



e-book

URLOPY WYPOCZYNKOWE – PRAKTYCZNE ROZLICZENIA

stan prawny 20 czerwca 2017 r.

Praca zbiorowa



SPIS TREŚCI

WSTĘP	4
NABYWANIE PRAWA DO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO	5
Osoby uprawnione do urlopu	5
Pracownicy podejmujący pracę po raz pierwszy	5
Prawo do kolejnych urlopów	7
Urlop w informacji o warunkach zatrudnienia	7
WYMIAR URLOPU WYPOCZYNKOWEGO	8
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
UDZIELANIE URLOPÓW WYPOCZYNKOWYCH	13
Udzielanie urlopów na dni pracy	13
Urlop pracowników pracujących w równoważnym systemie czasu pracy	14
URLOPY PROPORCJONALNE	15
Prawo do urlopu w przypadku zmiany pracodawcy	15
Urlop po okresie niewykonywania pracy	16
Urlop uzupełniający	17
REALIZACJA PRAWA DO URLOPU	18
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
URLOPY O SZCZEGÓLNYM CHARAKTERZE	24
Urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim	24
Urlop w okresie wypowiedzenia	24
Urlop w okresie zwolnienia ze świadczenia pracy	25
Urlop na żądanie	25
SKUTKI NIETYKORZYSTANIA URLOPU W USTALONYM TERMINIE	27
Udzielanie urlopu zaległego	27
Przedawnienie prawa do urlopu	27
Informacja o urlopie w treści świadectwa pracy	28
URLOPY WYPOCZYNKOWE DLA SZCZEGÓLNYCH GRUP PRACOWNIKÓW	29
Urlop pracowników niepełnosprawnych	29
Korzystanie z urlopu przez nauczycieli	30
Urlop pracowników młodocianych	32
Prawo do urlopu pracowników tymczasowych	33

WYNAGRODZENIE URLOPOWE	33
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
EKWIWALENT ZA NIETYKORZYSTANY URLOP WYPOCZYNKOWY	47
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
ŚWIADCZENIE URLOPOWE	54
Podstawowe informacje	54
Opodatkowanie i oskładkowanie świadczeń urlopowych	57
ODPOWIEDZI NA PYTANIA CZYTELNIKÓW	58
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. Niedotrzymanie 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.