

Wyd. 1968

# B I U L E T Y N

## WOJEWÓDZKIEGO KOMITETU KULTURY FIZYCZNEJ I TURYSTYKI

---

Nr 2-3

Poznań, dnia 3 sierpnia 1971 r.

ROK XVI

- Poz. 7 Zbiór ważniejszych wyjaśnień udzielonych przez komitet Pracy i Płac w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych w sprawie stosowania przepisów ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz.U. Nr 12, poz. 85).
- Poz. 8 Ustawa z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych.
- Poz. 9 Rozporządzenie RM z dnia 8 maja 1969 r. w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy o pracowniczych urlopach wypoczynkowych.
- Poz. 10 Rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 21 czerwca 1969 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.

ZGPP-S/472/71-Z-8-n.330+25



Zbiór ważniejszych wyjaśnień udzielonych przez Komitet Pracy i Płac w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych w sprawie stosowania przepisów ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz.U. Nr 12, poz. 85).

#### ZAKRES DZIAŁANIA USTAWY

1. Ustawa dotyczy wszystkich pracowników nie wyłączając zatrudnionych przez osoby fizyczne. Pracownikiem w rozumieniu ustawy jest osoba pozostająca w stosunku pracy. Do osób wykonujących pracę nakładczą, objętych obowiązkiem ubezpieczenia społecznego, przepisy ustawy - poza art. 24 nie mają zastosowania.

#### WYMIAR URLOPU I WARUNKI NABYCIA PRAWA DO URLOPU

##### do art. 1:

2. Określony w art. 1 wymiar urlopów pracowniczych ma charakter powszechny; odmienne normy urlopowe występują w przypadkach wymienionych w art. 9 (praca sezonowa), art. 20 (młodociani) art. 23 (urlopy dodatkowe) i art. 30 (szczególne warunki pracy) oraz w przepisach pozostawionych w mocy zgodnie z art. 32 ust. 3.
3. Urlop obejmuje kolejne kalendarzowe dni robocze. Za dni robocze uważa się wszystkie dni z wyjątkiem wymienionych w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. Nr 4 poz. 28 z późn. zmianami).
4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do normalnego czasu pracy obowiązującego w danym zakładzie pracy (na danym stanowisku) przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze wynikającym z przepisów ustawy o pracowniczych urlopach wypoczynkowych, obejmujący - analogicznie jak w przypadku pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy - kolejne kalendarzowe dni robocze, bez względu na ustalony dla pracownika wymiar i rozkład czasu pracy.  
Jeżeli rozkład czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze, przewiduje dłuższe (wielodniowe) lub nierytmiczne przerwy w zatrudnieniu, urlop powinien składać się z dni pracy i dni wolnych (roboczych) w tej samej proporcji w jakiej dni te występują w czasie wykonywania pracy.
5. W przypadku gdy pracownik zatrudniony jest równocześnie w dwóch zakładach pracy okres pracy, od którego zależy wymiar urlopu, ustala się w

każdym zakładzie oddzielnie i niezależnie od siebie, toteż w tym samym roku kalendarzowym wymiar urlopu może się różnie kształtować w obu zakładach pracy. W celu zapewnienia pracownikowi warunków racjonalnego wypoczynku, na wniosek pracownika obydwaj zakłady pracy powinny udzielić przysługujących urlopów, w miarę możliwości, w tym samym terminie.

do art. 2:

6. Zasady stosowania przepisów art. 2 zostały określone w wyjaśnieniu nr 5 Komitetu Pracy i Płac z dnia 31 grudnia 1969 r. w sprawie wliczenia okresu nauki do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego (Dz.Urz. KPiP nr 7, poz. 14).

do art. 3:

7. Prawo do pierwszego urlopu pracownik nabywa po przepracowaniu roku, czyli z upływem ostatniego dnia roku pracy. Pracownik podejmujący zatrudnienie w dniu 1 lub 2 stycznia po raz pierwszy albo w przypadku określonych w art. 6 i 7 jak również po dłuższej niż 3 miesiące przerwie w zatrudnieniu, z wyjątkiem przypadków wymienionych w § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8 maja 1969 r. w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz.U. nr 14, poz. 100) - nabywa prawo do pierwszego urlopu z upływem 31 grudnia tego roku kalendarzowego, przy czym jest to urlop za rok przepracowany. Realizacja uprawnienia do tego urlopu ma miejsce w roku następnym, niezależnie od drugiego urlopu, do którego pracownik nabywa prawo z dniem 1 stycznia następnego roku kalendarzowego.
8. Okresy przerw w stosunku pracy (w tym również okresy przerw, w czasie których jest pobierana renta) nie podlegają wliczeniu do okresu pracy od którego zależy nabycie prawa do urlopu i jego wymiar, z wyjątkiem przypadku, o którym mowa w ust. 17 wyjaśnienia.

do art. 4:

9. Przepis art. 4, znajduje zastosowanie w przypadku, gdy wymiar urlopu ulega zwiększeniu zarówno w wyniku upływu określonej liczby lat pracy, jak i w związku z ukończeniem przez pracownika jednej ze szkół wymienionych w art. 2. Przepis ten ma zastosowanie również w razie uzyskania przez pracownika stanowiska uprawniającego do wyższego wymiaru urlopu, w myśl przepisów pozostawionych w mocy na podstawie art. 32 ust. 3 pkt. 3 i 4.

do art. 5:

10. Przepis art. 5 dotyczy zmian zatrudnienia, które mają miejsce po 1 stycznia 1969 r.; zmiany zatrudnienia sprzed tej daty ocenia się według zasad określonych w art. 29.



Okres 3 miesięcy o którym mowa w art. 5 ust. 1 kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu.

11. Uprawnienia urlopowe pracownika zatrudnionego przy pracy sezonowej uregulowane są odrębnie przepisem art.9. W razie podjęcia przez takiego pracownika pracy niesezonowej w terminie ustalonym w art. 5, okres pracy sezonowej podlega wliczeniu do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, jednakże nie jest uwzględniony przy nabywaniu prawa do urlopu, w myśl art. 3 i 5; pracownik nabywa więc prawo do urlopu w wymiarze określonym w art. 1 po przepracowaniu roku od daty podjęcia pracy niesezonowej (czyli z pominięciem okresu pracy sezonowej, z tytułu której pracownikowi przysługiwał urlop przewidziany w art. 9).

12. Przepisy ustawy dotyczą zatrudnienia na obszarze państwa polskiego. Praca wykonywana za granicą traktowana jest na równi z zatrudnieniem na terenie Polski tylko w przypadku, gdy wynika to wyraźnie z przepisów szczególnych.

Dotyczy do zwłaszcza osób kierowanych do pracy w polskich placówkach lub delegowanych służbowo za granicę, wysyłanych za granicę specjalistów, pracowników zatrudnionych na budowach eksportowych, pracowników kierowanych za granicę w celach szkoleniowych lub naukowo-badawczych.

13. Okresy zatrudnienia repatriantów za granicą podlegają wliczeniu do okresu pracy, od którego zależy prawo do urlopu i jego wymiar, na zasadach określonych w uchwale nr 145 Rady Ministrów z dnia 12 kwietnia 1957 r. w sprawie pomocy dla repatriantów (Monitor Polski nr 32, poz. 217).

14. Począwszy od 1 stycznia 1969 r. inwalidztwo każdej grupy (również grupy III) uzasadnia zastosowanie przepisu § 1 rozporządzenia z dnia 8 maja 1969 r.

15. Stosownie do przepisu § 2 pkt. 1 rozporządzenia z dnia 8 maja 1969 r. okresy poprzedniego zatrudnienia wliczane są do okresu pracy od którego zależy nabycie prawa do urlopu lub jego wymiar, na zasadach i w terminach określonych:

- w stosunku do oficerów zawodowych, chorążych zawodowych i podoficerów zawodowych - w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych

- w stosunku do żołnierzy zwolnionych z zasadniczej lub okresowej służby wojskowej - w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 22 listopada 1968 r. w sprawie szczególnych uprawnień żołnierzy i ich rodzin (Dz. U. Nr 44 poz. 318).

