



# Urlopy wypoczynkowe

Stan prawny – październik 2012 r.

Poznaj swoje  
**prawa**  **pracy**

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

## Urlopy wypoczynkowe

- Pracownicze prawo do wypoczynku nie wynika jedynie z przepisów Kodeksu pracy. Zapewnia je już art. 66 Konstytucji RP, stwierdzając, iż pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów.
- Według art. 152 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Jest to przerwa w pracy przeznaczona na regenerację sił psychofizycznych osoby zatrudnionej na podstawie stosunku pracy.



# Urlopy wypoczynkowe

## Udzielanie urlopów opiera się na następujących zasadach:

- **powszechności:** prawo do urlopu mają wszyscy pracownicy,
- **równości:** pracownicy posiadający te same okresy zatrudnienia bądź okresy pobierania nauki mają prawo do urlopu w tym samym wymiarze,
- **odpłatności:** przerwa urlopowa jest płatna; za ten okres pracownikowi przysługuje wynagrodzenie na tych samych zasadach jakby pracował,



# Urlopy wypoczynkowe

## Udzielanie urlopów opiera się na następujących zasadach:

- **prawa do urlopu w naturze** – poza sytuacjami określonymi w art. 171 k.p. niedopuszczalne jest wypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop; poza tym pracownik nie może skutecznie zrzec się prawa do urlopu (por. art. 152 § 2 k.p.),
- **nieprzerwalności:** podzielenie urlopu na części może nastąpić tylko na wniosek pracownika.

## Prawo do pierwszego urlopu

**Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.**

## Prawo do pierwszego urlopu – liczenie terminów

- Przepisy Kodeksu pracy nie określają sposobu liczenia terminów, dlatego przy obliczaniu terminów miesięcznych należałoby posłużyć się przepisami kodeksu cywilnego w tym zakresie (art. 300 k.p. w związku z art. 112 k.c.).
- Z przepisów tych wynika, że termin oznaczony w miesiącach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby dnia takiego w ostatnim miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca.

## Zdaniem Sądu Najwyższego

- Okres pracy powinien być ustalony przy uwzględnieniu potocznego sposobu liczenia terminów, a więc jego upływ następuje w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, w którym liczenie okresu rozpoczęto – wyrok SN z dnia 19 grudnia 1996 r. – I PKN 47/96.

## Prawo do pierwszego urlopu – liczenie terminów

- Przy obliczaniu pełnych miesięcy pracy – na potrzeby ustalenia prawa pracownika do pierwszego w życiu urlopu wypoczynkowego – istotne jest pozostawianie w zatrudnieniu przez okres pełnych miesięcy, bez znaczenia jest natomiast kwestia ile dany miesiąc kalendarzowy ma dni.
- Ponadto gdy pracownik podejmuje kolejno zatrudnienie u więcej niż jednego pracodawcy, a okresy zatrudnienia nie obejmują pełnych miesięcy kalendarzowych, za miesiąc pracy należy przyjąć 30 dni (art. 114 k.c.).





# Prawo do pierwszego urlopu

## Zasady udzielania pierwszego urlopu:

- zasady te mają zastosowanie tylko w roku kalendarzowym, w którym pracownik po raz pierwszy podjął pracę,
- bez względu na ilość pracodawców,
- brak podstaw do zaokrąglania w górę wymiaru tego urlopu do pełnego dnia, choć pracodawca może postąpić na korzyść pracownika i zaokrąglić go w górę,
- prawo pracownik nabywa z upływem ostatniego dnia miesiąca, jeżeli pozostaje w zatrudnieniu od pierwszego dnia danego miesiąca.



