

WYMIAR URLOPU WYPOCZYNKOWEGO

AUTOR:

Krzysztof Krysiak

Wszelkie prawa zastrzeżone

Wymiar urlopu wypoczynkowego - niezbędne informacje. Urlop wypoczynkowy jest niezbywalnym prawem pracownika. Został podniesiony do rangi podstawowej zasady prawa pracy. Co oznacza, że wszelkie odstępstwa czy wykroczenia przeciwko niemu stanowią naruszenie praw pracowniczych i podlegają ochronie oraz odpowiedniej karze. To uprawnienie zostało uregulowane w kodeksie pracy w sposób dość szczegółowy.

Sama definicja tego urlopu mówi, że jest to coroczny, nieprzerwany oraz płatny wypoczynek, którego celem jest regeneracji sił po okresie dłuższej wytężonej pracy. A tego prawa nie można się zrzec. W praktyce oznacza to, że każdy pracownik musi wykorzystać swój urlop w naturze, aby móc odpocząć po pewnym okresie pracy. Zarówno wola pracodawcy, jak i oświadczenie samego pracownika nie mogą doprowadzić do sytuacji, w której byłby go pozbawiony. Nawet gdyby zaistniała taka sytuacja, to z mocy prawa jest nieważna.

Wymiar urlopu

Wymiar urlopu wypoczynkowego jest uzależniony od stażu pracy. I nie chodzi tutaj o czas pracy u danego konkretnego pracodawcy, a o całokształt zatrudnienia danej osoby. I wynosi odpowiednio:

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

Natomiast w przypadku osób zatrudnionych w niepełnym czasie pracy, ich urlop ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. W praktyce oznacza to, że osoba będąca na pełnym etacie miałaby 20dni urlopu, to będąc zatrudnionym na ½ etatu będzie miała 10 dni urlopu.

Natomiast, gdy osoba podejmuje pracę po raz pierwszy w życiu, to uzyskuje urlop po każdym przepracowanym miesiącu w stosunku 1/12.

Z kolei prawo do kolejnych urlopów wypoczynkowych nabywa się na początku każdego kolejnego roku kalendarzowego. Oznacza w praktyce to, że z dniem 1 stycznia nabywa się prawo do pełnego urlopu wypoczynkowego.

Nauka w szkole ponadpodstawowej a wymiar urlopu wypoczynkowego

Należy wspomnieć, że do wymiaru urlopu wypoczynkowego wliczane są okresy pobierania nauki w szkole ponadpodstawowej, jakie są wliczane do stażu pracy, które kształtują się następująco:

- zasadniczej to wlicza się nie więcej niż 3 lata,
- średniej szkoły zawodowej to wlicza się nie więcej niż 5 lat,
- średniej szkoły ogólnokształcącej to wlicza się 4 lata,
- szkoły policealnej to wlicza się 6 lat,
- szkoły wyższej to wlicza się 8 lat.

Z jednym zastrzeżeniem, że okresy pobierania nauki wliczane do stażu pracy nie ulegają zsumowaniu.

Ponadto do okresu stażu pracowniczego, od którego zależy wymiar urlopu pracowniczego wliczane są też okresy:

- czynnej służby wojskowej,
- służby w Policji,
- służby w innych formacjach,
- za które pracownik otrzymał odszkodowanie z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym.

To wyliczenie dodatkowych okresów zaliczanych do stażu pracy jest tylko wyliczeniem przykładowym i nie stanowi katalogu zamkniętego.

Jeżeli natomiast w ciągu roku pracownik uzyska prawo do wyższego urlopu to należy mu go uzupełnić. Dotyczy to sytuacji, kiedy mając prawo do 20 dni w ciągu roku mija 10 lat pracy i tym samym zwiększa się wymiar urlopu do 26 dni, to należy przysługujący na dany rok urlop wypoczynkowy uzupełnić o 6 dni, jednocześnie zwiększając jego wymiar.

Należy zaznaczyć, że są grupy pracowników, którzy mają prawo do wyższego jego wymiaru. Do takich grup możemy zaliczyć osoby niepełnosprawne, nauczycieli, sędziów czy prokuratorów. Te kwestie większego jego wymiaru uregulowane są w osobnych pragmatykach służbowych.