16. Pracownikowi, który w wyniku prawomocnego orzeczenia komisji rozjemczej lub sądu został dopuszczony do pracy wlicza się do okresu pracy, od którego zależy prawo do urlopu i jego wymiar, okres pracy przed przerwą

w świadczeniu pracy oraz ten okres przerwy w świadczeniu pracy, za który pracownikowi przyznano wynagrodzenie.

17. W razie przywrócenia pracownika do pracy w myśl art. 10 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2 poz. 11 z późn. zmianami), do okresu pracy, od którego zależy prawo do urlopu i jego wymiar, wlicza się okres zatrudnienia przed rozwiązaniem umowy o pracę oraz okres, za który pracownikowi przyznano wynagrodzenie.

do art. 6:

18. Przy stosowaniu przepisu art. 6 bez znaczenia jest okoliczność czy po rozwiązaniu stosunku pracy w drodze wypowiedzenia pracownik podejmie zatrudnienie w tym samym czy też w innym zakładzie pracy.
19. Dla stosowania przepisu art. 6 nie ma znaczenia okoliczność że po wypowiedzeniu stosunku pracy przez pracownika, okres wypowiedzenia został następnie skrócony w wyniku porozumienia stron.
20. Skutków przewidzianych w art. 6 nie stosuje się wobec pracownika, który w okresie nieprzekraczającym trzech miesięcy między jednym a drugim zatrudnieniem nawiąże krótkotrwały stosunek pracy (z reguły na okres próbny) i rozwiąże go w drodze wypowiedzenia, jeżeli poprzedni stosunek pracy nie został rozwiązany w sposób określony w art. 6, 7.
21. Skutków określonych w art. 6 nie wywołuje rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia zakładu pracy i pracownika (art. 6 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. - Dz. U. Nr 2 poz. 11, z późn. zmianami) choćby rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie nastąpiło z inicjatywy lub na wyraźny wniosek pracownika.
22. Jeżeli chodzi o pracowników mianowanych, których stosunki służbowe regulowane są przepisami ustawy o państwowej i służbie cywilnej oraz innymi pragmatykami, można uznać, że wystąpienie ze służby tych pracowników pociąga za sobą skutki analogiczne jak rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w drodze wypowiedzenia lub jak rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia zakładu pracy i pracownika - zależnie od konkretnego stanu faktycznego i wszystkich okoliczności towarzyszących rozwiązaniu stosunku służbowego.

do art. 7:

23. Przepisu art. 7 w części dotyczącej obniżenia wymiaru urlopu nie stosuje się wobec pracownika, któremu przed samowolnym porzuceniem pracy lub rozwiązaniem stosunku pracy przez zakład pracy z winy pracownika przysługiwał urlop w najniższym wymiarze, tj. 14 dni roboczych (art. 1 ust 1 pkt. 1).



24. Samowolne porzucenie pracy w rozumieniu art. 7 zachodzi w przypadkach określonych w wyjaśnieniu nr 3 Komitetu Pracy i Płac z dnia 5 października 1970 r. w sprawie zasad postępowania zakładów pracy w razie porzucenia pracy przez pracownika (Dz.Urz. KPiP nr 6, poz. 10).
25. W świetle przepisu art. 7 bez znaczenia jest okoliczność czy pracownik podejmie zatrudnienie w innym czy też w tym samym zakładzie pracy.
26. Rozwiązanie stosunku pracy przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w rozumieniu art. 7 oznacza rozwiązanie tego stosunku w trybie art. 2 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. (Dz.U. Nr 2 poz. 11 z późn. zmianami). lub w trybie dyscyplinarnym zwolnienia, przewidzianego w przepisach szczególnych (pragmatykach).

do art. 8:

27. Za pracę sezonową, w rozumieniu art. 9, uważać należy pracę wykonywaną przez część roku w związku z właściwościami pór roku; może ona występować zarówno w sezonowych zakładach pracy jak i w zakładach pracy niesezonowych (np. palacze c.o. (Przepis art. 9 ma w szczególności zastosowania do pracowników zatrudnionych sezonowo w obiektach wypoczynkowych).
28. Urlop określony w art. 9 przysługuje za miesiąc kalendarzowy w którym pracownik faktycznie przepracował wszystkie obowiązujące go dni pracy, przy czym za dni przepracowane uważa się również dni nieobecności w pracy objęte zwolnieniem z powodu choroby pracownika lub zwolnieniem udzielonym z innych przyczyn, na podstawie obowiązujących w tym zakresie przepisów.

ZASADY UDZIELENIA URLOPÓW

do art. 12:

29. Przesunięcie terminu urlopu na wniosek pracownika (art. 12, ust.1) nie wymaga zgody rady zakładowej.
30. Przesunięcie terminu urlopu przez zakład pracy (art. 12, ust. 2) wymaga uprzedniej zgody rady zakładowej i powinno być w miarę możliwości uzgodnione z pracownikiem; w razie nie dojścia do porozumienia z pracownikiem przesunięcia urlopu może być dokonane za zgodą rady zakładowej.
31. W razie nie udzielenia urlopu w terminie przewidzianym przepisem art.12 ust. 3 pracownik nie traci prawa do urlopu.

do art. 13:

32. We wszystkich przypadkach określonych w art. 13 ust. 1 przesunięcie terminu urlopu nie wymaga wniosku pracownika.

33. Choroba pracownika przypadająca w okresie rozpoczęcia urlopu uzasadnia przesunięcie urlopu na termin późniejszy (art. 13 ust. 1 pkt. 1) bez względu na to, jak długo ma trwać niezdolność do pracy, stwierdzona zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy.

do art. 15:

34. W myśl art. 15 ust. 2 zakład pracy obowiązany jest pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu, a w szczególności koszty podróży do miejsca pobytu w czasie urlopu i z powrotem według norm ustalonych dla podróży służbowych.

Jeżeli w drodze powrotnej z urlopu pracownik korzystał z bezpłatnego przejazdu koleją (na podstawie biletu kredytowego z rady zakładowej) zwrot kosztów podróży na tej trasie obejmuje tylko udokumentowane przez pracownika dopłaty poniesione w granicach norm przewidzianych dla podróży służbowych.

do art. 16:

35. Jeżeli niezdolność do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwała nieprzerwanie w czasie urlopu co najmniej 3 dni kalendarzowe, nie wykorzystane z tych przyczyn, część urlopu ulega odpowiedniemu przesunięciu.

Przesunięciu ulega taka ilość dni urlopu, jaka ilość dni roboczych przypadająca w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby (odosobnienia).

36. Przepis art. 16 ust. 1 dotyczy choroby pracownika korzystającego z urlopu wypoczynkowego, toteż nie ma zastosowania w sytuacji, gdy pracownik w czasie urlopu sprawował opiekę nad chorym członkiem rodziny.

37. Powołanie pracownika do odbywania czynnej służby wojskowej nie może ograniczać jego uprawnień do urlopu wypoczynkowego, przeto część urlopu nie wykorzystana z powodu odbywania ćwiczeń wojskowych ulega odpowiedniemu przesunięciu.

38. W sytuacji, gdy w okresie urlopu wypoczynkowego wystąpią okoliczności uprawniające do zwolnienia z pracy na czas określony przepisami § 4 uchwały nr 327 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (MP nr 3 poz. 22 z 1968 r.) lub postanowieniami układu zbiorowego pracy - pracownikowi nie przysługuje prawo do uzupełnienia lub przesunięcia tego urlopu.

39. W myśl przepisu § 7 ust. 4 rozporządzenia pracownik przebywający na urlopie obowiązany jest przesłać zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą, jeżeli zamierza skorzystać z przesunięcia części urlopu niewykorzystanego z powodu choroby - w terminach ustalonych rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1968 r. w sprawie za-



sad i trybu postępowania przy wystawianiu, doręczaniu oraz kontroli orzeczeń i zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy (Dz.U.Nr 3, poz.15). Jednakże wobec pracownika przebywającego na urlopie wypoczynkowym stosuje się obniżenie wynagrodzenia lub zasiłku chorobowego z powodu uchybienia terminem o doręczeniu zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą tylko w przypadkach określonych § 12 pkt.3 wytycznych nr 5 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 11 lutego 1970 w sprawie przestrzegania przez zakłady pracy przepisów dotyczących zwolnień od pracy z powodu czasowej niezdolności do pracy (Dz.Urz.KPiP nr 1, poz. 2).

