

## Zatrudnianie pracowników

### Urlop wypoczynkowy od stycznia 2004 r.

**Sposób nabywania prawa do pierwszego urlopu** wypoczynkowego po nowelizacji jest odmienny od zasad stosowanych dotychczas. Według art. 153 § 1 kodeksu pracy w obecnym brzmieniu pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy nabywa prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru przysługującego mu po przepracowaniu roku. Takie uregulowanie umożliwia pracownikowi uzyskanie prawa do pierwszego urlopu już w roku kalendarzowym, w którym podjął pierwszą pracę. Natomiast w następnym roku kalendarzowym przypadającym po roku pracy, w którym pracownik po raz pierwszy podjął pracę, nabędzie prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego. Uregulowanie powyższe jest dla pracowników rozpoczynających pierwszą pracę korzystniejsze bowiem umożliwia korzystanie z wypoczynku już po przepracowaniu jednego miesiąca. Poprzednie brzmienie art. 153 § 1 kodeksu pracy umożliwiało pracownikowi uzyskanie prawa do pierwszego urlopu z upływem 6 miesięcy pracy, w wymiarze połowy wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Pamiętać należy, że zgodnie z przepisami przejściowymi ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. nowelizującej kodeks pracy, do pracowników, którzy do dnia wejścia w życie ustawy nie nabyli prawa do kolejnego urlopu stosuje się przepisy dotychczasowe. W art. 18 ustawy nowelizacyjnej zawarta jest zatem informacja, iż pracownik będący w trakcie nabywania prawa do pierwszego urlopu nabędzie do niego prawo na starych zasadach ale nie oznacza to, że pracownik nabędzie urlop w starym wymiarze.

**Wymiar urlopu** wypoczynkowego wynosi obecnie 20 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat oraz 26 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat (art. 154 § 1 pkt. 1 i 2 k.p.). Wcześniejsze uregulowanie przewidywało następujący wymiar urlopu: 18 dni, po roku pracy; 20 dni, po 6 latach pracy; 26 dni, po 10 la-

tach pracy (art. 154 § 1 pkt. 1-3 k.p. przed nowelizacją). Wobec tego, iż przepis art. 18 ustawy nowelizacyjnej wymienia tylko art. 153 i nakazuje stosować go w starym brzmieniu, wobec tego wymiar urlopu będzie udzielany zgodnie z przepisem art. 154 § 1 pkt. 1 i 2 w obecnym brzmieniu w wymiarze 20 dni i 26 dni.

#### **Przykładowo:**

Pracownik, który rozpoczął z dniem 1 czerwca 2003 r. pierwszą w życiu pracę w pełnym wymiarze i nabył z upływem 6 miesięcy pracy prawo do urlopu częściowego w wymiarze 9 dni, ale ich nie wykorzystał, to w maju po przepracowaniu roku należałoby mu udzielić 20 dni urlopu zgodnie z nowym wymiarem ale wedle starych zasad.

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu zgodnie z art. 155 § 1 pkt. 6 k.p. wlicza się z tytułu ukończenia szkoły wyższej - 8 lat. Zapis ten wymaga wyjaśnienia, bowiem nie dla wszystkich jasna jest odpowiedź na pytanie, czy ukończenie wyższej szkoły i uzyskanie tytułu licencjata uprawnia do zaliczenia do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu 8 lat. Zakończenie nauki uzyskaniem tytułu licencjata traktuje się jak studia wyższe. Przesądza o tym zarządzenie ministra edukacji narodowej z dnia 9 kwietnia 1992 r. w sprawie określenia rodzajów dyplomów i tytułów zawodowych oraz wzorów dyplomów wydawanych przez uczelnie. W § 2 niniejszego zarządzenia wskazano, że licencjat jest tytułem zawodowym nadawanym absolwentom wyższych zawodowych studiów humanistycznych i matematyczno-przyrodniczych, społecznych, ekonomicznych, artystycznych, teologicznych, wychowania fizycznego, turystyki, rekreacji, fizjoterapii oraz medycznych (z wyjątkiem lekarskich i stomatologicznych).

**Sposób udzielania urlopu** w myśl obowiązującego od dnia 01 stycznia 2004 r.

przepisu art. 154<sup>2</sup> § 1 w związku z § 4 tegoż artykułu kodeksu pracy jest następujący. 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, jednakże udzielenie pracownikowi urlopu w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop. Możliwość udzielenia niepełnego dnia urlopu dotyczy tylko ostatniego – jednego - dnia urlopu w danym roku kalendarzowym. W żadnej innej sytuacji nie wolno udzielać niepełnego dnia urlopu. Różnica pomiędzy poprzednio i obecnie stosowanym sposobem udzielania urlopu jest istotna, bowiem do końca 2003 r. urlopu udzielało się w dni robocze, za które uważało się wszystkie dni, z wyjątkiem niedziel i świąt określonych w odrębnych przepisach. Konsekwencją stosowania tego zapisu było udzielanie pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy urlopu na kolejne dni robocze, bez względu na ustalony dla pracownika wymiar i rozkład czasu pracy.

