Prawo pracy – ćwiczenia

Zagadnienia do tematu „Wykorzystanie urlopu wypoczynkowego”

**Wstęp**

Pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego – przy czym musi to prawo nabyć. Natomiast fakt nabycia prawa do urlopu za dany rok nie jest równoznaczny z wykorzystaniem urlopu – ponieważ urlop musi być jeszcze przez pracodawcę i pracownika zaplanowany (co do zasady planuje się go) -jednakże fakt ujęcia urlopu w planie nie upoważnia pracownika jeszcze do pójścia na urlop – ponieważ urlop musi być jeszcze formalnie udzielony zgodnie z planem…poziom formalizacji całej procedury może jednakże być różny w zależności od pracodawcy (np. ze względu na rozmiar zatrudnienia, złożoność operacja które muszą być zabezpieczone itp.) .

1. Art. 161. [Obowiązek udzielenia urlopu]

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Ze względu na instytucję urlopu zaległego należy przyjąć, że po stronie pracodawcy mogą istnieć ważne powody skutkujące niemożnością udzielenia urlopu w danym roku – jednakże na wypadek kontroli PIP musi mieć gotową istotną argumentację. Niewykorzystanie urlopu w danym roku kalendarzowym to raczej koncept powstały z myślą o różnych sytuacjach dotyczących pracownika np. choroby, urlopy rodzicielskie itp. Które uniemożliwiają mu planowe wykorzystanie urlopu.

1. **Art.  162.  [Podział urlopu na części]**

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych

- dlaczego tak? Bo jest to urlop na wypoczynek. Ustawodawca zapobiega sytuacji rozdrobnienia urlopu w sposób uniemożliwiający racjonalną regenerację sił.

- nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych – a nie 14 kolejnych dni urlopu – chodzi o 14 kolejnych dni nadających się na odpoczynek - a więc weekendy + święta (jeśli są akurat) + dni urlopu wypoczynkowego + dni harmonogramowo wolne od pracy (gdy ktoś pracuje w równoważnym czasie pracy = 14 dni kolejnych wypoczynku

**3. Art. 163. [Plan urlopów]**

**§  1.** Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 1672.

- plan ustala pracodawca – ma głos decydujący

- poza planem zawsze zostaje ilość urlopu wystarczająca na urlop w trybie żądania

**§  11.** Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Przepis § 1 zdanie drugie i trzecie stosuje się odpowiednio.

- dziwny zapis. Kto decyduje o braku planów u pracodawcy u którego nie działają związki??? Związki??? Czy też zasadą jest że tam gdzie nie ma związków nie ma planów? Tak czy inaczej – pracodawca bezzwiązkowy tez może stosować dla wygody plan urlopu

**§  2.** Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

- jeżeli plan dotyczy urlopów kolejnych za dany rok to siłą rzeczy musi być ustalony zanim nadejdzie ten rok czyli plan na 2021 powinien być ustalony pod koniec 2020.

- urlop powinien być udzielony zgodnie z planem. Korekty planu są możliwe ale w trybie określonym w k.p. (patrz dalej). No chyba , że dobrze się dogadujemy z pracodawcą…

**§  3.  17**  Na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika - ojca wychowującego dziecko lub pracownika - innego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 1751 pkt 3, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.

UWAGA – WAŻNE -to jeden z przypadków w których pracodawca musi udzielić urlopu w terminie wskazanym przez pracownika!!!!

**4.Art.  164.  [Przesunięcie terminu urlopu] CZYLI JAK KORYGOWAĆ PLAN/UZGODNIENIE INDYWIDUALNE CO DO TERMINU URLOPU?**

**§  1.** Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami.

- czyli zaplanowałem urlop pod koniec 2020 a w 2021 coś się wydarza…

- PRZESUNIĘCIE MOŻE NASTAPIĆ – decyduje pracodawca

- należy podać motyw ważny – przyjmuje się że np. pogorszenie pogody w terminie planowanego urlopu nie jest ważną przyczyną – ale np. choroba dziecka przed planowanym urlopem, wyznaczenie terminu porodu na okres urlopu – to już tak,

- pracownik dowiedział się o operacji którą zaplanowano na okres kiedy miałby wziąć urlop,

**§  2.** Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

- kto przesądza decyduje o tym, że potrzeba jest szczególna a zakłócenia byłyby poważne – pracodawca! Czy można to kwestionować – może mobbing, może dyskryminacja?

