



Akademia Tarnowska

University of Applied Sciences in
Tarnow

<https://rpt.atar.edu.pl>

Tytuł / Title	Urlopy pracownicze w praktyce kadrowej
Autor / Author	Morys Justyna
Promotor / Supervisor	Gądek Anna
Adres publikacji w Repozytorium URL / Publication address in Repository	https://rpt.atar.edu.pl/info/bachelor/UAST453fb906f86d46cc80afed36e178b564/
Data opublikowania w Repozytorium / Deposited in Repository on	2025-01-20

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Tarnowie

Wydział Administracyjno –Ekonomiczny

Kierunek: Administracja

Specjalność: Administracja Publiczna

Justyna Morys

Urlopy pracownicze w praktyce kadrowej

Praca dyplomowa wykonana

w Katedrze Administracji

pod kierunkiem dr Anny Gądek, prof. Uczelni

Składam Serdeczne podziękowania Pani
dr Annie Gądek, prof. Uczelni, za opiekę,
poświęcony czas oraz niezbędne uwagi w trakcie pisania pracy.

Spis treści

Wstęp.....	5
URLOP WYPOCZYNKOWY.....	6
1. Pojęcie urlopu wypoczynkowego	6
2. Zasady udzielania urlopu wypoczynkowego	11
2.1. Tryb udzielania urlopu wypoczynkowego	11
2.2. Nabycie prawa do urlopu	13
2.3. Ustalenie wymiaru urlopu wypoczynkowego i stażu urlopowego	15
2.4. Terminy wykorzystania urlopu wypoczynkowego oraz przesunięcie terminu	18
3. Urlop dodatkowy	21
4. Urlop proporcjonalny.....	22
5. Urlop dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	26
6. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego i ekwiwalent za niewykorzystany urlop	28
7. Urlop na żądanie.....	33
8. Urlop uzupełniający	35
ROZDZIAŁ II.....	38
URLOP WYPOCZYNKOWY WYBRANYCH GRUP PRACOWNIKÓW.....	38
1. Pracownicy młodociani	38
2. Pracownicy niepełnosprawni.....	40
3. Nauczyciele, nauczyciele akademicy oraz sędziowie	42
3.1. Nauczyciele.....	42
3.2. Nauczyciele akademicy	45
3.3. Sędziowie.....	46
4. Inne grupy zawodowe.....	47
4.1. Policja.....	47
4.2. Straż pożarna.....	48
ROZDZIAŁ III	50
URLOPY ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM.....	50
1. Urlop macierzyński	50
2. Urlop ojcowski.....	60
3. Urlop rodzicielski	63
4. Urlop wychowawczy	73
ROZDZIAŁ IV	76
POZOSTAŁE URLOPY PRACOWNICZE	76
1. Pojęcie urlopu bezpłatnego	76
2. Urlop szkoleniowy	79

Wykaz skrótów:	85
BIBLIOGRAFIA:	85
ŹRÓDŁA PRAWA:	85
LITERATURA:	85
ŹRÓDŁA INTERNETOWE:	86
Wykaz rysunków:	86
Wykaz wzorów:	86
Wykaz tabel:	87

Wstęp

Urlop jest przerwą od pracy w celu regeneracji sił lub z powodu samorealizacji w odpowiednim kierunku. Podjęty temat ma na celu pokazanie w prosty sposób jak działają urlopy pracownicze, kto może się ubiegać o urlop, jaki jest wymiar urlopu, a przede wszystkim jakie rodzaje urlopów wyróżniamy. Zazwyczaj urlop udzielany jest na wniosek pracownika w czasie wyznaczonym przez samego siebie, bądź w sytuacjach, kiedy jest do tego zmuszony. W przypadku niewykorzystanego urlopu pracownik może ubiegać się o ekwiwalent, czyli finansową rekompensatę za niewykorzystany urlop.

Koncepcja pracy powstała w wyniku dużego zainteresowania urlopami podczas praktyk studenckich. Każdy pracownik powinien posiadać minimalną wiedzę na temat urlopów do których ma prawo. Praca została napisana w oparciu o naukowe źródła wiedzy, rozporządzenia prawne oraz przy pomocy internetowego źródła wiedzy prawnej „Legalis”.

Praca została podzielona na cztery rozdziały, które są ze sobą logicznie powiązane oraz przedstawiają pojęcie urlopów pracowniczych.

Rozdział I pt. „Urlop wypoczynkowy” oraz rozdział II pt. „Urlop wypoczynkowy wybranych grup pracowników” szczegółowo przedstawiają zagadnienia urlopu wypoczynkowego m.in. jego wymiaru, urlopów z nim powiązanych oraz wybranych grup pracowniczych, które mogą z niego korzystać.

Rozdział III pt. „Urlopy związane z rodzicielstwem” poświęcony jest tematyce głównie związanej z wychowaniem dzieci.

Rozdział IV pt. „Pozostałe urlopy pracownicze” zostały zaprezentowane różne kategorie urlopów pracowniczych.

Praca zawiera bibliografię w której umieszczono źródła prawa oraz literaturę na której opiera się praca licencjacka. W pracy umieszczono również wykaz tabel, wzorów oraz rysunków, których celem było zobrazowanie podjętego problemu.

ROZDZIAŁ I

URLOP WYPOCZYNKOWY

1. Pojęcie urlopu wypoczynkowego

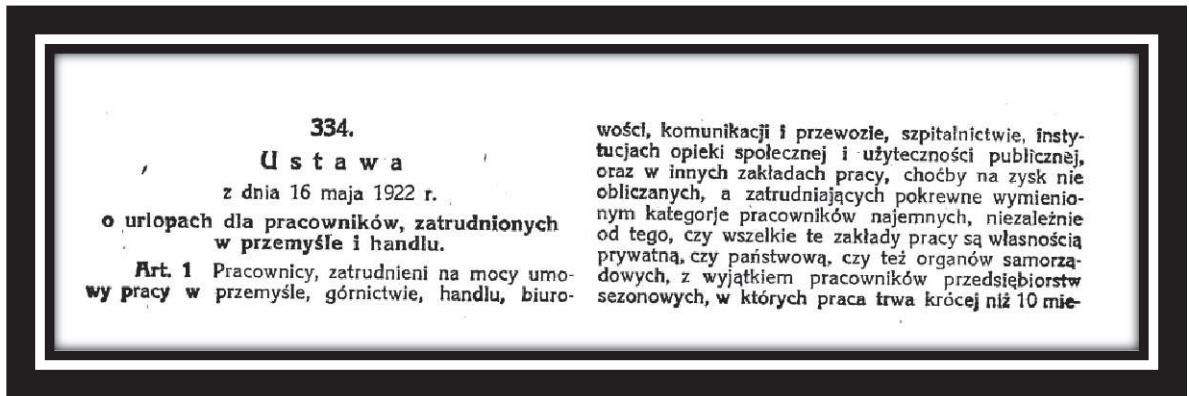
Przez ogólne pojęcie urlopu (z niem: *Urlaub*) rozumie się zwykle zagwarantowaną ustawowo płatną lub bezpłatną przerwę w wykonywaniu pracy w wymiarze oraz w okolicznościach przewidzianych prawem¹. Wyróżniamy wiele rodzajów urlopów m. in.

- 1) wypoczynkowy,
- 2) macierzyński,
- 3) bezpłatny,
- 4) szkoleniowy,
- 5) wychowawczy

Urlop wypoczynkowy jest przerwą na wypoczynek od pracy, przysługuje w trakcie umowy bezterminowej oraz na czas określony. Pierwsza ustawa dotycząca urlopów została uchwalona w 1922 roku przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie z tą ustawą górnicy, handlarze, osoby pracujące w biurowości oraz komunikacji, lekarze i pielęgniarki mieli prawo do 8-dniowego urlopu, natomiast po przepracowanych 3 latach bez przerwy otrzymywali 15 dni urlopu. Urzędnikom, którzy przepracowali rok, przyznawano miesięczny urlop pod warunkiem że praca była nieprzerwana.

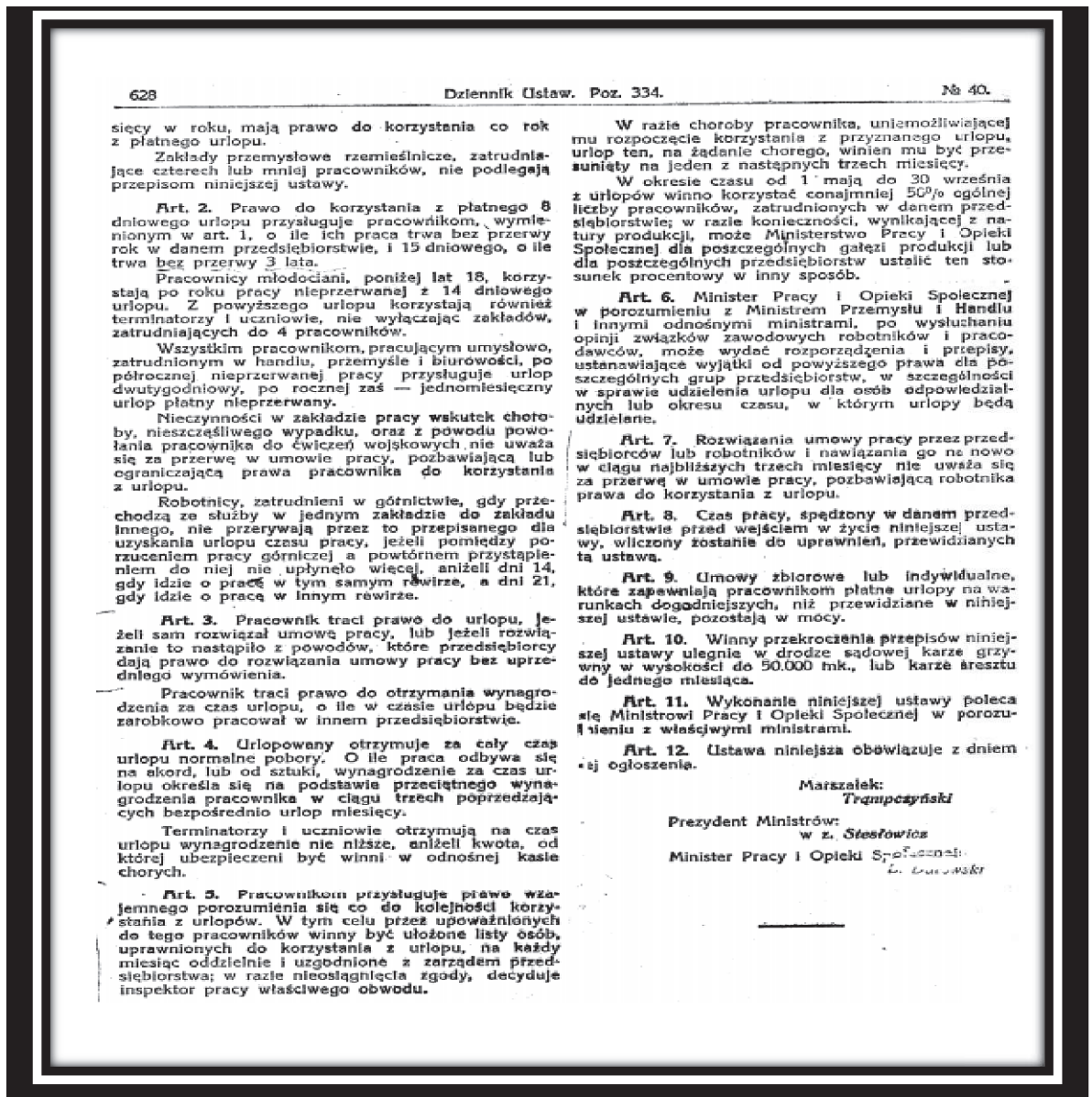
¹ Stelina J., *Prawo pracy*, C. H. Beck, Warszawa 2016 Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s.433.

Rysunek 1. Ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopiach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu



Źródło: ISAP

Rysunek 2. Ustawa z dnia 16 maja 1992 r. o urloпах dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu



Źródło: ISAP

Urlop wypoczynkowy jest zwolnieniem pracownika od obowiązku pracy w celu regeneracji sił fizycznych oraz psychicznych. Celem urlopu jest przede wszystkim odpoczynek, ale również służy on do samorealizacji oraz ochrony życia rodzinnego. Pracownik nie powinien przychodzić do pracy przemęczony i niwelować różne nawyki które nabywa w trakcie pracy. Ważnym aspektem jest też rodzina i możliwość spędzenia z nią czasu. Prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego jest jednym z jego podstawowych uprawnień.

Zgodnie z art. 152 §1 k. p. *Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem".* Charakter prawny prawa do urlopu jest osobisty - oznacza to że pracownik nie może się zrzec prawa do urlopu i powinien go wykorzystać w całości. Prawo do urlopu nie podlega dziedziczeniu.

Każdy pracownik ma prawo do urlopu :

- corocznego - pracownik nabywa prawo do urlopu na dany rok, a więc przyznawany jest w każdym przepracowanym roku,
- płatnego - pracownik regenerując swoje siły otrzymuje pełne wynagrodzenie w czasie gdyby pracował,
- nieprzerwany - urlop powinien zostać udzielony pracownikowi w przysługującym mu wymiarze, a więc nie można go dzielić na części oraz nie powinien być krótszy niż 14 dni.

Tabela 1. Rodzaje urlopów wypoczynkowych

Rodzaj urlopu wypoczynkowego	Pojęcie	Wymiar
Urlop w pierwszym roku kalendarzowym zatrudnienia	Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy w życiu, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy	Za każdy miesiąc pracy - 1/12 wymiaru urlopu przysługującego po przepracowaniu roku
Urlop kolejny	W kolejnych latach zatrudnienia pracownik nabywa prawo do urlopu „z góry” z dniem 1 stycznia danego roku lub z dniem przystąpienia do pracy w ciągu roku	W zależności od stażu pracy - 20 lub 26 dni

Urlop w dodatkowym miejscu pracy	Dla każdego stosunku pracy urlop liczony jest odrębnie	W zależności od stażu pracy - 20 lub 26 dni
Urlop proporcjonalny	Występuje w przypadku zmiany pracodawcy w trakcie roku kalendarzowego albo w razie korzystania z przerwy w zatrudnieniu trwającej dłużej niż 1 miesiąc	Proporcjonalny do okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym
Urlop uzupełniający	Powstaje w terminie podwyższenia wymiaru z 20 do 26 dni	6 dni
Urlop zaległy	Urlop niewykorzystany w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo	Liczba dni niewykorzystanego urlopu za poprzedni rok
Urlop dodatkowy	Dla szczególnych grup pracowników, np. niepełnosprawnych, kombatanów, inwalidów wojennych, sędziów, nauczycieli, urzędników służby cywilnej, pracowników socjalnych itd.	Najczęściej 10 dni; zwykle przysługuje po uzyskaniu określonego stażu pracy
Urlop pracownika niepełnoetatowego	Uzależniony jest od wymiaru czasu pracy pracownika	Proporcjonalny do wymiaru czasu pracy; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę
Urlop w okresie wypowiedzenia	Udzielany jednostronnie przez pracodawcę	Przysługujący pracownikowi
Urlop na żądanie	Udzielany w terminie określonym przez pracownika; zgłoszenie najpóźniej przed rozpoczęciem pracy w danym dniu	4 dni

Źródło: Legalis

2. Zasady udzielania urlopu wypoczynkowego

2.1. Tryb udzielania urlopu wypoczynkowego

Pracodawca udzielając urlopu może działać przy pomocy planu urlopowego lub w porozumieniu z pracownikiem. Plan urlopów to dokument w którym ściśle określone jest od i do kiedy pracodawca zobowiązuje się udzielić urlopu, ułatwia on również organizację pracy. W przypadku działania planu urlopów obowiązkiem pracownika jest złożenie do pracodawcy wniosku urlopowego. Taki wniosek można złożyć z kilkumiesięcznym wyprzedzeniem. Wniosek powinien zawierać takie informacje jak:

- imię oraz nazwisko pracownika
- w jakim okresie pracownik chce odbyć urlop.

