem konkurencji; stanowiska, których pracownikowi nie wolno obejmować w strukturze innego podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną czy wreszcie obszar geograficzny działalności konkurencyjnej itp.

Dodatkowo, w odniesieniu do przedmiotu zakazu SN stwierdził, że zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej musi być odniesiony do przedmiotu działalności pracodawcy określonego w przepisach prawa lub postanowieniach aktów założycielskich, statutów lub umów tworzących dany podmiot prawa, wobec czego umowa o zakazie konkurencji nie może zawierać postanowień, które zobowiązywałyby pracownika do niepodejmowania działalności niepokrywającej się z przedmiotem działalności pracodawcy (zob. wyrok SN z dnia 08.05.2002 r., I PKN 221/01).

### 4. RODZAJE ZAKAZU KONKURENCJI

Zakaz konkurencji może obowiązywać pracownika zarówno w czasie trwania stosunku pracy, jak i przez jakiś czas po jego ustaniu. I chociaż cel zakazu pozostaje zasadniczo tożsamy – przepisy prawa przewidują szereg różnic w stosunku do umowy o zakazie konkurencji w zależności od czasu w jakim ona ma obowiązywać.

Zakaz konkurencji **podczas trwania stosunku pracy** charakteryzuje się przede wszystkim tym, że:

- pracodawca może zawrzeć umowę o zakazie konkurencji z każdym swoim pracownikiem;
- okres obowiązywania tej umowy nie może wykraczać poza czas trwania stosunku pracy (ustanie stosunku pracy powoduje jej wygaśnięcie, przy czym strony mogą także skrócić okres obowiązywania zakazu);

- pracodawca może uzależnić zawarcie umowy o pracę od jednoczesnego zawarcia umowy o zakazie konkurencji a odmowa zawarcia umowy zawierającej klauzulę konkurencyjną w czasie trwania stosunku pracy – może stanowić podstawę do uzasadnionego wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, chyba że przedstawiony przez pracodawcę projekt tej umowy zawierał postanowienia niezgodne z przepisami Kodeksu pracy (zob. wyrok SN z dnia 3 listopada 1997 r. I PKN 333/97).
- z tytułu wykonywania przez pracownika zakazu działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy nie przysługuje mu żadne dodatkowe wynagrodzenie. Niemniej jednak, strony mogą postanowić inaczej i zastrzec w umowie jej odpłatność.

Zakaz konkurencji **po ustaniu stosunku pracy** charakteryzuje się przede wszystkim tym, że:

- pracodawca może zawrzeć umowę o zakazie działalności konkurencyjnej z ograniczonym kręgiem pracowników określonym w Kodeksie Pracy. Do kręgu takich osób zaliczamy pracowników mających dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Podobnie jak w przypadku pojęcia „działalności konkurencyjnej”, tak też w przypadku pojęcia „szczególnie ważnych informacji” nie znajdziemy definicji w Kodeksie Pracy.

W utrwalonym orzecznictwie wskazuje się natomiast, że pojęcie szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę nie zależy od kryteriów obiektywnych, lecz **subiektywnego przekonania pracodawcy**. Wystarczy więc, że zdaniem pracodawcy wykorzystanie nabytej przez pracownika wiedzy w działalności konkurencyjnej mogłoby go narazić na straty (zob. wyrok SN z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 402/2000). Oznacza to, iż umowa o zakazie konkurencji może być zawarta nawet wówczas, gdy pracodawca jedynie przewiduje, że pracownik uzyska dostęp do szczególnie ważnych informacji. To pracodawca uznaje, czy wykorzystanie w działalności konkurencyjnej nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na szkodę. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być więc w zasadzie każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, że posiada on dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (zob. wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2007 r., I PK 361/06). W praktyce istotne znaczenie dla określenia czy pracownik ma lub może mieć dostęp do takiego rodzaju informacji ma zajmowane przez niego stanowisko.

Natomiast obiektywnym miernikiem, czy informacja jest szczególnie ważna, jest to, czy jej ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę majątkową lub niemajątkową. Do informacji takich należą w szczególności informację objętą tajemnicą przedsiębiorstwa, tj. nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje mające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Zatem podstawowymi kryteriami pozwalającymi zakwalifikować informację do tej grupy są ich użyteczność oraz poufność. Poufność informacji oznacza, że krąg podmiotów, które mają dostęp do informacji, jest ograniczony i kontrolowany przez przedsiębiorcę (zob. D. Dzienisiuk, J. Skoczyński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII*, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 101(2)).

