

Uprawnienie pracownika niepedagogicznego do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

Opracowała: Joanna Swadźba, prawnik

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 ze zm.),
- *Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych* (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1202),
- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 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.).

Pracownicy niepedagogiczni zatrudnieni w szkole lub placówce oświatowej nabywają prawo do ekwiwalentu na innych zasadach niż nauczyciele. W odniesieniu do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy pracownicy niepedagogiczni podlegają regulacjom *Kodeksu pracy* i przepisów wykonawczych do tej *Ustawy*. Pracodawca zatem przyznaje i wypłaca ekwiwalent za niewykorzystany urlop tym pracownikom szkół i placówek oświatowych, którzy nie są nauczycielami na zasadach określonych w *Kodeksie pracy*. Zgodnie natomiast z regułami prawa pracy obowiązek wypłaty pracownikowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop jest wyjątkiem od zasady wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze.

Podstawa prawna przyznania ekwiwalentu

Zgodnie z treścią art. 171 § 1 *Kodeksu pracy* „(...) w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent”. Zasadą zatem jest, że ekwiwalent przysługuje, jeśli łącznie zostaną spełnione przesłanki:

- pracownik niepedagogiczny nie wykorzysta całości lub części przysługującego mu urlopu wypoczynkowego oraz
- powodem niewykorzystania urlopu wypoczynkowego jest rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy.

Przez rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy *Kodeks pracy* rozumie konkretne sytuacje prawne. Zgodnie z treścią art. 30 § 1 tego aktu umowę o pracę **rozwiązuje się**:

- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia,
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia,
- z upływem czasu, na który była zawarta,
- z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Natomiast stosunek pracy **wygasa** w przypadkach określonych w *Kodeksie pracy* i w przepisach szczególnych (art. 63–66 k.p.). Takimi przypadkami są:

- śmierć pracownika,
- śmierć pracodawcy

Ponadto umowa o pracę wygasa z upływem trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca wcześniej ją rozwiązał bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Z przepisów szczególnych warto zwrócić uwagę na art. 18 *Ustawy o pracownikach samorządowych*, zgodnie z którym stosunek pracy pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym wygasa w razie odmowy złożenia ślubowania.

**Aby czytać dalej, potrzebujesz pełnego dostępu.
Przeglądaj wszystkie materiały w ramach abonamentu lub prenumeraty.**

Korzyści:

- nielimitowany dostęp do treści,
- aktualizacje materiałów w niezbędnikach, nawet do 2 razy w tygodniu,
- e-czasopisma w nowej, wygodnej formie,
- dodatkowe materiały i wzory dokumentów do pobrania,
- dostęp do porad cenionych ekspertów i praktyków,
- zniżki na kolejne produkty, szkolenia i webinary

i znacznie więcej...

**Zamów na: www.oficynamm.pl
lub skontaktuj się z nami: 800 702 902, bok@oficynamm.pl**