40. Mimo opóźnienia w dostarczaniu zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby pracownik nie traci prawa do niewykorzystanej części urlopu.

do art. 17:

41. Przepisy art. 17 dotyczą wszystkich pracowników, a więc również zatrudnionych przy pracy sezonowej (art. 9).

42. Jeżeli chodzi o pracowników młodocianych (art. 20) to w przypadkach określonych w art. 17 utrata prawa do urlopu lub ekwiwalentu za urlop następuje tylko w odniesieniu do zakładu pracy, z którym stosunek pracy został rozwiązany. Zatem w razie podjęcia nowego zatrudnienia w ciągu 3 miesięcy, pracownikowi młodocianemu wlicza się okres poprzedniego zatrudnienia zarówno w zakresie wymiaru urlopu, jak i nabycia prawa do urlopu, jeżeli więc w przypadkach, o których mowa w art. 17 rozwiązanie stosunku pracy nastąpi np. po 8 miesiącach pracy, pracownik młodociany nabędzie prawo do urlopu 12-dniowego z dniem podjęcia nowego zatrudnienia, o ile takiego urlopu nie wykorzystał w poprzednim zakładzie pracy. W razie zaś rozwiązania stosunku pracy po roku pracy lub później w sytuacji gdy żaden z dwóch przysługujących urlopów nie był wykorzystany - pracownik młodociany nabędzie prawo do urlopu w wymiarze 26 lub 20 dni z dniem podjęcia nowego zatrudnienia, przy czym w tym wypadku przysługuje mu prawo do ekwiwalentu pieniężnego z poprzedniego zakładu pracy w zamian za urlop 12-dniowy.

43. Ponowne nawiązanie stosunku pracy z tym samym zakładem pracy, bez względu na długość przerwy w zatrudnieniu, nie nieweczy skutków określonych w art. 17.

44. Skutków wymienionych w art. 17 nie wywołuje rozwiązanie stosunku pracy w drodze porozumienia stron, choćby nastąpiło na wyraźny wniosek pracownika.

45. Przepis art. 17 pkt. 1 nie ma zastosowania w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w drodze wypowiedzenia z powodu:
- 1) naruszenia przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika,
  - 2) podjęcia zatrudnienia w miejscu swego zamieszkania lub w pobliżu, pod warunkiem, że poprzednio był zatrudniony w innej miejscowości i dojeżdżał do pracy,
  - 3) przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką.
46. Co do oceny tzw. wystąpienia ze służby w świetle przepisu art. 17 pkt. 1 stosować należy m.in. wskazówki zawarte w ust. 32 wyjaśnienia.
47. Przepis art. 17 pkt. 2 dotyczy rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 2 dekretu z dnia 18 stycznia 1966 (Dz.U. nr 2, poz. 11 z późn. zmianami) jak i dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy na podstawie przepisów szczególnych (pragmatyk).
48. Przywrócenie do pracy (art. 10 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. - Dz. U. Nr 2 poz. 11 z późn. zmianami) lub przyznanie odszkodowania (art. 11 i 12 tegoż dekretu) niweczy skutki określone przepisem art. 17 pkt. 2.
49. W myśl art. 18 ust. 1 obowiązek udzielania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, jeżeli okres ten wynosi co najmniej trzy miesiące, dotyczy tylko jednego urlopu, mianowicie urlopu za rok kalendarzowy, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy. Za urlopy zaległe pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny (art. 19 pkt. 1) chyba że na mocy porozumienia stron wykorzystanie również tych urlopów w naturze nastąpi w okresie wypowiedzenia.
50. Stosownie do przepisu art. 18 ust. 2 obowiązek udzielenia urlopu przez nowy zakład pracy dotyczy tylko urlopu przysługującego w roku kalendarzowym, w którym nastąpiło przeniesienie służbowe; za urlopy niewykorzystane w latach poprzednich pracownikowi przysługuje w tej sytuacji ekwiwalent pieniężny od poprzedniego zakładu pracy.
51. W razie przejścia pracownika do innego zakładu pracy w wyniku porozumienia zainteresowanych zakładów lub ich jednostek nadrzędnych, urlop przysługujący w danym roku kalendarzowym udzielany jest pracownikowi w nowym zakładzie pracy tylko wówczas, jeżeli zakład ten za zgodą pracownika wyraźnie przyjął na siebie taki obowiązek.

do art. 19:

52. Przepis art. 19 określa wyczerpująco przypadki, w których przysługuje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop. W czasie trwania stosunku pracy ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop nie może być wypłacony i zaległych urlopów należy udzielać w naturze.



53. Z mocy art. 19 ekwiwalent przysługuje w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 3 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. (Dz.U. nr 2 poz. 11 z późn. zmianami) a także w razie wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa.
54. Art. 19 pkt. 1 dotyczy również urlopów zaległych, z uwzględnieniem przepisów o przedawnieniu roszczeń ze stosunku pracy. Jednakże w razie przesunięcia przez zakład pracy terminu wykorzystania urlopu na następny rok kalendarzowy, w istocie rzeczy miało miejsce uznanie roszczenia ze strony zakładu pracy, co z kolei powoduje, iż w świetle art. 111 i 112 przepisów ogólnych prawa cywilnego - bieg przedawnienia roszczeń urlopowych pracownika w myśl art. 284 kodeksu zobowiązań należy obliczać od nowa.
55. W razie śmierci pracownika ekwiwalent pieniężny - zarówno za urlop wypoczynkowy przysługujący za rok, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy wskutek śmierci pracownika jak i za urlop zaległy - wypłaca się osobom uprawnionym do otrzymania zaległego wynagrodzenia; w razie wątpliwości wypłata ekwiwalentu powinna być uzależniona od stwierdzenia nabycia spadku.

#### SZCZEGÓLNE UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH

##### do art. 20:

56. Pracownikiem młodocianym w rozumieniu art. 20 jest pracownik który nie ukończył 18 lat.
57. Urlop w wymiarze, ustalonym w art. 20 ust. 1 i 2 przysługuje tylko pracownikowi, który nabył prawo do urlopu przed ukończeniem 18 lat.
58. Pracownikowi, który nabył prawo do urlopu przed ukończeniem 18 lat, ale wykorzystuje go po ukończeniu 18 lat, przysługuje ten urlop w wymiarze przewidzianym dla młodocianych.
59. W razie podjęcia nowego zatrudnienia w ciągu 3 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy, bez względu na tryb rozwiązania tego stosunku - okres poprzedniego zatrudnienia pracownika młodocianego podlega zawsze wliczeniu w zakresie nabycia prawa do urlopu w myśl zasad podanych w ust.42.
60. Urlop w wymiarze 12 dni roboczych (art. 20 ust. 1) jest niezależny od urlopu przysługującego po roku pracy (art. 20 ust. 2) lecz może być wykorzystany w zasadzie tylko jeden raz. Jeżeli jednak pracownik młodociany podejmie nową pracę po dłuższej niż 3 miesiąca przerwie w zatrudnieniu - ponownie nabędzie prawo do 12-dniowego urlopu po 6 miesiącach pracy pomimo, tego że w poprzednim zakładzie pracy urlop taki już wykorzystał.

61. Zgodnie z ust. 57 wyjaśnienia - pracownikowi, który w danym roku kalendarzowym ukończył 18 lat przed przepracowaniem roku przysługuje po upływie rocznej pracy urlop nie w wymiarze 20 dni roboczych lecz w wymiarze określonym w art. 1 i 2.