- zakaz konkurencji zawsze jest ograniczony czasowo a brak postanowień określających czas trwania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy czyni umowę nieważną. Kodeks Pracy nie zawiera żadnych ograniczeń co do czasu trwania zakazu, Czas obowiązywania

klauzuli konkurencyjnej może zostać określony przez podanie daty, przedziału czasu albo pewnego konkretnego zdarzenia;

- zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawsze ma charakter odpłaty. Określenie wysokości należnego pracownikowi odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej jest drugim obligatoryjnym elementem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Warto jednak podkreślić, że brak postanowień określających wysokość odszkodowania, w odróżnieniu od braku granic czasowych obowiązywania zakazu **nie powoduje skutku w postaci nieważności umowy**. W takiej sytuacji wysokość odszkodowania jest określana na podstawie art. 101<sup>2</sup> §3 Kodeksu Pracy, w którym ustawodawca zastrzegł minimalne gwarantowane odszkodowanie za wykonywanie zakazu konkurencji.
- zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

## 5. ODSZKODOWANIE ZA ZAKAZ KONKURENCJI

We wspomnianym wcześniej art. 101<sup>2</sup> §3 Kodeksu Pracy ustawodawca zabezpieczył interes pracownika, którego działalność zarobkowa została ograniczona po ustaniu stosunku pracy, określając **minimalną wysokość odszkodowania**. Zgodnie z treścią powołanego przepisu „odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowanie orzeka sąd pracy”.

Powodem takiego posunięcia wydaje się być charakter prawny należnego pracownikowi odszkodowania, bowiem poprzez zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, pracownik przejmuje na siebie zobowiązanie ograniczające w znacznym zakresie swobodę podejmowania zatrudnienia, stanowiącą jedną z podstawowych wolności konstytucyjnych. To co otrzymuje osoba zobowiązująca się do niepodejmowania pracy u konkurencji nie może zatem stanowić czystej odpłaty za świadczenie wzajemne, ale raczej jest formą rekompensaty/zadośćuczynienia.

Konkludując, wysokość odszkodowania za zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może być niższa niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Obecnie panuje zgodność w orzecznictwie, że chodzi o **25% wynagrodzenia brutto**, oraz że jeżeli okres zatrudnienia był krótszy niż okres trwania zakazu konkurencji, podstawę wyliczenia odszkodowania stanowi uśredniona kwota wynagrodzenia brutto.

Warto także podkreślić, że mając na uwadze posłużenie się przez ustawodawcę pojęciem „wynagrodzenia otrzymanego przez okres odpowiadający czasowi trwania zakazu konkurencji”, nie bierze się pod uwagę przy ustalaniu wysokości odszkodowania:

- okresów, w których pracownik nie świadczył pracy (np. był na urlopie macierzyńskim, był niezdolny do pracy z powodów zdrowotnych)
- kwot otrzymanych przez pracownika, które nie mają charakteru wynagrodzenia (np. odprawy).

- wynagrodzenia, którego pracownik nie otrzymał, albowiem zostało ono potrącone na poczet nałożonych na pracownika kar pieniężnych.

Co do **terminów wypłaty odszkodowania**, warto pamiętać, że strony mogą uregulować tę kwestię dowolnie. Odszkodowanie może zostać wypłacone jednorazowo lub w częściach (ratach) płatnych zgodnie z ustalonym między stronami harmonogramem. Jeżeli jednak umowa nie zawiera postanowień w sprawie terminów płatności odszkodowania, to płatne jest ono w miesięcznych ratach, w terminach, w których płatne jest wynagrodzenie (zob. wyrok SN z dnia 26 stycznia 2005 r. II PK 186/2004).

W orzecznictwie analizie poddano również kwestię czy zakaz konkurencji ustaje, jeżeli pracodawca opóźnia się z zapłatą odszkodowania za zakaz konkurencji. W wyroku SN z 10 października 2003 r. I PK 528/2002 SN stwierdził, że opóźnienie nie stanowi samo przez się niewykonania obowiązku wypłaty odszkodowania, o którym mowa w art. 101<sup>2</sup> § 2 Kodeksu Pracy powodującego ustanie zakazu konkurencji przed upływem terminu, na który został ustanowiony, lecz oznacza jedynie nienależyte wykonywanie tego obowiązku niepowodujące ustania zakazu konkurencji. Z orzeczenia tego wynika, że pracownik powinien wezwać pracodawcę do wypłaty odszkodowania w określonym terminie z zastrzeżeniem, że brak wpłaty spowoduje ustanie zakazu konkurencji i jednocześnie **nie uchyli obowiązku dalszego wypłacania pracownikowi odszkodowania**.

## **6. ODSZKODOWANIE ZA NARUSZENIE ZAKAZU KONKURENCJI**

Umowa o zakazie konkurencji w swojej istocie ma chronić przede wszystkim interes pracodawcy. Realizacja tej ochrony wyraża się poprzez odpowiedzialność odszkodowawczą pracownika lub byłego pracownika za naruszenie ustanowionego w umowie zakazu działalności konkurencyjnej.

