

PRACOWNIK NA URLOPIE

- najważniejsze zagadnienia -



KANCELARIA PRAWNA **LEX**
— dr Dariusz Dwojewski —

NABYCIE PRAWA DO URLOPU

- ☐ Pracownicy podejmujący pierwszą pracę uzyskują prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca zatrudnienia – w wymiarze 1/12 wymiaru przysługującego po przepracowaniu roku,
- ☐ Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym

WYMIAR URLOPU

Dwa progi wymiaru urlopu:

- **20 dni** – przy zatrudnieniu krócej niż 10 lat
- **26 dni** – przy co najmniej 10 – letnim zatrudnieniu,

Przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy – wymiar urlopu ustala się proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia

WLICZANIE SZKOŁY

RODZAJ SZKOŁY	LICZBA ZALICZANYCH LAT
Zasadnicza lub inna równorzędna szkoła zawodowa	3 lata
Średnia szkoła zawodowa, w tym dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych	5 lat
Średnia szkoła ogólnokształcąca	4 lata
Szkoła policealna	6 lat
Szkoła wyższa	8 lat

URLOP PROPORCJONALNY

W roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:

- ❑ u dotychczasowego pracodawcy – w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracy pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub wyższym wymiarze,
- ❑ u kolejnego pracodawcy – w wymiarze:
 - proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego – w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,
 - proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym – w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego

PROPORCJONALNOŚĆ W ZWIĄZKU Z NIEOBECNOŚCIĄ

Urlop proporcjonalny przysługuje pracownikowi powracającemu do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie:

- urlopu bezpłatnego,
- urlopu wychowawczego,
- odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych,
- tymczasowego aresztowania,
- odbywania kary pozbawienia wolności,
- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

ZASADY UDZIELANIA URLOPU

- ❑ Dla osób pracujących na niepełnym etacie – wymiar urlopu ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy;
- ❑ Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu;
- ❑ Pula godzin urlopu – wymiar x 8 godzin

Zasady planowania urlopu

- **obowiązek udzielenia urlopu w tym roku kalendarzowym**, w którym pracownik nabył do niego prawo (oznacza to, że zasadniczo w planie urlopów należy rozplanować cały urlop każdego pracownika do końca grudnia danego roku) – art. 161 Kodeksu pracy,
- **podział urlopu na części** – zasadniczo urlop powinien być wykorzystany w całości od razu; niemniej na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, ale w takim wypadku co najmniej jedna część tego urlopu powinna obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych – art. 162 Kodeksu pracy,

Zmiana terminu urlopu

- **przesunięcie terminu urlopu** – zmiana terminu urlopu w stosunku do planu urlopów jest dopuszczalna w dwóch przypadkach:
 - na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami i
 - z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy – art. 164 Kodeksu pracy,

Zmiana obligatoryjna

- 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 w ramach pasywnej rezerwy, stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie albo stawienia się do pełnienia służby w aktywnej rezerwie, na czas do 3 miesięcy,
 - 4) urlopu macierzyńskiego,
- pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

Przerwanie urlopu

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

Odwołanie z urlopu

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

Urlop a badanie kontrolne

- W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 229 § 2 Kodeksu pracy).
- Zgodnie z orzecznictwem sądowym, nie jest sprzeczne z przepisami prawa pracy (art. 165 pkt 1 i art. 229 § 2 Kodeksu pracy) rozpoczęcie zaplanowanego urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po ustaniu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą pracownika, która trwała dłużej niż 30 dni (wyrok SN z dnia 20 marca 2008 r., II PK 214/2007, z dnia 9 marca 2011 r., II PK 240/10, OSNP 2012/9-10/113).
- Jeżeli jednak pracownik wyczerpie limit nieobecności z powodu choroby – najpierw badanie potem ewentualnie urlop wypoczynkowy

Ostateczny termin wykorzystania urlopu

- Podstawową zasadą w tym zakresie jest udzielenie urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo,
- urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym w planie urlopów (lub w porozumieniu z pracownikiem, gdy plan urlopów nie został utworzony) należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca **WRZEŚNIA** następnego roku kalendarzowego

Zmuszanie do urlopu

- **w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop**, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu,
- gdy dochodzi koniec terminu na udzielenie urlopu, a pracownik ma nadal niewykorzystany urlop wypoczynkowy (w całości lub w części).

Ekwiwalent za urlop

- W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
- Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego,, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą **bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy** o pracę z tym pracodawcą.

URLOP WYPOCZYNKOWY NAUCZYCIELI



KANCELARIA PRAWNA **LEX**
— dr Dariusz Dwojewski —

Placówki feryjne

WYMIAR URLOPU

- Nauczycielowi zatrudnionemu w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie letnie i zimowe, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania.
- Dla nauczycieli zatrudnionych przez cały okres trwania zajęć w danym roku szkolnym (tj. od 1.09. do końca zajęć w czerwcu)

Urlop proporcjonalny z Karty Nauczyciela

- Nauczyciel zatrudniony przez okres krótszy niż 10 miesięcy, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego.
- Za każdy miesiąc przysługuje 5,6 dnia (56/10)

Urlop proporcjonalny przy zatrudnieniu na czas nieokreślony

- Nauczyciel ma prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do okresu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, także wtedy, gdy w zatrudniającą go szkole są przewidziane ferie (uchwała SN z dnia 10 maja 2006 r. III PZP 3/2006)
- Zatrudnienie na czas nieokreślony lub powyżej 10 miesięcy
- Rozwiązanie umowy po 1 stycznia, ale przed końcem zajęć w czerwcu
 - (jeżeli po zakończeniu zajęć – pełny urlop, gdyż warunkiem nabycia pełnego urlopu jest zatrudnienie przez cały okres trwania zajęć w danym roku szkolnym, czyli np. od 1.09.2024 r. do 27.06.2025 r.)

Urlop uzupełniający

W razie niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w całości lub części w okresie ferii szkolnych z powodu:

- niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną,
 - urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego,
 - urlopu dla poratowania zdrowia,
 - odbywania ćwiczeń wojskowych albo krótkotrwałego przeszkolenia wojskowego
- nauczycielowi przysługuje urlop w ciągu roku szkolnego, w wymiarze uzupełniającym do 8 tygodni

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop

W razie:

- rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
 - powołania do zasadniczej służby wojskowej albo odbywania zastępczo obowiązku tej służby, do okresowej służby wojskowej lub do odbywania długotrwałego przeszkolenia wojskowego
- nauczycielowi przysługuje **ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu, nie więcej jednak niż za 8 tygodni.**

Placówki nieferyjne, nauczyciele na stanowiskach kierowniczych

- Nauczycielom zatrudnionym w szkołach, w których nie są przewidziane ferie szkolne, a także nauczycielom zajmującym stanowiska kierownicze w placówkach feryjnych, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów.
- W przypadku nawiązania lub ustania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego, nauczyciel ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego.
- W zakresie nieuregulowanym w Karcie Nauczyciela, do urlopów wypoczynkowych stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy.

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ



KANCELARIA PRAWNA **LEX**
— dr Dariusz Dwojewski —