#### ZASADY WYNAGRADZANIA ZA CZAS URLOPU

do art. 22:

62. Jeżeli pracownik przed rozpoczęciem urlopu przepracował okres krótszy niż 3 miesiące - za podstawę wymiaru wynagrodzenia za czas urlopu przyjmuje się okres faktycznie przepracowany.
63. Jeżeli przez cały okres 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop lub przez część tego okresu pracownik otrzymywał tylko część wynagrodzenia (np. wskutek odbywania ćwiczeń wojskowych) albo pobierał zasiłek z ubezpieczenia społecznego, podstawę wymiaru wynagrodzenia za urlop z tego okresu oblicza się w wys. 100% składników wynagrodzenia, które zgodnie z rozporządzeniem Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z 21 czerwca 1969 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego (Dz.U. Nr 22, poz. 158), zwanego dalej „rozporządzeniem” przysługują w czasie urlopu i które wchodziły do podstawy ustalenia należności za czas ćwiczeń wojskowych lub zasiłku.
64. Jeżeli przez cały okres 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełne miesiące kalendarzowe (pełny miesiąc kalendarzowy) pracownik nie otrzymywał ani wynagrodzenia za pracę ani zasiłku z ubezpieczenia społecznego np. wskutek korzystania z urlopu bezpłatnego, należy przy ustalaniu podstawy wymiaru okres 3 miesięcy przesunąć o liczbę miesięcy kalendarzowych, w czasie których pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie.
65. Przepracowaną niedzielę i inny ustawowo wolny od pracy dzień wlicza się do przepracowanych dni roboczych w okresie 3 miesięcy tylko wówczas, gdy pracownik otrzymał w zamian za taką pracę inny wolny od pracy dzień. Zasadę tę stosuje się w każdym przypadku pracy w niedziele i święta. Jeżeli pracownik nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy w zamian za przepracowaną niedzielę (święto) zarobek z 3 miesięcy - łącznie z wynagrodzeniem za pracę w niedzielę lub dzień świąteczny - dzieli się wyłącznie przez przepracowane dni robocze.
66. Premie, których wysokość jest zależna od osiągnięć całego zakładu pracy, oddziału (wydziału) lub zespołu pracowników (tzw. premie zespołowe) wypłaca się w przyjętych terminach ich wypłat tak jak pozostałym pracownikom



nikom, przy czym okres urlopu traktowany jest na równi z okresem wykonywania pracy (§ 4 ust. 1 rozporządzenia). Premie te za czas urlopu ustala się w oparciu o wyniki osiągnięte przez zespół pracowników z którymi pracownik wykorzystujący urlop stale pracuje, przy zastosowaniu przyjętego systemu podziału funduszu premiowego. W związku z powyższym premii tych nie wlicza się do podstawy wymiaru.

67. Premii indywidualnych należnych za okresy dłuższe niż 1 miesiąc nie wlicza się do podstawy wymiaru lecz premie te wypłaca się w przyjętych terminach wypłat, przy czym okres urlopu traktowany jest na równi z okresem wykonywania pracy.
68. Do nagród, których przyznanie zależy od spełnienia przez pracownika warunków ściśle określonych w regulaminie nagradzania, stosuje się zasady określone w rozporządzeniu w stosunku do premii (§ 3 lub § 4 ust.1 rozporządzenia).
69. Do podstawy wymiaru nie wlicza się wartości deputatów lub innych świadczeń w naturze. Chodzi tu w szczególności o różnego rodzaju deputaty, jak np. deputat węglowy. Deputaty te i świadczenia wydawane są w naturze w przyjętych terminach ich wydawania, przy czym okres wykorzystywania urlopu nie ma wpływu na wymiar deputatu.
70. W przypadkach, o których mowa w § 5 ust. 2 rozporządzenia, jeżeli pracownik wykorzystywał urlop wypoczynkowy w ciągu części miesiąca kalendarzowego, wynagrodzenie za pozostałe dni miesiąca oblicza się dzieląc aktualnie przysługujące wynagrodzenie określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości przez liczbę dni roboczych przypadających na ten miesiąc. Otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni roboczych, za które przysługiwało pracownikowi wynagrodzenie w danym miesiącu kalendarzowym po odliczeniu dni roboczych, w ciągu których pracownik wykorzystywał urlop. W przypadkach tych nie ma zastosowania wyjaśnienie nr 4 Komitetu Pracy i Płac z dnia 12 kwietnia 1962 r. w sprawie zasad obliczania wynagrodzenia za część miesiąca pracownikom płatnym miesięcznie. (Dz.Urz. KP i P Nr 3, poz. 10).
71. Przepis § 5 rozporządzenia stosuje się tylko do wynagrodzenia określonego w stawkach miesięcznych w stałej wysokości (np. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, miesięczne dodatki za znajomość języków obcych). Pozostałe składniki wynagrodzenia (np. dodatki za pracę nadliczbową, premie itp.) za okres urlopu oblicza się i wypłaca według zasad określonych w § 3 i 4 rozporządzenia.
72. Z uwagi na to, że wypłacone już pracownikowi wynagrodzenie określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości nie powinno być następnie ko-



rygowane, przepisu § 5 ust. 2 rozporządzenia nie stosuje się do pracowników otrzymujących wynagrodzenie z góry. Wynagrodzenie to wypłaca się pracownikowi w aktualnie przysługującej wysokości niezależnie od tego czy urlop udzielony został w zaplanowanym terminie czy też poza planem urlopów.

73. Wypłata wynagrodzenia za urlop następuje zgodnie z § 6 rozporządzenia w przyjętych w zakładzie pracy terminach wypłat poszczególnych jego składników, z tym że na wniosek pracownika zakład pracy wypłaca mu zaliczkę w wysokości równej wynagrodzeniu należnemu za czas urlopu, które jeszcze nie zostało pracownikowi wypłacone. Tak więc pracownik płatny z góry, który wykorzystuje urlop na przełomie dwóch miesięcy, może otrzymać zaliczkę w wysokości wynagrodzenia należnego za taką liczbę dni urlopu, która przypada po dniu najbliższej wypłaty.
74. W myśl § 7 rozporządzenia ekwiwalent pieniężny za urlop oblicza się według zasad ustalonych w rozporządzeniu, to jest według tych samych zasad, które obowiązują przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu.
75. Część ekwiwalentu pieniężnego za urlop obejmującą premię, o której mowa w § 4 ust. 1 rozporządzenia, należy wypłacać z nadejściem terminu wypłaty samej premii, z tym że pracownik powinien otrzymać premię za część lub cały okres objęty premiowaniem (zależnie od tego czy pracownik pracował część czy cały okres, za który premia jest przyznawana) a ponadto dodatkowo część premii odpowiednią do liczby dni urlopu za który pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
76. W sposób omówiony w ust. 75 wyjaśnienia wypłaca się również składniki wynagrodzenia o charakterze stałym należne za okres dłuższy niż 1 miesiąc (§ 4 ust. 2 rozporządzenia), chyba że zakład pracy dokonuje rozliczenia należności wg tych składników za pracę wykonaną do dnia rozwiązania (wygaśnięcia) stosunku pracy lub powołania pracownika do zasadniczej (okresowej) służby wojskowej w terminie wcześniejszym (np. w dniu rozwiązania stosunku pracy), to jest przed nadejściem terminu wypłaty tych składników dla ogółu zatrudnionych. Należy wówczas jednocześnie wypłacić odpowiednią ich część należną za czas niewykorzystanego urlopu, w celu ustalenia wysokości ekwiwalentu pieniężnego według tych składników za 1 dzień urlopu należy ustalić średniomiesięczną ich wysokość, a otrzymany wynik podzielić przez liczbę 26.
77. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za 1 dzień urlopu wypoczynkowego według składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości (§ 5 rozporządzenia) należy średniomiesięczne wynagrodzenie z okresu ostatnich 3 miesięcy podzielić przez liczbę 26.



78. Przepisy rozporządzenia mają zastosowanie przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego. We wszystkich przypadkach, gdy przepisy prawa (układy zbiorowe pracy) wydane przed dniem 1 stycznia 1969 r. stanowią, że na czas płatnej nieczynności w pracy z przyczyn innych niż wykorzystywanie urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie obliczone jak za urlop - należności te należy obliczać, do czasu odmiennego uregulowania, według zasad stosowanych do dnia wejścia w życie rozporządzenia.

#### PRZEPISY SZCZEGÓLNE

##### do art. 24:

79. Miesiącem przepracowanym w rozumieniu art. 24 ust. 1 jest miesiąc kalendarzowy, w którym chałupnik podlegał obowiązkowi ubezpieczenia społecznego. Zasady ubezpieczenia społecznego chałupników określa rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 27 sierpnia 1968 r. w sprawie określenia, które osoby wykonujące pracę nakładczą, uważa się za pracowników w rozumieniu ustawy o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 34, poz. 234).
80. Okres wykonywania pracy nakładczej nie podlega wliczeniu do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu lub jego wymiar w myśl art. 5 ust. 1.