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy wskutek naruszenia zakazu konkurencji regulowana jest na podstawie przepisów Kodeksu Cywilnego. Zgodnie z ogólną zasadą pełnego odszkodowania – szkoda wyrządzona pracodawcy musi zostać pokryta w pełnej wysokości, niezależnie od stopnia winy pracownika. Przy czym zakres odszkodowania obejmuje swoim zakresem nie tylko wyrównanie strat rzeczywiście poniesionych przez pracodawcę wskutek naruszenia zakazu konkurencji, ale także zwrot utraconych korzyści, które pracodawca mógłby uzyskać.

Dopuszczalne jest także zastrzeżenie w umowie o zakazie działalności konkurencyjnej obowiązującej po ustaniu stosunku pracy stosownych kar umownych za jego naruszenie (zob. wyrok SN z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02).

Sądem właściwym do orzekania w sporze o odszkodowanie za zakaz konkurencji jest właściwy dla siedziby pracodawcy Sąd Pracy.

## II. URLOP NA ŻĄDANIE

### 1. PODSAWA PRAWNA

Uprawnienie pracownika do korzystania z urlopu na żądanie zostało wprowadzone do Kodeksu Pracy mocą ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie innych ustaw i zostało uregulowane w art. 167<sup>2</sup> – 167<sup>3</sup> Działu VII Kodeksu pracy zatytułowanego „Urlopy pracownicze” w Rozdziale dotyczącym urlopów wypoczynkowych.

Zgodnie z treścią przywołanych przepisów pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym zgłoszonym przez pracownika najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu (art. 167<sup>2</sup>), zaś łączny wymiar urlopu wykorzystanego przez pracownika na zasadach i w trybie określonych w art. 167<sup>2</sup> nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy (167<sup>3</sup>).

Uzasadnieniem wprowadzenia do Kodeksu Pracy omawianej regulacji była potrzeba stworzenia pracownikom możliwości usprawiedliwionej nieobecności w pracy w przyczyn nieprzewidzianych, tj. takich, których nie można było przewidzieć lub zaplanować we wcześniejszym terminie.

Pomimo iż wprowadzona przez ustawodawcę regulacja, ujęta w dwóch krótkich artykułach, wydaje się być jasna i lakoniczna – wywołała ona wiele wątpliwości interpretacyjnych, zwłaszcza w pierwszych latach jej funkcjonowania w systemie prawnym. Najczęściej zadawanymi pytaniami pojawiającymi się na gruncie stosowania omawianej regulacji były pytania związane z:

- granicznym terminem zgłoszenia przez pracownika żądania;
- momentem rozpoczęcia urlopu, a mówiąc ściślej – czy pracownik może rozpocząć urlop bez wyraźnej zgody pracodawcy lub w przypadku braku jego reakcji na zgłoszone żądanie;
- charakterem obowiązku pracodawcy do udzielenia urlopu na żądanie, a więc czy jest to obowiązek bezwzględny.

### 2. ISTOTA URLOPU NA ŻĄDANIE

Urlop na żądanie stanowi szczególne uprawnienie pracownika do skorzystania z nie więcej niż 4 dni urlopu wypoczynkowego w każdym roku kalendarzowym w dogodnym dla siebie terminie, bez jego wcześniejszego uzgodnienia z pracodawcą, a zarazem - obowiązek pracodawcy do jego udzielenia na żądanie pracownika i we wskazanym przez niego terminie. Warto jednak zwrócić uwagę na kilka istotnych kwestii:

- urlop na żądanie nie jest dodatkowym urlopem pracownika, ale stanowi **część urlopu wypoczynkowego**, który pracownik może wykorzystać w wybranym przez siebie terminie. Nie powiększa on zatem wymiaru rocznego urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi na podstawie przepisów prawa pracy;
- pomimo, iż urlop na żądanie stanowi część urlopu wypoczynkowego, ciężko jest jednoznacznie stwierdzić w jakim celu może on zostać wykorzystany, inaczej mówiąc, czy pracownik może go wykorzystać na inny cel niż regeneracja sił fizycznych i psychicznych. Zarówno w doktrynie jak i orzecznictwie poglądy na ten temat nie są jednolite. W orzecznictwie częściej spotkać się możemy ze stwierdzeniem, że do urlopu na żądanie, będącego częścią urlopu wypoczynkowego, stosuje się regulacje urlopowe dotyczące urlopu wypoczynkowego (poza wyjątkami wyraźnie wskazanymi

w ustawie) zatem nie ma podstaw do twierdzenia, że cel jego wykorzystania może być inny. W literaturze przedmiotu podkreśla się jednak, że sam charakter urlopu na żądanie oraz specyfika sytuacji go uzasadniających (tj. sytuacje nagłe, nieprzewidywalne, akcydentalne) dają podstawy do wnioskowania, że może on zostać wykorzystany przez pracownika na inny niż wypoczynkowy cel (np. załatwianie ważnych spraw osobistych, regeneracja sił czy cel inny niż wypoczynek).

