



PRAKTYCZNY INFORMATOR

# URLOPY wypoczynkowe 2011

**PRZYKŁADY • WNIOSKI • WYJAŚNIENIA**

*Rozliczaj urlopy pracowników sprawnie,  
bezbłędnie i bezstresowo!*



wzory dokumentów urlopowych  
praktyczne przykłady

wzory • listy kontrolne • podstawa prawna

[www.KadryOnline.pl](http://www.KadryOnline.pl)



Wydawnictwo  
Wiedza i Praktyka

**Praktyczny informator „Urlopy wypoczynkowe 2011”** – starannie wyselekcjonowane i zebrane informacje, wskazówki, porady i metody obliczeniowe. Wszystko w jednym tomie, łatwo dostępne, całościowo ogarniające tematykę rozliczania urlopów. Wzoru dokumentów urlopowych z objaśnieniami, jak je wypełniać. Praktyczne przykłady.

---

Redaktor merytoryczny

**Iwona Jaroszewska-Ignatowska** – radca prawny specjalizujący się w prawie pracy

Redaktor

**Anna Makarczuk**

Kierownik Centrum Wydawniczego Personel

**Beata Rudnicka**

Korekta

**Zespół**

ISBN 978-83-7572-205-5

Copyright © by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2011

**Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.**

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a,

[www.wip.pl](http://www.wip.pl)

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10

Skład, łamanie, przygotowanie publikacji do wersji elektronicznej

**Raster studio**

05-071 Sulejówek, ul. Konopnickiej 46, tel. 0 603 59 59 71

Praktyczny informator „Urlopy wypoczynkowe 2011” został opracowany we współpracy z Wydawnictwem VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG z Niemiec.

Praktyczny informator „Urlopy wypoczynkowe 2011” chroniony jest prawem autorskim. Przedruk materiałów opublikowanych w informatorze „Urlopy wypoczynkowe 2011” – bez zgody wydawcy – jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Niniejszy informator został przygotowany z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia. Zaproponowane w informatorze „Urlopy wypoczynkowe 2011” wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych.

W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w informatorze „Urlopy wypoczynkowe 2011” wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

## Spis treści

<b>Nabycie prawa do urlopu</b>	<b>4</b>
Czy pracownik ma prawo do urlopu?	4
Pierwszy urlop pracownika	4
Urlop już po miesiącu pracy	4
Jak liczysz miesiąc pracy?	4
Niepełny miesiąc pracy	6
Miesiąc zatrudnienia czy miesiąc faktycznej pracy?	7
Pierwszy urlop a umowa zlecenia albo własna działalność	8
Urlop – nagroda za każdy miesiąc pracy	9
Kolejny urlop	10
Urlop na żądanie	11
Kto może skorzystać z urlopu na żądanie?	11
Czy jest to dodatkowy urlop?	11
Udzielanie urlopu na żądanie	13
Niewykorzystany urlop na żądanie	13
<b>Wyliczanie urlopu</b>	<b>14</b>
Wymiar urlopu	14
Okresy nauki wliczane do stażu pracy a wymiar urlopu	14
Inne okresy wliczane do stażu pracy, które wpływają na wymiar urlopu	16
Wliczanie okresów równoległego zatrudnienia	17
Wymiar pierwszego urlopu	18
Zaokrąglić czy nie?	18
Wymiar urlopu na żądanie	20
Urlop proporcjonalny	21
Niższy wymiar urlopu	21
Zmiana pracodawcy	21
Urlop u nowego pracodawcy	22
Terminowa umowa o pracę	22
Przejęcie na rentę lub emeryturę	22
Urlop w okresie wypowiedzenia	22
Urlop proporcjonalny w czasie trwania zatrudnienia	23

