

Mała Akademia Mistrzostwa Kadrowo-Płacowego

Ustalenie uprawnień urlopowych
dla nowego pracownika



Organem prowadzącym jest:



Zapamiętaj podstawową zasadę!

Pracownik ma prawo do:

- corocznego,
- płatnego,
- nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego.

Tylko na wniosek pracownika urlop może zostać podzielony na części, jednak jedna z tych części nie może być krótsza niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.



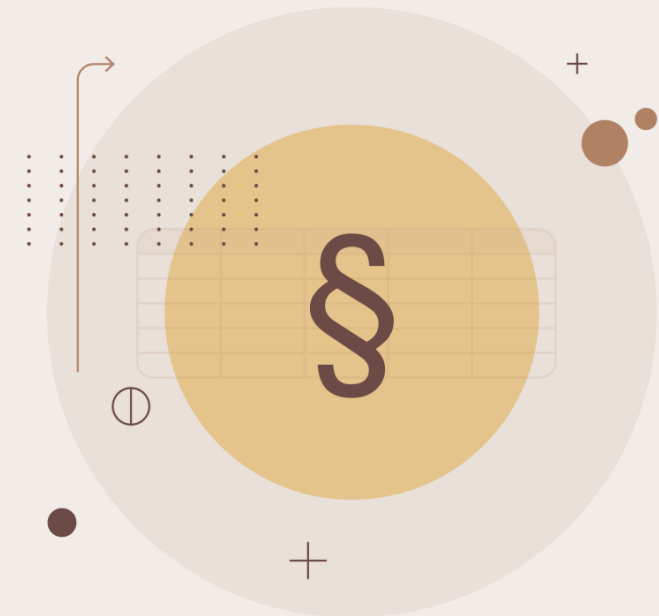


Art. 152. [Prawo do urlopu]

§ 1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej „urlopem”

Art. 161. [Obowiązek udzielenia urlopu]

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.



Wymiar urlopu wypoczynkowego

Przystępujący pracownikowi wymiar urlopu wypoczynkowego jest uzależniony od stażu pracy pracownika. Wynosi on odpowiednio:

- **20 dni** – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- **26 dni** – jeżeli pracownik jest zatrudniony 10 lat i więcej.



Zapamiętaj!

Uprawnienia pracownicze zawarte w ogólnie obowiązujących przepisach prawa pracy mają charakter uprawnień minimalnych.

Pracodawca w wewnątrzzakładowych przepisach prawa pracy może ustalić wyższy wymiar urlopu.



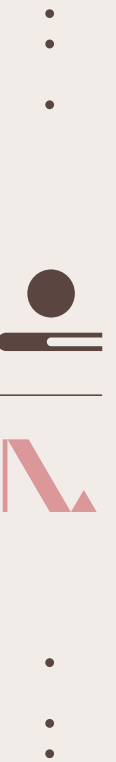
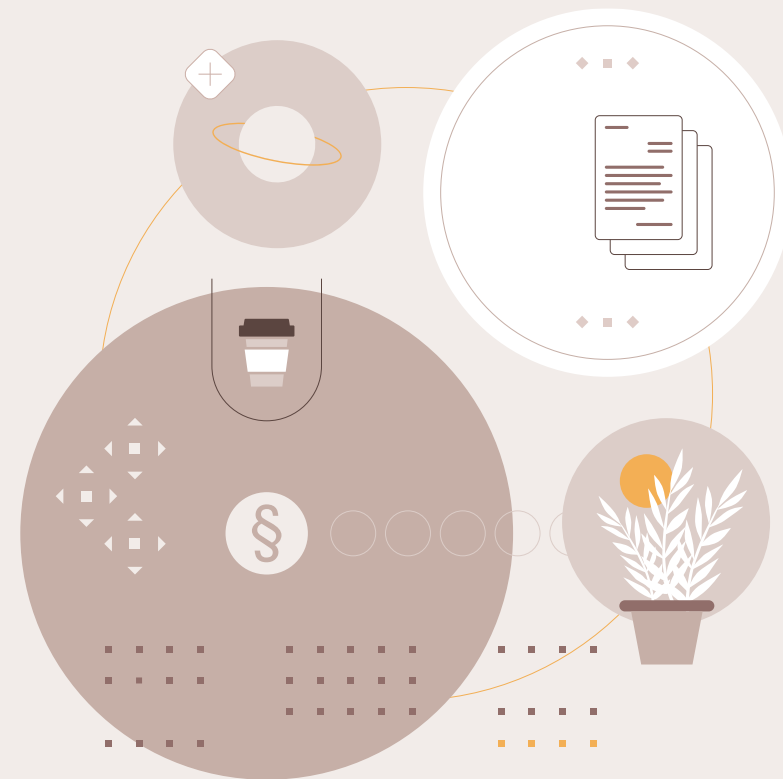
Do okresu zatrudnienia w celu ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego zaliczamy:

- wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy,
- w przypadku jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy zaliczeniu podlega również okres niezakończonych zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem stosunku pracy,



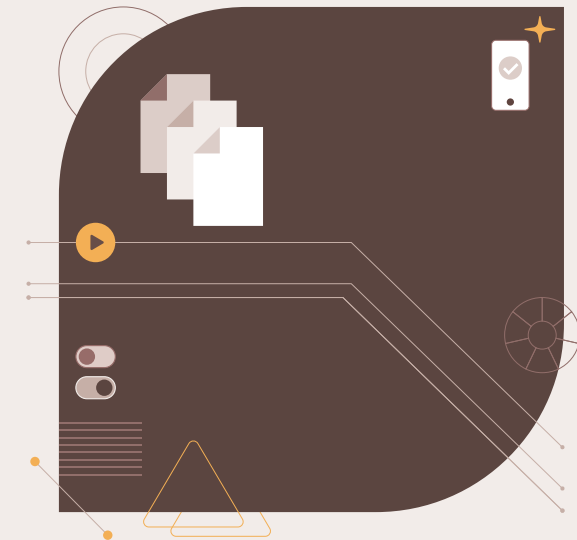
Do okresu zatrudnienia w celu ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego zaliczamy:

- okresy, za które pracownik zachowuje prawo do odszkodowania w przypadku skróconego okresu wypowiedzenia, jeżeli pracownik nie podjął w tym czasie pracy,
- okresy pozostawania bez pracy, za które przyznano odszkodowanie pracownikowi przywróconemu do pracy,



Do okresu zatrudnienia w celu ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego zaliczamy:

- okresy urlopu wychowawczego,
- okresy urlopu bezpłatnego, którego udzielono pracownikowi w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy, przez okres ustalony w porozumieniu zawartym pomiędzy tymi pracodawcami,



Do okresu zatrudnienia w celu ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego zaliczamy:

- okres pobierania zasiłków i stypendiów dla bezrobotnych, na podstawie zaświadczenia wystawionego przez Urząd Pracy,



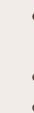
Do okresu zatrudnienia w celu ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego zaliczamy:

- okresy służby wojskowej:
 - zasadniczej,
 - zawodowej,
 - nadterminowej,
- okres służby w:
 - policji,
 - straży granicznej,
 - straży pożarnej,



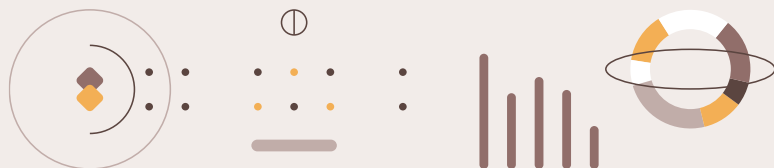
Do okresu zatrudnienia w celu ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego zaliczamy:

- okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w gospodarstwie rolnym, na podstawie art. 1 ustawy z dnia 20.07.1990 r.



