

Najważniejsze przepisy dotyczące urlopu

Jakie obowiązki dotyczące urlopu ma pracodawca w stosunku do pracownika? W jakich przypadkach pracodawca może jednostronnie wysłać podwładnego na urlop wypoczynkowy, mimo że ten nie wyraża na to zgody?

Zgodnie z przepisem art. 152 § 1 Kodeksu pracy (dalej jako K.p.), pracownikowi przysługuje prawo do **corocznego**, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej „urlopem”.

Natomiast według art. 161 K.p., pracodawca **jest obowiązany** udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Plan urlopów

Art. 163 § 1,1¹,2 K.p. stanowią, że urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167², wg którego *Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.*

Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Na podstawie art. 168 K.p. urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 należy pracownikowi udzielić **najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego**; nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167².

Obowiązek udzielenia urlopu

Podkreślenia jednak wymaga, że zgodnie treścią art. 154² § 1 K.p. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu, z zastrzeżeniem § 4.

Z powyższego wynika, że pracodawca **jest obowiązany do udzielenia pracownikowi urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał prawo do urlopu**. Zobowiązanie to jest jedynym dotyczącym terminu urlopu, jakie Kodeks pracy nakłada na pracodawcę.

Dla zapewnienia realizacji tego obowiązku pracodawca, w trybie określonym w art. 163, powinien z góry zaplanować terminy wykorzystania urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym ich nabycia. Odstępstwa od tych terminów mogą być następstwem:

- przesunięcia terminu urlopu (art. 164 K.p.),
- niemożności rozpoczęcia urlopu w ustalonym terminie z określonych przyczyn (art. 165 K.p.),

- niewykorzystania części urlopu z określonych przyczyn (art. 166 K.p.),
- odwołania pracownika z urlopu (art. 167 K.p.).

Jeżeli z przyczyn leżących czy to po stronie pracownika, czy po stronie pracodawcy, pracownik nie wykorzystał urlopu w danym roku kalendarzowym, to pracodawca powinien udzielić mu tego urlopu najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. Prawo do urlopu ulega bowiem przedawnieniu z upływem 3 lat, od kiedy stało się wymagalne (przedawnienie to liczy się od 1 października kolejnego roku kalendarzowego), chyba że termin urlopu został przesunięty. Wówczas o wymagalności tego prawa będzie decydował upływ terminu urlopu uzgodniony z pracodawcą.

Pracodawca może jednostronnie wysłać pracownika na urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia, przy czym nie ma tu znaczenia, która ze stron stosunku pracy złożyła oświadczenie woli o wypowiedzeniu. W takim przypadku pracownik jest zobowiązany wykorzystać urlop wypoczynkowy zgodnie z dyspozycją pracodawcy (podstawa prawna – art. 167¹ K.p.).

Pracodawca może również domagać się wykorzystania urlopu wypoczynkowego w terminie wskazanym w planie urlopów.

Zaległy urlop

Trzecią sytuacją, gdy pracownik ma wykorzystać urlop na polecenie pracodawcy jest urlop zaległy.

Pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody – taki pogląd wyraził SN w wyroku z 24 stycznia 2006 r., I PK 124/05, LexPolonica nr 398481 (Mon. PP 2006, nr 3, poz. 119), podkreślając, że z art. 168 k.p. nie można wyprowadzić warunku, że zastosowanie art. 168 k.p. zależne jest od zgody pracownika.

Podkreślić należy, że urlop staje się urlopem zaległym **w dniu 1 stycznia kolejnego roku kalendarzowego**. Pracownik musi więc zdawać sobie sprawę z tego, że w danym roku kalendarzowym może negocjować z pracodawcą termin wykorzystania urlopu. Od 1 stycznia następnego roku udzielanie urlopu zaległego leży już w gestii pracodawcy, który może jednostronnie wyznaczyć termin jego wykorzystania.

Nieudzielenie urlopu w danym roku kalendarzowym jest nieprawidłowością, natomiast nieudzielenie zaległego urlopu do końca września kolejnego roku kalendarzowego stanowi **wykroczenie przeciwko prawom pracownika**. ●



PRZEMYSŁAW POGŁÓDEK

Ekspert OCRK w zakresie prawa pracy

www.ocrk.pl