

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

P O L E C A

100 PYTAŃ O URLOPY WYPOCZYNKOWE

- Prawo do urlopu i jego wymiar – jak ustalać
- Jak obliczać wynagrodzenie za urlop
- Zmiana terminu wykorzystania urlopu – kiedy jest dopuszczalna
- Jak prawidłowo udzielać urlopu
- Komu przysługuje dofinansowanie wypoczynku



Naj!epsze praktyki w sieci

INFORorganizer *plus* INFORLEX

Połączenie, które daje więcej korzyści w wygodnej formule.

- Czytaj porady ● Sprawdzaj zmiany w przepisach ● Oglądaj wideoporady ● Dzwon do Teleporadni



INFORMACJE I ZAMÓWIENIA: Biuro Obsługi Klienta tel. 22 212 07 30, e-mail: doradca@inforlex.pl
BEZPŁATNA PREZENTACJA: www.inforlex.pl/prezentacja



Grupa INFOR PL

Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

INFOR PL Spółka Akcyjna
01-042 Warszawa
ul. Okopowa 58/72
www.infor.pl

100 PYTAŃ O URLOPY WYPOCZYNKOWE

Dyrektor Centrum Rynku Firm
Marzena Nikiel

Redaktorzy merytoryczni
Tomasz Kowalski
Marek Skalkowski

Redaktor graficzno-techniczny
Agnieszka Zuchowicz

Korekta
Jolanta Bugaj

Adres redakcji
01-042 Warszawa,
ul. Okopowa 58/72
www.pgp.infor.pl

Biuro Reklamy
tel. 22 530 44 44
e-mail: reklama.dgp@infor.pl

Biuro Obsługi Klienta
03-308 Warszawa,
ul. Batalionu Platerówek 3
tel.: 22 212 07 30, 801 626 666,
e-mail: bok@infor.pl
strona: www.sklep.infor.pl

Druk
TED

Copyright by INFOR PL Spółka Akcyjna. Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii lub powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

Materiałów niezamówionych nie zwracamy, zachowując sobie prawo do skrótów i zmian tytułu. Nie ponosimy odpowiedzialności za treść reklam zamieszczonych na łamach.

Spis treści

I. Prawo do urlopu – komu przysługuje urlop wypoczynkowy	6
1. Czy działaczowi związkowemu przysługuje urlop wypoczynkowy za czas urlopu bezpłatnego udzielonego w związku z pełnieniem funkcji związkowej	6
2. Czy pracownik, który po raz pierwszy podjął pracę, ma prawo do zaliczkowego urlopu wypoczynkowego	7
3. Czy pracownik, który porzucił pracę, nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego	8
4. Czy pracownik może zrzec się prawa do urlopu wypoczynkowego, jeżeli spóźnia się do pracy	9
5. Czy za 28 dni lutego pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego	10
6. Jak naliczać pracownikowi urlop wypoczynkowy, jeżeli nie nabył prawa do urlopu w pierwszym roku pracy	11
7. Kiedy pracownicy niepełnosprawni nabywają prawo do urlopu wypoczynkowego	13
8. Kiedy pracownik uzyska prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego po ukończeniu studiów	14
9. Kiedy nauczycielowi przysługuje urlop uzupełniający	14
10. Czy można udzielić urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie bezpłatnym	16
11. Czy pracownicy zatrudnionej na zastępstwo przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego	17
12. Jak w regulaminie pracy obowiązującym w szkole prowadzonej przez stowarzyszenie należy uregulować sprawy dotyczące dodatkowego urlopu	18
13. Czy nauczyciel przebywający na urlopie zdrowotnym ma prawo do urlopu wypoczynkowego	19
14. Kiedy pracownik uzyska prawo do urlopu, jeżeli umowa o pracę została zawarta w święto, a pracę podjął w pierwszym dniu roboczym	21
II. Wymiar urlopu – jak naliczać urlop wypoczynkowy pracownikom	22
15. Czy do stażu urlopowego trzeba wliczać okresy pracy w agencji pracy tymczasowej	22
16. Czy zwolnienie lekarskie, urlop macierzyński i urlop rodzicielski obniżają wymiar urlopu wypoczynkowego	23
17. Jak ustalić wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego na dwie umowy o pracę w jednej firmie	25
18. Jaki wymiar urlopu przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na część etatu	25
19. Czy pracownik niepełnoetatowy może mieć więcej niż 26 dni wolnego z tytułu urlopu	26
20. Jak obliczyć wymiar urlopu wypoczynkowego pracownicy, która korzystała z urlopu macierzyńskiego i bezpłatnego oraz zmieniała wymiar etatu	27
21. Jak obliczyć wymiar urlopu wypoczynkowego przy pracy na część etatu i przy obniżonej normie czasu pracy	29
22. Jak obliczyć wymiar urlopu wypoczynkowego, jeżeli pracownik pracował w różnych wymiarach etatów	31
23. Jak określić wymiar urlopu wypoczynkowego przy korzystaniu przez pracownika z krótkich urlopów bezpłatnych w ciągu roku	32
24. Jak należy ustalić wymiar urlopu uzupełniającego pracownikowi zatrudnionemu na czas określony	33
25. Jak ustalić wymiar urlopu w przypadku zatrudnienia na podstawie kolejnych umów na czas określony zawartych z tym samym pracownikiem	34
26. Jak zaokrąglić urlop wypoczynkowy pracownikom niepełnoetatowym w pierwszym roku pracy	36
27. Jak zmiana wymiaru czasu pracy wpływa na wymiar urlopu wypoczynkowego	38
28. Jaki wymiar urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi, jeżeli w trakcie miesiąca po umowie zlecenia podjął pracę na podstawie umowy o pracę	38
29. Jaki wymiar urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi, który po uzyskaniu zgody na wykorzystanie pełnego wymiaru urlopu złożył wypowiedzenie	39
30. Na jakiej podstawie wliczać do stażu urlopowego dodatkowe zatrudnienie	40
31. Jak ustalić wymiar urlopu dla nauczyciela zatrudnionego w niepełnym wymiarze	41
32. W jakim wymiarze przysługuje urlop wypoczynkowy pracownikowi, który część roku przepracował jako pracownik młodociany	43
33. Jak ustalić staż urlopowy pracownika, który w czasie zatrudnienia miał przerwę w nauce	44
34. Jak wliczać naukę w szkole do stażu pracy	45
35. Czy na wymiar urlopu wypoczynkowego mają wpływ prywatne wyjścia pracownika z pracy	45
36. Jaki wymiar urlopu przysługuje pracownicy przywróconej do pracy	46
37. Jak ustalić wymiar urlopu wypoczynkowego strażaka odchodzącego na emeryturę	47

