

Urlopy w placówkach oświatowych

PODSTAWA PRAWNA

- U S T A W A z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela
(Dz. U. z 2024 r. poz. 986.)
- U S T A W A z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy
(Dz. U. z 2023 r. poz. 1465.)

Cechy urlopu wypoczynkowego

- coroczny
- nieprzerwany
- płatny
- udzielany w naturze
- niezbywalny
- nie podlegający zrzeczeniu się

Wymiar urlopu wypoczynkowego nauczyciela zależy od miejsca zatrudnienia.

- Nauczycielom zatrudnionym w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie letnie i zimowe, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania (art. 64 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela)
- Nauczycielowi świadczącemu pracę w placówce nieferyjnej, tzn. takiej, w której nie przewidziano ferii szkolnych, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów na dany rok kalendarzowy (art. 64 ust. 3 Karty Nauczyciela).
- Dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi pełniącemu inne stanowisko kierownicze w szkole, a także nauczycielowi, który przez okres co najmniej 10 miesięcy pełni obowiązki kierownicze w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów

Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego

- Stosownie do dyspozycji art. 65 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela zwanej dalej Kartą Nauczyciela, nauczyciel zatrudniony w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, uzyskuje prawo do pierwszego urlopu w ostatnim dniu poprzedzającym ferie szkolne, a prawo do drugiego i dalszych urlopów - w każdym następnym roku kalendarzowym.
- Z przepisu wynika, iż nauczyciel zatrudniony w placówce feryjnej nabywa prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego w ostatnim dniu poprzedzającym ferie szkolne.
- Tym samym nauczyciel, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu w trakcie trwania semestru, nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego i prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.
- Prawo do urlopu wypoczynkowego w kolejnych latach nauczyciel zatrudniony w placówce feryjnej nabywa z dniem 1 stycznia danego roku.

Wymiar urlopu wypoczynkowego

- Nauczycielowi zatrudnionemu w placówce feryjnej przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii szkolnych i w czasie ich trwania (art. 64 ust. 1 Karty Nauczyciela). Może on jednak zostać zobowiązany przez dyrektora do wykonywania w czasie ferii, przez łącznie nie więcej niż 7 dni, następujących czynności:
 - 1) przeprowadzania egzaminów,
 - 2) prac związanych z zakończeniem roku szkolnego i przygotowaniem nowego roku szkolnego,
 - 3) opracowywania szkolnego zestawu programów oraz uczestniczenia w doskonaleniu zawodowym w określonej formie (art. 64 ust. 2 Karty Nauczyciela).
- W ramach przysługującego wymiaru urlopu wypoczynkowego nauczyciel zatrudniony w placówce feryjnej ma prawo do nieprzerwanego co najmniej czterotygodniowego urlopu wypoczynkowego (art. 64 ust. 1 Karty Nauczyciela).
- Do urlopu wypoczynkowego nauczycieli placówek feryjnych nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy o urlopie wypoczynkowym, z wyjątkiem przepisów o zaokrąglaniu nieprzepracowanych miesięcy i wynikających z wyliczeń dni urlopu, tj. art. 155^{2a} k.p. i 155³ k.p. Oznacza to, iż wymiar urlopu wypoczynkowego nauczyciela zatrudnionego w placówce feryjnej jest niezależny od wymiaru jego etatu i nie jest planowany w planie urlopów. Nauczycielowi takiemu nie przysługuje urlop na żądanie.

Urlop proporcjonalny

- W myśl art. 64 ust. 5 zd. 1 Karty Nauczyciela nauczyciel zatrudniony przez cały okres trwania zajęć w danym roku szkolnym w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach określonych w art. 64 ust. 1 Karty Nauczyciela, tj. w pełnym wymiarze.
- Z uchwały Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2006 roku, sygn. akt III PZP 3/06, wynika, iż w przypadku rozwiązania stosunku pracy z takim nauczycielem w czasie roku szkolnego wymiar przysługującego mu urlopu ustala się w oparciu o art. 155¹ k.p., statuujący zasadę proporcjonalnego wymiaru urlopu wypoczynkowego.
- Nauczyciel zatrudniony w placówce feryjnej na okres krótszy niż 10 miesięcy ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do określonego w umowie okresu prowadzenia zajęć (art. 64 ust. 5 zd. 1 Karty Nauczyciela). Prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do przepracowanego okresu przysługuje także nauczycielowi zatrudnionemu w szkole, w której nie są przewidziane ferie szkolne, w przypadku nawiązania lub ustania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego (art. 64 ust. 5a Karty Nauczyciela).

Urlop uzupełniający

- Szczególnym uprawnieniem przysługującym nauczycielowi zatrudnionemu w placówce feryjnej jest urlop uzupełniający (art. 66 ust. 5 Karty Nauczyciela). Nauczyciel ma do niego prawo w przypadku niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w całości lub części w okresie ferii szkolnych z powodu:
- niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną,
- Urlopu dla poratowania zdrowia
- urlopu macierzyńskiego,
- urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- urlopu ojcowskiego,
- urlopu rodzicielskiego,
- odbywania ćwiczeń wojskowych albo krótkotrwałego przeszkolenia wojskowego.

