

Choroba na urlopie wypoczynkowym

Urlop wypoczynkowy stanowi coroczną, nieprzerwaną i płatną przerwę w wykonywaniu pracy, przeznaczoną na odpoczynek i regenerację sił pracownika. Przysługuje on każdemu pracownikowi, bez możliwości jego zrzeczenia się.

Co jednak stanie się w sytuacji, gdy nasz długo wyczekiwany urlop wypoczynkowy zrujnuje nagła choroba?

Przede wszystkim należy pamiętać, że nie ma możliwości aby pracownik podczas urlopu wypoczynkowego przebywał jednocześnie na zwolnieniu lekarskim. Kodeks pracy przewiduje w takiej sytuacji dwie możliwości, w zależności od tego kiedy ujawni się nasza choroba.

Po pierwsze, w przypadku gdy zachorujemy jeszcze przed urlopem i z powodu choroby nie możemy go rozpocząć w ustalonym terminie, pracodawca musi urlop ten przesunąć na termin późniejszy. Po drugie, w przypadku gdy choroba ujawniła się już w czasie urlopu, w związku z czym nie wykorzystaliśmy części urlopu, pracodawca musi nam udzielić urlopu wypoczynkowego w terminie późniejszym, w takim wymiarze jakiego nie wykorzystaliśmy ze względu na czasową niezdolność do pracy. W żadnym z powyższych przypadków nie należy zatem obawiać się, że przez chorobę przypadający w jej czasie urlop wypoczynkowy nam przepadnie.

Nie ma przy tym znaczenia ile trwała nasza niezdolność do pracy spowodowana chorobą, bowiem nawet w przypadku choroby jednodniowej i tak, ta część urlopu musi zostać pracownikowi udzielona w uzgodnionym z nim późniejszym terminie.

O tym, że nie możemy rozpocząć urlopu albo, że nie możemy wykorzystać jego części, powinniśmy jak najszybciej powiadomić pracodawcę, przedstawiając mu zaświadczenie lekarskie potwierdzające niezdolność do pracy. W konsekwencji nasz urlop wypoczynkowy zostanie przerwany. Termin udzielenia niewykorzystanej części urlopu powinien zostać uzgodniony pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Możliwe jest także złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu we wskazanym przez niego terminie, jednak nie jest on dla pracodawcy wiążący. Nie jest natomiast dopuszczalne, aby pracownik samodzielnie przedłużył swój urlop wypoczynkowy o czas choroby. Należy przy tym pamiętać, że zgodnie z przepisami kodeksu pracy, niewykorzystaną część urlopu wypoczynkowego pracodawca powinien udzielić pracownikowi najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

Jak najszybsze powiadomienie pracodawcy zyskuje na znaczeniu zwłaszcza w przypadku, gdy okres naszej choroby wypadnie na przełomie miesięcy a wypłata wynagrodzenia nastąpi jeszcze przed początkiem zwolnienia lub też przed dostarczeniem pracodawcy zwolnienia lekarskiego. W takiej sytuacji pracodawcy przysługiwać będzie uprawnienie do potrącenia, bez zgody pracownika, z wynagrodzenia za kolejny miesiąc nadpłaty, która wyniknęła z różnicy

pomiędzy wypłaconym wynagrodzeniem za pracę (100%) a należnym wynagrodzeniem chorobowym (80%).

Autor: Karolina Durbacz, prawnik, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy