

## Plan urlopów

---

Autor: Anna Sosnowska

Urlop wypoczynkowy udzielany jest zgodnie z planem urlopów, który sporządzany jest corocznie przez pracodawcę. Plan ten powinien być ustalony zawsze w porozumieniu z pracownikiem oraz po rozpatrzeniu konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. Jednak w praktyce to pracodawca podejmuje ostateczną decyzję o terminie udzielenia urlopu i nie jest przy tym związany wnioskiem pracownika. W przypadku, gdy np. większość pracowników zabiega o urlop w sierpniu, to w celu zapewnienia prawidłowej pracy, pracodawca może odmówić przyznania niektórym pracownikom urlopu wypoczynkowego w podanym przez nich terminie i wyznaczyć inny.

### Udzielenie urlopu

Obowiązkiem pracodawcy jest udzielenie pracownikowi urlopu w roku kalendarzowym, w którym uzyskał on do niego prawo (art. 161 KP). Jeżeli wskutek pewnych okoliczności urlop nie został pracownikowi udzielony, należy go udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału w następnym roku kalendarzowym, czyli do 31 marca.

Art. 161 KP stanowi, że urlop udzielany jest przez pracodawcę, co oznacza, iż pracownik nie może urlopu rozpocząć samowolnie. Należy podkreślić, iż urlop wypoczynkowy zawsze musi zostać udzielony przez pracodawcę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 maja 1998 r. ( I PKN 99/98, OSNAPIUS 1999, z.10, poz. 331) zajął stanowisko, że samo złożenie wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego nie może być traktowane jako udzielenie urlopu przez pracodawcę i nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy. Pracownik nie może bowiem sam sobie udzielić urlopu. Samodzielne wykorzystanie przez pracownika (bez zgody przełożonego) urlopu jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracownika, co skutkować może nawet rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

### Termin urlopu

Zgodnie z art. 154<sup>2</sup> § 1 KP, urlop udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Oznacza to, że urlop wypoczynkowy nie może być udzielony w dni, które są dla danego pracownika dniami wolnymi od pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

### Informujemy pracowników

Zgodnie z art. 163 § 2 KP plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Może to więc nastąpić, np. poprzez wywieszenie planu na tablicy ogłoszeń. Nie ma więc konieczności dostarczenia go w sposób indywidualny

każdemu pracownikowi z osobna. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy, stwierdzając, że wywieszenie planu urlopów na tablicy ogłoszeń jest wystarczającą informacją o terminie urlopu (uchwała SN z dnia 6 marca 1980 r., V PZP 7/79, OSN 1980, nr 7-8, poz. 132).

### **Termin sporządzenia planu**

Przepisy prawa pracy nie określają terminu sporządzania planu urlopów. Jednakże, skoro ma on być ustanowiony na cały rok, zasadne byłoby przygotowanie go przed rozpoczęciem danego roku lub na samym jego początku. Należy podkreślić jednakże, iż sporządzanie planu urlopów w późniejszym terminie nie jest przeszkodą do udzielenia urlopu już z początkiem roku. Nie opracowanie planu urlopów powoduje jednak konieczność udzielenia urlopu pracownikom w terminach uzgodnionych z nimi indywidualnie. Z taką samą sytuacją spotkamy się w przypadku nieprawidłowego opracowania planu urlopów.

### **Co uwzględniamy**

W planie urlopów należy uwzględnić nie tylko urlopy, do których pracownicy nabywają prawo z początkiem roku kalendarzowego, lecz także urlopy przewidywane, do których nabędą oni prawo w trakcie danego roku, a więc pierwszy urlop w karierze pracowniczej (do którego pracownik nabywa prawo w trakcie roku w stosunku 1/12 wymiaru urlopu wypoczynkowego za każdy następny miesiąc), urlopy uzupełniające, a także urlopy zaległe. Natomiast, nie obejmuje się planem urlopów, tzw. urlopów na żądanie. Należy rozplanować, zależnie od stażu pracy oraz od wymiaru czasu pracy danej osoby, 20 lub 26 dni urlopu w roku.

### **Kto bez planu**

Nie wszyscy pracodawcy zobligowani są do sporządzania planu urlopów. Obowiązek ten nie dotyczy pracodawców, u których :

- nie działa zakładowa organizacja związkowa,
- działająca organizacja związkowa wyraziła zgodę na brak planu urlopów.