Proporcjonalny wymiar urlopu wypoczynkowego

Ten typ wymiaru dotyczy sytuacji, w której w ciągu roku kalendarzowego dana osoba zmienia pracę. I cały jego wymiar należy ustalić na obecnego i przyszłego pracodawcę. W tej sytuacji u obecnego pracodawcy przysługuje mu proporcjonalny wymiar urlopu w stosunku do okresu jaki u niego został przepracowany. Z kolei u nowego nabędzie taką ilość urlopu przez jaki czas będzie u niego pracował do końca roku kalendarzowego albo do końca umowy, jeśli zatrudnienie to nie będzie dłuższe niż upływ danego roku kalendarzowego. Może się także zdarzyć sytuacja, że u poprzedniego pracodawcy wykorzysta więcej urlopu niż wynikałoby to z zasady proporcjonalności, to wtedy u nowego jego wymiar będzie mniejszy. Odmiennym przypadkiem będzie, że pracownik u poprzedniego pracodawcy nie wykorzystał urlopu, to wtedy wypłaca on ekwiwalent pieniężny za ten niewykorzystany urlop liczony proporcjonalnie.

Pracujący młodociany

Także osoby młodociane pracujące w ramach przygotowania zawodowego albo umowy o pracę przy pracach lekkich ma prawo do urlopu wypoczynkowego. Jego wymiar w Kodeksie pracy został ukształtowany korzystniej niż w stosunku do zwykłych pracowników. Młodociany, gdy przepracował 6 miesięcy uzyskuje prawo do 12 dni urlopu wypoczynkowego. Natomiast gdy jego staż pracy wynosi ponad rok to posiada 26 dni tego urlopu. Ale w przypadku, gdy ukończony 18 lat, to ten wymiar ulega zmniejszeniu do 20 dni.

Pracownik tymczasowy

Praca tymczasowa stanowi nietypową formę zatrudnienia i do pracowników tymczasowych stosuje się przepisy ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Ustawa ta przewiduje, że pracownik tymczasowy ma także prawo do urlopu wypoczynkowego. Jego wymiar wynosi 2 dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Miesiąc na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego liczony jest jako 30 dni. I łatwo sobie policzyć, że gdyby taki pracownik świadczył pracę na rzecz pracodawcy użytkownika co najmniej przez 12 miesięcy wtedy nabył by prawo do 24 dni urlopu wypoczynkowego. W porównaniu do pracowników etatowych nie mających 10 lat pracy jest to rozwiązanie korzystniejsze niż to zawarte w przepisach Kodeksu pracy. Natomiast dla osób legitymujących się ponad 10 letnim stażem pracy jest krzywdzące, gdyż tracą na tym 2 dni urlopu.

Wymiar urlopu wypoczynkowego w ramach zatrudnienia cywilnoprawnego

Całkowicie odmiennie kształtuje się sytuacja prawna osoby świadczącej pracę w ramach umowy cywilnoprawnej. W tej formie osoba taka nie ma prawa do urlopu i nie jest możliwym określenie jego wymiaru. Jednak zasada swobody umów umożliwia stronom swobodne kształtowanie treści tych umów. W związku z tym zleceniodawca, jak i zleceniobiorca mogą ustalić, że przysługiwać będzie płatny urlop wypoczynkowy i określają jego wymiar. Mogą także zdecydować, że ten wymiar będzie bezpłatny, albo, iż zleceniobiorca w ogóle nie będzie

miął prawa do urlopu. Ta kwesta jest już poddana swobodnej regulacji stron zawierających taką umowę. Jednakże, trzeba wspomnieć, że praca w tej formie nie korzysta z takiej ochrony, jaką mają pracownicy na podstawie przepisów Kodeksu Pracy.

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. 1964, Nr 16, poz. 93 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. 1974, Nr 24, poz. 141 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. 2003, Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.).

AUTOR PUBLIKACJI

KRZYSZTOF KRYSIAK



Jestem pasjonatem i miłośnikiem problematyki związanej z kadrami i prawem pracy. Absolwent administracji i student ostatniego roku zarządzania. Czytelnikom chcę pokazać, że problematyka związana z tym obszarem wcale nie jest taka trudna i każdy może czerpać z niej przyjemności. Zachęcam również czytelników o prezentowanie problemów, które szczególnie ich interesują, abym mógł je w łatwy i przyjemny sposób wyjaśnić.

Zapraszamy do sprawdzenia pełnej oferty szkoleń

kadrowych klikając w przycisk:

**SPRAWDŹ
SZKOLENIA**

