



**INFORLEX**

poleca

e-book

# **URLOPY WYPOCZYNKOWE – PRAKTYCZNE ROZLICZENIA**

stan prawny 20 czerwca 2017 r.

Praca zbiorowa

## SPIS TREŚCI

<b>WSTĘP</b> .....	<b>4</b>
<b>NABYWANIE PRAWA DO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO</b> .....	<b>5</b>
Osoby uprawnione do urlopu .....	5
Pracownicy podejmujący pracę po raz pierwszy .....	5
Prawo do kolejnych urlopów .....	7
Urlop w informacji o warunkach zatrudnienia .....	7
<b>WYMIAR URLOPU WYPOCZYNKOWEGO</b> .....	<b>8</b>
Podstawowe wymiary urlopu .....	9
Urlop pracowników zatrudnionych na niepełny etat .....	9
Zaliczanie okresów nauki do stażu urlopowego .....	11
Inne okresy podlegające zaliczeniu do stażu urlopowego .....	12
<b>UDZIELANIE URLOPÓW WYPOCZYNKOWYCH</b> .....	<b>13</b>
Udzielanie urlopów na dni pracy .....	13
Urlop pracowników pracujących w równoważnym systemie czasu pracy .....	14
<b>URLOPY PROPORCJONALNE</b> .....	<b>15</b>
Prawo do urlopu w przypadku zmiany pracodawcy .....	15
Urlop po okresie niewykonywania pracy .....	16
Urlop uzupełniający .....	17
<b>REALIZACJA PRAWA DO URLOPU</b> .....	<b>18</b>
Planowanie urlopów i uzgadnianie terminów ich wykorzystywania .....	18
Udzielenie urlopu po okresie niezdolności do pracy dłuższym niż 30 dni .....	19
Przesunięcie terminu urlopu .....	20
Przerwanie urlopu .....	21
Odwołanie z urlopu .....	21
Zwrot kosztów odwołania z urlopu .....	22
<b>URLOPY O SZCZEGÓLNYM CHARAKTERZE</b> .....	<b>24</b>
Urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim .....	24
Urlop w okresie wypowiedzenia .....	24
Urlop w okresie zwolnienia ze świadczenia pracy .....	25
Urlop na żądanie .....	25
<b>SKUTKI NIETYKORZYSTANIA URLOPU W USTALONYM TERMINIE</b> .....	<b>27</b>
Udzielanie urlopu zaległego .....	27
Przedawnienie prawa do urlopu .....	27
Informacja o urlopie w treści świadectwa pracy .....	28
<b>URLOPY WYPOCZYNKOWE DLA SZCZEGÓLNYCH GRUP PRACOWNIKÓW</b> .....	<b>29</b>
Urlop pracowników niepełnosprawnych .....	29
Korzystanie z urlopu przez nauczycieli .....	30
Urlop pracowników młodocianych .....	32
Prawo do urlopu pracowników tymczasowych .....	33