- pracownik ma prawo zdecydowania o terminie wykorzystania części urlopu wypoczynkowego samodzielnie, jednostronnie, a więc w oderwaniu od reguł związanych z planowaniem urlopów lub ustalaniem ich terminu przez pracodawcę, po porozumieniu z pracownikiem. Urlop na żądanie nie podlega planowaniu, co wynika wprost z art. 163 § 1 Kodeksu Pracy i oznacza konieczność pozostawienia przez pracodawcę tych 4 dni do dyspozycji pracownika, poza planem urlopów. Jeśli natomiast u pracodawcy nie ustala się planu urlopów, 4 dni urlopu na żądanie nie mogą być objęte ustaleniem terminu urlopu po porozumieniu stron umowy (zob. A. Kosut [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5), wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020).
- w stosunku do urlopu na żądanie nie obowiązuje zasada dotycząca ustawowego nakazu udzielenia urlopu pracownikowi najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

### **3. TERMIN ZGŁOSZENIA ŻĄDANIA**

Użyte przez ustawodawcę sformułowanie dotyczące terminu zgłoszenia przez pracownika żądania budziło w praktyce prawdopodobnie najwięcej wątpliwości. Zgodnie z treścią art. 167<sup>2</sup> pracownik musi zgłosić swoje żądanie „**najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu**”.

Zarówno przed pracownikami i pracodawcami, jak też w konsekwencji przed sądami i teoretykami prawa pracy, powstało pytanie – jak rozumieć wskazany w ustawie termin graniczny na zgłoszenie przez pracownika żądania udzielenia mu urlopu na żądanie? Dla pracodawcy jest to bowiem kwestia o tyle istotna, że nagła i niespodziewana nieobecność pracownika może bez wątpienia wpłynąć negatywnie na organizację pracy. Dla pracownika zaś – wprowadza niepewność w zakresie tego, czy jego żądanie pozostanie w zgodności z przepisami prawa i wywoła w konsekwencji oczekiwany przez niego skutek w postaci usprawiedliwionej nieobecności w pracy w sytuacjach, których nie dało się przewidzieć wcześniej.

W piśmiennictwie pojawiało się kilka sposobów interpretacji sformułowania „najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu”, wśród nich pojawił się nawet pogląd zgodnie z którym pracownik może zgłosić żądanie udzielenia mu urlopu na żądanie aż do końca dnia pracy, w którym korzysta z urlopu tj. do końca „dniówki”, rozumianej jako normalne godziny pracy. Pogląd ten cieszył się przez jakiś czas dużą popularnością, wszak jest on zgodny z literalnym brzmieniem przepisu.

Niemniej jednak, wraz z rozwojem orzecznictwa oraz piśmiennictwa, zaczęto bardziej rygorystycznie podchodzić do interpretacji użytego przez ustawodawcę sformułowania. Nie bez znaczenia w tym kontekście pozostawała też głębsza analiza i płynące z niej wnioski w stosunku do określenia charakteru obowiązku pracodawcy do udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie, o czym jednak będzie mowa w dalszej części.

Aktualnie panuje ugruntowane w orzecznictwie stanowisko, zgodnie z którym pracownik, który ma ustawowy obowiązek dbania o dobro pracodawcy, musi zgłosić pracodawcy żądanie udzielenia mu urlopu w trybie art. 167<sup>2</sup> najwcześniej jak to jest możliwe, nie później jednak niż **do chwili**

**przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego rozkładu czasu pracy.** Przy czym, regulamin pracy albo przyjęta u pracodawcy praktyka zakładowa (zwyczaj) mogą przewidywać późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu na żądanie (zob. wyrok SN z dnia 15.11.2006 r., I PK 128/06).

#### **4. FORMA ZGŁOSZENIA ŻĄDANIA**

Z uwagi na fakt, iż regulacje dotyczące urlopu na żądanie nie zastrzegają żadnej szczególnej formy zgłoszenia przez pracownika swojego żądania – przyjęć należy, że może on zostać zgłoszony w **dowolnej formie**, a więc zarówno:

- w formie pisemnej,
- ustnej (poprzez kontakt osobisty lub za pośrednictwem telefonu),
- przesłane drogą elektroniczną, sms-em,
- przesłane faksem itd.

Nie ulega jednak wątpliwości, iż najbardziej zalecaną formą, zapewniającą pracownikowi najszerszą ochronę w przypadku zaistnienia sporu sądowego między nim a pracodawcą, będzie forma pisemna.

Prawo nie zabrania jednak pracodawcy doprecyzowania w regulaminie sposobu zgłaszania przez pracowników żądania do udzielenia urlopu. Może to uczynić np. poprzez określenie osoby lub osób uprawnionych przez niego do przyjmowania tego typu wniosków. W takiej sytuacji żądanie będzie uważane za złożone prawidłowo, jeśli zostanie zgłoszone tym właśnie osobom. Warto jednak pamiętać, iż sposób określony przez pracodawcę nie może niweczyć istoty urlopu na żądanie, a więc nie może spowodować w praktyce zablokowania możliwości do skorzystania przez pracowników z uprawnienia wykorzystania urlopu na żądanie.

Abstrahując od formy, w jakiej składany jest wniosek o urlop na żądanie, istotne jest, aby wynikało z niego wyraźnie, że pracownik występuje o udzielenie urlopu, o którym mowa w art. 167<sup>2</sup> Kodeksu Pracy. Pracownicy bowiem dość często występują o udzielenie jednego lub kilku dni „typowego” urlopu wypoczynkowego, jaki pozostał im jeszcze do wykorzystania w danym roku kalendarzowym. Jeśli więc z wniosku pracownika nie będzie wynikać, że żąda on udzielenia urlopu na podstawie art. 167<sup>2</sup>, wówczas pracodawca nie jest nim związany i może nie wyrazić zgody na korzystanie z urlopu we wskazanym przez pracownika terminie (zob. A. Kosut [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5), wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020).

#### **5. MOMENT ROZPOCZĘCIA URLOPU**

Najwięcej kontrowersji związanych z urlopem na żądanie budziło pytanie o moment jego faktycznego rozpoczęcia. Z jednej bowiem strony z przepisu wyraźnie wynika, iż pracodawca ma obowiązek udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym zgłoszonym przez pracownika najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Zatem już samo zgłoszenie przez pracownika żądania aktualizuje po stronie pracodawcy obowiązek przychylenia się do wniosku. Uzasadnia to twierdzenie, zgodnie z którym poprzez zgłoszenie żądania pracownik rozpoczyna korzystanie z urlopu. Ale zrazem zasadne pozostaje pytanie – czy pracownik może rozpocząć korzystanie z urlopu bez wyraźniej zgody pracodawcy?

Mając na uwadze fakt, iż urlop na żądanie stanowi część urlopu wypoczynkowego, w związku z czym stosuje się w stosunku do niego regulacje dotyczące tego ostatniego, należy przyjąć, iż rozpoczęcie korzystania z urlopu **wymaga jego formalnego udzielenia przez pracodawcę**. Za tym poglądem przemawia nadto wyraźnie określone w przepisie zobowiązanie pracodawcy do udzielenia urlopu, a więc dokonania pewnej czynności o charakterze formalnym. Jeżeli ustawodawca posłużył się w przepisie sformułowaniem „pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu” zamiast określenia np. „pracownik wykorzystuje w terminie przez siebie wskazanym urlop poprzez dokonanie jego zgłoszenia pracodawcy”, to nie ma podstaw do uznania, że bez wyraźnej zgody pracodawcy pracownik może rozprząc korzystanie z urlopu.

Mając na uwadze powyższe, można wyróżnić 3 charakterystyczne elementy prawidłowego procesu omawianej instytucji:

- zgłoszenie we właściwym terminie żądania udzielenia urlopu,
- jego formalne udzielenie przez pracodawcę (wyrażenie zgody),
- rozpoczęcie korzystania z urlopu.

Warto pamiętać, że rozpoczęcie urlopu na żądanie przed udzieleniem go przez pracodawcę **może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy**, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy, uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (zob. wyrok SN z dnia 16.09.2008 r., II PK 26/08).

Niemniej jednak spotkać się możemy także z orzeczeniami, w których podkreśla się, że nieobecność w pracy po zgłoszeniu przez pracownika żądania udzielenia urlopu w trybie art. 167<sup>2</sup> Kodeksu Pracy, na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zatem **w braku wyraźnego sprzeciwu pracodawcy** pracownik po zgłoszeniu żądania może wykorzystywać urlop w wymiarze przez siebie wskazanym, bez konieczności dopełnienia jakichkolwiek formalności (zob. wyrok SN z dnia 26.01.2005 r., II PK 197/04).

## **6. CZY PRACODAWCA MOŻE ODMÓWIĆ UDZIELENIA URLOPU NA ŻĄDANIE?**

Istotnym zagadnieniem wymagającym uwagi jest ustalenie charakteru prawnego obowiązku pracodawcy wynikającego z art. 167<sup>2</sup>, a zatem udzielenie odpowiedzi na pytanie – czy pracodawca może odmówić udzielenia prawidłowo zgłoszonego urlopu na żądanie?

Z literalnego brzmienia przepisu wynika, że pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlop na żądanie. Nierozsądne jednak wydaje się poprzestanie na literalnej wykładni tego przepisu.