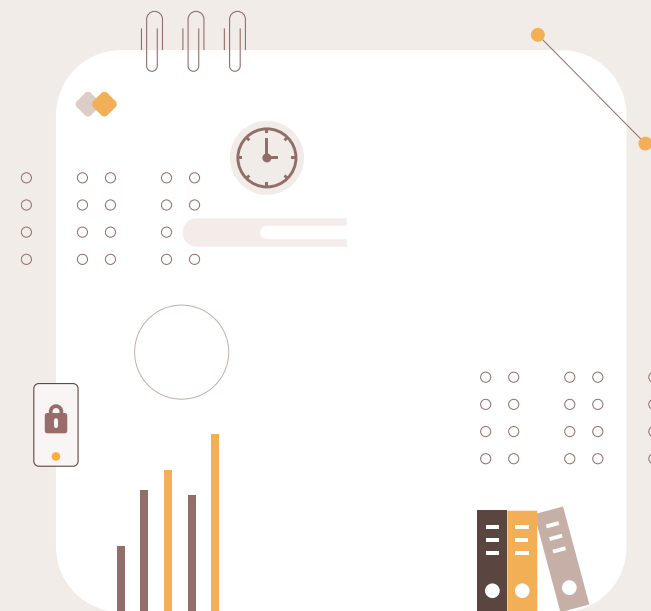
Do okresu zatrudnienia w celu ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego zaliczamy:

- inne okresy, które w myśl ogólnie obowiązujących przepisów podlegają uwzględnieniu do stażu pracy, od którego uzależnione są uprawnienia pracownicze.



Do okresu zatrudnienia zaliczamy również okresy ukończonej nauki:

- zakończoną naukę w ZSZ w wymiarze przewidzianym programem nauczania, nie więcej jednak jak 3 lata;
- zakończoną naukę w średniej szkole zawodowej w wymiarze przewidzianym programem nauczania, nie więcej jednak jak 5 lat;
- zakończoną naukę w średniej szkole zawodowej dla absolwentów ZSZ w wymiarze 5 lat;
- zakończoną naukę w średniej szkole ogólnokształcącej – 4 lata;
- zakończoną naukę w szkole policealnej – 6 lat;
- ukończoną szkołę wyższą – 8 lat.



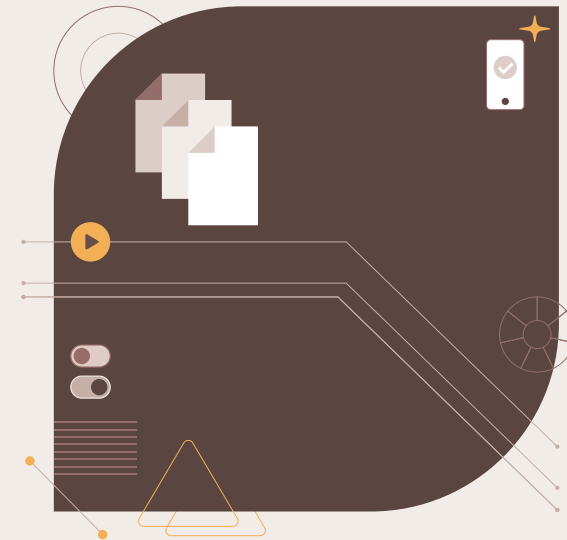
Do okresu zatrudnienia od którego uzależniony jest wymiar urlopu **nie** zaliczamy:

- okresów pracy na podstawie umów cywilnoprawnych:
 - umowa zlecenie,
 - umowa o dzieło,
 - kontrakt menedżerski,
 - inne,
- okresów prowadzenia działalności gospodarczej.



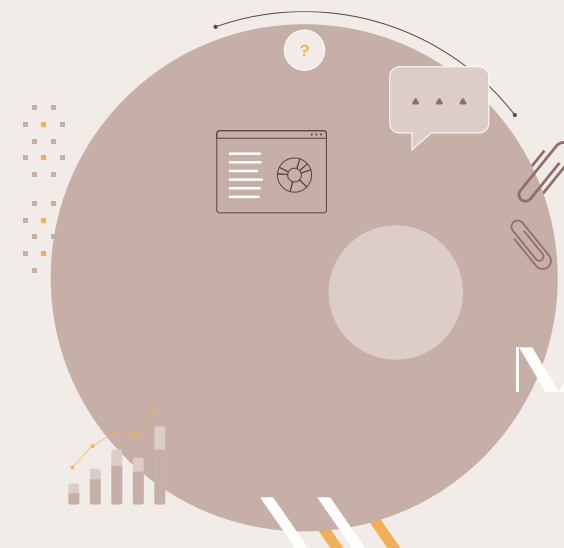
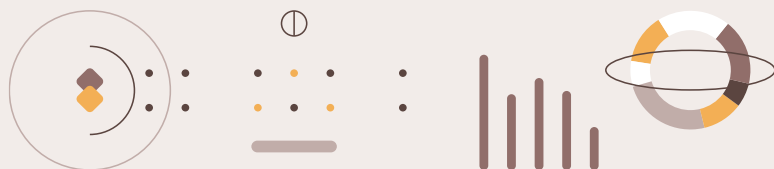
Jak ustalić wymiar urlopu wypoczynkowego?

Aby ustalić wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika należy obliczyć dokładnie liczbę lat, miesięcy i dni zaliczanych do stażu pracy, od którego uzależniony jest wymiar urlopu wypoczynkowego na podstawie udokumentowanych przez pracownika okresów.



Przykład 1

Oblicz staż pracy nowozatrudnionego pracownika przy udokumentowanym zatrudnieniu od 19-09-2022 do 11-12-2023 r. oraz przedstawionym dyplomie ukończenia studiów licencjackich w 2021 roku.



Przykład 1

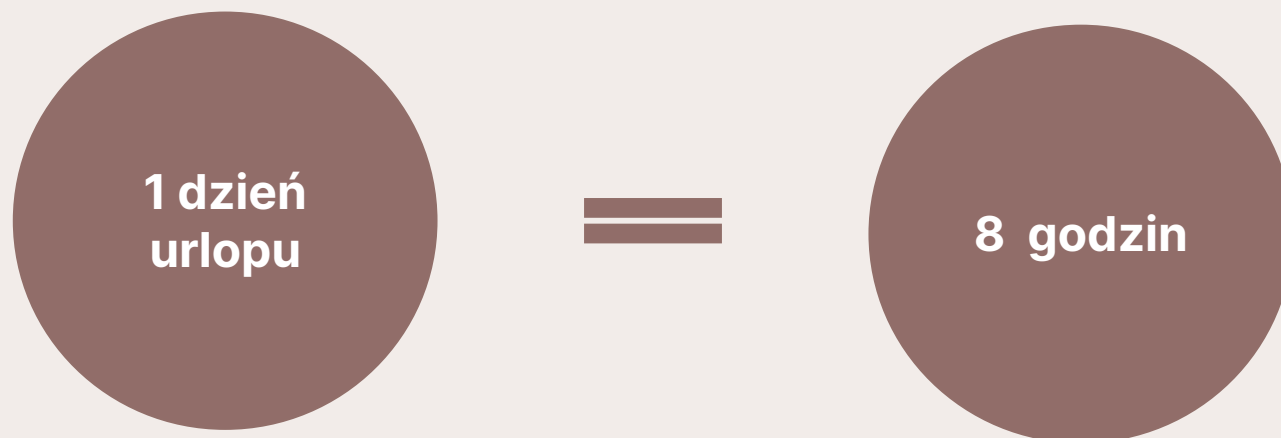
Oblicz staż pracy nowozatrudnionego pracownika przy udokumentowanym zatrudnieniu od 19-09-2022 do 11-12-2023 r. oraz przedstawionym dyplomie ukończenia studiów licencjackich w 2021 roku.

	2023	12	11	
-	2022	09	19	
	1	02	22	
+	8	0	0	Studia licencjackie
	9	02	22	Łączny staż pracy

Pracownik ma prawo do 20 dni urlopu.



Naczelną zasadą proporcjonalności



Pamiętaj!

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 w danym dniu.



Zasady proporcjonalności - I

Zasada I

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje urlop proporcjonalny do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

Niepełny dzień urlopu zaokrąglamy w górę do pełnego dnia.

(Podstawa: art. 154 § 2 k.p.).