## Przykład

- Z upływem ostatniego dnia miesiąca, jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu od pierwszego danego miesiąca

np. miesiąc zatrudnienia upłynie 31 lipca, jeżeli do nawiązania stosunku pracy doszło 1 lipca. Miesiąc zatrudnienia upłynie 28 lutego, jeżeli do nawiązania stosunku pracy doszło 1 lutego,

- Z upływem dnia w następnym miesiącu kalendarzowym, który datą poprzedza dzień nawiązania stosunku pracy, jeżeli do nawiązania stosunku pracy dochodzi w trakcie miesiąca kalendarzowego,

np. miesiąc upłynie 29 listopada, jeżeli do nawiązania stosunku pracy doszło 30 października, miesiąc upłynie 15 marca jeżeli do nawiązania stosunku pracy doszło 16 lutego,

## Przykład

- Z upływem 30 dni, jeżeli pracownik pozostawał w zatrudnieniu u kolejnych pracodawców krócej niż miesiąc kalendarzowy

np. miesiąc upłynie jeżeli pracownik pozostawał w zatrudnieniu 1 listopada do 15 listopada (15 dni) i od 17 grudnia do 31 grudnia (15 dni) co w sumie daje 30 dni).

## Przykład

Jeżeli pracownik podejmie pierwszą w życiu pracę po 2 grudnia danego roku, to w tym roku kalendarzowym nie nabędzie już prawa do pierwszego urlopu, gdyż nie spełni warunku przepracowania pełnego miesiąca.

Natomiast z dniem 1 stycznia następnego roku kalendarzowego nabędzie prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze.

Okres przepracowany w grudniu poprzedniego roku zostanie wliczony do stażu pracy tego pracownika.

## Zapamiętaj!

- Pracownik nie może zrzec się ani samego urlopu, wynagrodzenia za urlop, ani też ekwiwalentu za urlop, który jest pieniężnym surogatem wypłacanym w ściśle określonych okolicznościach.
- **Prawo do kolejnych urlopów** pracownik nabywa za dany rok kalendarzowy „z góry” w dniu 1 stycznia, o ile w tym dniu pozostaje w zatrudnieniu.
- Jeżeli natomiast pracownik podejmuje kolejne zatrudnienie w ciągu roku kalendarzowego, to dniem nabycia prawa do kolejnego urlopu jest dzień, stanowiący początek zatrudnienia w danym roku kalendarzowym.

# Urlopy wypoczynkowe

## **Wymiar urlopu wynosi:**

- 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

# Wymiar urlopu

**Do stażu pracy, od którego uzależniony jest wymiar urlopu wlicza się:**

- okresy pracy,
- okres nauki,
- okresy zaliczalne.

## Wymiar urlopu

### Okresy pracy, które mają wpływ na wymiar urlopu to:

- okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy,
- w przypadku jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy wliczeniu podlega okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy.



## Wymiar urlopu

**Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:**

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat,
- średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata,
- szkoły policealnej – 6 lat,
- szkoły wyższej – 8 lat.

## Wymiar urlopu

**Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się:**

- bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka,
- bądź okres nauki,
- zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.



# Wymiar urlopu

## Okresy, które mają wpływ na wymiar urlopu wypoczynkowego to m.in.:

- okres pobierania zasiłku i stypendium przez osobę bezrobotną skierowaną przez starostę na szkolenie lub odbywająca staż albo przygotowanie zawodowe w miejscu pracy,  
*(art. 79 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Z 2004 r., Nr 99, poz. 1001 ze zm.),*
- okres zatrudnienia za granicą u pracodawców zagranicznych,  
*(art. 86 ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r., ,Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.),*



## Wymiar urlopu

- zasadnicza służba wojskowa,

*art. 120 ustawy z 21.11.1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 241, poz. 2416 z późn. zm.),*

- okres, za który pracownikowi przyznano odszkodowanie z powodu wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę,

*art. 51 § 2 Kodeksu pracy,*

- skrócenie okresu zatrudnienia na podstawie art. 361 Kodeksu pracy,

*art. 36[1 ] § 2 Kodeksu pracy,*



## Wymiar urlopu

- okres wykonywania pracy nakładczej, w którym wykonawca uzyskiwał wynagrodzenie w wysokości co najmniej 50% minimalnego wynagrodzenia,

*§ 32 ust. 7 rozporządzenia RM z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 z późn.zm.),*

- okres urlopu bezpłatnego udzielanego pracownikowi w celu pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy,

*art. 25 § 11 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn.zm.),*

## Wymiar urlopu

- okres urlopu bezpłatnego na czas wykonywania mandatu posła lub senatora,

*art. 28 ustawy z 9.05.1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (Dz.U. z 2003 r. Nr 221, poz. 2199 z późn.zm.),*

- okres pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym.

