

Lekcja 14. Urlopy wypoczynkowe pracowników. Część pierwsza.

Zasady udzielania urlopów wypoczynkowych i ustalania należnych wymiarów urlopów, plany urlopowe.

W niniejszej lekcji omówimy sobie zasady udzielania urlopów wypoczynkowych, ustalanie wymiaru urlopów wypoczynkowych, sporządzanie planów urlopów i inne zagadnienia, związane z urlopami wypoczynkowymi.

W praktyce kadrowej to bardzo ważne i wbrew pozorom niezbyt proste zagadnienie. Nie obawiaj się jednak, po gruntownym przerobieniu materiału z niniejszej lekcji będziesz się świetnie orientować w tym temacie.

Zacniemy od zasad udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych.

Stosownie do treści artykułu 154 §1 kodeksu pracy pracownik zatrudniony na pełnym etacie ma prawo do 20 albo 26 dni urlopu, przy czym ten wyższy wymiar przysługuje pracownikowi, który ma za sobą co najmniej 10 lat stażu pracy, z pewnym zastrzeżeniem.

Wymiar urlopu wypoczynkowego uzależniony jest od ogólnego stażu pracy, w którym uwzględnia się wykształcenie pracownika i inne tak zwane okresy zaliczane.

Ustalając staż pracy należy uwzględnić wszystkie okresy poprzedniego zatrudnienia pracownika, bez względu na podstawę nawiązania wcześniejszego stosunku pracy. Nieważne, czy była to umowa o pracę, mianowanie, powołanie, wybór czy spółdzielcza umowa o pracę, jak również bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób rozwiązania stosunku pracy.

Pamiętasz, że od 2026 roku do stażu pracy, od którego zależy także prawo do określonego wymiaru urlopu zalicza się również i inne okresy – m.in. pracę na zleceniu, umowie agencyjnej, okres prowadzenia własnej działalności gospodarczej itd. – mówiliśmy o tym szczegółowo w lekcji 6a.

Jeśli pracownik pozostaje jednocześnie w dwóch lub więcej stosunkach pracy, zaliczeniu do stażu pracy na potrzeby wymiaru urlopu podlega również okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w tej części, która przypada przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy. Wynika to wprost z treści artykułu 154(1) §2 kodeksu pracy

Przykład. Pracownik został zatrudniony na pół etatu w firmie X. Pracownik od ponad 10 lat jest jednocześnie zatrudniony w firmie Y. W związku z powyższym w firmie X do okresu pracy, od

którego zależy wymiar urlopu pracownika, należy zaliczyć mu staż pracy w jego podstawowym miejscu pracy, czyli firmie Y.

Do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu pracownika, zalicza się okres nauki w szkole, a inaczej mówiąc wykształcenie pracownika. Stosownie do treści artykułu 155 kodeksu pracy, do okresów tych 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 i równorzędnych szkół zawodowych – 5 lat.
4. średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata.
5. szkoły policealnej – 6 lat.
6. szkoły wyższej – 8 lat.

Pamiętaj, że zaliczeniu do stażu urlopowego podlegają jedynie okresy nauki ukończonej, czyli stwierdzonej odpowiednim świadectwem lub dyplomem. Okresy te nie podlegają sumowaniu, a zaliczeniu do stażu urlopowego podlega okres nauki, wynikający z tytułu ukończenia ostatniej szkoły.

Pamiętać należy również, iż zaliczeniu podlega faktyczny czas nauki przewidziany programem nauczania, na przykład okres nauki w średniej szkole zawodowej, albo określona liczba lat nauki, bez względu na to, ile faktycznie trwała nauka.

Pokażmy to na przykładzie. pracownik, który na przykład studia ukończył w 5 lat, jest tak samo traktowany jak pracownik, który te same studia ukończył w 7 lat. Obaj do stażu urlopowego będą mieć zaliczone 8 lat.

Jeśli pracownik w trakcie nauki pracował, to do stażu urlopowego wlicza się to, co jest korzystniejsze dla pracownika, czyli albo okres pracy, w trakcie której pracownik pobierał naukę, jeśli dzięki temu jego staż pracy będzie większy, albo okres nauki zgodnie z powołanym powyżej przelicznikiem.

Zobrazujmy to na przykładzie. Pracownik został zatrudniony w dniu 10 marca. Pracownik przedstawił pracodawcy dyplom ukończenia szkoły wyższej, z którego wynika, iż studiował w okresie od dnia 1 października do dnia 15 czerwca, oraz świadectwo pracy, z którego wynika, iż pracował w okresie od 1 lutego do 1 maja następnego roku.

Ukończenie przez pracownika szkoły wyższej w roku pozwala na zaliczenie mu do stażu urlopowego 8 lat, z wyłączeniem biegnącego równolegle do studiów zatrudnienia, gdyż jest to rozwiązanie korzystniejsze dla pracownika. Pozostały okres pracy zaliczamy do stażu urlopowego.

Podejmując zatrudnienie pracownik ma zatem 8 lat stażu urlopowego za studia wyższe oraz niecały rok z tytułu pracy w trakcie studiów. Pracownik ma zatem prawo do urlopu w wymiarze 20 dni w roku.

Jeżeli pracownik kończy studia wyższe już w trakcie trwania zatrudnienia, to wówczas, jeśli na przykład pracuje już w firmie 3 lata a następnie skończy szkołę wyższą, to pracodawca powinien przeliczyć jego staż urlopowy, uwzględniając te 8 lat z tytułu ukończenia szkoły wyższej.

W chwili ustalenia, że pracownik posiada w sumie dziesięcioletni okres zatrudnienia, na który składa się szkoła wyższa plus okres pracy, należy pracownikowi wyrównać urlop wypoczynkowy za okres, w którym osiągnął wyższy wymiar tego urlopu, przyznając tzw. urlop uzupełniający w wymiarze 6 dni.

Poza okresami zatrudnienia i wykształcenia do stażu pracy oraz tymi wymienionymi w art. 302(1) kodeksu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, zalicza się również inne okresy: okres prowadzenia gospodarstwa rolnego przez pracownika, okres odbywania służby wojskowej, okres udokumentowanej pracy za granicą i okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych albo stypendium – przypominamy o lekcji 6a i zasadach zaliczania do stażu pracy umów zleceń, okresów prowadzenia własnej działalności itd. od 2026 roku.

