



Urlop wypoczynkowy

data aktualizacji: 2019.02.07 autor:

Prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego jest jednym z jego podstawowych uprawnień. Urlop wypoczynkowy powinien być coroczny, nieprzerwany oraz płatny. Służy regeneracji pracownika i nabraniu sił do dalszego wykonywania pracy.

Prawo do urlopu ma charakter osobisty, nie może być przeniesione na inną osobę. A zatem umowa między pracodawcą a pracownikiem, na podstawie której pracownik przeniósłby swoje prawo do urlopu na innego pracownika, jest nieważna. Ponadto, co do zasady, urlop musi być udzielony pracownikowi w naturze. Oznacza to, że umowa pracownika z pracodawcą, której przedmiotem jest tzw. sprzedaż urlopu również będzie sprzeczna z prawem i nieważna.

Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, który ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Jednakże, pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę, albo, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem.

Ustalenie planu urlopów następuje z uwzględnieniem dwóch okoliczności: wniosków pracowników i konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. Są one równoważne, co w szczególności oznacza, że można nie uwzględnić wniosku pracownika, jeżeli koliduje to z ważnym interesem pracodawcy.

Plan urlopów oraz porozumienie stron co do terminu urlopu wypoczynkowego są wiążące zarówno dla pracodawcy jak i pracowników, chyba że wspólnie ustalą oni inny termin wykorzystania urlopu. Oznacza to, że pracownik może rozpocząć urlop w ustalonym terminie bez dodatkowych oświadczeń pracodawcy. Związanie pracownika planem urlopów i porozumieniem powoduje, że pracodawca, poczynając od pierwszego dnia zaplanowanego urlopu, nie ma obowiązku dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy.

Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami, a także z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

Ponadto, pracodawca może odwołać pracownika z urlopu. Sytuacja taka może jednak nastąpić tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. W takim wypadku pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Inaczej kształtują się reguły wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Przepisy Kodeksu pracy stanowią, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest zobowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca mu go udzieli. A zatem pracodawca udziela pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia bez wniosku urlopowego, a nawet bez zgody zatrudnionego. Nie ma znaczenia dla obowiązku

wykorzystania urlopu to, która ze stron stosunku pracy złożyła wypowiedzenie umowy o pracę.

Rozliczenie niewykorzystanego urlopu może nastąpić również w drodze wypłacenia ekwiwalentu. Do kompetencji pracodawcy należy wybór, czy za niewykorzystany urlop przed upływem terminu wypowiedzenia udzieli pracownikowi dni wolnych, czy wypłaci mu ekwiwalent pieniężny. Możliwe jest także połączenie obu form uregulowania urlopu.

Nieudzielenie pracownikowi urlopu w terminie, z reguły będzie uprawniało go do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Stanowi to także wykroczenie zagrożone karą grzywy.

Joanna Chrostowska, radca prawny



Kancelaria Radcy Prawnego

Skierniewice, ul. Jagiellońska 29 lok. 410

kancelaria.chrostowska@gmail.com, joanna.chrostowska.oirpwarszawa.pl

tel. 573 180 209

Źródło: <https://eglos.pl/aktualnosci/item/30714-urlop-wypoczynkowy>