



**INFORAKADEMIA**

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

# **URLOPY WYPOCZYNKOWE OD A DO Z**

Piotr Wojciechowski

# NABYCIE

## Art. 153 K. P.

§ 1. 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.

§ 2. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.



# NABYCIE

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy,  
Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych  
z dnia 7 czerwca 2011 r. (sygn. akt. II PK 314/10).

Kodeks pracy nie przewiduje możliwości  
udzielenia urlopu wypoczynkowego  
**przed nabyciem** prawa do tego urlopu.



# NABYCIE

Dopuszczalne jest **zaokrąglanie**:

- do pełnych 2 dni (pełna aprobata PIP),
- do pełnej godziny,
- niezaokrąglanie.



# TERMINY URLOPOWE

Jeżeli pracownik podejmujący pierwsze zatrudnienie w trakcie roku kalendarzowego w okresie trwającego miesiąca, za miesiąc pracy należy uważać **30** dni.



# TERMINY URLOPOWE

## Art. 112 K. C.

Termin oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca.



# TERMINY URLOPOWE

**Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna,  
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19  
grudnia 1996 r. I PKN 47/96**

Sposób liczenia terminów określonych w art. 112 KC nie ma zastosowania do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych - np. określonych **w art. 153** czy art. 156 § 1 KP.



# TERMINY URLOPOWE SKUTKI

Pełen miesiąc kończy się z końcem kalendarzowego miesiąca, a nie z początkiem kolejnego.

## Przykład

Pracownik zatrudniony w dniu 1 maja nabędzie prawo do pierwszego urlopu w swojej karierze 31 maja, a nie 1 czerwca.





# TERMINY URLOPOWE

Pracownik, który podejmuje zatrudnienie po raz pierwszy, **nie musi przepracować co najmniej roku**, aby nabyć prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego.



# PROPORCJONALNY

W roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:

**1)** u dotychczasowego pracodawcy – w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze



# PROPORCJONALNY

- 2) u kolejnego pracodawcy - w wymiarze:  
proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego - w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,  
proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym - w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego.



# ZAKRĄGLANIE

- przy ustalaniu urlopu w wymiarze proporcjonalnym kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 § 1 i 2 k. p.
- niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca.
- jeżeli ustanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i nawiązanie takiego stosunku u kolejnego pracodawcy następuje w tym samym miesiącu kalendarzowym, zaokrąglenia do pełnego miesiąca dokonuje dotychczasowy pracodawca.
- przy ustalaniu urlopu w wymiarze proporcjonalnym niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.
- wymiar urlopu należny pracownikowi w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć wymiaru wynikającego z art. 154 § 1 i 2 k. p.



# POWRÓT PO...

Proporcję stosuje się odpowiednio do pracownika **powracającego do pracy** u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie:

- 1) urlopu bezpłatnego;
- 2) urlopu wychowawczego;
- 3) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, służby przygotowawczej, okresowej służby wojskowej, terytorialnej służby wojskowej pełnionej rotacyjnie, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych;
- 4) tymczasowego aresztowania;
- 5) odbywania kary pozbawienia wolności;
- 6) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.



# POWRÓT PO...

Jeżeli okres, o którym mowa **w pkt 1 i 3-6**, przypada po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu w danym roku kalendarzowym, wymiar urlopu pracownika powracającego do pracy w ciągu tego samego roku kalendarzowego ulega proporcjonalnemu obniżeniu, chyba że przed rozpoczęciem tego okresu pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze.



# WYMIAR

Wymiar urlopu – **wynosi:**

**20 dni** — jeśli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,

**26 dni** — jeśli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.



# NIEPEŁNY ETAT

## Dla niepełnoetatowca

Ustala proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w art. 154 § 1 k.p., czyli 20 lub 26 dni, w zależności od stażu pracy danego pracownika.

Niepełny dzień urlopu **zaokrągla się w górę** do pełnego dnia (art. 154 § 2 k. p.).





# SZKOŁA

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się również okresy nauki. Z tytułu ukończenia szkoły:

- zasadniczej lub innej równorzędnej zawodowej — wlicza się przewidywany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- średniej zawodowej — przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- średniej zawodowej dla absolwentów zasadniczych (lub równorzędnych szkół zawodowych) — 5 lat,
- średniej ogólnokształcącej — 4 lata,
- policealnej — 6 lat,
- wyższej — 8 lat.



# ABSOLUTORIUM

Możliwość wliczenia do stażu urlopowego okresu nauki zależy od ukończenia szkoły, które trzeba udokumentować świadectwem lub dyplomem szkoły. Zatem student, który uzyskał tylko **absolutorium** (nie uzyskał dyplomu ukończenia wyższej uczelni), nie może ubiegać się o uwzględnienie w jego stażu urlopowym 8 lat z tytułu ukończenia szkoły wyższej.

O zaliczenie 8 lat do stażu urlopowego mogą się ubiegać także pracownicy, którzy uzyskali dyplom licencjata. Jest to bowiem tytuł zawodowy, nadawany absolwentom studiów wyższych, tak jak tytuł magistra



# STAŻ URLOPOWY

**Do stażu, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego wlicza się również m.in.:**

- okres, za który pracownik otrzymał od pracodawcy odszkodowania w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36 1 k.p.
- okres prowadzenia gospodarstwa rolnego
- okres odbytej służby wojskowej bez względu na termin podjęcia pracy po jej zakończeniu
- okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych i stypendium za staż absolwencki
- zatrudnienie u pracodawców zagranicznych
- wykonywanie pracy nakładczej



# UDZIELANIE URLOPU ZASADY

1. Urlopu udziela się na dni pracy danego pracownika, **w takiej ilości godzin**, jaką ma on do przepracowania zgodnie z harmonogramem czasu pracy w dniu, na który wystąpił o urlop.
2. Wcześniej jednak należy ustalić godzinową **pulę urlopową** czyli limit godzin urlopowych na dany rok kalendarzowy. W tym celu stosuje się zasadę, że jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy (art. 154 [2] § 2 k. p.). Dla niektórych pracowników dobową normą czasu pracy jest krótsza, np. dla zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.



# UDZIELANIE URLOPU ZASADY

3. Urlopu udziela się na dni pracy danego pracownika, w takiej ilości godzin, jaką pracownik ma do przepracowania zgodnie z harmonogramem w dniu, na który otrzymał urlop.
4. Liczba dni i godzin pracy, w które pracownik korzysta z urlopu wypoczynkowego, zależy od systemu czasu pracy, jaki go obowiązuje oraz od tego, czy jest zatrudniony na cały etat czy na jego część.



# CZĘŚĆ DNIA

Tylko wyjątkowo pracodawca może udzielić urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym **części dobowego wymiaru czasu pracy** - gdy część urlopu, która pozostała do wykorzystania, jest niższa niż pełen dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop (art. 154 [2] § 4 k.p.).

Możliwe to jest, gdy urlop wypoczynkowy za dany rok pozostały pracownikowi do wykorzystania jest w tak niskim wymiarze np. 4 godziny, że nie wystarczy go na udzielenie na cały dzień roboczy pracownika, który wynosi np. 8 godzin.



# PLAN URLOPÓW

W przypadku pracodawcy, u którego działają związki rezygnacja z planu tylko za ich zgodą.

W przypadku pracodawcy bez związków – plan jest fakultatywny.



# PLAN URLOPÓW

Wobec dwóch kategorii pracowników pracodawca jest bezwzględnie związany wnioskiem pracownika w sprawie terminu udzielenia urlopu wypoczynkowego:

pracownicy, która chce skorzystać z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (dotyczy to także pracownika — ojca wychowującego dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego — art. 163 § 3 k.p.),

pracownika młodocianego uczęszczającego do szkoły, któremu należy udzielić na jego wniosek urlopu w okresie ferii szkolnych (art. 205 § 3 k.p.).





# CHOROBA A PLAN

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna,  
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 10 listopada 1998 r.

I PKN 364/98

Korzystanie przez pracownika z prawa do urlopu w sytuacji, gdy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy nie został objęty planem urlopów, nie może nastąpić w dowolnym czasie, bez zgody pracodawcy.



# UZUPEŁNIAJĄCY

Pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający. (art. 158 k. p.).

**Uwaga!** Wymiar proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył u danego pracodawcy prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze, ustala się uwzględniając wyższy wymiar tego urlopu.