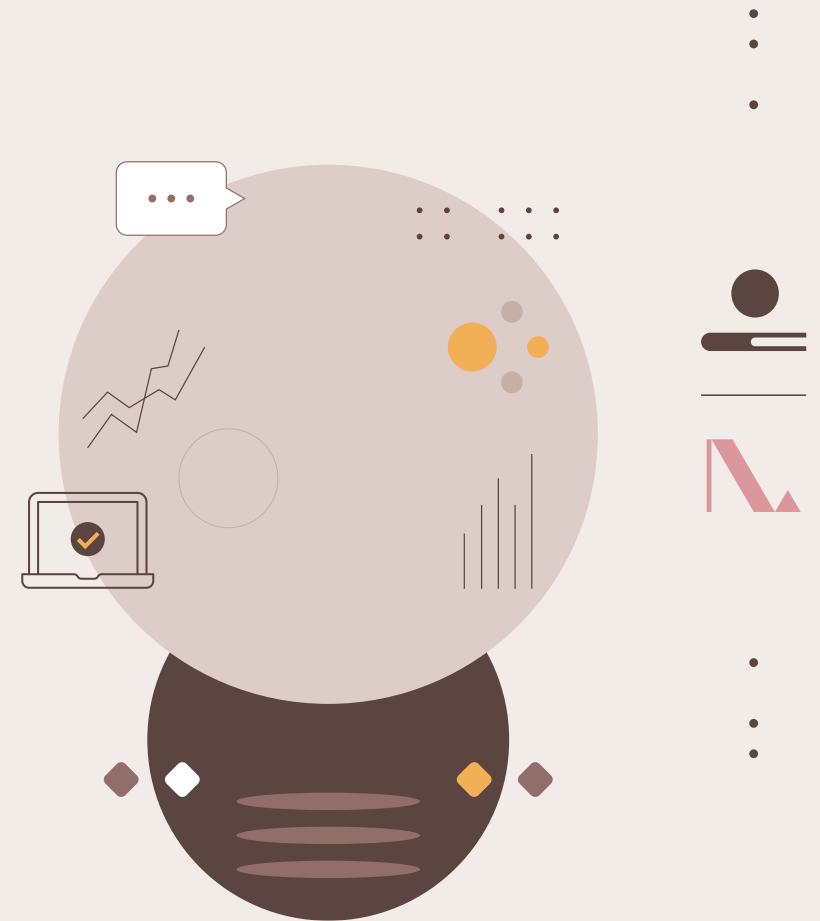
Zasady proporcjonalności - I

Przykład

Pracownikowi zatrudnionemu w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu wymiar urlopu proporcjonalny do wymiaru zatrudnienia ustala się następująco:

$$1/2 \text{ etatu} \rightarrow 20 \times 1/2 = 10$$

$$26 \times 1/2 = 13$$

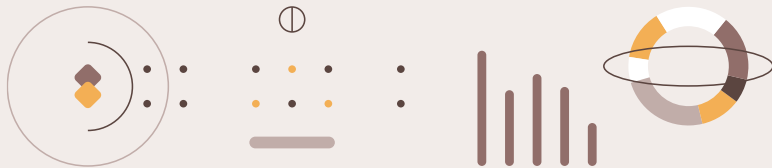


Zasady proporcjonalności - II

Zasada II

Pracownikowi zatrudnionemu u dotychczasowego pracodawcy w danym roku kalendarzowym przysługuje urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia u tego pracodawcy.

Przy ustalaniu urlopu proporcjonalnego kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi. Niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca. Przy ustalaniu urlopu proporcjonalnego niepełny dzień urlopu zaokrąglamy w górę do pełnego dnia.



Zasady proporcjonalności - II

Przykład

Pracownik zostaje zatrudniony na podstawie umowy na okres próbny w okresie 01.03. – 31.05. przysługujący mu urlop wypoczynkowy oblicza się następująco:

