

## AKADEMIA PRACY CZ. 994

www.gazetaprawna.pl/akademia\_pracy

## Czy pracownik musi wykorzystać urlop w roku, w którym nabył do niego prawo



Fot. Arch.

**Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo. Urlopu udziela się zgodnie z planem urlopów, a jeśli takiego planu się nie sporządza, urlopu udziela się w terminie ustalonym przez pracodawcę po porozumieniu z pracownikiem.**

**Bartłomiej Raczkowski**  
partner, Bartłomiej Raczkowski  
Kancelaria Prawa Pracy

Wbrew częstemu przekonaniu, to nie od pracownika zależy kiedy wykorzysta swój urlop wypoczynkowy. To na pracodawcy ciąży obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu do końca roku kalendarzowego, w którym nabył on do niego prawo. Nie usprawiedliwia niedochowania tego obowiązku brak woli pracownika do wykorzystania urlopu w tym terminie. Przesunięcie urlopu na rok następny może nastąpić jedynie z przyczyn przewidzianych w kodeksie pracy. Przyczyną, która skutkuje obligatoryjnym przesunię-

ciem urlopu, jest usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy spowodowana np. chorobą czy urlopem macierzyńskim. Urlop może być też przesunięty fakultatywnie na wniosek pracownika bądź z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy. Przesunięcie urlopu z inicjatywy pracownika może nastąpić, jeżeli jest to umotywowane ważnymi przyczynami. Do pracodawcy należy decyzja, czy przyczyny podane przez pracownika uzasadniają przesunięcie urlopu. Przyczyną taką nie jest np. niechęć do wy-

korzystania urlopu w danym roku, choćby podyktowana ambicjami pracownika. Pracodawca ma prawo przesunąć urlop, jeżeli wystąpiły po jego stronie szczególne potrzeby i nieobecność pracownika spowodowałyby poważne zakłócenie toku pracy. Za takie szczególne potrzeby można uznać np. usunięcie awarii czy zapowiedzianą kontrolę organów państwowych. Ocena, czy w danym przypadku zachodzą okoliczności uzasadniające przesunięcie urlopu, należy wyłącznie do pracodawcy. Pracownik nie ma możliwości

kwestionowania jego decyzji. Jeżeli urlop zostanie przesunięty, a pracownik nie przyjdzie do pracy, będzie to nieobecność nieusprawiedliwiona. Przesuwanie urlopu przez pracodawcę nie może być dokonywane w sposób dolegliwy, np. niewskazane jest przesuwanie urlopu co roku temu samemu pracownikowi. Pracodawca powinien zwrócić pracownikowi koszty faktycznie poniesione w bezpośrednim związku z przesunięciem urlopu. Takim kosztem będzie np. niepodlegająca zwrotowi opłata za wczasy. **Not. mj**