

## USTAWA

z dnia 29 kwietnia 1969 r.

**o pracowniczych urloпах wycieczkowych.**

Zgodnie z uchwałą V Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej oraz stosownie do postulatów związków zawodowych,

w celu zwiększenia wymiaru urloпów wycieczkowych dla robotników oraz wprowadzenia jednolitych zasad wymiaru urlopu dla ogółu pracowników  
stanowi się, co następuje:

## Rozdział 1.

**Wymiar urlopu i warunki nabycia prawa do urlopu.**

**Art. 1.** 1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wycieczkowego, zwanego dalej „urlopem”, 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 jednak niż 3 lata,
- 2) pracownikowi, który ukończył średnią szkołę zawodową — przewidziany programem 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 ogólnokształcącą — 4 lata,
- 4) pracownikowi, który ukończył szkołę pomaturalną — 6 lat,
- 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 urlopów 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.

**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 udzielenia 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 w 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. 1.** 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. 19.** 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.

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 za 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 szczegółowe 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 przeprowadzony miesiąc.

2. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi szczegółowe zasady i warunki udzielania 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 4.500 zł, jeżeli za ten czyn 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 dekreście z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. z 1968 r. Nr 8, poz. 47).

## Rozdział 7.

## Przepisy przejściowe i końcowe.

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

- 1) 13 dni roboczych — po roku pracy,
- 2) 16 dni roboczych — po trzech latach pracy,
- 3) 17 dni roboczych — po sześciu 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 urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1949 r. Nr 47, poz. 365 i z 1950 r. Nr 13, poz. 123),
- 2) art. 36 i 37 ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. 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 r. 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 zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. z 1958 r. Nr 45, poz. 226 i z 1961 r. Nr 32, poz. 160).

3. Pozostają w mocy przepisy:

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

Przewodniczący Rady Państwa: *M. Spychański*

Sekretarz Rady Państwa: *J. Horodecki*