

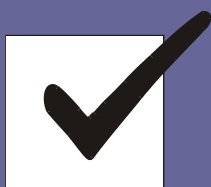


e-kadry.com.pl



Przemysław Ciszek

Urlop wypoczynkowy pracownika



BECK INFO BIZNES

Urlop wypoczynkowy pracownika

wydanie 1.

ISBN 83-7387-965-X

Opracował: Przemysław Ciszek na podstawie „Kadry. Serwis spraw pracowniczych”

Redakcja: Małgorzata Budzich

© Wydawnictwo C.H. Beck
ul. Gen. Zajączka 9, 01-518 Warszawa
tel. (022) 33 77 600
fax (022) 33 77 601

Skład i łamanie: Wydawnictwo C.H. Beck
ul. Gen. Zajączka 9, 01-518 Warszawa

Wszelkie prawa zastrzeżone.
Rady zawarte w niniejszej publikacji wyrażają punkt widzenia Autorów

Spis treści

I. Pojęcie urlopu wypoczynkowego	4
II. Prawo do urlopu wypoczynkowego	5
1. Kiedy nie można udzielić urlopu	5
2. Niewykorzystanie urlopu	6
III. Pierwszy urlop w życiu	7
IV. Nabycie prawa do kolejnego urlopu	11
1. Prawo do urlopu w dodatkowym miejscu pracy	11
V. Wymiar urlopu wypoczynkowego	12
1. Zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy	12
2. Godzinowe rozliczanie urlopu	14
3. Zwiększony wymiar urlopu	17
4. Okresy wliczane do okresu pracy warunkujące wymiar urlopu	18
5. Okresy nauki wpływające na wymiar urlopu	23
6. Proporcjonalny wymiar urlopu	25
a) Określenie podstawy naliczania urlopu	27
b) Ustalenie wymiaru urlopu	28
7. Wpływ urlopu bezpłatnego na wymiar urlopu	29
8. Wpływ urlopu uzupełniającego na urlop w wymiarze proporcjonalnym	31
9. Podwyższenie wymiaru – urlop uzupełniający	32
VI. Urlop pracowników sezonowych	32
VII. Udzielanie urlopu wypoczynkowego	33
1. Termin udzielenia urlopu	33
2. Podział urlopu na części	34
3. Ustalenie planu urlopów	34
4. Ustalenie urlopu po porozumieniu z pracownikiem	37
5. Urlop wypoczynkowy na żądanie	38
6. Wykorzystanie urlopu w okresie wypowiedzenia	41
7. Konsekwencje jednostronnego wyznaczenia urlopu	41
8. Urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim	42
9. Przesunięcie terminu rozpoczęcia urlopu	42
10. Obowiązkowe przesunięcie terminu rozpoczęcia urlopu	44
11. Niemożność wykorzystania rozpoczętego urlopu	45
12. Odwołanie pracownika z urlopu	46
13. Koszty poniesione przez pracownika w związku z odwołaniem	47
14. Przedawnienie prawa do urlopu	48
VIII. Wynagrodzenie za okres urlopu	49
1. Ustalenie składników wynagrodzenia	49
2. Modyfikacja podstawy wynagrodzenia urlopowego	53
3. Obliczenie wynagrodzenia urlopowego	54
IX. Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy	55
1. Ustalenie wysokości ekwiwalentu za urlop	56
a) Ustalenie podstawy naliczenia ekwiwalentu	57
b) Ustalenie współczynnika	58
c) Obliczanie ekwiwalentu	58
X. Wzory pism i dokumentów	59
1. Wniosek o urlop wypoczynkowy	59
2. Wniosek o urlop wypoczynkowy – urlop na żądanie	60
3. Plan urlopów	61
4. Wniosek o odwołanie z urlopu	62
5. Wniosek pracownika o udzielenie urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim	63
6. Pismo pracownika o przesunięciu terminu urlopu	64
7. Wniosek pracodawcy o przesunięciu urlopu	65
8. Wniosek pracownika o udzielenie w terminie późniejszym niewykorzystanej części urlopu	66
XI. Podstawy prawne	67

Prawo każdego pracownika do wypoczynku wyraża się m.in. w ustawowym zagwarantowaniu prawa do urlopu wypoczynkowego i określeniu jego rozmiaru. Choć wielu pracodawców, a nawet i pracowników, uważa, że **prawo urlopowe ogranicza ich możliwości** zarobkowe, warto pamiętać, że funkcją okresu odpoczynku od pracy jest przede wszystkim umożliwienie regeneracji psychofizycznej zdolności do pracy.

Należy zauważyć, że przy nabywaniu prawa do urlopu decydujące znaczenie ma pozostawanie w stosunku pracy, a nie świadczenie pracy. Jeżeli zatem pracownik nie wykonywał pracy z powodu choroby i pobierał zasiłek chorobowy (nawet wielomiesięczny) lub świadczenie rehabilitacyjne, to również nabywa prawo do urlopu z pierwszym dniem kolejnego roku trwającego stosunku pracy (uchw. SN z 4.4.1995 r., I PZP, OSNAPiUS z 1995 r. Nr 18, poz. 228).

I. Pojęcie urlopu wypoczynkowego

Urlop wypoczynkowy ukształtowany został jako świadczenie majątkowe pracodawcy, które udzielane jest pracownikowi w zamian za pracę wykonywaną w oznaczonym okresie, i polega na zwolnieniu pracownika z obowiązku wykonywania pracy w celu wypoczynku przy jednoczesnym zapewnieniu mu za ten czas wynagrodzenia. Nowa formuła urlopu wypoczynkowego wyraża się głównie w przyjęciu konstrukcji urlopu proporcjonalnego (w przypadku pierwszej pracy w karierze – art. 153 § 1 KP oraz w razie ustania stosunku pracy – art. 155¹ KP lub korzystania z urlopu bezpłatnego – art. 155² KP).

Urlop wypoczynkowy jest szczególnego rodzaju uprawnieniem pracownika określonym jako coroczny, płatny, nieprzerwany okres ustawowego zwolnienia pracownika od obowiązku świadczenia pracy u danego pracodawcy, przysługujący pracownikowi w celu wypoczynku i regeneracji sił, w wymiarze określonym przepisami prawa pracy i w czasie ustalonym przez pracodawcę (po porozumieniu z pracownikiem lub w planie urlopów).

Prawo do **corocznego urlopu oznacza**, że urlop przysługuje pracownikowi, co do zasady, w każdym roku kalendarzowym zatrudnienia. Zgodnie z przepisami, które weszły w życie 1.1.2004 r., wyjątek od tej zasady w praktyce może mieć miejsce tylko raz w karierze zawodowej pracownika – gdy w pierwszym roku kalendarzowym zatrudnienia jego okres pracy jest niższy niż jeden miesiąc.

Zasada **nieprzerwanego urlopu** nakłada na pracodawcę obowiązek udzielenia urlopu w całości jako jeden nieprzerwany okres. Dzielenie urlopu może nastąpić tylko na wniosek pracownika, przy czym zgodnie z art. 162 KP przynajmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Wyjątkiem od wymienionej powyżej zasady jest też możliwość, pod ściśle określonymi w art. 167 KP warunkami, odwołania pracownika z urlopu oraz sytuacje, które powodują z mocy prawa przerwanie urlopu (art. 166 KP).

Zasada **odpłatności** oznacza, że urlop jest świadczeniem zawsze płatnym. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymywał, gdyby w tym czasie pracował (art. 172 KP).

1. Kiedy nie można udzielić urlopu

Do zasad urlopowych należy również obowiązek udzielenia **urlopu w naturze**, co potwierdza ściśle wyliczenie sytuacji uprawniających, w drodze wyjątku, do zamiany urlopu na ekwiwalent pieniężny, a także bezwzględny zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do urlopu.

II. Prawo do urlopu wypoczynkowego

Prawo do urlopu przysługuje pracownikowi, a więc osobie świadczącej pracę na podstawie stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną jego powstania (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie, spółdzielcza umowa o pracę), rodzaj umowy o pracę lub wymiar czasu pracy.

Podstawową przesłanką roszczenia o urlop wypoczynkowy jest istnienie stosunku pracy.

Nie nabywa zatem prawa do urlopu wypoczynkowego osoba świadcząca pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy cywilnoprawnej albo w ramach wykonywania samodzielnej działalności gospodarczej. Natomiast prawo do okresu zwolnienia od świadczenia pracy (świadczenia analogicznego do urlopu wypoczynkowego) może wynikać z zawartej przez strony umowy o charakterze cywilnoprawnym lub z postanowień aktów zakładowych.

1. Kiedy nie można udzielić urlopu

W okresie zawieszenia praw i obowiązków stron stosunku pracy urlop wypoczynkowy pracownikowi nie przysługuje. Do takich okresów zalicza się, oprócz **urlopu bezpłatnego** udzielonego na wniosek pracownika, m.in. **urlop wychowawczy**, gdyż „nie ma podstaw prawnych do udzielenia pracownicy urlopu wypoczynkowego w okresie urlopu wychowawczego, także w sytuacji, gdy pracownica nie wykorzystała z powodu choroby części urlopu wypoczynkowego, udzielonego bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego i rozpoczęła urlop wychowawczy, chociażby zwolnienie lekarskie obejmowało część okresu urlopu wypoczynkowego i część urlopu wychowawczego” (wyr. SN z 15.7.1987 r., sygn. akt I PR 30/87, OSNCP z 1988 r. Nr 12, poz. 181), a także okres korzystania przez nauczyciela z przewidzianego w art. 20 Karty Nauczyciela stanu nieczynnego (wyr. SN z 29.5.1984 r., sygn. akt I PR 4/84, OSNCP z 1985 r. Nr 1, poz. 16).

W zakresie relacji między urlopem wypoczynkowym i **urlopem zdrowotnym** wypowiedział się Sąd Najwyższy, który w uchwale z 10.2.1988 r. (III PZP 4/88, I PR 7/88 – Służba Pracownicza 1988 r., Nr 5, s. 28) stwierdził, że cele tych urlopów są zbieżne, a jest nimi regeneracja sił pracownika. Z tego powodu nie można z obu urlopów korzystać w tym samym czasie.

Jeżeli pracownik przez cały rok kalendarzowy korzysta z urlopu zdrowotnego, to nie może domagać się za ten rok urlopu wypoczynkowego. Prawo do tego urlopu zostaje skonsumowane przez wykorzystanie urlopu zdrowotnego.