

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Urlop wypoczynkowy

Holiday leave

Pracownik uzgodnił z pracodawcą, że w czerwcu skorzysta z 2 tygodni urlopu wypoczynkowego. Wnioskowany termin urlopu był związany z zaplanowanym i opłaconym wyjazdem. Na tydzień przed planowanym terminem urlopu pracodawca poinformował pracownika, że w związku z dużą liczbą zamówień oraz koniecznością zastępstwa pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim, udzielenie urlopu w uzgodnionym terminie nie będzie możliwe. Czy w takiej sytuacji pracodawca może zdecydować o przesunięciu terminu urlopu pracownika?

W myśl art. 163 k.p. urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167² k.p. – tzw. urlop na żądanie. Jeżeli u danego pracodawcy nie tworzy się planu urlopów – dotyczy to tych pracodawców, u których nie działa zakładowa organizacja związkowa lub organizacja związkowa wyraziła zgodę na nietworzenie planu – pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem, biorąc pod uwagę wniosek pracownika i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

Pracownik, który złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego nieprzewidzianego w planie urlopów, nie może go wykorzystać bez wyraźnej akceptacji pracodawcy – wyrok Sądu Najwyższego z 15 marca 2001 r., I PKN 306/00.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 23 listopada 2016 r., III APA 61/15, urlopu wypoczynkowego co do zasady udziela pracodawca, a zgodnie z art. 161 k.p., „jest obowiązany udzielić pracownikowi” urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Na tle tego przepisu nie budzi wątpliwości, że wyrażony w nim obowiązek pracodawcy nie ma charakteru bezwzględneho. Do udzielania urlopu mają bowiem zastosowanie ogólne reguły, w tym także ta z art. 163 § 1¹ k.p., zgodnie z którą wniosek urlopowy pracownika jest brany przez pracodawcę pod uwagę, ale nie jest dla niego wiążący. Pracodawca powinien go uwzględnić, jeżeli zwolnienie urlopowe we wnioskowanym czasie nie koliduje z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy. Znaczy to, że realizacja prawa pracownika do wypoczynku jest korygowana potrzebami pracodawcy i koniecznością obecności pracownika w zakładzie.

W praktyce mogą wystąpić sytuacje, w których pracownik nie będzie mógł skorzystać z urlopu we wcze-

śniej zaplanowanym terminie. Przesunięcie urlopu dotyczy tych przypadków, gdy termin urlopu już ustalono (np. w planie urlopów albo w porozumieniu z pracownikiem), ale pracownik jeszcze nie rozpoczął korzystania z urlopu. Po rozpoczęciu urlopu, możliwe byłoby już tylko odwołanie pracownika z urlopu.

Możliwość przesunięcia terminu urlopu przewiduje art. 164 k.p. Zgodnie z tym przepisem przesunięcie urlopu może nastąpić zarówno z inicjatywy pracownika, jak i pracodawcy. W przypadku, gdy to pracownik występuje o przesunięcie terminu zaplanowanego urlopu, powinien umotywić swój wniosek ważnymi przyczynami. Ocena, czy przyczyny wskazane przez pracownika są na tyle ważne, że uzasadniają przesunięcie urlopu, należy do pracodawcy. Pracodawca nie ma obowiązku uwzględnienia wniosku pracownika. Ostateczna decyzja o przesunięciu urlopu należy do pracodawcy.

Zgodnie z art. 164 § 2 k.p. przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. Przepisy nie definiują pojęcia szczególnych potrzeb pracodawcy, przyjmuje się jednak, że chodzi tu o sytuacje, których pracodawca wcześniej nie przewidywał, takie jak na przykład choroba innego pracownika i związana z nią konieczność zorganizowania zastępstwa. Okoliczności uzasadniające konieczność przesunięcia terminu zaplanowanego urlopu nie powinny być znane pracodawcy w chwili sporządzania planu urlopów lub uzgadniania z pracownikiem pierwotnego terminu wykorzystania urlopu. Przesunięcie terminu urlopu jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

Decyzja o przesunięciu urlopu z powodu szczególnych potrzeb mieści się w zakresie uprawnień kierowniczych pracodawcy jako organizatora procesu pracy. Przepisy nie wymagają w takim przypadku uzyskania zgody pracownika. Pracownik powinien natomiast zostać poinformowany o przyczynie przesunięcia zaplanowanego urlopu. Informacja o przesunięciu terminu urlopu powinna zostać przekazana pracownikowi w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Pracownik ma obowiązek podporządkować się decyzji przełożonego, ewentualny spór dotyczący zasadności przesunięcia terminu urlopu mógłby zostać rozstrzygnięty jedynie na drodze sądowej.

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz

radca prawny

Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy

e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl