
SZANSA

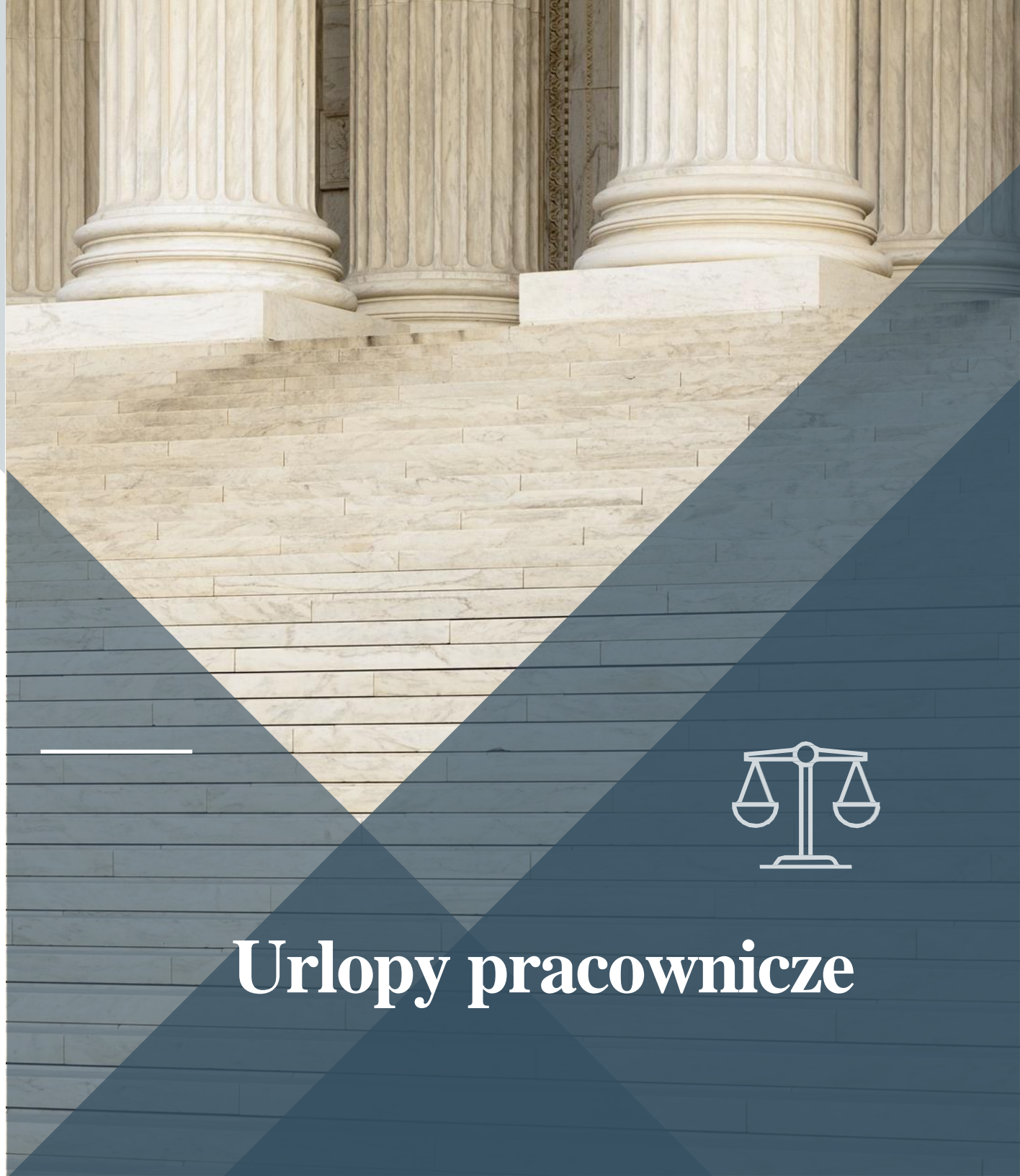
– nowe możliwości dla dorosłych

2022/2023

MiR
Metropolitarny
Instytut Rozwoju



Współfinansowane przez
Unię Europejską



Urlopy pracownicze



Czym jest urlop pracowniczy?

Art. 152. Kodeksu pracy

§ 1. Pracownikowi przysługuje prawo do **corocznego, nieprzerwanego, płatnego** urlopu wypoczynkowego

- Urlop jest coroczny – oznacza to, że pracownik nabywa prawo do tego urlopu zasadniczo w każdym roku kalendarzowym pracy (art. 153 k.p.).
- Nabyty urlop powinien być wykorzystany przez pracownika w tym samym roku kalendarzowym, w którym uzyskał on do niego prawo (art. 161 k.p.).
- Urlopu niewykorzystanego w terminie należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia **30 września** następnego roku kalendarzowego (art. 168 k.p.).
- Urlop wypoczynkowy nabyty przez pracownika powinien być wykorzystany **w pełnym wymiarze w jednym odcinku czasu**. Jednakże na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, z tym że co najmniej jedna część wypoczynku musi trwać **nie mniej niż 14 dni kalendarzowych (10 dni roboczych)** (art. 162 k.p.). To oznacza: 10 dni w ciągu roku bez przerwy + reszta dni urlopowych według uznania.
- Za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.





Wymiar urlopu wypoczynkowego

Art. 154. [Wymiar urlopu wypoczynkowego]

§ 1. Wymiar urlopu wynosi:

- 1) **20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;**
- 2) **26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.**

§ 2. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w **niepełnym** wymiarze czasu pracy ustala się **proporcjonalnie** do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w § 1; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

Czyli: $\frac{3}{4}$ etatu, $\frac{3}{4}$ przysługującego urlopu.

