

Wszystko o urlopach pracowniczych

- Urlop wychowawczy
- Urlop bezpłatny
- Urlopy rodzicielskie
- Urlop szkoleniowy
- Urlop okolicznościowy

GAZETA PRAWNA

Adres redakcji: 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
tel. (22) 530 40 40; www.gazetaprawna.pl

Redaktor merytoryczny: Leszek Jaworski

Redakcja: Ewa Ciechanowska

Projekt okładki i makieta: Kinga Pisarczyk

DTP: Joanna Archacka

Biuro Obsługi Klienta: 05-270 Marki, ul. Okólna 40
tel. (22) 761 30 30, 0 801 62 66 66; e-mail: bok@infor.pl

© Copyright by INFOR Biznes Sp. z o.o.

ISBN ISBN 978-83-63360-83-2

Wydanie styczeń 2013 r.

Spis treści

Wstęp	5
Rozdział 1. Urlop wypoczynkowy	9
Nabycie prawa do pierwszego urlopu i ustalanie jego wymiaru	9
Zasady udzielania urlopu wypoczynkowego	26
Wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za niewykorzystany urlop	48
Porady	
Jaki wpływ na urlop ma zmiana pracodawcy	68
Czy brak sprzeciwu na urlop oznacza brak zgody	69
Czy okres prowadzenia gospodarstwa ma wpływ na wymiar urlopu	69
Jak prawidłowo podzielić urlop wypoczynkowy	71
Kiedy należy wykorzystać urlop wypoczynkowy	72
Czy można odmówić udzielenia zaległego urlopu	73
Czy można udzielić urlopu zaliczkowo	74
Jaki wymiar urlopu przysługuje niepełnosprawnemu	75
Rozdział 2. Urlop bezpłatny	77
Porady	
Jaką pracę można wykonywać w trakcie urlopu bezpłatnego	92
Czy za pracę w czasie urlopu bezpłatnego przysługuje wynagrodzenie	93
Rozdział 3. Urlopy rodzicielskie	95
Urlop macierzyński i ojcowski	95
Prawo do zasiłku macierzyńskiego	109
Urlop wychowawczy	118
Porady	
Czy ważny jest cel wykorzystania urlopu	124
Kiedy można wypowiedzieć warunki pracy w czasie urlopu	124
Jak rodzice adopcyjni mogą dzielić się urlopem	125
Czy można łączyć dodatkowy urlop macierzyński z pracą	126
Czy można złożyć kolejny wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy	127
Jakie są skutki wadliwego zwolnienia w czasie urlopu ojcowskiego	127

Rozdział 4. Urlop szkoleniowy	129
Porady	
Czy studia doktoranckie uprawniają do urlopu szkoleniowego	136
Czy za urlop szkoleniowy należy się ekwiwalent	136
Rozdział 5. Urlop okolicznościowy	139
Porady	
Kiedy przysługuje zwolnienie od pracy	143

Wstęp

Przepisy prawa pracy w określonych sytuacjach gwarantują pracownikom możliwość skorzystania z przerwy w wykonywaniu swoich obowiązków. Do urlopów pracowniczych zaliczyć można:

- urlop wypoczynkowy,
- urlopy rodzicielskie (macierzyński, ojcowski i wychowawczy),
- urlop bezpłatny,
- urlop okolicznościowy,
- urlop szkoleniowy.

Przerwa na wypoczynek jest zwolnieniem ze świadczenia pracy w celu regeneracji sił fizycznych i psychicznych, przy jednoczesnym zapewnieniu pracownikowi pensji za ten okres. Prawo do urlopu nie jest uzależnione do rodzaju angażu. Przysługuje więc w razie bezterminowej umowy o pracę a także w przypadku umowy zawartej na czas określony. Pierwszy urlop pracownik nabywa po każdym miesiącu pracy, a prawo do kolejnego wypoczynku nabywa z dniem 1 stycznia każdego następnego roku kalendarzowego. Wymiar urlopu zależy od stażu pracy pracownika i wynosi: 20 dni w roku, gdy podwładny zatrudniony jest krócej niż 10 lat oraz 26 dni w przypadku zatrudnienia co najmniej dziesięcioletniego. Do ogólnego stażu, od którego zależy długość wypoczynku wlicza się także m.in. okres nauki, a także tzw. okresy zaliczalne (np. okres urlopu bezpłatnego udzielonego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy).

