

## **Dodatkowy urlop wypoczynkowy**

Uprawnieniem pracowników niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym jest dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do urlopu nabywane jest po przepracowaniu pełnego roku od dnia zaliczenia do stopnia niepełnosprawności.

Wymagany okres zatrudnienia ustala się łącznie, niezależnie od tego, czy osoba była zatrudniona u jednego czy też u wielu pracodawców, jak również czy była zatrudniona nieprzerwanie. Dodatkowy urlop nie przysługuje osobie, która jest uprawniona do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów

1. Pracownik nabywa prawo do urlopu nawet, jeżeli nie wykonywał pracy z powodu choroby i pobierał w tym czasie zasiłek chorobowy (dot. także świadczenia rehabilitacyjnego). Znaczenie, bowiem ma pozostawanie w stosunku pracy, a nie jej świadczenie. Wyjątki: urlop bezpłatny, zdrowotny, wychowawczy, nieświadczenie pracy w związku z odbywaniem kary pozbawienia wolności, odbywaniem służby wojskowej.

2. Pierwszy dodatkowy urlop osoba niepełnosprawna nabywa w całości, nawet, jeżeli uzyska do niego prawo dopiero w grudniu danego roku. Wynika to z brzmienia art. 19 ust. 1 ustawy o rehabilitacji (...): „Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności”. Prawo do kolejnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nabywa z dniem 1 stycznia każdego roku kalendarzowego, o ile pozostaje w zatrudnieniu.

3. Jeżeli osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności utraci status osoby niepełnosprawnej lub też zostanie zaliczona do lekkiego stopnia niepełnosprawności, nie traci prawa do urlopów, do których nabyła prawo przed utratą tego statusu lub zmianą stopnia niepełnosprawności na lekki (zarówno zaległych jak i bieżących). W takim przypadku brak jest podstaw do zastosowania zasady urlopu w wymiarze proporcjonalnym. Utrata bądź zmiana

stopnia niepełnosprawności powoduje utratę prawa do kolejnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

4. Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, chociażby nie wystąpił do pracodawcy o przyznanie takiego urlopu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r. sygn. II PK 339/04). Ani przepisy ustawy o rehabilitacji, ani przepisy Kodeksu pracy nie uzależniają prawa do urlopu wypoczynkowego od wniosku osoby do urlopu uprawnionej. Nieuzyskanie przez pracodawcę wiadomości o przysługującym pracownikowi z mocy prawa prawie do dodatkowego urlopu wypoczynkowego może - w konkretnych okolicznościach - oznaczać tylko tyle, że pracodawcy nie można zarzucić zawinionego niewykonywania zobowiązania do udzielenia urlopu zgodnie z przepisami prawa pracy.

5. Dodatkowy urlop wypoczynkowy przechodzi na rok następny. Urlopu dodatkowego niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z planem urlopów na dany rok należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

6. Roszczenia ze stosunku pracy, w tym dotyczące udzielenia dodatkowego urlopu wypoczynkowego ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Trzyletni termin przedawnienia prawa do urlopu rozpoczyna się najwcześniej w ostatnim dniu roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył to prawo.

### **Podstawa**

*Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.)*