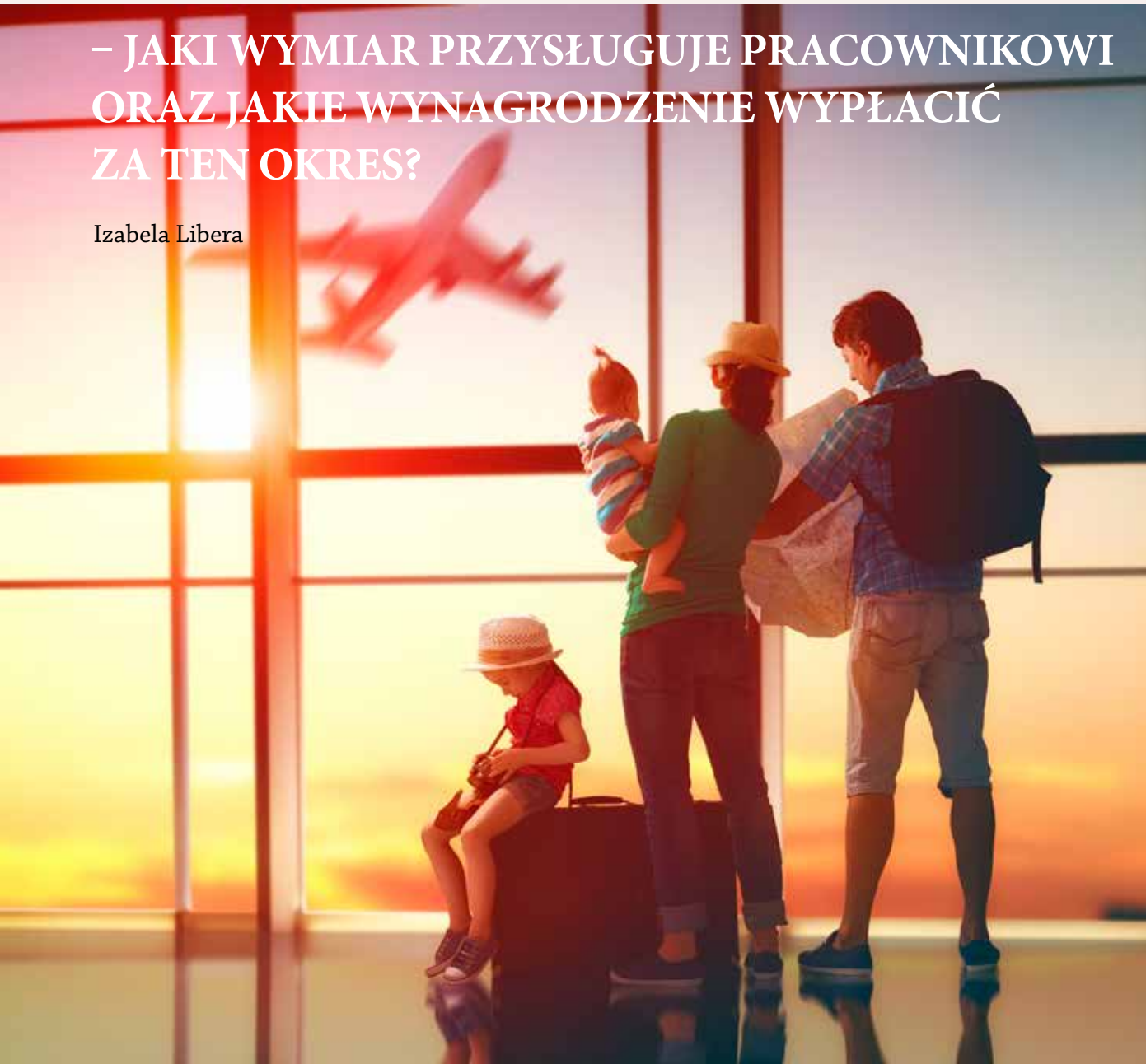


URLOP WYPOCZYNKOWY

– JAKI WYMIAR PRZYSŁUGUJE PRACOWNIKOWI ORAZ JAKIE WYNAGRODZENIE WYPŁACIĆ ZA TEN OKRES?

