

Jakie są zasady wykorzystywania przez pracowników zaległego urlopu wypoczynkowego?

W myśl art. 161 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Stosownie do art. 163 k.p. urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Jeżeli pracodawca nie sporządza planu urlopu - a jest to możliwe w sytuacji, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa albo gdy zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę - wówczas pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Ustalając termin wykorzystania urlopu w tym trybie pracodawca, analogicznie jak w przypadku ustalania planu urlopu, obowiązany jest wziąć pod uwagę wniosek pracownika i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

Zgodnie z art. 168 k.p. urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym w myśl art. 163 k.p. (czyli w terminie ustalonym w planie urlopów bądź po porozumieniu z pracownikiem) należy pracownikowi udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. Zdaniem Sądu Najwyższego w takim przypadku pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z pracownikiem terminu wykorzystania urlopu, lecz musi udzielić mu urlopu w terminie określonym w powołanym przepisie (w brzmieniu poprzednio obowiązującym), tj. do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Udzielenie na podstawie art. 186 k.p. urlopu wypoczynkowego za poprzednie lata w pierwszym kwartale następnego roku nie wymaga zgody pracownika także wówczas, gdy w tym samym czasie biegnie okres wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok z dnia 2 września 2003 r., I PK 403/02, OSNP z 2004 r. Nr 18, poz. 310).

W wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r. (I PK 124/05, Monitor Prawa Pracy z 2006 r. Nr 3, str. 119) Sąd Najwyższy stwierdził, iż pracodawca może pracownika wysłać na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody. W uzasadnieniu Sąd zwrócił uwagę, iż przepis art. 168 k.p. dopełnia regulację kodeksową, co do czasu, w jakim urlopy powinny być udzielane nie uzależniając swego postanowienia, że ma to nastąpić "najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego" żadnymi warunkami i nie przewidując żadnych wyjątków. Zdaniem Sądu z uwagi na przedmiot, cel i zakres art. 168 k.p. nie da się wywieść warunku, że zastosowanie art. 168 k.p. zależy jest od zgody pracownika. Warunek taki nie został wyrażony w powołanym przepisie (...). Sąd podkreślił, że prawo do urlopu wypoczynkowego określone jest przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym i to w odniesieniu do obu stron stosunku pracy. Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w określonym rozmiarze i terminie określonym według ustalonych zasad, a z drugiej strony pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu (por. art. 152 § 2 k.p.) i nie może odmówić wykorzystania urlopu udzielonego zgodnie z przepisami prawa pracy.

Ponadto nieudzielenie pracownikowi niewykorzystanego urlopu w terminie przewidzianym w art. 168 k.p. w większości przypadków (poza przypadkami losowymi, np. chorobą pracownika) stanowić będzie wykroczenie przeciwko prawom pracownika określone w art. 282 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, zagrożone karą grzywny.

Jednakże należy zaznaczyć, że w kwestiach spornych dotyczących wykorzystania przez pracownika zaległego urlopu wypoczynkowego, jednoznaczne rozstrzygnięcie może wydać sąd pracy.