



ZWIĄZKOWYMOKIEM

NEWSLETTER MIĘDZYKŁADOWEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW ZMIANOWYCH W ENEA WYTWARZANIE SP. Z O.O.

Kontrola PIP w zakresie urlopu wypoczynkowego.

Z ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy wynika obowiązek kontroli i nadzoru w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych. Inspektor pracy ma prawo zweryfikować przestrzeganie przez pracodawców wszystkich przepisów regulujących problematykę urlopów wypoczynkowych. Nieudzielanie urlopu w terminie wskazanym w planie urlopów lub ustalonym w porozumieniu, a także niewypłacanie pracownikom należnego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop to najczęstsze wykroczenia, jakie wykrywają inspektorzy pracy w trakcie kontroli. Obowiązki pracodawcy w zakresie urlopów wypoczynkowych

Pracodawca jest zobowiązany w każdym roku kalendarzowym tak organizować pracę w firmie, aby każdy pracownik mógł skorzystać z uprawnień urlopowych w pełnym wymiarze, w roku, w którym nabył prawo do urlopu. Obowiązek udzielania corocznego urlopu wypoczynkowego, dotyczy nie tylko urlopu nabywanego z dniem 1 stycznia każdego roku w pełnym wymiarze, ale również urlopu uzyskiwanego w ramach pierwszej pracy w sytuacji, gdy pracownik zostaje zatrudniony w trakcie roku kalendarzowego. Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w określonym wymiarze i terminie, a z drugiej strony pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu i nie może odmówić wykorzystania urlopu udzielonego zgodnie z przepisami prawa pracy.

Wymiar urlopu zależy od ogólnego stażu pracy pracownika. Urlop wynosi 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, lub 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Pracownik rozpoczynający pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Zasadą jest, że urlop wypoczynkowy powinien być udzielany w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Przy udzielaniu urlopu wypoczynkowego jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Takie brzmienie przepisu znajduje się w art. 162 Kodeksu pracy. Przepis ten ustanawia zasadę udzielania całego urlopu wypoczynkowego w jednym ciągu oraz wyjątek od tej zasady, oparty na wniosku pracownika, dotyczący podziału urlopu na części z zastrzeżeniem, że jedna część wypoczynku powinna trwać nieprzerwanie 14 dni kalendarzowych.

WAŻNE

Nie chodzi o 14 dni urlopu, ale o udzielenie urlopu w taki sposób, aby jego długość łącznie z dniami wolnymi dla pracownika – wolnymi z uwagi na rozkład czasu pracy (np. weekendy, święta), wynikającymi z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, przypadającymi w trakcie urlopu lub bezpośrednio po jego zakończeniu – dawały sumę 14 dni kalendarzowych.

Kodeks pracy przewiduje dwie metody udzielania urlopów wypoczynkowych – na podstawie planu urlopów oraz w ramach porozumienia pracodawcy i pracownika. Pracodawca nie ma obowiązku ustalania planu urlopów w sytuacji, gdy wyraziła na to zgodę zakładowa organizacja związkowa. Powyższa zasada dotyczy również pracodawców, u których organizacja związkowa nie działa.

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Przy czym zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Jeżeli pracownik nie wykorzystał przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, wówczas przysługuje mu ekwiwalent pieniężny.

Kontrola uprawnień urlopowych przez PIP

Kontrolę inspektorów w zakresie urlopów wypoczynkowych mogą być kontrolami planowanymi lub przykładowo mogą stanowić część kontroli kompleksowych, w ramach których inspektorzy będą oceniali zarówno problematykę prawną ochrony pracy, jak i kwestie bezpieczeństwa. Jednak duża część kontroli w zakresie prawidłowości stosowania przepisów o urlopach wypoczynkowych może być efektem skarg pracowniczych, dotyczących w szczególności nieudzielania urlopów wypoczynkowych, zaniżania wymiaru urlopów, pomijania pracowników w procesie uzgadniania terminów wykorzystania urlopów – zarówno na etapie tworzenia planu urlopów, jak i w ramach indywidualnych porozumień z pracownikami.