38.	Jaki wymiar urlopu przysługuje pracownikowi z wyższym wykształceniem, który jest zatrudniony na pół etatu	48
III.	Plan urlopów – jak zaplanować urlopy	50
39.	Czy małe firmy też muszą tworzyć plan urlopów	50
40.	Czy w planie urlopów trzeba uwzględniać urlopy, do których prawo uzyskują pracownicy w pierwszym roku pracy	51
IV.	Udzielanie urlopu – jak prawidłowo udzielać urlopu pracownikom	53
41.	Czy dodatkowy urlop wypoczynkowy pracownika niepełnosprawnego można podzielić na części.	53
42.	Czy można udzielić pracownikowi pozostałej do wykorzystania części urlopu zaległego na niepełny dzień roboczy	54
43.	Czy można udzielić pracownikowi urlopu w dniu, w którym zakończył pracę po nocnej zmianie	56
44.	Czy nieudzielanie urlopów osobom bezdzietnym w wakacje jest dyskryminacją	56
45.	Czy otrzymane w czasie urlopu wypoczynkowego zwolnienie lekarskie musi być dostarczone pracodawcy	58
46.	Czy pracownicę rozpoczynającą urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim poprzedzonym chorobą należy wysłać na badania lekarskie	59
47.	Czy pracownikowi, który zmienił pracę w trakcie roku, należy udzielić 14 dni kalendarzowych wypoczynku	60
48.	Czy trzeba udzielić pracownicy urlopu wypoczynkowego, jeżeli bezpośrednio po urlopie macierzyńskim wystąpiła o dni opieki na dziecko	62
49.	Czy w każdym przypadku trzeba zapewnić pracownikowi co najmniej 14 dni urlopu wypoczynkowego	63
50.	Jak udzielać urlopu wypoczynkowego niepełnoetatowcowi pracującemu w wymiarze godzinowym i minutowym	64
51.	Jak udzielać urlopu wypoczynkowego pracownikom zmieniającym pracę w trakcie miesiąca	66
52.	Jak udzielać urlopu wypoczynkowego pracownikowi młodocianemu w trakcie ferii zimowych	67
53.	Jak udzielać urlopu wypoczynkowego pracownikowi równolegle pracującemu u dwóch pracodawców	68
54.	Kiedy pracodawca może narzucić pracownikowi termin wykorzystania urlopu wypoczynkowego	70
55.	Na jakich zasadach do stażu urlopowego pracownika należy wliczyć równoległe zatrudnienie u innego pracodawcy	72
56.	Czy można skierować pracownika na urlop wypoczynkowy, jeżeli pracownik wykorzystał 2 tygodnie wolnego	73
57.	Jak udzielić pierwszego urlopu pracownikowi w pierwszym roku pracy	73
58.	Jak należy udzielić niepełnosprawnemu urlopu dodatkowego podczas wypowiedzenia	74
59.	Kiedy udzielić pracownicy przerwanych urlopu wypoczynkowego, z którego korzystała bezpośrednio po urlopie macierzyńskim	74
60.	Jak należy udzielać urlopu wypoczynkowego radcy prawnemu	76
61.	Czy pracodawca może na wniosek pracownika udzielić mu urlopu wypoczynkowego „na zapas” ...	77
62.	Jak udzielać urlopu wypoczynkowego pracownikom zatrudnionym na część etatu	78
63.	Czy zaległy urlop należy proporcjonalnie zmniejszyć w razie zmiany wymiaru etatu pracownika	78
V.	Przesunięcie i odwołanie z urlopu – kiedy można przesunąć lub odwołać pracownika z urlopu ..	80
64.	Czy tymczasowe aresztowanie pracownika korzystającego z urlopu wypoczynkowego przerywa urlop	80
65.	Czy choroba pracownika w trakcie urlopu wypoczynkowego powoduje jego przerwanie	81
66.	Czy pracownik odwołany z urlopu wypoczynkowego może stawić się do pracy nietrzeźwy ...	82
67.	Czy pracownik udający się na urlop wypoczynkowy musi podać pracodawcy numer telefonu	83
68.	Czy wezwanie honorowego dawcy krwi do jej oddania powoduje przesunięcie planowanego urlopu	84
69.	Kiedy pracownik może żądać od pracodawcy zwrotu kosztów wycieczki zaplanowanej na czas urlopu, z którego nie skorzystał	85