### **W porozumieniu z pracownikiem**

U pracodawcy, u którego nie został ustalony plan urlopów, urlop wypoczynkowy udziela się po porozumieniu z pracownikiem. W celu zapewnienia prawidłowego oraz niezakłóconego toku pracy, pracodawca może zwrócić się do pracowników o wskazanie ich preferencji co do terminu urlopu, a następnie skonfrontować je ze swoimi potrzebami. Kodeks pracy stanowi, iż pracodawca winien brać pod uwagę wnioski pracowników w tej kwestii, nie jest on jednak nimi związany. Kodeks pracy, co do pewnych grup pracowników, zawiera jednak przepisy, które bezpośrednio wskazują, w jakim terminie należy pracownikowi udzielić urlopu wypoczynkowego. I tak:

- na wniosek pracownicy, należy jej udzielić urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (art. 163 § 3 KP); odnosi się to również do pracownika - ojca

- wychowującego dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego,
- w przypadku młodocianego uczęszczającego do szkoły, który nabył już prawo do urlopu, w okresie ferii szkolnych (art. 205 § 3 KP).

### **Rola związków zawodowych**

Jeżeli u pracodawcy działa tylko jedna zakładowa organizacja związkowa i nie wyraziła ona zgody na brak planu urlopów, konieczne jest przedłożenie projektu planu do jej akceptacji. Związek zawodowy może przedstawić następnie swoje stanowisko w kwestii projektu, zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej.

Jeżeli zaś u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, na brak obowiązku ustalenia planu urlopów powinny wyrazić zgodę wszystkie organizacje związkowe albo organizacje reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> KP. Pracodawca powinien następnie zostać poinformowany o ich wspólnym stanowisku. Jeżeli związki zawodowe nie przedstawią wspólnego stanowiska, decyzję w sprawie ustanowienia planu urlopów lub jego braku pracodawca może podjąć samodzielnie. Powinien jednak, pomimo tego, rozpatrzyć odrębne stanowisko każdej z organizacji związkowych. Jednak stanowiska te, nie wiążą pracodawcy przy podjęciu decyzji w kwestii planu urlopów.

### **Przesunięty wypoczynek**

Plan urlopów, jak również ustalenie terminu urlopu w trybie indywidualnego porozumienia pracodawcy z pracownikiem są wiążące dla obu stron stosunku pracy, jednakże nie w sposób bezwzględny. Każdy plan urlopów, niezależnie od jego perspektywy czasowej, może zostać zmieniony w trakcie jego obowiązywania na mocy art. 164 KP.

### **Obligatoryjne przesunięcie terminu urlopu**

Pracodawca ma obowiązek przesunąć planowany termin urlopu pracownika z przyczyn usprawiedliwiających jego nieobecność w pracy, w szczególności z powodu:

- czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby,
- odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- powołania zaćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
- urlopu macierzyńskiego.

### **Fakultatywne przesunięcie terminu urlopu**

Pracodawca może również dobrowolnie przesunąć planowany termin urlopu:

- na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami,
- z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika

spowodowałaby poważne zakłócenie normalnego toku pracy.

### **Zasada nieprzerwanego urlopu**

Pracownikowi przysługuje prawo do nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego (art. 152 KP), który w sposób istotny realizuje cel wypoczynkowy. Oznacza to, że pracownik przez określoną liczbę następujących po sobie dni winien być zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. Pracownik może wystąpić wobec pracodawcy nie tylko z roszczeniem o udzielenie urlopu wypoczynkowego, ale i o udzielenie urlopu nieprzerwanego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 1997r., I PKN 12/97, OSNAPiUS 1998, z. 4, poz.116).

### **Podział urlopu na części**

Art. 162 KP zawiera jeden z wyjątków od zasady nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego. Stanowi on, iż na wniosek (złożony przed sporządzeniem planu urlopów - jeżeli u danego pracodawcy jest on sporządzany) pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku, co najmniej jedna część urlopu wypoczynkowego powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych (razem z dniami wolnymi od pracy, niedzielami i świętami). Z wnioskiem o podział urlopu na części może wystąpić tylko pracownik. Pracodawca nie musi jednak uwzględnić wniosku pracownika w tej kwestii, wynika to z bezpośrednio z art. 162 KP.

### **Odwołanie z urlopu**

Pracodawca może, na mocy art. 167 KP, odwołać pracownika z urlopu, gdy jego obecności wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu, w sytuacji, gdy:

- jest to niezbędne z powodu szczególnych potrzeb zakładu pracy,
- nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

W powyższych przypadkach pracownik zobowiązany jest przerwać urlop i zgłosić się do pracy. Jednakże pracodawca na mocy art. 167 § 2 KP obowiązany jest do pokrycia kosztów poniesionych przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu. Będą to np. koszty przejazdu czy inne opłaty, które pracownik poniósł w związku z decyzją pracodawcy o odwołaniu go z urlopu.

*Artykuł został opublikowany na stronie internetowej serwisu PrawoPracy.org w 2007 roku; stan prawny: 2007 rok; www.PrawoPracy.org*

*Nota prawna: Kancelaria Radcy Prawnego Anna Sosnowska informuje, że powyższy artykuł może nie zawierać aktualnego stanu prawnego oraz nie stanowi porady prawnej i nie może być w taki sposób rozumiany. W celu uzyskania indywidualnej porady lub konsultacji prawnej skontaktuj się bezpośrednio z Kancelarią.*