

Kontrowersje wokół zaległego urlopu

data aktualizacji: 2016.09.16



Pracownik, który nie wykorzystał całego urlopu za 2015 rok, powinien to zrobić do 30 września br. Jeśli tak się nie stanie, pracodawca popełnia wykroczenie, za które grozi mu kara grzywny. Czy pracowników można wysyłać na przymusowy urlop?

Każdemu zatrudnionemu przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu ani przenieść tego prawa na inną osobę. Zasadą jest, że pracodawca udziela urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Urlop wypoczynkowy udzielany w terminie późniejszym to urlop zaległy. Granicą czasową udzielenia urlopu zaległego - zgodnie z przepisem art. 168 Kodeksu pracy jest 30 września następnego roku kalendarzowego, niezależnie od tego, czy przyczyny powodujące przesunięcie leżą po stronie pracodawcy, czy pracownika. Co ważne, termin ten zostanie zachowany, jeśli pracownik rozpocznie wykorzystywanie zaległego urlopu przynajmniej 30 września. Datę ustala się w planie urlopów bądź, w sytuacjach gdy takich planów nie tworzy się w firmie, w porozumieniu z pracownikiem. Warto jednak podkreślić, że pracownik nie może samodzielnie ustalić terminu na wykorzystanie zaległego urlopu bez uzyskania zgody pracodawcy.

Sprzeczne interpretacje

Co jeśli z różnych powodów, np. zbyt dużego obciążenia pracą, pracownik nie chce wykorzystać przysługującego mu zaległego urlopu? Brzmienie art. 168 Kodeksu pracy stwarza w praktyce sporo problemów. Z jednej strony przyjęcie stanowiska, zgodnie z którym termin urlopu zaległego powinien być ustalony wspólnie przez obie strony, oznacza, że pracodawca nie może zmusić pracownika do pójścia na zaległy urlop, bo skorzystanie z urlopu do końca września następnego roku nie jest wprost jego obowiązkiem. W ten sposób wypowiedziała się m.in. Państwowa Inspekcja Pracy (pismo nr GNP-110-4560-46/07/PE). Co innego uważają jednak niektóre sądy, które wskazują na przepis art. 168 Kodeksu pracy, czyli obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu niewykorzystanego najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego, jako na imperatyw. Sąd okręgowy w wyroku z 18 grudnia 2014 roku (sygn. akt VII Pa 349/14) uznał, że wynikający z art. 168 K.p.

obowiązek udzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego nie wymaga od pracodawcy uzyskania zgody pracownika i jest dla pracownika wiążący. Pracodawca może więc w czasie udzielonego urlopu nie dopuścić pracownika do pracy, a przejawiana przez pracownika gotowość do pracy nie może prowadzić do nabycia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Kiedy przedawnia się urlop?

Przyjmowanie stanowiska, że bez wniosku czy zgody pracownika nie można udzielić mu zaległego urlopu wypoczynkowego jest niekorzystne dla pracodawców. Stawia ich bowiem w sytuacji, w której bez własnej winy mogą narazić się na sankcje z art. 282 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. Chodzi o karę grzywny od 1000 do 30 000 zł za to, że wbrew obowiązkowi pracodawca nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego. Dodajmy, że gdy występują szczególne okoliczności, w indywidualnych przypadkach zaległy urlop może być wykorzystany później, bo nieudzielenie tzw. zaległego urlopu do 30 września następnego roku kalendarzowego nie powoduje utraty prawa do niego. Przynajmniej przez pewien czas. Jaki? Prawo pracownika do niewykorzystanego urlopu wygasa dopiero z upływem okresu przedawnienia roszczenia do niego, czyli zgodnie z art. 291 § 1 K.p. po upływie 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Przykładowo, prawo do urlopu za 2016 rok przedawni się 31 grudnia 2019 roku, a jeśli wykorzystanie urlopu zostanie przesunięte na następny rok, to dopiero 30 września 2020 roku.

Urlopy na żądanie

Zgodnie z art. 168 Kodeksu pracy urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym stosownie do art. 163 K.p., a więc np. w planie urlopów, pracodawca ma obowiązek udzielić do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego, przy czym nie dotyczy to urlopu wypoczynkowego udzielanego na żądanie pracownika. Stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy z 7 kwietnia 2008 roku (GPP-110-4560-170/08/PE) dotyczące terminu wybrania zaległego urlopu na żądanie jest niezmiennie od lat – nie trzeba go wykorzystać do końca września. Oznacza to, że nieudzielenie do 30 września następnego roku urlopu na żądanie nie jest naruszeniem obowiązku wynikającego z art. 168 Kodeksu pracy.

Jeszcze jakiś czas temu za niewykorzystany urlop pracodawca mógł wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny, i wiele firm z tej możliwości chętnie korzystało. To już jednak przeszłość. Obecnie pracodawca wypłaca ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ale wyłącznie w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę – co jasno precyzuje art. 171 Kodeksu pracy.