+ 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**, to oznacza, że 10 lat stażu ogólnie, a nie 10 lat stażu pracy u jednego pracodawcy.





Wymiar urlopu wypoczynkowego

Art. 154². [Godzinowy wymiar urlopu]

§ 1. 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, z zastrzeżeniem § 4.

§ 2. Przy udzielaniu urlopu zgodnie z § 1, **jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.**

§ 3. Przepis § 1 i 2 stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

§ 4. Udzielenie pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne jedynie w przypadku, **gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop.**





Zaliczanie edukacji na poczet stażu pracy

Art. 155. Kodeksu pracy

§ 1. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

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

Okresy nauki, o których mowa w pkt 1-6, nie podlegają sumowaniu – to oznacza, że nie można połączyć okresów szkoły średniej i wyższej i otrzymać staż pracy równy 12 lat.

§ 2. Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.





Proporcjonalny wymiar urlopu

Art. 155¹. [Proporcjonalny wymiar urlopu]

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

1) u dotychczasowego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze;

2) u kolejnego pracodawcy - w wymiarze:

a) proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego - w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,

b) proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym - w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego.





Wymiar urlopu

Art. 155^{2a}. [Zasady ustalania wymiaru urlopu]

§ 1. Przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155¹ i 155² kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada **1/12 wymiaru** urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 § 1 i 2. – co oznacza: jeśli pracownik ma staż pracy 8 lat i przysługuje mu 20 dni urlopu w ciągu roku: 20 dni dzieli się przez 12 (miesiące).

§ 2. Niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca.

§ 3. Jeżeli ustanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i nawiązanie takiego stosunku u kolejnego pracodawcy następuje w tym samym miesiącu kalendarzowym, zaokrąglenia do pełnego miesiąca dokonuje dotychczasowy pracodawca.

Art. 155³. [Zaokrąglenie niepełnego dnia urlopu]

§ 1. Przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155¹ i 155² niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

§ 2. Wymiar urlopu należny pracownikowi w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć wymiaru wynikającego z art. 154 § 1 i 2.





Urlop wypoczynkowy

Art. 161. [Obowiązek udzielenia urlopu]

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Art. 162. [Podział urlopu na części]

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Art. 163. [Plan urlopów]

§ 1. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167².

§ 1¹. Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Przepis § 1 zdanie drugie i trzecie stosuje się odpowiednio.

§ 2. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.





Urlop na żądanie

Art. 167². [Urlop na żądanie]

Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Art. 167³. [Wymiar urlopu na żądanie]

Łączny wymiar urlopu wykorzystanego przez pracownika na zasadach i w trybie określonych w art. 167² nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy.

Pula dni urlopu na żądanie stanowi część ogólnej puli, nie są to dodatkowe dni.





Urlop okolicznościowy

§15 Rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący:

- 1) **2 dni** - w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy;
- 2) **1 dzień** - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.





Ekwiwalent za niewykorzystany urlop

Art. 171. [Ekwiwalent za urlop]

§ 1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

§ 3. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, 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.





Pytanie 1

Pracownik pracuje u pracodawcy rok. Ma ukończoną szkołę wyższą i tytuł magistra.

Ile dni urlopu wypoczynkowego mu przysługuje?





Pytanie 1

Pracownik pracuje u pracodawcy rok. Ma ukończoną szkołę wyższą i tytuł magistra.

Ile dni urlopu wypoczynkowego mu przysługuje?

Odpowiedź: 20.

8 lat stażu pracy z tytułu ukończenia szkoły wyższej + rok pracy = 9 lat stażu pracy.





Pytanie 2

Pracownik podejmuje pierwszą pracę na podstawie umowy o pracę.

W jaki sposób będzie miał naliczany urlop wypoczynkowy?





Pytanie 2

Pracownik podejmuje pierwszą pracę na podstawie umowy o pracę.

W jaki sposób będzie miał naliczany urlop wypoczynkowy?

Odpowiedź: proporcjonalnie, czyli 20 dni urlopowych dzielone przez 12 miesięcy = 1,66 dnia co miesiąc (zaokrąglane w górę)





Pytanie 3

Pracownik dzwoni do pracodawcy o godz. 7.00 rano (rozkład czasu pracy w tym dniu to godz. 8.00–16.00), wnioskując o urlop na żądanie. Nie podaje pracodawcy celu urlopu. Pracownik mówi niewyraźnie, w sposób charakterystyczny dla stanu nietrzeźwości. Pracodawca w tym dniu potrzebuje w sposób szczególny pracownika. Pozostały 2 dni do terminu zakończenia prac nad projektem, w który w istotny sposób zaangażowany jest pracownik. Czy pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na żądanie w takiej sytuacji?





Pytanie 3

Pracownik dzwoni do pracodawcy o godz. 7.00 rano (rozkład czasu pracy w tym dniu to godz. 8.00–16.00), wnosząc o urlop na żądanie. Nie podaje pracodawcy celu urlopu. Pracownik mówi niewyraźnie, w sposób charakterystyczny dla stanu nietrzeźwości. Pracodawca w tym dniu potrzebuje w sposób szczególny pracownika. Pozostały 2 dni do terminu zakończenia prac nad projektem, w który w istotny sposób zaangażowany jest pracownik. Czy pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na żądanie w takiej sytuacji?



Odpowiedź: Pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na żądanie tylko z powodu wyjątkowych okoliczności (zagrożenie istotnych interesów pracodawcy).



Dziękuję za uwagę 😊





Metropolitalny Instytut Rozwoju z siedzibą w Sosnowcu realizuje model wsparcia pn. MIRnowacja, w ramach konkursu grantowego „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych” realizowanego przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji w ramach Osi Priorytetowej IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Działania 4.1 Innowacje społeczne Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

