



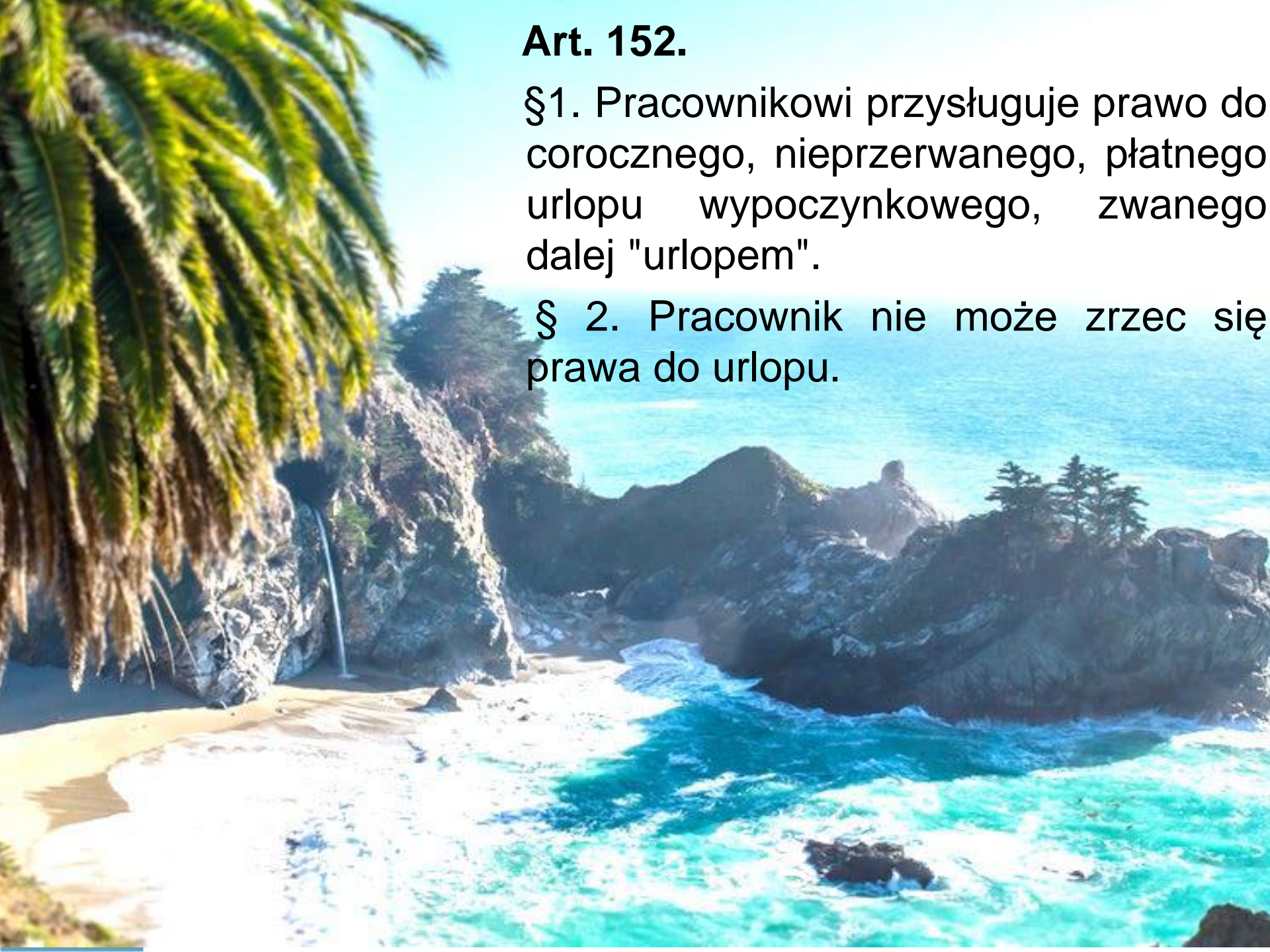
## **URLOP WYPOCZYNKOWY**

Małgorzata Grześków

## **Art. 152.**

§1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem".

§ 2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.



## PODSTAWY PRAWNE:

- art. 66 ust. 2 Konstytucji RP:

*„Pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa”.*

- art. 2 pkt 3 EKS

*„Strony zobowiązują się zapewnić coroczny, co najmniej czterotygodniowy płatny urlop”*

- art. 152 k.p.

## KOMU PRZYSŁUGUJE PRAWO DO URLOPU????

Na podstawie kodeksu i wskazanych wyżej przepisów prawo do urlopu nabywają **tylko pracownicy**.

Osoby wykonujące pracę na **innej podstawie** niż stosunek pracy nabywają to prawo wówczas, gdy przepisy szczególne im je przyznają lub gdy wynika ono z umowy, np. zlecenia albo agencyjnej.



WYROK SN Z DNIA 6 MAJA 2009 R.,  
II PK 95/09

*„W ramach innych stosunków prawnych niż stosunek pracy prawo do urlopu wypoczynkowego może wynikać z ustalonych zwyczajów. Jednak prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop musi wynikać z wyraźnej umowy”.*



# CECHY URLOPU WYPOCZYNKOWEGO

- coroczny,
- nieprzerwany,
- płatny,
- charakter osobisty,
- co do zasady udzielany w naturze,
- charakter roszczeniowy

COROCZNY  
(ART. 153, 155<sup>1</sup>, 155<sup>2</sup>, 161 K.P.)

**Art. 153. § 1.** 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.

§ 2. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

**Art. 155<sup>1</sup>. § 1.** 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,

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. 161.** Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011r.,  
II PK 314/10

*„Kodeks pracy nie przewiduje możliwości udzielenia urlopu wypoczynkowego przed nabyciem prawa do tego urlopu”.*



## NIEPRZERWANY (ART. 162, 166, 167 K.P.)

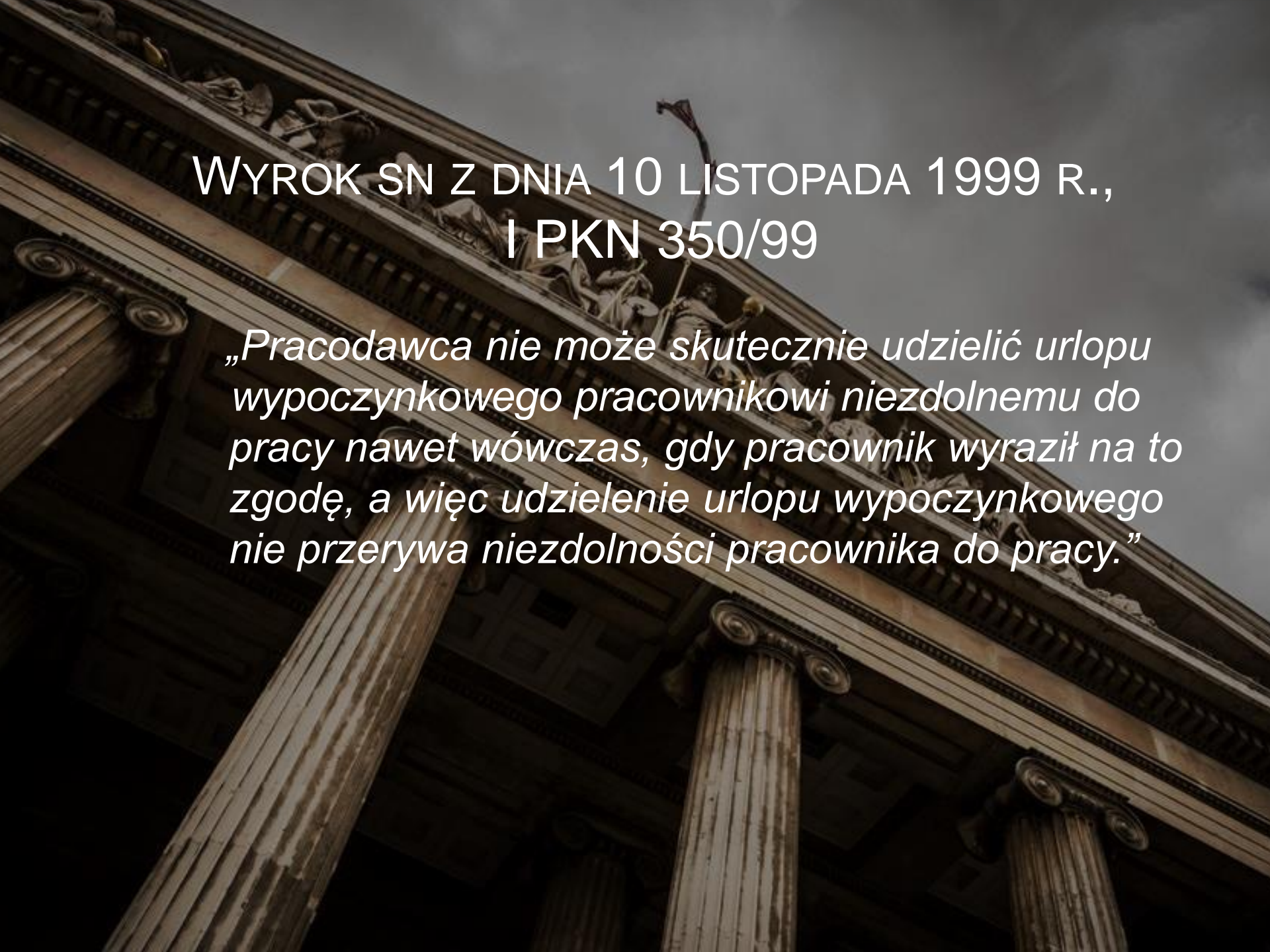
**Art. 162.** Na **wniosek** pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku **co najmniej jedna** część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż **14 kolejnych dni kalendarzowych**.



**Art. 166.** Część urlopu nie wykorzystaną z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 3) odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy,
- 4) urlopu macierzyńskiego

**pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.**



WYROK SN Z DNIA 10 LISTOPADA 1999 R.,  
I PKN 350/99

*„Pracodawca nie może skutecznie udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi niezdolnemu do pracy nawet wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę, a więc udzielenie urlopu wypoczynkowego nie przerywa niezdolności pracownika do pracy.”*



**Art. 167. § 1.** Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu **tylko wówczas**, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności **nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.**

§ 2. Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.





## PŁATNY

(ART. 172, 173 K.P.)

**Art. 172.** Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia **z okresu 3 miesięcy** poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do **12 miesięcy**.



## ROZPORZĄDZENIE URLOPOWE

### **ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ**

z dnia 8 stycznia 1997 r.

w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

(Dz. U. z dnia 9 stycznia 1997 r.)



Z § 6 rozporządzenia urlopowego wynika, jakie składniki płacy pracownika uwzględnia się przy ustalaniu tego wynagrodzenia.

Jest to wynagrodzenie za pracę przysługujące pracownikowi oraz inne świadczenia ze stosunku pracy.

Są to takie składniki płacy pracownika, które nie stanowiąc ekwiwalentu za świadczoną pracę przysługują w związku z jej wykonywaniem. Jednakże warunkiem ich uwzględnienia w wynagrodzeniu urlopowym jest to, by miały charakter świadczeń **stale się powtarzających**

Rozporządzenie wskazuje w zamkniętym katalogu te, które składniki

**nie są uwzględniane przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego.**

Należą do nich:

- jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie (np. wynagrodzenia za projekt racjonalizatorski),
- wynagrodzenie za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju w pracy,
- gratyfikacje (nagrody jubileuszowe),

- wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego oraz za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- dodatkowe wynagrodzenie radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,



- kwota wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne, należności przysługujące z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- odprawy emerytalne lub rentowe albo inne odprawy pieniężne,
- wynagrodzenie i odszkodowanie przysługujące w razie rozwiązania stosunku pracy.

## CHARAKTER OSOBISTY

- celem urlopu jest wypoczynek pracownika,
- nie może być przeniesione na inną osobę,
- nie przechodzi na osoby wymienione w art. 63<sup>1</sup> § 2 k.p. ani nie podlega dziedziczeniu



## UDZIELANY W NATURZE

- Wyплата ekwiwalentu pieniężnego w miejsce urlopu udzielonego w postaci płatnego zwolnienia od wykonywania pracy jest dopuszczalna **tylko w sytuacjach przewidzianych prawem**

art. 171 k.p.



## CHARAKTER ROSZCZENIOWY

Pracownik mający **roszczenie o udzielenie mu urlopu** bieżącego oraz zaległych może dochodzić tego przed sądem pracy.

Nieudzielenie pracownikowi urlopu w terminie z reguły będzie uprawniało go do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup>k.p.

Stanowi to także wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 2 k.p.



## URLOP PROPORCJONALNY

### ZASADA

Pracownik nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze określonym przepisami Kodeksu pracy **w pierwszym dniu każdego roku kalendarzowego**, w trakcie którego trwa stosunek pracy.

### WYJĄTEK

W określonych przypadkach wymiar urlopu wypoczynkowego ustala się jednak proporcjonalnie do przepracowanego okresu.



## KIEDY PRZYSŁUGUJE URLOP PROPORCJONALNY ???

- pracownik podejmuje pracę u kolejnego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego,
- pracownik rozwiązuje umowę o pracę w trakcie roku kalendarzowego,
- pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- pracownik powraca do obecnego pracodawcy po przerwie trwającej **minimum 1 miesiąc** z powodu:
  - urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego,
  - nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
  - odbywania zasadniczej służby wojskowej,
  - tymczasowego aresztowania, odbywania kary pozbawienia wolności.



## OBLICZANIE URLOPU PROPORCJONALNEGO

Miesiąc pracy odpowiada  $1/12$  części przysługującego pracownikowi urlopu, a niepełne kalendarzowe dni lub miesiące zaokrągla się **w górę z korzyścią dla pracownika.**



## ZMIANA PRACODAWCY

W sytuacji, gdy w ciągu roku kalendarzowego pracownik zmienia pracodawcę, u dotychczasowego pracodawcy przysługuje mu urlop w wymiarze **proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy** przed ustaniem stosunku pracy.

U następnego pracodawcy pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu **pozostałego do końca roku kalendarzowego**, jeżeli został zatrudniony na okres co najmniej do końca danego roku kalendarzowego.



Jeżeli pracownik u następnego pracodawcy został zatrudniony na okres krótszy niż do końca roku kalendarzowego, urlop proporcjonalny oblicza się w wymiarze **odpowiadającym do końca trwania umowy.**

Gdy pracownik u poprzedniego pracodawcy wykorzystał urlop w **wyższym wymiarze** niż mu przysługiwał w stosunku do przepracowanego okresu, urlop przysługujący u kolejnego pracodawcy będzie odpowiednio obniżony.

Jeżeli wykorzystał **cały** przysługujący za dany rok urlop – u nowego pracodawcy urlop **nie będzie mu przysługiwał**.





## URLOP PO OKRESIE NIEWYKONYWANIA PRACY

Za okresy nieobecności w pracy, podczas których praca nie jest świadczona, pracownik nie nabywa prawa do urlopu w pełnym wymiarze, a w odpowiednio zmniejszonym wymiarze **proporcjonalnym**.

Dotyczy to nieobecności  
**dłuższych niż 1 miesiąc:**

- spowodowanych urlopem bezpłatnym,
- urlopem wychowawczym,
- odbyciem zasadniczej służby wojskowej,
- tymczasowym aresztowaniem,
- odbywaniem kary pozbawienia wolności lub
- nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy.

**Okresy nieobecności, podczas których pracownik nie nabywa prawa do urlopu, należy sumować.**



## NIEPEŁNY WYMIAR CZASU PRACY

Urlop wypoczynkowy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu jego pracy. Urlopu osobom zatrudnionym na część etatu udziela się **w wymiarze godzinowym.**

## URLOP UZUPEŁNIAJĄCY

Pracownikowi, który w trakcie roku kalendarzowego uzyskuje prawo do urlopu w wyższym wymiarze, a wykorzystał już urlop za dany rok kalendarzowy w niższym wymiarze, **przysługuje urlop uzupełniający.**

*Np. Pracownik w marcu 2014 r. osiągnął 10-letni staż urlopowy. Uzyskał zatem prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni.*



## URLOP W OKRESIE WYPOWIEDZENIA

### **art. 167<sup>1</sup> k.p.**

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

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

W okresie wypowiedzenia mogą zostać wykorzystane nie tylko urlopy bieżące, ale również urlopy zaległe. Urlopy bieżące przysługują pracownikowi w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym.

Rozliczenie niewykorzystanego urlopu może nastąpić również w drodze wypłacenia **ekwiwalentu.**

Pracodawca decyduje, czy za niewykorzystany urlop przed upływem terminu wypowiedzenia udzieli pracownikowi dni wolnych, czy wypłaci mu ekwiwalent pieniężny.

Możliwe jest także połączenie obu form uregulowania urlopu.





## URLOP NA ŻĄDANIE PRACOWNIKA

Urlop na żądanie jest częścią urlopu wypoczynkowego i przysługuje w wymiarze **4 dni** w każdym roku kalendarzowym.

Pracownik może wystąpić o udzielenie urlopu najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia



## KIEDY PRACODAWCA MOŻE ODMÓWIĆ UDZIELENIA URLOPU NA ŻĄDANIE ???

Pracodawca ma prawo odmówić udzielenia urlopu na żądanie w przypadku wcześniej nieprzewidzianej, ważnej sytuacji lub gdy zagrożone jest dobro bądź mienie zakładu pracy.



## WNIOSEK O URLOP NA ŻĄDANIE

Przepisy nie określają konkretnie, w jakiej formie powinno zgłosić się chęć skorzystania z urlopu na żądanie.

Dozwolone jest poinformowanie o tym fakcie telefonicznie, e-mailowo czy za pośrednictwem innej osoby.

Istotny jest jednak fakt, aby ta wiadomość dotarła do wiadomości pracodawcy jeszcze **przed godziną rozpoczęcia pracy.**



## URLOP BEZPŁATNY

Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego.

Pracownik **nie musi uzasadniać** swojego wniosku o urlop.

Pracownik może składać wniosek o urlop bezpłatny w celu:

- podjęcia innej pracy,
- w celu sprawowania opieki nad dzieckiem lub
- celu odpoczynku,

**kiedy nie ma już prawa do urlopu wypoczynkowego**



Pracodawca bez względu na przyczyny uzasadniające wniosek pracownika **może odmówić pracownikowi urlopu bezpłatnego.**



## PRZEDAWNNIENIE ROSZCZEŃ URLOPOWYCH

Roszczenia pracownicze przedawniają się  
po **upływie 3 lat.**



## OD KIEDY BIEGNIE WSKAZANY W KODEKSIE 3- LETNI OKRES PRZEDAWNNIENIA ?

Bieg przedawnienia roszczenia rozpoczyna się w dniu jego **wymagalności**.

Przy urlopie będzie to zatem bądź **koniec roku kalendarzowego**, za który należy się urlop, bądź **koniec pierwszego kwartału roku następnego** (Kodeks pracy dopuszcza przeniesienie urlopu na następny rok kalendarzowy i wykorzystanie go do końca pierwszego kwartału).