# ZALEGŁY

Uznaje się, iż termin wykorzystania wypoczynku za dany rok kalendarzowy „najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego” jest zachowany, gdy pracownik rozpoczął urlop przed upływem 30 września następnego roku kalendarzowego.

Jeśli pracodawca nie udzieli w tym terminie przysługującego urlopu wypoczynkowego może to być uznane za wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone grzywną (art. 282 § 1 pkt 2 k. p.).

W wyroku z 24 stycznia 2006 r. Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca może zmusić pracownika, by wziął zaległy urlop wypoczynkowy w pierwszym kwartale następnego roku (I PK 124/05, zob. "Rz" z 25 stycznia 2006 r., "Pracownik musi iść na zaległy urlop").



# URLOP ZALEGŁY

Stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy  
(pismo nr GPP-110–4560–170/08/PE).

Zdaniem PIP, niewykorzystany urlop na żądanie staje się w kolejnym roku zwykłym urlopem wypoczynkowym, ale nie musi zostać udzielony do 30 września kolejnego roku, gdyż przepis nakazujący udzielenie zaległego urlopu do końca września kolejnego roku nie dotyczy urlopu na żądanie.



# ZALEGŁY PRZED BIEŻĄCYM

**Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 9 maja 2013 r.**

**II PK 199/12**

Już tylko udzielenie urlopu w kolejnym roku kalendarzowym (art. 168 KP) stanowi wyjątek od reguły udzielania urlopu na bieżącego (art. 161 KP). Regulacja ta łącznie z podstawową zasadą wykorzystywania urlopu jako okresu odpoczynku od pracy, uzasadnia wnioskowanie, choćby z mniejszego na większe (a minori ad maius), że urlop zaległy powinien być wykorzystywany (udzielany) **przed urlopem bieżącym**. Potwierdza to wniosek wynikający z przedawnienia urlopu, gdyż przy przeciwnej wykładni kompensata niewykorzystanego urlopu może nie być pełna.



# ŻĄDANIE

## Urlop na żądanie

Kodeks pracy stanowi, że pracodawca musi udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym (art. 167 [2] k.p.).

Art. 167 [2] k.p. nie stanowi o tym wprost, ale należy przyjąć, że chodzi tu o dni pracy pracownika, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w dniu, w którym żąda urlopu.



# WYROK SN

**13 listopada 2006 r. (sygn. akt. I PK 128/06).**

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego zamiar skorzystania z urlopu na żądanie powinien zostać przez pracownika zgłoszony jeszcze przed wyznaczoną godziną rozpoczęcia pracy albo niezwłocznie po niej.



# REGULAMIN

## Zasady korzystania z urlopu na żądanie – przykładowy zapis w regulaminie pracy:

Pracownik ma prawo do żądania 4 dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym w terminie przez niego wskazanym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej przed godziną rozpoczęcia pracy w dniu wykorzystania urlopu. Zgłoszenia może dokonać osobiście w dziale Kadr, telefonicznie pod numerem 123 456 789 (w tym także za pomocą SMS-a), faksem na numer 22 12 345 678.





# PRZESUNIĘCIE OBOWIĄZKOWE

Pracodawca ma obowiązek przesunąć urlop na termin późniejszy wtedy, gdy: **zgodnie z art. 165 k.p.** — pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, w szczególności z powodu:

- czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby,
- odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
- urlopu macierzyńskiego.

Lista przyczyn zobowiązujących pracodawcę do tego, żeby przesunął termin rozpoczęcia urlopu, określonych w art. 165 k.p. **nie jest zamknięta.**



# PRZERWANIE

Zgodnie z art. 166 k. p., gdy pracownik rozpoczął korzystanie z urlopu, ale nie może go kontynuować, ponieważ:

- zachorował,
- został odosobniony w związku z chorobą zakaźną,
- został wezwany do odbycia ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy,
- rozpoczął urlop macierzyński.

Także w przypadku przesunięcia urlopu na podstawie art. 166 k. p. nie wykorzystaną część urlopu pracodawca udziela w terminie późniejszym, po uzgodnieniu z pracownikiem.

**Uwaga!** Jeżeli pracownik korzysta już z urlopu, to tylko wystąpienie tych wymienionych przyczyn zobowiązuje pracodawcę do przesunięcia pozostałej części urlopu. Lista przyczyn przesunięcia urlopu wymieniona w art. 166 k. p. **jest zamknięta** (nie ma tam określenia „w szczególności”).



# URLOP PO CHOROBIĘ TRWAJĄCEJ DŁUŻEJ NIŻ 30 DNI

Zgodnie z wyrokiem SN z 28 marca 2008 r. (II PK 214/07) **nie** można uznać, iż niezbędnym warunkiem rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego jest przeprowadzenie kontrolnych badań lekarskich.



# URLOP PO CHOROBIE TRWAJĄCEJ DŁUŻEJ NIŻ 30 DNI

Wyrok Sądu Rejonowego w Częstochowie  
z dnia 10 marca 2016 r.

IV P 107/15

Pracodawca nie może udzielić pracownikowi nieobecnemu w pracy z powodu długotrwałej choroby, trwającej dłużej niż 30 dni, urlopu wypoczynkowego „na żądanie” bezpośrednio po upływie zwolnienia lekarskiego, bez przeprowadzenia kontrolnych badań lekarskich (art. 167<sup>2</sup> KP w zw. z art. 229 § 2 KP).



# PRZESUNIĘCIE FAKULTATYWNE

Pracodawca może przesunąć termin urlopu na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami (art. 164 § 1 k. p.)

Ocena przyczyn, którymi pracownik uzasadnia swój wniosek o przesunięcie terminu urlopu, należy do pracodawcy.



# PRZESUNIĘCIE FAKULTATYWNE

Pracodawca ma prawo przesunąć pracownikowi termin urlopu z powodu swoich szczególnych potrzeb, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy firmy (art. 164 § 2 k.p.)

Żeby pracodawca mógł przesunąć termin urlopu, muszą łącznie zostać spełnione oba warunki, czyli muszą wystąpić szczególne potrzeby pracodawcy i konieczność ich realizacji przez pracownika wybierającego się na urlop.



# ODWOŁANIE PRACOWNIKA Z WYPOCZYNKU – ZASADY cz. 1

Przepisy nie wymagają formy pisemnej, aby odwołać pracownika z urlopu. Jednak dla celów dowodowych warto, aby pracodawca — w miarę możliwości — dokonał tego na piśmie.

**1)** Odwołać pracownika z urlopu wypoczynkowego można tylko, gdy jego obecności w firmie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania wypoczynku (art. 167 k.p.). Kodeks pracy nie precyzuje, jakie przyczyny mogą uzasadniać takie odwołanie. Nakazuje jedynie, aby nie były one znane pracodawcy w chwili, kiedy pracownik szedł na urlop.

**2)** Pracodawca, który odwołał pracownika z urlopu wypoczynkowego, musi się liczyć z koniecznością zwrócenia mu poniesionych kosztów bezpośrednio związanych z powrotem z wypoczynku. Ma obowiązek zwrócić koszty poniesione bezpośrednio z odwołaniem z urlopu nie tylko przez pracownika, ale też te, jakie poniosła jego rodzina, jeżeli wskutek jego decyzji członkowie rodziny nie mogli dalej wypoczywać.



# ODWOŁANIE PRACOWNIKA Z WYPOCZYNKU – ZASADY cz. 2

3) Pracownik nie może jednak żądać od pracodawcy, który odwołał go z urlopu, zwrotu korzyści, które planował uzyskać w związku z urlopem, np. pieniędzy, które chciał zarobić, podejmując sezonowe zatrudnienie za granicą lub malując mieszkanie sąsiadowi.

Jeżeli pracodawca nie zwróci kosztów poniesionych przez pracownika bezpośrednio w związku z odwołaniem z urlopu, to będzie on mógł dochodzić ich wypłaty przed sądem pracy jako roszczenia ze stosunku pracy.





# ZWROT WYDATKÓW

**Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego siedziba w Gorzowie  
Wlkp. z dnia 28 kwietnia 2010 r. I SA/Go 56/10**

Przesunięcie terminu urlopu powoduje zmianę planów urlopowych pracowników. Jeżeli pracownicy podjęli już konkretne wydatki dotyczące organizacji urlopu, tj. dokonali przedpłat, lub ponieśli inne koszty bezpośrednio związane z zaplanowanym wypoczynkiem, zaś przesunięcie urlopu nastąpiło z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, to pracodawca jest obowiązany do zwrotu pracownikowi poczynionych wydatków. Jeżeli odszkodowanie jest przewidziane w sytuacji odwołania z urlopu, to tym bardziej dotyczy zaplanowanego urlopu i poniesionych w związku z tym konkretnych wydatków.