Ustalanie urlopu proporcjonalnego	24
<b>Urlop przy niepełnym etacie</b>	<b>26</b>
Przeliczanie urlopu na godziny	26
Urlop a zmiana wymiaru etatu w trakcie roku kalendarzowego	27
<b>Urlop pracowników niepełnosprawnych</b>	<b>29</b>
<b>Urlop pracowników sezonowych</b>	<b>30</b>
<b>Wynagrodzenie urlopowe</b>	<b>31</b>
<b>Podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego</b>	<b>31</b>
Wynagrodzenie zasadnicze	31
Dodatki do wynagrodzenia	31
Świadczenia nie wliczane do podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego	32
Premie regulaminowe	33
Nagrody	33
Premie uznaniowe	34
Zlikwidowane składniki wynagrodzenia	34
Składniki wynagrodzenia w stawce miesięcznej w stałej wysokości	35
Wynagrodzenie w zmiennej wysokości	35
Znaczne wahanie zmiennych składników wynagrodzenia	36
Zmiany w składnikach wynagrodzenia	37
<b>Obliczanie wysokości wynagrodzenia urlopowego</b>	<b>38</b>
Obliczanie wynagrodzenia wieloskładnikowego	39
<b>Ekwiwalent urlopowy w 2010 r.</b>	<b>40</b>
Składniki wynagrodzenia a wysokość ekwiwalentu	40
Ekwiwalent za 1 dzień urlopu	40
Ekwiwalent za niewykorzystany urlop	40
Urlop w wymiarze godzinowym a ekwiwalent	41
Ekwiwalent za zaległy urlop	41
Zasada proporcjonalności	41
Bez ekwiwalentu	42
Przeniesienie urlopu do innego pracodawcy	42
Przedawnienie roszczenia o urlop	42
<b>Planowanie urlopu</b>	<b>44</b>
<b>Tworzenie planu urlopów</b>	<b>44</b>
Kiedy plan?	44
Urlopy bez planu	44
Jak tworzyć plan – jaki urlop uwzględnić?	45
Co najmniej 14 dni kalendarzowych wypoczynku	46
Podanie planu do wiadomości pracowników	46
Termin opracowania planu	47
Plan urlopów wypoczynkowych – wzór	49

<b>Udzielanie urlopu</b>	<b>52</b>
Urlop udzielany w godzinach i na dni pracy	52
Urlop na część dnia pracy	54
Urlop na część dnia pracy pracowników niepełnosprawnych	55
Urlop pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy	56
Urlop w terminie zgodnym z planem urlopów	57
Kiedy można przesunąć urlop na inny termin?	58
Przesunięcie urlopu na wniosek pracownika	58
Przesunięcie urlopu z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy	58
Przesunięcie terminu urlopu	
a zwrot kosztów poniesionych już przez pracownika	59
Przesunięcie urlopu z powodu usprawiedliwionej nieobecności pracownika	60
Urlop w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo	60
Urlop zaległy	60
Przedawnienie roszczenia o urlop	61
<b>Wzory dokumentów urlopowych</b>	<b>62</b>
Wniosek o urlop wypoczynkowy	62
Wniosek o urlop na żądanie	65
Informacja o skorzystaniu z urlopu na żądanie	68
Odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego	71
Wniosek o przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego	74
Wniosek pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego	77
Odwołanie pracownika z urlopu bezpłatnego	
udzielonego na dłużej niż 3 miesiące	80
Wniosek o urlop okolicznościowy	83
Świadectwo pracy – jak wypełnia się część dotyczącą urlopów	86
<b>Podstawa prawna</b>	<b>90</b>
Dział siódmy Kodeksu pracy – urlopy pracownicze: art. 152–175 kp	90
Rozporządzenie urlopowe	97

# NABYCIE PRAWA DO URLOPU

## Czy pracownik ma prawo do urlopu?

### Pierwszy urlop pracownika

#### Urlop już po miesiącu pracy

Pracownik podejmujący zatrudnienie po raz pierwszy nie musi już przepracowywać roku, by nabyć prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego.

