

## **Zasady naliczania urlopu wypoczynkowego**

Zgodnie z kodeksem pracy wymiar urlopu wynosi:

- 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat
- 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat

Przy obliczaniu należnego urlopu należy pamiętać, iż maksymalny wymiar nie może przekroczyć 20 lub 26 dni w roku.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.

W przypadku jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy wliczeniu podlega także okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy.

Przy ustalaniu wymiaru urlopu bierze się pod uwagę także czas nauki. I tak, zgodnie z przepisami kodeksu, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, 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 (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,
4. średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,
5. szkoły policealnej - 6 lat,
6. szkoły wyższej - 8 lat.

Okresy nauki nie podlegają sumowaniu.

Jeśli pracownik jednocześnie pracował i studiował, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, bądź okres nauki, w zależności od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

### **Ważne zasady**

Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Jeśli więc dniami pracy dla konkretnego pracownika są np. sobota i niedziela, to urlopu udziela się właśnie w te dni.

**UWAGA!** Do obliczeń przyjmuje się, że 1 dzień urlopu = 8 godzin pracy

**Pamiętaj!** Udzielenie urlopu na część dnia dopuszczalne jest jedynie w przypadku, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest niższa, niż pełny dobowy wymiar czasu pracy w dniu, na który ma być udzielony urlop.

### **Pierwsza praca**

Pierwszy urlop liczy się w sposób odmienny niż każdy kolejny urlop. Pracownik-debiutant nabywa prawo do pierwszego urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

Urlop rośnie więc po każdym kolejnym miesiącu pracy, aż do końca roku kalendarzowego, w którym pracownik podjął pracę po raz pierwszy.

Od 1 stycznia następnego roku pracownik nabywa prawo do kolejnego urlopu już na zasadach ogólnych.

## **Pracodawca udziela urlopów okolicznościowych w związku z ważnymi wydarzeniami rodzinnymi i osobistymi pracownika.**

### **Wykaz zwolnień urlopowych, jakich pracodawca musi udzielać swoim pracownikom:**

- 1 dzień w razie ślubu dziecka pracownika,
- 1 dzień w razie zgonu i pogrzebu siostry, brata, teściowej, teścia, babci, dziadka pracownika,
- 1 dzień w przypadku zgonu i pogrzebu innej osoby, będącej na utrzymaniu lub pod bezpośrednią opieką pracownika,
- 2 dni w związku ze ślubem pracownika,
- 2 dni w razie urodzenia się dziecka,
- 2 dni w razie zgonu i pogrzebu małżonka pracownika, jego dziecka, ojca matki, ojczyzna lub macochy.

Na pracodawca ciąży obowiązek udzielania wyżej wymienionych zwolnień okolicznościowych. Oznacza to, że nie ma prawo odmówić pracownikom określonych dni wolnych. Pracownik musi wcześniej wystąpić z wnioskiem o udzielenie urlopu okolicznościowego.

### **Zwolnienia od pracy**

Pracownik ma również prawo do zwolnień od pracy, jeśli przewidują to przepisy prawa pracy. Zwolnienia takie usprawiedliwiają nieobecność pracownika w pracy. A na pracodawcy wymuszają obowiązek udzielenia wolnego, za które pracodawca otrzyma wynagrodzenie.

### **Zwolnienia z zachowaniem wynagrodzenia:**

- na poszukiwanie pracy,
- na zlecone przez lekarza badania w związku z ciążą dla pracownicy w ciąży,
- zwolnienie dla młodocianego na doksztalcenie się,
- zwolnienie na wykonanie lekarskich badań kontrolnych i okresowych,
- zwolnienie na udział w obowiązkowym szkoleniu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,

**Pracownik może również liczyć na zwolnienie od pracodawcy w razie wezwania go do stawienia się przed organem państwowym.** Pracownik ma prawo do:

- 2 dni zwolnienia, jeśli wręczono mu kartę powołania do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej,
- 1 dnia zwolnienia, jeśli pracownikowi wręczono kartę powołania do odbycia ćwiczeń wojskowych trwających powyżej 30 dni,
- 1 dnia zwolnienia dnia po odbyciu przez pracownika ćwiczeń trwających powyżej 30 dni,
- pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika na czas stawienia się na wezwanie do:
  - sądu,
  - prokuratury,
  - policji,
  - organu administracji rządowej,
  - organu administracji samorządowej,