Urlop uzupełniający przysługuje w wymiarze do 8 tygodni. Stanowi on różnicę pomiędzy 8 tygodniami, a okresem wykorzystanego urlopu wypoczynkowego

Placówka nieferyjna

- Nauczycielom zatrudnionym w szkołach, w których nie są przewidziane ferie szkolne, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów (art. 64 ust. 3 KN). Oznacza to, że urlop wypoczynkowy nauczycieli zatrudnionych w placówkach, w których organizacji pracy nie są przewidziane ferie szkolne, rozliczany jest na zasadach określonych przepisami Kodeksu Pracy, a jedynie wymiar tego urlopu jest wyższy niż przewidziany w Kodeksie pracy i nie zależy od stażu pracy. Tym samym, nawet jeśli jest to pierwsza praca nauczyciela, przysługuje mu urlop w wymiarze 35 dni roboczych.

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. Przy udzielaniu urlopu jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy (art. 154² § 1 i 2 kp). Oznacza to, że nauczycielowi placówki nieferyjnej urlopu należy udzielać w te dni, które są dla niego dniami pracy. Poza tym urlop rozliczany jest w wymiarze godzinowym. Potwierdza to zarówno Ministerstwo Edukacji Narodowej (pismo Departamentu Strategii Ministerstwa Edukacji Narodowej z 31 grudnia 2009 r., DS-WPZN-WE-421-4/09), jak i Państwowa Inspekcja Pracy (pismo Generalnego Inspektora Pracy z 14 stycznia 2010 r., GPP-118-4560-92/09/PE/RP).

- Organy te stwierdzają jednak, że przy udzielaniu urlopu wypoczynkowego w godzinach należy przyjąć, że **nauczyciel pracuje 8 godzin na dobę**. W tej sytuacji, mimo że nauczyciel realizuje w danym dniu mniej niż 8 godzin, to jest to jednak wymiar czasu pracy przeznaczony na zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze.
- W zakresie obowiązków nauczyciela mieszczą się ponadto inne zajęcia i w konsekwencji dają 40 godzin pracy na tydzień w ramach pełnego etatu.
- W konsekwencji należy przyjąć, że nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć przysługuje 35 dni urlopu rocznie. Po przeliczeniu na godziny daje to **280 godzin** ($35 \text{ dni} \times 8 \text{ godzin}$). Z puli tej należy jednak odliczać po 8 godzin za każdy dzień urlopu

URLOP PROPORCJONALNY

Istota:

Wymiar urlopu pracownika jest uzależniony od okresu przepracowanego u danego pracodawcy w danym roku kalendarzowym.

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,**

- I. Urlop proporcjonalny 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, okresowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych,
 - 4) tymczasowego aresztowania,
 - 5) odbywania kary pozbawienia wolności,
 - 6) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.
- II. Jeżeli okres, o którym mowa w 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 – przepis ten został zmieniony od 1 października 2013 roku.

ZASADY PRZY USTALANIU URLOPU PROPORCJONALNEGO

1. Przy ustalaniu urlopu proporcjonalnego kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi na podstawie art. 154 § 1 k.p.
2. Niepełny miesiąc urlopu zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca. Jeżeli ustanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i podjęcie zatrudnienia u kolejnego pracodawcy następuje **w tym samym miesiącu kalendarzowym**, zaokrąglenia w górę dokonuje tylko **dotychczasowy pracodawca**;
3. Przy ustalaniu wymiaru urlopu proporcjonalnego nie uwzględnia się niepełnych miesięcy kalendarzowych urlopu bezpłatnego lub innego okresu niewykonywania pracy, w ciągu którego nie nabywa się prawa do urlopu. W przypadku kiedy wyżej wymienione okresy obejmują części miesięcy kalendarzowych, za miesiąc uważa się 30 dni;
4. Przy ustalaniu urlopu proporcjonalnego przysługującego pracownikowi w roku, w którym nabył on u tego pracodawcy prawo do urlopu w wyższym wymiarze, ustala się urlop, uwzględniając wyższy jego wymiar.

Nauczyciel zatrudniony w szkole, w której nie są przewidziane ferie szkolne, w przypadku nawiązania lub ustania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego, zgodnie z odrębnymi przepisami (art. 64 ust. 5a KN). Tymi odrębnymi przepisami jest ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: kp.

Zgodnie z art. 154² § 1 i 2 kp 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.

