

Urlop wypoczynkowy

- ☐ coroczny, płatny i nieprzerwany okres odpoczynku od świadczenia pracy u danego **pracodawcy**,
- ☐ służy regeneracji pracownika i nabraniu sił do dalszego wykonywania pracy,
- ☐ uprawnienie niezbywalne, którego pracownik nie może się zrzec ani przekazać go innej osobie, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 1967. (I PR 53/67, OSP 1967/12/287),
- ☐ zasadniczo urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w naturze - ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop powinien być wypłacany tylko w drodze wyjątku.

Prawo do urlopu wypoczynkowego

Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.

Dokonuje tego najczęściej na pisemny wniosek pracownika.

Urlop wypoczynkowy przysługuje jedynie osobom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy (*wyrok SN z 10.10.1980 r. I PRN 100/80*).

Nie mają do niego prawa osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, czy też prowadzące działalność gospodarczą.

Wymiar urlopu wypoczynkowego

Wymiar urlopu uzależniony jest od stażu urlopowego:

- ☐ w przypadku osób posiadających okres zatrudnienia krótszy niż 10 lat wynosi **20 dni**, natomiast,
- ☐ w przypadku osób posiadających okres zatrudnienia przekraczający 10 lat wynosi **26 dni**.

Wymiar urlopu niepełnoetatowca

Wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

W przypadku obliczenia urlopu niepełnoetatowca należy

- ☐ pomnożyć przysługujący pracownikowi wymiar urlopu w danym roku kalendarzowym przez wymiar obowiązującego pracownika etatu, następnie
- ☐ ustalić wymiar urlopu proporcjonalny do wymiaru etatu (zaokrąglając w górę niepełny dzień urlopu),
- ☐ otrzymany wynik pomnożyć przez 8 godzin.

Pracodawca udziela urlopu na dni, rozliczając jednak w wymiarze godzinowym.

Przykład

Pracownik ukończył studia wyższe, posiada 4 letni staż pracy, zatrudniony jest od 1 stycznia na $\frac{3}{4}$ etatu. Gdyby pracował na cały etat przysługiwałoby mu prawo do 26 dni urlopu.

Pracownikowi przysługuje 160 godzin urlopu, tj. 20 dni w roku kalendarzowym.

$\frac{3}{4}$ etatu x 26 dni = 19,5 dnia, po zaokrągleniu 20 dni, 20 dni x 8 godzin = 160 godzin

Zmiana wymiaru etatu w trakcie roku kalendarzowego

W przypadku zmiany wymiaru czasu pracy z pełnego etatu na niepełny etat lub odwrotnie w trakcie roku kalendarzowego wymiar urlopu wypoczynkowego należy obliczyć odrębnie dla każdego z tych okresów w danym wymiarze etatu.

Przykład

Pracownik, który ma prawo do 26 dni urlopu, zatrudniony 1 stycznia 2015 r., do dnia 31 lipca pracował na cały etat, następnie został zatrudniony na 1/3 etatu.

1. Okres od dnia 1 stycznia do 31 lipca (7 miesięcy) cały etat:

$7/12 \times 26 \text{ dni} = 15,16 \text{ dni}$, po zaokrągleniu 16 dni

2. Okres od dnia 1 sierpnia do dnia 31 grudnia (5 miesięcy) – 1/3 etatu:

$1/3 \times 26 \text{ dni} = 8,66 \text{ dni}$, po zaokrągleniu 9 dni

Wymiar urlopu proporcjonalnego

$5/12 \times 9 \text{ dni} = 3,75 \text{ dni}$, po zaokrągleniu 4 dni

Łącznie w roku kalendarzowym pracownikowi przysługuje 20 dni urlopu wypoczynkowego (16 dni + 4 dni = 20 dni)

Zasady zaliczania nauki oraz poprzednich okresów zatrudnienia do wymiaru urlopu

Do stażu pracy, od którego zależy uprawnień pracownicze wlicza się:

☐ zakończone lub niezakończone okresy pracy:

- okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustalania stosunku pracy;

- w przypadku jednoczesnego pozostawania w zatrudnieniu w co najmniej dwóch stosunkach pracy, wliczeniu do stażu urlopowego podlega wyłącznie okres niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawigowaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy

Zasady zaliczania nauki oraz poprzednich okresów zatrudnienia do wymiaru urlopu

Do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze wlicza się:

- ☐ inne okresy, o ile konieczność ich zaliczenia do stażu pracy wynika z przepisów odrębnych, w tym okres

- prowadzenia gospodarstwa rolnego,
- odbywania służby wojskowej,
- pracy za granicą,
- pobierania zasiłku dla bezrobotnych lub stypendium przez osobę bezrobotną skierowaną przez starostę na szkolenie lub odbywającą staż,
- Okres, za który przyznano pracownikowi odszkodowanie z powodu wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę (art. 51 § 2 kp),
- skrócenie okresu zatrudnienia na podstawie art. 36¹ § 2 kp.

Zasady zaliczania nauki oraz poprzednich okresów zatrudnienia do wymiaru urlopu

Do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze wlicza się:

- ☐ okresy nauki w:

- 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 szkole ogólnokształcącej - 4 lata,
- szkoły policealnej - 6 lat,
- szkoły wyższej - 8 lat.

Wymienione okresy nauki nie podlegają sumowaniu.

Zasady zaliczania nauki oraz poprzednich okresów zatrudnienia do wymiaru urlopu

Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego wlicza się, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika:

- ☐ okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka,
- ☐ okres nauki.

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.

Przykład

Pracownica ukończyła liceum ogólnokształcące w czerwcu 2013 r. Następnie od 1 października 2013 r. rozpoczęła studia licencjackie i od tego dnia podjęła pracę na podstawie umowy o pracę. Z dniem 28 czerwca 2015 r. obroniła pracę licencjacką i otrzymała dyplom. Pracodawca oblicza urlop należny na dzień 28 czerwca 2015 r.

1) z tytułu ukończenia szkoły średniej - 4 lata oraz z tytułu pracy od 1 października 2013 r. do 16 czerwca 2015 r. – 2 lata 9 miesięcy, łącznie 6 lat 9 miesięcy;

2) z tytułu ukończenia studiów licencjackich – 8 lat.

Drugi przypadek jest korzystniejszy dla pracownicy, wobec czego należy zaliczyć 8 lat stażu pracy.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy

Przepisy prawa gwarantują pewnej grupie pracowników prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego, ze względu na stan zdrowia, szczególny rodzaj wcześniejszej działalności, szczególne warunki wykonywania pracy.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy przysługuje m.in.:

- 1) **osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności** w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przeprowadzeniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.
- 2) **inwalidzie wojennemu** pozostającemu w zatrudnieniu w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Zwiększenie to nie przysługuje jednak inwalidzie korzystającemu z urlopu w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych w ciągu roku.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy

- 3) **komatantowi** pozostającemu w zatrudnieniu w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Zwiększenie to nie przysługuje jednak inwalidzie korzystającemu z urlopu w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych w ciągu roku.
- 4) **nauczycielowi** zatrudnionemu w szkole, w której nie są przewidziane ferie szkolne, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów.
- 5) **pracownikowi socjalnemu** zatrudnionemu w ośrodku pomocy społecznej lub w powiatowym centrum pomocy rodzinie, do którego obowiązków należy praca socjalna oraz przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych, jeżeli przeprowadzał nieprzerwanie i faktycznie co najmniej 5 lat, przysługuje raz na dwa lata dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy

- 6) **sędziemu i prokuratorowi** przysługuje corocznie urlop dodatkowy w wymiarze: 6 dni roboczych - po dziesięciu latach pracy, 12 dni roboczych - po piętnastu latach pracy.
- 7) **młodocianemu** przysługuje w roku kalendarzowym 26 dni roboczych niezależnie od dodatkowych dni wolnych od pracy, w pierwszym roku pracy wynosi w sumie 38 dni roboczych, z których 12 dni przysługuje mu po 6 miesiącach pracy i nie są one wliczane do wymiaru urlopu rocznego. W następnych latach pracy, z początkiem roku kalendarzowego aż do ukończenia 18 lat - 26 dni roboczych. Z chwilą ukończenia 18 lat, jeżeli prawo do urlopu młodociany uzyskał przed ukończeniem 18 lat, wymiar urlopu w tym roku kalendarzowym ulega zmniejszeniu do 20 dni.
- 8) **pracownikowi tymczasowemu** przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika.

Prawo do pierwszego urlopu

Pracownik nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze **1/12** wymiaru urlopu przysługującego im po przepracowaniu roku.

Pierwszego urlopu nie należy zaokrąślać w górę do pełnego dnia.

Pracownicy podejmujący po raz pierwszy pracę, z końcem każdego miesiąca pracy nabywają prawo do 1,66 urlopu wypoczynkowego ($1/12 \times 20$ dni). Aby ustalić wymiar urlopu przysługującego pracownikowi w pierwszym roku pracy należy urlop za 1 miesiąc (1,66) pomnożyć przez ilość przepracowanych miesięcy przez pracownika w pierwszym roku pracy, a następnie otrzymany wynik przeliczyć na godzin i minuty.

- ☐ stosuje się wyjącznie w roku kalendarzowym, w którym pracownik po raz pierwszy podjął pracę,
- ☐ nie ma znaczenia ilość pracodawców,
- ☐ urlop nie podlega zaokrągleniu w górę, jednakże pracodawca może zastosować zaokrąglenie w górę, bowiem jest to korzystne dla pracownika,
- ☐ prawo do urlopu pracownik nabywa z upływem ostatniego dnia miesiąca, jeżeli pozostaje w zatrudnieniu od 1 dnia danego miesiąca.

Zasady udzielania pierwszego urlopu wypoczynkowego

Prawo do pierwszego urlopu

Przepisy kodeksu pracy nie określają sposobu obliczania terminów, w tym celu, przy obliczaniu terminów miesięcznych należy stosować przepis art. 300 kp w zw. z art. 112 kc.

Zgodnie z tym przepisem, **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.

Obliczając pełne miesiące na potrzeby ustalenia prawa do pierwszego urlopu wypoczynkowego należy wziąć pod uwagę pełne miesiące pozostawania w zatrudnieniu, bez znaczenia jest to, ile dni ma miesiąc kalendarzowy.

Gdy pracownik podejmuje zatrudnienie u więcej niż jednego pracodawcy, a okresy zatrudnienia nie obejmują pełnych miesięcy kalendarzowych, **za miesiąc pracy przyjmuje się 30 dni** (art. 114 kc).

Prawo do pierwszego urlopu

Prawo do pierwszego urlopu – orzeczenie Sądu Najwyższego

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 19.12.1996 r., I PKN 47/96 okres pracy winien być ustalony przy uwzględnieniu potocznego sposobu liczenia terminów, a więc jego upływ następuje w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień, który nazwa lub datę odpowiada dniowi, w którym liczenie okresu rozpoczęło.

Zasady udzielania pierwszego urlopu

Pracownik nabywa prawo do pierwszego urlopu:

- ☐ z upływem ostatniego dnia miesiąca, jeżeli pozostaje w zatrudnieniu od 1 dnia danego miesiąca
- miesiąc zatrudnienia upływie 31 sierpnia, jeśli umowa została zawarta 1 sierpnia

- ☐ z upływem dnia w następnym miesiącu kalendarzowym, który datą poprzedza dzień nawiązania stosunku pracy dochodzi w trakcie miesiąca kalendarzowego
- miesiąc zatrudnienia upływie 7 sierpnia, jeśli umowa została zawarta 8 lipca

- ☐ z upływem 30 dni, jeśli pracownik pozostawał w zatrudnieniu u kolejnych pracodawców krócej niż miesiąc
- miesiąc zatrudnienia upływie 30 września, jeśli umowa została zawarta od 15 czerwca do 29 czerwca (14 dni) oraz od 15 września do 30 września (16 dni) – łącznie 30 dni.

Przykład

Pracownik był zatrudniony od 17 kwietnia do 30 czerwca 2015 r. Była to jego pierwsza praca w życiu. W takiej sytuacji pracownik nabył urlop wypoczynkowy za 2 miesiące pracy (17 kwietnia - 16 czerwca):

$$1,66 \text{ dnia} \times 2 \text{ miesiące} = 3,32 \text{ dni}$$

Urlop ten następnie przeliczamy na godziny przyjmując, że 1 dzień odpowiada 8 godzinom:

$$3,32 \text{ dni} \times 8 \text{ godzin} = 26,56 \text{ godzin}$$
$$0,56 \text{ godziny} \times 60 \text{ minut} = 33,66 \text{ minut}$$

Pracownikowi przysługuje więc **26 godzin i 34 minuty urlopu**.
Pracodawca może zaokrąglić ten urlop do 27 godzin.

Przykład

Jeżeli pracownik podejmie pierwszą pracę w dniu 2 grudnia 2015 r., to w tym roku kalendarzowym nie nabydzie już prawa do pierwszego urlopu wypoczynkowego, bowiem nie przepracuje pełnego miesiąca kalendarzowego.

Natomiast z dniem 1 stycznia 2016 r. nabydzie prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze, natomiast okres przepracowany w grudniu 2015 r. zostanie zaliczony do ogólnego stażu pracy.

Udział w urlopie wypoczynkowym - zasady

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.

Przy udzielaniu urlopu wypoczynkowego jeden dzień urlopu **odpowiada 8 godzinom pracy.**

Reguły te stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobowy wymiar czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

Udział w urlopie wypoczynkowym w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne 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.

Udział w urlopie wypoczynkowym w wymiarze proporcjonalnym

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

□ u dotychczasowego pracodawcy w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem stosunku pracy pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub wyższym wymiarze,

□ u kolejnego pracodawcy w wymiarze:

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

- proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym.

Udział w urlopie wypoczynkowym w wymiarze proporcjonalnym

- Zasady te stosuje się odpowiednio do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie:
- ☐ urlopu bezpłatnego,
 - ☐ urlopu wychowawczego,
 - ☐ odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych,
 - ☐ tymczasowego aresztowania,
 - ☐ odbywania kary pozbawienia wolności,
 - ☐ nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Udział w urlopie wypoczynkowym - zasady

Przy ustalaniu **wymiaru urlopu proporcjonalnego**, kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada **1/12** wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi.

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

Jeżeli ustanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy następuje w tym samym miesiącu kalendarzowym, **zaokrąglenia** do pełnego miesiąca **dokonuje dotychczasowy pracodawca**.

Wymiar tak ustalonego urlopu nie może w danym roku kalendarzowym przekroczyć wymiaru urlopu na ten rok kalendarzowy.

- 1) Pracownik był zatrudniony od 1 stycznia 2015 r. do 2 kwietnia 2015 r. Ma prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego. Następnie od 3 kwietnia 2015 r. podjął pracę u innego pracodawcy. W takim przypadku u pierwszego pracodawcy przysługuje pracownikowi **9 dni urlopu**, a u drugiego pozostaje **17 dni**, jeżeli pozostanie w zatrudnieniu do końca roku.
 - 2) Pracownik uprawniony do 26 dni urlopu rozwiązał umowę o pracę w dniu 28 maja, wykorzystując uprzednio 16 dni urlopu wypoczynkowego. Nową umowę zawarł w dniu 1 lipca.
- U nowego przysługuje mu 8 dni urlopu.** U poprzedniego pracodawcy przysługiwało mu 11 dni urlopu ($5/12 \times 26 \text{ dni} = 10,83 \text{ dni}$, po zaokrągleniu 11). U nowego przysługiwałoby mu 13 dni ($6/12 \times 26 \text{ dni} = 13$), jednakże z uwagi na to, iż pracownik wykorzystał u poprzedniego więcej o 5 dni urlopu, niż mu przysługiwało, wymiar ten zostanie obniżony o 5 dni ($13 - 5 = 8 \text{ dni}$).

Przykład

- Zasady obniżania wymiaru urlopu:
- ☐ okresy niewykonania pracy muszą trwać co najmniej 1 miesiąc w danym roku kalendarzowym,
 - ☐ okresy niewykonania pracy krótsze niż 1 miesiąc podlegają sumowaniu, aż do osiągnięcia 30 dni w danym roku kalendarzowym,
 - ☐ sumowaniu podlegają wszystkie okresy, a nie tylko jednorodne,
 - ☐ proporcjonalnego obniżenia wymiaru urlopu należy dokonać tylko w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik powrócił do pracy, a nie w tym, w którym rozpoczął się okres niewykonania pracy,
 - ☐ wymiar obniża się za dany rok dopiero po wystąpieniu w tym roku niewykonania pracy,
 - ☐ katalog przyczyn obniżających wymiar urlopu jest zamknięty.

Proporcjonalne obniżenie urlopu wypoczynkowego

Urlop uzupełniający

Urlop uzupełniający przysługuje w sytuacji, gdy pracownik nabył prawo do wyższego wymiaru urlopu. Urlopu uzupełniającego udziela się w takim samym wymiarze bez względu na to, w którym miesiącu pracownik nabył do niego prawo.

Przykład:

Pracownik miał 9 lat i 10 miesięcy stażu uprawniającego do urlopu. W lipcu 2015 r. minęło mu 10 lat zatrudnienia i nabył prawo do urlopu uzupełniającego. W takim przypadku pracownik będzie miał prawo do 6 dni urlopu uzupełniającego, pomimo że nabył prawo do nich dopiero w lipcu.

Odnosi się to również do sytuacji, kiedy pracownik w roku, w którym nabywa prawo do urlopu uzupełniającego pracował w różnych pracodawców.

Urlop uzupełniający

Przykład:

Pracownik w 2015 r. przepracował pierwsze pół roku u jednego pracodawcy, a drugie pół u kolejnego. W trakcie drugiego półroczna nabył prawo do urlopu uzupełniającego. W takiej sytuacji zobowiązany do udzielenia pracownikowi całego urlopu uzupełniającego będzie drugi pracodawca, ponieważ rozwiązując umowę u pierwszego nie miał jeszcze prawa do tego urlopu.

Termin wykorzystania urlopu wypoczynkowego

Pracodawca ma obowiązek udzielać się pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym nabył do niego prawo. Wyjątkiem od tej zasady jest udzielenie urlopu do 30 września następnego roku. Dotyczy to wszystkich przypadków niewykorzystania urlopu zgodnie z planem urlopów lub zgodnie z indywidualnymi ustaleniami (np. przesunięcie urlopu, odwrotanie z urlopu itp.).

Na wniosek pracownika urlop wypoczynkowy może być podzielony na części, jednakże co najmniej jedna jego część powinna trwać nie krócej niż 14 dni kalendarzowych, a więc wliczając również soboty i niedziele.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25.01.2005 r., I PK 124/05 uznał, iż pracodawca może wystać pracownika na zaległy urlop, nawet jeśli pracownik nie wyraża zgody.

WAŻNE!

Pracodawca, który nie udziela w podanych terminach urlopu wypoczynkowego popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 282 § 1 pkt 1 kp), narażając się na ukaranie karą grzywny przez Inspekcję Pracy.

Aby tego uniknąć, należy udzielać urlopów wypoczynkowych w terminach określonych przez Kodeks pracy. Warunek udzielenia do 30 września kolejnego roku kalendarzowego będzie spełniony, jeżeli pracownik rozpocznie wykorzystywanie urlopu wypoczynkowego najpóźniej 30 września tego roku.

Planowanie urlopu wypoczynkowego

Co do zasady, każdy pracodawca ma obowiązek opracowania planu urlopów, który określa terminy urlopów wypoczynkowych w danym zakładzie pracy. Taki plan ustala się biorąc pod uwagę wnioski pracowników oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Pracodawca nie jest jednak związany wnioskami pracowników, gdy kolidują one z zapewnieniem normalnego toku pracy.

Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób **przyjęty u danego pracodawcy**.

Przepisy prawa pracy nie określają terminu, w jakim powinien być sporządzony **plan** urlopów lub zawarte porozumienie z pracownikiem. Termin ten może być określony w przepisach układowych. Ze względu jednak na to, że pracownik może korzystać z urlopu już od 1 stycznia danego roku kalendarzowego, ustalenie planu urlopów (porozumienie z **pracownikiem**) powinno nastąpić najpóźniej 31 grudnia roku poprzedzającego.

Planowanie urlopu wypoczynkowego

Sąd Najwyższy w wyroku

- z 5 września 1979 r., I PRN 82/79 uznał, iż „Plan urlopów nie daje pracownikowi uprawnienia do rozporządzenia urlopu w zaplanowanym terminie. Konieczne jest ponadto oświadczenie przez zakład pracy wobec pracownika (wyrażenie zgody), by pracownik w konkretnym okresie czasu (z reguły jest to okres przewidziany w planie) urlop wykorzystał.”