Izabela Libera



Wśród podstawowych zasad prawa pracy wyróżnione zostało prawo do wypoczynku. Pracownikowi prawo to zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych. Pracodawca ma obowiązek prawidłowego określenia wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi. Zasady dotyczące określania wymiaru urlopu wypoczynkowego zawiera Kodeks pracy. Choć zasady te są jasno sprecyzowane, często indywidualne sytuacje zatrudnionych rodzą wątpliwości w tym zakresie. W związku z tym, iż większość pracowników korzysta z dłuższych urlopów właśnie w okresie wakacyjnym, warto przybliżyć podstawowe przepisy regulujące to zagadnienie.

Urlop wypoczynkowy to coroczny, nieprzerwalny, płatny urlop, przysługujący pracownikowi. Warto przy tym zauważyć, że pracownik nie może zrzec się tego prawa, co ma uchronić go przed nieuczciwym pracodawcą, który mógłby wywierać wpływ na pracownika w celu pozbawienia go tego prawa.

Zasady dotyczące obliczania wymiaru urlopu

Prawo do urlopu pracownik nabywa w każdym roku kalendarzowym. Jego wymiar zależy od stażu pracy i wynosi:

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

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.

W przypadku natomiast jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy wliczeniu podlega także okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy.

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się także okresy pobierania nauki.

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.

Jednak okresy nauki, o których mowa powyżej, nie podlegają sumowaniu. Oznacza to, że jeżeli pracownik ukończył szkołę ogólnokształcącą, następnie szkołę policealną, a także studia w szkole wyższej, do jego stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się tylko okres 8 lat z tytułu ukończenia szkoły wyższej.

Jeżeli natomiast pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika. Jeżeli zatem pracownik równocześnie z podjęciem studiów podjął zatrudnienie, a studia trwały 5 lat, do wyliczenia urlopu należy zaliczyć 8-letni staż pracy, gdyż jest to dla niego korzystniejsze.

Pierwszy urlop

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.

Kodeks pracy nie określa, jak należy liczyć upływ każdego miesiąca pracy. Wynika to jednak z wyroku Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1996 r. (sygn. akt: I PKN 47/96): „Sposób liczenia terminów określonych w art. 112 Kodeksu cywilnego nie ma zastosowania do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych – np. określonych w art. 153 czy 156 § 1 k.p.”.

Oznacza to, że w przypadku pracownika zatrudnionego w dniu 1 czerwca miesiąc pracy upływa w dniu 30 czerwca, a nie 1 lipca.

Pracownikiem podejmującym pracę po raz pierwszy w roku kalendarzowym jest osoba, która nie była zatrudniona wcześniej na podstawie umowy o pracę. Liczy się bowiem jedynie zatrudnienie pracownicze, a nie stosunki cywilnoprawne. Za pracowników podejmujących pracę po raz pierwszy uważa się także tych, którzy w poprzednich latach nie byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, ale w roku bieżącym pracowali już u innego pracodawcy na podstawie umowy o pracę. Oznacza to, że na zasadę nabywania prawa do pierwszego urlopu nie ma wpływu zmiana pracodawcy w trakcie tego okresu. Jeżeli zatem pracownik pierwszą pracę podjął w styczniu u pracodawcy X i przepracował tam 3 miesiące, a od maja tego samego roku rozpoczął pracę w zakładzie Y, nadal traktowany jest jako pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy.

Na początku pracy zawodowej, co do zasady, bazowy wymiar urlopu wynosi 20 dni. Za jeden miesiąc pracy przysługuje więc 1,66 dnia urlopu.



PRACOWNIKIEM PODEJMUJĄCYM PRACĘ PO RAZ PIERWSZY W ROKU KALENDARZOWYM JEST OSOBA, KTÓRA NIE BYŁA ZATRUDNIONA WCZEŚNIEJ NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ.



ZGODNIE Z ART. 172 KODEKSU PRACY ZA CZAS URLOPU PRACOWNIKOWI PRZYSŁUGUJE WYNAGRODZENIE, JAKIE BY OTRZYMAŁ, GDYBY W TYM CZASIE PRACOWAŁ.

Co z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy?

Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu przysługujący mu ze względu na staż pracy, tj. w wymiarze 20 lub 26 dni. W wypadku takich pracowników niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia. Jeżeli zatem pracodawca zatrudnia pracownika z 6-letnim stażem pracy na 1/4 etatu i nie jest to jego pierwsza praca, pracownik ten ma prawo do urlopu w wymiarze 5 dni, co otrzymujemy przez pomnożenie wymiaru etatu i wymiaru przysługującego mu urlopu (1/4 x 20).

Udzielanie urlopów

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, 1 dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy. Zatem 10 dni urlopu to 80 godzin.

Jednak jeśli pracownika obowiązuje niższa norma dobowa (np. pracownicy niepełnosprawni), to 1 dzień urlopu odpowiada tej niższej normie, np. 7 godzinom.

Udzielenie natomiast pracownikowi urlopu 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, w którym ma być udzielony urlop.

Zatem pracownikowi z 15-letnim stażem pracy, zatrudnionemu w wymiarze 1/2 etatu będzie przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 13 dni roboczych, tj. 104 godziny (13 dni x 8 godzin). Jeśli pracownik zatrudniony jest w równoważnym systemie czasu pracy i zdołał wykorzystać już 100 godzin urlopu, to do wykorzystania pozostały mu 4 godziny urlopu. Ponieważ jest to ostatnia część urlopu wypoczynkowego, może ona zostać udzielona na część dnia pracy pracownika. W przypadku udzielenia urlopu w dniu, w którym pracownik miał zaplanowaną pracę 8-godzinową, pracownik przyjdzie do pracy na połowę dnia, tj. 4 godziny, po których wykorzysta 4 godziny urlopu lub też rozpocznie pracę od połowy dnia.

Urlop w częściach i jego przesunięcie

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Termin i wymiar urlopu powinny być zaplanowane odpowiednio wcześniej, aby obie strony – pracodawca i podwładny – mogły przygotować i zorganizować nieobecność. Zatem w zakładzie pracy powinien być stworzony plan urlopów, bądź jeżeli taki nie został stworzony, urlopu udziela się po porozumieniu z pracownikiem. 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.

Nie zawsze możliwe jest faktyczne zrealizowanie urlopu w umówionym wcześniej czasie. Z powodu nieprzewidzianych okoliczności czasami urlop trzeba przesunąć albo go przerwać w trakcie trwania.

Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić

na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami. Kodeks pracy nie precyzuje, co znaczą „ważne przyczyny”. Zatem „ciężar” powodów ocenia tak naprawdę pracodawca, bo od niego zależy, czy je uwzględni i przyjmie wniosek pracownika o przełożenie urlopu na inny termin. Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. Istnieją jednakże także obligatoryjne przyczyny przesunięcia urlopu, a należą do nich przyczyny usprawiedliwiające nieobecność w pracy, w szczególności z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, powołania na ćwiczenia wojskowe (albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy) czy też urlopu macierzyńskiego. W tych wypadkach pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy. Pracodawca natomiast może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

Co istotne, w takim wypadku pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Co z urlopem niewykorzystanym?

Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z planem bądź na mocy porozumienia należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego. Należy pamiętać, że urlop jest udzielany w naturze. Wypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop może nastąpić wyłącznie z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Wynagrodzenie

Kodeks pracy nie przewiduje takiego składnika wynagrodzenia jak dodatek urlopowy. W przepisach mowa jest natomiast o wynagrodzeniu za czas urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z art. 172 Kodeksu pracy 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. Przez zmienne składniki wynagrodzenia należy rozumieć składniki wynagrodzenia niebędące stałym, miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym (np. premie, prowizje). Powyższa zasada została rozwinięta w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Zgodnie z jego przepisami wynagrodzenie urlopowe oblicza się: dzieląc podstawę wymiaru czasu pracy przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, za który została ustalona ta podstawa, a następnie mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik pracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu. Na koniec chciałabym życzyć wszystkim czytelnikom spokojnego, słonecznego i niezakłóconego urlopu. ■

Art. 152 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

§ 1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej „urlopem”.
§ 2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.



PRZESUNIĘCIE TERMINU URLOPU MOŻE NASTĄPIĆ NA WNIOSEK PRACOWNIKA UMOTYWOWANY WAŻNYMI PRZYZYNIAMI.



Izabela Libera

Radca prawny, prowadzi własną kancelarię od 2005 r., współpracowała z wiodącymi polskimi kancelariami prawnymi. Posiada kilkunastoletnie doświadczenie w obsłudze spółek handlowych oraz prowadzeniu sporów sądowych. Zajmuje się prawem cywilnym, w tym prawem nieruchomości i służebnościami, prawem farmaceutycznym i procedurą cywilną. Jest mediatorem Polskiego Centrum Mediacji.