Okresem wliczanym do stażu pracy na potrzeby wymiaru urlopu jest również okres pobierania zasiłku i stypendium przyznanego na okres stażu z urzędu pracy - wlicza się do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu.

Co istotne, tego okresu nie wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego, zalicza się go jedynie do stażu na potrzeby ustalenia wymiaru urlopu, a nie prawa do urlopu.

O co w tym chodzi. Pokażmy to na przykładzie. Osoba bezrobotna pobierająca zasiłek ma okres zasiłkowy wliczany do stażu pracy na potrzeby stażu urlopowego, ale jeśli podejmie zatrudnienie, jest traktowana jak pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, a zatem musi upłynąć miesiąc, zanim nabędzie prawo do urlopu.

Podobnie absolwent studiów, który odbywał staż z urzędu pracy i miał wypłacane stypendium, ma okres stażu zaliczany do stażu pracy, ale również w razie podjęcia zatrudnienia musi odczekać miesiąc, jak osoba po raz pierwszy podejmująca pracę.

Oprócz wymienionych powyżej, najczęściej spotykanych okresów zaliczanych, do stażu pracy na potrzeby ustalania wymiaru urlopu wlicza się pracownikowi również m.in.:

1. okres wykonywania pracy nakładczej, w którym wykonawca uzyskiwał wynagrodzenie w wysokości co najmniej pięćdziesięciu procent najniższego wynagrodzenia
2. okres wykonywania przez skazanego odpłatnego zatrudnienia
3. okres, za który przysługuje odszkodowanie w przypadku skrócenia okresu wypowiedzenia, na podstawie artykułu 36(1) kodeksu pracy
4. okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie albo odszkodowanie pracownikowi odwołującemu się od wypowiedzenia albo rozwiązania umowy o pracę
5. okres urlopu bezpłatnego, którego udzielono pracownikowi celem podjęcia pracy u innego pracodawcy, na podstawie artykułu 174(1) §2 kodeksu pracy.
6. okres urlopu bezpłatnego udzielanego młodocianym uczęszczającym do szkoły dla pracujących, na podstawie artykułu 205 §4 kodeksu pracy.
7. okres urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, pod warunkiem stawienia się do pracy po tym urlopie w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru, na podstawie artykułu 25 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych.
8. okres pobierania uposażenia przysługującego posłom i senatorom przypadającego w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę, na podstawie artykułu 28 ustawy z dnia 9 maja 1996 roku o wykonywaniu mandatu posła i senatora.
9. okres pełnienia służby wojskowej

10. pracę w gospodarstwie rolnym rodziców, na podstawie zaświadczenia, wydanego przez wójta czy burmistrza.

11. okres działalności kombatanckiej, na podstawie artykułu 9 ustawy z dnia 24 stycznia 1991 roku o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego.

Omówmy sobie teraz sposoby ustalania wymiaru urlopu w pierwszym i kolejnych latach pracy pracownika.

Prawo do tak zwanego pierwszego urlopu.

Stosownie do treści artykułu 153 §1 Kodeksu pracy, 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 urlopu, przysługującego mu po przepracowanym roku. Jednocześnie stosownie do treści §2 powołanego przepisu, prawo do kolejnych urlopów wypoczynkowych pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Bardzo ważna rzecz. Należy zwrócić uwagę na zwrot po przepracowanym roku. Ustawodawca miał tu na myśli wymiar urlopu wypoczynkowego, jaki pracownikowi będzie przysługiwał nie w pierwszym roku, w którym podjął zatrudnienie, ale wymiar, jaki po uwzględnieniu wykształcenia, pracy za granicą i innych okresów wliczanych na potrzeby ustalania stażu urlopowego będzie pracownikowi przysługiwał po dodaniu roku.

Nie wiesz, o co chodzi? Pokażmy to na przykładzie. Pracownik z wyższym wykształceniem, podejmujący po raz pierwszy pracę w czerwcu, pracując cały czas na pełnym etacie, w następnym roku będzie miał prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego. Oznacza to, iż w bieżącym roku będzie mu przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 1/12 z tych 20 dni, do których będzie miał prawo po przepracowaniu roku.

Nie należy tu mylić roku kalendarzowego z rokiem zatrudnienia pracownika, liczonym jako 12 miesięcy stażu pracy. Jest to bardzo istotne, często bowiem o tym dopisywanym roku zdarza się zapomnieć, a bezwzględnie należy o nim pamiętać.

Sposób ustalania wymiaru urlopu może w konsekwencji powodować to, iż pracownik może mieć prawo do urlopu w wymiarze wyższym niż ustalany w oparciu o staż urlopowy na początku drogi zawodowej. Do tego dochodzi jeszcze kwestia specyficznego liczenia miesiąca,

który należy precyzyjnie ustalić na potrzeby dokładnego ustalenia wymiaru przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego.

Pamiętaj, że dla celów ustalania wymiaru urlopu w przepisach prawa pracy NIE OBOWIĄZUJĄ sposoby liczenia terminów, określone w treści artykułu 112 Kodeksu cywilnego. Jest to bardzo ważne z punktu widzenia regulacji artykułu 300 Kodeksu pracy, który mówi, iż w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Z treści powołanego przepisy wynika, iż ze względu na fakt, że przepisy Kodeksu pracy nie ustalają sposobów liczenia terminów, chociażby na potrzeby ustalenia stażu urlopowego czy wymiaru urlopu wypoczynkowego, w tym zakresie należy stosować przepisy Kodeksu cywilnego. Tak jednak nie jest w przypadku urlopów wypoczynkowych.

Sam sposób liczenia terminów, wskazany w treści artykułu 112 Kodeksu cywilnego, nie ma zastosowania w przypadku okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych (w tym przypadku uprawnienia do urlopu wypoczynkowego).

Kolejny przykład. pracownik podjął zatrudnienie z dniem 1 września. Miesiąc jego pracy upływa z dniem 30 września roku. Urlop wypoczynkowy przysługuje mu zatem, abstrahując od wymiaru tego urlopu, już w dniu 30 września.

Jeśli pracownik podjąłby zatrudnienie z dniem na przykład 10 października, to roczny okres jego pracy upływa z dniem 9 października następnego roku. Tak należy liczyć terminy, ustalone w miesiącach i latach na potrzeby ustalania stażu urlopowego i wymiaru urlopu wypoczynkowego.