Od początku 2004 r. urlopu dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy udziela się w sposób następujący. Gdy pracownik zatrudniony jest w wymiarze 1/2 etatu a jego dobowy wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę wynosi 4 godziny dziennie w pięciodniowym tygodniu pracy, należy w tym przypadku stosować przepis art. 154 § 2 k.p., w myśl którego wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Ponadto, jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, przysługuje mu 20 dni urlopu, (art. 154 § 1 pkt. 1), a niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia (art. 154 § 2).

Pracownik, o którym mowa wyżej, zatrudniony w połowie wymiaru czasu pracy ma więc prawo do 10 dni urlopu wypoczynkowego. Jednakże faktyczna liczba dni urlopu zależy od rozkładu czasu pracy indywidualnego pracownika. Z przepisu art. 154<sup>2</sup> § 1 k.p. wynika, że urlop udzielany jest w dniach pracy ale rozliczany jest w godzi-

nach. Stosownie do § 2 art. 154<sup>2</sup> k.p. przy udzielaniu urlopu zgodnie z § 1 jeden dzień urlopu odpowiada ośmiu godzinom pracy. W przypadku jak wyżej, jeden dzień urlopu nie będzie odpowiadać jednemu dniowi pracy. Dzień pracy wynosił będzie w tym przypadku 4 godziny, z kolei wymiar urlopu wyniesie 80 godzin (10 dni x 8 godzin = 80 godzin). Faktycznie, pracownik zatrudniony na 1/2 etatu gdy jego dobowy wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę wynosi 4 godziny dziennie w pięciodniowym tygodniu pracy będzie wykorzystywał przysługujący mu urlop przez 20 dni pracy (80 godzin : 4 godziny = 20 dni urlopu).

*Poniżej przedstawiono wyliczenie wymiaru urlopu dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, dla wybranych niepełnych etatów.*

$1/2 \times 26$  dni urlopu = 13 dni urlopu, lub  $1/2 \times 20$  dni urlopu = 10 dni urlopu;

$1/4 \times 26$  dni urlopu = 7 dni urlopu ( po zaokrągleniu w górę), lub  $1/4 \times 20 = 5$  dni urlopu;

$3/4 \times 26$  dni urlopu = 20 dni urlopu (po zaokrągleniu w górę), lub  $3/4 \times 20 = 15$  dni urlopu

$1/5 \times 26$  dni urlopu = 6 dni urlopu (po zaokrągleniu w górę), lub  $1/5 \times 20 = 4$  dni urlopu

$2/5 \times 26$  dni urlopu = 11 dni urlopu (po zaokrągleniu w górę), lub  $2/5 \times 20 = 8$  dni urlopu

$3/5 \times 26$  dni urlopu = 16 dni urlopu (po zaokrągleniu w górę), lub  $3/5 \times 20 = 12$  dni urlopu

$4/5 \times 26$  dni = 21 dni urlopu (po zaokrągleniu w górę), lub  $4/5 \times 20 = 16$  dni urlopu.

W następnej kolejności niezbędne jest, stosownie do wcześniejszych wyjaśnień pomnożenie wyliczonych dni urlopu razy 8 (jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy art.154<sup>2</sup> § 2 k.p.). Otrzymany wynik stanowi przeliczenie dni urlopu wypoczynkowego na godziny co jest niezbędne dla określenia rzeczywistej ilości dni urlopu pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Następnie godzinowe wyliczenie urlopu należy dopasować do ilości godzin pracy pracownika w danym dniu, aby otrzymać faktyczną ilość dni urlopu przysługujących pracownikowi.

**Przykładowo:**

pracownik zatrudniony na 3/5 etatu pracujący 2 dni po 8 godzin i 2 dni po 4 godziny ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 12 dni czyli do 96 godzin urlopu (12 x 8 = 96). Pracownik wykorzystuje w każdym tygodniu po 24 godziny urlopu (8 + 8 + 4 + 4

= 24), tyle wynosi jego tygodniowy wymiar czasu pracy. Pracownik będzie wobec tego rzeczywiście nieobecny w pracy przez 4 tygodnie (96 : 24 = 4).

