

Urlopy wypoczynkowe w 2018 r.

– ustalanie wymiaru, udzielanie i rozliczanie

Urlop wypoczynkowy to ustawowy przywilej zapewniony tylko pracownikom. Żadne powszechnie obowiązujące przepisy nie gwarantują prawa do niego osobom prowadzącym działalność gospodarczą ani osobom pracującym w ramach pozapracowniczych form zatrudnienia (np. zleceniobiorcom). Za okres urlopu przysługuje wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował.

Urlop wypoczynkowy to coroczny, płatny, nieprzerwany okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy u danego pracodawcy. Pracownik nie może zrzec się przysługującego mu urlopu ani przekazać go innej osobie. Pracownikowi, który w trakcie zatrudnienia nie wykorzystał należnego urlopu w naturze z powodu rozwiązania bądź wygaśnięcia stosunku pracy, przysługuje ekwiwalent urlopowy, którego wypłata powinna nastąpić najpóźniej w ostatnim dniu zatrudnienia.

I. Nabywanie prawa do urlopu wypoczynkowego

1. Pracownicy podejmujący pracę po raz pierwszy

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, w wymiarze 1/12 urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku (art. 153 § 1 Kodeksu pracy).

Należy przyjąć, że miesiąc pracy mija:

- z upływem ostatniego dnia miesiąca, jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu od pierwszego dnia danego miesiąca;

PRZYKŁAD

Pracownik zamierza podjąć pierwszą pracę 1 czerwca 2018 r. Okres jednego miesiąca pracy, po upływie którego pracownik nabędzie prawo do 1,66 dnia urlopu wypoczynkowego (tj. $20 \times 1/12 = 1,66$), minie mu w tym przypadku 30 czerwca 2018 r.

Jeśli pracownik podejmuje pracę w pierwszym dniu roboczym danego miesiąca i pozostaje w zatrudnieniu przez wszystkie dni robocze tego miesiąca, prawo do urlopu nabędzie z upływem ostatniego dnia miesiąca.

PRZYKŁAD

Pracownik podjął pierwszą w życiu pracę 2 maja 2018 r., czyli w pierwszym dniu roboczym tego miesiąca. Okres jednego miesiąca upłynie w tym przypadku 31 maja 2018 r.

- z upływem dnia w następnym miesiącu kalendarzowym, który datą poprzedza dzień nawiązania stosunku pracy, jeżeli do nawiązania stosunku pracy doszło w trakcie miesiąca kalendarzowego;

PRZYKŁAD

Pracownik podjął pierwszą pracę 7 maja 2018 r. Nabył on prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego 6 czerwca 2018 r.

- z upływem 30 dni, jeżeli pracownik u kolejnych pracodawców był zatrudniony krócej niż miesiąc kalendarzowy.

PRZYKŁAD

Pracownik podjął pierwszą pracę na czas określony od 19 stycznia do 31 marca 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie podjął kolejną pracę na pełny etat w tym samym roku kalendarzowym u innego pracodawcy – od 4 kwietnia 2018 r. U pierwszego pracodawcy prawo do urlopu pracownik nabył z upływem 18 lutego 2018 r. oraz z upływem 18 marca 2018 r. Praca w okresie od 19 do 31 marca (13 dni) nie uprawniała pracownika do urlopu u poprzedniego pracodawcy. Wspomniany 13-dniowy okres zatrudnienia zostanie doliczony do okresu zatrudnienia w kolejnym zakładzie pracy. Zatem już po przepracowaniu 17 dni u kolejnego pracodawcy w 2018 r. pracownik nabędzie prawo do 1,66 lub 2,16 dnia urlopu (jeżeli ma prawo do wyższego wymiaru urlopu).

Bez względu na to, ile miesięcy pracownik przepracował w swoim pierwszym roku kalendarzowym pracy zawodowej, w następnym roku kalendarzowym nabywa prawo do kolejnego, pełnego wymiaru urlopu 20 lub 26 dni (gdy posiada okresy uprawniające go do wyższego wymiaru urlopu).

PRZYKŁAD

Pracownik podjął pierwszą pracę 18 grudnia 2017 r. Nie ma on prawa do urlopu za przepracowane dni grudnia. Natomiast od 1 stycznia 2018 r. pracownik ten nabył prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 lub 26 dni za cały 2018 r.

W związku z brakiem ustawowej regulacji nie ma podstaw do zaokrąglenia pierwszego urlopu w górę do pełnego dnia. Zatem w pierwszym roku pracy za każdy przepracowany miesiąc pracownik nabywa prawo do 1,66 (1,66...) dnia urlopu (jeżeli posiada wymiar 20 dni urlopu) lub 2,16 (2,16...) dnia (w przypadku gdy ma prawo do wymiaru 26 dni urlopu). Pracodawca może z korzyścią dla pracownika zaokrąglić ustalony wymiar urlopu do pełnych godzin lub dni.

2. Prawo do kolejnych urlopów

Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym. Uprawnienie do kolejnego urlopu pracownik nabywa „z góry” już 1 stycznia danego roku, pod warunkiem pozostawania w tym dniu w zatrudnieniu (art. 153 § 2 Kodeksu pracy). Może się także zdarzyć, że pracownik nie uzyska prawa do urlopu wypoczynkowego 1 stycznia.