

BIBLIOTEKA
INFORLEX

MAGDALENA SZOCHNER-SIEMIŃSKA

Urlopy wypoczynkowe dla pracowników



Spis treści

Urlopy wypoczynkowe dla pracowników	2
Prawo do urlopu wypoczynkowego	2
Wymiar urlopu i sposób jego ustalenia	2
Udzielenie urlopu wypoczynkowego	8
Planowanie i wykorzystanie urlopu	9
Urlop na żądanie	10
Odwołanie pracownika z urlopu	11
Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	11
Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	14
Urlopy wypoczynkowe w orzecznictwie	16

MAGDALENA SZOCHNER-SIEMIŃSKA – prawnik, doktorant na Wydziale Prawa i Administracji, ekspert w zakresie prawa administracyjnego i prawa pracy

Urlopy wypoczynkowe dla pracowników

Ustalanie prawa do urlopu wypoczynkowego, zwłaszcza w przypadku pracowników zatrudnionych na krótkie okresy bądź w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymaga szczegółowej analizy i każdorazowo powinno być rozpatrywane indywidualnie. W artykule przedstawione są przykłady dotyczące najbardziej typowych sytuacji, z którymi może spotkać się osoba odpowiedzialna za ustalanie wymiaru urlopu wypoczynkowego.

Celem artykułu jest dokładne omówienie zagadnień związanych z urlopem wypoczynkowym pracowników ze szczególnym uwzględnieniem problematyki wymiaru tego urlopu i sposobem jego ustalenia. Jednocześnie podjęta zostanie tu ważna kwestia wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w czasie urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Prawo do urlopu wypoczynkowego

Prawo do urlopu wypoczynkowego stanowi uprawnienie każdego pracownika i zostało dokładnie uregulowane w ustawie z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.), określającej ogólne prawa i obowiązki pracowników. Zgodnie z art. 152 k.p., **pracownikom przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego na zasadach ogólnych**. Celem urlopu wypoczynkowego jest zapewnienie pracownikowi możliwości regeneracji sił i odpoczynek od pracy. Dlatego prawo do urlopu wypoczynkowego ma charakter prawa podmiotowego i osobistego.

 Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Zakaz zrzeczenia się urlopu wypoczynkowego dotyczy zarówno urlopu bieżącego, tj. urlopu, do którego prawo powstało w danym roku kalendarzowym, jak i urlopu zaległego, tj. urlopu, do którego prawo powstało w roku poprzednim. **Niemożliwa i nieprawidłowa jest zatem zamiana urlopu na ekwiwalent pieniężny w drodze umowy zawartej z pracodawcą**. Prawo do rekompensaty za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysłu-

guje pracownikowi tylko w sytuacji określonej w art. 171 § 1 k.p., tj. w razie niewykorzystania przysługującego pracownikowi urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Wymiar urlopu i sposób jego ustalenia

Urlopu wypoczynkowego udziela się w dni, które dla pracownika są dniami pracy, zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu (art. 154² k.p.).

Urlop pracownika zatrudnionego udzielany jest w dniach, ale rozliczany w godzinach. Należy uwzględnić fakt, że jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy (art. 154² § 1 i 2 k.p.).

Wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika **zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy** wynosi:

- 20 dni, tj. 160 godzin – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 26 dni, tj. 208 godzin – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Pracodawca, udzielając pracownikowi urlopu w wymiarze pełnego dnia, pomniejsza ogólny wymiar urlopu o liczbę godzin, które należało przepracować w danym dniu. Pracodawca, który udziela urlopu wypoczynkowego pracownikowi zatrudnionemu w równoważnym systemie czasu pracy, który ma do przepracowania 12 godzin, pomniejsza urlop danego pracownika o 12 godzin, natomiast pracownikowi zatrudnionemu w podstawowym systemie czasu pracy pomniejsza o 8 godzin.

Zasadniczo **pracodawca nie może udzielić urlopu wypoczynkowego, który przypadałby jedynie na część dnia pracy**. Urlop obejmuje zatem dobowy czas pracy pracownika. Wyjątek od tej zasady został

określony w art. 154² § 4 k.p. Udzielenie pracownikowi urlopu 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.

Przykład

Nasza jednostka w poniedziałek, wtorek, piątek jest czynna w godzinach 7.30–15.30. Jednak ze względu na potrzebę zapewnienia klientom dostępu stosuje zasadę wydłużonych godzin otwarcia w środy. Jest wówczas czynna od godziny 8.30 do godziny 17.30, tj. 9 godzin. Z uwagi na fakt, że pracownicy nie są zatrudnieni w systemie zmianowym, istnieje konieczność zachowania odpowiedniej tygodniowej liczby godzin pracy, tj. 40 godzin tygodniowo. W związku z tygodniowym wymiarem czasu pracy pracowników istnieje konieczność pracy w innym dniu tygodnia w wymiarze 7 godzin, a zatem przyjęto, że następnego dnia pracownicy rozpoczynają pracę o godzinie 8.30, a kończą o 15.30. Jak należy rozliczyć pracownika korzystającego z urlopu wypoczynkowego w czwartek?

Pracodawca w tym przypadku powinien pomniejszyć przysługujący pracownikowi wymiar urlopu o 1 dzień z zaznaczeniem, że zostało wykorzystane jedynie 7 godzin urlopu. Pozostała nadwyżka w postaci 1 godziny urlopu wypoczynkowego powinna być przez pracodawcę udzielona w innym terminie. Jeżeli pracownik nie będzie posiadał liczby godzin, które umożliwią wykorzystanie pełnego dnia urlopu, wówczas pracodawca zobowiązany jest do udzielenia urlopu w wymiarze godzinowym.

Podjęcie pracy po raz pierwszy

Pracownik **podejmujący pracę po raz pierwszy**, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, **uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy**, tj. z dołu, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku (art. 153 § 1 k.p.). Prawo do kolejnych urlopów – w pełnym wymiarze – pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Wyjątkowy i sporadyczny charakter ma sytuacja, w której dany pracownik w ogóle nie nabyte prawa do urlopu wypoczynkowego. Dotyczy ona wyłącznie **pracownika, który w danym roku kalendarzowym podejmuje pierwszą pracę w życiu i będzie zatrudniony przez okres krótszy niż 1 miesiąc**. Należy jednak pamiętać, że okresy zatrudnienia będą ulegały sumowaniu,

tj. w przypadku podjęcia przez tego pracownika pracy u kolejnego pracodawcy w tym samym roku kalendarzowym, nabyte on prawo do urlopu wypoczynkowego w momencie uzupełnienia okresu 1 miesiąca, który warunkuje prawo do nabycia urlopu wypoczynkowego. Jednak dotyczy to tylko sytuacji ponownego zatrudnienia w tym samym roku kalendarzowym, tak wynika z literalnego brzmienia art. 153 § 1 k.p. Mimo że nie będzie to pierwsza, ale druga praca tego pracownika, nie nabył on wcale prawa do urlopu u pierwszego pracodawcy, jednak rozpoczął już określony cykl urlopowy w danym roku kalendarzowym. Nie będzie więc mowy o prawie do kolejnego urlopu. Zgodnie z art. 153 § 2 k.p., pracownik nabywa prawo do kolejnych urlopów w każdym następnym roku kalendarzowym. W opisanym przypadku zmiana następuje w roku kalendarzowym, w którym pracownik podjął pierwszą pracę, dlatego zgodnie z art. 153 § 1 k.p., ma on w tym roku szansę jedynie na 1/12 urlopu po każdym miesiącu pracy.

Przykład

Pracownik został zatrudniony 1 kwietnia 2014 r. Wcześniej w tym roku przepracował tylko 10 dni (od 3 do 12 marca 2014 r.) w innym zakładzie pracy i była to jego pierwsza praca. Kiedy i w jakim wymiarze pracownik ten uzyska prawo do urlopu wypoczynkowego?

Pracownik ten uzyska prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego z upływem pełnego przepracowanego miesiąca. Z uwagi na fakt, że pracownik nie przepracował u poprzedniego pracodawcy pełnego miesiąca, a jedynie 10 dni, nie należy mu się za ten okres urlopu wypoczynkowy. Okresy zatrudnienia u poszczególnych pracodawców w roku podjęcia pracy po raz pierwszy – sumują się. Dlatego ustalając prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego dla tego pracownika, należy uwzględnić 10 dni przepracowanych w marcu 2014 r. Pracownik nabyte zatem prawo do pierwszego urlopu w wymiarze 1/12 ogólnego wymiaru urlopu po przepracowaniu w obecnym zakładzie pracy 20 dni kwietnia (10 dni marca + 20 dni kwietnia).

W stosunku do urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik podejmuje pracę po raz pierwszy, prawo do 1/12 urlopu wypoczynkowego nabywa się **wyłącznie** po przepracowaniu danego miesiąca. **Nie będzie tu miała zastosowania zasada zaokrąglania w górę niepełnych miesięcy pracy**, określona w art. 155^{2a} § 2 k.p. Stosuje się ją w przypadku urlopu proporcjonalnego, udzielanego wyłącznie pracownikom nabywającym prawo do urlopu wypoczynkowego po powrocie