

Wykorzystanie zaległego urlopu

Poniedziałek, 10 października 2022, 11:45, autor: Fakturowo.pl

Jedni organizują swoje wakacyjne wyjazdy z wielomiesięcznym wyprzedzeniem, inni stawiają tu na spontaniczność. Jednak niezależnie od tego, czy dni wolne od pracy są rozplanowane bardziej lub mniej szczegółowo, zawsze warto pamiętać o terminach ich realizacji. W tym artykule znajdziesz najważniejsze, związane z tym zasady. Zacznijmy od kluczowej daty: każdego roku, zawsze 30 września, upływa termin udzielenia pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego. Tego, ile dokładnie on wynosi, można się dowiedzieć na przykład z analizy karty Ewidencji Czasu Pracy.

Urlop wypoczynkowy – jak dużo przysługuje go pracownikowi?

Długość urlopu wypoczynkowego, jaki przysługuje każdej zatrudnionej na podstawie umowy o pracę osobie, jest zależna od stażu pracy. Przy czym wliczany jest do tego również okres edukacji. Wymiar urlopu może więc wynieść 20 dni (kiedy staż pracy wynosi mniej, niż 10 lat) albo 26 dni (kiedy staż pracy to co najmniej 10 lat).

Urlop wypoczynkowy jest płatny. Może być podzielony na kilka części, przy czym minimum jedna z nich powinna trwać nie mniej, niż 14 następujących po sobie dni kalendarzowych. I choć pracownik, co do zasady, powinien w całości wykorzystać swoje dni wolne w tym roku kalendarzowym, w którym je nabywa, to istnieje również możliwość opóźnienia tego w czasie. Przy czym tu znów pojawia się wspomniany wcześniej kluczowy termin: pracodawca musi udzielić takiego zaległego urlopu najpóźniej do 30 września kolejnego roku kalendarzowego. W praktyce zatem wystarczy, żeby 30. dzień września był pierwszym dniem zaległego urlopu takiego pracownika.

Ekwiwalent za zaległy urlop

Istnieją okoliczności, w których pracownik nie korzysta z zaległego urlopu wypoczynkowego, ale otrzymuje za niego ekwiwalent pieniężny. Pracodawca może go wypłacić, kiedy umowa o pracę ulega rozwiązaniu albo kiedy wygasa.

Tu jednak warto zaznaczyć: pracodawca może zobowiązać pracownika do tego, żeby wykorzystał swój zaległy urlop podczas okresu wypowiedzenia. Jednak jeśli to nastąpi zbyt późno i liczba takich dni wolnych jest wyższa, niż liczba dni wspomnianego czasu wypowiedzenia, to za różnicę przysługuje wspomniany ekwiwalent.

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop – szczegóły wypłaty

Jeśli dochodzi do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, to ekwiwalent należy wypłacić w ostatnim dniu obowiązywania wypowiedzenia. W przypadku braku wypowiedzenia – pracodawca wypłaca go w tym dniu, w którym wręczył pracownikowi oświadczenie o zwolnieniu.

Należy jednak zaznaczyć, że jeśli tuż po wygaśnięciu albo rozwiązaniu umowy pracodawca zamierza podpisać z pracownikiem kolejną umowę o pracę, to wypłata ekwiwalentu za niewykorzystany urlop przestaje być obowiązkiem. W takim przypadku wystarczy jedynie ustalić zasady wykorzystania dni wolnych w ramach nowego stosunku pracy.

I kolejny przypadek warty uwagi: w przypadku śmierci pracownika, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy także jest wypłacany. Trafia on wówczas do rodziny zmarłego.