Prawa pracownicze (32). Plan urlopów

Kategoria: Aktualności
Opublikowano: sobota, 24, wrzesień 2016 07:00
Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska
Odsłony: 2152

Urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo. W tym celu pracodawca sporządza się plan urlopów, w którym wyznacza terminy urlopów w danym roku.

Taki wymóg wynika z art. 163 § 1 kodeksu pracy. Jeśli pracodawca nie ustala planu, bo np. zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę, to termin urlopu ustalany jest przez pracodawcę po porozumieniu z pracownikiem.

Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. - *Nie jest konieczne oddzielne zawiadomienie pracownika o terminie urlopu wypoczynkowego, jeżeli plan urlopu został podany do wiadomości pracownika w sposób przyjęty w zakładzie pracy co najmniej na miesiąc przed rozpoczęciem urlopu* – przyjął Sąd Najwyższy w nadal aktualnej uchwale z 6 marca 1980 r., sygn. akt V PZP 7/79.

W planie urlopów należy uwzględnić zarówno urlopy bieżące, jak i zaległe. Plan nie obejmuje natomiast urlopu na żądanie.

Ustalenie planu urlopów powinno nastąpić z uwzględnieniem wniosków pracowników i konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. - *Mimo że ustawodawca w pierwszej kolejności wskazał na powinność brania pod uwagę wniosków pracowniczych, a dopiero w następnej kolejności konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, to jednak z kolejności tej nie należy wyprowadzać wniosku o nadrzędności potrzeb pracowników nad potrzebami pracodawcy* - wyjaśnia Małgorzata Gersdorf w Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, publ. LexisNexis 2014.

Potwierdza to orzecznictwo sądowe. Na przykład w wyroku Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 2001 r., sygn. akt I PKN 590/00 czytamy, że: *Pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika zawierającym propozycję terminu udzielenia mu urlopu wypoczynkowego. Jest jednak związany takim wnioskiem pochodzącym od pracownicy, która urodziła lub ma urodzić dziecko i chciałaby skorzystać z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.*

- W procesie ustanawiania planu urlopów podmiot zatrudniający w pierwszej kolejności powinien zwrócić się do pracowników o wskazanie ich preferencji co do terminów urlopów, a następnie skonfrontować je ze swoimi potrzebami co do zapewnienia normalnego, niezakłóconego toku pracy. Z tego wynika, że plan urlopów w ramach potrzeb pracodawcy powinien uwzględniać preferencje pracowników – dodaje Małgorzata Gersdorf.

Plan urlopów nie musi obejmować całego roku kalendarzowego. - *Może on dotyczyć np. jednego kwartału* – tłumaczy Kazimierz Jaśkowski w Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, publ. LEX/el. 2016

Żaden urlop wypoczynkowy, nawet ten na żądanie nie może rozpocząć się bez zgody pracodawcy. Dowodzi temu orzecznictwo sądowe. I tak, Sąd Najwyższy w wyroku z 15 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 306/00 uznał, że *pracownik, który złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego nieprzewidzianego w planie urlopów, nie może go wykorzystać bez wyraźnej akceptacji pracodawcy*. W innym orzeczeniu, Sąd Najwyższy uznał, że *korzystanie przez pracownika z prawa do urlopu w sytuacji,*

Phoca PDF

gdy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy nie został objęty planem urlopów, nie może nastąpić w dowolnym czasie, bez zgody pracodawcy (wyrok z 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 364/98).

W wyroku Sądu Najwyższego z 13 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 99/98 czytamy natomiast, że *Przy braku planu urlopów wypoczynkowych samo złożenie wniosku o udzielenie urlopu nie usprawiedliwia nieobecności pracownika*.

Zmiany terminu rozpoczęcia urlopu powinny być uzgodnione z pracodawcą.

O tym, czy choroba wpływa na rozpoczęty urlop i kiedy pracodawca może odwołać pracownika z urlopu będziemy pisać w Dzienniku Warto Wiedzieć w kolejnych częściach *Urlopów pracowniczych*.

Phoca PDF