

Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od obowiązku
świadczenia pracy

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.
(art. 152 § 1 k.p.)

Urlop wypoczynkowy - charakterystyka

- Zgodnie z art. 152 § 1 k.p. urlop wypoczynkowy jest urlopem:
- corocznym,
 - nieprzerwanym,
 - płatnym

Urlop wypoczynkowy - charakterystyka

- Coroczność urlopu wypoczynkowego oznacza, że pracownik nabywa prawo do tego urlopu zasadniczo w każdym roku kalendarzowym pracy (art. 153 k.p.). Nabyty urlop powinien być zrealizowany przez pracownika w tym samym roku kalendarzowym, w którym uzyskał on do niego prawo (art. 161 k.p.). Urlopu niewykorzystanego w terminie wskazanym w zdanii poprzednim należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia **30 września** następnego roku kalendarzowego (art. 168 k.p.).
- Urlop wypoczynkowy nabyty przez pracownika powinien być wykorzystany w pełnym wymiarze w jednym odcinku czasu. Jednakże na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, z tym że co najmniej jedna część wypoczynku musi trwać nie mniej niż 14 dni kalendarzowych (art. 162 k.p.).
- Za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego

- Prawo do pierwszego urlopu (art. 153 § 1 k.p.) pracownik nabywa z dołu- z upływem każdego miesiąca pracy w roku kalendarzowym, w którym podjął on pracę, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu, który będzie mu przysługiwał hipotetycznie po roku pracy.
- W drugim i kolejnych latach kalendarzowych pracy danego pracownika zasada ta ulega zmianie - **nabycie tego prawa następuje w każdym następnym roku kalendarzowym**. Prawo to jest nabywane już w pierwszym dniu pozostawania w stosunku pracy w danym roku kalendarzowym.
- W razie jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, pracownik nabywa **odrębne prawo** do urlopu wypoczynkowego w ramach każdego z tych stosunków.

Wymiar urlopu wypoczynkowego

- Wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi:
 - **20 dni**- jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - **26 dni**- jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat
- wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w zdaniu poprzednim, niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia (art. 154 k.p.)

Wliczanie okresów poprzedniego zatrudnienia

- Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. (art. 154 (1) § 1 k.p.)
- W przypadku jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy wliczeniu podlega także okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy (art. 154 (1) § 2 k.p.)

Wliczanie okresów nauki

- Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się:
 - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej niż 3 lata – z tytułu ukończenia zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej,
 - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej niż 5 lat – z tytułu ukończenia średniej szkoły zawodowej,

- 5 lat – z tytułu ukończenia średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych,

- 4 lata – z tytułu ukończenia średniej szkoły ogólnokształcącej,

- 6 lat- z tytułu ukończenia szkoły policealnej,

- 8 lat- z tytułu ukończenia szkoły wyższej

Wliczane powyżej okresy nauki nie podlegają sumowaniu!

Proporcjonalne ustalenie wymiaru urlopu wypoczynkowego

- Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, z zaokrągleniem uzyskanego wymiaru w górę - do pełnego dnia urlopu (art. 154 § 2 k.p.)
- Urlopu wypoczynkowy przysługuje pracownikowi w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy w przypadku:
 - zatrudnienia pracownika w danym roku kalendarzowym przez dwóch lub więcej kolejnych pracodawców (art. 155 (1) § 1 pkt. 1 i 2 k.p.),
 - zatrudnienia pracownika u jednego pracodawcy przez część roku kalendarzowego (art. 155 (1) § 1 pkt. 1 k.p., art. 155 § 2 (1) k.p.)
 - przerwy w faktycznym świadczeniu pracy, w razie pozostawania w stosunku pracy z tym samym pracodawcą przez cały rok kalendarzowy (art. 155 (2) k.p.)

Udzielanie urlopu wypoczynkowego

- Nabyć prawa do urlopu wypoczynkowego nie jest równoznaczne z uprawnieniem pracownika do rozporządzenia realizacją urlopu. W tym ostatnim celu konieczna jest czynność pracodawcy, która upoważnia pracownika do korzystania z nabytego prawa.
- W celu konkretyzacji prawa pracownika do urlopu wypoczynkowego przewidziano ustalenie planu urlopów. Plan ten przybiera postać dokumentu określającego zbiorczo terminy urlopów pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę. Plan taki może obejmować pełny rok kalendarzowy jak i krótsze okresy. Jest on podawany do wiadomości w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 163 § 2 k.p.)
- Pracodawca nie jest obowiązany do ustalania planu urlopów jeżeli:
 - nie działają u niego zakładowe organizacje związkowe,
 - jeżeli organizacja lub organizacje związkowe wyraziły zgodę na odstąpienie od planu urlopów

Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy

Przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego

- Przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego może nastąpić z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy.

- Przesunięcie terminu urlopu z przyczyn leżących po stronie pracownika jest obowiązkowe, jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu z powodów usprawiedliwiających jego nieobecność w pracy, wymienionych przykładowo w art. 165 k.p. takich jak:

- czasowa niezdolność do pracy z powodu choroby,
- odosobnienie w związku z chorobą zakaźną,
- powołanie na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,

- urlop macierzyński
- Ponadto, zgodnie z art. 164 § 1 k.p. pracownik może wnioskować o przesunięcie urlopu z „ważnych przyczyn”, innych niż określone w art. 165 k.p., jednak pracodawca zachowuje swobodę uznania co do uwzględnienia takiego wniosku.

- Pracodawca może przesunąć termin urlopu z własnej inicjatywy, z powodu swoich szczególnych potrzeb, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia w toku pracy (art. 164 § 2 k.p.)

Przesunięcie urlopu wypoczynkowego

- W przypadku gdy okoliczności uzasadniające przesunięcie terminu urlopu ujawniły się po jego rozpoczęciu:

- Pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym części urlopu wypoczynkowego niewykorzystanej przez pracownika z powodu:

- a) czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby,
- b) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- c) odbywania ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego na czas do 3 miesięcy,

- d) urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub ojcowskiego (art. 166 k.p.)

- Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu z urlopu jedynie wtedy gdy:

- a) obecność pracownika w zakładzie pracy jest konieczna,

- b) okoliczność wymagająca obecności pracownika nie była przewidziana w chwili rozpoczęcia urlopu (art. 167 § 1 k.p.)

Udział w urlopie wypoczynkowym na żądanie pracownika

- 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** (art. 167 (2) k.p.).
- Łączny wymiar urlopu wykorzystanego przez pracownika na zasadach i w trybie określonym w zdaniu poprzednim nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy (art. 167 (3) k.p.)

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy

- Wskazany ekwiwalent jest świadczeniem pieniężnym przysługującym pracownikowi w razie niewykorzystania urlopu w naturze. Świadczenie to przysługuje jedynie w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W innych przypadkach zamiana urlopu wypoczynkowego na świadczenie pieniężne nie jest dopuszczalna nawet za zgodą pracownika.
- Wyjątek od zasady wypłaty ekwiwalentu w razie ustania stosunku pracy został przewidziany w art. 171 § 3 k.p. Wskazany przepis stanowi, że pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego 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.
- Prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego a dniem ustania stosunku pracy.

Urlopy bezpłatne

- Urlop bezpłatny stanowi urlop, w czasie którego pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia ani innego świadczenia pieniężnego ze strony pracodawcy.
- Wyróżniamy trzy rodzaje urlopów bezpłatnych:
 - urlop bezpłatny udzielany na wniosek pracownika (art. 174 § 1-3 k.p.),
 - urlop bezpłatny udzielany w celu świadczenia pracy na rzecz innego pracodawcy (art. 174 (1) k.p.),
 - urlopy bezpłatne regulowane w innych przepisach k.p. oraz w przepisach szczególnych (174 § 4 k. p.)

Urlop bezpłatny udzielany na żądanie pracownika

Urlop bezpłatny unormowany w art. 174 k.p. jest udzielany fakultatywnie na wniosek pracownika, który nie musi zawierać uzasadnienia. W razie uwzględnienia wniosku pracownika, pomiędzy stronami dochodzi w istocie do zawarcia umowy dodatkowej w przedmiocie urlopu bezpłatnego, która może przewidywać dopuszczalność odwołania pracownika z tego urlopu, jeżeli udzielenie go na dłużej niż 3 miesiące. Okresu omawianego urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 174 § 2 k.p.)

Urlop bezpłatny udzielony w celu świadczenia pracy na rzecz innego pracodawcy

Podstawą udzielenia tego urlopu jest porozumienie pomiędzy pracodawcami, w którym pracodawca macierzysty wyraża zgodę na zatrudnienie pracownika w ustalonym okresie przez innego pracodawcę. W tym celu pracodawca macierzysty udziela pracownikowi urlopu, zaś pracownik zawiera umowę o pracę z innym pracodawcą. Czas urlopu bezpłatnego uregulowanego w art. 174 (1) k.p. jest zaliczany do stażu pracy u macierzystego pracodawcy.

Szczególnie uregulowane urlopy bezpłatne

- Szczególnie uregulowanymi urlopami bezpłatnymi są:
 - urlop wychowawczy,
 - urlop udzielany pracownikowi młodocianemu w okresie ferii szkolnych (art. 205 § 4 k.p.),
 - urlop w celu prowadzenia działalności związkowej poza zakładem pracy (art. 25 ust. 1 -1 (2) ustawy o związkach zawodowych),
 - urlop udzielany posłowi i senatorowi na czas sprawowania mandatu (art. 29 i 30 ustawy z 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora),
 - urlop udzielany w celu odbycia ćwiczeń wojskowych lub okresowej służby wojskowej (art. 124 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony RP).

Zwolnienia od obowiązku wykonywania pracy

- Inne niż urlopy zwolnienia od obowiązku wykonywania pracy są przewidziane zarówno w Kodeksie pracy, jak i przepisach szczególnych. Zwolnienia te obejmują pełne dni pracy (np. zwolnienie na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia - art. 37 k.p.) lub część dnia roboczego (np. zwolnienie funkcjonariusza związkowego na wykonywanie doraźnej czynności związkowej - art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych)
- Istotny zakres omawianej regulacji prawnej został zamieszczony w rozdziale 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. **w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy**. Rozporządzenie to przewiduje tzw. zwolnienia okolicznościowe, przewidywane w celu załatwienia spraw osobistych i rodzinnych pracownika lub w celu wykonywania obowiązków obywatelskich lub społecznych.

Opracowano na podstawie

- H. Szurgacz, Z. Kuboń, T. Kuczyński, A. Tomanek (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2016,
- Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. 2014, poz. 1502),
- Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281 ze zm.).