



Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Dyrektor
Marcin Stanecki

DPP.III.055.5.2022.JF
Warszawa, dnia 23 grudnia 2022 r.

Pan
Artur Ignatowski

Szanowny Panie,
w odpowiedzi na petycję z dnia 16 listopada br., w sprawie zmiany w art. 155² § 1-2 Kodeksu pracy, Departament Prawa Pracy przedstawia następujące stanowisko.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że prawo do urlopu wypoczynkowego należy do podstawowych uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy. Zgodnie z art. 152 § 1 Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego płatnego urlopu wypoczynkowego, przy czym pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Prawo do urlopu wypoczynkowego reguluje także dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Stosownie do art. 7 ust. 1 dyrektywy państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wielokrotnie orzekał w temacie prawa do urlopu wypoczynkowego. Prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, jest uznane za zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze (tak np. wyrok w sprawie C-12/17 Dicu pkt 24, czy wyrok w sprawie C-341/15 Maschek, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo). Państwa nie mogą uzależniać samego istnienia prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego od spełnienia jakichkolwiek warunków wstępnych (np. wyrok w sprawie C-173/99 BECTU, pkt 53; wyrok w połączonych sprawach C-350/06 i C-520/06 Schultz-Hoff i in., pkt 28; wyrok w sprawie C-214/16 King, pkt 34).

Zgodnie z polskim prawem pracy prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym (w myśl art. 153 k.p.). Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo (art. 161 § 1 k.p.). Jako okres zatrudnienia warunkujący nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego należy przy tym rozumieć nie czas rzeczywistego świadczenia pracy, ale

czas faktycznego trwania stosunku pracy. Co do zasady bowiem, uprawnienie do urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi z samej istoty pozostawania w stosunku pracy.

Katalog przyczyn nieobecności uzasadniających zastosowanie reguły proporcjonalności urlopu wypoczynkowego został określony w art. 155² § 1 k.p., ma on zastosowanie do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego i ma charakter zamknięty. Obejmuje on trwające co najmniej miesiąc okresy:

- 1) urlopu bezpłatnego;
- 2) urlopu wychowawczego;
- 3) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, służby przygotowawczej, okresowej służby wojskowej, terytorialnej służby wojskowej pełnionej rotacyjnie, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych;
- 4) tymczasowego aresztowania;
- 5) odbywania kary pozbawienia wolności;
- 6) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Należy jednak pamiętać, że wyjątki wymagają ścisłej interpretacji. Dlatego jeżeli wystąpią inne przyczyny nieobecności pracownika w pracy zastosowanie znajduje zasada prawa do pełnego urlopu wypoczynkowego. Tak więc na podstawie przepisu art. 155² nie jest możliwe np. obniżenie wymiaru urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik rozpoczyna korzystanie z urlopu bezpłatnego lub innego okresu niewykonywania pracy, np. okresu odbywania zasadniczej służby wojskowej, jeżeli w roku tym nie powraca do pracy.

Zgodnie z art. 155² § 2 k.p. jeżeli okres, o którym mowa w § 1 pkt 1 i 3-6, przypada po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu w danym roku kalendarzowym, wymiar urlopu pracownika powracającego do pracy w ciągu tego samego roku kalendarzowego ulega proporcjonalnemu obniżeniu, chyba że przed rozpoczęciem tego okresu pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub wyższym wymiarze. Z przepisu tego został wyłączony jedynie urlop wychowawczy. Było to związane z koniecznością wdrożenia do prawa polskiego dyrektywy Rady 2020/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE, a także osiągnięcia zgodności polskich regulacji prawnych dotyczących urlopów wychowawczych z orzeczeniem Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 22 kwietnia 2010 r. w sprawie C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols.

Podkreślenia wymaga, że zgodnie z art. 154¹ § 1 k.p. do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. Wskazuje to na obowiązującą obecnie w prawie pracy zasadę, zgodnie z którą uprawnienie do urlopu wypoczynkowego pozostaje niezależne od sposobu ustania stosunku pracy. Innymi słowy, polskie prawo pracy nie wiąże z żadnym z trybów rozwiązania umowy o pracę lub jej wygaśnięcia skutku w postaci ograniczenia prawa do urlopu wypoczynkowego, nawet w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a więc urlop wypoczynkowy nie pełni funkcji dyscyplinującej.

Obrazuje to także art. 171 k.p., który przewiduje, że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia

stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Jedyny wyjątek przewidziany jest w § 3, zgodnie z którym pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą. Sposób ustania stosunku pracy nie ma więc wpływu na uprawnienia urlopowe pracownika.