Zobrazujmy to na kolejnym przykładzie. Pracownik został zatrudniony w dniu 13 grudnia. Jest to jego pierwsza praca w życiu. Ze względu na fakt, iż w pierwszym roku pracy pracownik uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego po przepracowaniu miesiąca, w tym roku pracownik ten nie nabędzie prawa do urlopu wypoczynkowego, gdyż miesiąc pracy mija dopiero 12 stycznia następnego roku. Z kolei od 1 stycznia następnego roku pracownik ma prawo do pełnego wymiaru urlopu wypoczynkowego.

UWAGA. Należy oczywiście pamiętać, aby uwzględnić wszelkie okresy, wliczane do stażu urlopowego – naukę, pracę za granicą, staże ze stypendium stażowym i tym podobne.

W roku, w którym pracownik podejmuje pierwszą pracę, nabywa prawa do urlopu z dołu, po przepracowanym miesiącu. Po każdym miesiącu wymiar tego urlopu wynosi $1/12$ z pełnego wymiaru urlopu, przy czym należy tu uwzględnić zawsze staż pracownika oraz dodatkowo jeden rok.

Przykład. Pracownik ma wykształcenie wyższe, dodatkowo ma za sobą roczny staż dla osób bezrobotnych, w trakcie którego otrzymywał stypendium stażowe. W dniu 1 marca pracownik zawarł umowę o pracę. Jest to jego pierwsze zatrudnienie w życiu.

Wcześniej – w trakcie studiów – pracował na podstawie umowy zlecenia przez okres 2 miesięcy. Okres pracy na zleceniu po zmianach od 2026 roku wlicza się już do stażu pracy, ale tu praca na zleceniu przypada na okres studiów, a więc do stażu liczymy studia, bo dają pracownikowi więcej lat do urlopu.

Na potrzeby urlopu wypoczynkowego należy przyjąć następujące okresy: 8 lat stażu za wykształcenie wyższe, 1 rok za staż dla osób bezrobotnych ze stypendium i 1 rok dopisany. Łącznie zatem pracownik ma prawo do $1/12$ z 26 dni urlopu wypoczynkowego po każdym przepracowanym miesiącu, czyli do 2,16 dnia. W tym roku pracownik przepracuje 10 pełnych miesięcy, co da mu 21,6 dnia urlopu.

W praktyce, urlop wypoczynkowy w pierwszym roku pracy pracownika nabywany jest cyklicznie, po każdym przepracowanym miesiącu. Potocznie w praktyce określa się ten urlop jako tak zwany urlop częściowy. Jeśli spotkasz się kiedyś z tym pojęciem, to pamiętaj, iż dotyczy on tylko pracownika, podejmującego zatrudnienie po raz pierwszy w życiu.

W pierwszym roku pracy pracownik otrzymuje prawo do $1/12$ z puli urlopu za cały rok, po przepracowanym miesiącu. Jeśli zatem pracownik ma za cały rok prawo do 20 dni urlopu, to po miesiącu jego urlop wypoczynkowy ma wymiar $1/12$ z 20, czyli 1,67 dnia. W praktyce pracownik, pracując na pełnym etacie, otrzyma 1 dzień urlopu, a pozostałe 0,67 dnia przechodzi na następne okresy.

Uwaga. Bardzo ważna sprawa. W pierwszym roku pracy urlopu wypoczynkowego nie zaokrągla się do pełnego dnia.

Dopuszczalne jest wprowadzenie, na przykład w regulaminie pracy rozwiązania dla pracownika korzystniejszego, czyli zaokrąglenie niepełnego dnia urlopu do pełnego dnia nawet w pierwszym roku pracy pracownika. Takie działanie nie narusza przepisów Kodeksu pracy. Nie ma natomiast w kodeksie pracy podstawy do zaokrąglania urlopu do pełnego dnia

w pierwszym roku pracy. Inaczej mówiąc – można, bo to na korzyść pracownika, ale nie trzeba, pracownik nie ma roszczenia o zaokrąglenie urlopu w górę.

Fakt, iż niepełnego dnia urlopu w pierwszym roku pracy nie zaokrągla się w górę wynika wprost z przepisów Kodeksu pracy, te bowiem wyraźnie stwierdzają, iż niepełny dzień urlopu zaokrągla się do pełnego dnia jedynie w przypadku urlopu pracownika, zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, ustalanego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika oraz w sytuacji, gdy w ciągu roku kalendarzowego ustaje zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy i pracownik podejmuje zatrudnienie w kolejnym zakładzie pracy albo po powrocie pracownika w ciągu roku do zakładu pracy po na przykład urlopie bezpłatnym.

Należy również pamiętać, aby ustalając wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika uwzględniać wszystkie okresy zatrudnienia, niezależnie od tego, jak długo trwały przerwy między nimi i bez względu na to, w jaki sposób zakończył się stosunek pracy w poprzednich zakładach pracy pracownika.

Teraz kolejna ważna sprawa. Naliczanie dni urlopu wypoczynkowego do wykorzystania.

Stosownie do treści przepisu artykułu 153 kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym pracownik podejmuje pracę po raz pierwszy, przysługuje mu prawo do urlopu z upływem każdego przepracowanego miesiąca, w wymiarze $\frac{1}{12}$ wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

W przeważającej większości przypadków w roku, w którym pracownik podejmuje pierwszą w życiu pracę, nie posiada jeszcze stażu urlopowego uprawniającego do wyższego wymiaru urlopu. Fakt ten oznacza, iż za miesiąc pracy pracownik nabywa prawo do $\frac{1}{12}$ z 20, czyli 1,67 dnia urlopu. Z kolei pracownik, który oprócz wykształcenia wyższego posiada inne tak zwane okresy zaliczane może mieć prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni za rok kalendarzowy.

Przysługujący pracownikowi niepełnoetatowemu wymiar urlopu wypoczynkowego ustala się proporcjonalnie. Jeśli pracuje on na przykład na pół etatu, a na pełnym miałby ze względu na staż pracy prawo do 20 dni urlopu, przysługuje mu 10 dni urlopu wypoczynkowego. Z kolei gdyby na pełnym etacie miał prawo do 26 dni, w trakcie jego zatrudnienia na pół etatu urlop wypoczynkowy liczy się z puli 13 dni.

