



## **Zasady ustalania urlopu wypoczynkowego pracownikowi zatrudnionemu na niepełny wymiar czasu pracy, w ramach umowy o pracę zawartej na czas określony, obejmującej niepełny rok kalendarzowy**

Zasadą jest proporcjonalne naliczanie urlopu do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia przewidzianego w umowie, o ile pracownik nie jest zatrudniony „po raz pierwszy”.

Jeżeli pracownik zatrudniony jest „po raz pierwszy”, wówczas nabywa urlop z upływem każdego miesiąca pracy. Sytuacja nazwana jako zatrudnienie „po raz pierwszy” dotyczy tylko roku kalendarzowego, w którym pracownik podejmuje pierwszą w życiu pracę, wówczas nabywa urlop po 1/12 wymiaru za każdy miesiąc pracy.

W pierwszej kolejności należy ustalić pełny wymiar urlopu przysługujący prawnikowi, co uzależnione jest od wielkości etatu, liczby lat pracy oraz ukończenia szkół (art. 154, 154<sup>1</sup> i 155 Kodeksu Pracy).

Zasadniczo roczny wymiar urlopu pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi:

- 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Następnie należy ustalić wymiar urlopu właściwy dla niepełnego wymiaru czasu pracy (wymiar takiego urlopu jest proporcjonalny do wymiaru czasu pracy tego pracownika, np. pracownikowi zatrudnionemu na połowę etatu przysługuje połowa rocznego wymiaru urlopu pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy), w przypadku ustalenia niepełnego dnia urlopu należy go zaokrąglić w górę do pełnego dnia.

Następnie przy założeniu, że zatrudnienie odbywa się u kolejnego pracodawcy (pracownik nie jest zatrudniony „po raz pierwszy”), wówczas urlop po zatrudnieniu na czas określony obejmujący niepełny rok przysługuje w wymiarze:

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

b) proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym - w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego.

Należy brać pod uwagę zastrzeżenie, że pracownikowi, który przed ustaniem stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego, wykorzystał urlop w wymiarze wyższym niż wynikający z § 1 pkt 1, przysługuje u kolejnego pracodawcy urlop w odpowiednio niższym wymiarze; łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być jednak niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w tym roku u wszystkich pracodawców.

Przy ustalaniu wymiaru urlopu, kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu ustalonemu w sposób opisany wyżej (urlop roczny pomniejszony proporcjonalnie do wymiaru etatu).

Niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca.

Poniżej znajdują się wyciągi z przepisów Kodeksu Pracy.

### **Art. 153. [Zasady nabycia prawa do urlopu]**

§ 1. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

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

### **Art. 154. [Wymiar urlopu]**

**§ 1.** Wymiar urlopu wynosi:

- 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

**§ 2.** Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w § 1; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

**§ 3.** Wymiar urlopu w danym roku kalendarzowym, ustalony na podstawie § 1 i 2, nie może przekroczyć wymiaru określonego w § 1.

### **Art. 155. [Wliczanie okresów nauki; zakaz sumowania]**

**§ 1.** Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

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

Okresy nauki, o których mowa w pkt 1-6, nie podlegają sumowaniu.

**§ 2.** Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

## **Art. 155<sup>1</sup>. [Proporcjonalny wymiar urlopu]**

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

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

2) u kolejnego pracodawcy - w wymiarze:

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

b) proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym - w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,

z zastrzeżeniem § 2.

§ 2. Pracownikowi, który przed ustaniem stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego wykorzystał urlop w wymiarze wyższym niż wynikający z § 1 pkt 1, przysługuje u kolejnego pracodawcy urlop w odpowiednio niższym wymiarze; łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być jednak niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w tym roku u wszystkich pracodawców.

§ 2<sup>1</sup>. Przepis § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika podejmującego pracę u kolejnego pracodawcy w ciągu innego roku kalendarzowego niż rok, w którym ustał jego stosunek pracy z poprzednim pracodawcą.

§ 3. (uchylony)

## **Art. 155<sup>2</sup>. [Urlop proporcjonalny po okresach nieobecności]**

§ 1. Przepis art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie:

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

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

#### **Art. 155<sup>2a</sup>. [Zasady ustalania wymiaru urlopu]**

**§ 1.** Przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155<sup>1</sup> i 155<sup>2</sup> kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 § 1 i 2.

**§ 2.** Niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca.

**§ 3.** Jeżeli ustanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i nawiązanie takiego stosunku u kolejnego pracodawcy następuje w tym samym miesiącu kalendarzowym, zaokrąglenia do pełnego miesiąca dokonuje dotychczasowy pracodawca.

#### **Art. 155<sup>3</sup>. [Zaokrąglenie niepełnego dnia urlopu]**

**§ 1.** Przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155<sup>1</sup> i 155<sup>2</sup> niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

**§ 2.** Wymiar urlopu należny pracownikowi w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć wymiaru wynikającego z art. 154 § 1 i 2.