<b>WYNAGRODZENIE URLOPOWE .....</b>	<b>33</b>
Podstawa wymiaru .....	33
Pomijanie składników za okresy dłuższe niż 1 miesiąc .....	35
Wliczanie stałych składników .....	36
Wliczanie zmiennych składników za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc .....	37
Obliczanie wynagrodzenia urlopowego .....	37
Zmiana w składnikach wynagrodzenia .....	39
Przeliczenia przy zmianie na system prowizyjny lub akordowy .....	40
Niepełny przepracowany okres .....	42
Urlop na przełomie miesięcy .....	43
Wynagrodzenie urlopowe nauczycieli .....	43
Podstawa wymiaru wynagrodzenia za urlop nauczyciela .....	44
Wynagrodzenie za 1 dzień urlopu .....	45
<b>EKWIWALENT ZA NIETYKORZYSTANY URLOP WYPOCZYNKOWY .....</b>	<b>47</b>
Kiedy przysługuje ekwiwalent .....	47
Obliczanie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop .....	48
Podstawa wymiaru ekwiwalentu a płaca minimalna .....	51
Opodatkowanie i oskładkowanie ekwiwalentu .....	52
Współczynnik ekwiwalentowy .....	52
Ekwiwalent dla pracowników tymczasowych .....	53
Termin wypłaty wynagrodzenia i ekwiwalentu urlopowego .....	53
<b>ŚWIADCZENIE URLOPOWE .....</b>	<b>54</b>
Podstawowe informacje .....	54
Opodatkowanie i oskładkowanie świadczeń urlopowych .....	57
<b>ODPOWIEDZI NA PYTANIA CZYTELNIKÓW .....</b>	<b>58</b>
Jak długo należy przechowywać wnioski i karty urlopowe .....	58
Jak udzielić urlopu pracownikowi zatrudnionemu na dwie umowy w jednej firmie .....	59
Jak udzielać urlopu pracownikowi niepełnoetatowemu .....	60
Czy bezpośrednio po długiej chorobie pracownik może wykorzystać zaległy urlop.....	61
Jak rozliczyć urlop w razie zmiany wymiaru etatu w trakcie roku i miesiąca .....	62
Czy przysługuje dzień wolny za badania okresowe wykonane podczas urlopu .....	64
Czy można udzielić urlopu na część dnia .....	65
Czy możliwe jest przymusowe wysłanie pracownika na urlop .....	66
Jak udzielać urlopu w zadaniowym systemie czasu pracy .....	67
Czy po jednym dniu zatrudnienia przysługuje ekwiwalent pieniężny za urlop .....	68
Czy pracownik może odwołać urlop na żądanie .....	69
Czy urlop wychowawczy wpływa na wymiar urlopu wypoczynkowego .....	71
Czy premię za wyniki uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego .....	72
Kiedy pracownikowi niepełnosprawnemu przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy .....	73
Kiedy zaczyna się urlop wypoczynkowy i ochrona przed wypowiedzeniem .....	75
Urlop wypoczynkowy w razie łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą .....	77

# URLOPY WYPOCZYNKOWE – PRAKTYCZNE ROZLICZENIA

## WSTĘP

Prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikom, czyli osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi zależy od jego ogólnego okresu zatrudnienia – jest to tzw. staż urlopowy. Staż urlopowy krótszy niż 10 lat daje pracownikowi prawo do 20 dni urlopu. W przypadku stażu w wysokości co najmniej 10 lat pracownikowi należy się 26 dni urlopu wypoczynkowego. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się urlop proporcjonalny do wymiaru etatu.

Pracownik nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego z początkiem każdego roku kalendarzowego. Urlopu udziela się w tym roku, w którym pracownik nabył do niego prawo. Wyjątkiem od tej zasady jest udzielenie urlopu zaległego najpóźniej do 30 września następnego roku.

Inaczej prawo do urlopu nabywają pracownicy podejmujący pierwszą w życiu pracę. Taki pracownik w roku, w którym podjął pierwszą pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy. Dopiero od następnego roku kalendarzowego pracownik nabywa prawo do urlopu na zasadach obowiązujących pozostałych pracowników.

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował, tzn. że pracownik przebywający na urlopie wypoczynkowym nie może stracić finansowo. Inaczej wygląda sytuacja, gdy pracownikowi należy się ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Przysługuje on wówczas, gdy pracownik w trakcie zatrudnienia nie wykorzystał należnego urlopu w naturze z powodu rozwiązania bądź wygaśnięcia stosunku pracy. Wypłata ekwiwalentu powinna nastąpić najpóźniej w ostatnim dniu zatrudnienia. Nietrzymanie przez pracodawcę tego terminu może go narazić na dodatkowe koszty w postaci odsetek za nieterminową wypłatę. Roszczenie o wypłatę zarówno wynagrodzenia urlopowego, jak też ekwiwalentu za niewykorzystany urlop przedawnia się z upływem 3 lat od dnia, w którym stało się wymagalne.

## NABYWANIE PRAWA DO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO

Urlop wypoczynkowy jest to coroczny, płatny, nieprzerwany okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy u danego pracodawcy. Pracownik nie może zrzec się przysługującego mu urlopu ani przekazać go innej osobie. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 1967 r. (I PR 53/67, OSP 1967/12/287).

### Osoby uprawnione do urlopu

Prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje corocznie każdej osobie wykonującej pracę w ramach stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną jego powstania (umowa o pracę, spółdzielcza umowa o pracę, mianowanie, powołanie, wybór). Urlop wypoczynkowy nie przysługuje zatem osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, np. na umowę zlecenia lub o dzieło. W przypadku umów cywilnoprawnych prawo do dni wolnych może zostać przyznane jedynie na podstawie porozumienia stron w umowie.



Tylko pracownikom przysługuje ustawowe prawo do urlopu wypoczynkowego.

### Pracownicy podejmujący pracę po raz pierwszy

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku (art. 153 ustawy – Kodeks pracy; dalej: k.p.). Mimo że przepisy te obowiązują od kilku lat, pracodawcom nadal sprawia sporo kłopotów ustalenie, kiedy upływa miesiąc pracy.

Należy przyjąć, że miesiąc pracy mija:

- z upływem ostatniego dnia miesiąca, jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu od pierwszego dnia danego miesiąca;

#### Przykład

Pracownik podjął pierwszą pracę 1 maja 2017 r. Okres jednego miesiąca pracy, po upływie którego pracownik nabędzie prawo do 1,66 dnia urlopu wypoczynkowego (tj.  $20 \times 1/12 = 1,66$ ), minął mu w tym przypadku 31 maja 2017 r.

Wątpliwości dotyczące naliczania urlopu mogą powstać, gdy pierwszy dzień miesiąca kalendarzowego przypada w niedzielę, święto lub w dzień wolny od pracy wynikający z rozkładu czasu pracy w 5-dniowym tygodniu pracy. Jeśli pracownik podejmuje pracę w pierwszym dniu roboczym danego miesiąca i pozostaje w zatrudnieniu przez wszystkie dni robocze tego miesiąca, prawo do urlopu nabędzie z upływem ostatniego dnia miesiąca.

### Przykład

Pracownik podjął pierwszą w życiu pracę 2 maja 2017 r., czyli w pierwszym dniu roboczym tego miesiąca. Okres jednego miesiąca upłynął w tej sytuacji 31 maja 2017 r.

- z upływem dnia w następnym miesiącu kalendarzowym, który datą poprzedza dzień nawiązania stosunku pracy, jeżeli do nawiązania stosunku pracy doszło w trakcie miesiąca kalendarzowego;

### Przykład

Pracownik podjął pierwszą pracę 5 maja 2017 r. Z upływem 4 czerwca 2017 r. nabył on prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego.

- z upływem 30 dni, jeżeli pracownik u kolejnych pracodawców był zatrudniony krócej niż miesiąc kalendarzowy.

### Przykład

Pracownik podjął pierwszą pracę 19 stycznia 2017 r. na czas określony do 31 marca 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie podjął kolejną pracę na pełny etat w tym samym roku kalendarzowym u innego pracodawcy – od 3 kwietnia 2017 r. U pierwszego pracodawcy prawo do urlopu pracownik nabył z upływem 18 lutego 2017 r. oraz z upływem 18 marca br. Praca w okresie 19–31 marca (13 dni) nie uprawniała pracownika do urlopu u poprzedniego pracodawcy. Wspomniany 13-dniowy okres zatrudnienia zostanie doliczony do okresu zatrudnienia w kolejnym zakładzie pracy. Zatem już po przepracowaniu 17 dni u kolejnego pracodawcy w 2017 r. (a więc z upływem 19 kwietnia) pracownik nabył prawo do 1,66 lub 2,16 dnia urlopu (jeżeli ma prawo do wyższego wymiaru urlopu).

Bez względu na to, ile miesięcy pracownik przepracował w swoim pierwszym roku kalendarzowym pracy zawodowej, w następnym roku kalendarzowym nabywa prawo do kolejnego, pełnego wymiaru urlopu 20 dni lub 26 dni (gdy posiada okresy uprawniające go do wyższego wymiaru urlopu).

### Przykład

Pracownik podjął pierwszą pracę 16 grudnia 2016 r. Nie ma on prawa do urlopu za przepracowane dni grudnia. Natomiast od 1 stycznia 2017 r. pracownik ten nabył prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 lub 26 dni za cały 2017 r.

W związku z brakiem ustawowej regulacji nie ma podstaw do zaokrąglenia pierwszego urlopu w górę do pełnego dnia. Zatem w pierwszym roku pracy za każdy przepracowany miesiąc pracownik nabywa prawo do 1,66 (1,66...) dnia urlopu (jeżeli ma wymiar 20 dni urlopu) lub 2,16 (2,16...) dnia (w przypadku gdy ma prawo do 26 dni urlopu). Pracodawca może z korzyścią dla pracownika zaokrąglić ustalony wymiar urlopu do pełnych godzin lub dni.



Pracodawca może korzystniej dla pracownika zaokrąglić dni urlopu przysługującego mu w pierwszym roku pracy.

## Prawo do kolejnych urlopów

Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym. Uprawnienie do kolejnego urlopu pracownik nabywa „z góry” już 1 stycznia danego roku, pod warunkiem pozostawania w tym dniu w zatrudnieniu (art. 153 § 2 k.p.). Może się także zdarzyć, że pracownik nie zyska prawa do urlopu 1 stycznia, jeśli przebywa wtedy na urlopie bezpłatnym (w trakcie urlopu bezpłatnego „zawieszane są” prawa i obowiązki stron stosunku pracy).

### Przykład

Pracodawca rozwiązał w maju 2017 r. z powodu likwidacji firmy umowę o pracę z pracownikiem korzystającym od 1 stycznia 2016 r. do dnia zakończenia zatrudnienia z urlopu bezpłatnego. Pracownikowi temu nie przysługuje ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z bieżącego roku, ponieważ w opisanej sytuacji nie nabył do niego prawa.

## Urlop w informacji o warunkach zatrudnienia

Przepisy Kodeksu pracy zobowiązują pracodawcę do informowania pracownika, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, m.in. o wymiarze przysługującego mu urlopu wypoczynkowego (art. 29 § 3 pkt 3 k.p.). Informacja o warunkach zatrudnienia powinna być podana pracownikowi na piśmie. Jeśli pracownik jest zatrudniony na okres próbny, to w informacji o warunkach zatrudnienia należy mu podać wymiar urlopu przysługującego w czasie trwania tej umowy. Gdy pracownik jest zatrudniany na podstawie bezpośrednio następujących po sobie umów o pracę, pracodawca musi – za każdym razem – podawać mu informację o warunkach zatrudnienia, nawet jeśli w informacji nic się nie zmieniło. Także w sytuacji, gdy pracownik nabydzie prawo do wyższego wymiaru urlopu, należy mu przekazać aktualną informację. Podobnie jest w przypadku zmiany wymiaru etatu albo korzystania z urlopu bezpłatnego lub innego okresu niewykonywania pracy, który ma wpływ na wymiar należnego urlopu wypoczynkowego.



W pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia pracodawca podaje pracownikowi wymiar przysługującego mu urlopu wypoczynkowego.

Warunek poinformowania pracownika o wymiarze przysługującego mu urlopu zostanie spełniony, jeżeli pracodawca przekaze mu informację o urlopie, wskazując przepisy prawa pracy, z których wynika prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego.

Przykładowe zapisy w informacji o warunkach zatrudnienia dotyczące wymiaru urlopu

<b>Czas trwania umowy</b>	<b>Wymiar etatu</b>	<b>Wymiar urlopu</b>	<b>Przykładowy zapis</b>
Cały rok kalendarzowy	pełny etat	20 dni	art. 154 § 1 pkt 1 k.p.
Cały rok kalendarzowy	część etatu	26 dni	art. 154 § 1 pkt 2 i § 2 k.p.
Część roku kalendarzowego	pełny etat	20 dni	art. 154 § 1 pkt 1 k.p., obliczony proporcjonalnie zgodnie z art. 155 <sup>1</sup> k.p.
Część roku kalendarzowego	część etatu	26 dni	art. 154 § 1 pkt 2 i § 2 k.p., obliczony proporcjonalnie na podstawie art. 155 <sup>1</sup> k.p.

Pracodawca może również przekazać pracownikowi informację o warunkach zatrudnienia w formie opisowej, wskazując wymiar urlopu wypoczynkowego, jaki mu przysługuje. Przykładowo, pracownik zatrudniony na 1/2 etatu na czas nieokreślony, który ma prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego i podjął pracę od 1 czerwca 2017 r., może otrzymać taką informację: „przysługuje Panu w 2017 r. 8 dni urlopu wypoczynkowego, tj. 64 godziny, za okres pracy od 1 czerwca do 31 grudnia 2017 r., a od 1 stycznia 2018 r. będzie Pan miał prawo do 13 dni urlopu wypoczynkowego (104 godziny) w każdym kolejnym roku kalendarzowym”.

Problem z podaniem informacji o warunkach zatrudnienia w zakresie urlopu wypoczynkowego często dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie umów na zastępstwo. Nie wiadomo bowiem, kiedy taka umowa się rozwiąże. Dlatego w takim przypadku należy podać wymiar urlopu proporcjonalnego, jaki przysługuje pracownikowi od dnia zawarcia umowy na zastępstwo do końca roku kalendarzowego, w którym ta umowa została zawarta.

## WYMIAR URLOPU WYPOCZYNKOWEGO

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, należy wliczać nie tylko okres przepracowany w firmie, w której pracownik jest aktualnie zatrudniony, lecz również okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na długość przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy (art. 154<sup>1</sup> § 1 k.p.). Wymiar urlopu nie zależy od przebiegu zatrudnienia, rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanego stanowiska czy sposobu zakończenia stosunku pracy. Nawet gdy umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracownika, ponieważ naruszył on obowiązki pracownicze, okres przepracowany w tej firmie zostaje wliczony do stażu pracy, od którego zależy wymiar jego urlopu wypoczynkowego.



Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się wszystkie okresy poprzedniego zatrudnienia.



Jeżeli pracownik jednocześnie pozostaje w dwóch lub więcej stosunkach pracy, wówczas do stażu pracy, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wliczeniu podlega także okres poprzedniego, niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy (art. 154<sup>1</sup> § 2 k.p.).

Do stażu urlopowego należy wliczyć także udokumentowane okresy zatrudnienia przebyte za granicą u pracodawców zagranicznych w ramach umowy o pracę. Są one zaliczane do okresów pracy w Polsce w zakresie uprawnień pracowniczych.

## Podstawowe wymiary urlopu

Wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi:

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

– art. 154 § 1 k.p.

Pracodawca w umowie o pracę lub w aktach wewnętrzzakładowych może ustalić wyższy wymiar urlopu dla pracowników.

## Urlop pracowników zatrudnionych na niepełny etat

Dla pracownika zatrudnionego na część etatu wymiar urlopu ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, przyjmując za podstawę wymiar urlopu określony dla osoby zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy, wynikający z ogólnego stażu pracy (20 dni albo 26 dni). Jeśli z obliczeń wyniknie niepełny dzień urlopu, podlega on zaokrągleniu w górę do pełnego dnia (art. 154 § 2 k.p.).

### Przykład

Pracodawca zatrudnił pracownika na 3/4 etatu od 1 czerwca 2017 r. Pracownik ma staż pracy krótszy niż 10 lat. Proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy urlop wypoczynkowy pracownika wynosi 15 dni ( $3/4 \times 20$  dni). Za okres pracy od 1 czerwca do 31 grudnia 2017 r. nabeździe prawo do 9 dni urlopu ( $7/12 \times 15$  dni = 8,75 dnia, czyli po zaokrągleniu 9 dni).

## Wymiar urlopu wypoczynkowego pracowników niepełnoetatowych

Wymiar etatu	Wymiar urlopu w roku kalendarzowym (po zaokrągleniu)	
	staż urlopowy mniejszy niż 10 lat	co najmniej 10-letni staż urlopowy
1/2	10 dni ( $10 \times 8 = 80$ godz.)	13 dni ( $13 \times 8 = 104$ godz.)
1/3	7 dni ( $7 \times 8 = 56$ godz.)	9 dni ( $9 \times 8 = 72$ godz.)
1/4	5 dni ( $5 \times 8 = 40$ godz.)	7 dni ( $7 \times 8 = 56$ godz.)
2/3	14 dni ( $14 \times 8 = 112$ godz.)	18 dni ( $18 \times 8 = 144$ godz.)
3/4	15 dni ( $15 \times 8 = 120$ godz.)	20 dni ( $20 \times 8 = 160$ godz.)
4/5	16 dni ( $16 \times 8 = 128$ godz.)	21 dni ( $21 \times 8 = 168$ godz.)

*Dalsza część książki dostępna w wersji  
pełnej.*

