

Komentarz Eksperta

Dłuższy wypoczynek



ARCHIWUM PRYWATNE

MAGDALENA
ZWOLIŃSKAUrlop wypoczynkowy za zgodą
pracodawcy można przedłużyć
bezpłatnym

Prawo nie zabrania, by pracownik w jednym roku kalendarzowym skorzystał zarówno z urlopu wypoczynkowego, jak i bezpłatnego. Jest więc szansa na to, że jeśli pracownik dojdzie do wniosku, iż nie zregenerował sił podczas wypoczynku, wolne zostanie przedłużone.

Urlop bezpłatny jest czasem, w którym zainteresowany pozostaje w stosunku pracy, ale z punktu widzenia uprawnień i obowiązków pracowniczych jest to okres szczególny. Przede wszystkim jest on zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i pozostawania do dyspozycji firmy, a pracodawca nie ma obowiązku płacenia mu w tym czasie wynagrodzenia.

Podstawą udzielenia urlopu jest pisemny wniosek zatrudnionego. Kodeks pracy nie określa, jak ma być sformułowany ani co ma zawierać. Powinien jednak wskazywać czas trwania urlopu. Pracownik może wystąpić o taki urlop bezpośrednio po zakończeniu urlopu wypoczynkowego.

Ostateczna decyzja będzie jednak należała do przełożonego, który nie ma obowiązku wyrażania zgody i nie jest związany określonym przez pracownika wymiarem urlopu. Co więcej, w razie odmowy nie musi swojej decyzji

uzasadniać, a zainteresowany nie ma roszczenia o udzielenie takiego urlopu. Od tej zasady przepisy przewidują jednak wyjątki, kiedy ze względu na cel urlopu bezpłatnego nakładają obowiązek jego udzielenia (np. art. 29 ustawy o wykonywaniu mandatu posła).

Wniosek nie musi zawierać uzasadnienia, ale wskazanie przyczyn, dla których dana osoba ubiega się o urlop bezpłatny, może mieć wpływ na decyzję przełożonego o jego udzieleniu. Ważne, by z inicjatywą nie występował sam pracodawca. Tym bardziej nie może on przymusowo wysłać nikogo na taki urlop. Takie działanie byłoby sprzeczne z przepisami prawa i dawałoby zatrudnionemu możliwość wystąpienia na drogę sądową z roszczeniem o dopuszczenie do pracy.

Urlop bezpłatny nie jest okresem zatrudnienia w rozumieniu przepisów prawa ubezpieczeń społecznych. W jego okresie pracownik nie nabywa prawa do zasiłku chorobowego, a okresów niezdolności do pracy, które przypadają w tym czasie, nie wlicza się do okresu zasiłkowego.

—oprac. kwa

Autarka jest adwokatem
w kancelarii **Raczkowski**
i Wspólnicy