

Urlopy wypoczynkowe – odpowiedzi na pytania z praktyki

Pracodawca powinien udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w danym roku jednorazowo w pełnym wymiarze, czyli w zależności od stażu urlopowego w wymiarze 20 lub 26 dni. Jedynie na wniosek pracownika urlop może zostać udzielony w częściach, jednak przynajmniej jedna z nich powinna obejmować co najmniej 14 dni kalendarzowych wypoczynku. Za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował. Nie może on dostać ani mniej, ani więcej tylko z tego powodu, że w danym okresie korzystał z płatnego wypoczynku.

Poniżej przedstawiamy odpowiedzi na pytania Czytelników dotyczące problematyki urlopów wypoczynkowych.

(?) Pracownik miał umowę na 1-miesięczny okres próbny do końca kwietnia 2017 r. Z początkiem maja br. przedłużyliśmy ją. W związku z tym, czy 1 maja 2017 r. naliczyć pracownikowi kolejne 1,66 dnia urlopu wypoczynkowego, czy zrobić to dopiero 1 czerwca br., po miesiącu pracy? Pracownik jest w pierwszym roku pracy.

Pracownik, który pierwszą pracę w życiu rozpoczął 1 kwietnia 2017 r. (umowa zawarta na 1-miesięczny okres próbny), z upływem 30 kwietnia br. nabył prawo do 1/12 z 20-dniowego wymiaru urlopu wypoczynkowego (1,66 dnia), którą będzie mógł wykorzystać począwszy od maja br. Jeżeli 1 maja br. został nawiązany z tym pracownikiem kolejny stosunek pracy (na podstawie umowy o pracę na czas określony albo na czas nieokreślony), to po miesiącu pracy, tj. z upływem 31 maja br., pracownik nabędzie prawo do kolejnej 1/12 z przysługującego mu 20-dniowego wymiaru urlopu wypoczynkowego.

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku (*art. 153 § 1 Kodeksu pracy*). Przy ustalaniu wymiaru urlopu wypoczynkowego takiego pracownika nie należy zarówno zaokrąglać niepełnego miesiąca pracy w górę do pełnego miesiąca pracy, jak i zaokrąglać niepełnego dnia urlopu wypoczynkowego w górę do pełnego dnia w przypadku ustalania proporcjonalnego wymiaru urlopu wypoczynkowego za część roku kalendarzowego.

Należy podkreślić, że pracodawca może postąpić na korzyść pracownika i zaokrąglić w górę ustalony wymiar urlopu do pełnych godzin lub do pełnych dni, z takim zastrzeżeniem, aby wymiar urlopu pracownika w roku kalendarzowym nie przekroczył przysługującego mu wymiaru, czyli 20 dni (160 godzin).

PRZYKŁAD

Pracownik jest zatrudniony na okres od 1 czerwca do 31 sierpnia 2017 r. na 1/4 etatu. Wymiar jego urlopu wypoczynkowego w pierwszym roku pracy należy obliczać następująco:

Wskazówka 1. Oblicz wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi

Obliczając wymiar urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, uwzględniamy zasadę, zgodnie z którą wymiar urlopu pracownika niepełnoetatowego ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, natomiast niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia (art. 154 § 2 Kodeksu pracy). A zatem:

$20 \times 1/4 = 5 \text{ dni} = 40 \text{ godzin}$ (liczba godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego w roku kalendarzowym pracownikowi zatrudnionemu pierwszy raz w życiu w wymiarze 1/4 etatu).

Wskazówka 2. Ustal okres zatrudnienia, za który pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy

Okres pracy pracownika od 1 czerwca do 31 sierpnia 2017 r. wynosi 3 miesiące. Zatem pracownik z upływem 30 czerwca 2017 r. nabędzie prawo do urlopu wypoczynkowego za 1 miesiąc, z upływem 31 lipca 2017 r. – za drugi miesiąc i z upływem 31 sierpnia 2017 r. – za trzeci miesiąc pracy.

Wskazówka 3. Ustal wymiar urlopu wypoczynkowego za 1 miesiąc pracy

Wymiar urlopu wypoczynkowego za 1 miesiąc pracy ustalamy następująco:

$1/12 \times 5 \text{ dni} = 1/12 \times 40 \text{ godzin} = 3,33 \text{ godziny}$ (bez zaokrąglania) = 3 godziny i 19,8 minuty

Zatem pracownikowi zatrudnionemu po raz pierwszy w życiu w wymiarze 1/4 etatu za 1 miesiąc pracy będą przysługiwały 3 godziny i 19 minut urlopu wypoczynkowego (niecelowe jest dokonywanie dalszych obliczeń, tj. przeliczanie 0,8 minuty na sekundy).

W omawianym przypadku nie trzeba wypłacać ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nabyty za kwiecień br., może bowiem zostać zawarte porozumienie między pracownikiem i pracodawcą o tym, że urlop za ten miesiąc (1,66 dnia) zostanie wykorzystany w naturze w kolejnym stosunku pracy. Porozumienie w sprawie przeniesienia urlopu wypoczynkowego na kolejne zatrudnienie u tego samego pracodawcy jest dopuszczalne pod warunkiem, że do zawarcia kolejnej umowy o pracę dojdzie bezpośrednio – bez jednego dnia przerwy – po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny. Takie porozumienie najlepiej podpisać razem z kolejną umową o pracę zawieraną z pracownikiem. Ze względu na konieczność rozliczenia się z pracownikiem z urlopu wypoczynkowego najpóźniej w dniu ustania stosunku pracy zawarcie takiego porozumienia musi nastąpić jeszcze przed dniem rozwiązania poprzedniej umowy o pracę.

Na podstawie przepisów prawa pracy zasady obliczania okresu pracy warunkującego nabycie uprawnień pracowniczych, w tym uprawnienia do urlopu, odbiegają od reguł prawa cywilnego. Pogląd ten wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 19 grudnia 1996 r. (I PKN 47/96, OSNP 1997/17/310), w którym stwierdził, że:



(...) sposób liczenia terminów określonych w art. 112 k.c. nie ma zastosowania do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych – np. określonych w art. 153 czy 156 § 1 k.p.