

Zaległy urlop pracownika – zasady wykorzystania

Środa, 21 kwiecień 2021, 11:50, autor: Fakturowo.pl



Jedni pracownicy korzystają z urlopu na bieżąco, inni decydują się gromadzić dni wolne "na później". Każdy pracownik ma jednak prawo do skorzystania z przysługującego mu czasu na wypoczynek. Zasady, na których jest to możliwe, reguluje Kodeks Pracy. Dokładniej mówiąc, urlop wypoczynkowy przysługuje osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z art. 161 Kodeksu Pracy, pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Pracodawca może pracownikowi udzielić urlopu w częściach. Jednak przynajmniej jedna z tych części powinna obejmować urlop trwający minimum 14 dni kalendarzowych. W ten okres wliczają się także dni wolne od pracy (typu weekendy i święta).

Pracownikowi, masz prawo do urlopu

W myśl art. 152 Kodeksu Pracy, każdemu pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Co ważne, tego prawa do urlopu pracownik nie może się zrzec. W zależności od liczby przepracowanych lat, pracownik może w ciągu roku wykorzystać 20 dni (w przypadku zatrudnienia krótszego, niż 10 lat) lub 26 dni wolnych (jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat). Urlopy powinny być udzielane zgodnie z ustalonym w zakładzie pracy harmonogramem - tak, by każdy pracownik mógł z tego prawa bez problemu skorzystać, ale by jednocześnie nie zakłóciło to pracy danego przedsiębiorstwa. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na to, że w przypadku nagromadzenia się dni wolnych, które pracownik musi "odebrać", w pierwszej kolejności udzielany jest mu urlop zaległy, a dopiero później ten aktualny.

Co w przypadku niewykorzystania urlopu?

Nie wszyscy pracownicy korzystają z urlopu na bieżąco. Dlatego takie przypadki także określa Kodeks Pracy. Zgodnie z art. 168 K.P., po stronie pracodawcy stoi udzielenie pracownikowi zaległego, niewykorzystanego urlopu najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. Warto tu zauważyć, że aby postępować zgodnie z przepisami, wystarczy, by udzielony pracownikowi urlop rozpoczął się najpóźniej 30 września. Państwowa Inspekcja Pracy powołuje się tu na Sąd Najwyższy. Zgodnie z wyrokiem SN z 25 stycznia 2005 roku, pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody. Wszystko dlatego, że samo prawo do urlopu wypoczynkowego ma charakter bezwzględnie obowiązujący oraz dotyczy obu stron umowy. Jeśli pracodawca nie wykona tego obowiązku, to - zgodnie z art. 282 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy - dopuszcza się wykroczenia przeciwko prawom pracownika. A to jest zagrożone karą grzywny. Wynosi ona od 1 000 zł do 30 000 zł. Przyznanie urlopu pracownikowi jest zatem obowiązkiem pracodawcy. I to w jego interesie jest dopilnowanie tej kwestii, bo to on może odpowiadać finansowo w przypadku niewywiązywania się z tego obowiązku.