



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



# Urlopy



Zanim  
podejmiesz pracę

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

# Prawo do urlopu

Pracownikowi, w każdym roku pracy, przysługuje prawo do **corocznego, nieprzerwanego, płatnego** urlopu wypoczynkowego.

Obowiązkiem pracodawcy jest udzielenie urlopu w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo.

Wyjątkowo możliwe jest udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego najpóźniej do **30 września** następnego roku kalendarzowego.

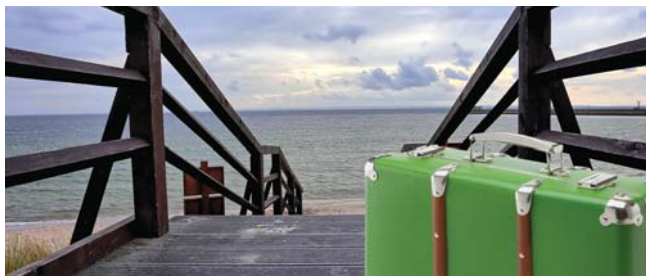
Prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi, czyli osobie świadczącej pracę na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę.

Osoby wykonujące pracę na **innej podstawie** niż stosunek pracy nabywają prawo do urlopu wówczas, gdy przepisy szczególne je przyznają np. nakładcy lub gdy wynika ono np. z umowy-zlecenia albo z umowy agencyjnej.

Urlop musi być udzielony pracownikowi **w naturze**. Wypłata ekwiwalentu pieniężnego jest dopuszczalna tylko w sytuacjach przewidzianych prawem.

## PAMIĘTAJ!

**Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu, ani przenieść tego prawa na inną osobę.**



# Ile dni urlopu?

Wymiar urlopu dla 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.

Wymiar urlopu wypoczynkowego **pracowników niepełnoetatowych** ustala się proporcjonalnie do wymiaru ich czasu pracy, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony dla zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.

## PAMIĘTAJ!

**Niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.**

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

## UWAGA!

**Prawa do urlopu uzupełniającego w roku kalendarzowym nie nabywa się w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia. Nie ma znaczenia więc fakt, czy pracownik nabył je w styczniu, czy też w grudniu.**

# Wymiar urlopu

Wymiar urlopu wypoczynkowego zależy od stażu pracy i wykształcenia pracownika.

Do stażu pracy, od którego uzależniony jest wymiar urlopu, wlicza się:

- okresy pracy,
- okres nauki,
- okresy zaliczalne.

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 ustania stosunku pracy.

W przypadku jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy wliczeniu podlega także okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy.

Do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, nie wlicza się:

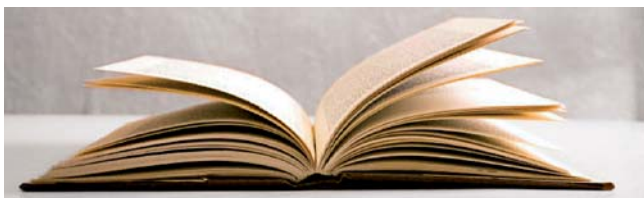
- okresu pracy na podstawie umowy – zlecenia i innej umowy cywilnoprawnej,
- okresu prowadzenia działalności gospodarczej,
- okresu urlopu bezpłatnego – art. 174 § 2 Kp.



# Nauka a wymiar urlopu

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się ukończenie:

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- średniej szkoły zawodowej – 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.

Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się:

- okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka,
  - bądź okres nauki,
- zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

## **UWAGA!**

**Okresy nauki nie podlegają sumowaniu. W stażu urlopowym uwzględnia się więc tylko jeden najkorzystniejszy okres dla pracownika.**

# Okresy zaliczane do urlopu

**Okresy, które mają wpływ na wymiar urlopu wypoczynkowego, to m.in.:**

- okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych,
- udokumentowane okresy zatrudnienia przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, od 1.11.2005 r., bez względu na opłacanie składki na Fundusz Pracy,



- okres odbywania czynnej służby wojskowej,
- okres pełnienia zawodowej służby wojskowej,
- okres, za który przysługuje odszkodowanie, w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy, określonych w odrębnych przepisach (art. 36<sup>1</sup> Kp.),
- okres urlopu wychowawczego (art.186<sup>5</sup> Kp.),
- okres prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego.

# Zasady udzielania urlopu

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.

## PAMIĘTAJ!

### Jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.

Jeżeli dobowa norma czasu pracy pracownika jest niższa niż 8 godzin, wówczas jeden dzień urlopu odpowiada tej niższej normie, np. 7 godzin 35 minut w służbie zdrowia.

Udzielenie pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy część urlopu pozostająca do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop.



# Pierwszy urlop

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.