Jeśli pracownik w dniu 1 stycznia ma prawo do 20 dni urlopu ze względu na staż pracy, a na przykład w miesiącu maju upływa dziesięcioletni okres zatrudnienia, należy udzielić mu urlopu uzupełniającego 6 dni. Ze względu bowiem na staż pracy, oczywiście z uwzględnieniem wykształcenia i innych okresów zaliczanych, należy mu się w tym roku 26 dni urlopu.

Jedna uwaga. Urlopu uzupełniającego nie liczy się proporcjonalnie do okresu, za który pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze podwyższonym. Od razu do puli urlopowej pracownika dodaje się pełne 6 dni albo proporcjonalnie mniej, jeśli pracownik jest zatrudniony na mniej niż pełnym etacie.

Przykład. Absolwent szkoły wyższej, 8 lat stażu pracy do wymiaru urlopu, który udowodni np. trzyletni staż pracy w gospodarstwie rolnym, będzie miał jedenastoletni staż pracy, w związku z czym z każdym przepracowanym miesiącem pracownik ten nabędzie prawo do $\frac{1}{12}$ z 26 dni, czyli do 2,16 dnia urlopu.

Kolejny przykład. Pracownik ma wykształcenie zawodowe. W dniu 11 stycznia został zatrudniony w firmie X i była to jego pierwsza praca. Po przepracowaniu pełnego miesiąca, w dniu 15 lutego pracownik wystąpił o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego. Pracodawca ustalił, iż pracownik ma prawo do $\frac{1}{12}$ z 20 dni urlopu, gdyż tyle mu przysługuje, nie ma bowiem jeszcze 10 lat stażu pracy wraz z okresami zaliczanymi, czyli do urlopu w wymiarze 1,67 dnia.

Pracodawca udzielił pracownikowi jednego dnia urlopu, a pozostałe 0,67 dnia przeszło na kolejne miesiące. Oczywiście dopuszczalne jest również, aby pracodawca zaokrąglił ten wymiar i udzielił pracownikowi 2 dni urlopu wypoczynkowego. Jak już wiesz, w pierwszym roku pracy urlopu nie zaokrągla się do pełnego dnia, ale nie jest to zabronione, gdyż jest to działanie na korzyść pracownika.

Ustalając wymiar urlopu wypoczynkowego do stażu pracy należy pracownikowi zaliczyć wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia, bez względu na przerwy między nimi oraz sposób ustania stosunku pracy.

Zasada ta odnosi się również do urlopu w roku podjęcia pierwszej pracy. Jeśli pracownik po zawarciu pierwszej umowy o pracę nie przepracuje nawet jednego miesiąca, to wówczas nie nabędzie prawa do urlopu wypoczynkowego.

Przykład. Pracownik został zatrudniony w dniu 11 stycznia, jednakże już w dniu 25 stycznia został dyscyplinarnie zwolniony za kradzież. Ponieważ pracownik nie przepracował nawet

miesiąca, nie nabył prawa do urlopu wypoczynkowego, a co za tym idzie, nie nabył również prawa do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Więcej o ekwiwalentach powiemy sobie przy okazji omawiania wynagrodzeń. Jednakże okres zatrudnienia od 11 stycznia do 25 stycznia zostanie zaliczony do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu u następnego pracodawcy pracownika.

Przykład. Pracownik został zatrudniony w firmie Y w dniu 8 kwietnia. Pracownik przedstawił świadectwo pracy, z którego wynika, iż w tym samym roku, w okresie od dnia 12 stycznia do dnia 28 lutego był zatrudniony w firmie X. Dodatkowo pracownik ma wykształcenie średnie techniczne.

W związku z powyższym w firmie X pracownik nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w dniu 11 lutego po przepracowanym miesiącu, w wymiarze $1/12$ z 20 dni, czyli 1,67 dnia urlopu.

Z kolei w firmie Y pracownik nabył prawo do urlopu w wysokości kolejnej $1/12$ z 20 dni już po przepracowaniu 13 dni, uwzględniając okres zatrudnienia w firmie X w okresie od dnia 12 lutego do dnia 28 lutego. Skoro bowiem u poprzedniego pracodawcy przepracował po 11 lutym jeszcze 17 dni, to do pełnego miesiąca u nowego pracodawcy wystarczy mu 13 dni pracy.

Jedna uwaga. może okazać się, że pracownik w danym roku kalendarzowym w ogóle nie nabędzie prawa do urlopu wypoczynkowego.

Przykład. Pracownik został zatrudniony w dniu 10 grudnia. Była to jego pierwsza praca. W tym wypadku miesiąc pracy upływa dopiero w styczniu następnego roku, zatem za poprzedni rok pracownik nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego. Natomiast z dniem pierwszego stycznia kolejnego roku, w nowym roku kalendarzowym, pracownik ten od razu nabył prawo do tak zwanego kolejnego urlopu.

Prawo do urlopu kolejnego, a więc urlopu wypoczynkowego w rozumieniu artykułu 153 §2 kodeksu pracy, przysługuje pracownikowi z dniem 1 stycznia każdego roku kalendarzowego.

W przeciwieństwie do urlopu, należnego pracownikowi w roku, w którym pracownik ten podejmuje pracę po raz pierwszy, urlop kolejny przysługuje pracownikowi niejako z góry, a nabycie przez pracownika prawa do tego kolejnego urlopu uzależnione jest jedynie od faktu pozostawania przez pracownika w stosunku pracy, a wymiar tego urlopu zależy od okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym.

Oczywiście z uwzględnieniem urlopów zaległych, które pracownik wypracował w latach poprzednich, ale ich nie wykorzystał.

Pracownik nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego, jeśli w dniu 1 stycznia przebywa na urlopie bezpłatnym. W okresie pozostawania na urlopie bezpłatnym pracownik nie nabywa bowiem prawa do urlopu wypoczynkowego, w trakcie urlopu bezpłatnego zawiesza się prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Urlop wypoczynkowy będzie mu przysługiwał dopiero po zakończeniu urlopu bezpłatnego, a z kolei okres tego urlopu bezpłatnego pomniejszy wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika.

Pokażmy to na przykładzie. Pracownik został zwolniony w dniu 1 marca. Powodem zwolnienia była likwidacja zakładu pracy. Wcześniej, od dnia 1 listopada poprzedniego roku pracownik przebywał na urlopie bezpłatnym, a cały przysługujący mu za rok wcześniejszy urlop wypoczynkowy pracownik już wykorzystał.

W związku z powyższym pracownik nie ma prawa do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, gdyż w tym roku, pozostając na urlopie bezpłatnym, nie nabył prawa do urlopu wypoczynkowego.

Pamiętaj, że podobnie jak na urlopie bezpłatnym, pracownik nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego w trakcie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż miesiąc, jak również w trakcie urlopu wychowawczego przypadającego na dzień 1 stycznia. Z kolei będąc na zwolnieniu lekarskim czy urlopie macierzyńskim czy szkoleniowym, pracownik nabywa za te okresy prawa do urlopu wypoczynkowego.

Okresy zwolnienia lekarskiego, urlopu macierzyńskiego czy urlopów szkoleniowych nie zawieszają bowiem praw i obowiązków stron i są traktowane jako staż pracy pracownika na potrzeby ustalenia prawa do urlopu wypoczynkowego i jego wymiaru.

Jedna ważna rzecz – załóżmy, że pracownik z dniem 1 października rozpoczyna korzystanie z urlopu wychowawczego. Wraca z niego 3 marca kolejnego roku. To urlop wypoczynkowy za ten rok zostanie pomniejszony o styczeń i luty. Gdyby pracownik wrócił np. 15 stycznia, to już urlop za styczeń naliczamy również.

UWAGA: urlopu wypoczynkowego pracownika nie pomniejsza się proporcjonalnie, jeśli w danym roku kalendarzowym, gdy pracownik nabył prawo do urlopu za ten rok, korzysta on z urlopu wychowawczego, a następnie w tym samym roku wraca do pracy. Jest to właśnie ten

wyjątek, o którym wspomnieliśmy przy okazji wymieniania okresów niewykonywania pracy, pomniejszających urlop wypoczynkowy pracownika.

PRZYKŁAD: pracownica ma prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego. Do dnia 31 marca przebywa ona na urlopie macierzyńskim. Nie korzysta z urlopu rodzicielskiego, co oznacza, iż w dniu 1 kwietnia zamierza stawić się w pracy.

W porozumieniu z pracodawcą pracownica ustaliła, że z przysługującego jej urlopu wychowawczego wykorzysta trzy miesiące, w okresie od 1 lipca do 30 września (pracownica nie musi korzystać z urlopu wychowawczego bezpośrednio po macierzyńskim).

Może ona wrócić do pracy i następnie po pewnym czasie skorzystać z urlopu wychowawczego, z zastrzeżeniem terminów, stosownych do urlopu wychowawczego). W takim przypadku nieobecność w pracy z powodu urlopu wychowawczego przypada już po nabyciu przez pracownicę prawa do urlopu wypoczynkowego za ten rok, bowiem to uprawnienie pracownica nabyła w dniu 1 stycznia, w trakcie urlopu macierzyńskiego.

Jednocześnie pracownica korzystająca z urlopu wychowawczego wraca do pracy w tym samym roku kalendarzowym, w którym nabyła prawo do urlopu wypoczynkowego. Jej urlop wypoczynkowy nie ulega zatem proporcjonalnemu obniżeniu i pracownica zachowuje prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego za ten rok.

Teraz kolejna rzecz do omówienia. Urlop wypoczynkowy na niepełnym etacie

Stosownie do treści artykułu 154 §2 kodeksu pracy wymiar urlopu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru pracy tych pracowników. Zatem pracownik zatrudniony na pół etatu ma prawo do 10 albo 13 dni urlopu, czyli połowy z wymiaru 20 albo 26 dni).

Jeśli z ustalania proporcji wynika niepełny dzień urlopu, należy go zaokrąglić do pełnego dnia. Przykładowo pracownik zatrudniony na $\frac{3}{8}$ etatu, nie mający 10 lat stażu pracy, ma prawo do $\frac{3}{8}$ z 20 dni, czyli do 7,5 dnia, a zatem po zaokrągleniu ma prawo do 8 dni urlopu.

Od razu omówmy sobie przykład. Pracownik został zatrudniony w dniu 1 kwietnia w wymiarze czasu pracy $\frac{2}{3}$ etatu. Pracownik ma wykształcenie wyższe, jest to jego pierwsza praca. Proporcjonalny wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika za cały rok wyniesie zatem $\frac{2}{3}$ z 20 dni, czyli 13,33 dnia, a po zaokrągleniu 14 dni urlopu.

Stosownie do obliczeń, ustalając wymiar urlopu, za każdy przepracowany miesiąc pracownik nabędzie prawo do $1/12$ z 14 dni, a zatem do 1,16 dnia urlopu.

PRZYKŁAD: pracownik został zatrudniony w dniu 10 marca. Pracuje na pół etatu. Nie jest to jego pierwsza praca, posiada już łączny staż pracy 12 lat. Gdyby pracował na pełnym etacie, za pełny przepracowany rok kalendarzowy miałby prawo do 26 dni urlopu.

Ponieważ pracuje na pół etatu, jego urlop liczony proporcjonalnie za pełny rok kalendarzowy wyniósłby 13 dni. Pracownik jednak nie przepracował pełnego roku. Zakładając, że przepracuje od dnia 10 marca do 31 grudnia tego roku, za ten rok nabędzie prawo do urlopu w wymiarze $10/12$ z 13 dni czyli 10,83 dnia, a po zaokrągleniu do 11 dni przeliczeniowych urlopu po 8 godzin.

PRZYKŁAD: pracownik został zatrudniony w dniu 10 kwietnia. Jest to jego pierwsza praca w życiu, a umowa o pracę przewiduje $3/4$ etatu. Pracownikowi należy naliczać urlop wypoczynkowy z uwzględnieniem zarówno tego, że jest to jego pierwsza praca w życiu, jak i z uwzględnieniem tego, że nie pracuje na pełnym etacie.

Wyliczenie wymiaru urlopu za ten rok wygląda zatem następująco: $3/4$ z 20 = 15 dni za cały rok (proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy), $8/12$ z 15 (8 miesięcy ze względu na karencję przy pierwszej pracy w życiu) = 10 dni po 8 godzin.

Teraz ważna sprawa. Zmiana wymiaru etatu a wymiar urlopu wypoczynkowego.