Wskazuje na to także uchwała Sądu Najwyższego z 20.8.1997 r. (III ZP 26/97, OSNAPiUS 1998, Nr 5, poz. 145), w której wskazano, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy i niewykorzystania z tego powodu urlopu wypoczynkowego nabytego w pełnym wymiarze (art. 153 § 2) pracownikowi przysługuje od dotychczasowego pracodawcy ekwiwalent pieniężny odpowiadający urlopowi w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku, w którym rozwiązano stosunek pracy, także w sytuacji, gdy nastąpiło to w związku z nabyciem przez pracownika uprawnień emerytalnych (art. 171 § 1 w zw. z art. 155¹ § 1 pkt 1). Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że przepis art. 155¹ § 1 pkt 1 k.p. nie rozróżnia poszczególnych sytuacji ze względu na sposób rozwiązania stosunku pracy i zamiar pracownika co do podjęcia kolejnego zatrudnienia. Nie ma więc podstaw prawnych, aby w tym zakresie wyróżniać i odmiennie traktować rozwiązanie stosunku pracy związane z uzyskaniem przez pracownika uprawnień emerytalnych.

Z kolei we wcześniejszej uchwale z dnia 18.2.1976 r. (I PZP 51/75, OSNC 1976, Nr 7–8, poz. 160) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik, z którym umowa o pracę wygasła na skutek 3-miesięcznej nieobecności w pracy, spowodowanej tymczasowym aresztowaniem, nie traci prawa do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługujący mu w roku, w którym nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracy.

Na odnotowanie zasługuje fakt, że przed nowelizacją Kodeksu pracy, która weszła w życie z dniem 1 stycznia 1997 r., w zależności od trybu i przyczyny rozwiązania stosunku pracy pracownik zachowywał lub tracił uprawnienia do urlopu wypoczynkowego nabytego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Obecnie jednak konstrukcja taka nie ma już zastosowania.

Odnosząc się z kolei do sytuacji pracownika porzucającego pracę, a więc pracownika, który nie stawia się do pracy bez usprawiedliwienia i do niej nie powraca, należy podkreślić, że pracodawca w celu rozwiązania stosunku pracy z takim pracownikiem nie musi oczekiwać, aż upłynie miesiąc nieusprawiedliwionej nieobecności.

Zgodnie z art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy zajmowanym stanowisku.

Należy podkreślić, że nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku – może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (zob. wyr. SN z dnia 28.9.1981 r., I PRN 57/81, Legalis nr 22786). Pracownik powinien z własnej inicjatywy (osobiście lub za

pośrednictwem osoby trzeciej), w sposób wiarygodny i bez nieuzasadnionej zwłoki powiadomić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie trwania swojej nieobecności w pracy (§ 2 ust. 1–3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy). Niewywiązanie się z tego obowiązku wskutek winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (zob. wyr. SN z dnia 16.6.2004 r., I PK 639/03, Legalis nr 227715). Także nieobecność pracownika w pierwszym dniu po upływie choroby może stanowić, w przypadku braku usprawiedliwionych przyczyn tej nieobecności, podstawę do rozwiązania umowy o pracę, w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (zob. wyr. SN z dnia 29.10.2007 r., II PK 54/07, Legalis nr 179158).

Ponadto Departament pragnie zwrócić uwagę, że zatrudnianie pracowników jest jednym ze środków wykorzystywanych do osiągnięcia celów działalności pracodawcy. Pracodawca w związku z prowadzoną działalnością ponosi też tzw. ryzyko socjalne. Obejmuje ono konieczność wypłaty pracownikom wynagrodzenia oraz pewnych świadczeń związanych z pracą także w określonych przez przepisy prawa przypadkach nieświadczenia pracy przez pracownika. Oznacza to obowiązek wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy m.in. wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, w granicach określonych w art. 92 k.p., a także wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (art. 172 k.p.) oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (art. 171 k.p.). Tak określone ryzyko socjalne stanowi wyjątek od podstawowej zasady stosunku pracy, jaką jest przysługiwanie wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 k.p.).

Mając na uwadze powyższe Departament uprzejmie informuje, że nie jest obecnie planowane podjęcie prac w celu zmiany zasad nabywania prawa do urlopu przez pracowników czasowo nieświadczących pracy oraz zasad finansowania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Z wyrazami szacunku
Marcin Stanecki
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/