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

## PAMIĘTAJ!

**Zasady udzielania pierwszego urlopu mają zastosowanie:**

- **tylko w roku kalendarzowym, w którym pracownik po raz pierwszy podjął pracę,**
- **bez względu na liczbę pracodawców.**

Z przepisów prawa pracy nie wynika obowiązek zaokrąglania w górę wymiaru tego urlopu do pełnego dnia. Pracodawca może jednak, z korzyścią dla pracownika, zaokrąglić w górę ustalony wymiar urlopu do pełnych godzin lub do pełnych dni, pamiętając jednak, aby wymiar urlopu pracownika w roku kalendarzowym nie przekroczył przysługującego mu wymiaru, czyli 20 dni (160 godzin).

## UWAGA!

**Miesiąc pracy upływa w dniu poprzedzającym upływ miesięcznego terminu obliczonego stosownie do przepisów Kodeksu cywilnego.**

Przykładowo, jeśli stosunek pracy został nawiązany 4 stycznia, to miesiąc pracy upłynie 3 lutego, jeżeli zaś 1 lutego, to miesiąc pracy upłynie z dniem 28 lutego.



# Wykorzystywanie urlopu

## **Pracownik ma prawo do nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego.**

Urlop może być podzielony na części **tylko na wniosek pracownika**, z tym że co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Przepisy przewidują dwa sposoby ustalenia terminu urlopu:

- w planie urlopów lub,
- na podstawie porozumienia między pracodawcą a pracownikiem.

Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się tzw. urlopu na żądanie.

Pracodawca, który nie ustala planu urlopów, udziela urlopu **po porozumieniu z pracownikiem**.

## **UWAGA!**

**Na wniosek pracownicy pracodawca ma obowiązek udzielić urlop bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim i urlopie rodzicielskim. Dotyczy to także pracownika – ojca wychowującego dziecko, który korzysta z powyższych urlopów czy urlopu ojcowskiego oraz pracowników korzystających z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego czy urlopu rodzicielskiego.**

# Urlop proporcjonalny

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

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

Jeżeli jednak przed ustaniem stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego pracownik wykorzystał urlop w wymiarze wyższym niż wynikający z okresu zatrudnienia, przysługuje mu u kolejnego pracodawcy urlop w odpowiednio niższym wymiarze.

## PAMIĘTAJ!

**Łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być jednak niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w tym roku u wszystkich pracodawców.**

# Kiedy proporcjonalnie?

**Urlop w wymiarze proporcjonalnym przysługuje** również pracownikowi powracającemu do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego **po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie:**

- urlopu bezpłatnego,
- urlopu wychowawczego,
- odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych,
- tymczasowego aresztowania,
- odbywania kary pozbawienia wolności,
- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Jeżeli okres nieobecności – **z wyjątkiem urlopu wychowawczego** – 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.

**Od 1.10.2013 r. rodzic wracający do pracy w tym samym roku kalendarzowym, w którym rozpoczął urlop wychowawczy, ma prawo do pełnego urlopu wypoczynkowego.**

# Termin urlopu

Ustalony termin wykorzystania urlopu wiąże obie strony stosunku pracy. Jego przesunięcie może nastąpić w dwóch przypadkach:

- na wniosek pracownika, umotywowany ważnymi przyczynami lub;
- z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

## Obligatoryjne przesunięcie terminu urlopu

Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

- czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,



- powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
  - urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu ojcowskiego,
- pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

# Przesunięcie urlopu

Jeżeli pracownik rozpocznie urlop, jednak z powodu wystąpienia szczególnych okoliczności takich jak:

- czasowa niezdolność do pracy wskutek choroby,
- odosobnienie w związku z chorobą zakaźną,
- odbywanie ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy,
- urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński, urlop rodzicielski, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop rodzicielski i urlop ojcowski,

nie wykorzysta go w całości, wówczas niewykorzystaną część urlopu pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

## **UWAGA!**

**Urlopu nie przerywa się z powodu choroby dziecka pracownika.**



# Uprawnienia pracodawcy

## Odwołanie pracownika z urlopu

Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

### PAMIĘTAJ!

- **Decyzję o odwołaniu pracownika z urlopu podejmuje pracodawca.**
- **Pracodawca pokrywa koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.**
- **Koszty te powinny zostać udokumentowane przez pracownika.**

## Wykorzystanie urlopu w okresie wypowiedzenia

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu go. Dotyczy to zarówno urlopu zaległego, jak i bieżącego, z tym że wymiar urlopu bieżącego nie może przekraczać wymiaru wynikającego z zastosowania przepisów o urlopie proporcjonalnym.

### UWAGA!

**Pracodawca może wysłać pracownika na urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia i nie wymaga to uzgodnienia z pracownikiem.**

# Urlop po długiej chorobie

Przepisy nakładają na pracodawcę obowiązek niedopuszczania do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

## Czy zatem można udzielić urlopu po chorobie?

Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 20.03.2008 r., II PK 214/07 nie jest sprzeczne z przepisami prawa pracy rozpoczęcie zaplanowanego urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po ustaniu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą pracownika, która trwała dłużej niż 30 dni. Również według wyroku z dnia 9.03.2011 r., II PK 240/10 nie można wywodzić obowiązku przedstawienia orzeczenia o zdolności do pracy przez pracownicę rozpoczynającą urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim wykorzystanym bezpośrednio po zakończeniu okresu niezdolności do pracy trwającego dłużej niż 30 dni.