VI. Urlop na żądanie – kiedy pracownik sam decyduje o udzieleniu urlopu	87
70. Czy możliwe jest cofnięcie wniosku o urlop na żądanie	87
71. Czy pracownikowi można udzielić urlopu na żądanie w sobotę	88
72. Czy osobie, która podejmuje pierwszą pracę, przysługuje urlop na żądanie	89
73. Czy pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na żądanie w dniu wyjazdu służbowego	90
74. Czy urlop na żądanie może przekroczyć 32 godziny	91
75. Ile urlopu na żądanie przysługuje pracownikowi przy kilkumiesięcznym zatrudnieniu	92
76. Czy można odmówić udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie, żeby wykorzystał 14 dni wolnego	94
77. Czy pracownik może zgłosić urlop na żądanie za pomocą SMS-a	95
VII. Wynagrodzenie urlopowe – jak prawidłowo płacić za czas urlopu	96
78. Jak obliczyć wynagrodzenie, jeśli pracownik zachoruje w trakcie urlopu wypoczynkowego	96
79. Czy dodatek specjalny wliczany jest do wynagrodzenia urlopowego	98
80. Czy w wynagrodzeniu za urlop wypoczynkowy należy uwzględnić należność za nieplanowaną pracę	99
81. Czy wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy może być niższe od wynagrodzenia minimalnego	101
82. Jak obliczyć wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy po zmianie etatu	103
83. Jak obliczyć wynagrodzenie pracownika odwołanego z urlopu na kilka godzin	105
84. Jak obliczyć wynagrodzenie urlopowe po dłuższej nieobecności w pracy	107
85. Jak obliczyć wynagrodzenie za wypoczynek w przypadku nieobecności w pracy w okresie, z którego jest ustalana podstawa urlopową	109
86. Jak wliczać do podstawy urlopowej składniki wynagrodzenia wypracowane przez zespół pracowników	111
87. Jakie wynagrodzenie powinien otrzymać pracownik, który podczas urlopu stawiał się na zebraniu firmowym	112
VIII. Świadczenia z ZFŚS – jak uzyskać dofinansowanie wypoczynku	114
88. Czy dofinansowanie wczasów pod gruszą należy zmniejszyć odpowiednio do wymiaru czasu pracy pracownika	114
89. Czy pracownikowi pracującemu w niepełnym wymiarze godzin należy się wypłata za „wczasy pod gruszą”	115
90. Czy wypłacić pracownikowi dofinansowanie do wypoczynku przy braku oświadczenia o dochodach	117
91. Czy trzeba wypłacić świadczenie urlopowe, jeżeli pracodawca zrezygnuje z ich wypłaty	118
92. Czy wysokość świadczenia z ZFŚS musi uwzględniać kryterium dochodowe rodziny pracownika	118
IX. Ekwiwalent za urlop – kiedy przysługuje i w jakiej wysokości	121
93. Czy można wypłacić ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w trakcie trwania umowy o pracę	121
94. Czy pracownik nieświadczący pracy w całym okresie zatrudnienia u danego pracodawcy może nabyć prawo do ekwiwalentu za urlop	122
95. Czy pracownikowi, który po rozwiązaniu stosunku pracy udowodnił dłuższy staż urlopowy, trzeba skorygować wypłacony wcześniej ekwiwalent pieniężny	123
96. Czy za okres nieusprawiedliwionej nieobecności przysługuje ekwiwalent urlopowy	125
97. Czy pracownikowi przebywającemu na urlopie bezpłatnym przysługuje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	126
98. Jak obliczyć ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z różnych lat	126
99. Jak ustalić ekwiwalent za urlop pracownika przechodzącego na emeryturę	127
100. Jak wyliczyć ekwiwalent za urlop dla nauczyciela przechodzącego na rentę	128

I. Prawo do urlopu – komu przysługuje urlop wypoczynkowy

1. Czy działaczowi związkowemu przysługuje urlop wypoczynkowy za czas urlopu bezpłatnego udzielonego w związku z pełnieniem funkcji związkowej

W naszym zakładzie działają związki zawodowe. Jeden z działaczy związkowych przez 14 miesięcy korzystał z urlopu bezpłatnego udzielonego w celu umożliwienia pełnienia funkcji związkowej poza zakładem pracy. Po tym okresie powrócił do pracy. Czy za ten czas przysługuje mu urlop wypoczynkowy?

Pracownikowi, któremu udzielono urlopu bezpłatnego w celu pełnienia funkcji związkowej poza zakładem pracy, nie przysługuje urlop wypoczynkowy za okres, przez który korzystał z urlopu bezpłatnego.

Pracodawca ma obowiązek, na wniosek organizacji związkowej, udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu pełnienia na podstawie wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z faktu wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika. W momencie gdy taki pracownik stawi się po zakończeniu urlopu bezpłatnego do pracy, okres tego urlopu wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Zaliczenie urlopu bezpłatnego do stażu pracy nastąpi pod warunkiem stawienia się do pracy w terminie 7 dni od zakończenia urlopu.

W przypadku gdy pracownik powraca do pracy po trwającym co najmniej 1 miesiąc urlopie bezpłatnym, urlop wypoczynkowy przysługuje mu jedynie w wymiarze proporcjonalnym za czas, od którego powrócił do pracy. Natomiast urlop ten nie przysługuje za okres urlopu bezpłatnego.

Obniżenie wymiaru urlopu wypoczynkowego dotyczy sytuacji, gdy pracownik powraca po trwającym co najmniej 1 miesiąc urlopie bezpłatnym.