# UDZIELENIE URLOPU WYPOCZYNKOWEGO W OKRESIE WYPOWIEDZENIA; PRZERWANIE URLOPU

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 19 stycznia 2017 r. I PK 40/16

1. Pracodawca zobowiązując pracownika w wypowiedzeniu umowy o pracę do wykorzystania urlopu wypoczynkowego powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych, od konkretnego dnia do innego dnia.
2. Nie dochodzi do przerwania urlopu wypoczynkowego na skutek samowolnych działań pracownika, który zamiast wykorzystywać urlop, wykonuje bez polecenia pracodawcy czynności zawodowe.



# PRAWO URLOPOWE - ZAŁOŻENIA

- w trakcie urlopu pracownik wypoczywa lub korzysta ze swoich innych praw i wolności (załatwienie sprawy urzędowej lub remontowanie domu w tym czasie).
- zakaz prowadzenia w tym czasie działalności konkurencyjnej lub niepodejmowania tak wyczerpującej pracy dla innego podmiotu.



# PRAWO URLOPOWE - ZAŁOŻENIA

- Pracodawca ma się porozumieć z pracownikiem co do terminu urlopu, a gdy okaże się to niemożliwe, to mógłby jednostronnie przesądzić o dacie, ale nie wcześniej niż po dwóch miesiącach od momentu zakomunikowania pracownikowi



# PRAWO URLOPOWE - ZAŁOŻENIA

- W przypadku umów zawartych na bardzo krótkie okresy – np. zawierane na kilka tygodni nie dłuższe niż trzy miesiące – obowiązek udzielenia urlopu w naturze zostałby zupełnie zliberalizowany przez zasadę udzielania go w miarę możliwości.
- Taką jednostronną decyzję pracodawcy można by zmienić w razie porozumienia się z pracownikiem.



# PRAWO URLOPOWE - ZAŁOŻENIA

- W przypadku gdy niemożność wykorzystania urlopu w ustalonym terminie nastąpi z przyczyn dotyczących pracodawcy, trzeba będzie go udzielić najpóźniej do końca marca następnego roku kalendarzowego.
- Jeśli zaś nastąpi to z przyczyn dotyczących pracownika – np. choroby uniemożliwiającej wykorzystanie wypoczynku, okresów macierzyństwa – wówczas firma będzie mogła udzielić zaległego urlopu w terminie późniejszym do końca września danego roku.



# PRAWO URLOPOWE - ZAŁOŻENIA

- W razie zmiany pracodawcy możliwy będzie **transfer** niewykorzystanego urlopu. Dotychczasowy zatrudniający nie zapłaci zatem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, jeśli porozumie się z pracownikiem i jego nowym pracodawcą w sprawie wykorzystania tego wolnego w trakcie kolejnego zatrudnienia – o ile przerwa między zakończeniem pracy w jednej firmie i rozpoczęciem w następnej nie będzie dłuższa niż miesiąc.
- Urlop w okresie wypowiedzenia – wyeliminowanie obecnego przepisu, bo zaprzecza on istocie urlopu. Sprowadza go do roli zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, a to oznacza nierówne traktowanie zatrudnionych, którzy już z urlopu skorzystali, i tych, którzy posiadają jeszcze niewykorzystany wypoczynek.



# PRAWO URLOPOWE - ZAŁOŻENIA

- jeden wymiar urlopu dla wszystkich pracowników – 26 dni.





# PRAWO URLOPOWE - ZAŁOŻENIA

Pracownikowi nadal przysługiwałyby cztery dni urlopu na żądanie,

Skorzystanie przez pracownika z urlopu wymaga zgody pracodawcy, jeżeli pracownik wskaże pracodawcy termin wykorzystania urlopu, krótszy niż 24 godziny przed godziną rozpoczęcia pracy zgodnie z harmonogramem czasu pracy pracownika.

Pracodawca może odmówić zgody, o której mowa w § 2, jeżeli jest to uzasadnione nadzwyczajnymi potrzebami zakładu pracy.





**INFORAKADEMIA**

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

Zapraszamy  
na kolejne webinaria