

Gdy szef mówi „jedź na wczasy”, niekiedy trzeba to zrobić

URLOPY

Termin wykorzystania corocznego wolnego powinien być co do zasady ustalony z pracownikiem. Są jednak sytuacje, gdy pracodawca sam wyznaczy czas odpoczynku, bo zatrudnieni coraz częściej nie chcą z niego korzystać

Szef musi udzielić urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym zatrudniony nabył do niego prawo. Wolne daje zgodnie z planem urlopow. Nie trzeba go tworzyć, gdy przystaną na to związki zawodowe lub gdy te organizacje nie działają u pracodawcy. W takim wypadku wolnego udziela się po porozumieniu z pracownikiem.

Szczególne zasady obowiązują przy urlopie w trakcie wypowiedzenia. Jest to jeden z przypadków, gdy podwładny musi skorzystać z wolnego, jeżeli szef mu go udzielił. Taka zasada wynika z art. 167¹ k.p. Nie ma przy tym znaczenia, kto zdecydował o zakończeniu współpracy. Zatrudniony musi udać się na taki urlop zarówno wtedy, gdy sam złożył

wypowiedzenie, jak i wtedy, gdy otrzymał je od szefa. Jeżeli pracodawca nie da całego należnego urlopu w okresie wypowiedzenia lub jeżeli jego wykorzystanie nie będzie wtedy możliwe z innych przyczyn (np. choroby zatrudnionego), pracownikowi trzeba wypłacić ekwiwalent.

PRZYKŁAD 1

Pani Magdalena jest zatrudniona na podstawie terminowej umowy o pracę na rok. Rozwiązała ją z zachowaniem właściwego dwutygodniowego wypowiedzenia. Przystępuje jej jeszcze 13 dni urlopu. Szef wystąpił ją na dziesięć dni, a za pozostałe trzy musi zapłacić ekwiwalent.

Przełożony może też jednostronnie postanowić o skierowaniu pracownika na tzw. zaległy urlop wypoczynkowy. Jest to wolne, którego wykorzystanie okazało się niemożliwe w roku kalendarzowym, za który było należne. Obecnie, zgodnie z art. 168 k.p., taki urlop musi być udzielony do końca marca następnego roku. Zgodnie z wy-

rokiem Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2006 (I PK 124/05) pracodawca może wysłać podwładnego na takie wolne, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody. Jeżeli podwładny sprzeciwi się i stawi się w zakładzie, szef ma – w mojej ocenie – pełne prawo odmówić dopuszczenia go do pracy. Przyjęcie odmiennego stanowiska prowadziło do sytuacji nie do zaakceptowania. Pracownik mógłby skutecznie blokować udzielenie zaległości, podczas gdy konsekwencje tego obciążałyby pracodawcę, włącznie z nałożeniem na osobę odpowiedzialną do 30 tys. zł grzywny.

PRZYKŁAD 2

Pan Marcin jest informatykiem. Z powodu choroby nie mógł udać się na wolne zgodnie z planem urlopow. Po nowym roku szef poinformował go, że udziela mu zaległości w dwóch pierwszych tygodniach lutego. Pan Marcin nie chciał się na to zgodzić. Nie zaproponował innego terminu. Przełożony może wystąpić go jednostronnie na zaległe wakacje. Jeżeli pan Marcin

pojawi się w pracy, przełożonemu wolno go nie dopuścić do jej wykonywania.

Kodeks przewiduje także przypadki, w których zgłoszony przez pracownika wniosek o wolne będzie dla szefa wiążący. Chodzi o tzw. urlop na żądanie, czyli maksymalnie cztery dni w roku, których nie uwzględnia się w planie urlopow i którymi podwładny może swobodnie dysponować.

Szef musi też zaakceptować prośbę o wypoczynek następujący bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Tak samo będzie u pracownika – ojca wychowującego dziecko, który korzystał z urlopu macierzyńskiego. Jeżeli zakład zatrudnia uczących się młodocianych, odpoczynek należy im dać w okresie ferii szkolnych.

Uwaga! Zgodnie z uchwaloną przez Sejm nowelizacją kodeksu pracy od 2012 r. termin na wzięcie zaległego wypoczynku przedłuża się do 30 września. Ustawa podpisana przez prezydenta czeka na publikację w DzU.

—Patrycja Zawirska
radca prawny w kancelarii
„Raczkowski i Wspólnicy”