- pracownik nie jest tu podmiotem uprawnionym do wyrażania zgody,

- w razie sporu – a zwłaszcza interwencji PIP pracodawca musi wykazać przesłanki przesunięcia

**5.Art.  165.  [Obligatoryjne przesunięcie terminu urlopu]**

**Urlop zaplanowano na 1 lipca 2020. Jeżeli zachodzą poniższe okoliczności pracodawca musi przesunąć termin urlopu – np. o czas trwanie danej okoliczności – czyli po niej albo dogadać się co do innego terminu.**

Jeżeli pracownik **nie może rozpocząć urlopu** w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,

2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,

3) powołania na ćwiczenia wojskowe lub na przeszkolenie wojskowe albo stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, na czas do 3 miesięcy,

4) urlopu macierzyńskiego,

pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

- czyli urlop zaplanowany od 1 lipca. Pracownik przed terminem uzyskał zwolnienie lekarskie na czas obejmujący rozpoczęcie urlopu i jego część lub całość

- „z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:” katalog otwarty – jakie inne usprawiedliwione nieobecności można by wskazać?

**6. Art.  166.  [Obligatoryjne udzielenie niewykorzystanego urlopu]**

Część urlopu niewykorzystaną z powodu:

1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,

2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,

3) odbywania ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego albo pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, przez czas do 3 miesięcy,

4) urlopu macierzyńskiego

pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

- urlop był zaplanowany od 1 do 15 lipca. 7 lipca podczas urlopu pracownik zachorował – UZYSKAŁ FORMALNE ZWOLNIENIE LEKARSKIE CZYLI COŚ CO W OKRESIE PRACY ZWALNIAŁOBY GO Z TEJ PRACY,

- można chorować w trakcie urlopu - wykorzystując urlop tym celu, niektórzy tak robią,

- uwaga – katalog zamknięty przyczyny – jeżeli jestem z rodziną na wakacjach i mój małżonek/dziecko zachoruje – to mój problem, że musiałem wrócić przed czasem.

**7. Art.  167.  [Możliwość odwołania z urlopu]**

**§  1.** Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

**§  2.** Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

- jest dwóch techników utrzymania ruchu Paweł i Gaweł. Zawsze jest tak że Paweł idzie na urlop w lipcu a Gaweł w sierpniu. Paweł pojechał na wakacje i w trakcie ich trwania został odwołany ponieważ Gaweł miał wypadek i nie ma go kto zastąpić.

- Zenon jest inżynierem utrzymania ruchu odpowiedzialnym za remonty okresowe. W firmie corocznie odbywa się generalny remont okresowy ciągu technologicznego od 1 do 15 lipca. Zenon napisał wniosek do planu urlopów wskazując okres od 1 do 15 lipca a pracodawca się… zgodził. 5 lipca 2020 Zenon odbiera na Teneryfie telefon poleceniem powrotu, „no bo przecież jest remont okresowy i ludzie nie dają sobie rady bez niego…”

- zwrot kosztów – bezpośrednio związanych z odwołaniem – koszty podróży pracownik + rodzina jeśli nie może korzystać z wakacji (np. małoletnie dzieci), być może część kosztów wypoczynku niezwróconych rzez biuro podróży.

- ale pracownik kupił nowy sprzęt do nurkowania i biedny sobie nie ponurkował – i co z tym? A inny kupił prowiant na wędrówkę po górach no nie zjadł go bo nie zdążył przed odwołaniem?

- ciekawy temat do dyskusji – czy pracownik ma obwiązek pozostawać w kontakcie z pracodawcą w czasie urlopu lub podać mu namiary na siebie w okresie urlopu? Dałoby się to uzasadnić jakoś przepisami k.p.?

**8. Art. 1671. [Obowiązek wykorzystania urlopu]**

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 1551.

- WAŻNY PRZYPADEK SZCZEGÓLNY – możliwość „zmuszenia” pracownika do wzięcia urlopu we wskazanym mu terminie!!!

**9. Art.  1672.  [Urlop na żądanie]**

Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

- DLA JASNOŚCI – NIE MA CZEGOŚ TAKIEGO JAK „URLOP NA ŻĄDANIE” – jest tryb udzielenia części urlopu wypoczynkowego – poprzez/w trybie zażądanie go,

- „pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym” mamy tu zatem do czynienia z drugim przypadkiem kodeksowym w którym można „zmusić” pracodawcę do udzielnie urlopu w terminie wskazanym przez pracownika,

- nie potrzeba „ważnych przyczyn” – zasadniczo w ogóle nie trzeba się tłumaczyć

- WAŻNE PYTANIE PROBLEMOWE: czy można odmówić urlopu w trybie żądania? Na pewno jeśli pracownik wyczerpał swój urlop za dany rok – no bo nie ma z czego. To nie jest 20+4 albo 26+4.

ROZWAŻCIE TAKIE PRZYPADKI:

-Zenon B. jest kluczowym ekspertem w zespole negocjującym wielomilionowy kontrakt. W dniu dzisiejszym od 10.00 jest finalna sesja negocjacji kontrahent się zastanawia trzeba go docisnąć argumentami, które miał przygotować Zenon. Ten przysyła o 9.00 sms z żądaniem urlopu…

- Grażyna K. obchodziła wczoraj w niedziele huczne urodziny. Pracę zaczyna normalnie od 7.00. Obudziła się o 9.00 mocno nietrzeźwa… ledwo doczołgała się do telefonu…dzwoni z prośba o urlop na żądanie…

- w jakiej formie składa się żądanie urlopu?

- w jakim najpóźniejszym terminie składa się żądanie?

- co może mieć do tych sytuacji art. 8 k.p. albo 100 § 1 i 2

**10. Art.  1673.  [Wymiar urlopu na żądanie]**

Łączny wymiar urlopu wykorzystanego przez pracownika na zasadach i w trybie określonych w art. 1672 nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy.

- czyli pracodawca A w 2020 udzielił mi 3 dni urlopu w trybie żądania, zatrudnienie się skończyło, zatrudniłem się u pracodawcy B w 2020 mając należne 5 dni urlopu wypoczynkowego – mogę zażądać jeszcze 1 dnia urlopu na żądanie.

**11. Art.  168.  [Ostateczny termin udzielenia urlopu]**

Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 1672(na żądanie)

- czyli temat urlopu zaległego – z poprzedniego roku

- jakiś czas temu nastąpiła zmiana – wydłużono okres odbioru urlopu zaległego ( z końca marca na koniec września)

- uwaga jeśli z pracownikiem nie można się dogadać co do terminu odbioru urlopu zaległego to pracodawca ma prawo zmusić go (wyznaczyć mu) ten termin do dnia 30 września nie pytając o zgodę!

**12. Art.  171.  [Ekwiwalent za urlop]**

**§  1.** W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

**§  2.** (uchylony)

**§  3.** Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

- nie można „sprzedać” urlopu pracodawcy – w art. 171 są przewidziane jedyne przypadki zamiany urlopu na pieniądze (oczywiście – jest tu jeszcze sytuacja sporu sądowego toczącego się już po ustania stosunku pracy)

- były głosy o wprowadzeniu prawa do zamiany części urlopu na pieniądze – np. biorę tylko połowę urlopu w naturze w tym roku a za resztę ekwiwalent,

12. **Art.  172.  [Wynagrodzenie za czas urlopu]**

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

- ponieważ urlop wypoczynkowy jest płatny…

- w drodze rozporządzenia wykonawczego zostały określone szczegółowe zasady udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

**Urlopy bezpłatne**

**Art.  174.  [Zasady udzielenia urlopu bezpłatnego]**

**§  1.** Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego.

- uwaga to nie jest prawo pracownicze, tzn. pracownik ma prawo wnioskować, ale nie ma prawa do urlopu bezpłatnego,

- Zenon B. dostał urlop bezpłatny na pól roku, pojechał za granice do pracy…kiedy kończył się okres tego urlopu wpadła mu super robota jeszcze na 3 miesiące…wysłał pismo do pracodawcy z wnioskiem o dalszy urlop i podjął nowe wyzwanie zawodowe. Po dwóch tygodniach od przekroczenia okresu urlopu bezpłatnego żona zadzwoniła z informacją, że przyszedł list poleconym ze zwolnieniem z pracy z art. 52k.p.

**§  2.** Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

- czyli np. Zenon B. ma 9 lat stażu pracy, bierze rok urlopu bezpłatnego, wraca po roku – w sumie jest w orbicie pracodawcy już 10 lat ale nadal ma 20 dni urlopu wypoczynkowego.

**§  3.** Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

- odwołanie pracownika z urlopu bezpłatnego musi być wyraźnie przewidziane przy udzielaniu – nie później. Chodzi o działanie jednostronne pracodawcy. Porozumienie co do tego jest zawsze możliwe,

- czy pracownik może „se wrócić” wcześniej z urlopu bezpłatnego? Zenon B. wziął urlop bezpłatny na 3 miesiące pojechał za granicę zbierać szparagi – po miesiącu się okazało, że szparagów nie ma – pracy nie ma. To może lepiej wrócić do roboty? Nie może – chyba że pracodawca wyrazi zgodę.

**§  4.** Przepisów § 2 i 3 nie stosuje się w przypadkach uregulowanych odmiennie przepisami szczególnymi.

**Art.  1741.  [Urlop bezpłatny na czas pracy u innego pracodawcy]**

**§  1.** Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.

**§  2.** Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w § 1, wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy