

Art.152 Kodeksu Pracy mówi, że pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może się zrzec tego prawa, a pracodawca ma obowiązek tego urlopu udzielić. Jeśli zaistniały jakieś przyczyny w wyniku których pracownik nie wykorzystał urlopu w danym roku kalendarzowym w całości lub części to przechodzi on na rok następny i powinny być wykorzystane do końca marca.

Jeśli w tym terminie też nie zostanie wykorzystany, to przez kolejne trzy lata pracownik może wybrać go jako urlop zaległy. Pracodawca niestety naraża się w takim przypadku na grzywnę wymierzaną przez Państwową Inspekcję Pracy. Wynika z tego, że szef może Cię zmusić do wykorzystania urlopu zaległego w pierwszym kwartale, jednak my możemy rozpocząć wykorzystanie tego urlopu 31 marca. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów ustalonym przez pracodawcę, który uwzględnia w planowaniu wnioski pracowników, a następnie podaje go do wiadomości pracowników. Przesunięcie urlopu może nastąpić na wniosek pracownika, ale musi być to spowodowane ważnymi przyczynami, lub z powodu ważnych potrzeb zakładu pracy jeśli nieobecność pracownika spowodowałaby zakłócenia toku pracy. Urlop powinien być udzielony w całości, ale na wniosek pracownika może być podzielony na części, przy czym jedna z nich nie powinna trwać krócej niż 14 dni kalendarzowych.

Poza zaplanowanym urlopem pracownik może też skorzystać z tzw. urlopu na żądanie, który przysługuje mu w wymiarze 4 dni (oczywiście w ramach należnego wymiaru). Niewykorzystane do końca roku dni urlopu na żądanie przechodzą na następny rok, ale już jako urlop zwykły.

Jeśli rozpatrzmy teraz taki przypadek, że pracownik uprawniony do 26 dni urlopu wypoczynkowego nie wykorzystał w 2009 roku 6 dni urlopu, w tym 4 dni urlopu na żądanie, w 2010 roku pracownik będzie miał 6 dni urlopu zaległego. Jednakże obowiązek wykorzystania zaległego urlopu do 31 marca 2010 roku, będzie dotyczył tylko 2 dni urlopu wypoczynkowego, gdyż pozostałe 4 dni urlopu zaległego były niewykorzystanym w 2008 roku urlopem na żądanie.

(interpretacja zamieszczona na oficjalnej stronie Państwowej Inspekcji Pracy). Dysponując teraz urlopem w wysokości 30 dni możemy sobie zaplanować 26, a pozostałe 4 traktować jako urlop na żądanie w 2010r. Rozwiązanie proste i nie wymagające przestrzegania rygorystycznego terminu wyznaczonego pracodawcy.