

- I. **Urlop wypoczynkowy (definicja)** – jest to coroczne i nieprzerwane zwolnienie pracownika od obowiązku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, przy czym Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu – art. 152 § 1 i 2 k.p. Celem urlopu jest regeneracja sił pracownika.
- II. **Wymiar urlopu** wynosi: a) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, b) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat, przy czym 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.
- a. Ponadto wlicza się również Do okresu pracy od którego zależy wymiar urlopu czas trwania nauki (art. 155 k.p.) różny w zależności od rodzaju ukończonej szkoły. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w § 1; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.
- b. Natomiast w przypadku 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.
- c. 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, a prawo do kolejnych urlopów - nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym. Większy wymiar urlopu mogą natomiast przewidywać układy zbiorowe pracy bądź postanowienie indywidualnej umowy o pracę. Od zasady określonej w art. 154 § 1 k.p. istnieją wcale liczne wyjątki, np. pracownicy młodociani bądź przewidziane w odrębnych przepisach grupy osób, którym z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy, stan zdrowia, przyznaje się zwiększony wymiar urlopu wypoczynkowego np. nauczycielom, nauczycielom akademickim), pracownikom naukowym PAN, inwalidom wojennym i wojskowym, kombatanom i osobom represjonowanym.
- d. Możliwy też jest wymiar urlopu **proporcjonalny** i **obniżony**. I tak w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop 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, a u kolejnego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego - w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego lub w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego - w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym. Pracownikowi, który przed ustaniem stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego wykorzystał urlop w wymiarze wyższym przysługuje u kolejnego pracodawcy urlop w odpowiednio niższym wymiarze; łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być jednak niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w tym roku u wszystkich pracodawców.
- III. **Zasady udzielania.** Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Na wniosek

pracownika urlop może być podzielony na części, ale w takim jednak przypadku, co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

- a. Urlopu udziela się pracownikowi w dni, które są dla niego dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu, przy czym jeden dzień urlopu przelicza się na 8 godzin pracy, chyba że dobową normą czasu pracy danego pracownika jest niższa niż 8 godzin.
- b. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów ustalonym przez pracodawcę z uwzględnieniem wniosków pracowników i koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy. Planu urlopów pracodawca nie ustala, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę.
- c. Przesunięcie terminu urlopu (art. 164 § 1-2 k.p.) jest możliwe w dwóch przypadkach na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami (np. choroba członka rodziny pracownika, konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem) oraz z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. Dodatkowym przypadkiem przesunięcia terminu jest niemożność rozpoczęcia przez pracownika urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających jego nieobecność w pracy, a 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, urlopu macierzyńskiego. W takiej sytuacji pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy (art. 165 k.p.). Ponadto w przypadku zajścia powyższych okoliczności w trakcie trwania urlopu kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek udzielenia pracownikowi niewykorzystanej części urlopu wypoczynkowego w terminie późniejszym.
- d. W przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, ten ostatni - zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. - przejmuje zobowiązania poprzedniego, co oznacza, że obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, a którego do chwili przejścia pracownik nie wykorzystał spoczywa wówczas na nowym pracodawcy.

**IV. Odwołanie pracownika z urlopu ( art. 167 § 1-2 k.p.).** Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu, przy czym pracodawca jest obowiązany pokryć koszty faktycznie poniesione i odpowiednio udokumentowane (np. przejazdy środkami lokomocji, całkowita lub częściowa odpłatność za wczasy – zarówno krajowe jak i zagraniczne) przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

**V. Urlop na żądanie (art. 167<sup>1</sup>k.p.).** Jest to urlop w ramach wymiaru przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego udzielany na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym ale nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Urlop "na żądanie" jest prawem bezwzględny pracownika i pracodawca jest obowiązany udzielić go w terminie wskazanym przez pracownika, bez względu na to, czy organizacyjnie nie zakłóci to toku pracy. Podkreślić należy, że pracownik nie ma prawnego obowiązku przedstawiania przyczyny złożenia takiego

wniosku. Ponadto ustawa nie określa formy jego złożenia, co oznacza że pracownik może złożyć w dowolnej formie, nawet telefonicznie, faxem, czy mailem.

**VI. Urlop wypoczynkowy a wynagrodzenie.** Chodzi tu o tzw. a) wynagrodzenie urlopowe, b) ekwiwalent pieniężny, c) ubezpieczenie gwarantujące otrzymanie świadczenia za czas urlopu.

- a. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie (art. 171 § 1 i 3 k.p.), 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.
- b. **Ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1-2 k.p.).** W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Prawo to nabywa pracownik w dacie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Jednakże pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, w przypadku gdy strony stosunku pracy postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę. Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego - § 14 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.
- c. w pewnych sytuacjach, k.p.k. dopuszcza **uchylenie się od obowiązku wypłaty wynagrodzenia urlopowego**, a także ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, ale wiąże się to z pracodawcami w stosunku do których odrębne przepisy nakazują im objąć pracownika ubezpieczeniem gwarantującym mu otrzymanie świadczenia pieniężnego za czas urlopu (np. pracownicy zatrudnieni za granicą przez polskich pracodawców