

Urlop bezpłatny, czyli zawieszenie praw

WZÓR WNIOSKU O URLOP BEZPŁATNY	
.....	dn..... r.
<i>(imię i nazwisko pracownika)</i>	
.....	
<i>(oznaczenie pracodawcy)</i>	
WNIOSEK O URLOP BEZPŁATNY	
Na podstawie art. 174 par. 1 k.p. proszę o udzielenie mi urlopu bezpłatnego w okresie od dnia..... r. do dnia..... r.	
.....
<i>(data i podpis pracodawcy (podpis pracownika)</i>	<i>(lub osoby upoważnionej do reprezentowania pracodawcy)</i>

Wzór wniosku o urlop bezpłatny

Każdy pracownik, zatrudniony u pracodawcy ma prawo wystąpić o udzielenie mu urlopu bezpłatnego. Pracodawca może udzielić go na pisemny wniosek pracownika. Nie może jednak zmusić go do pójścia na taki urlop, na przykład z powodu trudności ekonomicznych firmy.

Urlop bezpłatny to zwolnienie od pracy udzielane na pisemny wniosek pracownika. W tym czasie zawieszeniu ulegają wzajemne prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy. Dlatego urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej).

Pracodawca

nie ma obowiązku godzić się na udzielenie urlopu bezpłatnego, ani uzasadniać swojej odmowy.

Ważne jest także to, że pracownik nie musi informować pracodawcy, z jakiego powodu chciałby skorzystać z urlopu bezpłatnego. W wielu przypadkach jednak warto przedstawić pracodawcy cel urlopu. Nie musi on bowiem uwzględnić wniosku pracownika, a w razie odmowy - swojej decyzji uzasadniać.

Dni, miesiące, lata

Urlop bezpłatny może zostać udzielony na dowolny okres, ten bowiem nie jest limitowany. Może trwać kilka dni, rok, a nawet dłużej. W przypadku urlopów dłuższych niż trzy miesiące, pracodawca i pracownik mogą przewidzieć możliwość odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn. Najwygodniejsza dla pracodawcy jest możliwość odwołania pracownika w każdej sytuacji, bez względu na okoliczności. Ale

nic nie stoi na przeszkodzie, by określić konkretne przypadki, których zaistnienie pozwoli pracodawcy na skuteczne odwołanie pracownika z urlopu.

Pracownik po urlopie ma zagwarantowany powrót do pracy. Pracodawca nie może odmówić przyjęcia pracownika do pracy, który po zakończeniu urlopu zgłosił się do pracy. Ma on zresztą taki obowiązek, w przeciwnym razie pracodawca może rozwiązać z nim umowę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przesunięcie terminu powrotu do pracy może być spowodowane okolicznościami usprawiedliwiającymi nieobecność, np. chorobą.

Korzystanie z urlopu bezpłatnego ma wpływ na wymiar urlopu wypoczynkowego. Za rok kalendarzowy w całości objęty urlopem bezpłatnym pracownikowi nie należy się urlop wypoczynkowy. Gdy jednak pracownik przed urlopem bezpłatnym wykorzystał urlop wypoczynkowy w całości, pracodawca nie może zmusić go do jego odpracowania, nie może też go potrącić z urlopu należnego w kolejnym roku kalendarzowym.

Bez przymusu

Ważne jest także to, że żaden pracodawca nie może zmusić pracownika, aby poszedł on na urlop bezpłatny. Pracownik nie może być wysłany na taki urlop, nawet gdy firma przeżywa trudności i nie ma dla niego pracy w zakładzie. Zatrudniający ponosi bowiem ryzyko związane z prowadzeniem firmy, a pracownik za samą gotowość do pracy musi otrzymać wynagrodzenie.

Kodeks pracy stanowi wyraźnie, że urlop bezpłatny może być udzielony tylko na pisemny wniosek pracownika. Pracodawca będący w kłopotach może więc tylko informować pracowników o sytuacji, w jakiej znalazła się firma, i liczyć na to, że dla jej dobra sami złożą wnioski o urlopy bezpłatne.

WOLNE NA PRACĘ W INNEJ FIRMIE

To szczególny rodzaj urlopu bezpłatnego. Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami. Okres tego urlopu wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy. Pracodawca wypożyczający pracownika może mu zaproponować gorsze warunki zatrudnienia niż miał on u dotychczasowego pracodawcy, np. niższą pensję.

Podstawa prawna

- Art. 174-174¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).