Powołując się na art. 163 § 3. k. p. *na wniosek pracownicy, udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dotyczy to także pracownika-ojca wychowującego dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.* pracownicy lub pracownikowi udziela się urlop wypoczynkowy bezpośrednio po urlopie macierzyńskim lub ojcowskim. Pracownik młodociany również ma prawo do złożenia takiego wniosku oraz rozpatrzenie ze strony pracodawcy prawo to jest uregulowane w art. 205 § 3. k. p. *Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, o którym mowa w § 1 i 2, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.*

Wzór 1. Plan Urlopów

Plan urlopów wypoczynkowych na <input type="text"/> rok																
Lp.	Imię i nazwisko pracownika	Urlop zaległy	Urlop bieżący	Termin planowanego urlopu (określić datę)												Podpis pracownika
				I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																

.....
*(zakładowa organizacja związkowa
 jeśli funkcjonuje u pracodawcy)*

.....
*(podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej
 do składania oświadczeń w imieniu
 pracodawcy)*

Źródło: Legalis


Wzór 2. Wniosek o urlop wypoczynkowy

XYZ 21.02.2021
(miejscowość i data)

(imię i nazwisko pracownika, Jan Kowalski, sprzedawca - kasjer
stanowisko pracy, adres zamieszkania) XYZ 35-001, XYZ 90

Wniosek o urlop wypoczynkowy

Wnoszę o udzielenie mi 10 dni urlopu wypoczynkowego w terminie od 1.04 do 10.4
w wymiarze 80 godzin.


(podpis pracownika)

Wyrażam zgodę/Nie wyrażam zgody*

(data i podpis pracodawcy
lub osoby upoważnionej
do działania w jego imieniu)

* Niepotrzebne skreślić.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Legalis

2.2. Nabycie prawa do urlopu

Pracownik, który podejmuje pracę po raz pierwszy nabywa prawo do urlopu zgodnie z art. 153. §1 k. p. *pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę nabywa prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.* Zgodnie z zasadami urlopu udziela się w wymiarze godzinowym.

$1,66 \text{ dnia} \times 8 \text{ h (jeden dzień urlopu to 8h pracy)} = 13,28$

$0,28 \times 60 \text{ minut (jedna godzina to 60 minut)} = 16,8 \text{ minuty}$

Przyjmuje się, że 1,66 to inaczej 2 dni. W teorii nigdzie nie jest ustalony przypis, który regulowałby metodę zaokrąglania. Brak tego zapisu jest korzystny dla pracownika. Metoda zaokrąglania została dopuszczona przez Główny Inspektorat Pracy w

stanowisku z dnia 5 lipca 2010 roku w sprawie zasad ustalania wymiaru urlopu wypoczynkowego w pierwszym roku zatrudnienia (GPP-110-4560-41-1/10/PE/RP); opublikował LEX². Każdemu pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze godzin przysługuje 1,66 dnia czyli 2 dni urlopu po przepracowanym miesiącu. Jeżeli pracownik nie przepracuje pełnego miesiąca w roku kalendarzowym w którym podjął pracę nie może nabyć prawa do pierwszego urlopu wypoczynkowego. Natomiast jeśli nawiąże nowy stosunek pracy u kolejnego pracodawcy może nabyć to prawo z chwilą uzupełnienia pełnego miesiąca pracy. Bardzo istotne jest że urlop nabywany jest w pierwszym przepracowanym miesiącu, a nie w pierwszym miesiącu roku kalendarzowego. Jeżeli pracownik podjął pracę w połowie miesiąca wtedy nabycie prawa do urlopu następuje po miesiącu z upływem dnia w którym została zawarta umowa między pracownikiem a pracodawcą.

Przykład:

Jan Kowalski podjął pracę z dniem 1 lipca, okres miesiąca upływa 31 lipca. Wtedy można zatwierdzić pełny przepracowany miesiąc. Po upływie całego miesiąca pracownik nabywa prawo do urlopu w wysokości 1,66 dnia, czyli 2 dni po zaokrągleniu.

Prawo do następnego urlopu Kowalski nabywa z każdym kolejnym przepracowanym rokiem kalendarzowym. Nie jest istotne czy pracownika zatrudniono na pełny etat, czy tylko na część etatu. Urlop jest również zależny od umowy o pracę. Osoba rozpoczynająca pracę w 2020 roku prawo do kolejnego urlopu nabywa 1 stycznia 2021 roku, niezależnie od miesiąca w którym rozpoczęto stosunek pracy.

² Jaśkowski K., *Meritum PRAWO PRACY*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020, S. 879.

Przykład:

Pani Anna Nowak rozpoczęła pierwszą pracę 26 października 2020 r. Prawo do kolejnego urlopu nabędzie z dniem 1 stycznia 2020 r., pod warunkiem, że w tym dniu będzie nadal zatrudniona.

2.3. Ustalenie wymiaru urlopu wypoczynkowego i stażu urlopowego

Urlopu pracownikowi udziela pracodawca, zatem musi on ustalić wymiar urlopu jaki przysługuje pracownikowi. Wymiar urlopu naliczany jest w zależności od posiadanego przez pracownika stażu urlopowego. Staż urlopowy to suma okresów pozostawania w zatrudnieniu o charakterze pracowniczym bez względu na sposób ustania pracy, czy przerwy między okresami zatrudnienia.

Wyróżniamy następujące staże urlopowe:

- 20 dni - jeśli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 26 dni – jeśli pracownik jest zatrudniony dłużej niż 10 lat.

Wyżej wymieniony wymiar urlopu może być inny jeżeli wynika z ustaw szczególnych. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze pracy ustala się proporcjonalnie do jego wymiaru czasu pracy. W przypadku pracowników, którzy wykonują prace w niedzielę i święta pracodawca udziela im urlopu w dni które zgodnie z ich rozkładem pracy są dniami pracy. Urlop można udzielać w częściach pod warunkiem, że jedna część będzie trwała co najmniej 14 dni. Do wyliczenia urlopu osoby, która nie jest zatrudniona w pełnym wymiarze pracy należy brać pod uwagę staż pracy. Niepełny dzień należy zaokrąglić do pełnego dnia, natomiast wymiar urlopu nie może przekroczyć od 20 do 26 dni, czyli wymiaru ogólnego, narzuconego z góry. Pracownik nie nabywa prawa do urlopu w związku z okresami zaliczanymi do stażu pracy, ponieważ nie pozostaje w stosunku pracy. Natomiast podlegają one tylko wliczeniu do stażu, który ma wpływ na wymiar urlopu w momencie kiedy pracownik podejmie stosunek pracy. Trzeba jednak pamiętać że nie wszystkie okresy podlegają sumowaniu.

Tabela przedstawia przykładowe okresy, niebędące okresami zatrudnienia warunkujące nabycie prawa i wymiar urlopu.

Tabela 2. Przykładowe okresy niebędące okresami zatrudnienia warunkujące nabycie prawa i wymiar urlopu

RODZAJ OKRESU	UWAGI SZCZEGÓŁOWE	PODSTAWA PRAWNA
Okres czynnej służby wojskowej		(art. 120 ustawy z 21.11.1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej
Okres urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy.	Okres ten podlega wliczeniu w zakresie uprawnień urlopowych, u pracodawcy, który udzielił takiego urlopu bezpłatnego	Art. 174 ¹ k.p.
Okres pełnienia służby w charakterze policjanta; traktowany jest w zakresie nabycia prawa do urlopu okres służby w charakterze; - Strażaka Państwowej Straży Pożarnej, -funkcjonariusza Straży Granicznej, -funkcjonariusza Służby Więziennej	Pod warunkiem podjęcia zatrudnienia w ciągu roku od dnia zwolnienia z tej służby; w przypadku pełnienia służby przygotowawczej- w ciągu 3 miesięcy od jej zakończenia, chyba że policjant został zwolniony za służby w wyniku prawomocnym wyrokiem sądu lub ukarany karą dyscyplinarną wydalenia ze służby	Art. 80 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Art. 70 ust. 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej
Udokumentowane okresy zatrudnienia przebyte za granicą u zagranicznego pracodawcy	Wlicza się wszystkie udokumentowane okresy pracy za granicą, niezależnie od tego w jakim kraju była wykonywana praca. Dotyczy	Art. 86 ust.1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i

	udokumentowanych okresów zatrudnienia za granicą od 1 listopada 2005 r. przed tą datą zaliczalności decyduje opłacanie składek na Fundusz Pracy za okresy pracy za granicą.	instytucjach rynku pracy
--	---	--------------------------

Źródło: Jaśkowski K., *Meritum PRAWO PRACY*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s.882.

Wymiar urlopu zależy także od rodzaju ukończonej szkoły. W szkołach ponadpodstawowych okres nauki podlega wliczeniu do wymiaru pracy od którego zależy wymiar urlopu pod warunkiem, że dana szkoła bądź uczelnia zostały ukończone. Okresy nie podlegają sumowaniu.

Tabela 3. Okresy nauki wliczane do stażu urlopowego

TYTUŁ UKOŃCZENIA	OKRES NAUKI
Zasadnicza lub inna równorzędna szkoła zawodowa	Przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata
Średnia szkoła zawodowa	Przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat
średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych	5 lat
średniej szkoły ogólnokształcącej	4 lata
szkoły policealnej	6 lat
szkoły wyższej	8 lat

Źródło: Jaśkowski K., *Meritum PRAWO PRACY*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020 s.883.

Pracodawca ustalając termin oraz wymiar urlopu nie musi informować każdego pracownika z osobna, powinien jednak udostępnić swoje ustalenia do wglądu pracownikom na przykład w formie:

- ogłoszenia na tablicy
- formie elektronicznej poprzez pocztę
- do wglądu własnego.

Istnieją sytuacje, kiedy pracodawca decyduje się na zatrudnienie cudzoziemca. W kwestii ustalenia wymiaru urlopu taka osoba musi przedstawić dokument o wykształceniu. Aby posługiwać się zagranicznym dokumentem należy poddać go procedurze uznania. W Polsce można uznać dyplom czy świadectwo w celu ubiegania się o stopień naukowy, w celu podjęcia pracy czy też dla potrzeb ZUS. Jeśli cudzoziemiec decyduje się na studia wyższe które działają w systemie państwa członkowskiego uczelnia wydaje dyplom w przypadku:

- a) ukończenia 3-letnich studiów lub pierwszego stopnia które trwają co najmniej 3 lata – uznawane jako studia pierwszego stopnia
- b) studiów drugiego stopnia- uznawane jako posiadanie wykształcenia wyższego na poziomie drugiego stopnia
- c) co najmniej 4-letnie studia jednolite- uznawane jako posiadanie wyższego wykształcenia na poziomie drugiego stopnia

Informacje dotyczące uznania zagranicznego dyplomu można uzyskać w Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej w Warszawie, natomiast zasad dotyczących uznawania świadectw w Departamencie Współpracy Międzynarodowej w Ministerstwie Edukacji Narodowej.

2.4. Terminy wykorzystania urlopu wypoczynkowego oraz przesunięcie terminu

Pracownik ma obowiązek wykorzystać urlop w terminie ustalonym pomiędzy nim, a pracodawcą. Na wniosek pracownika termin może być przesunięty tylko w przypadku umotywowania takiego wniosku. Pracodawca może przesunąć termin urlopu jeśli zajdzie taka potrzeba. Istnieją sytuacje, kiedy pracownik chce wykorzystać przesuniętą część urlopu bezpośrednio po terminie zakończenia urlopu. Powinien wtedy jak najszybciej powiadomić pracodawcę poprzez dostarczenie odpowiedniego dokumentu stwierdzającego czasową niezdolność do pracy. Taki pracownik musi

uzyskać zgodę pracodawcy, aby wykorzystać przesuniętą część urlopu po zakończeniu niezdolności do pracy. Kiedy pracownik chce skorzystać z niewykorzystanej części urlopu w terminie późniejszym po zakończeniu urlopu, wraca do pracy i ustala nowy termin z pracodawcą. Kiedy pracownik w czasie trwania urlopu zachoruje i nie będzie chciał wykorzystać zwolnienia lekarskiego oraz przedłużyć urlopu nie dostarcza pracodawcy zaświadczenia o niezdolności do pracy.

Wyjątki, kiedy urlop może zostać przesunięty:

- na wniosek pracownika, który jest umotywowany ważnymi przyczynami,
- na polecenie pracodawcy, jeśli nieobecność pracownika spowodowała by problemy w pracy,
- obowiązkowe przesunięcie, z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność pracownika w pracy:
 - czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
 - kwarantanny,
 - powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas 3 miesięcy,
 - urlopu macierzyńskiego
 - pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy

2.5. Odwołanie pracownika z urlopu

Zgodnie z art. 167 § 2 k. p. pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu reguluje nam wydatki związane z przeniesieniem urlopu oraz takie, których pracownik nie mógł odzyskać z inicjatywy pracodawcy

Odwołanie pracownika z urlopu jest czasem konieczne. Pracodawca musi kierować się tylko uzasadnionymi przypadkami:

- obecność pracownika w zakładzie jest niezbędna,
- występują okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu.

O odwołaniu pracodawca powinien powiadomić pracownika bezpośrednio oraz powinno nastąpić to w taki sposób, aby pracownik mógł swobodnie oraz bezpiecznie stawić się do pracy w wyznaczonym terminie. W przypadku, kiedy pracownik odmówił wykonania pracy w ustalonym terminie pracodawca może rozwiązać stosunek pracy zgodnie z art. 52 §1 pkt 1 kodeksu pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika. W czasie trwania urlopu mogą zaistnieć sytuacje, kiedy trzeba będzie go przerwać. Takimi przyczynami zgodnymi z art. 166 k. p. są:

- czasowa niezdolność do pracy,
- odosobnienie w związku z chorobą zakaźną
- odbywanie ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego albo pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie przez czas do 3 miesięcy,
- urlop macierzyński.

Inne zdarzenia którymi pracownik chciałby motywować swoją nieobecność w pracy nie będą brane pod uwagę.

2.6. Zasady rozliczania urlopu

Zgodnie z art. 154² §1 k. p. „*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, z zastrzeżeniem § 4.* Natomiast art. 154² §2 k. p. stanowi, że 1 dzień odpowiada 8 godzinom pracy przy udzielaniu w/w urlopu. Urlopu udzielamy tylko w dni które są dniami pracy dla pracownika. Jeśli dni pracy wypadają w niedziele i święta trzeba pamiętać, że urlop może zostać udzielony w takie dni. Każdy dzień pracy przeliczany jest na godziny tzn. przy pełnym etacie pula godzin wynosi:

-160 godzin (20 dni × 8 godzin) przy stażu pracy krótszym niż 10 lat,

- 208 godzin (20 dni × 8 godzin) przy stażu pracy co najmniej 10 lat.

Przykład:

160 godzin = 20 dni × 8 godzin

160 godzin – 8 dni × 8 godzin = 64 godziny

160 godzin – 64 godziny = 96 godzin urlopu, czyli 12 dni

Przykład:

208 godzin = 26 dni × 8 godzin

208 godzin – 8 dni × 8 godzin = 64 godziny

208 godzin – 64 godziny = 144 godziny, czyli 18 dni urlopu

Wyjątkiem od zasady stanowiącej, że urlop powinien być wykorzystany w (całym) dniu roboczym pracownika jest udzielenie urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy, tzw. urlop na część dnia. Taki urlop jest dopuszczalny, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy w dniu, na który ma być udzielony urlop. W takich okolicznościach urlopu udziela się na część dnia pracy, a przez resztę dnia pracownik powinien świadczyć pracę.

3. Urlop dodatkowy

Kodeks pracy przewiduje dodatkowy urlop w związku z danymi grupami pracowników. Urlop dodatkowy może zostać udzielony łącznie z urlopem podstawowym lub osobno. Urlop może również wynikać również z przepisów wewnętrznych obowiązujących u danego pracodawcy, np. z regulaminu pracy, układu zbiorowego pracy. Z przepisu art. 19 ust. 1 i ust. 2 Ustawy z dnia 27 sierpnia o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych³ wynika, że osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Urlop, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów. Niepełnosprawny pracownik nabywa prawo do pierwszego urlopu w momencie, kiedy przepracuje rok po dniu zaliczenia go

³ Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776

do umiarkowanej lub znacznej grupy niepełnosprawnych. Pracownik ma prawo do pierwszego dodatkowego urlopu w wymiarze 10 dni a nie w wymiarze proporcjonalnym, ponieważ tzw. zasada proporcjonalności działa tylko w przypadku, kiedy pracownik niepełnosprawny rozwiązuje stosunek pracy. W przypadku, gdy pracownik niepełnosprawny jest uprawniony do urlopu dodatkowego i jest zatrudniony na część etatu, to ustalając wymiar jego urlopu stosujemy ogólne przepisy Kodeksu pracy dotyczące wymiaru urlopu dla zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Aby udzielić urlopu należy najpierw obliczyć jego wymiar tzn.

a) w przypadku pracy co najmniej 10 lat:

26 dni urlopu wypoczynkowego + 10 dni urlopu dodatkowego = 36 dni urlopu

b) w przypadku pracy poniżej 10 lat:

20 dni urlopu wypoczynkowego + 20 dni urlopu dodatkowego = 30 dni urlopu

Wymiar urlopu ustalany jest proporcjonalnie do etatu. W związku z tym, jeśli pracownik zatrudniony jest na 1/2 etatu, nie może mu przysługiwać 36 lub 30 dni urlopu.

