

UPRAWNIENIA URLOPOWE

Cztery wolne dni na żądanie

Cztery dni urlopu w ciągu roku kalendarzowego pracownik może wykorzystać we wskazanym przez siebie terminie i o takim urlopie może poinformować w dniu jego rozpoczęcia.

Pracownik ma prawo do urlopu na żądanie w wymiarze czterech dni w każdym roku kalendarzowym. Wykorzystuje go we wskazanym przez siebie terminie i pracodawca musi mu go udzielić. Może z niego skorzystać każdy pracownik bez względu na to, na jakiej umowie o pracę został zatrudniony: na czas nieokreślony, określony, na zastępstwo, na okres próbny i na czas wykonania określonej pracy. Prawo do niego ma również osoba zatrudniona na podstawie mianowania, powołania lub spółdzielczej umowy o pracę.

W ogólnym wymiarze

Urlop na żądanie nie jest żadnym dodatkowym urlopem. Wchodzi w łączny wymiar urlopu, jaki przysługuje pracownikowi w ciągu roku bez względu na to, czy jest to 20 czy 26 dni. Oznacza to, że urlop wypoczynkowy nie powiększa się o dodatkowe cztery dni na żądanie, a pracownik może wykorzystać go dopiero wówczas, gdy nabył już prawo do urlopu wypoczynkowego.

Z urlopu wypoczynkowego może skorzystać wówczas, gdy w tym czasie urlopu wypoczynkowego nie zaplanował, a nawet wówczas, gdy w tym terminie pracodawca nie chciał się wcześniej zgodzić na udzielenie mu urlopu wypoczynkowego na zasadach ogólnych.

Ważne!

W razie sporu z pracodawcą o to, czy w terminie zostało zgłoszone żądanie o urlop na żądanie, to pracownik musi udowodnić, że dopełnił formalności

Pracownikowi, który w danym roku kalendarzowym nie wykorzystał urlopu na żądanie, w następnym roku nie przysługuje on w podwójnym wymiarze.

Terminu urlopu na żądanie nie trzeba ustalać wcześniej z pracodawcą. Niepotrzebna jest także jego zgoda na to, że korzysta z urlopu na żądanie i na to, że chce go wziąć z określonym terminie. Pracodawca nie może pracownikowi odmówić wykorzystania urlopu na żądanie. Nieobecność w firmie pracownika w tym czasie musi uznać za usprawiedliwioną.

Tylko w jednym przypadku pracodawca może odmówić pracownikowi skorzystania z urlopu na żądanie: gdy chce on obejść przepisy, czyli wykorzystać urlop niezgodnie z

jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Na przykład, gdy pracownicy chcą zorganizować strajk i zamiast dopełnić wszystkich wymaganych formalności z tym związanych w sposób zastępczy traktują urlop na żądanie jako formę akcji protestacyjnej.

Nie tylko w całości

Sposób wykorzystania urlopu na żądanie zależy wyłącznie od pracownika: może jednorazowo wziąć cztery kolejne dni, robić to częściami (np. dwa razy po dwa dni) bądź osobno każdy dzień.

Zmiana pracodawcy nie powoduje, że pracownikowi w kolejnej firmie przysługiwałyby również cztery dni urlopu na żądanie, czyli miałby łącznie prawo do ośmiu dni takiego urlopu. Ma on prawo do cztery dni łącznie urlopu wypoczynkowego, bez względu na to, w ilu firmach będzie kolejno zatrudniony w ciągu tego roku. Dlatego w razie zmiany pracodawcy na świadectwie pracy wpisuje się pracownikowi, ile dni urlopu na żądanie wykorzystał u dotychczasowego pracodawcy. Gdyby wszystkie dni wykorzystał tylko u dotychczasowego pracodawcy, to w nowej firmie w tym roku kalendarzowym nie będzie już mógł skorzystać z urlopu na żądanie. Pracownik może złożyć żądanie w dowolnej formie: ustnie, pisemnie, telefonicznie, faksem, przez internet, listem poleconym (ale wysłanym wcześniej niż w dniu urlopu). Natomiast w regulaminie pracodawca może wprowadzić wymóg, aby pracownik po powrocie z urlopu na żądanie potwierdził na piśmie fakt, że go wykorzystał.

Pracownik nie może wykorzystać urlopu na żądanie w terminie, który obejmuje zwolnienie lekarskie z powodu choroby, tylko dlatego, aby nie stracić finansowo. Wynagrodzenie za czas urlopu jest zawsze wyższe niż zasiłek chorobowy albo wynagrodzenie za czas choroby.

Gdyby nawet pracownik z takim żądaniem urlopu wystąpił, to w razie czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby urlop nie rozpoczyna się, a pracodawca musi go przesunąć na termin późniejszy.

NIEPOTRZEBNY WNIOSEK

Aby wykorzystać urlop na żądanie, pracownik nie musi składać wniosku o jego udzielenie. Wystarczy, że zgłosi żądanie wykorzystania tego urlopu i wskaże termin. Takie żądanie ma prawo zgłosić najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Pracodawca nie może domagać się, aby to zrobił wcześniej.

Natomiast pracownik nie może złożyć oświadczenia o wykorzystaniu tego urlopu dopiero po tym dniu, w którym był nieobecny w pracy. W ten sposób nie może usprawiedliwić swojej nieobecności.

Podstawa prawna

- Art. 167² i 167³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).