### PAMIĘTAJ!

**Dopuszczalne jest udzielenie przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po zakończonej niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą pracownika, bez uprzedniego kierowania go na kontrolne badania lekarskie w celu ustalenia jego zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.**

# Urlop na żądanie

Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż **4 dni urlopu** w każdym roku kalendarzowym.

Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Urlop na żądanie może być wykorzystany jednorazowo lub w częściach.

4 dni urlopu na żądanie przysługują każdemu pracownikowi niezależnie od wymiaru i systemu czasu pracy.

Łączny wymiar urlopu na żądanie wykorzystanego przez pracownika nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy.

## PAMIĘTAJ!

**Pracodawca w świadectwie pracy umieszcza informację o liczbie dni urlopu wykorzystanych na żądanie pracownika.**





# Ekwiwalent za urlop

W przypadku niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

## PAMIĘTAJ!

**Z dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop.**

Pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny niezależnie od trybu ani przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Ekwiwalent pieniężny przysługuje więc również pracownikowi, z którym rozwiązano umowę w trybie art. 52 § 1 Kp.

Prawo do ekwiwalentu powstaje w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego.

Ekwiwalent podlega ochronie w takim samym zakresie jak wynagrodzenie za pracę.



# Pracownik młodociany

**Młodociany prawo do urlopu uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy w wymiarze 12 dni roboczych.**

Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze **26 dni roboczych**. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze **20 dni roboczych**, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.

## PAMIĘTAJ!

**Młodocianemu, który nie nabył jeszcze prawa do urlopu, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.**

Pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.



# Pracownik niepełnosprawny

Pracownikowi niepełnosprawnemu zaliczonemu do:

- znacznego lub;
- umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;

przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze **10 dni roboczych** w roku kalendarzowym.

## Nabycie prawa do dodatkowego urlopu

**Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego** osoba niepełnosprawna nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z wyżej wymienionych stopni niepełnosprawności.



Uzyskanie uprawnień do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przez osobę niepełnosprawną ma takie skutki, że zwiększa wymiar zwykłego urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikom na podstawie Kodeksu pracy, tj. obecnie z 20 dni do 30 dni oraz z 26 dni do 36 dni.

# Odpowiedzialność pracodawcy

Pracodawca powinien udzielić urlopu pracownikowi w tym roku, w którym pracownik nabył do niego prawo. Urlopu niewykorzystanego w tym terminie pracodawca powinien udzielić zaś najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

Nieudzielenie przez pracodawcę urlopu zaległego w terminie określonym powyżej stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

## PAMIĘTAJ!

**Pracodawca, który nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu, podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.**

Nieudzielenie urlopu w terminie nie powoduje, że pracownik traci prawo do takiego urlopu.

Roszczenie pracownika o udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego przedawnia się dopiero z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.



# Zwolnienia okolicznościowe

W języku potocznym zwolnienia okolicznościowe od pracy często nazywane są „urlopem okolicznościowym”. Urlop ten nie jest częścią urlopu wypoczynkowego.

**Pracodawca jest obowiązany zwolnić od wykonywania pracy pracownika m.in.:**

- wezwanego do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony,
- na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia,
- będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi oraz na czas niezbędny do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy,
- na czas obejmujący:
  - 2 dni – w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
  - 1 dzień – w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

**Wszystkie zdarzenia i okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy określone zostały w rozporządzeniu** (patrz podstawy prawne).

# Urlop bezpłatny

Urlopu bezpłatnego udziela pracodawca na pisemny wniosek pracownika.

## PAMIĘTAJ!

**Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.**

Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

## Porozumienie między pracodawcami

Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.

W czasie trwania tego urlopu stosunek pracy z macierzystym pracodawcą ulega zawieszeniu. Wyjątkiem jest jedynie zaliczenie – u dotychczasowego pracodawcy – okresu tego urlopu do zakładowego stażu pracy.

**Urlop bezpłatny trwający mniej niż miesiąc nie ogranicza prawa pracownika do urlopu wypoczynkowego.**

# Podstawy prawne

- Ustawa z 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21 poz. 94 j.t. z późn. zm.).
- Ustawa z 20. 04. 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).
- Ustawa z 21.11.1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2004 r. nr 241, poz. 2416 z późn. zm.).
- Ustawa z 20.07.1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (Dz. U. z 1990 r. nr 54, poz. 310).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. nr 2 poz. 14 ze zm.).
- Ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. nr 127 poz. 721 j.t. z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 1996 r. nr 60 poz. 281 z późn. zm.).