W takiej sytuacji, gdy w trakcie roku kalendarzowego zmienia się wymiar czasu pracy pracownika, czyli na przykład przechodzi on z jednej drugiej etatu na pełny etat, wymiar urlopu tego pracownika ustala się odrębnie za każdy okres pracy, a więc najpierw urlop za okres, gdy pracował na pół etatu, a następnie za okres, w którym pracował na pełnym etacie.

Omówmy to na konkretnym przykładzie. Pracownik, mający wykształcenie wyższe i dotychczasowy staż pracy trzy lata, a więc mający prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego za cały rok kalendarzowy na pełnym etacie, został zatrudniony w dniu 1 lutego na pół etatu. Następnie od dnia 1 września pracownik pracował w wymiarze $3/4$ etatu.

Pracując na pół etatu pracownik ma prawo do $1/2$ z 26 dni, a zatem do 13 dni urlopu, natomiast pracując na $3/4$ etatu pracownik ma prawo do $3/4$ z 26 dni, czyli do 19,5 dnia, a po zaokrągleniu do 20 dni urlopu.

W okresie od dnia 1 lutego do 31 sierpnia pracownik wypracował $7/12$ z 13 dni, a więc 7,58 dnia, a po zaokrągleniu do 8 dni urlopu wypoczynkowego. Z kolei pracując na $3/4$ etatu od dnia 1 września do dnia 31 grudnia pracownik nabywa prawa do urlopu w wymiarze $4/12$ z 20 dni, czyli 6,67 dnia, a po zaokrągleniu do 7 dni urlopu wypoczynkowego.

Łącznie zatem w roku pracownik nabywa prawa do 15 dni przeliczeniowych urlopu wypoczynkowego.

Jeśli do zmiany wymiaru etatu dochodzi w trakcie miesiąca, to przy ustalaniu prawa do urlopu za ten miesiąc przyjmuje się taki wymiar etatu, w którym pracownik przepracował większość dni w tym miesiącu.

Przykład do tego, o czym wspomnieliśmy, a więc zmiana wymiaru etatu w trakcie miesiąca. Pracownik, mający wykształcenie średnie techniczne, zatrudniony we wrześniu, do dnia 4 lutego pracował na pełnym etacie. Od dnia 5 lutego pracownik pracuje w wymiarze połowy etatu. Pracownik wykorzystał cały urlop.

Za styczeń pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze $1/12$ z 20 dni, czyli 1,67 dnia, czyli po zaokrągleniu 2 dni, natomiast od dnia 1 lutego do dnia 31 grudnia pracownik nabędzie prawo do urlopu w wymiarze $11/12$ z 10 dni, czyli 9,16 dnia, a po zaokrągleniu 10 dni. Łącznie za rok pracownik nabędzie zatem prawo do urlopu w wymiarze 12 dni przeliczeniowych.

Jedna uwaga. Zgodnie z treścią 154 §2 kodeksu pracy urlopu udziela się pracownikowi w dni, które są dla niego dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, który odpowiada dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu.

Udzielając urlopu wypoczynkowego należy uwzględnić, iż jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy, z wyłączeniem pracowników niepełnosprawnych, których dniówka może maksymalnie wynosić 7 godzin pracy i tyle też wynosi dzień urlopu wypoczynkowego pracownika niepełnosprawnego.

Przykład. pracownik ma staż pracy 12 lat, a zatem prawo do wyższego wymiaru urlopu w wymiarze 26 dni za rok. Pracownik jest zatrudniony na $1/4$ etatu, a z ustalonego grafiku czasu pracy wynika, iż świadczy on pracę od poniedziałku do piątku po 2 godziny dziennie.

Pracownik ma prawo do $1/4$ z 26 dni czyli 6,5 dnia, a po zaokrągleniu do 7 dni urlopu, czyli 56 godzin. Przy tak ustalonym grafiku pracownik będzie miał 28 dni wolnych od pracy, według

obliczeń 7 dni po 8 godzin daje 56 godzin, 56 godzin podzielone na 2 godziny dziennie daje 28 dni wolnych. Każdy dzień korzystania z urlopu oznacza pomniejszenie puli urlopowej o dwie godziny.

Jeśli pracownik ze stażem pracy 12 lat zatrudniony jest na przykład na 1/2 etatu i pracuje w poniedziałki, wtorki i czwartki po 4 godziny a w środy po 8 godzin, to w skali całego roku przysługuje mu urlop wypoczynkowy w wymiarze 13 dni. Te 13 dni urlopu razy 8 godzin za każdy dzień daje w sumie 104 godziny urlopu.

Zatem gdyby pracownik chciał mieć jeden tydzień cały wolny, to w poniedziałek, wtorek i czwartek wykorzysta po 4 godziny urlopu, natomiast w środę 8 godzin urlopu. Jego pulę 104 godzin należy zatem obniżyć o 20 godzin.

PRZYKŁAD: pracownica została zatrudniona w dniu 1 września. Nie jest to jej pierwsza praca, ma wykształcenie średnie techniczne i roczny staż pracy. Ma zatem prawo do 20 dni urlopu za pełny rok kalendarzowy, pracując na pełnym etacie.

Od dnia 1 stycznia kolejnego roku pracownica pracuje na pół etatu, a od dnia 1 sierpnia na pełnym etacie. Aby ustalić jej wymiar urlopu za ten rok należy zrobić to osobno dla okresu, w którym pracuje na pół etatu i osobno dla okresu zatrudnienia na pełnym etacie.

- okres pracy na pół etatu: $1/2 \times 20 \text{ dni} = 10 \text{ dni}$; $7/12 \times 10 = 5,83$ a po zaokrągleniu 6 dni
- okres pracy na pełnym etacie: $5/12 \times 20 = 8,33$ a po zaokrągleniu 9 dni

Łącznie zatem za ten rok i pracę najpierw na pół, a potem na pełnym etacie, pracownica nabędzie prawo do 15 dni urlopu wypoczynkowego.

UWAGA: może okazać się, że do zmiany wymiaru etatu czasu pracy dojdzie nie 1 dnia miesiąca, a w trakcie jego trwania (np. pracownik do 11 sierpnia pracował na pół etatu, a od 12 sierpnia pracuje na pełnym etacie). Takie rozwiązania są niewygodne i rzadko spotykane w praktyce, niemniej mogą się wydarzyć.