- z 15 marca 2001 r., I PKN 306/00 stwierdził ponadto, iż „Pracownik, który złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego nieprzewidzianego w planie urlopów, nie może go wykorzystać bez wyrażonej akceptacji pracodawcy.”

Przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego

Plan urlopów jest wiążący dla pracownika i pracodawcy, jednak nie stanowi bezwzględnie obowiązku rozpoczęcia urlopu we wskazanym w nim terminie.

Przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego na termin późniejszy jest **obowiązkowe** z powodu (art. 165 kp):

- ☐ czasowej niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby,
- ☐ odosobnienia pracownika w związku z chorobą zakaźną,
- ☐ powołania pracownika na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
- ☐ urlopu macierzyńskiego.

Pracodawca może (lecz nie musi) przesunąć termin urlopu:

- ☐ na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami oraz z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

Odwołanie z urlopu wypoczynkowego

Pracodawca ma prawo odwołać pracownika z urlopu wypoczynkowego, **jeśli obecność pracownika w zakładzie pracy jest konieczna**, a okoliczność ta nie była znana pracodawcy w momencie udzielania urlopu.

W razie odwołania z urlopu pracodawca **ma obowiązek pokrycia kosztów** poniesionych przez pracownika w związku z urlopem.

Odwołanie z urlopu powinno być dokonane z odpowiednim wyprzedzeniem, tak aby pracownik miał możliwość wykonania polecenia pracodawcy w wyznaczonym przez niego terminie.

Odwołanie należy traktować jako polecenie służbowe.

Pracownik jest zatrudniony na 1/4 etatu. Pracuje on w poniedziałek i wtorek po 5 godzin. Jego wymiar urlopu wynosi 20 dni, a z uwagi na zatrudnienie w niepełnym etacie ma prawo do 5 dni urlopu wypoczynkowego. Pracownik ten zwrócił się o 2 dni urlopu na żądanie. Pracodawca udzielił mu ich w poniedziałek i wtorek. W takim przypadku pracownik ma prawo do wykorzystania jeszcze dwóch dni urlopu na żądanie, natomiast z jego urlopu wypoczynkowego należy odpisać 10 godzin. Pozostanie mu, więc ogółem do wykorzystania 30 godzin urlopu wypoczynkowego.

Przykład:

Duże wątpliwości pojawiają się w przypadku udzielania urlopu na żądanie pracownikom zatrudnionym na niepełnym etacie. Urlopu udziela się obecnie na godziny. 1 dzień urlopu odpowiada 8 godzinom. Jednakże urlopu na żądanie udziela się na dni, a nie na godziny.

Urlop na żądanie

Zdaniem Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 128/06 zgłoszenie urlopu na żądanie powinno nastąpić przed rozpoczęciem swojego dnia pracy.

Pracownikowi w danym roku kalendarzowym przysługują **4 dni** urlopu na żądanie niezależnie od liczby pracodawców. Urlopu tego nie uwzględnia się w planie urlopów. Urlop na żądanie nie jest urlopem przysługującym pracownikowi dodatkowo oprócz podstawowego wymiaru. Wchodzi on w liczbę dni należnego danemu pracownikowi urlopu wypoczynkowego. O chęci skorzystania z urlopu na żądanie pracownik powinien poinformować pracodawcę najpóźniej w dniu rozpoczęcia tego urlopu w jakiegokolwiek formie – pisemnie, ustnie, telefonicznie, faxem, e-mailem (art.167² kp).

Urlop na żądanie

Pracodawca ma obowiązek udzielenia na wniosek pracownika (matki, ojca) przysługującego mu za dany rok urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po:

- ☐ urlopie macierzyńskim podstawowym lub dodatkowym (także urlopie ojcowskim), a ponadto
- ☐ po urlopie (podstawowym i dodatkowym) na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz
- ☐ po urlopie rodzicielskim.

Sąd Najwyższy uznał (wyrok z 9 marca 2011 r., I PK 240/10), iż: "Pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika zawierającym propozycję terminu udzielenia mu urlopu wypoczynkowego, jedna jest jednak związany takim wnioskiem pochodzącym od pracownicy, która urodziła lub ma urodzić dziecko i chciałaaby skorzystać z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim."

Urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim

Do urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim nie stosuje się przepisów art. 155² kp o urlopie proporcjonalnym po okresie niewykonywania pracy. Urlop macierzyński nie jest bowiem jednym z okresów wymienionych w tym artykule, skutkujących obniżeniem wymiaru urlopu wypoczynkowego. Również gdyby pracownica zamierzała skorzystać z urlopu wychowawczego, to fakt ten nie wpłynął na jej uprawnienia urlopowe przed udzieleniem jej tego urlopu.

Przykład

Pracownica posiadająca 10-letni staż urlopowy, po urlopie rodzicielskim, który skończy się w sierpniu 2015 r. zamierza wykorzystać 15 dni zaległego oraz cały bieżący urlop wypoczynkowy, a następnie przejść na urlop wychowawczy. Pracodawca będzie związany wnioskiem pracownicy w tej sprawie.

Od 1 października 2013 r. ustawodawca zrezygnował z proporcjonalnego obniżania wymiaru urlopu wypoczynkowego w przypadku, gdy w danym roku kalendarzowym po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu wypoczynkowego korzysta on z urlopu wypoczynkowego, a następnie w tym samym roku powraca do pracy. W wyniku tych zmian, pracownik, który nabył prawa do urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym, a następnie korzysta z urlopu wypoczynkowego i powrócił do pracy w tym samym roku, zachowuje prawo do pełnego wymiaru urlopu wypoczynkowego – bez obniżania go o okres, w którym przebywał na urlopie wychowawczym. Nowe zasady liczenia biegu terminu przedawnienia roszczenia o urlop umożliwiają pracownikowi, po zakończeniu urlopu wychowawczego, skorzystanie z urlopu wypoczynkowego, do którego nabył on prawo przed urlopem wychowawczym.

Urlop wypoczynkowy po urlopie wychowawczym

Przykład

Pracownik przebywał na urlopie wychowawczym przez cały rok. Jeżeli pracownik przebywa na urlopie wychowawczym przez cały rok kalendarzowy, nie nabywa prawa do urlopu za ten rok.

Przykład

Pracownik przebywał na urlopie wychowawczym od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2015 r.

Za rok 2013, 2014 i 2015 pracownik nie nabył prawa do urlopu wypoczynkowego. Urlop wypoczynkowy rozpoczął się w trakcie roku i pracownik w tym roku nie wrócił już do pracy.

Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 kwietnia 2011 r. (sygnatura akt: II PK 302/10): „udzielenie urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia zależne jest jedynie od woli pracodawcy, której pracownik nie może się sprzeciwić.”

Pracodawca udziela pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia bez wniosku urlopowego, a nawet bez zgody zatrudnionego.

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest zobowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca mu go udzieli.

Urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia

Zasada ustalania urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym dotyczy tylko tego roku kalendarzowego, w którym pracownik powraca do pracy po trwającym co najmniej miesiącu urlopie wychowawczym. Nie ma natomiast zastosowania w odniesieniu do tego roku, w którym pracownik rozpoczyna urlop wychowawczy i już nie wraca do pracy. W takim przypadku pracownikowi przysługuje urlop w pełnym wymiarze.

Urlop wypoczynkowy po urlopie wychowawczym

Przedawnienie roszczeń

Urlop wypoczynkowy niewykorzystany przez pracownika do końca roku, w którym pracownik nabył do niego prawo, staje się urlopem zaległym i powinien zostać udzielony pracownikowi do 30 września następnego roku kalendarzowego. Roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego **przedawnia się z upływem trzech lat od dnia, w którym następuje bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop przysuguje, bądź najpóźniej z końcem września następnego roku, jeżeli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy.**

Zgodnie z przepisami obowiązującymi od 1 października 2013 r. bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego. Oznacza to, że przez czas, w którym pracownik przebywa na urlopie wychowawczym nie biegnie termin przedawnienia prawa do urlopu wypoczynkowego.

Przykład

Pracownikowi pozostało 10 dni urlopu zaległego za rok 2012 r.

Pracownik może dochodzić udzielenia tego urlopu do 31 grudnia 2015 r. Jeżeli jednak pracownik uzgodnił z pracodawcą, że 10 dni urlopu za 2012 r. wykorzysta do 30 września 2013 r., prawo do urlopu przedawni się z dniem 30 września 2016 r.