Nie ma w omawianej sytuacji znaczenia, z jakiego powodu urlop bezpłatny został udzielony. Nie ma bowiem nigdzie w przepisach zastrzeżenia, że reguła ta ma zastosowanie wyłącznie do urlopu bezpłatnego udzielonego na podstawie Kodeksu pracy. Dlatego należy przyjąć, że urlop bezpłatny udzielony pracownikowi na czas pełnienia funkcji związkowej poza zakładem pracy, mimo że jest wliczany do okresów pracy, od których zależą uprawnienia pracownicze, spowoduje proporcjonalne obniżenie urlopu wypoczynkowego, jeżeli w danym roku kalendarzowym będzie trwał co najmniej 1 miesiąc.

Jeśli ustawodawca chciałby, aby urlopy bezpłatne udzielane na ten konkretny cel były wliczane do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, uregulowałby tę kwestię. Uprawnienia, do jakich ma prawo – mimo przebywania na urlopie bezpłatnym – osoba pełniąca funkcje związkowe poza zakładem pracy, są wyraźnie określone. Przysługuje jej np. prawo do umundurowania oraz korzystania z lokalu mieszkalnego lub innego pomieszczenia mieszkalnego, które zajmowała przed urlopem, w przypadku gdy pracodawca jest uprawniony do określenia warunków zajmowania przez pracowników takiego lokalu lub pomieszczenia.

Obniżenie wymiaru urlopu wypoczynkowego z powodu przebywania na urlopie bezpłatnym dotyczy jedynie przypadków, gdy pracownik powraca do pracy po urlopie bezpłatnym. Natomiast przed rozpoczęciem tego urlopu pracownik może wykorzystać urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 74, art. 155² § 1 pkt 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502; ost.zm. Dz.U. z 2014 r. poz. 1662

- art. 25 ust. 1 i ust. 1¹ ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 167
- § 1, § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy – Dz.U. Nr 71, poz. 336

2. Czy pracownik, który po raz pierwszy podjął pracę, ma prawo do zaliczkowego urlopu wypoczynkowego

Od 1 maja 2015 r. zawarliśmy umowę o pracę z osobą, która nie wykonywała wcześniej pracy w ramach stosunku pracy (we wrześniu 2014 r. ukończyła studia wyższe, od października 2014 r. do stycznia 2015 r. świadczyła pracę w kancelarii prawnej na podstawie umowy zlecenia). 15 maja 2015 r. pracownica wystąpiła z wnioskiem o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze 3 dni ze względów osobistych. Zgadzamy się na skorzystanie przez pracownicę z tego urlopu. Czy jednak dopuszczalne jest zaliczkowe udzielenie urlopu wypoczynkowego?

Nie można udzielić pracownicy urlopu wypoczynkowego zaliczkowo. Pracownicy można udzielić jedynie płatnych dni wolnych od pracy, ale nie będą one traktowane jak urlop wypoczynkowy. Udzielając jednak pracownicy dni wolnych, nie będzie można zmniejszyć jej wymiaru urlopu wypoczynkowego, do którego nabydzie ona prawo w czasie zatrudnienia.

Przepisy prawa pracy nie przewidują możliwości udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego zaliczkowo, gdy nie nabył on jeszcze do niego prawa. Odstępstwa od zasady udzielania urlopu dopiero po nabyciu do niego prawa dotyczą wyjątkowych sytuacji, wyraźnie określonych przepisami prawa pracy. Przykładowo, przepisy dopuszczają udzielenie urlopu zaliczkowo pracownikowi młodocianemu. Takiemu pracownikowi pracodawca może udzielić zaliczkowo urlopu wypoczynkowego w okresie ferii szkolnych, jeżeli młodociany złoży w tej sprawie wniosek (art. 205 § 3 Kodeksu pracy, dalej: k.p.). W przedstawionej przez Państwa sytuacji taka możliwość nie została jednak przewidziana.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 5 lutego 1980 r. (I PRN 3/80, OSPiKA 1981/3/43), udzielenie przez pracodawcę pracownikowi urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nie nabył jeszcze prawa do urlopu, nie uprawnia do „potrącania” tego urlopu z urlopu należnego pracownikowi w roku następnym.

UWAGA! Udzielenie urlopu, do którego pracownik nie nabył jeszcze prawa, nie daje pracodawcy uprawnienia do „potrącenia” tego urlopu z urlopu należnego pracownikowi po nabyciu do niego prawa.

Treść przedstawionego wyroku można odnieść również do sytuacji przedstawionej w Państwa pytaniu. Pracodawca także w przypadku pierwszego urlopu może udzielić pracownikowi urlopu tylko w takim wymiarze, w jakim pracownik nabył do niego prawo.

Wykorzystanie przez pracownika będącego w pierwszym roku pracy urlopu zaliczkowo nie wykluczy nabycia przez niego prawa do urlopu po przepracowaniu miesiąca i niejako spowoduje zdublowanie wymiaru urlopu.

PRZYKŁAD

Pracownik podjął pierwszą pracę od 1 maja 2015 r. W połowie maja poprosił pracodawcę o udzielenie 3 dni urlopu wypoczynkowego. Pracownik potrzebował tych dni na załatwienie swoich spraw prywatnych. Pracodawca udzielił mu 3 dni wolnego. Następnie pracodawca zmniejszył o 3 dni wymiar jego urlopu wypoczynkowego, do jakiego pracownik nabył prawo w 2015 r. Takie postępowanie pracodawcy było nieprawidłowe. Obniżenie wymiaru urlopu wypoczynkowego może spowodować ukaranie pracodawcy mandatem przez inspektora PIP. Udzielone 3 dni wolnego pracodawca powinien potraktować jako dodatkowe płatne dni wolne od pracy.

Prawo nie zabrania pracodawcy udzielania pracownikowi dodatkowego czasu wolnego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia ponad przysługujący pracownikowi wymiar urlopu. Nie może to się jednak odbywać kosztem przyszłego urlopu tego pracownika, a jedynie na wyłączny koszt i ryzyko pracodawcy.

UWAGA! Pracodawca może udzielić pracownikowi dodatkowego czasu wolnego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo (art. 161 k.p.). 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 (art. 153 § 1 k.p.). Zasada ta obowiązuje w roku kalendarzowym, w którym pracownik rozpoczął swoją karierę zawodową. Na zasadę nabywania prawa do urlopu w pierwszym roku kalendarzowym zatrudnienia nie będzie miała wpływu zmiana pracodawcy w trakcie tego okresu. Natomiast prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym kolejnym roku kalendarzowym.

Kodeks pracy nie ustala zasad zaokrąglania niepełnych dni urlopu udzielanych na opisanych wyżej zasadach. W związku z tym pracownikowi, któremu po przepracowaniu roku będzie przysługiwał urlop w wymiarze 20 dni, za każdy miesiąc trzeba naliczyć 1,66 dnia. Pracownik, który posiada co najmniej 10-letni staż urlopowy, w pierwszym roku kalendarzowym swojej pracy będzie miał naliczany urlop wypoczynkowy w wymiarze 2,16 dnia za każdy miesiąc pracy. Dopuszczalne jest jednak zaokrąglanie wymiaru urlopu na korzyść pracownika, w górę, do pełnego dnia.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 153, art. 161, art. 205 § 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502; ost.zm. Dz.U. z 2014 r. poz. 1662

3. Czy pracownik, który porzucił pracę, nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego

Pracownik przepracował u nas pierwsze 2 tygodnie maja i porzucił pracę. Nie była to jego pierwsza praca. Pracował już w poprzednich latach. Czy w takim przypadku pracownik nabył prawo do urlopu wypoczynkowego i przysługuje mu za niego ekwiwalent?

Pracownik, który porzucił pracę, nabył prawo do urlopu wypoczynkowego i należy mu zapłacić ekwiwalent za ten urlop. Prawo do urlopu przysługuje niezależnie od sposobu rozwiązania umowy o pracę.

Przepisy prawa pracy nie przewidują takiego zakończenia stosunku pracy, jak porzucenie pracy. Z porzuceniem pracy mamy do czynienia w sytuacji, gdy pracownik, nie wypowiadając umowy, nie będzie przychodził do pracy i nie będzie wykonywał swoich obowiązków służbowych. Takie zachowanie nie powoduje wygaśnięcia czy rozwiązania umowy o pracę. Porzucenie pracy jest natomiast ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, dalej: k.p.). Jest to zatem dla pracodawcy podstawa do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca musi w takim przypadku dopełnić wszelkich obowiązków związanych z rozwiązaniem umowy w takim trybie.

Przed wszystkim pracodawca musi powiadomić pracownika na piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia (art. 30 § 3 k.p.). W piśmie tym powinien wskazać przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Musi również wydać pracownikowi świadectwo pracy w związku z takim zakończeniem zatrudnienia. W świadectwie pracy jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy powinien podać art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i wpisać słownie, że umowa rozwiązała się bez wypowiedzenia z winy pracownika. Przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca musi zasięgnąć opinii zakładowej organizacji związkowej, jeżeli taka działa w zakładzie pracy (art. 52 § 3 k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających zwolnienie.

Taki tryb rozwiązania umowy o pracę nie pozbawia jednak pracownika prawa do urlopu wypoczynkowego. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w części lub w całości z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny (art. 171 k.p.).

UWAGA! Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie pozbawia pracownika prawa do urlopu wypoczynkowego.

Za okres pracy w Państwa firmie pracownikowi przysługuje urlop proporcjonalny. Przy obliczaniu wymiaru urlopu proporcjonalnego niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca (art. 155^{2a} § 2 k.p.).

Przy obliczaniu wymiaru urlopu proporcjonalnego niepełny przepracowany miesiąc zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca.

Państwa pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent za urlop za 1/12 wymiaru przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Pracownik przepracował bowiem tylko 2 tygodnie, które należy zaokrąglić w górę do 1 miesiąca. Jeżeli zatem pracownikowi przysługiwał urlop w wymiarze 20 dni, to trzeba wypłacić mu ekwiwalent za 16 godzin ($1/12 \times 20 \text{ dni} = 2 \text{ dni}$, $2 \text{ dni} \times 8 \text{ godz.} = 16 \text{ godz.}$). Gdyby natomiast pracownik nabył prawo do 26 dni urlopu, wtedy ekwiwalent należałoby wypłacić za 24 godziny ($1/12 \times 26 \text{ dni} = 3 \text{ dni}$, $3 \text{ dni} \times 8 \text{ godz.} = 24 \text{ godz.}$).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 30 § 1 pkt 3 i § 4, art. 52 § 1 pkt 1 i § 3, art. 155¹, art. 155^{2a} § 2, art. 155³ § 1, art. 171 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502; ost.zm. Dz.U. z 2014 r. 1662

4. Czy pracownik może zrzec się prawa do urlopu wypoczynkowego, jeżeli spóźnia się do pracy

Pracownik spóźnił się do pracy o kilka godzin. Pracodawca chciał mu wymierzyć karę porządkową. Zaproponował jednak pracownikowi, że odstąpi od jej wymierzenia pod warunkiem, że pracownik zrzec się prawa do 2 dni urlopu wypoczynkowego, który pozostał mu jeszcze do wykorzystania. Czy wyrażenie zgody przez pracownika spowoduje utratę przez niego prawa do urlopu?

Nie, pracownik nie może skutecznie zrzec się prawa do urlopu wypoczynkowego, i to zarówno bieżącego, jak i zaległego.

Zakaz ten wynika wprost z art. 152 § 2 Kodeksu pracy. Przepisy o urlopach wypoczynkowych mają charakter bezwzględnie obowiązujący i nie mogą być zmieniane na niekorzyść pracownika nawet wówczas, jeżeli taka byłaby wola stron. Podobnie pracownik nie może przenieść prawa do urlopu wypoczynkowego na inną osobę, ponieważ jest to jego prawo osobiste. Tak więc, jeśli pracownik złoży pracodawcy oświadczenie o zrzeczeniu się urlopu wypoczynkowego, wówczas i tak pozostanie ono bezskuteczne. Bez względu na to, czy będzie dotyczyło urlopu, do którego pracownik już nabył prawo, czy urlopu przyszłego.

UWAGA! Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu wypoczynkowego.

Z wyrażonego w Kodeksie pracy zakazu zrzeczenia się prawa do urlopu wynika również to, że nie jest dopuszczalne, nawet za zgodą pracownika, wypłacenie mu ekwiwalentu w zamian za urlop w naturze w trakcie trwania stosunku pracy. Wypłata ekwiwalentu za urlop może nastąpić wyłącznie w przypadku rozwiązania stosunku pracy.

Jeśli pracownik z analizowanej przez nas sytuacji złożyłby oświadczenie o zrzeczeniu się urlopu, wówczas miałby do niego prawo, aż do upływu okresu przedawnienia. Jeżeli natomiast przed upływem okresu

przedawnienia stosunek pracy zostanie rozwiązany, pracownik będzie mógł żądać od pracodawcy wypłaty ekwiwalentu za ten urlop.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 152 § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502; ost.zm. Dz.U. z 2014 r. poz. 1662

5. Czy za 28 dni lutego pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego

Pracownik był zatrudniony od 1 stycznia do 28 lutego 2015 r. na podstawie umowy na okres próbny. Była to jego pierwsza praca – ma ukończone studia wyższe. Czy za luty nabył prawo do urlopu wypoczynkowego, jeśli nie przepracował w tym miesiącu co najmniej 30 dni?

Pracownik podejmujący pierwszą pracę za okres od 1 stycznia do 28 lutego 2015 r. – za każdy miesiąc – nabędzie prawo do ułamkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku, tj. do 1,66 dnia.

Podjęcie przez pracownika po raz pierwszy pracy gwarantuje mu w pierwszym roku zatrudnienia prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku (art. 153 Kodeksu pracy, dalej: k.p.). Pracownik ma prawo do urlopu „częstkowego” za każdy przepracowany miesiąc do końca roku kalendarzowego, w którym po raz pierwszy w swoim życiu podjął pracę. Prawo do pierwszego urlopu pracownik nabywa z dotu, kiedy upłynie jego miesiąc pracy.

UWAGA! Pracownik podejmujący pierwszą pracę za każdy miesiąc nabędzie prawo do ułamkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 1,66 dnia.

Zapis art. 153 k.p. określający, że urlop przy podjęciu pierwszej pracy przysługuje „z upływem każdego miesiąca pracy”, oznacza, że powinien upłynąć pełny miesiąc zatrudnienia pracownika i dopiero wówczas nabędzie on prawo do 1/12 wymiaru urlopu. Nie chodzi tutaj o pojęcie miesiąca kalendarzowego, gdyż pracownik nie zawsze podejmuje pracę od pierwszego dnia danego miesiąca. Miesiąc do celów urlopowych oblicza się, uznając, że upływ miesiąca następuje w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, od którego rozpoczęto liczenie. Zasada ta ma zastosowanie również do pracowników podejmujących pracę po raz pierwszy i nabywających prawo do urlopu w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego po przepracowaniu roku z upływem każdego miesiąca pracy.

W przypadku Państwa pracownika, który został zatrudniony od 1 stycznia br., upływ miesiąca jego pracy nastąpił ostatniego dnia tego miesiąca, tj. 31 stycznia. Po przepracowaniu okresu od 1 do 31 stycznia 2015 r. pracownik nabył prawo do 1,66 dnia urlopu. Za okres od 1 do 28 lutego 2015 r. ponownie nabędzie prawo do 1,66 dnia urlopu. Nie ma w tym przypadku znaczenia, że pracownik nie przepracuje 30 dni.

W przypadku nabywania prawa do pierwszego urlopu przepisy nie nakazują pracodawcy zaokrąglania tego urlopu do pełnych dni kalendarzowych. Dlatego za każdy miesiąc pracy pracownik nabywa prawo do 1,66 dnia urlopu. Nie ma jednak przeszkód, aby pracodawca dokonał zaokrąglenia urlopu do pełnych dni i udzielił urlopu w wymiarze 2 dni za każdy miesiąc pracy. Państwa pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego za 2 miesiące, tj. styczeń i luty łącznie w wymiarze 3,33 dnia.

Pracownik może wielokrotnie uzyskać prawo do poszczególnych części ułamkowych pierwszego urlopu wypoczynkowego, tj. po 1/12 wymiaru za każdy miesiąc pracy w roku kalendarzowym, w którym podjął pierwszą pracę. Jeżeli nie przepracuje pełnego miesiąca, to za przepracowany czas nie ma w ogóle prawa do urlopu.

