

## KOMUNIKAT

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

W związku z utrzymującymi się w dalszym ciągu bardzo wysokimi zaległościami urlopowymi - uprzejmie informuję, że **wszyscy pracownicy posiadający zaległe urlopy wypoczynkowe za lata 2014, 2015, 2016 i 2017 zobowiązani są do bezwzględnego ich wykorzystania w bieżącym roku kalendarzowym**. Kierownicy Jednostek Organizacyjnych (dziekani wydziałów, dyrektorzy instytutów i kierownicy pozostałych jednostek) mają obowiązek udzielenia podległym pracownikom urlopów wypoczynkowych w roku 2018, w pierwszej kolejności całego zaległego oraz urlopu bieżącego. Urlopy zaległe należy wykorzystać **do dnia 30 września 2018 r.**

### ZASADY OGÓLNE

- I. **Urlopy wypoczynkowe udzielane są przez bezpośrednich przełożonych na podstawie indywidualnych wniosków pracowników zgłoszonych poprzez system SAP.** Pomocniczo, w celu zaplanowania i zabezpieczenia prawidłowego toku pracy oraz wykorzystania przez pracowników urlopów wypoczynkowych zaleca się sporządzenie przez kierowników planów urlopowych w formie papierowej na potrzeby własnej Jednostki Organizacyjnej. Pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze ustanawiają zastępstwo, tzn. wskazują osobę, która będzie ich zastępowała w czasie urlopu.
- II. Co najmniej jedna część urlopu uwzględniająca wypłatę gratyfikacji urlopowej powinna obejmować **nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Niedopuszczalne jest wykorzystywanie przez pracowników tylko minimalnej ilości dni urlopu niezbędnej do wypłaty w/w gratyfikacji i pozostawianie reszty należnego urlopu wypoczynkowego na następny rok kalendarzowy.**
- III. 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 (SN w wyroku z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 99/98). **Wniosek musi być złożony poprzez system SAP i zaakceptowany przez pracodawcę (przełożonego) - zgodnie z zasadami obowiązującymi w UMCS.**
- IV. 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 zostać wykorzystany w naturze, co oznacza, że nie może żądać od pracodawcy wypłaty świadczenia pieniężnego w zamian za urlop.
- V. 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.
- VI. W przypadku niewykorzystania całego urlopu następuje wypłata ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, **w całości obciążający budżet wynagrodzeń danej jednostki organizacyjnej.**
- VII. 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.

## 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, międzysemestralne). Prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego nauczyciel akademicki nabywa 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 NIENAUCZYCIELI

- I. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym rozpoczął pracę, uzyskuje prawo do urlopu po przepracowaniu każdego miesiąca (urlop częściowy), w wymiarze 1/12 urlopu przysługującego w pierwszym roku pracy. Prawo do kolejnych urlopów wypoczynkowych - nabywa z początkiem każdego następnego roku kalendarzowego.
- 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 okresy z tytułu ukończenia edukacji. 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 kończą 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 (staż urlopowy poniżej 10 lat), nabywa prawo do 10 dni urlopu w roku kalendarzowym.
- 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. 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.

**Jednocześnie informuję, że przepisy Kodeksu pracy przewidują możliwość ukarania pracodawcy karą grzywny w wysokości do 30.000 zł w przypadku zaległości urlopowych stwierdzonych w wyniku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.**

Podstawa prawna: art. 152, art. 282 Kodeksu pracy, § 32, § 33 pkt 4-6 Regulaminu Pracy, Uchwała Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej Nr XXII-28.4/11 z dnia 25 maja 2011 r. w sprawie urlopów wypoczynkowych nauczycieli akademickich.

**REKTOR**  
  
*prof. dr hab. Stanisław Michałowki*

Informacje dotyczące udzielania urlopów wypoczynkowych (przepisy oraz instrukcje SAP) dostępne są na stronie UMCS, w zakładce Pracownik/informacje kadrowe/urlopy/urlop wypoczynkowy.