

Czy pracodawca może ustalać kwartalne plany urlopów

Obowiązkiem każdego pracodawcy jest udzielenie urlopu wypoczynkowego pracownikom w roku kalendarzowym, w którym nabyli oni prawo do takiego urlopu. Termin wykorzystania urlopu ustala pracodawca w planie urlopów albo indywidualnie w porozumieniu z pracownikiem. Jakie są zasady rządzące przygotowaniem planu urlopów? Czy można go ustalać kilka razy w roku?

Zgodnie z art. 163 par. 1¹ k.p. istnieją dwie sytuacje zwalniające pracodawców z obowiązku przygotowania planu urlopów. Po pierwsze, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa. Po drugie zaś, gdy działająca u pracodawcy zakładowa or-

ganizacja związkowa wyrazi zgodę na nie-sporządzenie planu urlopów. Wówczas termin urlopu ustalany jest po porozumieniu między pracownikiem a pracodawcą. Przy czym nie oznacza to, że strony muszą termin uzgodnić, chodzi w istocie o konsultację terminu urlopu z pracownikiem.

Plan urlopów sporządzany jest przez pracodawcę. Powinien on brać pod uwagę wnioski pracowników, ale i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Pracodawca nie jest więc związany wnioskami urlopowymi pracowników, jeśli stoją w sprzeczności z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy. Aby sporządzić plan urlopów, pracodawca powinien uzyskać od pracowników informacje o terminach, w których chcieliby udać się na urlopy.

Posiadając taką wiedzę, pracodawca konfrontuje ją z potrzebami zakładu pracy i dopiero wówczas może przystąpić do sporządzenia planu urlopów. Wyjątkowo pracodawca ma obowiązek udzielenia urlopu w terminie wybranym przez pracownika, jeśli pracownikiem tym jest pracownica składająca wniosek urlopowy bezpośrednio po urlopie macierzyńskim oraz analogicznie, gdy jest nim pracownik ojciec wychowujący dziecko i korzystający z urlopu macierzyńskiego. Podobnie pracodawca zobowiązany jest udzielić urlopu młodocianemu pracownikowi, w okresie ferii szkolnych.

W planie urlopów nie uwzględnia się urlopów na żądanie.

Po sporządzeniu planu urlopów pracodawca powinien podać go do wiadomości pracowników



w sposób u niego przyjęty (np. przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń). Nie jest już wówczas konieczne informowanie każdego z pracowników indywidualnie o terminie jego urlopu. Kodeks pracy nie precyzuje ani do kiedy trzeba sporządzić plan urlopów, ani jaki okres powinien być w nim uwzględniony. Powszechnie uznaje się, iż dopuszczalne jest tworzenie go na okresy krótsze niż rok kalendarzowy, np. na kwartał. ■

BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI
partner, Bartłomiej Raczkowski
Kancelaria Prawa Pracy

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy