

WYMIAR URLOPU WYPOCZYNKOWEGO

Fundacja TAURUS



Prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego, rozumianego jako coroczna przerwa w świadczeniu pracy przeznaczona na regenerację sił i odpoczynek, stanowi jedno z podstawowych uprawnień pracowniczych.

Prawo pracownika do wypoczynku, w tym do urlopu wypoczynkowego, stanowi zasadę prawa pracy określoną w art. 14 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2023 r., poz. 1465). – dalej jako „k.p.” Art. 14 k.p. stanowi bowiem, iż pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urloпах wypoczynkowych.

Nadto omawiane uprawnienie zostało zagwarantowane aktami normatywnymi wyższego rzędu, wśród których należy wymienić ustawę z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja RP (Dz. U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 ze zm.), która w art. 66 ust. 2 stanowi, że pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa. Dodatkowo wypada wskazać na treść art. 2 pkt 3 Europejskiej Karty Społecznej (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.), w świetle którego w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do odpowiednich warunków pracy, Umawiające się Strony zobowiązują się zapewnić coroczny, co najmniej dwutygodniowy płatny urlop.

Prawo pracownika do corocznego płatnego urlopu jest zasadą prawa Unii Europejskiej, w świetle art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, a także art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

Prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi, czyli osobie świadczącej pracę na podstawie stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania bądź spółdzielczej umowy o pracę.

W kwestii nabycia prawa do urlopu, wypada zwrócić uwagę na treść art. 153 k.p., w świetle którego:

§ 1. 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.

§ 2. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Pracownikowi, w każdym roku pracy, przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Obowiązkiem pracodawcy jest zatem udzielenie urlopu w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo. Niewykorzystany urlop powinien być natomiast udzielony do 30 września następnego roku kalendarzowego.

Art. 154 § 1 k.p., określa wymiar urlopu wypoczynkowego dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, tzn. na pełen etat. W tym przypadku wymiar urlopu wynosi:

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

Wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru jego czasu pracy, biorąc za podstawę wskazany powyżej wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

Zgodnie z art. 158 k.p., pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający.

Wymiar urlopu wypoczynkowego zależy od stażu pracy i wykształcenia pracownika. Do stażu pracy, od którego uzależniony jest wymiar urlopu, wlicza się:

- okresy pracy,
- okres nauki,
- inne okresy zaliczane na podstawie przepisów.

OKRESY PRACY:

W świetle art. 1541 k.p., 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. 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.

Do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, **nie wlicza się:**

- okresu pracy na podstawie umowy zlecenia i innej umowy cywilnoprawnej,
- okresu prowadzenia działalności gospodarczej,
- okresu urlopu bezpłatnego – art. 174 § 2 k.p.

OKRES NAUKI:

W myśl art. 155 § 1 k.p., do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się ukończenie (potwierdzone otrzymaniem przez pracownika stosownego zaświadczenia bądź dyplomu):

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat,
- średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata,
- szkoły policealnej – 6 lat,
- szkoły wyższej – 8 lat.

Powyższe okresy nauki nie podlegają sumowaniu. W stażu urlopowym uwzględnia się zatem tylko jeden najkorzystniejszy okres dla pracownika.

Wypada w tym miejscu podkreślić, iż licencjat uważany jest za studia wyższe. Okres nauki uwzględnia się we wszystkich stosunkach pracy, także wówczas, gdy pracownik jest zatrudniony jednocześnie u kilku pracodawców.

Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się:

- okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka,
- bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

INNE OKRESY ZALICZANE NA PODSTAWIE PRZEPISÓW:

Do okresów, które mają wpływ na wymiar urlopu wypoczynkowego, zalicza się m.in.:

- okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych,
- udokumentowane okresy zatrudnienia przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego,
- okres odbywania czynnej służby wojskowej,
- okres odbywania zawodowej służby wojskowej,
- okres, za który przysługuje odszkodowanie, w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy, określonych w odrębnych przepisach,
- okres urlopu wychowawczego,
- okres prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie, prowadzonym przez współmałżonka.

WIĘCEJ INFORMACJI NA STRONIE:
WWW.PORADYPRAWNE-TAURUS.PL

INFORMATOR ZOSTAŁ PRZYGOTOWANY W RAMACH REALIZACJI PRZEZ FUNDACJĘ TAURUS ZADANIA PUBLICZNEGO W ZAKRESIE PROWADZENIA NIEODPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ, NIEODPŁATNEGO PORADNICTWA OBYWATELSKIEGO, BEZPŁATNEJ MEDIACJI ORAZ EDUKACJI PRAWNEJ W POWIECIE WRZESIŃSKIM W 2024R.

ZADANIE PUBLICZNE JEST FINANSOWANE ZE ŚRODKÓW BUDŻETOWYCH POWIATU WRZESIŃSKIEGO



Ministerstwo
Sprawiedliwości