Kontrolując problematykę urlopów wypoczynkowych, inspektorzy w pierwszej kolejności mogą zwrócić uwagę, czy pracownicy mają zagwarantowane prawo do urlopu wypoczynkowego w roku bieżącym oraz czy urlop wykorzystywany jest w naturze – czy przypadkiem nie jest zastępowany stosownymi ustaleniami z pracodawcą, w ramach których w czasie urlopu praca rzeczywiście jest wykonywana. Inspektorzy mają prawo kontrolować problematykę prawidłowego ustalania wymiaru urlopu – zarówno u pracowników rozpoczynających pierwszą pracę, w przypadku pracowników, których stosunek pracy ustaje, jak i takich, którzy zostali zatrudnieni. Warto wiedzieć, że inspektor pracy ma prawo samodzielnie dokonać niezbędnych obliczeń przykładowo w zakresie należnego w danym przypadku wymiaru urlopu.

Może również zwrócić się w tej kwestii do osoby wykonującej w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy z prośbą o sporządzenie stosownych zestawień oraz obliczeń.

WAŻNE

Inspektor w czasie kontroli ma prawo wykonywania niezbędnych dla celów kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego.

Inspektor pracy ma prawo kontrolować kwestie formalne związane z planowaniem urlopów. Ponieważ jednak problematyka planowania urlopu w zakresie sporządzania planów jest w dużej części nie do końca uregulowana – inspektor w tym zakresie będzie miał ograniczone możliwości co do kwestionowania postępowania pracodawcy. Może oczywiście zaproponować rekomendowany przez siebie sposób postępowania – jednak nie będzie miał prawa w tym zakresie wydawać formalnych środków prawnych w ramach pisemnych wystąpień czy poleceń ustnych. Inspektor będzie miał możliwość jednak zweryfikować, czy w zakładzie pracy plan urlopów jest tworzony, czy pracownicy mają zagwarantowany czynny udział w jego tworzeniu, czy plan jest podawany do wiadomości pracowników oraz czy odstępstwa od jego realizacji wynikają z sytuacji uzasadniających przykładowo przesunięcie terminu urlopu.

W ramach kontroli planowania urlopów inspektor będzie miał prawo zwrócić uwagę na przestrzeganie przepisów dotyczących prawidłowego podziału urlopu na części, ze szczególnym uwzględnieniem obowiązku zapewnienia jednej dłuższej 14-dniowej części urlopu.

Należy się też spodziewać, że inspektorzy będą zwracali uwagę na przestrzeganie przepisów dotyczących udzielania urlopów zaległych

Należy bowiem pamiętać, że urlop zaległy jest wyjątkiem od zasady, zgodnie z którą urlop powinien być udzielony w roku, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Nieprawidłowości dotyczące przestrzegania przez pracodawców przepisów w zakresie urlopów wypoczynkowych zostaną przez inspektora spisane w protokole z kontroli.

Jeden egzemplarz takiego protokołu otrzyma podmiot kontrolowany. Zalecanym postępowaniem jest bardzo dokładne zapoznanie się z treścią protokołu, zanim zostanie podpisany. Jeżeli istnieją ku temu podstawy, warto wniesć pisemnie umotywowane zastrzeżenia do ustaleń inspektora, w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Jeżeli zastrzeżenia okażą się zasadne – wówczas inspektor dokona zmiany lub uzupełnienia protokołu.

WAŻNE

Na podstawie ustaleń z kontroli inspektor skieruje do pracodawcy środki prawne, w których zobowiąże go do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości oraz przestrzegania przepisów na przyszłość. Ponieważ uchybienia dotyczące urlopów wypoczynkowych nie są naruszeniami z zakresu bhp, inspektor będzie miał prawo wydać pisemne wystąpienia oraz polecenia ustne.

Pisemne wystąpienie nie jest decyzją, od której przysługuje odwołanie do okręgowego inspektora pracy. Tym samym pracodawca nie ma prawa wniesienia odwołania od wystąpień inspektora dotyczących stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych. Istnieje jednak możliwość wniesienia skargi na wystąpienie – do organu odwoławczego. Nie będzie ona jednak rozpatrywana w kategoriach odwołania, tylko ewentualnych uchybień w zakresie działań inspektora. Mimo iż wystąpienie dotyczące nieprzestrzegania przez pracodawcę poszczególnych przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych nie jest decyzją administracyjną i nie może tym samym być poddane egzekucji w przypadku jego niewykonania – pracodawca, który otrzymał wystąpienie, powinien powiadomić inspektora o jego realizacji w wyznaczonym przez inspektora terminie.

Opracowanie: Katarzyna Bogucka infor.pl

Redaktor: gelen