Przepisy prawa pracy nie mówią, w jaki sposób traktować zmianę wymiaru czasu pracy w ciągu miesiąca na potrzeby ustalania wymiaru urlopu. W tym zakresie pojawiły się w praktyce trzy rozwiązania:

- ustalamy, czy większość miesiąca pracownik przepracował na starym czy na nowym etacie, a następnie miesiąc ten zaliczamy do tego okresu, na który przypada większość czasu (w powyższej uwadze miesiąc sierpień zaliczylibyśmy zatem do pracy na pełnym etacie)

- miesiąc zmiany etatu zalicza się do okresu pracy przed zmianą (w powyższej uwadze sierpień zaliczony byłby jeszcze do pracy na pół etatu)
- miesiąc zmiany etatu zalicza się do okresu pracy po zmianie (w powyższej uwadze sierpień zaliczony byłby do pracy na pełnym etacie).

Ponieważ żaden przepis nie mówi, które z rozwiązań stosować w praktyce, należy przyjąć rozwiązanie zawsze korzystniejsze dla pracownika.

Urlop wypoczynkowy powinien obejmować cały dzień pracy. Udzielenie pracownikowi urlopu w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy pracownika, czyli na przykład 5 godzin urlopu w sytuacji, gdy pracownik ma w danym dniu do przepracowania 8 godzin, jest dopuszczalne jedynie wówczas, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, w którym zamierza on skorzystać z urlopu wypoczynkowego.

Jeśli zatem pracownik po na przykład 2 godzinach pracy w danym dniu składa wniosek o urlop na pozostałą część dnia, to pracodawca powinien odmówić. Jeśli pracodawca chce, to może pracownika zwolnić z pozostałej części dnia, na przykład umożliwiając mu w ten sposób załatwienie spraw prywatnych, nie jest to jednak tożsame z korzystaniem przez pracownika z urlopu na część dnia.

Zobrazujmy to na przykładzie. W firmie zatrudnionych jest dwóch pracowników. Obaj w równoważnym systemie czasu pracy. Obaj pracują na pełnym etacie, mają prawo do 20 dni urlopu w ciągu roku, czyli 160 godzin. W dniu 23 kwietnia jeden z nich ma do przepracowania 4 godziny zgodnie z ustalonym grafikiem, drugi natomiast ma do przepracowania w tym dniu 12 godzin.

Gdyby obaj chcieli w dniu 23 kwietnia wziąć urlop wypoczynkowy, to pula urlopową pierwszego z nich pomniejsza się o 4 godziny, a pula urlopową drugiego pomniejsza się o 12 godzin. Gdyby z kolei na przykład w dniu 26 kwietnia obaj mieli do przepracowania po 8 godzin i chcieli w tym dniu skorzystać z urlopu wypoczynkowego, to pula urlopową każdego z nich pomniejszy się w tym dniu o 8 godzin.

Kolejny przykład. Pracownik jest zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy. Ma staż pracy 5 lat, co oznacza, iż ma prawo do 20 dni urlopu w skali roku. W okresie od 6 do 7 kwietnia roku pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego. Oznacza to, iż wykorzystał dwa dni urlopu wypoczynkowego, gdyż jeden dzień urlopu to 8 godzin, a norma dobową pracownika

to również 8 godzin, niezależnie od tego, że pracuje on w zadaniowym systemie czasu pracy i mógł w tych dniach wykonywać pracę przez inną ilość godzin.

Urlopu udziela się w dni, które dla pracownika są dniami pracy zgodnie z ustalonym dla niego grafikiem. Jeśli pracownik pracuje na pełnym etacie, ale np. w równoważnym systemie czasu pracy, gdzie wydłużone dniówki pracodawca kompensuje mu dniówkami krótszymi, a w celu zachowania norm pracy grafikowo niektóre dni w tygodniu pracownik ma wolne, to w te dni wolne nie można udzielić mu urlopu.

Podobnie pracownikom, zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, którzy mają w tygodniu dni wolne z tytułu normy średnietygodniowej, w te wolne dni nie można udzielać im urlopu.

UWAGA: ze względu na fakt, iż pracownicy mogą wykonywać grafikowo pracę w różne dni, w tym także w niedziele i święta, dniem pracy pracownika jest dzień, w którym zgodnie z harmonogramem pracy ma on wykonywać pracę.

W PRAKTYCE: aby prawidłowo rozliczać urlopy pracownicze należy przyjąć, iż dzień urlopu pracownika to zawsze 8 godzin, niezależnie od wymiaru etatu, w jakim zatrudniony jest pracownik. Przeliczając z kolei wymiar urlopu wypoczynkowego na godziny można precyzyjniej określać go w ewidencji czasu pracy i przy udzielaniu „fizycznych” dni wolnych za urlop.

Zastrzeżenie – pracownicy niepełnosprawni w stopniu umiarkowanym i znacznym mają normę dobową czasu pracy obniżoną do 7 godzin, a więc w ich przypadku dzień urlopu przeliczeniowo to 7 godzin.

PRZYKŁAD: pracownik pracuje w podstawowym systemie czasu pracy w zakładzie pracy, który jest czynny 7 dni w tygodniu. W zakładzie tym wykonuje się pracę również w niedzielę, która jest co do zasady dniem ustawowo wolnym od pracy. Pracownik pracuje w godzinach od 8.00 do 16.00.

Zgodnie z grafikiem, pracownik ma m.in. wykonywać pracę w dniach 20 i 21 września (sobota i niedziela). Pracownik złożył wniosek o udzielenie mu w tych dniach urlopu wypoczynkowego a pracodawca wniosek pracownika uwzględnił. Jest to całkowicie normalne i dopuszczalne zachowanie, bowiem sobota i niedziela były dla pracownika dniami pracy zgodnie z wyznaczonym harmonogramem.

Urlopu wypoczynkowego udziela się w dni robocze pracownika, bez znaczenia tu pozostaje fakt, że niedziela jest dniem ustawowo wolnym od pracy – w tym konkretnym przypadku nie jest ona dniem wolnym dla pracownika, tylko dniem roboczym, można mu zatem w tym dniu udzielić urlopu wypoczynkowego.

PRZYKŁAD: pracownik jest zatrudniony w wymiarze 3/4 etatu. Wykonuje pracę od poniedziałku do piątku w wymiarze dobowym po 6 godzin dziennie. Pracownik chciałby otrzymać cały tydzień urlopu. „Fizycznie” nie będzie go zatem w pracy 5 dni roboczych, ale nie oznacza to, że wykorzystał 5 dni urlopu. Wykorzystał on bowiem $5 * 6 = 30$ godzin urlopu, a zatem 3 dni przeliczeniowe po 8 godzin i dodatkowo 6 godzin.

W PRAKTYCE: udzielanie urlopów wypoczynkowych w godzinach, w wymiarze równym wymiarowi dniówki pracownika, ma zastosowanie również w przypadku osób niepełnosprawnych, których dniówka została obniżona do 7 godzin. W przypadku takich pracowników jeden „fizyczny” dzień urlopu odpowiada 7 godzinom z przysługującej danemu pracownikowi puli urlopu wypoczynkowego.

PRZYKŁAD: pracownik niepełnosprawny ma prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego. Jest on zatrudniony na pełnym etacie. Ze względu na swoją niepełnosprawność ma obniżony wymiar dobowy czasu pracy do 7 godzin.

Pracownik ten ma prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego za cały rok, w wymiarze po przeliczeniu 140 godzin. Z kolei pracownik uprawniony do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni ma prawo do urlopu wypoczynkowego w przeliczeniu 182 godzin.

Podobny sposób przeliczania urlopu wypoczynkowego na godziny przy jego udzielaniu ma zastosowanie do pracowników, zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy. W systemie tym dopuszczalne jest przedłużenie normy dobowej do 12, 16 a nawet 24 godzin. Praca dłuższa w dane dni jest kompensowana albo pracą krótszą w innych dniach albo dniami wolnymi.

Natomiast ze względu na fakt, iż dzień urlopu wypoczynkowego wynosi zawsze 8 godzin, to realna liczba godzin urlopu wykorzystanego uzależniona jest od grafikowo wyznaczonych godzin pracy.

PRZYKŁAD: dwóch pracowników zatrudnionych jest w równoważnym systemie czasu pracy. Pierwszy z nich pracuje po 12 godzin dziennie od poniedziałku do środy oraz w czwartek 4

godziny. Z kolei drugi pracownik poniedziałki ma wolne, we wtorek pracuje 4 godziny, a od środy do piątku po 12 godzin.

Każdy z nich tygodniowo pracuje zatem po 40 godzin. Obaj pracownicy chcieli by mieć wolny poniedziałek i wtorek. Pierwszy pracownik będzie musiał zatem wykorzystać 24 godziny urlopu, czyli w sumie 3 dni. Z kolei drugi pracownik wykorzysta jedynie 4 godziny urlopu, gdyż poniedziałek jest dla niego dniem grafikowo wolnym od pracy, a z kolei we wtorek pracuje jedynie 4 godziny.

W PRAKTYCE: zdarza się czasem, iż pracownik zatrudniony na pełnym etacie, chciałby wziąć pół dnia urlopu. Kwestia ta jest problematyczna, zgodnie bowiem z przepisami Kodeksu pracy (art. 154(2) § 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.

Taka sytuacja może mieć miejsce np. gdy pracownik w trakcie roku zmienia wymiar czasu pracy, w którym jest zatrudniony.

UWAGA: urlop wypoczynkowy powinien co do zasady obejmować cały dzień pracy pracownika. Udzielenie niepełnego dnia urlopu dopuszczalne jest jedynie w omówionym powyżej przypadku.

W PRAKTYCE: niektórzy pracodawcy udzielają urlopów częściowych, wychodząc z założenia, że jest to działanie na korzyść pracownika, a zatem dopuszczalne. Skoro bowiem pracownik wnioskuje o udzielenie mu urlopu w wymiarze części dniówki, to pracodawca, chcąc iść mu na rękę, urlopu takiego może mu udzielić.

W praktyce pogląd ten może budzić wątpliwości, nie mówiąc już o tym, że znacząco utrudnia rozliczenie czasu pracy za dany okres rozliczeniowy oraz wyliczenie wynagrodzenia urlopowego i za przepracowaną część miesiąca. Jeśli jednak w zakładzie pracy taka sytuacja ma miejsce, to znaczy udziela się pracownikom urlopów częściowych, należy bezwzględnie dopilnować ich ilości w ewidencji czasu pracy.

Udzielanie urlopów częściowych nie może bowiem skutkować tym, że pracownik będzie miał prawo do wymiaru urlopu mniejszego lub większego niż ten, który faktycznie mu przysługuje.

UWAGA: należy pamiętać, iż urlop wypoczynkowy przysługuje również pracownikom, zatrudnionym w zadaniowym systemie czasu pracy. W ich przypadku problematyczne jest jednak zarówno udzielanie, jak i rozliczanie urlopu.

Pracownicy ci nie mają bowiem ustalonych godzin pracy, a ilość godzin pracy determinowana jest ilością obowiązków do wykonania. Może się zatem okazać, że pracownicy ci mają dni wolne, bo tak planują sobie pracę, ale te dni wolne nie są urlopami wypoczynkowymi.

Te dni wolne nie wpływają jednak na zakres prac, jakie mają pracownicy do zrealizowania, a liczba ich obowiązków nie ulega zmniejszeniu. Mogą oni „udzielać sami sobie” dni wolnych od pracy, nie będących urlopami wypoczynkowymi, ale muszą mieć na względzie obowiązek terminowej realizacji wszystkich nałożonych na nich obowiązków.

W PRAKTYCE: najczęściej pracownicy, zatrudnieni z zadaniowym (nienormowanym) systemie czasu pracy, ustalają z pracodawcą, w których dniach chcą skorzystać z urlopu wypoczynkowego. Jest to o tyle ważne, że udzielenie urlopu wypoczynkowego powinno skutkować zmniejszeniem ilości obowiązków do wykonania.

W PRAKTYCE: pracownikom zatrudnionym w zadaniowym systemie czasu pracy udziela się urlopów wypoczynkowych najczęściej poprzez przyjęcie równego podziału godzin urlopu na poszczególne dni (np. uznając, iż 5 dni wolnych dla takiego pracownika to 40 godzin urlopu wykorzystanego).

Przejdźmy teraz do drugiej części omawiania urlopów wypoczynkowych, a także pozostałych nieobecności pracowniczych. Zapraszam do kolejnej lekcji.