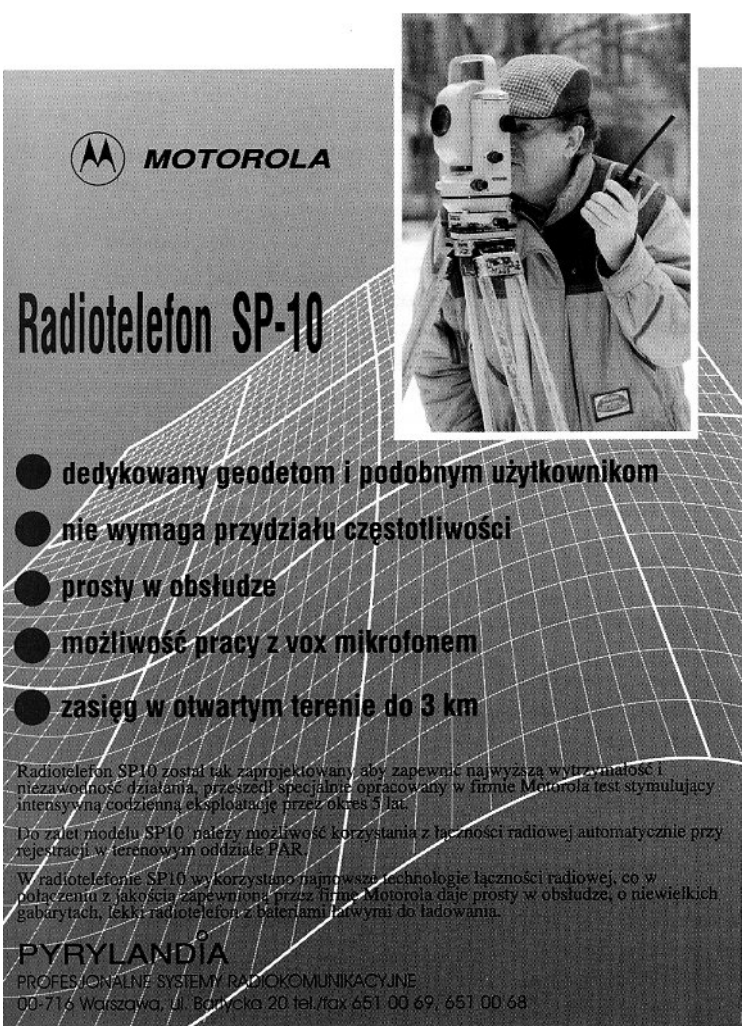
Przepisy urlopowe nowego kodeksu pracy obowiązujące od 1 stycznia 1997 r.

Idziemy na urlop

ANNA WARDZIAK

W związku ze zbliżającym się sezonem wakacyjnym warto wiedzieć, kiedy i w jakim wymiarze możemy wykorzystać płatny urlop pracowniczy.

Prawo do urlopu przysługuje pracownikowi, a więc osobie świadczącej pracę na podstawie stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną jego powstania. Nie przysługuje więc tym, którzy wykonują pracę w oparciu o cywilne umowy-zlecenia lub o dzieło. Pracownik uzyskuje prawo do pierwszego w karierze zawodowej urlopu z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia zatrudnienia, w wymiarze połowy przysługującego mu urlopu po przepracowaniu roku (np. w przypadku 18-dniowego urlopu byłoby to 9 dni). Prawo do wykorzystania pozostałej części urlopu nabywa on z upływem roku pracy.



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

Wymiar urlopu

Liczba dni przysługującego nam płatnego urlopu zależy od stażu pracy. I tak: 18 dni roboczych – po roku pracy, 20 – po 6 latach pracy, 26 – po 10 latach pracy. Urlop nasz wydłuży się więc średnio o 3-4 dni w stosunku do wynikającego z uprzednio obowiązujących przepisów. Za dni robocze uważa się wszystkie dni, z wyjątkiem niedziel, świąt oraz dni dodatkowo wolnych od pracy, tzw. wolnych sobót (wcześniej wolne soboty były wliczane).

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się też lata nauki: w zasadniczej szkole zawodowej – nie więcej jednak niż 3, technikum – nie więcej niż 5, średniej szkole ogólnokształcącej – 4, szkole policealnej – 6, szkole wyższej – 8. Okresów nauki, o których mowa, nie sumuje się, ale uwzględnia najdłuższy z nich. Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika. Zaliczeniu nie podlega okres nauki pobieranej w szkole, w której pracownik nie uzyskał świadectwa jej ukończenia.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustalania stosunku pracy. Czyli zwolnienie dyscyplinarne oraz wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika nie będą miały wpływu na prawo pracownika do urlopu (wcześniej za odejście z pracy, trzymiesięczną przerwę w pracy lub zwolnienie dyscyplinarne pracownik był karany, dopiero po roku pracy nabywał prawo do urlopu, a w ostatnim przypadku wymiar jego urlopu był obniżany).

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Jednak co najmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych (wcześniej było to 10 dni).

Wynagrodzenie

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzeni**e**, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował, wyliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy). W wynagrodzeniu za czas urlopu uwzględnia się także wynagrodzenie pracownika w godzinach nadliczbowych, choćby była ona wykonywana na rzecz innego przedsiębiorstwa, do którego zakład pracy skierował pracownika i przez to przedsiębiorstwo opłacana na podstawie umowy zawartej z zakładem pracy.

Choroba

Każdy dzień choroby w czasie urlopu udokumentowanej zwolnieniem lekarskim będzie odliczany od urlopu (wcześniej dopiero trzydniowa choroba była odliczana). ■