PRZYKŁAD

Pracownik podjął pierwszą w życiu pracę 7 stycznia 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej do 28 lutego 2015 r. Prawo do ułamkowego urlopu wypoczynkowego nabył 6 lutego 2015 r. w wymiarze 1,66 dnia. Za okres od 7 do 28 lutego 2015 r. w ogóle nie przysługuje pracownikowi urlop wypoczynkowy. Za ten miesiąc pracodawca nie musi mu go udzielać.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 153, art. 154 § 1, art. 300 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502; ost.zm. Dz.U. z 2014 r. poz. 1662
- art. 112, art. 114 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny – j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 121; ost.zm. Dz.U. z 2015 r. poz. 397

6. Jak naliczać pracownikowi urlop wypoczynkowy, jeżeli nie nabył prawa do urlopu w pierwszym roku pracy

Zatrudniliśmy pracownika od 10 grudnia 2014 r. na umowę na okres próbny na 3 miesiące. Jest to pierwsza praca na umowę o pracę tego pracownika. Za 2014 r. pracownik nie nabył prawa do urlopu wypoczynkowego, ponieważ nie przepracował pełnego miesiąca. Uzyskaliśmy informację, że w takiej sytuacji powinniśmy mu w 2015 r. nadal naliczać urlop wypoczynkowy po przepracowaniu każdego miesiąca. Jak należy ustalać prawo do urlopu temu pracownikowi?

Od 1 stycznia 2015 r. powinni Państwo naliczać pracownikowi urlop wypoczynkowy na ogólnych zasadach. Oznacza to, że pracownik nabył prawo do urlopu wypoczynkowego od początku roku w wymiarze proporcjonalnym do zakończenia umowy, tj. do 9 marca 2015 r., czyli za 3 miesiące. Nie ma w tym przypadku znaczenia, że pracownik nie nabył prawa do urlopu wypoczynkowego za 2014 r.

Pracownik podejmujący pierwszą pracę w życiu nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego po przepracowaniu każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku, czyli 1/12 z 20 dni lub z 26 dni. Taka zasada naliczania urlopu dotyczy tylko roku kalendarzowego, w którym pracownik podjął pierwszą pracę (art. 153 § 1 Kodeksu pracy, dalej: k.p.). Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym. Zatem dla sposobu naliczania urlopu wypoczynkowego nie ma znaczenia, czy pracownik w ogóle nabędzie prawo do urlopu w pierwszym roku pracy. Przepisy określają jedynie sposób naliczania urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik podjął pierwszą pracę, oraz ustalają, że prawo do urlopu na ogólnych zasadach pracownik nabywa w każdym kolejnym roku kalendarzowym.

UWAGA! Jeżeli pracownik rozpoczynający pracę nie uzyska prawa do urlopu wypoczynkowego w pierwszym roku pracy, nie wpływa to na sposób udzielania mu urlopu wypoczynkowego w następnym roku kalendarzowym.

Państwa pracownik w 2014 r. nie nabył prawa do urlopu wypoczynkowego. Nie przepracował bowiem w tym roku pełnego miesiąca. Zatem za okres od 10 do 31 grudnia pracownik w ogóle nie uzyska urlopu wypoczynkowego. Urlop mu natomiast przysługiwał za okres od 1 stycznia do 9 marca 2015 r. Prawo do urlopu za cały ten okres pracownik nabył 1 stycznia 2015 r. Pracownikowi od 1 stycznia 2015 r. przysługiwało 5 dni urlopu, jeżeli miał prawo do 20 dni urlopu (3/12 z 20 dni) lub 7 dni urlopu, jeżeli miał prawo do 26 dni urlopu (3/12 z 26 dni).

Pracownik w pierwszym roku pracy może mieć bowiem naliczany urlop także z wymiaru 26 dni. Do stażu urlopowego zaliczamy nie tylko okresy zatrudnienia, ale także inne okresy, np. okresy nauki, pracy w gospodarstwie rolnym czy pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

PRZYKŁAD

Pracownik podjął pierwszą pracę 19 listopada 2014 r. Ukończył studia wyższe i przez 2,5 roku prowadził gospodarstwo rolne. Do stażu urlopowego pracownika wliczamy 8 lat z tytułu nauki i 2,5 roku z tytułu prowadzenia gospodarstwa rolnego. Zatem urlop wypoczynkowy w pierwszym roku pracy liczymy dla tego pracownika z wymiaru 26 dni. Taki wymiar urlopu przysługuje pracownikom, którzy posiadają co najmniej 10-letni staż urlopowy.

Urlop wypoczynkowy w 2015 r. należy naliczać Państwu pracownikowi proporcjonalnie do okresu trwania umowy o pracę. Za część miesiąca, w którym rozwiąże się umowa, urlop nalicza dotychczasowy pracodawca (art. 155^{2a} § 3 k.p.). Zatem mimo że umowa rozwiązała się z pracownikiem 9 marca 2015 r., powinni Państwo naliczyć mu urlop także za marzec 2015 r. W razie przedłużenia umowy pracownik uzyska prawo do kolejnych dni urlopu, którego wymiar będzie zależał od okresu, na jaki została zawarta umowa o pracę.

PRZYKŁAD

Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na okres próbny od 10 grudnia 2014 r. do 9 marca 2015 r. Następnie pracodawca podpisał z pracownikiem umowę na czas określony od 10 marca do 31 października 2015 r. Dla pracownika jest to pierwsza praca w życiu. Ukończył wyższe studia i nie ma innych okresów wliczanych do stażu urlopowego.