##### do art. 25:

81. Zasady udzielania urlopu wypoczynkowego pracownicy, która powróciła do pracy po wykorzystaniu urlopu bezpłatnego, określa pismo ogólne nr 38 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 8 listopada 1969 r. w sprawie stosowania niektórych przepisów o urloпах bezpłatnych dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi (Dz.Urz. KPiP nr 6, poz. 11).

##### do art. 26:

82. Do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia urlopowe, wlicza się okres służby wojskowej:
- 1) zasadniczej lub okresowej - na warunkach określonych rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 22 listopada 1968 r. w sprawie szczególnych uprawnień żołnierzy i ich rodzin (Dz. U. Nr 44, poz. 318),
  - 2) oficerów zawodowych, chorążych, zawodowych i podoficerów zawodowych - na warunkach określonych przepisami o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.
83. W zakresie wliczania okresów wojskowej służby zawodowej oficerów, chorążych i podoficerów obowiązuje również przepis § 8 zarządzenia nr 34 Prezesa Rady Ministrów dnia 20 kwietnia 1964 r. w sprawie zasad i trybu kierowania do pracy żołnierzy zwolnionych z wojskowej służby zawodowej (M.P. Nr 28, poz. 12:).

84. Wliczanie okresów służby w organach Milicji Obywatelskiej do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia urlopowe, następuje od 1 stycznia 1969 r. - z mocy art. 17 ustawy z dnia 31 stycznia 1959 r. o stosunku służbowym funkcjonariuszów Milicji Obywatelskiej (Dz.U. Nr 12, poz. 69) - według zasad stosowanych wobec pracowników, tj. w myśl art. 5, z odpowiednim uwzględnieniem art. 6 i 7 ustawy o pracowniczych urloпах wypoczynkowych.
85. Wliczanie okresów służby funkcjonariuszów służby Więziennej do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia urlopowe, następuje od 1 stycznia 1969 r. - z mocy art. 61 ustawy z dnia 10 grudnia 1959 r. o służbie Więziennej (Dz.U. Nr 69, poz. 436) - według zasad stosowanych wobec pracowników, tj. w myśl art. 5, z odpowiednim uwzględnieniem art. 6 i 7 ustawy o pracowniczych urloпах wypoczynkowych.
86. W przypadku, gdy w myśl art. 5 ust. 1 (z uwzględnieniem §§ 1-4 rozporządzenia z dnia 8 maja 1969 r. następuje utrata prawa do wliczania okresów poprzedniego zatrudnienia do okresu pracy, od którego zależy prawo do urlopu lub jego wymiar - nie wlicza się również wcześniej odbytej służby w organach, wymienionych w art. 26.

#### PRZEPISY PRZEJŚCIOWE I KOŃCOWE

##### do art. 29:

87. Okresy służby, o których mowa w art. 26 wliczało się przed 1 stycznia 1969 r. do okresu zatrudnienia w zakresie uprawnień urlopowych, jeżeli chodzi o służbę wojskową, na zasadach określonych w przepisach o tej służbie tj. w szczególności w art. 66 ustawy z dnia 13 grudnia 1957 r. o służbie wojskowej oficerów sił zbrojnych (Dz. U. z 1958 r. Nr 2, poz. 5 z późn. zmianami) w art. 98 ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r. o służbie wojskowej szeregowców i podoficerów sił zbrojnych (Dz.U. Nr 36, poz. 164 z późn. zmianami) oraz w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 22 listopada 1968 r. w sprawie szczególnych uprawnień żołnierzy i ich rodzin (Dz.U. Nr 44 poz. 318), natomiast co do służby w organach Milicji Obywatelskiej i Służby Więziennej - według przepisów art. 16 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 (Dz.U. Nr 2 poz. 11 z późn. zmianami).
88. Utrata ciągłości pracy w rozumieniu art. 16 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. (Dz.U. Nr 2, poz. 11 z późn. zmianami) obejmowała również utratę prawa do uwzględnienia w zakresie uprawnień urlopowych, uprzednio wliczonych do okresu zatrudnienia okresów służby, o których mowa w art. 26 ustawy o pracowniczych urloпах wypoczynkowych.



89. W przypadku, gdy przerwa w zatrudnieniu powstała w roku 1968 lecz termin 3-miesięczny tej przerwy upłynął w roku 1969 - dla oceny uprawnień urlopowych stosuje się przepisy ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 i rozporządzenia z dnia 8 maja 1969 r. chyba, że tryb rozwiązania stosunku pracy spowodował utratę ciągłości pracy w rozumieniu przepisów obowiązujących do dnia 31 grudnia 1968.

90. W myśl art. 32 utraciły moc wszystkie dotychczasowe przepisy dotyczące pracowniczych urlopów wypoczynkowych z wyjątkiem przepisów, o których mowa w ust. 3 i 5 tego artykułu.

Uchylone zostały nie tylko przepisy określone art. 32 ust. 2 lecz również pozostałe przepisy dotyczące pracowniczych urlopów wypoczynkowych, zawarte w szczególności w rozporządzeniach wykonawczych do ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U. z 1949 r. Nr 47, poz. 365 z późn. zmianami).

# U s t a w a.

z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urloпах wypoczynkowych

Zgodnie z uchwałą V Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej oraz stosowanie do postulatów związków zawodowych, w celu zwiększenia wymiaru urloпów wypoczynkowych dla robotników oraz wprowadzenia jednolitych zasad wymiaru urloпów dla ogółu pracowników stanowi się, co następuje:

## Rozdział I

### WYMIAR URLOPU I WARUNKI NABYCIA PRAWA DO URLOPU

Art. 1.1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego nieprzerwanego płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej „urloпом” - w następującym wymiarze:

- 1) 14 dni roboczych - po roku pracy,
- 2) 17 dni roboczych - po trzech latach pracy,
- 3) 20 dni roboczych - po sześciu latach pracy,
- 4) 26 dni roboczych - po dziesięciu latach pracy,

2. Za dni robocze uważa się wszystkie dni z wyjątkiem ustawowo wolnych od pracy.

art. 2.1. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się

- 1) pracownikowi, który ukończył zasadniczą lub inną równorzędną szkołę zawodową - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej niż 3 lata,
- 2) pracownikowi, który ukończył średnią szkołę zawodową - przewidziany program nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat, a pracownikowi, który ukończył średnią szkołę zawodową dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,
- 3) pracownikowi, który ukończył średnią szkołę pomaturalną 6 lat,
- 4) pracownikowi, który ukończył szkołę ogólnokształcącą - 4 lata,
- 5) pracownikowi, który ukończył szkołę wyższą - 8 lat. Okresy nauki, o których mowa w pkt. 1 - 5 nie podlegają sumowaniu.

2. Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres pracy, bądź okres nauki, zależnie od tego, który z nich jest dłuższy.

art. 3. Pracownik nabywa prawo do pierwszego urlopu po przepracowaniu jednego roku, a prawo do następnego i dalszych urloпów w każdym roku kalendarzowym.



art. 4. Pracownikowi, który wykorzystał już urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie nabył w ciągu tego roku prawo do urlopu w większym wymiarze przysługuje prawo do urlopu w tym wymiarze z zaliczeniem urlopu dotychczas wykorzystanego.

art. 5.1. Do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu lub jego wymiar, wlicza się okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy, jeżeli zmiana zatrudnienia nastąpiła w ciągu 3 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy.