$$20 : 12 = 1,666 \times 3 = 4,99 \rightarrow 5 \text{ dni}$$

$$26 : 12 = 2,166 \times 3 = 6,5 \rightarrow 7 \text{ dni}$$



Zasady proporcjonalności - II

Przykład

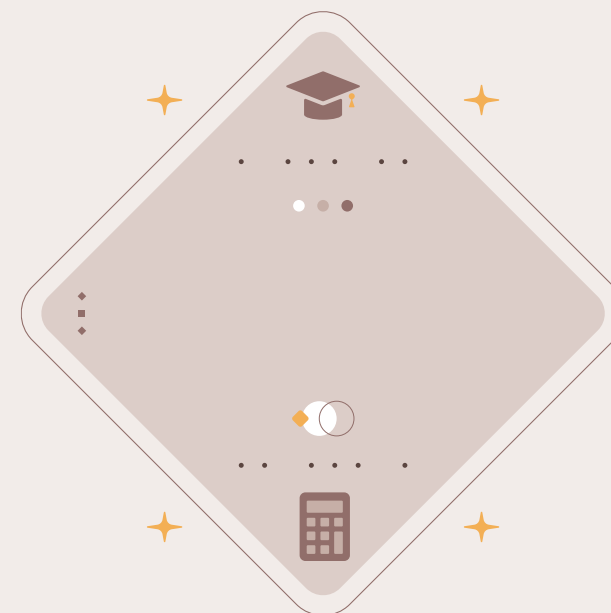
Pracownik zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony od dnia 01.01. w wymiarze czasu pracy 2/3 etatu składa wniosek o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31.10. przysługujący mu urlop wypoczynkowy w danym roku oblicza się następująco:

2/3 etatu **$20 \times 2/3 = 13,33 \rightarrow 14$ dni**

$14 : 12 \times 10 = 11,67 \rightarrow 12$ dni

2/3 etatu **$26 \times 2/3 = 17,33 \rightarrow 18$ dni**

$18 : 12 \times 10 = 15$ dni

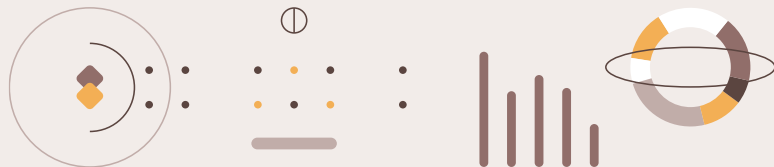


Zasady proporcjonalności - III

Zasada III

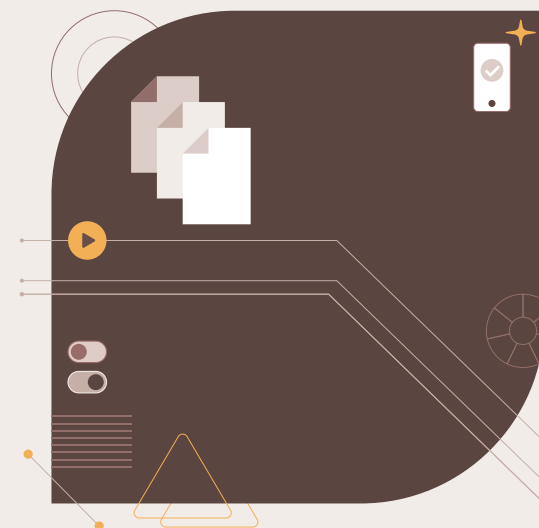
Pracownikowi zatrudnionemu u kolejnego pracodawcy, w danym roku kalendarzowym, przysługuje urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym;

- w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego – w wymiarze proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego,



Zasady proporcjonalności - III

- w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego – w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym,
- chyba że pracownik ten wykorzystał urlop wypoczynkowy w wyższym wymiarze u poprzedniego pracodawcy.



Zasady proporcjonalności - III

Jeżeli pracownik wykorzystał urlop w wyższym wymiarze u poprzedniego pracodawcy, u kolejnego pracodawcy przysługuje urlop w odpowiednio niższym wymiarze.

Łączny wymiar urlopu nie może być niższy niż wynikający z okresu przepracowanego u wszystkich pracodawców w danym roku kalendarzowym.



Zasady proporcjonalności - III

Przy ustalaniu urlopu proporcjonalnego kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi. Niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca. Przy ustalaniu urlopu proporcjonalnego niepełny dzień urlopu zaokrąglamy w górę do pełnego dnia.

W przypadku, gdy ustanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i nawiązanie stosunku pracy u kolejnego pracodawcy następuje w tym samym miesiącu, zaokrąglenia do pełnego miesiąca dokonuje tylko dotychczasowy (pierwszy) pracodawca.