W okresie funkcjonowania omawianej instytucji w polskim systemie prawnym wykształciły się dwa podglądy odnoszące się do charakteru prawnego obowiązku pracodawcy w przypadku zgłoszenia żądania w trybie 167<sup>2</sup> według których jest to charakter bezwzględny albo charakter względny.

### **Bezwzględny charakter obowiązku pracodawcy**

Za tym poglądem opowiada się zdecydowanie węższe grono przedstawicieli doktryny i judykatury. Jego uzasadnienia poszukuje się przede wszystkim w tym, iż urlop na żądanie stanowi część urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi na podstawie prawa pracy, zatem wprowadzenie do Kodeksu Pracy szczególnego uprawnienia pracownika do wykorzystania jego

części w terminie dla siebie dogodnym, bez wcześniejszego uzgodnienia z pracodawcą, przemawia za tym, iż pracodawca nie może odmówić jego udzielenia. Zwolennicy tego poglądu uważają, że przeciwny sposób rozumowania staje w sprzeczności z charakterem urlopu na żądanie.

### **Względny charakter obowiązku pracodawcy**

Jest to pogląd cieszący się zdecydowanie większym gronem zwolenników, co więcej – jest to pogląd konsekwentnie podtrzymywany od lat w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Zgodnie z tym poglądem do udzielania urlopu na żądanie mają bowiem zastosowanie ogólne reguły dotyczące urlopu wypoczynkowego, w tym także ta z art. 163 § 1<sup>1</sup> Kodeksu Pracy, zgodnie z którą **wniosek urlopowy pracownika jest brany przez pracodawcę pod uwagę, ale nie jest dla niego wiążący**. Sąd Najwyższy wyraził również opinię, iż mogą zdarzyć się sytuacje, w których pracodawca ma prawo do odmówienia pracownikowi udzielenia urlopu, ponieważ „wymóg ustawowy udzielenia urlopu przez pracodawcę byłby zbędny, gdyby czynność pracodawcy w każdym przypadku miała sprowadzać się wyłącznie do akceptacji wniosku pracownika”. Co więcej, sam fakt zawiadomienia pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie zwalania go z obowiązku wykonywania pracy (zob. wyrok SN z dnia z dnia 28 października 2009 r., II PK 123/09).

Wskazuje się ponadto, że „na podstawie art. 167 § 1 Kodeksu Pracy, pracodawca może odwołać pracownika z urlopu z powodu wystąpienia nieprzewidzianych okoliczności, może także w razie zaistnienia takich okoliczności sprzeciwić się wykorzystaniu urlopu w trybie art. 167<sup>2</sup> i zażądać obecności pracownika w pracy. Rozpoczęcie i wykorzystywanie urlopu w takiej sytuacji może być traktowane w kategoriach odmowy wykonania polecenia i nieobecność pracownika w pracy może być uznana za nieusprawiedliwioną (zob. wyrok SN z dnia 26 stycznia 2005 r. 7 II PK 197/04).

Przedstawiciele tego poglądu podkreślają jednocześnie sytuacje, które uprawniają pracodawcę do odmowy udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie. Chodzi w szczególności o:

- nadużycie prawa podmiotowego przez pracownika (art. 8 Kodeksu Pracy) tj. wykorzystywanie urlopu w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego oraz
- powstanie wyjątkowej sytuacji po stronie pracodawcy, która wymaga obecności pracownika w zakładzie pracy w czasie planowanego urlopu, a jego nieobecność stanowiłaby naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 100 § 2 pkt. 4 Kodeksu Pracy) np. konieczność wykonania czynności technicznej lub naprawy, do których kompetencje lub uprawnienia ma wyłącznie pracownik żądający urlopu na żądanie.

Co do zasady zatem, pracodawca nie może odmówić pracownikowi udzielenia urlopu na żądanie, chyba że zachodzą ku temu uzasadnione szczególne okoliczności.

## **III. UMOWA NA OKRES PRÓBNY**

### **1. CEL UMOWY NA OKRES PRÓBNY**

Umowa na okres próbny jest jedną z trzech rodzajów umów o pracę funkcjonujących w polskim systemie prawnym - różnicowanych ze względu na okres jej trwania. W założeniu jest ona, obok umowy o pracę na czas określony i nieokreślony, umową trwającą najkrócej, co niewątpliwie wynika z jej charakteru.

