

WSTĘP

Prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje jedynie pracownikom, czyli osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Nie mają go więc osoby zatrudnione na umowy cywilnoprawne czy prowadzące własną działalność gospodarczą.

Wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi zależy od jego stażu urlopowego, czyli od ogólnego okresu zatrudnienia pracownika. Pracownik ma prawo do 20 dni urlopu, jeżeli jego staż urlopowy jest krótszy niż 10 lat. Dłuższy urlop, w wymiarze 26 dni, przysługuje pracownikom legitymującym się stażem w wysokości co najmniej 10 lat. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mają prawo do urlopu ustalonego proporcjonalnie 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.

Od powyższej zasady Kodeks pracy przewiduje wyjątek w przypadku pracowników podejmujących pierwszą pracę w życiu. 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.

Urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w naturze, co wyklucza jakiekolwiek finansowe rekompensaty wypłacane w zamian za urlop. W przypadku jednak, gdy następuje rozwiązanie stosunku pracy, a wykorzystanie urlopu w naturze jest niemożliwe, pracodawca ma obowiązek wypłacić ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane dni płatnego wypoczynku.

PRAWO DO URLOPU, JEGO WYMIAR I UDZIELANIE

Jak naliczać pracownikowi urlop wypoczynkowy, jeżeli nie nabył prawa do urlopu w pierwszym roku pracy

Zatrudniliśmy pracownika od 11 grudnia 2017 r. Jest to jego pierwsza w życiu praca na umowę o pracę. Za 2017 r. pracownik nie nabył prawa do urlopu wypoczynkowego, ponieważ nie przepracował pełnego miesiąca. Uzyskaliśmy informację, że w takiej sytuacji powinniśmy mu w 2018 r. nadal naliczać urlop wypoczynkowy po przepracowaniu każdego miesiąca. Jak należy ustalać prawo do urlopu temu pracownikowi w 2018 r.?

Od 1 stycznia 2018 r. powinni Państwo naliczać pracownikowi urlop wypoczynkowy na ogólnych zasadach. Nie ma w tym przypadku znaczenia, że pracownik nie nabył prawa do urlopu wypoczynkowego za 2017 r.

Pracownik podejmujący pierwszą pracę w życiu nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego po przepracowaniu każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku, czyli 1/12 z 20 dni lub z 26 dni. Taka zasada naliczania urlopu dotyczy tylko roku kalendarzowego, w którym pracownik podjął pierwszą pracę (art. 153 § 1 Kodeksu pracy).

Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym. Zatem dla sposobu naliczania urlopu wypoczynkowego nie ma znaczenia, czy pracownik w ogóle nabędzie prawo do urlopu w pierwszym roku pracy. Przepisy określają jedynie sposób naliczania urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik podjął pierwszą pracę, oraz ustalają, że prawo do urlopu na ogólnych zasadach pracownik nabywa w każdym kolejnym roku kalendarzowym.

 Jeżeli pracownik rozpoczynający pracę nie uzyska prawa do urlopu wypoczynkowego w pierwszym roku pracy, nie wpływa to na sposób udzielania mu urlopu wypoczynkowego w następnym roku kalendarzowym.

Państwa pracownik w 2017 r. nie nabył prawa do urlopu wypoczynkowego. Nie przepracował bowiem w tym roku pełnego miesiąca. Zatem za okres od 11 do 31 grudnia 2017 r. pracownik w ogóle nie uzyskał urlopu wypoczynkowego. Urlop będzie mu natomiast przysługiwał za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r. (przy założeniu, że przepracuje cały rok). Prawo do urlopu za cały ten okres pracownik nabył 1 stycznia 2018 r. Pracownikowi od 1 stycznia 2018 r. przysługuje prawo do 20 dni urlopu lub do 26 dni urlopu – pracownik w pierwszym roku pracy może mieć bowiem naliczany urlop także z wymiaru 26 dni.

Do stażu urlopowego zaliczamy nie tylko okresy zatrudnienia. Wlicza się do niego także inne okresy, np.:

- nauki,
- pracy w gospodarstwie rolnym.

Przykład

Pracownik podjął pierwszą pracę 20 listopada 2017 r. Ukończył studia wyższe i przez 2,5 roku prowadził gospodarstwo rolne. Do stażu urlopowego pracownika wliczamy 8 lat z tytułu nauki i 2,5 roku z tytułu prowadzenia gospodarstwa rolnego. Zatem urlop wypoczynkowy w pierwszym roku pracy liczymy dla tego pracownika z wymiaru 26 dni. Taki wymiar urlopu przysługuje pracownikom, którzy posiadają co najmniej 10-letni staż urlopowy.

PODSTAWA PRAWNA:

- ▶ art. 153, art. 154 § 1, art. 154² § 2, art. 155 § 1, art. 155¹ § 1, art. 155^{2a} § 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1000),
- ▶ art. 1 ust. 1 ustawy z 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (Dz.U. Nr 54, poz. 310).

? Jak liczyć staż pracy do urlopu wypoczynkowego w razie zatrudnienia u dwóch pracodawców

Czy do stażu pracy do urlopu wypoczynkowego wlicza się tylko okresy pracy zakończonej? Pracownik pracuje na 1/2 etatu, poza tym ma umowę o pracę z innym zakładem – czy ten staż pracy można zaliczyć do wyliczenia urlopu?

Pracownik zatrudniony w podstawowym i dodatkowym miejscu pracy (czyli u dwóch pracodawców) ma prawo u każdego z pracodawców do tego samego wymiaru urlopu wypoczynkowego. Jednak w przypadku gdy u jednego z pracodawców świadczy pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, długość przysługującego mu urlopu wypoczynkowego będzie ustalona proporcjonalnie do wymiaru etatu tego pracownika.

Wymiar urlopu wypoczynkowego udzielanego pracownikowi wynosi:

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

Wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy powinien być ustalany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

! Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze ustalonym proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

Wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi uzależniony jest przede wszystkim od jego stażu pracy. Jednak do przepracowanych lat dolicza się również okresy zakończonej nauki pracownika. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki – nie więcej niż 3 lata,

- średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki – nie więcej 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.

Wymienione okresy nauki nie podlegają sumowaniu.

Ponadto, jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, zostanie zaliczony bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki – w zależności od tego, wliczenie którego z tych okresów byłoby korzystniejsze dla pracownika.

Do okresu zatrudnienia, uprawniającego pracownika do urlopu wypoczynkowego w określonym wymiarze, zalicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w tym zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.

W przypadku gdy pracownik zatrudniony jest w dwóch lub więcej stosunkach pracy, do okresu pracy uprawniającego go do urlopu wypoczynkowego zalicza się także okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy. Oznacza to, że jeżeli pracownik u jednego pracodawcy ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni i podejmuje kolejną pracę u drugiego pracodawcy, też będzie miał tam prawo do urlopu w wymiarze 26 dni. Do stażu pracy tego pracownika u drugiego pracodawcy, uprawniającego pracownika do urlopu wypoczynkowego, wlicza się bowiem okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia u pierwszego pracodawcy.



W razie jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i jego wymiar, wlicza się okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy.

W związku z tym pracownik zatrudniony u dwóch pracodawców będzie korzystał u każdego z nich z tego samego wymiaru urlopu wypoczynkowego. Jeżeli jednak u jednego z pracodawców zatrudniony jest w niepełnym wymiarze czasu pracy, przysługujący mu wymiar urlopu wypoczynkowego zostanie zmniejszony proporcjonalnie do wymiaru tego etatu.

Czyli w przypadku gdy u drugiego z pracodawców pracownik zatrudniony został w wymiarze 1/2 etatu i jego staż pracy uprawnia go do urlopu w wymiarze 26 dni, wymiar przysługującego mu urlopu u tego pracodawcy wyniesie 13 dni ($26 \text{ dni} \times 1/2 \text{ etatu} = 13 \text{ dni}$).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 154, art. 154¹, art. 155 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost. zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1000).