*art. 1 ustawy z 20.07.1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (Dz.U. z 1990 r. Nr 54, poz.310).*



## Wymiar urlopu

**Do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego nie wlicza się:**

- okresu pracy na podstawie umowy zlecenie i innej umowy cywilnoprawnej,
- okresu prowadzenia działalności gospodarczej,
- okresu urlopu bezpłatnego – art. 174 § 2 KP.

# Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy

Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.

***Niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.***



## Przykład

- 1) Pracodawca zatrudnił na 3/4 etatu absolwenta wyższej uczelni, dla którego jest to pierwsza praca. Pracownik ma staż pracy krótszy niż 10 lat. Proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy urlop wypoczynkowy pracownika wynosi 15 dni ( $3/4 \times 20$  dni). Za każdy miesiąc pracy nabędzie on prawo do 1,25 dnia urlopu ( $1/12 \times 15$  dni = 1,25 dnia).
- 2) Pracodawca zatrudnił na 3/4 etatu pracownika z 12-letnim stażem pracy. Proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy urlop wypoczynkowy pracownika wynosi 20 dni ( $3/4 \times 26$  dni = 19,5, po zaokrągleniu 20 dni).

## Ważne!

W sytuacji gdy w trakcie roku kalendarzowego dochodzi do zmiany wymiaru czasu pracy danego pracownika z niepełnego na pełny (lub odwrotnie), właściwą metodą wyliczenia wymiaru urlopu jest dokonanie dwóch niezależnych wyliczeń odpowiednio dla okresu pracy w danym wymiarze etatu.

## Przykład

Pracownik posiadający staż pracy przekraczający 10 lat, przez 4 miesiące był zatrudniony na 3/4 etatu, a przez pozostałe 8 miesięcy tego roku na pełny etat. Z tytułu zatrudnienia na niepełny etat nabędzie on prawo do urlopu w wymiarze 7 dni  $[(3/4 \times 26) \times 4/12 = 6,66, \text{ po zaokrągleniu } 7 \text{ dni}]$ , natomiast z tytułu pracy w pełnym wymiarze 18 dni  $(26 \times 8/12 = 17,33, \text{ po zaokrągleniu } 18 \text{ dni})$ . W roku kalendarzowym wymiar urlopu tego pracownika będzie wynosił 25 dni.

## Zasady udzielania urlopów

1. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu.

2. Przy udzielaniu urlopu w wyżej wskazany sposób, jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.



## Zasady udzielania urlopów

- Reguły wyżej przywołane stosuje się do pracownika, którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów jest niższa niż 8 godzin.
- Udzielenie pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy dopuszczalne jest jedynie w przypadku, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop.

## Urlop uzupełniający

- Pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający.
- Oznacza to, że pracownik, który nie wykorzystał urlopu nabywa od razu prawo do urlopu w wyższym wymiarze, a nie do urlopu uzupełniającego.

# Urlop w wymiarze proporcjonalnym

**W roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:**

**1) u dotychczasowego pracodawcy** – w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze,

## Urlop w wymiarze proporcjonalnym

### 2) u kolejnego pracodawcy – w wymiarze:

a) proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego – w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,

b) proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym – w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego, (art. 155[1] § 1 k. p.).



# Wymiar urlopu proporcjonalnego

## Zasady ustalaniu wymiaru urlopu proporcjonalnego

- kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 rocznego wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi,
- niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca,
- jeżeli ustanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i nawiązanie takiego stosunku u kolejnego pracodawcy następuje w tym samym miesiącu kalendarzowym, zaokrąglenia do pełnego miesiąca dokonuje dotychczasowy pracodawca.

## Przykład

Pracownik posiadający 10-letni staż urlopowy był zatrudniony u poprzedniego pracodawcy do 10 kwietnia 2011 r. Wykorzystał w tym czasie 9 dni urlopu ( $4/12 \times 26 \text{ dni} = 8,66$ , po zaokrągleniu 9 dni).

Następnie podjął pracę od 15 kwietnia 2011 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. U obecnego pracodawcy pracownik nabył w 2011 r. prawo do 17 dni urlopu. Ponieważ pierwszy pracodawca miał obowiązek rozliczyć urlop za 4 miesiące 2011 r., aktualny pracodawca obliczył wymiar urlopu za pozostałe 8 miesięcy 2011 r.

# Proporcjonalne obniżenie urlopu

**Zasady dotyczące urlopów proporcjonalnych** stosuje się odpowiednio do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym **co najmniej 1 miesiąc okresie:**

## Proporcjonalne obniżenie urlopu

- 1) urlopu bezpłatnego,
- 2) urlopu wychowawczego,
- 3) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych,
- 4) tymczasowego aresztowania,
- 5) odbywania kary pozbawienia wolności,
- 6) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

# Proporcjonalne obniżenie urlopu

## Zasady obniżania wymiaru urlopu:

- okresy niewykonywania pracy muszą trwać co najmniej 1 miesiąc w danym roku kalendarzowym,
- okresy niewykonywania pracy krótsze niż 1 miesiąc podlegają sumowaniu, aż do osiągnięcia 30 dni,
- sumowaniu podlegają wszystkie okresy, a nie tylko jednorodne,



## Proporcjonalne obniżenie urlopu

- proporcjonalnego obniżenie wymiaru urlopu dokonujemy tylko w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik powrócił do pracy, a nie w tym, w którym rozpoczął się okres niewykonywania pracy,
- obniżamy wymiar urlopu za dany rok kalendarzowy dopiero po wystąpieniu w tym roku okresu niewykonywania pracy,
- katalog przyczyn pomniejszenia urlopu wypoczynkowego jest zamknięty.

# Przesunięcie urlopu

## 1. Przesunięcie terminu na wniosek pracownika

Wcześniej ustalone terminy urlopu wypoczynkowego mogą być zmieniane z inicjatywy pracodawcy lub pracownika. Można przesunąć termin urlopu na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami.

Pozwala na to art. 164 § 1 kp. Ocena, czy przyczyny podawane przez pracownika są ważne należy do pracodawcy.

# Przesunięcie urlopu

## **2. Przesunięcie terminu bez wniosku pracownika**

Przesunięcie terminu urlopu może także nastąpić, jeżeli nieobecność wypoczywającego pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy (art. 164 § 2 k. p.). Ocena powagi zakłóceń również należy do pracodawcy.



# Przesunięcie urlopu

## 3. Obowiązkowe przesunięcie urlopu

Mogą się zdarzyć okoliczności powodujące, że przesunięcie terminu urlopu jest obowiązkowe.

### **Do takich sytuacji należą:**

- choroba,
- odosobnienie związane z chorobą zakaźną,
- powołania na ćwiczenia wojskowe lub szkolenie wojskowe do 3 miesięcy,
- urlop macierzyński.

Wtedy pracodawca obowiązkowo przesuwa pracownikowi urlop na inny termin (art. 165 k. p.).

## Przykład

Pracownik zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku, wykorzystujący 14 dni urlopu wypoczynkowego w okresie od 4 do 23 maja 2011 r., zachorował i otrzymał zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy obejmujące okres od 20 do 24 maja 2011 r. Z powodu choroby pracownik nie wykorzystał 3 dni zaplanowanego urlopu wypoczynkowego. Mimo niewykorzystania urlopu pracownik powinien stawić się do pracy 25 maja 2011 r. Nie następuje tu bowiem automatyczne przesunięcie i wydłużenie urlopu o dni niewykorzystane z powodu choroby.



## Odwołanie z urlopu

- Jeżeli wystąpiły okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu, które wymagają obecności pracownika, pracodawca może odwołać pracownika z urlopu.
- Pracownik odwołany z urlopu ma obowiązek stawić się w miejscu wskazanym przez pracodawcę, a pracodawca pokrywa koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu – np. koszty przejazdu czy pobytu w ośrodku wypoczynkowym

## Zapamiętaj!

- Odwołanie z urlopu powinno być dokonane z odpowiednim wyprzedzeniem, tak aby pracownik miał możliwość wykonania polecenia pracodawcy w wyznaczonym przez niego terminie.
- Odwołanie z urlopu wypoczynkowego należy traktować jako polecenie służbowe.