2. Okresy nauki wlicza się do okresu pracy od którego zależy wymiar urlopu, choćby podjęcie nowego zatrudnienia nastąpiło po upływie trzech miesięcy od rozwiązania stosunku pracy.

art. 6. Pracownik, który rozwiązał stosunek pracy w drodze wypowiedzenia, nabywa prawo do urlopu po przepracowaniu jednego roku w zakładzie, w którym podjął pracę po rozwiązaniu poprzedniego stosunku pracy.

art. 7. Pracownik, z którym stosunek pracy został rozwiązany przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub który samowolnie porzucił pracę - nabywa prawo do urlopu po przepracowaniu jednego roku w zakładzie, w którym podjął pracę - w wymiarze bezpośrednio niższym niż przysługiwał mu na podstawie art. 1 i 2 przed rozwiązaniem stosunku pracy. Obniżenie wymiaru urlopu następuje tylko w jednym roku kalendarzowym.

art. 8. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych:

- 1) określi w drodze rozporządzenia przypadki, w których z uwagi na szczególne okoliczności - mimo niezachowania trzymiesięcznego terminu podjęcia pracy - wlicza się okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy oraz przypadki w których z uwagi na szczególne przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy przez pracownika - nie stosuje się przepisów art. 6 i art. 17 pkt. 1,
- 2) może określić w drodze rozporządzenia przypadki i zasady odpowiedniego zastosowania przepisu art. 7 do pracowników, korzystających z urlopów w wymiarze innym niż określony w art. 1.1.

art. 9. Pracownik zatrudniony przy pracy sezonowej nabywa prawo do urlopu w wymiarze jednego dnia za każdy przepracowany miesiąc.

## Rozdział 2

### ZASADY UDZIELANIA URLOPÓW

art. 10. Zakład pracy ma obowiązek udzielania pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo.

art. 11.1. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

2. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w zakładzie pracy. Zakład pracy obowiązany jest ponadto zawiadomić każdego pracownika o terminie urlopu nie później niż na miesiąc przed dniem jego rozpoczęcia.

art. 12.1. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi względami.

2. Przesunięcie terminu urlopu przez zakład pracy jest dopuszczalne z powodu szczególnie ważnych potrzeb zakładu, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. Przesunięcie to wymaga porozumienia z pracownikiem i uprzedniej zgody rady zakładowej.

3. Urlop nie wykorzystany z powodu przesunięcia jego terminu (ust. 1 i 2) powinien być udzielony pracownikowi najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

art. 13.1. Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a w szczególności z powodu:

- 1) choroby powodującej czasową niezdolność do pracy,
- 2) odbywania ćwiczeń wojskowych,
- 3) korzystania przez pracownicę z urlopu macierzyńskiego - zakład pracy obowiązany jest przesunąć urlop na termin późniejszy, nie przekraczający jednak 3 miesięcy od ustania przyczyny uzasadniającej przesunięcie

2. Na wniosek pracownicy należy udzielić jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.

art. 14. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Przynajmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 10 kolejnych dni kalendarzowych.

art. 15.1. Zakład pracy może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy nieprzewidziane okoliczności wymagają jego obecności w zakładzie. Odwołanie to wymaga uprzedniej zgody rady zakładowej.

2. Zakład pracy jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

art. 16.1. Część urlopu nie wykorzystana z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub z powodu odosobnienia w związku z chorobą zakaźną ulega odpowiedniemu przesunięciu, jeżeli niezdolność do pracy lub odosobnienie trwało co najmniej 3 dni w czasie urlopu.



2. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia tryb stwierdzania niezdolności do pracy wywołanej chorobą podczas urlopu oraz szczegółowe zasady przesuwania na czas późniejszy części urlopu nie wykorzystanej z przyczyn, o których mowa w ust. 1.

art. 17. Pracownik traci prawo do urlopu przysługującego w roku, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy w razie:

- 1) rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w drodze wypowiedzenia,
- 2) rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika
- 3) samowolnego porzucenia pracy przez pracownika.

art. 18. W razie rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy w drodze wypowiedzenia, zakład ten jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu przysługującego w roku, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy, w okresie wypowiedzenia, jeżeli okres ten wynosi co najmniej trzy miesiące

2. Jeżeli przejście pracownika do innego zakładu pracy nastąpiło w drodze przeniesienia służbowego, zakład, do którego pracownik został przeniesiony, obowiązany jest udzielić mu urlopu przysługującego w danym roku kalendarzowym.

art. 10. W razie niewykorzystania przysługującego urlopu z powodu:

- 1) rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- 2) powołania pracownika do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej przysługuje ekwiwalent pieniężny.

### Rozdział 3

#### SZCZEGÓLNE UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH

art. 20.1. Pracownik młodociany nabywa po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy prawo do jednorazowego urlopu w wymiarze 12 dni roboczych.

art. 20.2. Po rocznej pracy pracownikowi młodocianemu przysługuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym pracownik ten kończy 18 lat, przysługuje mu urlop w wymiarze 20 dni roboczych.

3. Do pracownika młodocianego nie stosuje się przepisów art.6 i 7.

art. 21. Na wniosek pracownika młodocianego, uczęszczającego do szkoły, należy mu udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.

## Rozdział 4.

### ZASADY WYNAGRADZANIA NA CZAS URLOPU

art. 22.1. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

2. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia szczególne zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu, a także przypadki, w których wynagrodzenie za urlop oblicza się na podstawie wynagrodzenia z okresu dłuższego niż 3 miesiące.

## Rozdział 5.

### PRZEPISY SZCZEGÓLNE

art. 23. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może w drodze rozporządzenia wprowadzić dla poszczególnych grup pracowników płatne urlopy dodatkowe w przypadkach, gdy to jest uzasadnione z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy albo warunki szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia, określając wymiar oraz zasady przyznawania i wykorzystywania tych urlopów.

art. 24.1. Osoba wykonująca pracę nakładczą, podlegającą obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, nabywa prawo do urlopu w wymiarze jednego dnia za każdy przepracowany miesiąc.

2. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi szczególne zasady i warunki udzielenia urlopów osobom, o których mowa w ust. 1.

art. 25. Do okresu od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okres urlopu bezpłatnego, udzielonego pracownicy opiekującej się małym dzieckiem - zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

art. 26. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okres zasadniczej okresowej lub zawodowej służby wojskowej, okres służby w organach Milicji Obywatelskiej i Służby Więziennej - na zasadach przewidzianych w odrębnych przepisach.

## Rozdział 6.

### PRZEPISY KARNE

art. 27.1. Kto działając z ramienia zakładu pracy narusza przepisy niniejszej ustawy oraz przepisy wydane na jej podstawie podlega karze grzywny od 100 do 4500 zł jeżeli za czyn ten nie grozi kara surowsza.



2. W sprawach, o których mowa w ust. 1 orzekają inspektorzy pracy, kolegia orzekające przy wojewódzkich komisjach związków zawodowych oraz kolegium odwoławcze przy Centralnej Radzie Związków Zawodowych na zasadach i w trybie określonych w dekrete z dnia 10 listopada 1954 o przyjęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz.U. z 1968 nr 8, poz. 47).

## Rozdział 7.

### PRZEPISY PRZEJŚCIOWE I KOŃCOWE

art. 28. W okresie do dnia 31 grudnia 1969 pracownikom korzystającym do dnia wejścia w życie ustawy z urlopów o wymiarze niższym niż określony w art. 1 przyznaje się urlopy w wymiarze:

- 1) 13 dni roboczych - po roku pracy
- 2) 16 dni roboczych - po 3 latach pracy
- 3) 17 dni roboczych - po 6 latach pracy

art. 29.1. Do okresu pracy, od którego w myśl przepisów niniejszej ustawy zależy prawo do urlopu i jego wymiar, wlicza się okresy pracy przed dniem wejścia w życie ustawy, jeżeli w zakresie uprawnień do urlopu podlegały one wliczeniu do okresu pracy według zasad przewidzianych w przepisach dotychczasowych.

2. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się według zasad określonych w art. 2 - okresy nauki przed dniem wejścia w życie ustawy.

art. 30. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może w przypadkach uzasadnionych szczególnymi warunkami pracy zachować dotychczasowy wymiar urlopów dla pracowników, zatrudnionych w dniu wejścia w życie ustawy, jeżeli korzystali oni z urlopów w wymiarze wyższym niż wynikający z art. 1.

art. 31. Wynikające z ustawy uprawnienia i zadania rad zakładowych są wykonywane w trybie określonym w statutach związków zawodowych.

art. 32.1. Tracą moc wszelkie dotychczasowe przepisy dotyczące pracowniczych urlopów wypoczynkowych, jeżeli przepis ust. 3 nie stanowi inaczej

2. W szczególności tracą moc:

- 1) ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopiach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U. z 1949 r. nr 47, poz. 365 i z 1950 nr 13, poz. 123),
- 2) art. 36 i 37 ustawy z dnia 17 lutego 1922 o państwowej służbie cywilnej (Dz.U. z 1949 r. nr 11, poz. 72),

- 3) art. 465 kodeksu zobowiązań
- 4) art. 8 dekretu z dnia 25 października 1948 r. o zmianie ustawy z dnia 17 lutego 1922 o państwowej służbie cywilnej (Dz.U. Nr 50, poz. 381)
- 5) art. 17 ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudnienia młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz.U. z 1958 r. nr 45, poz. 226 i z 1961 nr 32, poz. 160).