Pracownik, który rozpoczyna swoją pierwszą pracę w ramach stosunku pracy (tj. na podstawie: umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru, spółdzielczej umowy o pracę), nabywa prawo do urlopu (tzw. Urlopu ułamkowego) z upływem każdego miesiąca pracy (art. 153 kp).

#### Jak liczysz miesiąc pracy?

Przy ustalaniu miesiąca pracy nie kierujesz się liczbą dni. Nie możesz przyjąć, że pracownik nabywa prawo do urlopu z upływem 30 dni. Sposób liczenia terminów określonych w art. 112 Kodeksu cywilnego nie ma zastosowania do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych (wyrok SN z 19 grudnia 1996 r., I PKN 47/96, OSNAP z 1997 r. nr 17, poz. 310).

Miesięczny okres pracy liczysz w sposób, który wskazuje tabela 1.

**Tabela 1**

**Data nabycia prawa do pierwszego urlopu, w sytuacji gdy data rozpoczęcia pracy wpisana w umowie o pracę pokrywa się z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego**

Data rozpoczęcia pracy	Data nabycia prawa do urlopu
1 stycznia	31 stycznia
1 lutego	28 lub 29 lutego
1 marca	31 marca
1 kwietnia	30 kwietnia
1 maja	31 maja
1 czerwca	30 czerwca
1 lipca	31 lipca

Data rozpoczęcia pracy	Data nabycia prawa do urlopu
1 sierpnia	31 sierpnia
1 września	30 września
1 października	31 października
1 listopada	30 listopada
1 grudnia	31 grudnia

Zwykle miesiąc pracy pokrywa się z miesiącem kalendarzowym (tak jak wskazuje tabela 1). Czasami jednak jest tak, że pracownik zostaje zatrudniony z innym dniem niż pierwszy dzień miesiąca, np. 7 lutego. W takiej sytuacji pracownik nabywa prawo do urlopu z upływem miesiąca pracy, tj. w następnym miesiącu kalendarzowym w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, w którym rozpoczęto liczenie okresu (miesiąca). A zatem w przypadku gdy zatrudniasz pracownika od 7 lutego, prawo do pierwszego urlopu nabywa on 6 marca. Nie liczysz więc, czy pracownik przepracował dokładnie 30 dni. Niekiedy przepracuje ich więcej, a niekiedy mniej.

### PRZYKŁAD

Maria Z. rozpoczęła swoją pierwszą w życiu pracę 1 maja. Prawo do urlopu nabyła z upływem miesiąca pracy, czyli 31 maja. Gdyby została zatrudniona np. 14 maja, prawo do urlopu nabyłaby 13 czerwca. Gdyby zaś została zatrudniona 1 lutego, prawo do pierwszego urlopu nabyłaby 28 lub 29 lutego. Nie ma więc tutaj znaczenia, ile dni liczy poszczególne miesiące kalendarzowe.

Pracownik został zatrudniony 12 maja (jest to data rozpoczęcia pracy określona w umowie o pracę).



12 maja ..... 11 czerwca ..... (oś czasu)



Pracownik nabywa prawo do urlopu z upływem 11 czerwca.

## Niepełny miesiąc pracy




Ustalając prawo pracownika do pierwszego urlopu, w pewnym przypadku liczysz jednak liczbę dni faktycznie przepracowanych przez pracownika. Jest tak wtedy, gdy pracownik nie przepracował pełnego miesiąca u jednego pracodawcy, a następnie zawarł kolejną umowę.

### PRZYKŁAD

Anna D. po zdaniu matury rozpoczęła swoją pierwszą w życiu pracę na podstawie umowy na okres próbny, na dwa tygodnie. Po zakończeniu dwutygodniowego okresu próbnego pracodawca nie zdecydował się na dalsze zatrudnianie Anny D. Pracownica nie nabyła więc u niego prawa do urlopu wypoczynkowego, ponieważ nie przepracowała miesiąca. Po prawie trzymiesięcznej przerwie w zatrudnieniu Anna D. znalazła inną pracę i zawarła kolejną umowę z pracodawcą. Jej nowy pracodawca twierdzi, że Anna D. musi przepracować u niego pełny miesiąc, aby nabyć prawo do urlopu wypoczynkowego.