Przykład:

26 dni urlopu wypoczynkowego + 10 dni urlopu dodatkowego = 36 dni

$36 \text{ dni} \times 1/2 \text{ etatu} = 18 \text{ dni}$

Istnieją wyjątki, kiedy pracownikowi nie należy się dodatkowy urlop, ponieważ pracownik uprawniony jest do urlopu przekraczającego 26 dni lub ma prawo do dodatkowego urlopu..

4. Urlop proporcjonalny

Urlop proporcjonalny jest wyrazem powiązania wymiaru urlopu wypoczynkowego z rzeczywistym okresem świadczenia pracy w roku kalendarzowym,

czy to w związku z ustaniem zatrudnienia w ciągu tego roku lub podjęcia zatrudnienia w czasie jego trwania, czy też w związku z nieobecnością w pracy trwającą co najmniej miesiąc. Jego istota polega na zmniejszeniu wymiaru urlopu przysługującego za cały rok kalendarzowy stosownie do okresu faktycznie przepracowanego w tym roku. Niepełny miesiąc zaokrąglany jest zawsze w górę do pełnego miesiąca. Jeżeli pracownik zdecyduje się na zmianę pracy i odbywa się to w tym samym miesiącu, wtedy zaokrąglenia dokonuje dotychczasowy pracodawca. Urlop proporcjonalny dotyczy tylko kolejnych urlopów co oznacza, że nie może on być powiązany z pierwszym urlopem w pierwszym roku zatrudnienia. W roku kalendarzowym, w którym pracownik wypowiedział umowę o pracę przysługuje mu urlop u dotychczasowego pracodawcy w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u poprzedniego pracodawcy w momencie wypowiedzenia umowy. Jeżeli jednak przed ustaniem stosunku pracy pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub wyższym wymiarze u kolejnego pracodawcy przysługuje mu urlop w wymiarze:

- a. proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca roku kalendarzowego,
- b. proporcjonalnym do okresu za w roku kalendarzowym w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego można tutaj zastosować art 155¹ k. p.

Pracownik może wykorzystać cały urlop za dany rok u poprzedniego pracodawcy, ale jeśli dojdzie do wypowiedzenia umowy, to kolejny pracodawca zatrudniając pracownika w tym samym roku kalendarzowym nie ma obowiązku udzielenia urlopu wypoczynkowego. Są sytuacje, kiedy pracownik przed wypowiedzeniem stosunku pracy nie wykorzysta urlopu w pełnym wymiarze, wtedy część urlopową zależną jest od wykorzystanego wcześniej urlopu. wygląda to następująco:

1. część wykorzystanego urlopu jest niższa u dotychczasowego pracodawcy - wtedy część urlopu proporcjonalną do okresu przepracowanego u dotychczasowego pracodawcy pracownik powinien otrzymać ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop natomiast u kolejnego pracodawcy ma prawo do reszty urlopu za dany rok kalendarzowy,
2. jeżeli część wykorzystanego urlopu jest wyższa u dotychczasowego pracodawcy wtedy pracownik ma prawo do pozostałej części urlopu pomniejszonego o część

poprzedniego pracodawcy wynikające z okresu pracy u niego łączny wymiar urlopu w roku nie może być niższy niż wynikający z faktycznie przeprowadzone w danym roku u wszystkich pracodawców.

Zasada proporcjonalności jest stosowana również w przypadku urlopu dodatkowego, jeśli pracodawca zatrudnia osobę niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym lub w stopniu znacznym. W przypadku udzielania urlopu wypoczynkowego przy umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze pracy rozliczany jest z urlopu w godzinach.

Przykład:

Z wieloletnim pracownikiem zatrudnionym w wymiarze 3/4 etatu świadczącym pracę po 5 godzin 15 minut dziennie, posiadającym znaczny stopień niepełnosprawności została w lipcu 2007 roku rozwiązana umowa o pracę. Pracownik ten posiadał zaległy urlop za 2006 rok w wymiarze 5 dni. Łączny wymiar przysługującego mu urlopu wynosi 26 dni + 10 dni urlopu dodatkowego = 36 dni. Z uwagi na fakt, że ten pracownik jest zatrudniony na 3/4 etatu, należy pomnożyć 36 dni x 0,75 = 27 dni. Uwzględniając zaległy urlop pracownika za 2006 rok w wymiarze 5 dni, ogólny wymiar urlopu przysługującego pracownikowi w 2007 roku wynosi 32 dni, co po przeliczeniu na godzinę daje 224 godziny (32 dni x 7 godzin). Ze względu na fakt, że 31 lipca 2007 roku umowa o pracę została rozwiązana, należy 32 dni pomnożyć przez 7/12, co daje wynik 18,7 dnia, czyli po zaokrągleniu mój 19 dni urlopu wypoczynkowego, które z kolei należy pomnożyć przez 7 godzin, gdyż taka jest dobową normą czasu pracy osoby zaliczonej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, co daje wynik 133 godziny (19 dni x 7 godzin).

Przykład:

Pracownik zatrudniony w wymiarze 3/4 etatu i pracujący 5 godzin i 15 minut dziennie przez 5 dni w tygodniu wystąpi o 5 dni urlopu, udzielenie urlopu na te dni oznaczać będzie udzielenie urlopu w wymiarze 26 godzin i 15 minut (5 dni x 5 godzin 15 minut). W konsekwencji pracodawca odpisze pracownikowi z puli urlopowej 26 godzin i 15 minut urlopu. Jeśli pracownikowi temu pozostanie do wykorzystania część urlopu niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop - zgodnie z przepisem artykułu 154² §4 k. - możliwe jest udzielenie

temu pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy

Źródło: Matuszkiewicz A., Piecyk K., *Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2007, s. 74 -75.

Tabela 4. Wymiar urlopu proporcjonalnego

Proporcja do wymiaru	Wymiar urlopu w dniach roboczych			
	20 dni		26 dni	
	obliczenie wymiaru	zaokrąglenie do pełnych dni	obliczenie wymiaru	zaokrąglenie do pełnych dni
1/12	1,66	2	2,16	3
2/12	3,33	4	4,33	5
3/12	5	5	6,5	7
4/12	6,66	7	8,66	9
5/12	8,33	9	10,83	11
6/12	10	10	13	13
7/12	11,66	12	15,16	16
8/12	13,33	14	17,33	18
9/12	15	15	19,5	20
10/12	16,66	17	21,66	22
11/12	18,33	19	23,83	24

5. Urlop dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy

W stosunku do pracownika, który zdecydował się na podjęcie pracy w mniejszym wymiarze stosuje się art. 154² k. p. *§1 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, z zastrzeżeniem § 4.* Przy obliczaniu wymiaru urlopu pracownika niepełnoetatowego należy brać pod uwagę nie tylko staż pracy, ale i również wymiar etatu. Urlop takiego pracownika zaokrąglany jest w górę jak w przypadku pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin, ale wymiar urlopu niepełno etatowego pracownika w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć 20 lub 26 dni. Jeżeli pracownik decyduje się wykonywać swoją pracę 5 dni w tygodniu w niepełnym etacie wtedy należy udzielić mu urlopu we wszystkie dni jego pracy. Należy jednak pamiętać, że zgodnie z art.154² k. p. - jeden dzień pracy nie odpowiada jednemu dniowi urlopu ponieważ dzień pracy nie jest zatrudniony na pełny etat. Jeżeli pracownik będzie wykonywał swoją pracę tylko 3 dni w tygodniu po 8 godzin wtedy należy udzielić mu urlopu tylko w dni jego pracy – proporcjonalnie do etatu. Urlop wypoczynkowy udzielany jest pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze zgodnie z art. 154 §2 k. p. tzn. proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy biorąc pod uwagę podstawowy wymiar urlopu 20 dni (jeżeli pracownik zatrudniony jest krócej niż 10 lat) lub 26 dni (jeżeli pracownik pracuje co najmniej 10 lat). Należy jednak pamiętać aby dzień urlopu zaokrąglić do pełnego dnia. Wymiar urlopu zależy od okresu zatrudnienia u poprzednich pracodawców (przerwy w zatrudnieniu nie mają tutaj znaczenia), okresu nauki oraz sposobu ustania stosunku pracy.

Tabela 5. Wymiar urlopu wypoczynkowego w zależności od etatu

Wymiar etatu	20 dni		26 dni	
	dni	godz.	dni	godz.
1/2	10	80	13	104
1/3	7	56	9	72
1/4	5	40	7	56
1/5	4	32	6	48
1/6	4	32	5	40
1/7	3	24	4	32
1/8	3	24	4	32

Wymiar etatu	20 dni		26 dni	
	dni	godz.	dni	godz.
2/3	14	112	18	144
2/4	10	80	13	104
2/5	8	64	11	88
2/6	7	56	9	72
2/7	6	48	8	64
2/8	5	40	7	56

Wymiar etatu	20 dni		26 dni	
	dni	godz.	dni	godz.
3/4	15	120	20	160
3/5	12	96	16	128
3/6	10	80	13	104
3/7	9	72	12	96
3/8	8	64	10	80

Wymiar etatu	20 dni		26 dni	
	dni	godz.	dni	godz.
4/5	16	128	21	168
4/6	14	112	18	144
4/7	12	96	15	120
4/8	10	80	13	104

Źródło: Legalis

Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu może uzyskać wynik ułamkowy zgodnie z proporcjonalnym wymiarem czasu, należy wtedy pamiętać, że niepełny dzień zaokrąglamy do dnia pełnego.

Przykład :

Pracownik zatrudniony na 1/3 etatu poniżej 10 lat.

$$1/3 \times 20 \text{ dni} = 6,66$$

6,66 zaokrągla się do pełnego dnia, czyli 7 dni.

Przykład :

Pracownik zatrudniony na 1/3 etatu co najmniej 10 lat.

$$1/3 \times 26 \text{ dni} = 8,66$$

8,66 zaokrągla się do pełnego dnia, czyli 9 dni.

Dokonując zaokrąglenia do pełnego dnia należy pamiętać, że wymiar urlopu nie może przekroczyć 20 dni lub 26 dni urlopu ogólnego. Pracownikowi udziela się urlopu w dni, które są dniami jego pracy. Urlop udzielany jest w dniach, natomiast rozliczany jest w godzinach. Dla niektórych pracowników dniami pracy mogą być niedziele i święta co oznacza, że w te dni również może zostać udzielony urlop. Pracownik może pracować 5 dni w tygodniu np. od poniedziałku do piątku oznacza to, że w te dni należy udzielić mu urlopu, natomiast w niedziele i święta nie można udzielić takiemu pracownikowi urlopu. Dniami pracy nie będą dni wolne od pracy wynikające z konieczności zrekompensowania wydłużonej pracy w inne dni w systemie pracy w równoważnych normach⁴. Zasada proporcjonalności odnosi się również do pracowników, którzy podejmują swój pierwszy stosunek pracy i zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z zasadami należy udzielić pierwszego urlopu w wymiarze 1/12 wymiaru ponieważ pracownik nabywa prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy. Jeżeli pracownik decyduje się na zmianę etatu w ciągu trwania jednego roku kalendarzowego, wtedy należy obliczyć oddzielnie przysługujący mu wymiar urlopu za stary etat, a oddzielnie za etat na którym jest zatrudniony aktualnie.

6. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego i ekwiwalent za niewykorzystany urlop

Urlop to inaczej odpoczynek od pracy. Jest to czas kiedy pracownik może się samorealizować, czy poświęcić swój czas dla rodziny. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, takie jakie otrzymałby za wykonywaną w tym samym czasie pracę. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop⁵ reguluje szczególne zasady dotyczące ustalania i wypłacania wynagrodzenia za urlop

⁴ Matuszkiewicz A., Piecyk K., *Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2007, s. 63.

⁵ Dz.U. 1997 nr 2 poz. 14

wypoczynkowy. Niepełny miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca. W czasie trwania urlopu pracownikowi przysługują tylko te składniki które należy wypłacać w czasie trwania pracy. Według art. 6 pkt 5. Ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁶ do wynagrodzenia za urlop wlicza się:

- a) nagrody jubileuszowe
- b) odprawy pieniężne przysługujące pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- c) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- d) dodatki do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- e) dodatki za staż pracy.

W czasie trwania urlopu pracownik może otrzymywać stałe (stałe składniki), bądź zmienne (zmiennie składniki) wynagrodzenia za pracę.

Tabela 6. Podstawy wymiaru

Ustalenie podstawy wymiaru			
Składniki wynagrodzenia pracownika		Sposób uwzględniania w wynagrodzeniu urlopowym	Podstawa prawna
Przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc	Określone w stałej stawce miesięcznej w stałej wysokości	W wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania urlopu	§ 7 rozp. MPiPS z 8.1.1997 r. w sprawie urlopu wypoczynkowego
	Określone w inny sposób niż w stałej stawce miesięcznej w stałej wysokości	Jako średnią z okresu 3 (a przy znacznych wahaniach – 12) miesięcy	§ 8 ust. 1 i 2 rozp. MPiPS z 8.1.1997 r.
Wypłacane za okresy dłuższe niż jeden miesiąc		Okres urlopu traktowany jest na równi z okresem wykonywania pracy	§ 12 rozp. MPiPS z 8.1.1997 r.

Źródło: Legalis

⁶ Dz. U. z 2020 r. poz. 2207.

Wynagrodzenie urlopowe oblicza się dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin którą pracownik faktycznie przepracował. W ten sposób ustalono wynagrodzenie za jedną godzinę pracy, następnie to wynagrodzenie za jedną godzinę należy pomnożyć przez liczbę godzin jaką pracownik przepracowałby w czasie urlopu zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Przykład:

Pan Kowalski w lutym odbył 10- dniowy urlop wypoczynkowy. Jego wynagrodzenie składa się z zasadniczego wynagrodzenia w kwocie stałej 3000 zł, dodatku stażowego 300zł, oraz premii uznaniowej zależnej od sprzedaży która w listopadzie wynosiła 300 zł, w grudniu 500 zł natomiast w styczniu 600 zł.

W celu obliczenia wynagrodzenia za urlop należy:

- dwa pierwsze składniki (wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy) uwzględnić w wysokości należnej w miesiącu wykorzystania urlopu, czyli w lutym 3000 zł + 300 zł,
- składnik zmienny, czyli premię miesięczną przyjąć w łącznej wysokości z trzech ostatnich miesięcy poprzedzających miesiąc wykorzystywania urlopu – 300 zł (za listopad) + 500 zł (za grudzień) + 600 zł (za styczeń) = 1400 zł
- tę kwotę (1400 zł) podzielić przez liczbę godzin pracy tego pracownika w ciągu 3 miesięcy, czyli przez 472 godziny – $1400 : 472 = 2,96$ zł
- otrzymany wynik należy pomnożyć przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie korzystał z urlopu – $2,96 \text{ zł} \times 80 \text{ godzin} = 236,8 \text{ zł}$
- za czas urlopu wypoczynkowego pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie tytułu świadczeń zmiennych w wysokości 236,8 zł.

Wynagrodzenie stałe tego pracownika za miesiąc luty to 3000 zł, dodatek stażowy to 300 zł natomiast wynagrodzenie za urlop ze zmiennych składników to 236,8 zł.

Może zaistnieć taka sytuacja, w czasie w którym pracownik przebywa na urlopie zajdzie zmiana związana ze składnikami wynagrodzenia lub zmiana ich wartości. W takiej sytuacji należy podstawę urlopu obliczyć raz jeszcze. Trzeba jednak pamiętać alby uwzględnić zmiany jakie zachodzą. Jeżeli pracownik przebywa na urlopie bezpłatnym, a jego okres jest zbyt krótki do ustalenia podstawy wymiaru, wtedy należy ją wyliczyć z najbliższych miesięcy za które pracownik pobierał wynagrodzenie.

Pracownikowi nie można wypłacać wynagrodzenia które przysługuje za okres dłuższy niż 1 miesiąc czyli premie kwartalne, czy premia roczna. Takich wypłat dokonuje się w czasie normalnych godzin pracy pracownika.

Pracodawcy którzy zatrudniają pracowników w polskich firmach ale pracują na terenie innego państwa np. na terenie Niemiec mają obowiązek objąć pracownika ubezpieczeniem gwarantującym - nie jest ono obowiązkowe w każdym państwie. Takie ubezpieczenie ma na celu zlikwidować opłacanie podwójnych świadczeń w czasie trwania urlopu pracownika. Jeśli pracownik zostaje objęty takim ubezpieczeniem to zgodnie z art. 172¹ § 1 k. p *nie może on pobierać wynagrodzenia urlopowego ani ekwiwalentu pieniężnego*. Natomiast §2 art. 172¹ k. p. reguluje nam, że *jeśli świadczenie pieniężne przy ubezpieczeniu gwarantującym jest niższe niż wynagrodzenie urlopowe , czy ekwiwalent wtedy pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi tą różnicę*.