Oprócz zagadnień ogólnych dotyczących urlopu wypoczynkowego, w opracowaniu Czytelnik znajdzie odpowiedź także na takie pytania: Jak należy ustalić wymiar wypoczynku w przypadku zamiany w ciągu roku wymiaru etatu? Jakie zasady obowiązują w razie przesunięcia terminu urlopu lub odwołania z wypoczynku? Czy szef zawsze musi udzielić podwładnemu urlopu na żądanie? Jak obliczyć wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za niewykorzystany urlop?

Urlopy bezpłatne nie stanowią jednolitej instytucji prawnej (przepisy prawa pracy przewidują ponad 20 urlopów bezpłatnych). Są one zróżnicowane przede wszystkim ze względu na cel, dla którego pracownikowi udziela się urlopu bezpłatnego. Może to być zarówno podnoszenie kwalifikacji przez pracownika, działalność związkowa, wykonywanie mandatu posła lub sanatora, jak i okresowe podjęcie pracy u innego pracodawcy. W praktyce może w związku z tą w przerwą w pracy pojawić się wątpliwości np. Czy szef zawsze musi udzielić podwładnemu urlopu bezpłatnego i czy może z niego odwołać? Jakie są skutki urlopu bezpłatnego na wypoczynek pracowni-

ka? Czy pracodawca może zwolnić pracownika z pracy w trakcie bezpłatnej przerwy w wykonywaniu obowiązków? Na te i na inne pytania Czytelnik znajdzie odpowiedź w niniejszym poradniku.

Przepisy prawa pracy przewidują wiele uprawnień dla kobiet w ciąży i rodziców małych dzieci. W związku z wychowaniem pociech przysługuje urlop macierzyński, ojcowski i wychowawczy. Po urodzeniu dziecka pracownica ma prawo do urlopu macierzyńskiego, którym może podzielić się z ojcem dziecka (po wykorzystaniu przez nią przewidzianego w przepisach minimalnego okresu tego urlopu po porodzie). Matka lub ojciec dziecka mogą skorzystać także z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, który można łączyć z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu. Dodatkowy urlop jest udzielany jednorazowo w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności bezpośrednio po podstawowym urlopie macierzyńskim. W latach 2012 i 2013 w razie urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie przysługuje on w wymiarze do 4 tygodni. Natomiast w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie dodatkowy urlop macierzyński w latach 2012 i 2013 przysługuje w wymiarze do 6 tygodni. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej), ma prawo do podstawowego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Ojciec (biologiczny lub adopcyjny), który wychowuje dziecko, może skorzystać także z urlopu ojcowskiego. Od 2012 roku przysługuje on w wymiarze 2 tygodni. Do ukończenia przez dziecko 4 roku życia można wziąć ponadto urlop wychowawczy w wymiarze do 3 lat. Rodzice niepełnosprawnych dzieci, które wymagają ich osobistej opieki, mają prawo do dodatkowego urlopu wychowawczego (również w wymiarze do 3 lat) do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

Czy pracownik uprawniony do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego może łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu? Kiedy pracownikowi nie przysługuje zasiłek macierzyński? Jakie prawa i obowiązki ma pracownik na wychowawczym? Na te między innymi pytania Czytelnik znajdzie odpowiedź po przeczytaniu opracowania.

Pracownik, który podnosi swoje kwalifikacje może liczyć na udzielenie mu urlopu szkoleniowego w wymiarze: dni 6 dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych, egzaminu maturalnego lub egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe oraz 21 dni w ostatnim roku studiów na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego. W przypadku tego ostatniego egzaminu

powstało wiele wątpliwości w związku ze zmianą przepisów dotyczących szkolnictwa wyższego. Nowa regulacja w tym zakresie nie przewiduje już egzaminu dyplomowego a „pracę końcową” i „egzamin końcowy”. Zatem obecnie nie ma podstaw do udzielania pracownikom podnoszącym kwalifikacje zawodowe w formie studiów podyplomowych urlopu szkoleniowego. Nie dotyczy to jednak tych pracowników którzy rozpoczęli studia podyplomowe przed 1 października 2011 r.

Ostatnim przykładem urlopu pracowniczego jest urlop okolicznościowy. Ta przerwa w pracy związana jest z wystąpieniem ważnego zdarzenia w życiu każdego pracownika. Podwładnemu przysługują: 2 dni w razie jego ślubu lub urodzenia się mu dziecka albo śmierci i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy oraz 1 dzień w razie ślubu dziecka pracownika albo śmierci i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką. W związku z opisanym uprawnieniem w praktyce mogą zrodzić się problemy. Czy podwładnemu należy się dzień wolny na pogrzeb dziadka lub babki? W jaki sposób i w jakim terminie należy udzielać zwolnień okolicznościowych oraz czy i jakich dokumentów należy żądać od pracownika? Odpowiedzi na wszystkie pytania znajdzie Czytelnik po zapoznaniu się z tym opracowaniem.

Rozdział 1

Urlop wypoczynkowy

Urlop wypoczynkowy jest szczególnego rodzaju uprawnieniem pracownika opisanym w kodeksie pracy jako coroczny, płatny, nieprzerwany okres ustawowego zwolnienia pracownika od obowiązku świadczenia pracy u danego pracodawcy, przysługujący pracownikowi w celu wypoczynku i regeneracji sił, w wymiarze określonym przepisami prawa pracy i w czasie ustalonym przez pracodawcę.

Każdy pracownik ma prawo do corocznego urlopu. Oznacza to, że podwładny nabywa prawo do urlopu w każdym kolejnym roku kalendarzowym. W związku z tym, że celem urlopu jest regeneracja sił pracownika, urlop powinien być przez niego wykorzystany w całości. Wyłącznie na jego wniosek pracodawca może udzielić mu urlopu wypoczynkowego w częściach. Jednak przynajmniej jedna część wypoczynku nie może być krótsza niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Pracownik nie może zrzec się korzystania z urlopu w naturze, przenieść tego uprawnienia na osobę trzecią, sprzedać urlopu pracodawcy. Podwładny swobodnie dysponuje czasem wolnym od pracy przeznaczonym na wypoczynek. Prawo do urlopu wypoczynkowego – z uwagi na jego osobisty charakter – nie podlega dziedziczeniu. W przypadku śmierci pracownika, nabyte przez niego uprawnienia urlopowe ulegają przekształceniu w roszczenie majątkowe ze stosunku pracy, które przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej, w myśl przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, a w przypadku braku takich osób prawa te wchodzi do spadku.

Urlop wypoczynkowy jest płatnym zwolnieniem pracownika przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy.

Nabycie prawa do pierwszego urlopu i ustalanie jego wymiaru

Urlopu udziela pracodawca. Musi on zatem m.in. ustalić, ile dni urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi. Nie wszyscy zatrudnieni mogą korzystać z niego bowiem w takim samym wymiarze. I nie chodzi tu tylko o ustalenie, czy pracownik ma prawo do 20 czy 26 dni urlopu, ale też na ile konkretnie dni wypoczynku w danym roku będzie mógł liczyć.

To natomiast zależy nie tylko od ogólnego stażu pracy zatrudnionego, ale też od rozmiaru jego etatu, daty zatrudnienia w danym roku kalendarzowym oraz od tego, czy rozpoczyna dopiero swoją karierę zawodową, czy też jest już bardziej doświadczonym pracownikiem. W sposób szczególny kodeks pracy określa bowiem wymiar urlopu przysługujący pracownikom w roku kalendarzowym, w którym podejmują oni po raz pierwszy pracę.

Dlatego pracodawcy nierzadko nawet kilkakrotnie muszą ustalać wymiar urlopu tego samego pracownika, czy to na dany rok kalendarzowy, czy tylko na jego część.

Nabycie uprawnień

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 k.p.).

PRZYKŁAD

Nabycie prawa do urlopu

Pracownik podjął pierwszą w życiu pracę na podstawie umowy o pracę na czas określony od 5 do 16 marca 2012 r. Kolejne zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony pracownik ten podjął 9 kwietnia 2012 r. i pracował do 28 kwietnia 2012 r. Przy pierwszym zatrudnieniu okres zatrudnienia pracownika wynosił 12 dni, zatem pracownik ten nie nabył prawa do urlopu. Przy drugim zatrudnieniu pracownik nabył prawo do urlopu z upływem 18 dni pracy (gdyż łącznie z poprzednim okresem zatrudnienia dało to 30 dni), czyli z upływem 26 kwietnia 2012 r.

(...)