

MAGDALENA SZOCHNER-SIEMIŃSKA

Urlopy wypoczynkowe dla pracowników



Spis treści

Urlopy wypoczynkowe dla pracowników	2
Prawo do urlopu wypoczynkowego	2
Wymiar urlopu i sposób jego ustalenia	2
Udzielenie urlopu wypoczynkowego	8
Planowanie i wykorzystanie urlopu	9
Urlop na żądanie	10
Odwołanie pracownika z urlopu	11
Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	11
Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	14
Urlopy wypoczynkowe w orzecznictwie	16

MAGDALENA SZOCHNER-SIEMIŃSKA – prawnik, doktorant na Wydziale Prawa i Administracji, ekspert w zakresie prawa administracyjnego i prawa pracy

Urlopy wypoczynkowe dla pracowników

Ustalanie prawa do urlopu wypoczynkowego, zwłaszcza w przypadku pracowników zatrudnionych na krótkie okresy bądź w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymaga szczegółowej analizy i każdorazowo powinno być rozpatrywane indywidualnie. W artykule przedstawione są przykłady dotyczące najbardziej typowych sytuacji, z którymi może spotkać się osoba odpowiedzialna za ustalanie wymiaru urlopu wypoczynkowego.

Celem artykułu jest dokładne omówienie zagadnień związanych z urlopem wypoczynkowym pracowników ze szczególnym uwzględnieniem problematyki wymiaru tego urlopu i sposobem jego ustalenia. Jednocześnie podjęta zostanie tu ważna kwestia wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w czasie urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Prawo do urlopu wypoczynkowego

Prawo do urlopu wypoczynkowego stanowi uprawnienie każdego pracownika i zostało dokładnie uregulowane w ustawie z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.), określającej ogólne prawa i obowiązki pracowników. Zgodnie z art. 152 k.p., **pracownikom przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego na zasadach ogólnych**. Celem urlopu wypoczynkowego jest zapewnienie pracownikowi możliwości regeneracji sił i odpoczynek od pracy. Dlatego prawo do urlopu wypoczynkowego ma charakter prawa podmiotowego i osobistego.

 **Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.**

Zakaz zrzeczenia się urlopu wypoczynkowego dotyczy zarówno urlopu bieżącego, tj. urlopu, do którego prawo powstało w danym roku kalendarzowym, jak i urlopu zaległego, tj. urlopu, do którego prawo powstało w roku poprzednim. **Niemożliwa i nieprawidłowa jest zatem zamiana urlopu na ekwiwalent pieniężny w drodze umowy zawartej z pracodawcą.** Prawo do rekompensaty za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysłu-

guje pracownikowi tylko w sytuacji określonej w art. 171 § 1 k.p., tj. w razie niewykorzystania przysługującego pracownikowi urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Wymiar urlopu i sposób jego ustalenia

Urlopu wypoczynkowego udziela się w dni, które dla pracownika są dniami pracy, zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu (art. 154² k.p.).

Urlop pracownika zatrudnionego udzielany jest w dniach, ale rozliczany w godzinach. Należy uwzględnić fakt, że jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy (art. 154² § 1 i 2 k.p.).

Wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika **zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy** wynosi:

- 20 dni, tj. 160 godzin – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 26 dni, tj. 208 godzin – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Pracodawca, udzielając pracownikowi urlopu w wymiarze pełnego dnia, pomniejsza ogólny wymiar urlopu o liczbę godzin, które należało przepracować w danym dniu. Pracodawca, który udziela urlopu wypoczynkowego pracownikowi zatrudnionemu w równoważnym systemie czasu pracy, który ma do przepracowania 12 godzin, pomniejsza urlop danego pracownika o 12 godzin, natomiast pracownikowi zatrudnionemu w podstawowym systemie czasu pracy pomniejsza o 8 godzin.

Zasadniczo **pracodawca nie może udzielić urlopu wypoczynkowego, który przypadałby jedynie na część dnia pracy**. Urlop obejmuje zatem dobowy czas pracy pracownika. Wyjątek od tej zasady został