- Ewa Podgórska, specjalista Działu Prawnego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

## Zapłata zaległego wynagrodzenia

### Wzór pozwu o zapłatę zaległego wynagrodzenia

**Sąd Pracy – Sąd Rejonowy**

dnia .....

W .....

**Powód** .....

.....

(Oznaczenie pracownika, adres)

Pozwany .....

.....

(Oznaczenie pracodawcy, adres)

### Pozew o zapłatę zaległego wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami z tytułu opóźnienia

Powód wnosi o zasądzenia od pozwanego pracodawcy:

1) kwoty niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za miesiąc

..... w wysokości ..... zł

2) odsetek ustawowych z tytułu opóźnienia w wypłacie pełnego należnego wynagrodzenia w okresie od

..... do .....

3) poniesionych kosztów postępowania wraz z (ewentualnymi) kosztami zastępstwa

Ponadto powód wnosi o:

1) przeprowadzenie rozprawy w razie nieobecności powoda

2) wydanie wyroku zaocznego w razie zaistnienia przesłanek przewidzianych w art. 333 k.p.c.

3) nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności wyrokowi wydanemu z uznania lub wyrokowi zaocznemu

### Uzasadnienie

Pozwany pracodawca ..... nie wypłacił w miesiącu ..... przysługującego mi wynagrodzenia za pracę w kwocie ..... zł (słownie ..... z łotych). Początkowo pozwany zapewniał, że będzie to krótkotrwałe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia, tłumacząc je chwilowymi trudnościami finansowymi, spowodowanymi niezapłaceniem za wykonane roboty budowlane przez zlecającego. Nowy termin wypłaty był jednak kilkakrotnie przekładany. Po upływie około dwóch tygodni od terminu wypłaty, tj. dnia ..... pozwany pracodawca wypłacił mi zaliczkowo niewielką kwotę tytułem następnego wynagrodzenia w wysokości ..... zł. Gdy nadszedł

termin następnej wypłaty, pracodawca wypłacił jedynie wyrównanie wynagrodzenia bieżącego, oświadczając, że nadal ma problemy finansowe i na wypłatę zaległego wynagrodzenia będzie musiał jeszcze poczekać. Do tej pory pozwany nie wypłacił mi zaległego wynagrodzenia.

W związku z powyższym uznaję postępowanie pracodawcy jako bezprawne, domagając się od niego zapłaty zaległego wynagrodzenia, a także odsetek ustawowych z tytułu opóźnienia w jego wypłacie w okresie od ..... do ....., uznając swoje żądania za w pełni uzasadnione.

.....  
(podpis powoda)

Załączniki:

1. Dokumentacja wynagrodzenia
2. Odpis pozwu z załącznikami dla pozwanego

## Jak się bronić przed wypowiedzeniem umowy o pracę

Pracodawca może wręczyć pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę. Dość często jednak robi to naruszając przepisy. Najczęściej do naruszenia przepisów dochodzi wówczas, gdy pracodawca:

- nie zachowa formy pisemnej wypowiedzenia,
- nie poda uzasadnionej jego przyczyny (przy umowie na czas nieokreślony),
- nie skonsultuje wypowiedzenia ze związkami zawodowymi,
- wypowie umowę o pracę chronionemu pracownikowi,
- nie poinformuje pracownika o przysługujących mu środkach odwoławczych.

Zgodnie z art. 30 par. 5 Kodeksu pracy oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy musi zawierać pouczenie pracownika o przysługującym mu prawie odwołania się do sądu. Należy w nim wskazać wymagany termin na wniesienie odwołania.

**Odwołanie od wypowiedzenia** wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego

umowę o pracę (art. 264 Kodeksu pracy). Jest to tzw. termin zawity, nieprzekraczalny. Oznacza to, że jeśli pracownik po upływie tego terminu złoży odwołanie, to sąd musi je oddalić. Właściwym do rozpoznania odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę jest sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy lub sąd, w okręgu którego praca jest, była lub miała być wykonana (art. 461 Kodeksu postępowania cywilnego).

7-dniowy termin na odwołanie się do sądu pracy biegnie od momentu, kiedy wypowiedzenie dotarło do pracownika w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią. Nie ma tutaj znaczenia, że pracownik odmawia zapoznania się z tym oświadczeniem pracodawcy (art. 61 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy).

Jeśli w piśmie wypowiedzającym brakuje pouczenia o odwołaniu, to pracownik może wnosić o przywrócenie mu terminu do wniesienia pozwu (art. 44 Kodeksu pracy).

*Źródło: Rzeczpospolita, 2 grudnia 2003 r.*

- Materiał zebrała: Maria Kościńska,  
Dział Informacji KK