

# Twoje prawo do urlopu wypoczynkowego



## Poradnik prawny z serii „Poznaj Swoje Prawa w Pracy”

Seria "Poznaj swoje prawa w pracy" przedstawia podstawowe prawa pracownicze. Wszystkie broszury z tej serii są dostępne w formie plików PDF na portalu "Pracownik" i zostały opracowane przez Związek Syndykalistów Polski i opierają się na stanie prawnym z daty publikacji.

Niektóre kwestie prawne są bardziej skomplikowane i nie są zawarte w serii "Poznaj swoje prawa w pracy". Opinie o tych sprawach są często publikowane na portalu "Pracownik". [www.pracownik.net.pl](http://www.pracownik.net.pl)

Związek Syndykalistów Polski



Kontakt: [info@zsp.net.pl](mailto:info@zsp.net.pl)

## Prawo do urlopu

Prawo do urlopu wypoczynkowego, wchodzące w skład prawa do wypoczynku, stanowi jedno z podstawowych praw pracownika. W Polsce prawo do urlopu jest także konstytucyjnym prawem obywatelskim, gwarantowanym przez art. 66 Konstytucji RP.

Jednak urlop przysługuje ci tylko wtedy, kiedy jesteś zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Ludziom pracującym na czas określony należy się odpowiednia część urlopu - tzw. urlop proporcjonalny.

Inaczej za to oblicza się wolne dni pracownikom czasowym - należy im się dwa dni wolnego za miesiąc pracy. Jeśli "czasownik" jest zatrudniony na okres do pół roku, pracodawca nie ma obowiązku wysyłania go na urlop. Zamiast wolnych dni dostanie pieniądze (np. za cztery dni urlopu należą się cztery dniówki). Obowiązkowy urlop szef musi dać "czasownikowi" zatrudnionemu powyżej pół roku, ale on może z tego prawa nie skorzystać i również zamienić je na pieniądze.

## Wymiar urlopu wypoczynkowego

Wymiar należnego urlopu zależy od okresu zatrudnienia. Do okresu zatrudnienia wlicza się wszystkie okresy poprzedniego zatrudnienia.

Wymiar urlopu wynosi:

- \* **20 dni** - jeżeli pracownik jest zatrudniony **krócej niż 10 lat**,
- \* **26 dni** - jeżeli pracownik jest zatrudniony **co najmniej 10 lat**.

Do okresu zatrudnienia wlicza się z tytułu ukończenia:

- 1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- 2) średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- 3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,
- 4) średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,
- 5) szkoły policealnej - 6 lat,
- 6) szkoły wyższej - 8 lat.

Okresami takimi są między innymi:

- \* służba wojskowa,
- \* pobieranie stypendium dla stażystów.

Pamiętać należy jednak o dwóch zasadach:

- \* powyższe okresy nauki nie podlegają sumowaniu - jeżeli więc po liceum skończyłem studia to nie należy mi się 12 lat tylko 8,
- \* jeżeli pracownik w trakcie nauki był równocześnie zatrudniony, do okresu zatrudnienia wlicza tylko jeden okres - ten korzystniejszy. Jeżeli więc w okresie studiów rok pracowałem, korzystniejsze będzie dla mnie gdy wezmę owe 8 lat za studia. Jeżeli w okresie studiów pracowałem 5 lat bardziej opłaca mi się wziąć 4 lata z tytułu liceum i 5 lat z tytułu pracy, czyli razem 9 lat.

## Prawo do pierwszego urlopu

Od 1 stycznia 2004 roku zmieniły się zasady udzielania urlopów tym osobom, które podejmują pierwszy pracę. Nowelizacja ustawy jest bardzo korzystna dla początkujących pracowników, bo nie trzeba już czekać przez pół roku na pierwszy urlop, jak to dawniej bywało.

Art. 153 §1 Kodeksu pracy głosi, że pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy uzyskuje w roku kalendarzowym, w którym podjął tę pracę, prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po okresie roku.

Jeden z problemów związany z udzielaniem takiego cząstkowego urlopu wynika z tego, że dzieląc wymiar urlopu przysługujący po roku pracy (20 dni) na 12 otrzymujemy 1,666 dnia - czyli 13,28 godziny.

Przepisy Kodeksu pracy nie dają tutaj wprost żadnego rozwiązania, gdyż w przeciwieństwie do pracowników niepełnoetatowych nie ma przepisu, który nakazywałby zaokrąglanie niepełnego dnia urlopu w górę do pełnego dnia.

Jednak wiele zależy od pracodawców. Ilość dni wolnych może być zaokrąglana do liczby całkowitej i odpowiednio pierwszy urlop wynosi :

- \* po 1 miesiącu pracy: 1,67 dnia - czyli 2 dni urlopu;
- \* po 2 miesiącu pracy:  $1,67 \times 2 = 3,33$  dnia - czyli 3 dni urlopu;
- \* po 3 miesiącu pracy:  $1,67 \times 3 = 5$  dni urlopu;
- \* po 4 miesiącu pracy:  $1,67 \times 4 = 6,67$  dnia - czyli 7 dni urlopu;
- \* po 5 miesiącu pracy:  $1,67 \times 5 = 8,33$  dnia - czyli 8 dni urlopu;
- \* po 6 miesiącu pracy:  $1,67 \times 6 = 10$  dni urlopu;
- \* po 7 miesiącu pracy:  $1,67 \times 7 = 11,67$  dnia - czyli 12 dni urlopu;
- \* po 8 miesiącu pracy:  $1,67 \times 8 = 13,33$  dnia - czyli 13 dni urlopu;
- \* po 9 miesiącu pracy:  $1,67 \times 9 = 15$  dni urlopu;
- \* po 10 miesiącu pracy:  $1,67 \times 10 = 16,67$  dnia - czyli 17 dni urlopu;
- \* po 11 miesiącu pracy:  $1,67 \times 11 = 18,33$  dnia - czyli 18 dni urlopu;
- \* po 12 miesiącu pracy:  $1,67 \times 12 = 20$  dni urlopu.

Zobacz także:

[http://www.pracownik.net.pl/pierwszy\\_urlop\\_wypoczynkowy](http://www.pracownik.net.pl/pierwszy_urlop_wypoczynkowy)

[http://www.pracownik.net.pl/prawo\\_do\\_pierwszego\\_urlopu](http://www.pracownik.net.pl/prawo_do_pierwszego_urlopu)

## Plan urlopu

Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Plan urlopu trzeba uzgodnić z zakładowym związkami zawodowymi. Gdy w firmie działa więcej niż jedna zakładowa organizacja, związki powinny przedstawić pracodawcy wspólne stanowisko w sprawie obowiązku ustalenia planu urlopów.

Planu nie trzeba ustalać jeżeli organizacja związkowa wyraziła na to zgodę lub organizacja nie działa u pracodawcy. W takiej sytuacji pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Wnioskami pracowników pracodawca nie jest związany.

Jeśli pracownik nie poda precyzyjnie dat urlopu, a tylko określi np. lipiec – wrzesień, szef może go skierować na wypoczynek w terminie przez siebie wskazanym.

Kodeks pracy nie określa terminu, do kiedy należy sporządzić grafik urlopowy.

## Urlop nieprzerwany

Urlop powinien być nieprzerwany. Kodeks pracy wprowadza jednak wyjątek od tej zasady. Urlop może być mianowicie podzielony na części, pod dwoma jednakże warunkami:

- \* tylko na wniosek pracownika,
- \* przynajmniej jedna część urlopu powinna trwać minimum 14 dni kalendarzowych (dwa tygodnie załatwia sprawę).

W przypadku braku wniosku pracownika należy udzielić mu urlopu w jednym długim kawałku.

## Przesunięcie terminu na wniosek pracownika

Wcześniej ustalone terminy urlopu wypoczynkowego mogą być zmieniane z inicjatywy pracodawcy lub pracownika. Można przesunąć termin urlopu na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami. Pozwala na to art. 164 § 1 k. p. Ocena, czy przyczyny podawane przez pracownika są ważne należy do pracodawcy.

Mogą się zdarzyć okoliczności powodujące, że przesunięcie terminu urlopu jest obowiązkowe. Do takich sytuacji należą:

- \* choroba;
- \* odosobnienie związane z chorobą zakaźną;
- \* powołania na ćwiczenia wojskowe lub szkolenie wojskowe do 3 miesięcy;
- \* urlop macierzyński.

Wtedy pracodawca obowiązkowo przesuwa pracownikowi urlop na inny termin (art. 165 k. p.).

Zobacz także:

[http://www.pracownik.net.pl/urlop\\_wypoczynkowy\\_przerwanie](http://www.pracownik.net.pl/urlop_wypoczynkowy_przerwanie)

### **Przesunięcie terminu bez wniosku pracownika**

Przesunięcie terminu urlopu może także nastąpić, jeżeli nieobecność wypoczywającego pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy (art. 164 § 2 k. p.). Ocena powagi zakłóceń również należy do pracodawcy.

### **Urlop zaległy**

Zgodnie z przepisami prawa pracy, pracodawca powinien udzielić pracownikowi urlopu w tym roku, w którym nabył do niego prawo.

Pracodawcy powinni udzielić pracownikowi do końca pierwszego kwartału kolejnego roku kalendarzowego niewykorzystanego za ubiegły rok urlopu wypoczynkowego lub urlopów za poprzednie lata, jeśli jeszcze się nie przedawniły (art. 168 k.p.). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2005 r. szef może wysłać na zaległy urlop, nawet gdy pracownik nie wyraża na to zgody (I PK 124/05).

Zobacz także:

[http://www.pracownik.net.pl/urlop\\_wypoczynkowy\\_zalegly](http://www.pracownik.net.pl/urlop_wypoczynkowy_zalegly)

### **Ekwiwalent za zaległy urlop**

Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy należy się pracownikowi, gdy nie może on wykorzystać go w naturze. Tu jednak uwaga. Możliwość zapłaty ekwiwalentu ograniczona została do przypadków wskazanych w art. 171 kodeksu pracy (k.p.). Zgodnie z tym przepisem ekwiwalent należy się za urlop niewykorzystany z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Jest to zamknięty katalog. A to oznacza, że poza wskazaną wyżej sytuacją pracownik nie może się umówić z pracodawcą, że zamiast urlopu w naturze otrzyma ekwiwalent pieniężny.

### **Urlop na żądanie**

Przepis art. 1672 k.p wskazuje, że pracodawca musi udzielić pracownikowi na jego żądanie i w terminie przez niego wskazanym do czterech dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Żądanie udzielenia takiego urlopu pracownik może zgłosić najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Te cztery dni urlopu wchodzi do urlopu wypoczynkowego pracownika. Tym samym skorzystanie z tej możliwości pomniejsza odpowiednio ilość dni urlopu wypoczynkowego. Urlopu tego nie ujmuje się także w planie urlopów (art. 163 § 1 k.p.). Cztery dni wolnego przysługuje pracownikowi bez względu, czy urlop wypoczynkowy wynosi 20 czy 26 dni.

### **Zmiana Pracy**

Jeśli z dotychczasowej firmy odchodzisz np. w połowie roku (np. 1 czerwca), należy ci się od pracodawcy połowa rocznego urlopu. Jeśli do czerwca go nie wykorzystasz, dostaniesz ekwiwalent, a u nowego pracodawcy odbierzesz sobie urlop za drugą połowę roku.

Jeśli w byłej firmie wykorzystałeś cały urlop przysługujący w danym roku, u nowego pracodawcy nie dostaniesz już ani jednego dnia urlopu.

Data publikacji: 12 czerwca 2009