Umowa na okres próbny jest umową celowościową, co wynika wprost z art. 25 §2 Kodeksu Pracy, zgodnie z którym umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się **w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.**

Jest to zatem instytucja pozwalająca stronom umowy na sprawdzenie warunków wykonywania określonej pracy przez pracownika oraz jego kwalifikacji przed wstąpieniem w trwały stosunek prawny i może (ale nie musi) poprzedzać zawarcie każdej innej umowy o pracę wymienionej w art. 25 §1 Kodeksu Pracy. Jak trafnie podkreślił Sąd Najwyższy celem umowy na okres próbny nie jest osiągnięcie gospodarczego celu zatrudnienia w sposób właściwy dla każdej z umów wymienionych w art. 25 § 1 Kodeksu Pracy, ale „wypróbowanie” pracownika przed nawiązaniem właściwego zatrudnienia, tzn. sprawdzenie jego przydatności na zajmowanym stanowisku (zob. wyrok SN z dnia 4.09.2013 r., II PK 358/12).

Mając na uwadze fakt, iż ustawodawca zastrzegł cel zawierania umów na okres próbny, przyjąć należy, że nie może ona zostać zawarta do celów innych niż określone w ustawie, a ponadto, że samo spełnienie przez umowę celów wskazanych w ustawie daje wystarczające podstawy do zakwalifikowania jej jako umowy o pracę na okres próbny, niezależnie od tego jaki charakter prawny nadały jej strony (a częściej – jaki charakter nadała jej silniejsza strona umowy tj, pracodawca). Takie też stanowisko panuje w orzecznictwie, z którego jasno wynika, że umowa zlecenia zawarta na okres poprzedzający bezpośrednio datę zawarcia umowy o pracę w celu oceny przydatności pracownika do pracy (tzw. zlecenie na próbę), na podstawie której pracownik wykonywał obowiązki identyczne z realizowanymi następnie po zawarciu umowy o pracę, jest umową na okres próbny i mają do niej zastosowanie przepisy prawa pracy (zob, wyrok SN z dnia z 23.01.2018 r., II PK 333/16).

## **2. NA JAKI CZAS MOŻE ZOSTAĆ ZAWARTA?**

Zgodnie z treścią art. 25 §2 Kodeksu Pracy **maksymalny czas trwania** umowy o pracę na okres próbny wynosi **3 miesiące**. Oznacza to, że okres próbny może być krótszy niż 3 miesiące, ale nie może być dłuższy niż maksymalny przewidziany w ustawie okres 3 miesięczny.

Po upływie terminu przewidzianego w umowie na okres próbny ulega ona rozwiązaniu nie aktualizując żadnych zobowiązań stron do zawarcia umowy o pracę objętej „dalszym” ich zamiarem, w stosunku do której odbywało się sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Zatem po wygaśnięciu umowy na okres próbny może dojść do trzech sytuacji:

- w przypadku pomyślnego odbycia okresu próbnego strony zawrą umowę o pracę na czas określony lub nieokreślony;
- w przypadku, w którym podczas okresu próbnego pracodawca stwierdzi, że pracownik nie ma wystarczających kwalifikacji do pełnienia pracy tego rodzaju albo w przypadku stwierdzenia przez pracownika, iż nie chce on wykonywać danego rodzaju pracy – strony nie zawrą umowy o pracę;
- strony postanowią zawrzeć kolejną umowę na okres próbny w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika do pełnienia **innego rodzaju pracy** u tego pracodawcy.

Jakie są zatem konsekwencje naruszenia ograniczenia dotyczącego maksymalnego okresu trwania umowy na okres próbny? Termin taki ulega skróceniu a umowa zostaje rozwiązana w dacie upływu maksymalnego tj. 3 miesięcznego terminu przewidzianego w ustawie.

Ciekawostka: W lutym 2022 roku rozpoczęły się prace nad nowelizacją Kodeksu Pracy, której celem jest dostosowanie pewnych aspektów polskiego prawa pracy do regulacji unijnych. Przedmiotowa nowelizacja między innymi dotyczyć ma także umowy o pracę na okres próbny. Czego zatem możemy się spodziewać?

- Maksymalny okres, na który może zostać zawarta umowa na okres próbny dalej wynosić będzie 3 miesiące z tym jednak zastrzeżeniem, że w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę z pracownikiem (po upływie okresu próby) na czas określony **krótszy niż 6 miesięcy** – maksymalny okres próbny wynosić będzie **1 miesiąc**; a w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę z pracownikiem (po upływie okresu próby) na czas określony wynoszący **co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy** – maksymalny okres próbny wynosić będzie 2 miesiące;
- Strony będą mogły uzgodnić w treści umowy o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny przedłuży się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności;
- Strony będą mogły **jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okres zatrudnienia na tej podstawie**, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy;

### **3. CZY DOPUSZCZALNE JEST ZAWARCIE KILKU UMÓW NA OKRES PRÓBNY Z TYM SAMYM PRACOWNIKIEM?**

Powszechnie przyjmuje się, że umowa na okres próbny jest umową „jednorazową”, co wynika z ustawowych ograniczeń w zakresie możliwości ponownego zawarcia takiej umowy z tym samym pracownikiem. W zasadzie twierdzenie to jest uzasadnione, warto jednak pamiętać, o kilku istotnych kwestiach:

- Kodeks Pracy określa maksymalny czas trwania umowy na okres próbny – 3 miesiące, zatem dopuszczalne wydaje się „dzielenie” tego okresu na krótsze, a więc zawarcie kilku umów na okres próbny – jeżeli ich łączny okres nie przekracza 3 miesięcy;
- dopuszczalne jest także zawarcie kolejnej umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem, jeśli ma on być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy niż ten, do którego jego kwalifikacje były sprawdzane w ramach poprzedniej umowy na okres próbny;
- ponadto, ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. Możliwość ta jednak została ograniczona tylko do jednokrotnego ponownego zawarcia umowy na okres próbny z takim pracownikiem.

