

Nawet 30.000 zł kary za niewykorzystanie zaległego urlopu!

Data publikacji: 28.08.2018 11:00

Do 30 września wszyscy pracownicy muszą wykorzystać zaległy urlop z roku 2017. W przypadku, gdy pracodawca nie dopilnuje wykorzystania zaległych urlopów w odpowiednim terminie, ewentualna kontrola Państwowej Inspekcji pracy może nałożyć na niego mandat w wysokości nawet 30.000 złotych.



pixabay.com

O zaległym urlopie można mówić w przypadku, gdy pracownik do 31 grudnia nie wykorzystał urlopu za rok, który właśnie się kończy. Od 1 stycznia można więc mówić o urlopie zaległym. Przepisy kodeksu pracy jasno wskazują, że pracownik powinien wykorzystać urlop w tym roku, w którym nabywa do niego prawo. Zgodnie zaś z artykułem 168 kodeksu pracy, w przypadku gdy urlop ten nie zostanie wykorzystany, w roku, w który pracownik nabył do niego prawo, ostatecznym terminem wykorzystania urlopu wypoczynkowego za poprzednik rok upływa 30 września kolejnego roku. W związku z tym do 30 września 2018 roku pracownicy muszą wykorzystać urlop za rok 2017.

Pracodawca ma obowiązek sprawowania kontroli nad urlopami, udzielanymi jego pracownikom. W przypadku, gdy któryś z pracowników nie wykorzystał jeszcze urlopu, pracodawca zobowiązany jest wysłać go na ten urlop, najpóźniej do 30 września. W razie zaniedbania pracodawca naraża się na mandat karny w wysokości nawet 30.000 złotych.

Aby uniknąć ryzyka otrzymania mandatu, pracodawca musi dopilnować, aby jego pracownicy wykorzystali zaległe urlopy. W celu hołdowania przepisom należy pracownikowi zapewnić dokładnie tyle dni urlopu, ile mu przysługuje, zaś urlop ten powinien rozpocząć się maksymalnie 30 września. Urlop nie musi więc być wykorzystany do 30 września, jednak najpóźniej 30 września musi zacząć być wykorzystywany. W tym przypadku warto również zwrócić uwagę na fakt, że jeżeli urlop zaczyna się 30 września, powinien on być wykorzystany w całości, bez przerw.

Urlop przysługuje każdemu pracownikowi na mocy odpowiednich przepisów kodeksu pracy. Wyjątkiem są osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia, lub umowy dzieła. W przypadku umowy o pracę nie istnieje możliwość zamiany zaległego urlopu na świadczenie pieniężne, nawet jeżeli to pracownik zwróci się z takim wnioskiem do pracodawcy. Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop przysługuje tylko i wyłącznie w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy

W związku z faktem, że w razie niewykorzystania zaległego urlopu to pracodawcy grożą sankcje karne, prawo przewiduje możliwość zmuszenia pracownika do wykorzystania przysługującego mu urlopu. W przypadku, gdy pracownik nie chce wykorzystać urlopu wypoczynkowego, pracodawca może wysłać go na zaległy urlop, nawet jeżeli ten nie wyraził na to zgody. Z możliwości takiej można skorzystać jednak tylko w momencie, gdy nie istnieje szansa na osiągnięcie porozumienia w tym zakresie.