Przy udzielaniu tego urlopu jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy. Oznacza to, że nauczycielom placówek nieferyjnych urlopu udziela się tylko w dni pracy w wymiarze godzinowym. Przy czym przyjmuje się – niezależnie od tego, ile godzin pensum danego dnia realizuje nauczyciel – że jeden dzień do celów urlopowych odpowiada 8 godzinom pracy. Potwierdza to zarówno Ministerstwo Edukacji Narodowej (pismo Departamentu Strategii Ministerstwa Edukacji Narodowej z 31 grudnia 2009 r., DS-WPZN-WE-421-4/09), jak i Państwowa Inspekcja Pracy (pismo Głównego Inspektora Pracy z 14 stycznia 2010 r., GPP -118-4560-92/09/PE/RP). A zatem zgodnie z tym nauczyciel zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć na cały rok kalendarzowy ma prawo do 35 dni urlopu, tj. 280 godzin (35 dni × 8 godzin).

Z tej puli urlopowej za każdy dzień urlopu odliczamy po 8 godzin

WAŻNE!

- Jeżeli sobota i niedziela są dniami pracy wynikającymi z harmonogramu czasu pracy, to na te dni można udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego.
- Urlopu udzielamy w wymiarze godzinowym, który odpowiada dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu (*art. 154² § 1 Kodeksu pracy*).
- Od tej zasady jest jeden wyjątek. Pracownikowi można udzielić urlopu na część dobowego wymiaru czasu pracy, gdy pozostał mu do wykorzystania urlop w wymiarze niższym niż czas pracy zaplanowany w danej dobie (*art. 154¹ § 4 Kodeksu pracy*).

Odwołanie z urlopu – art. 167 k.P.

1. Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności **nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu**.
2. Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Forma polecenia powrotu do pracy!

Czy można odwołać z urlopu „na żądanie”?

Jak się skontaktować z pracownikiem w trakcie urlopu wypoczynkowego?

Urlop zaległy

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym w planie urlopowym należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego, nie dotyczy to urlopu „na żądanie”.

Pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody – wyrok SN z 25 stycznia 2006 r. I PK 124/05

Urlop zaległy

Nieudzielenie zaległego urlopu do 30 września mogą usprawiedliwić jedynie okoliczności, które uniemożliwiają wykorzystanie tego urlopu, np. choroba, urlop macierzyński, wychowawczy.

Co w przypadku, gdy pracownik uporczywie odmawia udania się na urlop?

Niestety, nawet w takim przypadku osoba odpowiedzialna w firmie za udzielanie urlopów może być ukarana mandatem (przez PIP) lub grzywną (przez sąd).

Przedawnienie roszczenia o urlop wypoczynkowy

Zasadą jest, że roszczenia ze stosunku pracy, w tym o urlop wypoczynkowy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

1. Roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego przedawnia się z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne (art. 291 § 1 KP), przy czym rozpoczęcie biegu tego terminu następuje bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop przysługuje (art. 161 KP), bądź najpóźniej z końcem pierwszego kwartału roku następnego, jeżeli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy (art. 168 KP) – **wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2001 roku (I PKN 367/00).**

2. Bieg przedawnienia roszczenia pracownika o urlop wypoczynkowy rozpoczyna się ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym pracownik uzyskał prawo do urlopu (art. 291 § 1 k.p. w związku z art. 161 k.p.), chyba że szczególne przepisy kodeksu pracy lub innych aktów normatywnych przewidują obowiązek udzielenia przez zakład pracy urlopu w innych terminach – **uchwała SN z dnia 20 lutego 1980 r. (V PZP 6/79).**

Przedawnienie roszczenia o urlop wypoczynkowy

Zasadą jest, że Roszczenia ze stosunku pracy, w tym o urlop wypoczynkowy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

UWAGA!

OD 1 PAŹDZIERNIKA 2013 ROKU WRAZ ZE ZMIANAMI DOTYCZĄCYMI URLOPÓW WYCHOWAWCZYCH DO KODEKSU PRACY ZOSTAŁ WPROWADZONY ART. 293(1):

Bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego.

Urlop w okresie wypowiedzenia – art.167 (1) k.P.

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów.

PAMIĘTAJ O PROPORCJONALNYM WYLICZENIU URLOPU!!!

Jak należy dokonać zobowiązania do wykorzystania urlopu ?

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (art. 171 k.P.)

ZASADA

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

WYJĄTEK

2. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w pkt 1, 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.

DOŁĄCZ DO SZKOLENIA PEŁNOWYMIAROWEGO

Urlopy w placówkach oświatowych w 2025 roku



Weź udział w szkoleniu i zyskaj:

- certyfikat
- nagranie dostępne przez 7 dni
- możliwość zadawania pytań po szkoleniu

Z kodem **URLOP** zyskasz 15% zniżki –
już tylko **7 miejsc** w promocyjnej cenie!

Akta osobowe pod lupą – obowiązki pracodawcy w zakresie prowadzenia akt osobowych w świetle kontroli PIP



Kluczowe zagadnienia dla działów **kadrowo-płacowych** w 2025 roku



24-25 czerwca 2025 roku –
Konferencja ONLINE

**Dziękujemy za uwagę
i zapraszamy do kontaktu!**

Verte

ul. Mieszczańska 29/13
50-201 Wrocław



71 321 56 41



biuro@centrumverte.pl



www.centrumverte.pl