Zasady proporcjonalności - III

Przykład

Zatrudnienie pracownika następuje z dniem 19.04.
U poprzedniego pracodawcy przepracował okres od 01.01. do 15.04.- na świadectwie mamy informację, że wykorzystał urlop w wymiarze 10 dni. Przysługujący mu urlop wypoczynkowy oblicza się następująco:

$$20 : 12 \times 8 = 13,33 \rightarrow 14 / 20 - 10 = 10$$

$$26 : 12 \times 8 = 17,33 \rightarrow 18 / 26 - 10 = 16$$



Pierwszy rok pracy a prawo do urlopu

W przypadku pracownika podejmującego pracę **po raz pierwszy**, w roku kalendarzowym w którym podjął pracę przysługuje mu urlop w wymiarze 1/12 z upływem każdego miesiąca. Z każdym następnym rokiem kalendarzowym pracownik nabywa prawo do urlopu w pełnym wymiarze.



Pierwszy rok pracy a prawo do urlopu

Przykład 1

Pracownik rozpoczął zatrudnienie 1 maja. Jego prawo do urlopu kształtuje się następująco:

Data nabycia prawa	31.05	30.06	31.07	31.08	30.09	31.10	30.11	31.12
Urlop należny	1/12	2/12	3/12	4/12	5/12	6/12	7/12	8/12



Pierwszy rok pracy a prawo do urlopu

Przykład 2

Pracownik rozpoczął zatrudnienie 15 kwietnia. Jego prawo do urlopu kształtuje się następująco:

Data nabycia prawa	14.05	14.06	14.07	14.08	14.09	14.10	14.11	14.12
Urlop należny	1/12	2/12	3/12	4/12	5/12	6/12	7/12	8/12



Pierwszy rok pracy a prawo do urlopu

Przy udzielaniu **urlopu w pierwszym roku pracy** nie ma podstaw prawnych do zaokrąglenia urlopu należnego do pełnych dni. Obecnie stosuje się trzy wykładnie, które zaprezentuję na przykładzie urlopu należnego z upływem pierwszego miesiąca pracy.



Pierwszy rok pracy a prawo do urlopu

Interpretacja I

20:12 = 1,666 -> 2 (dokonujemy zaokrąglenia do pełnych dni).

Urlop należny	1/12	2/12	3/12	4/12	5/12	6/12	7/12	8/12	9/12	10/12	11/12	12/12
Urlop należny w dniach	2 dni	4 dni	5 dni	7 dni	9 dni	10 dni	12 dni	14 dni	15 dni	17 dni	19 dni	20 dni

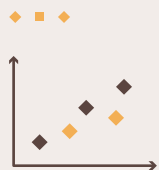


Pierwszy rok pracy a prawo do urlopu

Interpretacja II

20:12=1,666 ponieważ jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy przeliczamy urlop na godziny **1,666 x 8 h = 13,33 h -> 14 h** (zaokrąglamy w górę do pełnych godzin).

Urlop należny	1/12	2/12	3/12	4/12	5/12	6/12	7/12	8/12	9/12	10/12	11/12	12/12
Urlop należny w godzinach	14h	27h	40h	54h	67h	80h	94h	107h	120h	134h	147h	160h



Pierwszy rok pracy a prawo do urlopu

Interpretacja III

20:12=1,666 ponieważ jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy przeliczamy urlop na godziny **1,666 x 8 h = 13,33 h -> 13 h i 20 minut** (przeliczamy dokładnie na godziny i minuty).

Urlop należny	1/12	2/12	3/12	4/12	5/12	6/12	7/12	8/12	9/12	10/12	11/12	12/12
Urlop należny w godzinach i minutach	13h 20m.	26h 40m.	40h	53h 20m.	66h 40m.	80h	93h 20m.	106h 40m.	120h	133h 20m.	146h 40m.	160h



Stanowisko Główny Inspektorat Pracy z 5 lipca 2010 r. w sprawie zasad ustalania wymiaru urlopu wypoczynkowego w pierwszym roku zatrudnienia (znak GPP-110-4560-41-1/10/PE/RP).

