Informacja prasowa Gdańsk, 2 września 2024

**Ostatni dzwonek na odrobienie zaległości urlopowych**

**Pracownicy, którzy nie wykorzystali urlopu z poprzedniego roku, mają czas na jego odbiór tylko do 30 września. Przepisy prawa pracy są w tej kwestii jednoznaczne, a pracodawca, który nie zapewni pracownikowi możliwości skorzystania z zaległego urlopu, naraża się na konsekwencje prawne. Warto jednak zrozumieć, co się dzieje z urlopem, którego nie udało się wykorzystać w ustawowym terminie.**

Zgodnie z Kodeksem pracy, pracownik powinien wykorzystać urlop wypoczynkowy w roku kalendarzowym, w którym nabył do niego prawo, a pracodawca ma obowiązek go udzielić. Liczba urlopowych dni zależna jest od stażu pracy. Zasady ich naliczania są proste – 20 dni urlopu wypoczynkowego przysługuje osobom, których doświadczenie zawodowe jest krótsze niż 10 lat. Gdy mamy na koncie więcej niż 10 lat pracy, przysługuje nam urlop w wymiarze 26 dni. Co ważne, ukończenie studiów zarówno I, jak i II stopnia daje 8 lat stażu pracy na starcie.

Jeśli z różnych przyczyn urlop ten nie zostanie wykorzystany, staje się on urlopem zaległym, który – zgodnie z art. 168 Kodeksu pracy - musi być udzielony najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. Warto jednak zaznaczyć, że na kolejny rok przechodzi tylko regularny urlop wypoczynkowy, a nie przechodzą dni wykorzystywane jako „urlop na żądanie” (maksymalnie 4 z puli urlopu wypoczynkowego).

Pracownicy powinni być świadomi, że pracodawca ma obowiązek udzielenia zaległego urlopu w tym ustawowym terminie. Jeśli tego nie zrobi, narusza przepisy prawa pracy i naraża się na grzywnę w wysokości od 1.000 zł do 30.000 zł.

- *Pracownik, który nie zdążył wykorzystać urlopu w ustawowym terminie, ma prawo dochodzić swoich roszczeń przez kolejne trzy lata. Jednak warto pamiętać, że po tym czasie roszczenia ulegają przedawnieniu, co oznacza, że pracownik traci prawo do urlopu z poprzednich lat. Tak więc z ostatnim dniem września tego roku przedawni się niewykorzystany urlop wypoczynkowy, który przysługiwał za rok 2020* – **zaznacza radczyni prawna Magdalena Puławska, kierowniczka działu prawnego Grupy Progres.**

Pracodawca może się także spotkać z sytuacją, w której pracownik nie złożył wniosku o urlop, choć miał taką możliwość. W takim przypadku również stosuje się trzyletni okres przedawnienia roszczenia o udzielenie zaległego urlopu.

 - *W okresie trwania stosunku pracy roszczenie to dotyczy tylko udzielenia dni wolnych, a nie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego. Ekwiwalent jest należny wyłącznie w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pod warunkiem, że w momencie ustania stosunku pracy pracownik posiada zaległy urlop wypoczynkowy. Nie jest to zatem świadczenie, które wypłacane jest w trakcie trwania stosunku pracy w miejsce niewykorzystanego w ubiegłym roku urlopu wypoczynkowego* – **dodaje r. pr. Magdalena Puławska.**

Warto również zwrócić uwagę na inne aspekty związane z zaległym urlopem. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop jest podstawą do naliczenia składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy, co może mieć wpływ na wysokość tych świadczeń. Przepisy prawa pracy nie przewidują także konieczności wyrównania podstawy ekwiwalentu do minimalnego wynagrodzenia za pracę, co oznacza, że w pewnych przypadkach ekwiwalent będzie niższy od minimalnej płacy. Może stać się tak wtedy, gdy w roku, w którym ma być wykorzystany urlop, wynagrodzenie minimalne uległo podwyższeniu w stosunku do roku, w którym zostało nabyte prawo do urlopu wypoczynkowego. Pracodawca nie ma obowiązku dokonywać wyrównania w tym zakresie.

Wykorzystanie zaległego urlopu to nie tylko kwestia odpoczynku, ale również praw pracownika, które należy respektować. Pracownicy powinni zadbać o to, aby wykorzystać zaległe dni wolne w terminie, a pracodawcy – aby przestrzegać obowiązujących przepisów, unikając w ten sposób potencjalnych sankcji.

\*\*\*

**Grupa Kapitałowa Progres**jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat) Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.) i Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.).

**\*\*\***

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl lub kom. +48 500 690 965