



# Urlopy i inne zwolnienia od pracy

Tomasz Winiarczyk



**Odpoczynek po pracy**  
każdy ma do niego prawo

[www.demotywatory.pl](http://www.demotywatory.pl)

# klasyfikacja



## Urlop wypoczynkowy

- Coroczny, nieprzerwany i płatny okres zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy udzielany pracownikowi na wypoczynek i regenerację sił.
- Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.
- Według art. 152 kp pracownikowi przysługuje „prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego” i tego prawa nie może się on zrzec.

# wymiar urlopu

- 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, 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.

5

## staż urlopowy a nauka – Art. 155.

- Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, 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.
- Okresy nauki, o których mowa w pkt 1-6, nie podlegają sumowaniu.

# niepełny etat

- W szczególny sposób oblicza się wymiar urlopu osób zatrudnionych na część etatu.
  - Najpierw należy ustalić, do ilu dni urlopu pracownik miałby prawo w przypadku zatrudnienia na całym etacie (20 czy 26 dni).
  - Następnie odnieść tę liczbę do obecnego wymiaru czasu pracy (niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia).

## **Art. 155<sup>1</sup>. [Urlop proporcjonalny]**

- § 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, z zastrzeżeniem § 2.
- § 2. Pracownikowi, który przed ustaniem stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego wykorzystał urlop w wymiarze wyższym niż wynikający z § 1 pkt 1, 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.
- § 2<sup>1</sup>. Przepis § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika podejmującego pracę u kolejnego pracodawcy w ciągu innego roku kalendarzowego niż rok, w którym ustał jego stosunek pracy z poprzednim pracodawcą.

# **prawo do urlopu - nabywanie**

- W pierwszym kalendarzowym roku pracy pracownik uzyskuje urlop etapami, tzn. z upływem każdego miesiąca pracy nabywa prawo do urlopu w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.
- Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

9

# **zasady udzielania**

- Urlopy winny być w danym zakładzie pracy ujęte w plan urlopów (art. 163 kp).
- Co najmniej 1 część urlopu winna trwać 14 dni kalendarzowych (art. 162 kp).
- Wyjątkowo możliwe jest przesunięcie terminu ustalonego urlopu (art. 164 kp) oraz odwołanie z urlopu (art. 167 kp).
- Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu (np. zwolnienie lekarskie) albo nie może go wykorzystać w pełni (np. choroba) — pracodawca ma obowiązek odpowiednio udzielić urlopu później lub później udzielić część nie wykorzystaną (art. 165—166 kp)

10

## **art. 164**

- Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami.
- Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

## **art. 167**

- Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.
- Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

## **art. 165**

- Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:
  - 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
  - 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
  - 3) powołania na ćwiczenia wojskowe lub na przeszkolenie wojskowe albo stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, na czas do 3 miesięcy,
  - 4) urlopu macierzyńskiego, pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

## **art. 166**

- Część urlopu niewykorzystaną z powodu:
  - 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
  - 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
  - 3) odbywania ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego albo pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, przez czas do 3 miesięcy,
  - 4) urlopu macierzyńskiego pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

## **Art. 167. [Odwołanie z urlopu]**

- § 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.

## **Art. 167<sup>1</sup>. [Obowiązek wykorzystania urlopu]**

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

W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155<sup>1</sup>.



## [Urlop na żądanie pracownika]

**Art. 167<sup>2</sup>.** Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym **nie więcej niż 4 dni urlopu** w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

**Art. 167<sup>3</sup>.** Łączny wymiar urlopu wykorzystanego przez pracownika na zasadach i w trybie określonych w art. 167<sup>2</sup> nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy.

## Art. 168. [Urlop niewykorzystany]

Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167<sup>2</sup>.

# **Art. 171. [Ekwiwalent pieniężny]**

§ 1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

## **Urlop bezpłatny**

- Zwolnienie od pracy udzielane na pisemny wniosek pracownika.
- W tym czasie zawieszeniu ulegają wzajemne prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy.
  - Dlatego urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej).

# „Urlop” okolicznościowy

- Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa.
- Za część tych nieobecności pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
- W innych przypadkach pracodawca wydaje zaświadczenie określające wysokość utraconego wynagrodzenia, a stosowną rekompensatę pieniężną pracownik uzyskuje od właściwego organu, np. na którego wezwanie musiał się stawić.

## **2 dni w razie:**

- własnego ślubu
- urodzenia się jego dziecka
- zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy

## **1 dzień w razie:**

- ślubu dziecka
- zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką

**Dziękuję za uwagę**