3. Pozostają w mocy przepisy:

- 1) art. 15 ustawy z dnia 27 kwietnia 1956 o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz.U. z 1956 r. nr 12, poz. 63 i 1958 nr 21, poz. 93)
- 2) art. 100 ustawy z dnia 5 listopada 1958 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 4 poz. 31 z 1969 r.
- 3) art. 50 ustawy z dnia 17 lutego 1960 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. Nr 17 poz. 119) z 1965 r.) w stosunku do samodzielnych pracowników naukowo-badawczych i adiunktów,
- 4) art. 32 ust. 2 pkt. 1 ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o instytucjach naukowo-badawczych (Dz.U. z 1965 r. Nr 19, poz. 129) w stosunku do samodzielnych pracowników naukowo-badawczych i adiunktów.

4. Obowiązujące w dniu wejścia w życie ustawy postanowienia układów zbiorowych pracy, statutów spółdzielni pracy oraz indywidualnych umów o pracę dotyczące urlopów wypoczynkowych zostają zastąpione z dniem wejścia w życie ustawy przez odpowiednie jej przepisy.

5. Do czasu wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w niniejszej ustawie obowiązują przepisy dotychczasowe ze zmianami wynikającymi z niniejszej ustawy.

art. 33. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1969 r.

Rozporządzenie Rady Ministrów  
z dnia 8 maja 1969 r.

w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz.U. z d.16.V.1969 r. Nr 14 poz. 100).

Na podstawie art. 8 pkt. 1 art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz.U. nr 12, poz. 85) Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza, co następuje:

§ 1.1. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej „urlopem” wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, pomimo podjęcia nowego zatrudnienia po upływie trzech miesięcy od ustania stosunku pracy, jeżeli:



- 1) pracownik nie mógł podjąć tego zatrudnienia z powodu choroby lub inwalidztwa albo odosobnienia w związku z chorobą zakaźną a przyczyny te powstały jeszcze w czasie trwania stosunku pracy, i jeżeli
- 2) pracownik podjął zatrudnienie w ciągu trzech miesięcy od ustania przyczyn, o których mowa w pkt. 1,

2. Jeżeli przyczyny, o których mowa w ust. 1 pkt.1 powstały po ustaniu stosunku pracy, ale przed upływem okresu trzech miesięcy od jego ustania, okres ten ulega przedłużeniu o czas trwania tych przyczyn, gdy trwały one co najmniej 1 miesiąc.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio, gdy niemożność podjęcia nowego zatrudnienia wynika wskutek tymczasowego aresztowania pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub zapadł wyrok uniewinniający.

§ 2. Do okresu pracy od którego zależy nabycie prawa do urlopu lub jego wymiar, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, pomimo podjęcia nowego zatrudnienia po upływie 3 miesięcy od ustania stosunku pracy, jeżeli pracownik w tym terminie nie mógł podjąć zatrudnienia z powodu:

- 1) powołania do zasadniczej, okresowej lub zawodowej służby wojskowej - pod warunkiem, że w terminach określonych w przepisach o szczególnych uprawnieniach żołnierzy lub przepisach o służbie wojskiwej żołnierzy zawodowych podejmie zatrudnienie lub zgłosi do organu do spraw zatrudnienia prezydium właściwej rady Narodowej wniosek o skierowanie go do pracy i po skierowaniu go do zakładu pracy podejmie pracę
- 2) powołania na ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe albo na przeszkolenie na obozie szkoleniowym bądź do innej służby uzasadnionej potrzebami obrony lub interesem Państwa - w ramach wojskowego szkolenia - poborowych - pod warunkiem, że w terminie 30 dni od zwolnienia ze służby wojskowej podejmie zatrudnienie albo zgłosi do organu do spraw zatrudnienia prezydium właściwej rady narodowej wniosek o skierowanie go do pracy i po skierowaniu go do zakładu pracy podejmie pracę.

§ 3. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac na wniosek właściwego ministra (kierownika urzędu centralnego) zgłoszony w porozumieniu z zarządem głównym odpowiedniego związku zawodowego może wyrazić zgodę na wliczenie do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, okresów poprzedniego zatrudnienia, pomimo przerwy w zatrudnieniu dłuższej niż 3 miesiące, jeżeli przerwa ta została spowodowana szczególnie ważnymi przyczynami.

§ 4. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia pracownika, jeżeli na propozycję zakładu pracy, w którym przepracował co najmniej 6 lat, przeszedł bezpośrednio z zatrudnienia do wykonywania pracy nakładczej na rzecz tego zakładu na okres

dłuższy niż 3 miesiące pod warunkiem, że w tym czasie był objęty ubezpieczeniem społecznym i bezpośrednio po ustaniu pracy nakładczej podjął ponownie zatrudnienie w tym zakładzie.

§ 5.1. Po podjęciu zatrudnienia, w wypadkach określonych w § 1, 3 i 4 pracownik nabywa prawo do urlopu po przepracowaniu jednego roku.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się w wypadkach, gdy przepis szczególny stanowi inaczej.

§ 6.1. Pracownik nie traci prawa do nie wykorzystania urlopu pomimo rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia, jeżeli nawiązał stosunek pracy w tym trybie z powodu:

- 1) naruszenia przez zakład pracy podstawowych obowiązków względnie pracownika
- 2) podjęcia zatrudnienia w miejscu swego zamieszkania lub w pobliżu pod warunkiem że poprzednio był zatrudniony w innej miejscowości i dojeżdżał do pracy,
- 2) przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką.

2. Do pracownika, który rozwiązał stosunek pracy w drodze wypowiedzenia w wypadkach określonych w ust. 1, nie stosuje się przepisu art. 6 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz.U. Nr 12, poz. 85).

§ 7.1. Część urlopu nie wykorzystana z powodu czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub z powodu odosobnienia w związku z chorobą zakaźną ulega przesunięciu na okres następujący bezpośrednio po terminie zakończenia urlopu, jeżeli niezdolność ta lub odosobnienie w czasie urlopu trwały nieprzerwanie nie mniej niż 3 dni i nie przekroczyły 7 dni.

2. Na wniosek pracownika należy udzielić mu nie wykorzystanej części urlopu, o której mowa w ust. 1 w terminie późniejszym.

3. W razie niezdolności do pracy lub odosobnienia trwających w czasie urlopu ponad 7 dni, nie wykorzystanej części urlopu:

- 1) wynoszącej nie więcej niż 7 dni - udziela się według zasad określonych w ust. 1 i 2.
- 2) wynoszącej ponad 7 dni - udziela się zgodnie z ogólnymi zasadami ustalania terminów urlopów.

4. W wypadkach, o których mowa w ust. 1 - 3, pracownik jest obowiązany przesłać zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą w terminie określonych w przepisach o doręczaniu tych zaświadczeń.

§ 8. Przy orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą pracownika, przebywającego w czasie urlopu w miejscu stałego zamieszkania



lub zatrudnienia, stosuje się przepisy dotyczące orzekania o czasowej niezdolności do pracy.

§ 9.1. Jeżeli pracownik przebywa w czasie urlopu w kraju poza miejscem stałego zamieszkania lub zatrudnienia, stosuje się przepisy, o których mowa w § 8, ze zmianami wynikającymi z ust. 2 i 3.

2. O czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą pracownika, który w czasie urlopu korzysta ze świadczeń przychodni (ośrodka zdrowia) położonej poza miejscem stałego zamieszkania lub zatrudnienia, orzeka lekarz - kierownik przychodni (ośrodka zdrowia) lub lekarz przez niego upoważniony.

3. Po wyczerpaniu uprawnień do orzekania przez lekarza - kierownika przychodni (ośrodka zdrowia) lub lekarza przez niego upoważnionego, o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą orzeka komisja lekarska.

