

Zaległy urlop wypoczynkowy

Kodeks pracy gwarantuje każdemu pracownikowi prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z art. 161 k.p. pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Urlop powinien być bowiem udzielany zgodnie z planem urlopu, który ustala pracodawca biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Ostateczną decyzję w zakresie udzielenia urlopu podejmuje zatem pracodawca. Wnioski pracownika nie są dla niego wiążące.

Niemniej jednak niejednokrotnie zdarza się, że konieczne jest przesunięcie urlopu bądź zachodzą usprawiedliwione okoliczności, które uniemożliwiają wykorzystanie urlopu w zaplanowanym terminie (art. 166 k.p.) Wówczas w sytuacji, gdy nie jest możliwe udzielenie urlopu w roku, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, zasadnym jest udzielenie pracownikowi urlopu w terminie późniejszym, tj. w kolejnym roku kalendarzowym. Taki urlop staje się wówczas urlopem zaległym.

Udzielenie takiego urlopu powinno być jednakże swego rodzaju odstępstwem od ogólnie przyjętych reguł. Trzeba jednak przyznać, iż z różnych przyczyn, w praktyce bardzo często pracownicy wykorzystują przysługujący im urlop w roku następnym. W ciągu roku bowiem niejednokrotnie pojawiają się różnorakie sytuacje, które uniemożliwiają wykorzystanie pracownikowi urlopu w roku, w którym uzyskał do niego prawo.

W takiej sytuacji, mając na względzie przepis art. 168 k.p. urlop, niewykorzystany w terminie ustalonym w planie urlopów (czyli tzw. urlop zaległy) – należy udzielić pracownikowi najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

Na podstawie obowiązujących przepisów oraz orzecznictwa sądowego należy przyjąć, iż pracownik ma obowiązek wykorzystać zaległy urlop wypoczynkowy w terminie wskazanym mu przez pracodawcę. Pracownik nie może się sprzeciwić wykorzystaniu zaległego urlopu, w terminie, który wskazał pracodawca. Do jego udzielenia nie jest również potrzebna zgoda pracownika. Pracodawca bowiem samodzielnie decyduje o wysłaniu pracownika na zaległy urlop. Oczywiście nie wyklucza to uwzględnienie wniosku pracownika o terminie wykorzystania zaległego urlopu, niemniej jednak propozycje pracownika nie są dla pracodawcy wiążące. Zgodnie bowiem z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2006 roku (sygn. akt: I PK 124/05) pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody.

Na tej podstawie pracownik, który odmawia wykorzystania zaległego urlopu może naruszać podstawowe obowiązki pracownicze w związku z nieprzestrzeganiem ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, które to zachowanie może skutkować wymierzeniem mu kary porządkowej (art. 108 k.p.).

Natomiast, gdy pracodawca nie udzieli pracownikowi urlopu do 30 września następnego roku kalendarzowego, pracownik ma prawo sądowo dochodzić udzielenia przysługującego mu urlopu. Nadto, w sytuacji nieudzielenia pracownikowi przysługującego mu zaległego urlopu wypoczynkowego, pracodawca dopuszcza się wykroczenia, co podlega karze grzywny (art. 282 §1 pkt 2 k.p.).

Dla pracodawcy istotne jest jednak, by 30 września był pierwszym dniem udzielonego pracownikowi zaległego urlopu. Wówczas, mimo że pracownik wykorzysta urlop po tej dacie, pracodawca nie będzie ponosił odpowiedzialności.

Autor: Paweł Tokarski, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy