

Plan urlopów - kiedy nie trzeba go sporządzać, czy zawsze jest wiążący

Zgodnie z art. 163 § 1 kodeksu pracy urlopy wypoczynkowe powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, który ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy – jest to rozwiązanie zalecane, ale nie obligatoryjne. Pracodawca może odstąpić od ustalania planu urlopów - gdy zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę, jak również wtedy, gdy u danego pracodawcy taka organizacja nie funkcjonuje.

Z praktycznego punktu widzenia, w zakładach pracy zatrudniających większą ilość pracowników tworzenie planu urlopów jest rekomendowane ze względów organizacyjnych.

Plan nie musi obejmować całego roku kalendarzowego, może obejmować okres np. połowy roku, co niekiedy jest nawet wskazane ze względu na wysokie prawdopodobieństwo możliwości zajścia nieprzewidzianych w momencie sporządzania planu okoliczności (zarówno po stronie pracownika jak i pracodawcy), które dezaktualizowałyby ten plan.

Należy przy tym dodać, że brak jest zakazów późniejszej zmiany planu, jeżeli taka zmiana okaże się konieczna – każdy plan urlopów niezależnie od jego perspektywy czasowej może zostać znowelizowany.

Termin wskazany we wniosku pracownika czy konieczność zapewnienia normalnego toku pracy – co ma priorytet?

Mimo że ustawodawca w art. 163 § 1 kodeksu pracy (dalej: „kp”) 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 (tak np. wyroki SN: z 20 sierpnia 2001 r., I PKN 590/2000; z 15 marca 2001 r., I PKN 306/2000 oraz z 10 listopada 1998 r., I PKN 364/98).

Przepis ten wskazuje jedynie na następstwo czasowe dokonywanych czynności w procesie ustanawiania planu urlopów – mianowicie **pracodawca winien w pierwszej kolejności 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.** Po zważeniu racji obydwu stron, pracodawca winien ustalić plan urlopów.

Kiedy pracodawca musi udzielić urlopu w terminie zgodnym z żądaniem wniosku pracownika?

Nie może umknąć uwadze, że od powyższej zasady ważenia interesów obydwu stron stosunku pracy wprowadzony został wyjątek, określający pewne sytuacje, gdy pracodawca jest ściśle związany wnioskiem pracownika. Zgodnie z art. 163 § 3 kp, pracodawca na wniosek pracownicy ma obowiązek udzielić jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Podobnie należy udzielić urlopu wypoczynkowego na wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko bezpośrednio po wykorzystanym przez niego urlopie macierzyńskim.

Przepis ten stosowany jest odpowiednio również do innych urlopów wynikających z uprawnień rodzicielskich: dodatkowego urlopu macierzyńskiego (art. 182(1) § 7 kp), urlopu rodzicielskiego (art. 182(1a) § 6 kp), urlopu ojcowskiego (art. 182(3) § 3 kp), urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 1 kp) i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 4 kp). W takim wypadku pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownicy (pracownika) o udzielenie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (i innych wyżej wymienionych urlopów) tylko w takim rozmiarze, jaki jej/jemu przysługuje w danym momencie (tak wyrok SN z 7 czerwca 2011 r., II PK 314/2010).

Kiedy można zmienić zaplanowany termin urlopu?

Uznaje się, że **plan urlopów, jak i indywidualne wyznaczenie terminu urlopu w trybie art. 163 § 1(1) kp mają charakter wiążący w tym sensie, że pracownik, bez żadnego dodatkowego zawiadomienia, może wykorzystać urlop wypoczynkowy w terminie w nim wskazanym**. Przesunięcie ustalonego terminu urlopu może nastąpić tylko w przypadkach określonych w art. 164-166 kodeksu pracy.

Artykuł 164 kp wyznacza sytuacje, w których może dojść do zmiany zaplanowanego terminu urlopu – jeszcze przed jego rozpoczęciem. Ze strony pracownika, przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na jego wniosek umotywowany ważnymi przyczynami. Pracodawca ma natomiast możliwość przesunięcia pracownikowi terminu urlopu "z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy".

**Agnieszka Hery, aplikant radcowski
Kancelaria Prawna ARKANA**



www.arkana-lex.eu dział Media o nas

Artykuł dostępny na <http://ksiegowosc.infor.pl/zus-kadry/urlopy/738336,Plan-urlopow-kiedy-nie-trzeba-go-sporzadzac-czy-zawsze-jest-wiazacy.html>

Nasz profil na infor.pl <http://www.infor.pl/eksperci/2180,Kancelaria-PrawnaARKANA.html>