Warto także pamiętać, że chociaż określenie rodzaju pracy jest obligatoryjnym elementem każdej umowy o pracę, a zatem także umowy na okres próbny, decydujące znaczenie dla określenia czy zostały spełnione przesłanki do ponownego zawarcia umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie miała nie treść postanowień umowy lub umów w tym zakresie, tylko zakres **rzeczywiście wykonywanej** przez pracownika pracy.

W związku z ustawowymi ograniczeniami dotyczącymi możliwości ponownego zawarcia umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem powstaje pytanie – jakie są konsekwencje naruszenia owych ograniczeń?

Kodeks Pracy nie reguluje wyraźnie tej kwestii, mając jednak na uwadze motywy wprowadzenia ograniczeń w zakresie wielokrotnie zawieranych umów na okres próbny, a więc potrzebę ochrony pracownika przed nieuczciwą praktyką ze strony pracodawcy oraz wyeliminowania stanu niepewności co do trwałości oraz pewności zatrudnienia, niedopuszczalne wydaje się być wnioskowanie o sankcji w postaci nieważności takiej umowy. Przyjęcie odmiennego stanowiska pozostawałoby w sprzeczności z interesem pracownika w postaci zatrudnienia na danym stanowisku u danego pracodawcy.

Zastosowanie będzie miał zatem art. 18 §1 i 2 Kodeksu Pracy, a w konsekwencji przyjęcie sankcji w postaci nieważności, ale jedynie **w stosunku do postanowień umowy określających jej rodzaj**. Innymi słowy od dnia zawarcia umowy pozostającej w sprzeczności z ograniczeniami dotyczącymi możliwości ponownego zawarcia umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem – zamiast nieważnych postanowień umowy (w tym przypadku wskazujących na to, że dana umowa zawarta jest na okres próbny) stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Oznacza to, że w zależności od zgodnej decyzji stron, a w jej braku – decyzji sądu, umowa ta nabiera charakteru umowy o pracę zawartej na czas określony bądź nieokreślony ze wszystkimi płynącymi stąd konsekwencjami. Jeśli strony nie dojdą do konsensusu w tym przedmiocie, sąd dokona właściwych ustaleń w oparciu o zbadany w toku procesu **zamiar stron** umowy odnoszący się do rodzaju umowy, która miała być zawarta po rozwiązaniu się umowy na okres próbny. Przyjąć wówczas należy, że nieważne postanowienie dotyczące okresu próbnego zostaje zastąpione przez umowę takiego rodzaju, jaka miała być zawarta po upływie umowy na okres próbny (por. wyrok SN z dnia 26.08.1999 r., I PKN 215/99).

#### **4. WYPOWIEDZENIE UMOWY NA OKRES PRÓBNY**

Podstawowym ułatwieniem związanym z zawarciem umowy na okres próbny (zarówno dla pracodawcy jak i pracownika) jest relatywnie krótki okres jej wypowiedzenia. Zgodnie z art. 34 Kodeksu Pracy okres wypowiedzenia takiej umowy wynosi:

- **3 dni robocze**, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- **1 tydzień**, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- **2 tygodnie**, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Istotną różnicą zachodzącą między umową na okres próbny a innymi umowami o pracę wymienionym w art. 25 Kodeksu Pracy jest ograniczenie roszczeń pracownika z tytułu wadliwego (tj. niezgodnego z przepisami prawa) wypowiedzenia umowy przez pracodawcę do **roszczenia o odszkodowanie**. Nie może on zatem dochodzić przed sądem uznania takiego wypowiedzenia za bezskuteczne i żądać na tej podstawie przywrócenia go do pracy. Wysokość odszkodowania w takim przypadku przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.



# **Experto Pro Bono**

Fundacja rozwoju świadomości obywatelskiej

---

Fundacja Rozwoju Świadomości Obywatelskiej  
Experto Pro Bono  
ul. Legionów 10, 22-400 Zamość  
KRS: 0000582999  
e-mail: [biuro@fundacjaepb.pl](mailto:biuro@fundacjaepb.pl)  
[www.fundacjaepb.pl](http://www.fundacjaepb.pl)