**Zasadnie dla gr 2, 30 marca 2020 r.**

* **Karol Nowakowski, Miłosz Nowak, Michał Nitra**

**Urlopy wypoczynkowe, cz. II**

1. Marta W. pracuje w Mazowieckie Media sp. z o.o., która nie ma ustalonego planu urlopów. W związku z chorobą do lipca 2017 r. wykorzystała ona jedynie 6 dni urlopu wypoczynkowego zamiast zaplanowanych 26 dni. Pracodawca chciał udzielić Marcie W. pozostałych dni urlopu w sierpniu 2017 r., ale odmówiła udania się na urlop w tym terminie. W dniu 16 września 2018 r. spółka udzieliła Marcie W. zaległego urlopu wypoczynkowego za 2017 r. od 30 września do 13 października 2018 r. Marta W., chcąc przedłużyć sobie pobyt, zawnioskowała w dniu 14 października, droga mailową, o udzielenie jej 4 dni urlopu na żądanie. Pracodawca odmówił, ale Marta W. nie sprawdziła odpowiedzi, uznawszy, że wniosek w postaci maila wystarczy, skoro był przedstawiony pracodawcy przed zakończeniem dnia pracy. W związku z tym nie pojawiła się w pracy w kolejnych dniach. Pracodawca nałożył na Martę karę pieniężną, w związku z nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy. Pracownica wniosła sprzeciw od tej decyzji pracodawcy, którego ten nie uznał.

W styczniu 2019 r. pracodawca udzielił Marcie zaległego urlopu wypoczynkowego za 2018 r. w wymiarze 6 dni i urlopu bieżącego w wymiarze 4 dni. Marta wraz z rodziną udała się na dwutygodniowy pobyt w góry, na narty. W trzecim dniu pobytu, pracodawca poinformował Martę, że musi ona zakończyć urlop i natychmiast stawić się do pracy. Marta wróciła do pracy, odbywając podróż powrotną własnym samochodem. Po dwóch dniach, oceniając sytuację uznała, że jej nieobecność absolutnie nie spowodowałaby poważnych zakłóceń toku pracy. Wszystkie obowiązki i zadania były wcześniej rozdysponowane. Postanowiła wrócić do rodziny w góry o czym poinformowała pracodawcę. Następnego dnia, pracodawca uznał, że nie udzielił jej ponownie urlopu wypoczynkowego i nie miała ona prawa opuszczać miejsca pracy, co w efekcie spowodowało, że przygotował pismo rozwiązujące z nią stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i wysłał kuriera w miejsce pobytu Marty W. (ośrodek w górach), z poleceniem dostarczenia do rąk własnych. Kurier polecenie wykonał.

Zadania:

1. Proszę przygotować odwołanie Marty W. od oświadczenia pracodawcy rozwiązującego umowę o pracę w trybie bez wypowiedzenia zawierającego żądanie o odszkodowanie, z uwzględnieniem żądania wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (w tym dni, które stały się dniami pracy w czasie urlopu), pokrycia kosztów odwołania z urlopu, zadośćuczynienia w związku z naruszeniem dóbr osobistych w postaci zdrowia, ponieważ odwołanie z urlopu było jedynie złośliwością pracodawcy, a Marta nie mogła wykorzystać cennego czasu w górach na rekonwalescencję po przebytych chorobach. Ponadto, Marta chce wnieść odwołanie od nałożonej na nią kary grzywny. Proszę przygotować także propozycję rozstrzygnięcia, odnośnie do zasadności przedstawionych żądań.

*Uwaga techniczna – Odwołanie proszę przygotować w formie pisemnej, możliwej do zaprezentowania pozostałym członkom grupy – np. w formie slajdu.*

1. Czy pracodawca może jednostronnie skierować pracownika na zaległy urlop wypoczynkowy, czy odmowa pracownika daje pracodawcy prawo do niedopuszczenia go do pracy? Czy pracodawca w dniu 1 stycznia jest zobowiązany do udzielenia urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze – jeżeli tak wnioskuje pracownik? Czy pracodawca ma obowiązek pokryć koszty zaplanowanego urlopu w przypadku przesunięcia jego rozpoczęcia z inicjatywy pracodawcy.
2. Pytania do dyskusji:

Na czym polega szczególny charakter urlopu na żądanie? Czy prawo do tego rodzaju urlopu faktycznie realizuje ogólny cel urlopu wypoczynkowego? W jakich sytuacjach pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na żądanie? Czy pracodawca może odwołać z urlopu pracownika realizującego prawo do urlopu na zadanie? Proszę przedstawić argumenty przemawiające za i przeciwko utrzymania tej instytucji w polskim systemie prawa pracy.