Pracownik składający wypowiedzenie lub z powodu wygaśnięcia umowy może ubiegać się o tak zwany ekwiwalent pieniężny - jest to zapłata za niewykorzystany urlop. Pracownik może wymienić urlop na świadczenie pieniężne tylko i wyłącznie w przypadku wymienionym wyżej, ponieważ przepisy nie dopuszczają takiej wypłaty w innych sytuacjach. Przy wypłacaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop stosuje się zasadę proporcjonalności. Oznacza to, że kwota wypłacana za niewykorzystany urlop powinna być odpowiednia do okresu przepracowanego u pracodawcy w tym roku kalendarzowym. Pracodawca ma obowiązek wypłacać ekwiwalent pracownikowi, istnieją przypadki kiedy jednak nie musi wywiązać się z tego zobowiązania, mimo ustania stosunku pracy:

- po ustaniu umowy, gdy pracownik podejmuje pracę u tego samego pracodawcy,
- pracodawca wraz z pracownikiem postanowią, że cały urlop zostanie wykorzystany w ciągu trwania pracy.

W przypadku śmierci pracownika osobą uprawnioną do wypłaty ekwiwalentu jest współmałżonek lub osoba uprawniona do uzyskania renty rodzinnej.

Obliczanie ekwiwalentu odbywa się na podobnych zasadach, jak obliczanie wynagrodzenia urlopowego. Wynikających z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz

ekwiwalentu pieniężnego za urlop⁷. Wysokość ekwiwalentu oblicza się na podstawie wynagrodzenia z okresu bezpośrednio poprzedzającego miesiąc, w którym nastąpiło nabycie prawa do tego świadczenia⁸. Najpierw należy ustalić wynagrodzenie zależne od składników, w których skład wchodzi okres 1, 3 lub 12 miesięcy, następnie ustalić wartość współczynnika ekwiwalentowego, obliczyć ekwiwalent za 1 dzień i 1 godzinę urlopu, a na samym końcu ekwiwalent za niewykorzystany urlop pracownika. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin otrzymuje ekwiwalent adekwatny do przepracowanych godzin.

Wzór obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy:

$$e = \frac{[(a + (b : 3 \text{ miesiące}) + (c : 12 \text{ miesiące}))]: \text{współczynnik ekwiwalentowy}}{8 \text{ godzin}} * y$$

gdzie:

- a - kwota wynagrodzenia określonego w stałej stawce miesięcznej w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu,
- b - suma składników wynagrodzenia przysługujących pracownikowi za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, które nie są określone w stałej stawce miesięcznej, wypłaconych w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu,
- c - suma składników wynagrodzenia przysługujących za okresy dłuższe niż 1 miesiąc wypłaconych w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu,
- y - liczba godzin niewykorzystanego urlopu,
- e - kwota należnego ekwiwalentu.

⁷ Dz.U. 1997 nr 2 poz. 14

⁸ Jaśkowski K., *Meritum PRAWO PRACY*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s.932.

Tabela 7. Wartość współczynnika ekwiwalentowego w latach 2015-2020

Wartość współczynnika ekwiwalentowego	Rok
21	2015
21	2016
20,83	2017
20,92	2018
20,92	2019
21,08	2020

Źródło: 3. Jaśkowski K., Meritum PRAWO PRACY, Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 934-935

7. Urlop na żądanie

Zgodnie z art. 167² pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi nie więcej niż 4 dni urlopu na żądanie w każdym roku kalendarzowym. Aby otrzymać taki urlop pracownik musi złożyć wniosek do pracodawcy. Jeżeli pracownik wykorzystał cały urlop u poprzedniego pracodawcy, to obecny pracodawca nie musi wyrazić zgody na udzielenie tego urlopu. W przypadku urlopu na żądanie, to pracownik decyduje, kiedy go wykorzysta. Obowiązkiem jego jest poinformowanie pracodawcy najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia drogą mailową lub telefonicznie. Urlopu na żądanie nie obejmuje zasada proporcjonalności ani nie jest planowany przy pomocy planu urlopów. Pracownik decydując się na taki urlop nie ma obowiązku informowania pracodawcy o przyczynie, decyzja należy wyłącznie do pracownika, natomiast pracodawca nie powinien ingerować w taki wybór. Nigdzie nie jest uregulowane, że pracownik musi wykorzystać urlop na żądanie, jeśli jednak zdecyduje się na wykorzystanie niepełnego wymiaru to pula tych dni w następnym roku nie podlega zwiększeniu. W każdym roku przysługują tylko maksymalnie 4 dni. Z dniem 1 stycznia następnego roku kalendarzowego do tego urlopu stosuje się takie same zasady jak do pozostałej części urlopu. Urlop na żądanie nie jest związany z wymiarem czasu pracy, pracownikowi zatrudnionemu na 1/2 etatu, bądź 3/4 etatu przysługuje do wykorzystania pula 4 dni.

Pracownik podejmujący pracę pierwszy raz w życiu może skorzystać z urlopu na żądanie dopiero po uzyskaniu prawa do pierwszego urlopu. Pracodawca wyrażając zgodę na urlop na żądania powinien podpisać dokument potwierdzający korzystanie z tego urlopu .

Wzór 3. Wniosek o urlop na żądanie

Jan Kowalski
(imię i nazwisko)

sprawca - kasjer
(stanowisko)

(dział)

Tarnów, 21.02.2021r.
(miejscowość, data)

(dane zakładu pracy)

Wniosek o urlop na żądanie

Na podstawie art. 167² ustawy – Kodeks pracy wnoszę o udzielenie mi urlopu na dzień 01.04.2021

Z poważaniem
(podpis pracownika)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Legalis

Wzór 4. Wniosek potwierdzenia skorzystania z urlopu na żądanie

<u>Jan Kowalski</u> (imię i nazwisko)	<u>Tarnów 21.04.2021</u> (miejscowość i data)
Stanowisko: <u>spedecence-kasjer</u>	
Dział: _____	
	<u>F.H.U. Staneuko-Anne Mendel</u> <u>ul. Dworcowa 3</u> _____ (dane zakładu pracy)
Potwierdzenie korzystania z urlopu na żądanie	
Oświadczam, że w dniu/dniach* <u>01.04.2021</u> korzystałam/korzystałem* z urlopu udzielonego na podstawie art. 167 ² k.p.	
Z poważaniem,	
<u>Jan Kowalski</u> (podpis pracownika)	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Legalis

8. Urlop uzupełniający

Pracownik korzystający z urlopu wypoczynkowego może uzyskać urlop uzupełniający. Jest to różnica między podstawowym wykorzystanym urlopem, a wymiarem, który został podniesiony. Przepisy dotyczące urlopu uzupełniającego uregulowano w art. 158 k. p. Pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok

kalendaryzacyjny, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający⁹. Prawo do urlopu uzupełniającego pracownik może uzyskać w momencie:

- a) upływu odpowiedniego stażu pracy (10 lat)- art. 154 k. p;
- b) ukończenia szkoły w trakcie zatrudnienia i zaliczenia okresu nauki do stażu pracy -art. 155 k. p.
- c) nawiązania nowego stosunku pracy u kolejnego pracodawcy , u którego są korzystniejsze warunki urlopu niż w Kodeksie pracy.

Wymiar urlopu uzupełniającego wynosi 6 dni i powinien być udzielony pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym nabył do niego prawo. Jeżeli pracownik zatrudniony jest na podstawie umowy na czas określony a okres jest krótszy niż dany rok kalendarzowy najpierw ustala się proporcjonalny wymiar urlopu w najniższym wymiarze, a następnie do urlopu uzupełniającego ponownie ustala się wymiar proporcjonalny biorąc pod uwagę nowy wymiar.

Wymiar urlopu proporcjonalnego zgodnie z §3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop¹⁰ ustala się w wyższym wymiarze.

Przykład:

Jan Kowalski do urlopu uzupełniającego nabył prawo 1 sierpnia, właśnie wtedy mija 10 lat jego stażu pracy w zakresie ustalania wymiaru urlopu (8 lat z tytułu ukończenia studiów wyższych i 2 lata pracy w firmie XYZ). W październiku dochodzi do rozwiązania stosunku pracy przez Pana Jana w tej firmie. Ustalając uprawnienia urlopowe Kowalskiego u pracodawcy XYZ , należy brać wyższy wymiar urlopu, czyli 26 dni, W związku z tym pracownik będzie miał prawo do 20 dni urlopu z tytułu pracy do końca września ($9/12 \times 26$ dni = 19,5 po zaokrągleniu 20 dni).

⁹ Art. 158 k. p.

¹⁰ Dz.U. 1997 nr 2 poz. 14

Zasada coroczności ma zastosowanie do urlopu uzupełniającego tzn., musi on być udzielony w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo. W przypadku niewykorzystania urlopu zaległego (ponieważ prawo do tego urlopu nabył pod koniec grudnia) powinien wykorzystać go do 30 września następnego roku kalendarzowego jako urlop zaległy.

ROZDZIAŁ II

URLOP WYPOCZYNKOWY WYBRANYCH GRUP PRACOWNIKÓW

1. Pracownicy młodociani

Urlop wypoczynkowy jest formą przerwy od stosunku pracy, w celu regeneracji – odpoczynku fizycznego oraz psychicznego. W poprzednim rozdziale urlop wypoczynkowy został omówiony głównie do osób, których stosunek do pracy jest bardziej dojrzały, osoby które ukończyły szkoły, studia, szkoły zawodowe, czy liceum. Nie można jednak zapominać o pracownikach młodocianych. Pracownik młodociany to osoba, która według kodeksu pracy ukończyła 15 lat, ale nie przekroczyła 18 lat (art. 190 §1). Nie można zatrudniać pracowników młodocianych, którzy nie ukończyli 15 lat zgodnie z art. 190 §2, istnieją jednak wyjątki, kiedy pracodawca może zadecydować o zatrudnieniu osoby przed 15 rokiem życia reguluje to art. 191 §2¹- §2³.

Zgodnie z art.191 §2¹-§2³ k.p. § 1. *Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych:*

(...) § 2¹. Osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat.

§ 2². Osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, niemająca 15 lat, z wyjątkiem osoby, o której mowa w § 2¹, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu.

§ 2³. Osoba, która nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy¹¹.

Pracodawca może zawrzeć umowę z pracownikiem młodocianym, czyli osobą która ukończyła 15 lat ale nie przekroczyła 18 roku życia.

¹¹ Art. 191 §1 k. p

Wzór 5. Umowa o pracę pracownika młodocianego

Umowa o pracę w celu przyuczenia do wykonywania określonej pracy

Zawarta w dniu 01.09.2020 r. w Nesztów między DOM-BUD
M. Siomecki ^(osoba i adres pracodawcy) Nesztów 08-700 zwanym dalej Pracodawcą,
a Włodan Kowalski ^(imię i nazwisko młodocianego) zamieszkałym w Tarnów 5/10, 33-400 Tarnów
zwanym w dalszej treści umowy Młodocianym.

§ 1

1. Pracodawca zatrudnia Młodocianego na czas 01.09.2020 - 01.09.2023 w celu przyuczenia do wykonywania pracy w zawodzie murar
2. Przyuczenie do wykonywania pracy we wskazanym zawodzie w imieniu Pracodawcy będzie prowadził Andrzej Nowak

§ 2

1. Przyuczenie odbywać się będzie przez okres 36 miesięcy i zakończy się egzaminem sprawdzającym nabyte umiejętności przeprowadzonym przez Pracodawcę.
2. Przyuczenie do wykonywania pracy w zawodzie wskazanym w § 1 będzie prowadzone w brak docelowego miękkie praktyk - prace w delegacjach
(miejsce odbywania przygotowania zawodowego)

§ 3

Młodociany w okresie przyuczenia do wykonywania pracy będzie wypełniał obowiązek dokształcania się teoretycznego w ZSLiT Tarnów

§ 4

W okresie przyuczenia do wykonywania pracy Młodociany będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 40 %^{*)} przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS w Monitorze Polskim.

§ 5

Dniem rozpoczęcia przyuczenia do wykonywania określonej pracy jest 02.09.2020 r.

§ 6

W sprawach nieuregulowanych w umowie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. nr 60, poz. 278 z późn. zm.).

§ 7

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

X.Y.Z.
(data i podpis Młodocianego)

X.Y.Z.
(podpis Pracodawcy lub osoby reprezentującej Pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu Pracodawcy)

*) nie mniej niż 4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Goffin.pl (<https://druki.goffin.pl/umowa-o-prace-w-celu-przyuczenia-do-wykonywania-okreslonej-wzor,437,58.html>)

Urlop wypoczynkowy dla pracowników młodocianych został ukształtowany inaczej - w celu ochrony zdrowia. Zgodnie z art. 205 Kodeksu pracy, każdy pracownik młodociany nabywa prawo do pierwszego urlopu z upływem 6 miesięcy, jego pula wynosi 12 dni roboczych od rozpoczęcia pierwszej pracy, natomiast po przepracowanym roku - 26 dni. Łącznie pracownik młodociany może po przepracowanym roku uzyskać 38 dni urlopu wypoczynkowego ponieważ, urlop po pół roku nie jest wliczany do urlopu rocznego, a wszystkie dni urlopu podlegają zsumowaniu. Każdy kolejny przepracowany rok upoważnia pracownika tylko do 26 dni urlopu. Po ukończeniu 18 lat, pełnoletni nie jest już pracownikiem młodocianym oznacza to, że z dniem w którym nabywa on pełnoletniość, traci prawo do 26 dni urlopu, i przysługuje mu 20 dni tak jak zwykłemu pracownikowi (pod warunkiem, że przed 18 rokiem życia nabył prawo do urlopu).

2. Pracownicy niepełnosprawni

Osoba niepełnosprawna to inaczej osoba, która jest zaliczana do grupy o znacznym lub o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Według Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹² oprócz podstawowego urlopu, osobie niepełnosprawnej przysługuje również urlop w postaci dodatkowych 10 dni. Pracownik może uzyskać orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym lub znacznym, w dniu w którym zespół orzekający wydał takie orzeczenie. Niepełnosprawny nabywa prawo do pierwszego urlopu po przepracowanym roku, dzień po rozstrzygnięciu decyzji do której grupy go zaliczono. Osoba niepełnosprawna zaliczona do grupy o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności zgodnie z Ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych ma prawo do uprawnień pracowniczych takich jak:

- a) zwolnienie z opłat za parkingi, korzystanie z bezpłatnego przejazdu za autostrady,
- b) pies asystujący na terenie różnych obiektów,
- c) płatne zwolnienia od pracy,
- d) obowiązkowej przerwy na gimnastykę.

¹² Dz. U. z 2021 r. poz. 573, 1981.

Czas pracy pracownika zaliczanego do grupy o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności nie powinien przekraczać 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo, nie może być zatrudniany w godzinach nadliczbowych i nie powinien pracować w porze nocnej. Od 11 czerwca 2011 r. osoby niepełnosprawne mają prawo do dodatkowego urlopu. Oznacza to, że z dniem przedstawienia orzeczenia o niepełnosprawności, pracodawca powinien udzielić dłuższego urlopu pod warunkiem, że pracownik utrzymuje stosunek pracy przez rok.

Przykład:

Jan Kowalski otrzymał orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym w dniu 21 marca 2020 r. stosunek pracy podjął od dnia 19 lutego 2020 r. Oznacza to, że prawo do pierwszego urlopu Kowalski nabędzie 22 lutego 2021 r. Ponieważ dokładnie wtedy mija rok od daty uznania go za osobę niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym.

Zasadę proporcjonalności w przypadku pracownika niepełnosprawnego można zastosować, kiedy ten obowiązuje się rozwiązać stosunek pracy. Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w stosunku do pracowników niepełnosprawnych reguluje Kodeks pracy. Prawo do kolejnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego niepełnosprawny nabywa z dniem 1 stycznia każdego roku kalendarzowego. W przypadku, kiedy pracownik niepełnosprawny zatrudniony jest w niepełnym wymiarze godzin, stosuje się przepisy Kodeksu pracy ustalając wymiar tego urlopu.

Przykład:

Anna Nowicka zatrudniona jest w wymiarze 1/2 etatu. posiada orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym oraz 10-letni staż pracy. Jej uprawnienia przedstawiają się następująco:

- 26 dni urlopu wypoczynkowego + 10 dni urlopu dodatkowego = 36 dni
- 36 dni \times 1/2 etatu = 18 dni \times 7 godzin

Pani Anna Nowicka ma prawo do 18 dni urlopu wypoczynkowego czyli 126 godzin z tytułu pracy.

3. Nauczyciele, nauczyciele akademicy oraz sędziowie

3.1. Nauczyciele

Zgodnie z ustawą z dnia 26 stycznia 1982 roku – Kartą Nauczyciela¹³ przez pojęcie nauczyciela należy rozumieć osobę pedagogiczną zatrudnioną w przedszkolu, szkole czy placówkach doskonalenia. Nauczyciel, który zatrudniony jest, w szkole, w której przewidziane są ferie zimowe lub letnie zgodnie z art. 64 ust. 1 i 5 ustawy Karty Nauczycieli otrzymuje urlop wypoczynkowy taki jak czas trwania wakacji czy ferii zimowych. Nauczyciel ma prawo do 4 - tygodniowego nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego. Urlop wypoczynkowy nauczyciela ustalany jest w tygodniach. Nauczyciel w czasie trwania ferii zimowych, czy letnich może zostać poproszony przez dyrektora o przeprowadzanie czynności egzaminacyjnych czy czynności związanych z początkiem lub zakończeniem roku jednak czas wykonywania tych czynności nie może być dłuższy niż 7 dni. Nauczyciel nabywa prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego w ostatnim dniu poprzedzającym ferie letnie bądź zimowe, natomiast prawo do kolejnego urlopu w następnym roku kalendarzowym. Jeżeli Jan Kowalski jest zatrudniony krócej niż 10 miesięcy, jego urlop wypoczynkowy będzie proporcjonalny w stosunku do okresu, w którym prowadził zajęcia. Jeżeli placówka szkolna, w której nie obowiązują ferie zatrudnia nauczyciela na czas określony, wtedy wymiar jego urlopu wypoczynkowego wynosi 35 dni roboczych. W placówkach nieferyjnych stosowana jest zasada proporcjonalności, czyli nauczycielowi udziela się urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do przepracowanego okresu. Należy również pamiętać o dyrektorach szkół, wicedyrektorach, lub nauczycielach na stanowiskach kierowniczych oraz takich którzy są na zastępstwie na stanowisku kierowniczym – oni również mają prawo do 35 dni urlopu wypoczynkowego. Urlop wypoczynkowy może zostać niewykorzystany lub przesunięty przez pedagoga z powodu:

- a) choroby zakaźnej,
- b) ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego,
- c) urlopu ojcowskiego lub macierzyńskiego,

¹³ Dz. U. z 2021 r. poz. 1762.

- d) urlopu rodzicielskiego,
- e) urlopu dla podratowania zdrowia.

Wzór 6. Wniosek o udzielenie urlopu

21.04.2024r. Tomasz
.....
(data, miejsce)

Jan Kowalski
.....
(dane nauczyciela)

Adam Kowalski
.....
(dane dyrektora placówki nieferyjnej)

**Wniosek o udzielenie nauczycielowi placówki nieferyjnej niewykorzystanej części
urlopu wypoczynkowego w późniejszym terminie**

Zgodnie z art. 66a ust. 2 pkt ... ustawy z 26.1.1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 ze zm.) wnoszę o udzielenie niewykorzystanej w terminie od 01.03 do 08.03 w wymiarze ...5... dni części urlopu wypoczynkowego w terminie późniejszym - od 29.04 do 05.05. Niewykorzystanie wskazanej części urlopu wypoczynkowego było spowodowane: ...chorobą zakaźną

Adam Kowalski
.....
(podpis nauczyciela)

Źródło: Opracowanie na podstawie Legalis

Wzór 7. Wniosek o przesunięciu urlopu

21.01.2021 - Tarnob
.....
(data, miejsce)

Jan Kowalski
(dane nauczyciela)

Adela Kowalska
(dane dyrektora placówki nieferyjnej)

**Wniosek o przesunięciu terminu urlopu wypoczynkowego nauczyciela placówki
nieferyjnej z powodu usprawiedliwionej nieobecności**

Na podstawie art. 66a ust. 1 ustawy z 26.1.1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 ze zm.) wnoszę o przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego planowanego w dniach od 06.01 do 18.01 w wymiarze 10..... dni, na termin późniejszy (od 20.01 do 23.01) z powodu przeszkolenie wojskowego

Adela Kowalska
(podpis nauczyciela)

Źródło: Opracowanie na podstawie Legalis

Jeżeli zaistnieje sytuacja jak wymieniona wyżej, wtedy nauczycielowi przysługuje urlop uzupełniający w wymiarze 8 tygodni. Dyrektorowi jak i wicedyrektorowi również przysługuje urlop uzupełniający w wymiarze 8 tygodni jeśli nie wykorzysta w części lub w całości urlopu wypoczynkowego. Nauczyciel może skorzystać z urlopu na podratowanie zdrowia zgodnie z art. 73 pkt 1. Karty Nauczyciela - *Nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, po przepracowaniu nieprzerwanie co najmniej 7 lat w szkole w wymiarze nie niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, dyrektor szkoły udziela urlopu dla poratowania zdrowia:*

1) w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia:

a) choroby zagrażającej wystąpieniem choroby zawodowej lub

b) choroby, w której powstaniu czynniki środowiska pracy lub sposób wykonywania pracy odgrywają istotną rolę, lub

2) na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową

- w wymiarze nieprzekraczającym jednorazowo roku.

Jeżeli nauczyciel decyduje się na urlop na podratowanie zdrowia, a do emerytury brakuje mniej niż rok, to nie może być udzielony na okres dłuższy niż do końca miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym nauczyciel nabywa uprawnienia emerytalne.

3.2. Nauczyciele akademicy

Nauczyciele akademicy również mają prawo do urlopu wypoczynkowego w wysokości 36 dni roboczych w ciągu roku. Prawo do pierwszego urlopu nabywają w dniu poprzedzającym przerwę w zajęciach dydaktycznych natomiast prawo do kolejnego urlopu nabywają z początkiem, każdego następnego roku kalendarzowego jak nauczyciele szkół podstawowych lub ponadpodstawowych. Nauczyciel akademicki, który jest zatrudniony na uczelni krócej niż 10 lat, na czas określony może wykorzystać tylko urlop proporcjonalny w stosunku do przepracowanego okresu.

Za czas niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego pracownikowi należy ustalić składniki, wynagrodzenia lub ekwiwalentu:

- a) wynagrodzenie zasadnicze,
- b) dodatki: za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny, warunki pracy,
- c) nadgodziny oraz zastępstwa,
- d) dodatkowe wynagrodzenie w porze nocnej,
- e) odrębne wynagrodzenie za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze, opiekuńcze wykonywane w dniu wolnym od pracy,
- f) wynagrodzenie za prace w święto,
- g) dodatek za uciążliwość pracy.

Zgodnie z ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹⁴ art. 131 pkt 1. *Nauczycielowi akademickiemu, który nie ukończył 65. roku życia, zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, po co najmniej 10 latach zatrudnienia w uczelni przysługuje prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia.*

Aby otrzymać urlop na podratowanie zdrowia nauczyciel musi przedstawić orzeczenie lekarskie w którym wykazane jest dlaczego pracownik nie może wykonywać pracy.

Rektor szkoły wyższej może udzielić nauczycielowi akademickiemu płatnego urlopu naukowego zgodnie z art. 130 ustawy o Szkolnictwie wyższym i nauce :

1) posiadającemu co najmniej stopień doktora, w okresie 7 lat zatrudnienia w danej uczelni - płatnych urlopów naukowych w łącznym wymiarze nieprzekraczającym roku w celu przeprowadzenia badań;

2) przygotowującemu rozprawę doktorską - płatnego urlopu naukowego w wymiarze nieprzekraczającym 3 miesięcy;

3) płatnego urlopu w celu odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej;

4) płatnego urlopu w celu uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z Centrum Łukasiewicz lub instytutem Sieci Łukasiewicz.

3.3. Sędziowie

Każdy sędzia ma prawo do urlopu i zasada coroczności jest również zachowywana w tym przypadku. Zgodnie z Ustawą z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych¹⁵ art. 75a sędzia nie może ubiegać się o ekwiwalent za niewykorzystany urlop, natomiast może ten urlop wykorzystać w nowym miejscu służbowym. Sędziowie mogą skorzystać z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 6 dni roboczych po 10 latach pracy lub 12 dni roboczych po 15 latach pracy. Do okresu pracy od którego zależy wymiar urlopu dodatkowego wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia w prokuraturze lub sądzie zgodnie z art. 92 §2 ustawy o sądach powszechnych. Urlopu dla podratowania zdrowia sędziemu, udzielić może Minister

¹⁴ Dz. U. z 2021 r. poz. 478, 619, 1630.

¹⁵ Dz. U. z 2020 r. poz. 2072, z 2021 r. poz. 1080, 1236.

Sprawiedliwości. Urlop ten nie może być dłuższy niż 6 miesięcy. Urlop dla podratowania zdrowia jak nazwa wskazuje jest przerwą od stosunku pracy w celu przeprowadzenia leczenia zaleconego przez lekarza, obowiązkiem sędziego jest załączenie dokumentacji medycznej z której będzie wynikało dlaczego urlop ten został udzielony.

4. Inne grupy zawodowe

4.1. Policja

Do innych grup zawodowych można zaliczyć policjantów, państwową straż pożarną, służby medyczne. W kwestii urlopów dla policjantów zachowuje się zasadę coroczności, urlop wypoczynkowy takiego pracownika jest płatny oraz wymiar urlopu w wysokości 26 dni roboczych. Prawo do pierwszego urlopu policjant nabywa po upływie 6 miesięcy w wymiarze połowy urlopu przysługującego po roku służby, natomiast pełny wymiar urlopu otrzymuje po przepracowanym roku. Urlop wypoczynkowy funkcjonariusza może zostać przesunięty z ważnych powodów, można policjanta odwołać z urlopu. Policjant, który zostaje odwołany z urlopu powinien otrzymać zwrot kosztów za przejazd lub innych kosztów. Jeżeli urlop nie został wykorzystany przez policjanta powinien on otrzymać urlop w ciągu pierwszych 3 miesięcy kolejnego roku. Funkcjonariusze policji mają również prawa do innych urlopów np.: zdrowotnego lub okolicznościowego które są płatne, bezpłatnego urlopu, dodatkowego urlopu który nie może trwać dłużej niż 13 dni roboczych z tytułu tzw. szkodliwego lub z powodu wieku oraz do płatnego urlopu dodatkowego corocznego w wymiarze 5 dni pod warunkiem, że ma status weterana poszkodowanego. Głównymi zasadami przyznawania urlopów policji są: wiek, okres służby, warunki szkodliwe i uciążliwe oraz stopnie szkodliwości wpływające na wymiar urlopu.

4.2. Straż pożarna

Podstawowy urlop wypoczynkowy strażaka wynosi 26 dni roboczych i również zostaje w tym przypadku zachowana zasada coroczności. Strażakowi, który podejmuje służbę należy się urlop w wysokości 1/12 wymiaru urlopu wypoczynkowego. Dodatkowy urlop wypoczynkowy strażak otrzymuje w wymiarze do 13 dni roboczych z tytułu warunków szkodliwych bądź osiągnięcia określonego wieku. Istnieją różne filary uzyskania dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Tabela 8. Dodatkowe urlopy wypoczynkowe strażaków

Dodatkowy urlop wypoczynkowy z tytułu:	Liczba przysługujących dni:
Pełnienia służby w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych	<ul style="list-style-type: none">• 5 dni w roku – dla strażaków pełniących służbę w codziennym rozkładzie czasu służby, będących w dyspozycji operacyjnej i pełniących funkcje wykonawcze;• 9 dni w roku - dla strażaków pełniących służbę w codziennym rozkładzie czasu służby, będących w dyspozycji operacyjnej i pełniących funkcje dowódcze;• 13 dni w roku - dla strażaków pełniących służbę w zmianowym rozkładzie czasu służby.
Osiągnięcia odpowiedniego wieku	<ul style="list-style-type: none">• 5 dni w roku - po ukończeniu 40. roku życia;• 9 dni w roku - po ukończeniu 45. roku życia;• 13 dni w roku - po ukończeniu 55. roku życia.
Osiągnięcia określonego stażu służby	<ul style="list-style-type: none">• 5 dni w roku - po osiągnięciu co najmniej 15-letniego stażu służby;

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• 9 dni w roku - po osiągnięciu co najmniej 20-letniego stażu służby;• 13 dni w roku - po osiągnięciu co najmniej 25-letniego stażu służby |
|--|---|

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ustawy o Państwowej Straży Pożarnej art. 71a.

Prawo do pierwszego dodatkowego urlopu wypoczynkowego strażak otrzymuje kolejno, po roku służby pełnionej w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, z dniem osiągnięcia odpowiedniego wieku, a następnie stażu służby. Z każdym rokiem kalendarzowym strażacy nabywają prawo do kolejnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Urlop wypoczynkowy strażaka może zostać przesunięty z powodu:

- a) czasowej niezdolności do służby wskutek choroby,
- b) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- c) urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego,
- d) zawieszenia w czynnościach służbowych.

Urlopu wypoczynkowego strażakowi udziela się w dni które są dla niego dniem służby lub dyżuru, płatny urlop przysługuje mu z tytułu zaleconego leczenia w wymiarze nie dłuższym niż 6 miesięcy, okres w pozostaniu na płatnym urlopie nie może być dłuższy niż 18 miesięcy w ciągu całej służby. Odwołanie z urlopu jest możliwe tylko w uzasadnionych przypadkach za zgodą przełożonego. Strażak który nie wykorzystał urlopu w ustalonym terminie powinien wykorzystać go w innym.

ROZDZIAŁ III

URLOPY ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

1. Urlop macierzyński

Każda kobieta, która urodzi dziecko ma prawo do urlopu macierzyńskiego. Niezbędnym warunkiem nabycia tego urlopu jest pozostanie w zatrudnieniu. Urlop macierzyński jest jedyną przerwą od pracy, która nie może być zamieniona na jakikolwiek środek pieniężny – ekwiwalent. Kobieta w czasie ciąży podlega szczególnej ochronie. Pracodawca wtedy nie może wypowiedzieć, ani rozwiązać umowy o pracę, tworzyć aneksów do umowy dotyczących warunków pracy oraz płacy, przedłużać terminowej umowy. Umowa o pracę od początku ciąży nie może ulec zmianie. Ochrona stosunku pracy obowiązuje pracownicę w okresie urlopu macierzyńskiego, aż do ukończenia urlopu rodzicielskiego. Każda pracownica powinna przedstawić zaświadczenie lekarskie, że jest w ciąży, natomiast jeśli pracownica takiego zaświadczenia nie przedstawi, a ciąża jest widoczna, pracodawca ponosi konsekwencje – za nieprzestrzeganie przepisów o ochronie pracy kobiet w ciąży. Jeżeli pracodawca zdecyduje się odwołać pracownicę ze stanowiska pracowniczego, wtedy ma prawo zapewnić jej inną pracę która odpowiada jej kwalifikacjom zawodowym oraz za okres równy okresowi wypowiedzenia ciężarna ma prawo do wynagrodzenia. Na mocy prawa kobiecie, która jest co najmniej w trzecim miesiącu ciąży automatycznie zostaje przedłużona umowa o pracę, jeśli poprzednia się kończy. Z dniem porodu umowa ulega rozwiązaniu. Kobieta, która nie jest objęta umową o pracę ma prawo do zasiłku macierzyńskiego, ale do urlopu macierzyńskiego już nie. Okres ciąży liczony jest w miesiącach księżycowych, czyli po 28 dni, ponieważ cała ciąża trwa 40 tygodni (280 dni), jak apeluje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2002 r. I PK 33/02. W czasie trwania ciąży zabrania się jakichkolwiek zmian związanych z warunkami pracy i płacy, wyjątkiem są zwolnienia grupowe z przyczyn nietyczących pracowników, jeżeli pracodawca nie może zatrudniać pracownicy w ciąży na tym samym stanowisku co na początku, obowiązany jest zmienić warunki pracy i płacy. Kobieta zatrudniona na stanowisku o niższej płacy może starać się o dodatek wyrównawczy do dnia porodu. Obowiązkiem pracodawcy jest ochrona zdrowia i życia pracownic w czasie ciąży przed

zagrożeniami środowiska pracy, pracą w porach nocnych oraz nadliczbowych czy delegowanie pracownicy bez jej zgody poza jej stałe miejsce pracy.

Zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 roku w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią¹⁶ kobiety nie mogą wykonywać następujących prac:

- nadmierny wysiłek fizyczny,
- gwałtowna zmiana temperatury,
- hałas,
- podwyższone lub obniżone ciśnienie,
- szkodliwe czynniki biologiczne,
- szkodliwe substancje chemiczne,
- prace związane z działaniem pola elektromagnetycznego bądź promieniowania jonizującego,

Do prac uciążliwych nie należą tylko wymienione wyżej, kwalifikują się tu również prace związane na stanowiskach z komputerami, a dokładniej z monitorami. Rozporządzenie reguluje, że kobieta w ciąży nie powinna pracować dłużej niż 8 godzin dziennie, dodatkowo jednorazowo może pracować przy monitorze ekranowym maksymalnie 50 minut, po czym następuje 10-minutowa przerwa. W każdym zakładzie pracy powinny szczegółowo zostać opisane stanowiska pracy dla kobiet w ciąży i karmiących piersią. Jeżeli w pracy występują czynniki szkodliwe pracodawca ma obowiązek przenieść pracownicę na inne stanowisko, a jeśli nie posiada takiego wolnego stanowiska powinien zwolnić pracownicę na czas w którym pozostawałaby w pracy. Pracownicy przysługuje wynagrodzenie takie jak na urlopie na zasadach ogólnych. Pracodawca zatrudniając kobietę w ciąży, która ma do czynienia z czynnikami szkodliwymi lub niebezpiecznymi, ma obowiązek ograniczyć czas pracy tej kobiety, aby wyeliminować zagrożenie lub zwolnić ją na czas obowiązku świadczenia pracy. Jeśli pracodawca nie dostosuje się do wymagań określonych w rozporządzeniu może zostać nałożona kara grzywny. Kobieta, której zostaną zmienione warunki pracy, w tym płaca, może starać się o dodatek wyrównawczy.

¹⁶ Dz.U. 2017 poz. 796.

Urlop macierzyński należy się osobom, które są pracownikami ale i również ubezpieczonym którzy nie posiadają statusu pracownika. W art. 175¹ k. p. zostały wprowadzone definicje związane z rodzicielstwem :

1. *ubezpieczonej - matce dziecka - należy przez to rozumieć matkę dziecka niebędącą pracownicą, objętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 266, 321, 568, 695 i 875);*
2. *ubezpieczonym - ojcu dziecka - należy przez to rozumieć ojca dziecka niebędącego pracownikiem, objętego ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;*
3. *pracownika - innym członku najbliższej rodziny - należy przez to rozumieć będącego pracownikiem, innego niż pracownik - ojciec wychowujący dziecko, członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2020 r. poz. 870); (małżonek, rodzic, rodzica dziecka, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo, dzieci powyżej 14 lat)*
4. *ubezpieczonym - innym członku najbliższej rodziny - należy przez to rozumieć niebędącego pracownikiem, innego niż ubezpieczony - ojciec dziecka, ubezpieczonego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.*

Na długość urlopu macierzyńskiego nie wpływa staż pracy, rodzaj zatrudnienia czy wymiar pracy. Ważnym aspektem jednak jest czy kobieta pozostaje w stosunku pracy. Pracownica zatrudniona na podstawie umowy terminowej, która została przedłużona do dnia porodu ma prawo tylko do zasiłku macierzyńskiego ponieważ z dniem urodzenia dziecka umowa uległa rozwiązaniu, a więc matka dziecka jest ubezpieczona ale nie jest zatrudniona, więc nie ma prawa do urlopu macierzyńskiego. Jeśli pracownica urodziła dziecko w czasie trwania umowy terminowej, ma prawo do urlopu macierzyńskiego ale tylko do dnia rozwiązania umowy.

Każdej kobiecie, która zajdzie w ciążę przysługuje urlop macierzyński niezależnie czy kobieta urodzi dziecko żywe, czy zmarło przy porodzie. Śmierć dziecka przy porodzie wpływa jednak na wymiar urlopu. Przepisy kodeksu pracy nie rozróżniają pojęcia poronienie i urodzenie martwego dziecka. Zostało ono dokonane na potrzeby prowadzenia dokumentacji medycznej¹⁷. Jeżeli ciąża trwa niepełne 22 tygodnie wtedy można stwierdzić poronienie, natomiast 22 tygodnie bądź więcej zakończona porodem to inaczej urodzenie martwego dziecka. Podstawą udzielenia urlopu macierzyńskiego jest dokument wydawany przez urząd stanu cywilnego. Dokumentem tym jest akt urodzenia z dopiskiem „urodzenia martwe”. Istnieją sytuacje kiedy pracownica umrze w trakcie urlopu macierzyńskiego, wtedy to ojciec wychowujący dziecko przejmuje niewykorzystaną część tego urlopu.

Zgodnie z Kodeksem pracy a dokładnie, z art. 180 §1 *Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:*

- 1) 20 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 2) 31 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
- 3) 33 tygodni - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
- 4) 35 tygodni - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
- 5) 37 tygodni - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Kobieta przed porodem może wykorzystać maksymalnie 6 tygodni urlopu macierzyńskiego, jeśli ubezpieczona zdecyduje się na wcześniejsze wykorzystanie urlopu wtedy po porodzie przysługuje jej urlop macierzyński pomniejszony o liczbę tygodni, którą wykorzystała przed porodem. Zgodnie z zasadami ustalonymi 14 sierpnia 2015 r. ubezpieczony ojciec dziecka ma prawo do urlopu macierzyńskiego w sytuacji kiedy matka porzuci dziecko, w przypadku zgonu matki lub w sytuacji kiedy matka ma orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji i nie jest w stanie sama zająć się dzieckiem - matka w tym przypadku musi wykorzystać co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego. Wyżej wymienione przykłady dotyczą również matek które nie są pracownicami. Zasady wykorzystywania urlopu macierzyńskiego zmieniły się 2 stycznia 2016 r. oprócz matek które są pracownicami urlop należy się również:

- matce dziecka, która nie jest pracownicą, ale objęta jest ubezpieczeniem społecznym,

¹⁷ Jaśkowski K., *Meritum PRAWO PRACY*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 969

- ojcu dziecka, który nie jest pracownikiem, ale jest objęty ubezpieczeniem w razie choroby,
- inny członek rodziny, który nie jest ojcem – pracownik, ubezpieczony

Pracownicy po porodzie należy się urlop macierzyński w wymiarze 14 tygodni – z pozostałej części może zrezygnować, wtedy pozostały wymiar przejmuje ojciec dziecka lub okres, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego będzie sprawował ubezpieczony ojciec dziecka który przerwał pracę z powodu tej opieki. Ważne jest aby ojciec dziecka podlegał pod ubezpieczenie w razie choroby i macierzyństwa, wtedy może on przerwać pracę i objąć opieką swoje dziecko. Po wykorzystaniu przez pracownicę 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ojciec w dalszym ciągu może wykorzystać:

- do 6 tygodni - w przypadku jednego dziecka,
- do 17 tygodni – w przypadku dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- do 19 tygodni – w przypadku trojga dzieci przy jednym porodzie ,
- do 21 tygodni - w przypadku czworga dzieci przy jednym porodzie,
- do 23 tygodni – w przypadku pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

W Kodeksie pracy, w art. 183¹ uregulowano, że tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym, natomiast jeśli pracownica nie korzysta z urlopu przed datą porodu wtedy pierwszym dniem urlopu uznawany jest dzień porodu.

Zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca jest zobowiązany dopuścić pracownika lub pracownicę po urlopie do pracy na stanowisku jaką wykonywał przed porodem natomiast jeśli jest to niemożliwe ma obowiązek zatrudnić pracownika na stanowisku podobnym lub odpowiadającym jego kwalifikacjom.

Zasiłek macierzyński przysługuje za okres urlopu macierzyńskiego, na warunkach urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego. Zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej kobiecie, która urodziła dziecko, wychowuje dziecko do 7 roku życia lub do 10 roku życia w przypadku jeśli dziecka podjęto decyzje o odroczeniu obowiązku szkolnego – matka dziecka ma wtedy obowiązek wystąpić do sądu opiekuńczego o przysposobienie. Do zasiłku macierzyńskiego można zakwalifikować również matkę która przyjęła pod opiekę dziecko w ramach rodziny zastępczej z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej.

Tabela 9. Okres wpłat zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego z tytułu urodzenia dziecka

20 tygodni (140 dni)	W przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie
31 tygodni (217 dni)	W przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie
33 tygodnie (231 dni)	W przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie
35 tygodni (245 dni)	W przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie
37 tygodni (259 dni)	W przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie art. 180 k. p.

Tabela 10. Okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie

20 tygodni (140 dni)	W przypadku przyjęcia jednego dziecka na wychowanie
31 tygodni (217 dni)	W przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci na wychowanie
33 tygodnie (231 dni)	W przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci na wychowanie
35 tygodni (245 dni)	W przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci na wychowanie
37 tygodni (259 dni)	W przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga lub więcej dzieci na wychowanie.

Źródło: Jaśkowski K., *Meritum PRAWO PRACY*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s.972.

Zasiłek macierzyński z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie przede wszystkim zależy od liczby dzieci przyjętych na jednoczesne wychowanie i nie przysługuje dłużej niż do 7 roku życia dziecka. W przypadku dziecka, w sprawie którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do momentu ukończenia 10 roku życia.

Wzór 8. Wniosek o zasiłek macierzyński

	ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH	ZAM
---	--------------------------------------	-----

WNIOSK O ZASIŁEK MACIERZYŃSKI

Instrukcja wypełniania

Wypełnij ten wniosek, jeżeli ubiegasz się o zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.
Wniosek ten wypełnij również, jeśli ubiegasz się o zasiłek macierzyński łącznie za okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz za okres urlopu rodzicielskiego.
Zasiłek ten przysługuje osobom objętym ubezpieczeniem chorobowym, niezależnie od tego, jak długo są ubezpieczone.

1. Wypełnij WIELKIMI LITERAMI
2. Pola wyboru zaznacz znakiem X
3. Wypełnij kolorem czarnym lub niebieskim (nie ołówkiem)
4. We wniosku podaj **adres do korespondencji** w tej sprawie
5. Jeśli wnioskujesz jednocześnie o zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz za okres urlopu rodzicielskiego w sekcji „Zakres wniosku” podaj liczbę tygodni, przez którą chcesz otrzymywać zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego oraz wypełnij sekcję „Oświadczenie”

Dane wnioskodawcy

PESEL:

Rodzaj, seria i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość:
Jeśli nie masz nadanego numeru PESEL, podaj serię i numer innego dokumentu

Imię:

Nazwisko:

Ulica:

Numer domu: Numer lokalu:

Kod pocztowy: Miejscowość:

Nazwa państwa:
Podaj, jeśli Twój adres jest inny niż polski

Numer telefonu:
Podaj numer telefonu – to ułatwi nam kontakt w Twojej sprawie

Zakres wniosku

Wnioskuję o zasiłek macierzyński za okres:

urlopu macierzyńskiego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego

bezpośrednio po nim, za okres urlopu rodzicielskiego

Podaj okres (od-do)

Podaj wymiar w tygodniach

Strona 1 z 2

Źródło: Opracowanie na podstawie Legalis

Wzór 9. Wniosek o zasiłek macierzyński

ZAM

Wnoszę o zasiłek macierzyński, w związku z:

1. urodzeniem dziecka/ dzieci przyjęciem na wychowanie dziecka/ dzieci

1	0	0	2	2	0	2	1
---	---	---	---	---	---	---	---

Podaj datę (dd/mm/rrrr)

Dane dziecka/ dzieci:

WERONIKA KOWALSKA 10.02.2021r. * TARNÓW
--

Podaj dane dziecka/ dzieci: imię i nazwisko oraz datę i miejsce urodzenia

2. przewidywaną datą porodu

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Podaj datę (dd/mm/rrrr)

3. urodzeniem dziecka/ dzieci po ustaniu zatrudnienia; Mój pracodawca:

- ogłosił upadłość
- ogłosił likwidację
- rozwiązał ze mną umowę o pracę z naruszeniem przepisów prawa, stwierdzonym prawomocnym orzeczeniem sądu

Dane dziecka/ dzieci:

--

Podaj dane dziecka/ dzieci: imię i nazwisko oraz datę i miejsce urodzenia

4. sytuacją matki dziecka/ dzieci:

- skróceniem przez matkę okresu wypłaty zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni po porodzie
- przerwaniem na wniosek matki okresu wypłaty zasiłku macierzyńskiego z powodu jej pobytu w szpitalu po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego w wymiarze co najmniej 8 tygodni po porodzie; o wypisaniu matki ze szpitala zobowiązuję się poinformować płatnika zasiłku
- przerwaniem przez matkę okresu wypłaty zasiłku macierzyńskiego z powodu posiadania orzeczenia o niezdolności do samodzielnej egzystencji lub o niepełnosprawności w stopniu znacznym po wykorzystaniu co najmniej 8 tygodni zasiłku macierzyńskiego po porodzie
- podjęciem przez matkę pracy w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego etatu; o ustaniu zatrudnienia matki zobowiązuję się poinformować płatnika zasiłku
- porzuceniem dziecka/ dzieci przez matkę
- śmiercią matki

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Podaj datę (dd/mm/rrrr)

Załącznik do wniosku o zasiłek macierzyński **Strona 2 z 2**

Źródło: Opracowanie na podstawie Legalis

2. Urlop ojcowski

Urlop ojcowski przysługuje każdemu pracownikowi, który został ojcem. Urlop ten przysługuje ojcu biologicznemu jak i mężczyźnie który zdecydował się na adopcję. Do Kodeksu pracy 1 stycznia 2010 r. wprowadzono przepisy dotyczące urlopu ojcowskiego, wtedy wymiar tego urlopu wynosił 7 dni, natomiast od 1 stycznia 2012 r. jego długość wynosi 2 tygodnie. Wymiar urlopu ojcowskiego wynosi zgodnie z Kodeksem pracy, a dokładnie art. 182³

§1. Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

- 1) do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo*
- 2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.*

Pracownik może wykorzystać urlop ojcowski niezależnie od tego, czy matka dziecka nosi tytuł pracownicy, czy też nie pozostaje w zatrudnieniu. Ojciec dziecka ma prawo do wykorzystania urlopu ojcowskiego w całości lub częściach. Warunkiem wykorzystania urlopu w częściach jest czas - urlop może być wykorzystany tylko i wyłącznie w dwóch częściach ponieważ, część urlopu nie może być krótsza niż tydzień. Wielkość urlopu ojcowskiego nie jest zależna od ilości dzieci, jeśli przy jednym porodzie matka urodzi dwoje, troje, czworo, pięcioro i więcej dzieci – ojcu będzie przysługiwało tylko i wyłącznie 14 dni tego urlopu. Urlop ten jest świadczeniem osobistym pracownika - ojca i w związku z tym, nie może zostać przeniesiony na matkę dziecka. Oznacza to, że przepada w razie jego niewykorzystania przez pracownika - ojca we wspomnianym wyżej terminie¹⁸. Udzielenie urlopu ojcowskiego odbywa się na wniosek pracownika - ojca dziecka. Wniosek powinien zostać złożony w terminie nie krótszym, niż 7 dni od dnia rozpoczęcia urlopu. Obowiązkiem pracodawcy jest odpowiedź na taki wniosek. Pracownik może być zatrudniony u kilku pracodawców co oznacza, że u każdego z nich może skorzystać z urlopu ojcowskiego warunkiem jest

¹⁸ Źródło: Legalis

aby każdy pracodawca udzielił go w tym samym terminie. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wyjaśnia, że taki pracownik nie może przebywać na urlopie ojcowskim u jednego z pracodawców, a w innym zakładzie, w tym samym czasie świadczyć pracę. Jeżeli jednak złoży wniosek o udzielenie mu urlopu tylko u jednego pracodawcy, to nie będzie mógł skorzystać z urlopu ojcowskiego w terminie późniejszym u drugiego z nich. Tak samo nie będzie miał prawa do zasiłku macierzyńskiego u drugiego z pracodawców¹⁹.

¹⁹ Jaśkowski K., *Meritum PRAWO PRACY*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 983

Wzór 11. Wniosek o urlop ojcowski

Jan Kowalski
(imię i nazwisko pracownika)

Nespolon, 15.02.2020
(miejscowość, data)

(dział)

Muraw - cięba
(stanowisko)

Do *FAB - BUD - ul. Słowacki 1; Gdansk 80-200*
(oznaczenie pracodawcy)

Wniosek o urlop ojcowski

Proszę o udzielenie urlopu ojcowskiego w wymiarze *2* tygodnia (tygodni)
w okresie od *1.03* do *14.03.2020*

Moje dziecko ukończy 24. miesiąc życia w dniu *17.11.2020*

XYZ
(podpis pracownika)

Załączniki:^{*)}

- 1) skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci)/zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci)/kopia skróconego odpisu aktu urodzenia dziecka/kopia zagranicznego aktu urodzenia dziecka
- 2) kopia prawomocnego postanowienia sądu o przysposobieniu dziecka, gdyż wniosek dotyczy udzielenia urlopu ojcowskiego albo jego części na dziecko przysposobione
- 3) kopia prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, gdyż wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję
- 4) oświadczenie dotyczące korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części

^{*)} Niepotrzebne skreślić.