- organu prowadzącego postępowanie w sprawach wykroczeń.
- pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika w razie wezwania go na świadka w postępowaniu prowadzonym przez Najwyższą Izbę Kontroli,
- pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika w razie wezwania go do wykonania czynności biegłego w postępowaniu sądowym,
- pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika na czas wzięcia przez pracownika udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej,
- pracodawca musi zwolnić honorowego krwiodawcę na czas oddania krwi w stacji krwiodawstwa,
- pracownik może uzyskać od pracodawcy zwolnienie w celu przeprowadzania zajęć dydaktycznych w szkole,
- pracodawca ma obowiązek zwolnienia pracownika, który jest członkiem rady nadzorczej, działającej u pracodawcy, do udziału w posiedzeniach.

Na pracodawcy ciąży również pewne obowiązki związane z udziałem pracowników w akcjach ratunkowych.

**Pracodawca musi zwolnić:**

- członka ochotniczej straży pożarnej,
- ratownika Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego,
- członka Państwowej Komisji Badania Wypadków Kolejowych.

**Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu na żądanie w terminie przez niego wskazanym. Wymiar urlopu na żądanie to 4 dni w ciągu roku kalendarzowego.**

Urlop na żądanie przysługuje wszystkim pracownikom.

**Pracownika ma prawo do czterech dni urlopu na żądanie w ciągu roku.** Nie jest to żaden dodatkowy urlop, który zwiększałby wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego.

**Łączny wymiar urlopu nie może przekroczyć czterech dni w ciągu roku.** Nie ma znaczenia liczba pracodawców, u których pracownika pozostaje w kolejnych stosunkach pracy.

Urlop na żądanie jest częścią urlopu wypoczynkowego, różniąc się od pozostałej części urlopu wypoczynkowego sposobem udzielenia go. W związku z tym do urlopu na żądanie stosuje się przepisy o urlopie wypoczynkowym.

**Prawo do urlopu na żądanie mają wszyscy pracownicy,** nawet Ci, którzy podjęli pierwszą w swoim życiu pracę.

Również pracownicy zatrudnieni w niepełnym etacie mają prawo zażądać urlopu, w **wymiarze 4 dni w ciągu roku kalendarzowego.**

Urlop na żądanie jest specyficznym rodzajem urlopu wypoczynkowego, nie jest on ujmowany w planie urlopów.

W przypadku, kiedy pracownik nie wykorzysta w ciągu roku przysługujących mu dni wolnych na żądanie, nie przechodzą one na następny rok.

Pracownik, który nie ma już żadnego dnia wolnego, ponieważ wykorzystał już cały przysługujący mu wymiar urlopu wypoczynkowego, nie może zażądać urlopu. Nie ma znaczenia fakt, że pracownik wykorzystał tylko dwa dni urlopu na żądanie w ciągu roku.

## **Urlop macierzyński w 2012 roku**

Do najważniejszych uprawnień przysługujących pracownikom w związku z rodzicielstwem jest prawo do urlopu macierzyńskiego. W 2012 roku wymiar urlopu macierzyńskiego będzie dłuższy, ponieważ zostanie wydłużone prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Wymiar urlopu macierzyńskiego w 2012 roku wynosi od 20 tygodni do 37 tygodni. Wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego zaś wynosi od 4 do 6 tygodni.

## **Urlop macierzyński komu przysługuje**

Prawo do urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownicy, która w trakcie trwania stosunku pracy urodziła dziecko. Z prawa do urlopu macierzyńskiego nie może skorzystać osoba zatrudniona na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia.

W określonych okolicznościach prawo do urlopu macierzyńskiego przysługuje ojcu dziecka. Muszą zostać spełnione odpowiednie warunki, po pierwsze matka musi mieć prawo do urlopu macierzyńskiego. Jeśli nie jest pracownikiem i nie przysługuje jej urlop macierzyński również ojciec dziecka nie skorzysta z urlopu macierzyńskiego po matce dziecka. Po drugie matka musi przebywać na **urlopie** macierzyńskim minimum 14 tygodni. Dopiero wtedy może zrezygnować z przysługującej jej dalszej części urlopu. W takim przypadku ojciec dziecka może złożyć do swojego pracodawcy wniosek o udzielenie mu urlopu macierzyńskiego, a matka dziecka składa swojemu pracodawcy wniosek o rezygnację z urlopu.