W takim przypadku pracownik:

- w 2014 r. nie nabył prawa do urlopu wypoczynkowego,
 - za okres od 1 stycznia do 9 marca 2015 r. ma prawo do 5 dni urlopu (3/12 z 20 dni),
 - za okres od 10 marca do 31 października 2015 r. będzie miał prawo do 12 dni urlopu (7/12 z 20 dni).
- Łącznie pracownikowi za okres zatrudnienia od 10 grudnia 2014 r. do 31 października 2015 r. będzie przysługiwać 17 dni urlopu wypoczynkowego.

W stosunku do pracownika, który nabywa pierwszy urlop, obowiązują inne zasady liczenia wymiaru urlopu wypoczynkowego. Nie ma bowiem przepisów, które przy naliczaniu tego urlopu pozwalałyby na jego zaokrąglanie do pełnych dni. Zatem pracodawca nie musi zaokrąglać tego urlopu. Nie ma jednak przeszkód, aby takiego zaokrąglenia dokonać, ponieważ będzie to rozwiązanie korzystniejsze dla pracownika niż wynikające z ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Zatem za każdy przepracowany miesiąc pracownikowi należy naliczać 1/12 z 20 dni lub 26 dni. Będzie to więc 1,66 dnia w przypadku 20 dni urlopu lub 2,16 dnia urlopu w przypadku 26 dni urlopu. Ponieważ 1 dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy, przeliczając te wymiary na godziny, otrzymamy:

- przy prawie do 20 dni urlopu – 13 godzin i 17 minut urlopu za każdy miesiąc, co wynika z poniższego wyliczenia:
 $1,66 \times 8 \text{ godz.} = 13,28 \text{ godz.},$
 $0,28 \text{ godz.} \times 60 \text{ minut} = 16,8 \text{ minut},$ po zaokrągleniu 17 minut,
- przy prawie do 26 dni urlopu – 17 godzin i 17 minut urlopu za każdy miesiąc, co wynika z poniższego wyliczenia:
 $2,16 \times 8 \text{ godz.} = 17,28 \text{ godz.},$
 $0,28 \text{ godz.} \times 60 \text{ minut} = 16,8 \text{ minut},$ po zaokrągleniu 17 minut.

W obu przypadkach pracodawca może zaokrąglić urlop do pełnych dni, w pierwszym przypadku do 2 dni, czyli 16 godz. urlopu, a w drugim do 3 dni, czyli 24 godz. urlopu.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 153, art. 154 § 1, art. 154² § 2, art. 155 § 1, art. 155¹ § 1, art. 155^{2a} § 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502; ost.zm. Dz.U. z 2014 r. poz. 1662
- art. 79 ust. 1 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – j.t. Dz.U. z 2015 r. poz. 149; ost.zm. Dz.U. z 2015 r. poz. 357
- art. 1 ust. 1 ustawy z 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy – Dz.U. Nr 54, poz. 310

7. Kiedy pracownicy niepełnosprawni nabywają prawo do urlopu wypoczynkowego

W naszym zakładzie są zatrudnieni pracownicy niepełnosprawni w stopniu umiarkowanym. Niektórzy z nich nie mają jeszcze prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego, ponieważ nie przepracowali pełnego roku, posiadając w tym czasie stopień niepełnosprawności. Na jakich zasadach nabywają oni prawo do tego urlopu?

Pracownicy ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności nabywają prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego po przepracowaniu roku po dniu od zaliczenia ich do takiego stopnia niepełnosprawności. Jeśli Państwa pracownicy przepracują wymagany rok ze stopniem niepełnosprawności, nabędą prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności ma prawo do dodatkowych 10 dni roboczych urlopu wypoczynkowego po przepracowaniu roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności (art. 19 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, dalej: ustawa o rehabilitacji).

UWAGA! Pracownikowi ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności przysługuje dodatkowe 10 dni urlopu wypoczynkowego.

PRZYKŁAD

Pracodawca 1 czerwca 2014 r. zatrudnił pracownika z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, który posiada orzeczenie wydane 15 maja 2014 r. przez powiatowy zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności. Prawo do pierwszego dodatkowego urlopu w wymiarze 10 dni pracownik nabędzie od 1 czerwca 2015 r.

Pracownik niepełnosprawny nabywa prawo do dodatkowego urlopu w pełnym wymiarze 10 dni. Nie ma tutaj zastosowania zasada proporcjonalności do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego. Zasadę proporcjonalności stosujemy w ściśle określonych sytuacjach, np. w przypadku ustania stosunku pracy lub po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie urlopu bezpłatnego lub tymczasowego aresztowania. Oznacza to, że pracownicy niepełnosprawni mają prawo do dodatkowych 10 dni urlopu. W przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wymiar dodatkowego urlopu należy ustalać proporcjonalnie do wymiaru etatu tej osoby.

Urlop dodatkowy nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu w wymiarze przekraczającym 26 dni lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.

PRZYKŁAD

Nauczyciel akademicki z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności na mocy ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym ma prawo do 36 dni urlopu, dlatego nie nabędzie prawa do dodatkowych 10 dni. Jednak w takim przypadku zachowa prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku na wniosek lekarza, pod którego opieką się znajduje.

UWAGA! Uprawnienia do dodatkowego urlopu przysługują od następnego dnia po dniu, od którego osoba niepełnosprawna, czyli ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, uzyskała zaświadczenie o niepełnosprawności.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 2a, art. 19, art. 20, art. 20c ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – j.t. Dz.U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721; ost.zm. Dz.U. z 2015 r. poz. 493
- art. 155¹, art. 155² ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502; ost.zm. Dz.U. z 2014 r. poz. 1662