Źródło: Opracowanie na podstawie Legalis

3. Urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski jest przeznaczony dla rodziców, którzy pełnią funkcje rodzicielskie. Wykorzystanie urlopu rodzicielskiego nie jest obowiązkowe. Urlop rodzicielski może zostać wykorzystany w całości lub w części.

Tabela 11. Wymiar urlopu rodzicielskiego

Wymiar urlopu rodzicielskiego
32 tygodnie w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie.
34 tygodnie w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie art. 182^{1a} k. p.

Z tego urlopu może skorzystać ojciec i matka dziecka po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub zasiłku macierzyńskiego. Matka lub ojciec którzy nie posiadali statusu pracownika pobierali zasiłek przez okres urlopu macierzyńskiego również mają prawo do urlopu rodzicielskiego.

Przykład:

Anna Kowalska, która wykorzystała 14 tygodni urlopu macierzyńskiego zrezygnowała z urlopu rodzicielskiego i wróciła do pracy po porodzie. Jan Kowalski, czyli ojciec dziecka - nie jest pracownikiem, a przez okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego opiekowała się dzieckiem i jednocześnie pobierał zasiłek macierzyński. Matka po zakończeniu okresu, w którym ojciec sprawował opiekę nad dzieckiem zdecydowała się na skorzystanie z urlopu rodzicielskiego.

Między urlopem macierzyńskim, a rodzicielskim nie powinna wystąpić żadna przerwa w wielkości 1 dnia święta, czy urlopu wypoczynkowego. Jeżeli Pani Kowalska

skończyła urlop macierzyński dnia 21.02.2021r. musi rozpocząć urlop rodzicielski dnia 22.02.2021 r. mimo, że wtedy wypada święto. Nie może ona rozpocząć go od dnia 23.02.2021 r. ponieważ utraci ona całkowicie prawo do urlopu rodzicielskiego. Pracownikom korzystającym z urlopu rodzicielskiego przysługuje szczególna ochrona stosunku pracy. Zgodnie z Kodeksem pracy urlop rodzicielski może :

1) ulec skróceniu w przypadku zgonu dziecka – wówczas pracownik zachowuje prawo do tego urlopu przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosowanym do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka (art. 180¹ § 2 w zw. z art. 182¹g KP);

2) może być czasowo przerwany – na czas hospitalizacji dziecka pracownik może przerwać korzystanie z tego urlopu (i kontynuować ten urlop niezwłocznie po opuszczeniu przez dziecko szpitala – art. 181 w zw. z art. 182¹ g KP);

3) ulec skróceniu w przypadku oddania dziecka – w przypadku porzucenia dziecka lub umieszczenia dziecka, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej, nie przysługuje część urlopu rodzicielskiego przypadająca po dniu porzucenia albo oddania dziecka (art. 182 zd. 1 w zw. z art. 182¹ g KP, według stanu prawnego od 1.3.2016 r.)²⁰.

W zależności od ilości urodzonych dzieci przy jednym porodzie wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać od 32 do 34 tygodni jeśli rodzice zdecydują o wspólnym skorzystaniu. Od 2 stycznia 2016 roku pracownicy mogą wykorzystać urlop rodzicielski w częściach lub w całości. Według nowych zasad urlop rodzicielski można wykorzystać bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego bądź zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, maksymalnie 4 częściach oraz z datą graniczną wykorzystania urlopu w roku, w którym dziecko kończy 6 lat. Rodzice mogą wykorzystać części urlopu bezpośrednio po sobie, ale nie muszą. Każda z części urlopu nie może być krótsza niż 8 tygodni z wyjątkiem pierwszej, kiedy matka urodzi jedno dziecko przy jednym porodzie, wtedy część urlopu wynosi 6 tygodni, przyjęcie przez pracownika dziecka w wieku do 7 lat, a w przypadku

²⁰ Źródło: Legalis

dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie.

Przykład:

Anna Kowalska urodziła jedno dziecko i zaraz po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego zdecydowała, że wykorzysta ona urlop rodzicielski w częściach. Pierwszą część zgodnie z przepisami wykorzysta w wielkości 6 tygodni natomiast drugą i trzecią 2 razy po 10 tygodni każdą oraz ostatnia 6 tygodni do której również ma prawo.

Urlop rodzicielski udzielany jest na wniosek pisemny, który pracownik ma obowiązek złożyć w terminie 21 dni przed rozpoczęciem urlopu. Pracownik może złożyć jeden wniosek do 21 dni po porodzie lub przed rozpoczęciem danej części do 21 dni przed rozpoczęciem części urlopu. Za zgodą pracodawcy pracownik może zrezygnować z całości lub części urlopu rodzicielskiego. Pracownik może łączyć pracę z urlopem rodzicielskim u pracodawcy udzielającego urlopu w niepełnym wymiarze czasu pracy - maksymalnie 1/2 etatu. Jeżeli Kowalska zdecyduje się na łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą, wtedy pracodawca udzieli jej urlopu rodzicielskiego na część dobowego wymiaru czasu pracy. Aby otrzymać możliwość łączenia urlopu Pani Kowalska nie może zostać zatrudniona na np. 3/4; 3/5 lub 4/5 etatu. Może ona wykonywać prace w wysokości 1/2; 1/4 bądź 2/5 etatu. Pracownikowi łączącemu pracę z urlopem rodzicielskim będzie przysługiwało:

- 1) wynagrodzenie za pracę ustalone proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w jakim wykonywana jest praca,
- 2) zasiłek macierzyński proporcjonalny do wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik korzysta z urlopu rodzicielskiego²¹.

Na wniosek pracownika urlop rodzicielski może zostać wydłużony proporcjonalnie do wymiaru wykonywanej pracy zgodnie z art. 182^{1f} §1 Kodeksu pracy do:

- 64 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 68 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie

²¹ Źródło: Legalis, Art. 182^{1e} KP red. Walczak 2021, wyd. 32/M. Nałęcz

Artykuł 182^{1f} §2. *Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego.*

Przykład:

Pani Kowalska złożyła wniosek o udzielenie 10 tygodni urlopu rodzicielskiego, w tym czasie planuje pracować w wymiarze 1/2 etatu. Wtedy wymiar jej urlopu wydłuża się o 5 tygodni ponieważ $10 \text{ tygodni} \times 1/2 \text{ etatu}$.

Jeśli pracownik zdecyduje się na wykorzystanie urlopu w częściach wtedy w składanym wniosku decyduje o sposobie wykorzystania tych części.

Wzór 12. Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego

.....
Wesołów, 17.09.2020.....
(miejscowość i data)

.....
Anna Nowak
(imię i nazwisko rodzica)
Wesołów 1
00-200 Wesołów
111-222-33
(adres)
(telefon kontaktowy)

.....
F.H.V. - Sojka
(nazwa pracodawcy)
Wesołów 56
00-200 Wesołów
(adres pracodawcy)

Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego

W związku z urodzeniem dziecka Heronika Nowak..... (imię i nazwisko dziecka) w dniu 1.02.2020..... (data urodzin) po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, który zakończy się w dniu 20.06.2020..... proszę o udzielenie mi urlopu rodzicielskiego w okresie od 21.06.2020..... do 30.01.2021.

Oświadczam również, że ojciec dziecka / ~~matka~~ dziecka Jan Nowak..... nie będzie / będzie w powyżej wskazanym okresie korzystać z urlopu rodzicielskiego. Do wniosku dołączam oświadczenie drugiego rodzica.

.....
XVZ
(podpis pracownika)

Źródło: Opracowanie na podstawie Legalis

Wzór 13. Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze

Aniela Nowala
(Imię i nazwisko pracownika)

Tarnobrzeg, 1.07.2020r.
(Miejscowość, data)

Do *Dom - Bud - Albat Kowalski*
(Imię i nazwisko pracodawcy albo osoby
go reprezentującej i jej stanowisko)

WNIOSEK O URLOP RODZICIELSKI W PEŁNYM WYMIARZE

Na podstawie art. 182¹ § 1 KP zwracam się z prośbą o udzielenie mi, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1 KP.

X Y Z
(Podpis pracownika)

Załączniki:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopia wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu / zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci) / kopia prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej / kopia umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą*,
- 2) kopia prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

* *niewłaściwe skreślić*

Udzielam urlopu:
(Data i podpis pracodawcy albo osoby go reprezentującej)

Źródło: Opracowanie Legali

Wzór 14. Wniosek w sprawie rezygnacji z urlopu rodzicielskiego

Jan Kowalski
(Imię i nazwisko pracownika)

Wesołów. 4.10.2021r.
(Miejscowość, data)

Do FAH-BUD - Anny Nowak
(Imię i nazwisko pracodawcy albo osoby
go reprezentującej i jej stanowisko)

WNIOSEK W SPRAWIE REZYGNACJI Z URLOPU RODZICIELSKIEGO

Na podstawie art. 182¹ § 1 KP w zw. z art. 179¹ § 4 pkt 1 KP informuję o rezygnacji z całości / ~~części~~* urlopu rodzicielskiego. W dniu 4.10.2021r. zamierzam przystąpić do pracy.


XYZ
(Podpis pracownika)

Akceptuję:
(Data i podpis pracodawcy albo osoby go reprezentującej)

* niewłaściwe skreślić

Źródło: Opracowanie na podstawie Legalis

Wzór 15. Wniosek o zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego



**ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH**

ZUR

**WNIOSEK
O ZASIŁEK MACIERZYŃSKI ZA OKRES URLOPU RODZICIELSKIEGO**

Instrukcja wypełniania

Wypełnij ten wniosek, jeżeli ubiegasz się o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego, jeśli o zasiłek macierzyński za okres tego urlopu występujesz w trakcie wypłaty zasiłku macierzyńskiego, albo po przerwie w jego pobieraniu.

1. Wypełnij WIELKIMI LITERAMI
2. Pola wyboru zaznacz znakiem X
3. Wypełnij kolorem czarnym lub niebieskim (nie ołówkiem)
4. We wniosku podaj adres do korespondencji w tej sprawie

Dane wnioskodawcy

PESEL

Rodzaj, seria i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość
Jeśli nie masz nadanego numeru PESEL, podaj serię i numer innego dokumentu

Imię

Nazwisko

Ulica

Numer domu Numer lokalu

Kod pocztowy Miejscowość

Nazwa państwa
Podaj, jeśli Twój adres jest inny niż polski

Numer telefonu
Podaj numer telefonu – to ułatwi nam kontakt w Twojej sprawie

Dane płatnika składek

NIP

Nazwa albo imię i nazwisko płatnika składek

Zakres wniosku

Proszę o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego

Podaj datę od-do Podaj wymiar w tygodniach

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie
Strona 1 z 2

Zródło: Opracowanie na podstawie Legalis

Wzór 17. Wniosek o zasiłek macierzyński za okres urlopy rodzicielskiego

ZUR

Dane identyfikacyjne drugiego rodzica:

PESEL

Rodzaj, seria i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość
Jeśli nie ma nadanego numeru PESEL, podaj serię i numer innego dokumentu

Imię

Nazwisko

Zasiłek proszę przekazać na rachunek bankowy:

Oświadczam, że dane zawarte we wniosku podałem zgodnie z prawdą. Jeżeli zmienią się, zobowiązuję się poinformować o nich płatnika zasiłku.

Data
dd / mm / rrrr

XYZ
Czytelny podpis

Informacje, o których mowa w art. 13 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO), są dostępne w centrali lub terenowych jednostkach organizacyjnych ZUS oraz na stronie internetowej ZUS pod adresem: <https://bip.zus.pl/rodo>

Skład Biura Głównego ZUS ul. Chałubińskiego 10 00-901 Warszawa tel. 22 629 40 00 ZUS - Zakład i Urzędowość Społecznych ubezpieczeń ul. Chałubińskiego 10 00-901 Warszawa tel. 22 629 40 00 Strona 2 z 2

Źródło: Opracowanie na podstawie Legalis

4. Urlop wychowawczy

Osobista opieka nad dzieckiem jest dużym poświęceniem ze strony rodzica, dlatego każdej zatrudnionej osobie - matce lub ojcu - przysługuje urlop wychowawczy, który ma na celu stworzyć odpowiednie warunki w sprawowaniu opieki nad dzieckiem. Urlop wychowawczy przysługuje tylko pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Każda umowa typu zlecenie, czy umowa o dzieło nie kwalifikuje pracownika do uzyskania urlopu wychowawczego. Jeśli pracownik zatrudniony był co najmniej 6 miesięcy w ten okres wlicza się wszystkie okresy bez względu na jakiegokolwiek przerwy. Urlop wychowawczy może trwać 36 miesięcy natomiast jeśli jednak pracownica ma taką potrzebę może on zostać przedłużony do końca roku kalendarzowego w którym dziecko kończy 6 lat. Rodzice mogą oboje skorzystać z takiego urlopu i każde ma prawo do skorzystania w wysokości jednego miesiąca. Jeżeli Kowalskim przysługuje 36 miesięcy urlopu wychowawczego i Kowalski zdecyduje się na sprawowanie opieki nad dzieckiem przez miesiąc, wtedy Kowalska może wykorzystać tylko 35 miesięcy tego urlopu. Opiekę nad dzieckiem może sprawować tylko jeden rodzic, absolutnie z urlopu nie mogą w tym samym czasie korzystać oboje rodzice. Pełne 36 miesięcy urlopu wychowawczego może zostać udzielone rodzicowi w przypadku śmierci drugiego rodzica, pozbawiania opieki nad dzieckiem ograniczonej bądź zawieszanej.

Rodzic może wykorzystać urlop wychowawczy najwięcej w pięciu częściach. Część urlopu zazwyczaj jest pomniejszana o wykorzystaną liczbę dni. Na wymiar urlopu wychowawczego ma wpływ rodzaj umowy, ponieważ Kowalska, której stosunek pracy jest na czas określony otrzyma urlop wychowawczy do dnia kiedy kończy się jej umowa o pracę. W sytuacji kiedy stan dziecka potwierdzony jest orzeczeniem o niepełnosprawności lub niepełnosprawności dziecka wymagającego osobistej opieki rodzic może skorzystać z urlopu do momentu kiedy dziecko nie ukończy 18 roku życia. Pracownik może skorzystać z urlopu wychowawczego, ale nie musi ponieważ nie jest to jego obowiązkiem, lecz uprawnieniem. Taki urlop jest udzielany na wniosek, a pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu.

Wzór 18. Wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego

Wesołów 26.12.2018r.
(miejscowość, data)

Anna Kowalska
ul. Piłsudskiego 31/3
Wesołów 33-000
(dane pracownika)

Aniela Nowak
Ul. - Wesołów
33-000 Wesołów
(nazwa i adres pracodawcy)

Wniosek o urlop wychowawczy

W celu zapewnienia osobistej opieki nad dzieckiem:
Nenonika Konebko 1.01.2018r.
(imię i nazwisko dziecka, data urodzenia)

składam wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego w wymiarze 35 miesięcy
w okresie od dnia 1.01.2018r. do dnia 01.11.2021r.

Jednocześnie informuję, że dotychczas:

- nie korzystałam(em) / korzystałam(em)* z urlopu wychowawczego na wymienione dziecko przez
(liczba tygodni lub miesięcy oraz liczba części urlopu)
- drugi rodzic dziecka korzysta / nie korzysta* z urlopu wychowawczego na wymienione dziecko przez
(liczba tygodni lub miesięcy)

Kowalska
(podpis pracownika)

*niepotrzebne skreślić

Źródło: Opracowanie na podstawie Legalis

Pracownik ma obowiązek złożyć wniosek do 21 dni przed rozpoczęciem urlopu. W związku z rezygnacją z urlopu obowiązkiem pracownika jest wycofać wniosek do 7 dni przed planowanym rozpoczęciem urlopu. Wtedy pracownik składa oświadczenie o wycofaniu wniosku u pracodawcy.

Korzystając z urlopu wychowawczego, pracownika obejmuje szczególna ochrona. Pracodawca nie może wypowiedzieć lub rozwiązać umowy w okresie od dnia złożenia wniosku o urlop wychowawczy do dnia jego zakończenia. Ustawa nowelizująca Kodeks pracy z dnia 24 lipca 2015 r. doprecyzowała okres ochronny dla pracownika zamierzającego skorzystać z urlopu wychowawczego który zaczyna się od:

-dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego- do dnia jego zakończenia lub

- na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego, gdy pracownik złoży wniosek o ten urlop niż na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu²².