## **Podział urlopu macierzyńskiego na podstawowy i dodatkowy**

Od dnia 1 stycznia 2010 roku obowiązuje prawo pracowników do skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Oznacza to, że obecnie urlop macierzyński dzieli się na urlop macierzyński podstawowy oraz dodatkowy urlop macierzyński.

Prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego przysługuje zarówno matce-pracownicy, która korzysta z podstawowego urlopu macierzyńskiego jak i pracownikowi-ojcu, który korzysta zamiast matki dziecka z urlopu macierzyńskiego.

W przypadku udzielania podstawowego urlopu macierzyńskiego nie jest potrzebny wniosek pracownicy o urlop. Dzieje się tak ponieważ dzień porodu automatycznie rozpoczyna urlop macierzyński. Skorzystanie z prawa do dodatkowego **urlopu** macierzyńskiego wymaga, aby pracownica złożyła wniosek o urlop. Co ważne we wniosku musi wskazać, że chce skorzystać z urlopu dodatkowego bezpośrednio po wykorzystaniu podstawowego prawa do urlopu. W przypadku bowiem dodatkowego urlopu macierzyńskiego należy go wykorzystać bezpośrednio po podstawowym macierzyńskim, a nie w innym terminie.

W trakcie urlopu macierzyńskiego, jaki i dodatkowego pracownik pozostaje pod szczególną ochroną. Co oznacza, że **pracodawca** nie może w tym czasie wypowiedzieć mu umowy o pracę.

## Wymiar urlopu macierzyńskiego w 2012 roku

Wymiar urlopu macierzyńskiego zarówno podstawowego, jaki i dodatkowego zależy od liczby dzieci urodzonych w czasie jednego porodu. Im większa liczba dzieci urodzonych w czasie jednego porodu, tym oczywiście wyższy wymiar urlopu macierzyńskiego.

Wymiar urlopu macierzyńskiego w 2012 roku wynosi od 20 tygodni do 37 tygodni. Wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego zaś wynosi od 4 do 6 tygodni. Co oznacza, że pracownica może liczyć na urlop macierzyński od 24 tygodni w razie urodzenia jednego dziecka do maksymalnie 43 tygodni w razie urodzenia pięciorga dzieci w trakcie jednego porodu. Przy czym w przypadku liczenia wymiaru urlopu macierzyńskiego uznaje się, że tydzień odpowiada 7 dniom kalendarzowym.

Wymiar podstawowego urlopu macierzyńskiego w 2012 roku	Wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego w 2012 roku	Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego podstawowego oraz dodatkowego w 2012 roku
20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,	4 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,	24 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,	6 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,	37 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,	6 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,	39 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,	6 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,	41 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.	6 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.	43 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

**Urlop ojcowski** został wprowadzony wraz z wielką zmianą Kodeksu pracy. Ma na celu przede wszystkim wyrównanie szans kobiet oraz mężczyzn na rynku pracy.

Zgodnie z nowymi zapisami Kodeksu pracy począwszy od 1 stycznia 2010 r. pracownik-ojciec, wychowujący dziecko ma prawo do płatnego na zasadach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko **12 miesięcy życia**. Z urlopu tego będzie można skorzystać również wtedy, gdy w tym samym czasie na urlopie macierzyńskim przebywa już matka dziecka oraz ewentualnego korzystania przez pracownika-ojca wychowującego dziecko z urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Wymiar urlopu ojcowskiego w 2010 r. oraz 2011 r. będzie wynosił **1 tydzień**, natomiast od 2012 r. - **2 tygodnie**. Ponadto, pracownik-ojciec wychowujący dziecko, który korzysta już w dniu 1 stycznia 2012 r. z urlopu ojcowskiego w wymiarze 1 tygodnia nabędzie prawo do części urlopu w wymiarze odpowiadającym różnicy pomiędzy podwyższonym, a dotychczasowym wymiarem urlopu ojcowskiego. Części urlopu ojcowskiego udziela się

bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu w wymiarze dotychczasowym, na złożony **pisemnie wniosek**, który powinien zostać złożony pracodawcy w terminie nie krótszym **niż 3 dni** przed rozpoczęciem korzystania z pozostałej części urlopu.

**Podstawa prawna:** Kodeks pracy