

KOMUNIKAT

w sprawie: prawidłowego wykorzystywania urlopów wypoczynkowych
w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

Upieramie informuję Państwa, o konieczności corocznego wykorzystywania urlopów wypoczynkowych w pierwszej kolejności uwzględniając cały urlop zaległy, a następnie bieżący urlop wypoczynkowy. Jednocześnie zobowiązuję wszystkich pracowników Uczelni do wykorzystania urlopu zaległego **do dnia 30 września 2014 r.**

ZASADY OGÓLNE

- I. **Urlopy wypoczynkowe udzielane są przez bezpośrednich przełożonych na podstawie indywidualnych wniosków pracowników zgłoszonych w programie SAP**, z uwzględnieniem konieczności zapewnienia normalnego toku pracy jednostki. Pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze ustanawiają zastępstwo, tzn. wskazują osobę, która będzie ich zastępowała w czasie urlopu.
- II. **Pracownicy Uczelni zobowiązani są do zgłaszania wniosków urlopowych w programie SAP, a kierownicy do ich akceptowania - najpóźniej na dwa tygodnie przed terminem wypłaty wynagrodzeń za miesiąc którego dotyczy wnioski urlopowy.**
- III. Co najmniej jedna część urlopu powinna obejmować **nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.**
- IV. Termin urlopu ustala kierownik jednostki w porozumieniu z pracownikami. Uwzględniając wniosek pracownika dotyczący terminu urlopu, należy mieć na uwadze, iż nie jest on jednak dla pracodawcy bezwzględnie wiążący, ponieważ musi on także zabezpieczyć prawidłowy tok pracy. Samo złożenie wniosku urlopowego nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy (tak SN w wyroku z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 99/98). Wniosek musi być przez pracodawcę zaakceptowany - zgodnie z zasadami obowiązującymi u danego pracodawcy.
- V. Uprawnienie do urlopu ma charakter ściśle osobisty i pracownik nie może się zrzec prawa do urlopu, ani też przenieść tego prawa na inną osobę. Urlop wypoczynkowy musi wykorzystać w naturze, co oznacza, że nie może żądać od pracodawcy wypłaty świadczenia pieniężnego w zamian za urlop.
- VI. Osoby, które w danym roku kończą zatrudnienie w Uczelni **zobowiązane** są do wykorzystania całego przysługującego urlopu wypoczynkowego (zaległego i bieżącego), a kierownicy jednostek (dziekani wydziałów, dyrektorzy instytutów, centrów oraz kierownicy zakładów) **ponoszą odpowiedzialność** za prawidłowość ich wykorzystania. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę, pracownik jest zobowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeśli pracodawca udzieli mu go w tym terminie. Udzielenie pracownikowi urlopu w okresie wypowiedzenia zależy zatem wyłącznie od pracodawcy.
- VII. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części w sytuacjach ściśle określonych w Kodeksie pracy, tj. rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi jest wypłacany ekwiwalent pieniężny za urlop. Jednocześnie należy zaznaczyć, iż wypłata ekwiwalentu **w całości obciąża budżet wynagrodzeń danej jednostki organizacyjnej**. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacania 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.
- VIII. Przesunięcie terminu udzielonego urlopu może nastąpić na wniosek pracownika lub z inicjatywy pracodawcy, z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeśli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia w toku pracy. Do przesunięcia urlopu dochodzi także w sytuacji, gdy pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie, z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, np. z powodu choroby. Odwołanie pracownika z urlopu ma charakter polecenia służbowego, do którego pracownik musi się dostosować. Pracodawca może wydać to polecenie w sytuacji, gdy obecność pracownika w zakładzie jest wymagana z uwagi na okoliczności, nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.
- IX. Zgodnie z Kodeksem pracy, prawo do niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego **przedawnia się z upływem 3 lat** licząc od końca roku, w którym pracownik nabył do niego prawo. Niemniej jednak czas ten ulega przedłużeniu,

jeżeli urlop wypoczynkowy stał się urlopem zaległym. Taki urlop przedawnia się z upływem 3 lat, ale liczonych od końca III kwartału roku następnego.

URLOPY WYPOCZYNKOWE DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

- I. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w **wymiarze trzydziestu sześciu dni roboczych** w ciągu roku. Urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych (przerwa wakacyjna, zimowa, przerwy świąteczne, semestralne). Prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego nabywa nauczyciel akademicki w ostatnim dniu poprzedzającym letnią przerwę w zajęciach dydaktycznych, a prawo do drugiego i dalszych urlopów - z początkiem każdego następnego roku kalendarzowego.
- II. Nauczyciel akademicki ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w przypadkach:
 - zatrudnienia w ciągu roku kalendarzowego;
 - ustania stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego;
 - podjęcia pracy po powrocie z urlopu bezpłatnego, wychowawczego oraz urlopu dla poratowania zdrowia.
- III. Nauczyciel akademicki zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru zatrudnienia.

URLOPY WYPOCZYNKOWE DLA NIENAUZYCIELI

- I. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem pierwszego przepracowanego miesiąca (urlop częściowy), w wymiarze 1/12 urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów wypoczynkowych - nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.
- II. Wymiar urlopu wypoczynkowego zależy od stażu pracy oraz wykształcenia pracownika. Zgodnie bowiem z art. 155 kodeksu pracy, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się wskazane tam okresy z tytułu ukończenia edukacji w określonej placówce. Z tytułu ukończenia szkoły wyższej staż pracowniczy, decydujący o wymiarze urlopu wypoczynkowego, zwiększa się o 8 lat. Dotyczy to także studiów wyższych „pierwszego stopnia”, które kończy licencjat. Staż pracy, mający wpływ na wymiar urlopu wypoczynkowego, nie jest tzw. stażem zakładowym, co oznacza, że chodzi tu o zatrudnienie łącznie u wszystkich pracodawców, z jakimi pracownik pozostawał kiedykolwiek związany stosunkiem pracy. Dla pracownika zatrudnionego krócej niż 10 lat, wymiar urlopu wynosi 20 dni, a dla pracownika zatrudnionego 10 lat lub więcej - 26 dni. Pracownik, który nie jest zatrudniony na cały etat korzysta z urlopu, którego wymiar jest proporcjonalny do czasu pracy. Przykładowo: pracownik zatrudniony na 1/2 etatu, uprawniony do urlopu w wymiarze 20 dni, nabywa prawo do 10 dni urlopu w roku.
- III. Urlopu udziela się pracownikowi w dni, które są dla niego dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Urlop udzielany jest w wymiarze godzinowym, a jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.
- IV. W określonych przypadkach termin urlopu nie podlega ustaleniom w ww. trybie. (urlop na żądanie). Pracownik, także ten, który podejmuje pracę pierwszy raz w życiu, ma prawo wykorzystać cztery dni urlopu w roku w terminie przez siebie wybranym, a który jest wiążący dla pracodawcy. Osoba ta zgłasza żądanie udzielenia takiego urlopu najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia.

D Y R E K T O R
Centrum Kadrowo-Placowego UMCS


mgr Agnieszka Krukowska