"(...) Otrzymany wynik nie jest liczbą całkowitą (1,66), brak jest natomiast ustawowej regulacji zaokrąglania wymiaru tego urlopu do pełnych jednostek tak, jak jest to przewidziane w stosunku do urlopu pracowników niepełnoetatowych (art. 154 § 2 K.p.). W związku z powyższym w praktyce powstają wątpliwości co do sposobu udzielania urlopu, którego wymiar nie jest określony w pełnej jednostce dnia. Naszym zdaniem, z uwagi na brak szczególnej regulacji, należy stosować określony w art. 154² K.p. ogólny sposób udzielania urlopu z przeliczeniem na godziny. Pracodawca może, z korzyścią dla pracownika, zaokrąglić w górę ustalony wymiar urlopu do pełnych godzin lub do pełnych dni, pamiętając jednak, aby wymiar urlopu pracownika w roku kalendarzowym nie przekroczył przysługującego mu wymiaru, czyli 20 dni (160 godzin)."



 Eduwersum  HRnaSzpilkach

Akademia Mistrzostwa Kadrowo-Płacowego



0 PLN zamiast 970 PLN

Certyfikowany kurs obsługi programu Enova w teorii i praktyce



0 PLN zamiast 970 PLN

Certyfikowany kurs obsługi programu Płatnik w teorii i praktyce



Do 11.12.2023
oszczędzasz 1940 PLN

 Eduwersum  HRnaSzpilkach

Akademia Mistrzostwa Kadrowo-Płacowego



0 PLN zamiast 970 PLN

Certyfikowany kurs obsługi programu Płatnik w teorii i praktyce



0 PLN zamiast 970 PLN

Certyfikowany Kurs Obsługi Programu ENOVA w teorii i praktyce



Od 12.12.2023 do 02.01.2023
oszczędzasz tylko 970 PLN
TRACISZ KURS GRATIS

 Eduwersum  HRnaSzpilkach

Akademia Mistrzostwa Kadrowo-Płacowego



0 PLN zamiast 970 PLN

Certyfikowany kurs obsługi programu Enova w teorii i praktyce



0 PLN zamiast 970 PLN

Certyfikowany kurs obsługi programu Płatnik w teorii i praktyce

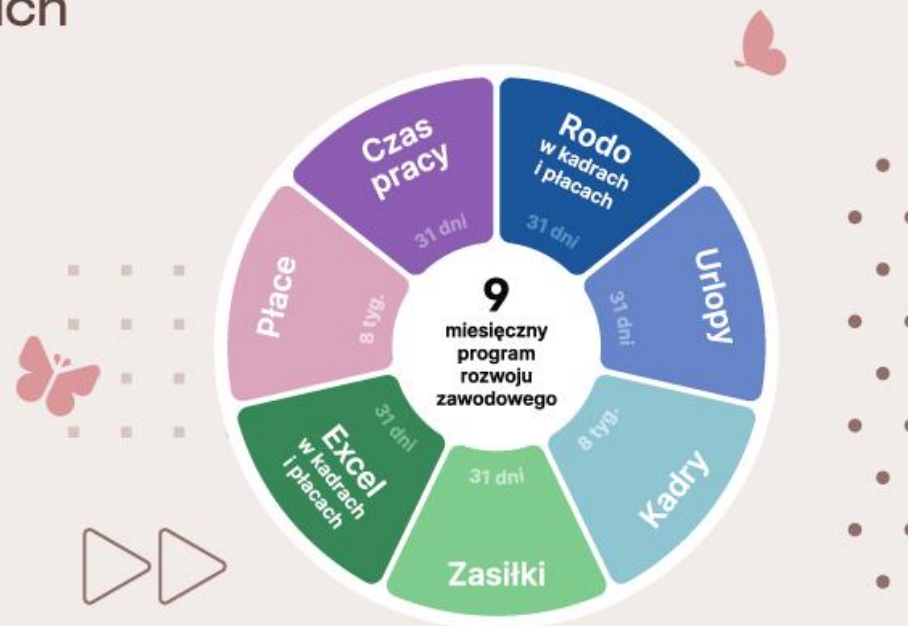


3997 PLN

**Od 03.01.2024
Brak prezentów!
Tracisz 1940 PLN**

 Eduwersum  HRnaSzpilkach

Akademia Mistrzostwa Kadrowo -Płacowego



eduwersum@hrnaszpilkach.pl

+48 508 252 000