Pracodawca nie ma racji. Anna D. nabywa prawo do urlopu w 16. dniu swojej nowej pracy, ponieważ w tym samym roku kalendarzowym, w którym rozpoczęła pracę po raz pierwszy w swojej karierze zawodowej, przepracowała już 14 dni. A więc ten okres należy zaliczyć jej jako okres pracy i po zsumowaniu do 30 dni uznać, że z upływem tego dnia pracownica nabywa prawo do urlopu.

### ZAPAMIĘTAJ!

-  Miesięczny termin, z upływem którego pracownik nabywa prawo do pierwszego w życiu zawodowym urlopu wypoczynkowego, zaczynasz liczyć od dnia rozpoczęcia pracy określonego w umowie o pracę, a nie od dnia, w którym została podpisana z pracownikiem umowa o pracę.
-  Tylko w przypadku gdy data rozpoczęcia pracy nie została wskazana w umowie (co jest nieprawidłowe!), miesięczny termin liczysz od daty zawarcia umowy.
-  Jeśli pracownik nie może skorzystać z urlopu z upływem miesiąca pracy dlatego, że jego umowa się rozwiązuje, należy wypłacić mu ekwiwalent.

**UWAGA!** Warunkiem nabycia przez pracownika prawa do urlopu jest przepracowanie miesiąca (pierwszy urlop pracownik nabywa po miesiącu pracy). Dlatego pracownik, który w pierwszej pracy pracował krócej niż miesiąc, nie ma prawa do urlopu (nie przysługuje mu ani urlop w naturze, ani ekwiwalent).

**PRZYKŁAD 1**

Pracownik zostaje zatrudniony na trzytygodniowy okres próbny. Gdy umowa rozwiąże się po tym terminie, pracodawca nie musi wypłacać pracownikowi ekwiwalentu, ponieważ pracownikowi temu nie przysługuje prawo do urlopu (pracownik nie przepracował miesiąca).

**PRZYKŁAD 2**

Pracownik zostaje zatrudniony 14 grudnia 2010 r. na trzymiesięczny okres próbny. Nie nabywa prawa do pierwszego urlopu, ponieważ do końca 2010 r. nie upływa mu miesiąc pracy. Od 1 stycznia 2011 r. pracownikowi przysługuje urlop w pełnym wymiarze.


**PRZYKŁAD 3**

Pracownik zostaje zatrudniony po raz pierwszy 5 października 2010 r. Prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego pracownik nabywa 4 listopada 2010 r. w wymiarze 1/12 i następnie – 4 grudnia 2010 r. w wymiarze 1/12. Za okres od 5 grudnia do 31 grudnia 2010 r. pracownik nie nabywa prawa do urlopu, ponieważ nie przepracowuje pełnego miesiąca. Od 1 stycznia 2011 r. pracownikowi przysługuje prawo do kolejnego urlopu – w pełnym wymiarze 20 dni.

**Miesiąc zatrudnienia czy miesiąc faktycznej pracy?**

Aby pracownik nabył prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego, nie musi faktycznie wykonywać pracy przez miesiąc. Wystarczy, że pozostaje przez miesiąc w zatrudnieniu na podstawie: umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę.

**ZAPAMIĘTAJ!**

-  Pracownik nabywa prawo do urlopu z upływem miesiąca zatrudnienia nawet wtedy, gdy korzysta:
- ze zwolnienia lekarskiego,
  - z urlopu okolicznościowego,
  - z urlopu wypoczynkowego za wcześniejsze miesiące pracy,
  - z dwóch dni wolnych od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia z tytułu wychowywania dziecka do lat 14.