## Termin realizacji prawa do urlopu

- Celem urlopu wypoczynkowego jest regeneracja sił utraconych w toku pracy.
- Realizacja tego celu jest możliwa jeśli urlop będzie regularny (coroczny) i długi (nieprzerwany lub co najmniej dwutygodniowy) – art. 152 § 1 K.p.

## Termin realizacji prawa do urlopu

- Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.
- Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym w planie urlopów albo po porozumieniu z pracownikiem należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.
- **Ważne:** Termin ten uważa się za zachowany, jeżeli pracownik rozpocznie urlop przed jego upływem, czyli przed 30 września następnego roku.

## Termin realizacji prawa do urlopu

Może się jednak zdarzyć, że pracodawca nie udzieli urlopu w wymaganym terminie.

Urlop w takiej sytuacji „nie przepada”.

## Zdaniem Sądu Najwyższego

*Wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2005 r. (sygn.akt I PK 124/05; M.P.Pr. 2006/3/119)*

Pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody.

Ekwiwalent pieniężny przysługuje tylko wtedy, gdy wykorzystanie urlopu w naturze nie jest możliwe.



## Przedawnienie roszczeń

- Roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem trzech lat od dnia, w którym świadczenie stało się wymagalne – art. 291 §[1] K.p.

## Zdaniem Sądu Najwyższego

*Wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2001 r. (sygn.akt I PKN 367/00; OSNP 2003/2/38)*

Roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego przedawnia się z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne (art. 291 § 1 KP), przy czym rozpoczęcie biegu tego terminu następuje bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop przysługuje (art. 161 KP), bądź najpóźniej z końcem pierwszego kwartału roku następnego, jeżeli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy (art. 168 KP).



## Urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim

- Pracodawca ma obowiązek udzielenia na wniosek pracownicy należnego jej w danym roku kalendarzowym urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.
- To szczególne uprawnienie przysługuje także ojcu dziecka korzystającemu z urlopu macierzyńskiego.
- W tym przypadku, nawet jeśli pracodawca wie o zamiarze skorzystania przez pracownicę z urlopu wychowawczego, nie stosuje tu zasady proporcjonalności urlopu wypoczynkowego i musi udzielić go w pełnym należnym wymiarze.

## Ważne!

- Pracodawca jest związany wnioskiem urlopowym pracownicy złożonym po urlopie macierzyńskim i nie może odmówić udzielenia jej urlopu we wskazanym przez pracownicę terminie.

## Urlop w okresie wypowiedzenia

- Pracodawca ma prawo wysłać pracownika na urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.
- I to zarówno na urlop bieżący, jak i zaległy. Wymiar urlopu bieżącego ustalany jest proporcjonalnie (zgodnie z zasadami proporcji z art. 155[1] k. p.).
- **Ważne:** Pracodawca udziela urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia bez wniosku, a nawet bez zgody pracownika.

## 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.

## Zdaniem Sądu Najwyższego

*W wyroku z 15 listopada 2006 r. (I PK 128/06, OSNP 2007/23-24/346), SN wskazał, iż zgłoszenie urlopu na żądanie powinno nastąpić przed rozpoczęciem swojego dnia pracy.*

## Urlop na żądanie

- Łączny wymiar urlopu na żądanie nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy.





## Urlop na żądanie

- Prawo do 4 dni urlopu na żądanie oznacza, że pracownik może 4 razy w roku zażądać udzielenie mu urlopu na dzień, który zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, miał być jego dniem pracy:
  - gdyby pracownik wystąpił o urlop na żądanie np. na 4 dni, w których, zgodnie z jego rozkładem czasu pracy, miał pracować po 12 godzin - wykorzystałby 48 godzin urlopu,
  - gdyby pracownik występował o taki urlop na dni, w których zgodnie z jego rozkładem, wynosił 4 godziny, to wykorzystałby 16 godzin urlopu.

## Urlop na żądanie

- Pracownik może zgłosić żądanie udzielenia czterech dni urlopu w jakiegokolwiek formie – pisemnie, ustnie, telefonicznie lub w inny dostępny sposób.
- Urlopu na żądanie nie uwzględnia się w planie urlopów – art. 163 Kodeksu pracy.

## Urlop na żądanie

- Urlop na żądanie w wymiarze 4 dni przysługuje na dany rok kalendarzowy.
- Urlop niewykorzystany do końca grudnia nie przepada, ale traci cechy urlopu na żądanie i przechodzi na następny rok kalendarzowy jako zwykły dzień urlopowy, który można wykorzystać do końca danego roku kalendarzowego.

## Dodatkowe urlopy wypoczynkowe

- Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.
- Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z stopni niepełnosprawności tj. umiarkowanego lub znacznego.

*Art. 19 ustawy z dnia 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 z późn.zm.).*

## Dodatkowe urlopy wypoczynkowe

- Urlop ten nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do co najmniej 10 dniowego urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.

## Dodatkowe urlopy wypoczynkowe

- Osobie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, zatrudnionej w niepełnym wymiarze czasu pracy, urlop dodatkowy przysługuje w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru jej etatu.

## Przykład

Firma zatrudnia na 1/2 etatu pracownika z 5-letnim stażem urlopowym legitymującego się znacznym stopniem niepełnosprawności. Pracownik z takim stopniem niepełnosprawności zatrudniony przez cały rok ma prawo do 15 dni urlopu wypoczynkowego [ $1/2$  etatu  $\times$  (20 dni urlopu podstawowego + 10 dni urlopu dodatkowego)].



# Dodatkowe urlopy wypoczynkowe

## Urlop pracownika młodocianego

- Pracownik młodociany nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy.
- Wymiar jego urlopu wynosi wówczas 12 dni roboczych. Po upływie kolejnych 6 miesięcy, czyli łącznie po roku pracy, młodociany nabywa prawo do następnych 26 dni roboczych urlopu wypoczynkowego.
- W sumie urlop młodocianego po roku pracy wynosi 38 dni. Natomiast w roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze krótszym - bo 20 dni roboczych - jeżeli prawo do tego urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.



## Dodatkowe urlopy wypoczynkowe

- Jeżeli młodociany pracownik uczy się, to wówczas pracodawca ma obowiązek udzielenia urlopu w okresie ferii szkolnych.
- Gdyby jednak młodociany pracownik nie nabył prawa do urlopu przed feriami, wówczas może wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o udzielenie urlopu "zaliczkowego" w okresie ferii szkolnych.
- Pracodawca nie może odmówić młodocianemu udzielenia urlopu w tym okresie.

## Dodatkowe urlopy wypoczynkowe

- Łącznie z przysługującym mu urlopem wypoczynkowym urlop bezpłatny nie może trwać dłużej niż 2 miesiące.
- Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze młodocianego. Pracodawca nie może odmówić udzielenia mu tego urlopu.

# Dodatkowe urlopy wypoczynkowe

## *Urlop pracowników tymczasowych*

Pracownik tymczasowy ma prawo do 2 dni urlopu wypoczynkowego za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika.

## Dodatkowe urlopy wypoczynkowe

- Prawo do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze jest uzależnione od czasu wykonywania przez pracownika tymczasowego pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika.
- Jeżeli okres zatrudnienia pracownika tymczasowego wynosi co najmniej 6 miesięcy, wówczas pracodawca użytkownik ma obowiązek umożliwić pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie urlopu w naturze.

## Dodatkowe urlopy wypoczynkowe

- Pracodawca użytkownik ustala z pracownikiem termin wykorzystania urlopu. W przypadku gdy okres wykonywania pracy jest krótszy niż 6 miesięcy, udzielenie urlopu wypoczynkowego w naturze wynika z uzgodnień między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem.
- Pracownik tymczasowy ma także prawo do urlopu na żądanie, jednak tylko wtedy, gdy świadczy pracę na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres co najmniej 6 miesięcy.

## Ważne!

- Pracownik tymczasowy pracujący co najmniej 6 miesięcy u jednego pracodawcy użytkownika ma prawo do urlopu na żądanie.
- Urlopu wypoczynkowego należy udzielić w te dni, które byłyby dla pracownika tymczasowego dniami pracy.

# Urlopy wypoczynkowe

Stan prawny – październik 2012 r.

Opracowanie prezentacji: Agnieszka Momot, Luiza Kotowska

OIP Poznań