Rodzic może zrezygnować z urlopu wychowawczego zazwyczaj jego zakończenie następuje z datą wskazaną we wniosku. Pracownik może zrezygnować z urlopu pod warunkiem, że pracodawca wyrazi na to zgodę. Obowiązkiem pracownika jest powiadomić pracodawcę o powrocie do pracy nie później niż 30 dni przed planowanym podjęciem pracy. Po zakończonym urlopie wychowawczym pracodawca ma obowiązek przyjąć pracownika na takie samo stanowisko na jakim pracował przed pójściem na urlop. Jeśli nie jest to możliwe wtedy pracodawca powinien zatrudnić go na stanowisku równorzędnym. Pracownik zgodnie z art. 186⁷ Kodeksu pracy służy prawo do zmniejszenia wymiary czasu pracy. Warunkiem koniecznym jest, że pracownik nie może podjąć pracy w wymiarze niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.

²² Jaśkowski K., *Meritum PRAWO PRACY*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s.997

ROZDZIAŁ IV

POZOSTAŁE URLOPY PRACOWNICZE

1. Pojęcie urlopu bezpłatnego

Urlop bezpłatny to inaczej przerwa w pracy, która nie jest płatna. Jest to tak zwana usprawiedliwiona nieobecność w pracy. W przypadku urlopu wypoczynkowego pracownik ma prawo do wynagrodzenia, za urlop bezpłatny nie jest to możliwe ponieważ stosunek pracy nie ustaje ale ulega zawieszeniu. Nie ma sprecyzowanego dokładnego czasu trwania urlopu bezpłatnego. Urlop bezpłatny może zostać udzielony na podstawie:

1. Przepisów kodeksu pracy:

- na zasadach ogólnych,
- w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy,
- udzielany na czas ferii szkolnych pracownikowi młodocianemu.

2. Przepisów pozakodeksowych:

- w celu wykonywania pracy zarobkowej,
- w celu pełnienia funkcji radnego, posła, senatora,
- na czas trwania studiów doktoranckich,
- w związku z pełnieniem służby konsularno-dyplomatycznej.

Urlop bezpłatny udzielany jest na wniosek pracownika, pracodawca nie jest obowiązany udzielenia takiego urlopu oznacza to, że może odmówić pracownikowi. Odwołać pracownika z urlopu bezpłatnego można w przypadku:

- urlop jest udzielony na dłużej niż 3 miesiące,
- ustaleniu przez obie strony, że odwołanie było konieczne,
- tylko z ważnych przyczyn.

Jeśli wyżej wymienione zasady zostaną złamane wtedy odwołanie pracownika nie będzie dopuszczalne. Obowiązkiem pracownika jest niezwłoczne zgłoszenie się do pracy po zakończonym urlopie bezpłatnym. Sytuacji kiedy pracownik nie pojawi się w pracy skutkuje naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, co wiąże się z natychmiastowym zwolnieniem. Po skorzystaniu z urlopu bezpłatnego, obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnienie pracownika na wcześniej zajmowanym stanowisku, jeśli

nie jest to możliwe można powierzyć pracownikowi wykonywanie innej pracy do 3 miesięcy, musi ona odpowiadać kwalifikacjom oraz nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia. Urlop bezpłatny, który trwał dłużej niż jeden miesiąc, będzie miał wpływ na długość przysługującego pracownikowi w danym roku urlopu wypoczynkowego²³.

Pracodawca może wyrazić zgodę na udzielenie urlopu bezpłatnego w celu świadczenia pracy u innego pracodawcy. Jest to więc urlop celowy, dający możliwość przekazywania pracowników między pracodawcami i tym samym regulowania stanu zatrudnienia – bez konieczności dokonywania zwolnień²⁴. Urlop bezpłatny nie jest wliczany do okresu pracy.

²³ Jaśkowski K., *Meritum PRAWO PRACY*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020, S. 940

²⁴ Małgorzata Czajka, EP 2018, Nr 2, Legalis

Wzór 19. Wniosek pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego

Wesołów, dnia 01.01..2021 r.	
Anna Kowalska Pracownik biurowy	
	Urząd Gminy Wesołów, Słoneczna 8, 00-100 Wesołów Wydział finansowo-podatkowy
WNIOSEK O UDZIELENIE URLOPU BEZPŁATNEGO	
Na podstawie art. 174 § 1 KP proszę o udzielenie mi urlopu bezpłatnego w okresie od 01.02.2021 r. do 14.02.2021 r. z powodu ferii zimowych.	
	Anna Kowalska

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników*, dr hab. Krzysztof Walczak, Marcin Wojewódka, 2018

Wesołów, dnia 21.01.2021 r.
Urząd Gminy Wesołów Słoneczna 8 00-100 Wesołów Wydział finansowo – podatkowy
Pani Anna Nowak Pracownik biurowy
Udzielenie bezpłatnego urlopu
W odpowiedzi na pisemny wniosek z dnia 01.03.2021 r. udzielam Pani 14 dni urlopu bezpłatnego, w okresie od 01.04.2021 r. do 14.08.2021 r.
W związku z tym, iż planowany okres urlopu przekracza 3 miesiące dopuszczalne jest odwołanie pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.
Anna Nowak
Wójt Gminy Wesołów Jan Kowalski

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Legalis

2. Urlop szkoleniowy

Urlopu szkoleniowego lub zwolnienia z całego lub części dnia pracy udziela się w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych. W zamyśle służy on doksztalcaniu pracowników na różnych stanowiskach. Jest udzielany za zgodą pracodawcy lub jego inicjatywą w celu zdobywania lub uzupełniania wiedzy i umiejętności przez pracownika. Pracownik może nabywać wiedzę praktyczną oraz teoretyczną w formie szkoleniowej:

- studia wyższe,
- studia licencjackie,

- studia podyplomowe,
- kursy wieczorowe i zaoczne,
- seminaria,
- samokształcenie kierowane

lub w formie pozaszkolnej:

- kurs,
- kurs zawodowy,
- seminarium,
- praktyka zawodowa

Obowiązkiem pracodawcy natomiast jest ułatwianie podnoszenia tych kwalifikacji przez pracownika. Powinien on również określić wymagane kwalifikacje do określonego stanowiska. Podjęta decyzja o wysłaniu pracownika na szkolenie powinna być zawarta w formie umowy szkoleniowej lub porozumieniu w celu dowodowym. Jeśli dochodzi do zawarcia umowy to obowiązkiem pracodawcy jest pozostawienie pracownika w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 103 §3 Kodeksu pracy *Za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia* - Pracownikowi przysługuje płatny urlop szkoleniowy - jeżeli podniesienie kwalifikacji kończy się egzaminem lub płatne zwolnienie z całości lub części dnia pracy -jeśli podnoszenie kwalifikacji odbywa się w godzinach pracy pracownika. W zależności od określonej kategorii egzaminów kończących wymiar urlopu szkoleniowego jest różny.

Tabela 12. Wymiar urlopu szkoleniowego

Wymiar urlopu szkoleniowego	Rodzaj egzaminu
6 dni	Dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych
6 dni	Dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego
6 dni	Dla pracownika przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub egzaminu zawodowego
21 dni	Na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie art. 103² Kodeksu pracy.

Urlopu szkoleniowego udziela się pracownikowi w dni, które są dla niego dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem pracy. Pracodawca w związku z kształceniem się pracownika może oferować inne świadczenia np.: pokryć koszty przejazdu, pomoce naukowe, koszty zakwaterowania czy nawet koszty kształcenia.

Pracodawca zwraca koszty tylko związane z doksztalcaniem się pracownika. Pracodawca nie może domagać się zwrotu kosztów od pracownika, może to zrobić tylko w uzasadnionych przypadkach:

- pracownik bez podania przyczyny nie stawił się na szkoleniu,
- w okresie dopracowania lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych umowa zostanie rozwiązana przez pracodawcę,
- stosunek pracy zostanie zerwany przez pracownika (wyjątkiem jest wypowiedzenie na skutek mobbingu)

Po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji, obowiązkiem pracownika jest zwrot kosztów świadczeń w wysokości równorzędnej do okresu zatrudnienia.

3. Urlop okolicznościowy

Urlop okolicznościowy jest przerwą w pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Udzielany jest on zazwyczaj w sytuacjach osobistych. Takim wydarzeniem nieplanowanym – osobistym, może być śmierć członka rodziny lub planowanym – osobistym ślub członka rodziny lub własny.

Tabela 13. Wymiar urlopu okolicznościowego

Wymiar urlopu okolicznościowego	Rodzaj zdarzenia
2 dni	<ul style="list-style-type: none">• ślub pracownika,• urodzenia się dziecka pracownika niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie,• zgon i pogrzeb małżonka pracownika lub jego ojca, dziecka, matki, ojczyma, macochy
1 dzień	<ul style="list-style-type: none">• ślub dziecka,• zgon i pogrzeb brata, siostry, teściowe, teścia, babki, dziadka oraz innej osoby pozostającej na jego utrzymaniu lub pod jego bezpośrednią opieką

Źródło: Jaśkowski K., Meritum PRAWO PRACY, Wolters Kluwer, Warszawa 2020, S.951

Jeśli pracownik ubiega się o udzielenie urlopu okolicznościowego jego obowiązkiem jest udokumentowanie zdarzenia, czyli w związku ze ślubem – akt ślubu, narodzinami dziecka- akt urodzenie itd. Pracownik powinien dostarczyć pracodawcy wniosek w którym uwzględnić datę udzielenia urlopu okolicznościowego. Dni zwolnienia z powodu ślubu cywilnego i wyznaniowego się nie kumulują. Należy pamiętać, że

pracownikowi, który nie wykorzystał urlopu okolicznościowego nie przysługuje ekwiwalent pieniężny za te dni.

Przykład:

Anna Kowalska urodziła bliźnięta. Jan Kowalski ojciec dzieci ubiega się o zwolnienie okolicznościowe. Ile dni wolnych mu będzie przysługiwało z tytułu narodzenia się dzieci ?

Temu pracownikowi z tytułu urodzenia się dzieci przysługują dwa dni urlopu od pracy ponieważ liczba narodzonych dzieci przy jednym porodzie nie ma wpływu na wydłużenie tego urlopu.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Jaśkowski K., *Meritum PRAWO PRACY*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020.

Przykład:

Jan Nowak od 2019 pomaga w planowaniu ślubu własnej córki. Jest to ślub cywilny który odbywa się w Urzędzie Stanu Cywilnego. W związku z tym Jan Nowak otrzyma urlop okolicznościowy w wysokości jednego dnia - z racji tego, że córka jest pod bezpośrednią opieką ojca.

Źródło: Opracowanie własne Jaśkowski K., *Meritum PRAWO PRACY*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020.

Zakończenie:

Podsumowując podstawą otrzymania urlopu jest pozostanie w stosunku pracy. Pracownik ma prawo do skorzystania z urlopu w celu regeneracji sił fizycznych oraz psychicznych, opieki nad dzieckiem bądź doksztalcania się. Po dokonanych analizach na podstawie pomocy naukowych czy źródeł prawa można wywnioskować, że:

- większość urlopów udzielana jest na wniosek pisemny, który może zostać rozpatrzony pozytywnie bądź negatywnie,
- każdy urlop ma swój wymiar,
- na podstawie wymiaru etatu można obliczyć wymiar urlopu,
- za niewykorzystany urlop przysługuje ekwiwalent,
- jak liczony jest urlop macierzyński w zależności od ilości urodzonych dzieci,
- kiedy pracodawca nie może zwolnić pracownika będącego na urlopie,
- jak długo powinien trwać urlop bezpłatny,

Urlop to przerwa dla pracownika od świadczenia pracy. Urlop są bardzo zróżnicowane i każdy z nich ma inny cel. Urlop wypoczynkowy jak nazwa wskazuje ma na celu odpoczynek od wykonywanej pracy, pracownica która urodzi dziecko bądź wiele dzieci przy jednym porodzie otrzymuje urlop macierzyński, który pozwala na objęcie pełnej opieki nad dzieckiem. Urlop okolicznościowy zazwyczaj udzielany jest udzielany w ważnych zdarzeniach takich jak ślub, narodziny dziecka czy śmierć członka rodziny. Urlop szkoleniowy ma na celu podnieść kwalifikacje zawodowe pracownika, może on uczestniczyć w różnego rodzaju kursach lub doksztalcać się poprzez uczęszczanie na wykłady czy do szkoły.

Reasumując uważam, że temat „Urlopy pracownicze w praktyce kadrowej” jest bardzo obszerny, a zarazem ciekawy. Praca miała na celu przybliżenie wiadomości na temat urlopów, ponieważ każdy pracownik chociaż w małym stopniu powinien mieć podstawową wiedzę na temat urlopów które mu przysługują.

Wykaz skrótów:

1. Internetowy System Aktów Prawnych – ISAP
2. Kodeks Pracy – k. p
3. Dziennik Ustaw – Dz. U.

BIBLIOGRAFIA:

ŹRÓDŁA PRAWA:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, z 2001 r. Nr 28, poz. 319, z 2006 r. Nr 200, poz. 1471, z 2009 r., Nr 114, poz. 946.)
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz 1320.)
3. Ustawą z dnia 26 stycznia 1982 roku – Kartą Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762.)
4. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. kodeks karny wykonawczy, (t.j. Dz. U. Z 2020 r. poz. 523, 568.)
5. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 573.)
6. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776.)
7. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 478, 619, 1630.)
8. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. 1997 nr 2 poz. 14)
9. Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 roku w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. 2017 poz. 796.

LITERATURA:

1. Gersdorf M., Rączka K., Maniewska E., Raczkowski M., *Prawo pracy pytania i odpowiedzi*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018
2. Jacewicz A., *Kadry i płace 2020*, ODDK, Gdańsk 2020

3. Jaśkowski K., *Meritum PRAWO PRACY*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020
4. Jaworski L., *Wszystko o urloпах pracowniczych*, Gazeta Prawna, Warszawa 2013
5. Kosut A., Perdeus A., *Wzory umów, pism i regulaminów z zakresu prawa pracy z objaśnieniami i orzecznictwem*, Park, Bielsko-Biała 2003
6. Martuszkiewicz A., Piecyk K., *Urloпы pracownicze i inne zwolnienia od pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2007
7. Prus A., Kaszok A., *Prawo pracy przepisy 2019*, OD.NOWA, Bielsko-Biała 2019
8. Stańczyk R., *Leksykon kadrowego*, Difin SA, Warszawa 2016
9. Stelina J., *Prawo pracy*, C. H. Beck, Warszawa 2016 Wolters Kluwer, Warszawa 2018

ŹRÓDŁA INTERNETOWE:

1. Legalis
2. Internetowy System Aktów Prawnych

Wykaz rysunków:

Rysunek 1. Ustawa z dnia 16 maja 1992 r. o urloпах dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu.....	7
Rysunek 2. Ustawa z dnia 16 maja 1992 r. o urloпах dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu.....	8

Wykaz wzorów:

Wzór 1. Plan Urlopów.....	12
Wzór 2. Wniosek o urlop wypoczynkowy.....	13
Wzór 3. Wniosek o urlop na żądanie.....	34
Wzór 4. Wniosek potwierdzenia skorzystania z urlopu na żądanie.....	35
Wzór 5. Umowa o pracę pracownika młodocianego.....	39
Wzór 6. Wniosek o udzielenie urlopu.....	43
Wzór 7. Wniosek o przesunięciu urlopu.....	44
Wzór 8. Wniosek o zasiłek macierzyński.....	57
Wzór 9. Wniosek o zasiłek macierzyński.....	58
Wzór 10. Wniosek o zasiłek macierzyński.....	59

Wzór 11. Wniosek o urlop ojcowski.....	62
Wzór 12. Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego.....	67
Wzór 13. Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze	68
Wzór 14. Wniosek w sprawie rezygnacji z urlopu rodzicielskiego	69
Wzór 15. Wniosek o zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego.....	70
Wzór 16. Wniosek o zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego.....	71
Wzór 17. Wniosek o zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego.....	72
Wzór 18. Wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego.....	74
Wzór 19. Wniosek pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego.....	78
Wzór 20. Wniosek o udzielenie bezpłatnego urlopu przez pracodawcę.....	79

Wykaz tabel:

Tabela 1. Rodzaje urlopów wypoczynkowych.....	9
Tabela 2. Przykładowe okresy niebędące okresami zatrudnienia warunkujące nabycie prawa i wymiar urlopu.....	16
Tabela 3. Okresy nauki wliczane do stażu urlopowego	17
Tabela 4. Wymiar urlopu proporcjonalnego.....	25
Tabela 5. Wymiar urlopu wypoczynkowego w zależności od etatu	27
Tabela 6. Podstawy wymiaru.....	29
Tabela 7. Wartość współczynnika ekwiwalentowego w latach 2015-2020	33
Tabela 8. Dodatkowe urlopy wypoczynkowe strażaków	48
Tabela 9. Okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego z tytułu urodzenia dziecka	55
Tabela 10. Okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie	55
Tabela 11. Wymiar urlopu rodzicielskiego	63
Tabela 12. Wymiar urlopu szkoleniowego.....	81
Tabela 13. Wymiar urlopu okolicznościowego	82