

Wiadomość wydrukowana ze strony: www.nowiny24.pl

powrót

Data Mar 10, 2008

Wszystko o urloпах wypoczynkowych



Pracodawca ma prawo pościć pracownika na urlop wypoczynkowy, zarówno bieżący, jak i zaległy, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Rys. Tomasz Wilczkiewicz

Wymiar urlopu zależy od stażu zawodowego. Świeżo upieczony pracownik ma już prawo do urlopu wypoczynkowego, w roku, w którym podjął pracę.

Czy świeżo zatrudniony pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego? Po ilu latach pracy pracownik zyskuje prawo do urlopu w pełnym wymiarze - to często powtarzające się pytania naszych czytelników.

Wymiar urlopu zależy od stażu zawodowego. Świeżo upieczony pracownik ma już prawo do urlopu wypoczynkowego, w roku, w którym podjął pracę. Po upływie każdego miesiąca ma on prawo do 1/12 wymiaru urlopu, przysługującego mu po przepracowaniu roku.

Pracownik, ze stażem zawodowym krótszym niż 10 lat, ma prawo do 20-dniowego, płatnego wypoczynku. Jeżeli pracownik zatrudniony jest co najmniej dziesięć dni, okres jego urlopu wypoczynkowego wydłuży się do 26 dni.

Do okresu zatrudnienia, od którego uzależniony jest prawo do urlopu i jego wymiar, wliczane są okresy poprzedniego zatrudnienia. Przerwy w pracy oraz sposób ustania stosunku pracy nie są brane od uwagę.

Przerwany wypoczynek

Szef może przerwać wypoczynek swego podwładnego i odwołać go z urlopu. Tego rodzaju decyzja będzie zgodna z przepisami wówczas, gdy zaistniały szczególne, nieprzewidziane wcześniej okoliczności. Zaistniała bowiem sytuacja, w której obecność konkretnego pracownika jest niezbędna w firmie. Pojawienie się w pracy jest obowiązkowe.

Koszty związane z przymusową przerwą w wakacjach m.in. opłaty za przejazd, czy pobyt w ośrodku wypoczynkowym, ma obowiązek pokryć pracodawca.



Naszym ekspertem w sprawie urlopów był Dawid Baran, rzecznik prasowy Okręgowej Inspekcji Pracy w Rzeszowie. FOT. ARCHIWUM

Termin do poprawki

Wcześniej ustalony termin urlopu może być zmieniony na wniosek pracodawcy, lub pracownika. Pracownik, chcąc przesunąć okres urlopowy na inny, powinien złożyć w tej sprawie stosowny wniosek, z podaniem konkretnej przyczyny. O tym, czy faktycznie jest ona podstawą do zmiany terminów urlopowych, zdecyduje nasz pryncypał.

Może się zdarzyć i tak, że będziemy musieli zrezygnować z zaplanowanych wakacji, wbrew własnej woli. Tego rodzaju modyfikacje stają się zasadne w momencie, gdy nasza nieobecność spowoduje poważne zakłócenia w firmie.

W czasie wypowiedzenia

Pracodawca ma prawo pościć pracownika na urlop wypoczynkowy, zarówno bieżący, jak i zaległy, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Może się zdarzyć sytuacja, że w trakcie należnego nam wypoczynku dopadła nas np. grypa. W momencie przedłożenia zwolnienia lekarskiego, automatycznie przerywamy urlop.

Na żądanie

Jest on udzielany zatrudnionemu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, czyli zgodnie z harmonogramem. Jeśli więc czas pracy kończy się o godz. 15.00, to właśnie do tego momentu żądanie o urlop można

zgłosić. Osobiście, drogą telefoniczną, faksem, jak i poprzez wysłanie e-maila.

Zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy pracownik, zatrudniony, co najmniej sześć miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego, w wymiarze do trzech lat, w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Może on trwać nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko czwartego roku życia.

Sześciomiesięczny okres pracy dotyczy łącznego zatrudnienia u wszystkich, potencjalnych pracodawców. Prawo do urlopu wychowawczego przysługuje zarówno rodzicom, jaki opiekunom dziecka, spełniającym warunki do korzystania z urlopu.

Pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu wychowawczego, jeżeli pracownik złoży mu wniosek w formie pisemnej, na dwa tygodnie przed rozpoczęciem okresu, w którym zamierza z niego korzystać.

Wniosek o bezpłatny

Jeżeli pracownik złoży swojemu pracodawcy pisemny wniosek o urlop bezpłatny, pracodawca może, lecz nie musi, go udzielić. Ostatnie słowo, przynajmniej w tym konkretnym przypadku, należy do szefa.

Czas trwania urlopu bezpłatnego jest dowolny. Wynika on jedynie z ustaleń pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Przy urlopie dłuższym niż 3 - miesiące, dopuszczalne jest ustalenie, że pracodawca może odwołać pracownika z powodu ważnych przyczyn.