§ 10. Przy orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą pracownika przebywającego w czasie urlopu za granicą stosuje się przepisy dotyczące uznawania niezdolności do pracy z powodu choroby przebytej przez pracownika w czasie przejściowego pobytu za granicą.

§ 11. Wykonanie rozporządzenia porucza się Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac oraz wszystkim ministrom.

§ 12. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1969 r.

#### Rozporządzenie

Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 21 czerwca 1969 r.

w sprawie szczegółowych zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego (Dz.U. z d.21.VII.1969 Nr 22 poz. 158).

Na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz.U. Nr 12, poz. 85) w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1.1. Wynagrodzenie za czas urlopu ustala się w wysokości przeciętnego wynagrodzenia z okresu trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Wynagrodzenie z tego okresu zwane jest dalej „podstawą wymiaru”.

2. Podstawa wymiaru obejmuje świadczenia pieniężne wypłacone pracownikowi z osobowego funduszu płac z wyjątkiem:

- 1) premii o których mowa w § 4 ust. 1,
- 2) dopłat (dodatków) za rozłąkę
- 3) odpraw przewidzianych w obowiązujących przepisach z tytułu zwolnienia z pracy lub przeniesienia do innej pracy
- 4) dodatku godzinowego wypłaconego na kolei pracownikom drużyn lokomotywowych i konduktorskich
- 5) dodatkowego wynagrodzenia, przysługującego radcom prawnym z tytułu zastępstwa w postępowaniu sądowym lub arbitrażowym.

3. Podstawa wymiaru nie obejmuje:

- 1) nagród
- 2) premii, które w myśl przepisów szczególnych nie przysługują za czas urlopu
- 3) premii wypłacanych poza planem osobowego funduszu płac
- 4) świadczeń pieniężnych nie zaliczanych do osobowego funduszu płac.

4. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) mogą w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac oraz zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych ustalić w uzasadnionych wypadkach, że podstawa wymiaru obejmuje niektóre nagrody (ust. 3 pkt. 1) oraz niektóre premie i świadczenia pieniężne określone w ust. 3 pkt. 3 i 4

§ 2. Do wynagrodzenia za czas urlopu - oprócz przeciętnego wynagrodzenia określonego w § 1 ust. 1 - wlicza się ponadto:

- 1) pracownikom zatrudnionym w danym zakładzie pracy, będącym członkami brygad załadunkowo-wyładunkowych - wynagrodzenie przeciętne za prace załadunkowe z okresu trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, wypłacone z bezosobowego funduszu płac,
- 2) dziennikarzom - honoraria przeciętne z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, wypłacone za pracę dziennikarską w redakcji macierzystej,
- 3) pracownikom artystycznym - wynagrodzenie przeciętne z okresu całego sezonu teatralnego (muzycznego), wypłacone za występy ponad normę w macierzystej instytucji, związane z stałą funkcją pracownika przewidzianą w umowie o pracę.

§ 3.1. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu ustala się przez podzielenie podstawy wymiaru przez liczbę dni roboczych, za które pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

2. W stosunku do pracowników, dla których niedziela i inne dni ustawowe wolne od pracy są zgodne z obowiązującymi przepisami normalnymi dniami pracy, a w szczególności w stosunku do pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym, przy pilnowaniu, przy pracach koniecznych ze względu na ich



użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności - za dni robocze uważa się również przepracowane niedziele i inne dni ustawowo wolne od pracy, za które pracownik otrzymał inny dzień wolny.

3. Wynagrodzenie za czas urlopu oblicza się przez pomnożenie wynagrodzenia za 1 dzień urlopu przez liczbę dni urlopu.

4. W stosunku do pracowników, których obowiązuje praca w mniejszej liczbie dni niż liczba dni roboczych, a w szczególności w stosunku do zatrudnionych w czterobrygadowym systemie pracy, w systemie wolnych sobót w niektórych tygodniach i w systemie pięciodniowego tygodnia pracy, wynagrodzenie za czas urlopu ustala się przez podzielenie podstawy wymiaru przez liczbę dni przepracowanych zgodnie z rozkładem czasu pracy obowiązującym pracownika w okresie trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a otrzymany wynik mnoży się przez przypadającą na czas urlopu liczbę dni, które pracownik zgodnie z rozkładem czasu pracy przepracowałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

5. Do liczby dni przepracowanych o których mowa w ust. 4, wlicza się również dni nie przepracowane, jeżeli za te dni pracownik otrzymał wynagrodzenie.

§ 4.1. Do podstawy wymiaru nie wlicza się premii, których wysokość jest zależna od osiągnięć całego zakładu pracy, oddziału (wydziału) lub zespołu pracowników.

Premie te wypłaca się w przyjętych terminach ich wypłat, tak jak pozostałym pracownikom zakładu pracy, oddziału (wydziału) lub zespołu, przy czym okres urlopu traktowany jest na równi z okresem wykonywania pracy.

2. Do podstawy wymiaru nie wlicza się składników wynagrodzenia o charakterze stałym, przysługującym za okres dłuższy niż 1 miesiąc, a w szczególności dodatków za wysługę lat i ekwiwalentów pieniężnych wypłacanych w zamian za świadczenia w naturze. Składniki te wypłaca się w przyjętych terminach ich wypłat, przy czym okres urlopu traktowany jest na równi z okresem wykonywania pracy.

3. Przyznane nagrody, nie wliczane do podstawy wymiaru, wypłaca się w przyjętych terminach ich wypłat.

4. Do podstawy świadczeń w naturze wydawanych bezpłatnie lub częściowo odpłatnie. Deputaty te i świadczenia wydaje się pracownikowi w naturze, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami szczególnymi, w przyjętych terminach ich wydawania.

§ 5.1. Jeżeli wynagrodzenie określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości nie uległo zmianie w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedza-

jących urlop oraz w miesiącu wykorzystywania urlopu, wypłaca się je w wys. należnej za miesiąc wykorzystywania urlopu.

2. Jeżeli wynagrodzenie o którym mowa w ust. 1 uległo zmianie w okresie 2 miesięcy poprzedzających urlop lub w miesiącu wykorzystywania urlopu, wynagrodzenie za 1 dzień urlopu oblicza się przez podzielenie wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc wykorzystania urlopu przez trzy, a następnie przez podzielenie uzyskanego wyniku przez liczbę dni roboczych przypadających w miesiącu wykorzystywania urlopu. Wynagrodzenie za czas urlopu oblicza się według zasad określonych w § 3 ust.3.

§ 6.1. Wynagrodzenie za czas urlopu wypłaca się w przyjętych w zakładzie pracy terminach wypłaty.

2. Na wniosek pracownika zakład pracy obowiązany jest wypłacić mu zaliczkę w wysokości wynagrodzenia należnego za czas urlopu.

§ 7. Ekwiwalent pieniężny za urlop oblicza się według zasad ustalonych w rozporządzeniu:

§ 8. Pozostają w mocy:

- 1) zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 1 kwietnia 1960 r. w sprawie zasad obliczania wynagrodzenia za urlop dla pracowników zatrudnionych w biurach (pracownicach) projektów (MP Nr 33, poz. 165).
- 2) zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 26 sierpnia 1960 r. w sprawie zasad obliczania wynagrodzenia za urlop dla niektórych kategorii pracowników. (M.P. z 1960 r. Nt 73, poz. 340 i z 1963 Nr 39, poz. 195).

§ 9. Wynagrodzenie za czas urlopu pracowników otrzymujących wynagrodzenia w walutach zagranicznych w okresie, z którego wynagrodzenie stanowi podstawę obliczenia wynagrodzenia za urlop, określają odrębne przepisy:

§ 10. Tracą moc:

- 1) rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11 czerwca 1923 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w przedmiocie wykonywania ustawy z dnia 16 maja 1922 o urlopiach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U. z 1923 nr 62, poz. 464, z 1929 r. nr 50, poz. 467 z 1953 nr 13, poz. 54).
- 2) rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 28 lutego 1953 r. w sprawie urlopiów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz.U. z 1953 r. nr 13, poz. 54 z 1959 nr 42, poz. 264).

§ 11. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 października 1969 r.





