



**Wiceprezes Rady Ministrów
Minister Rozwoju,
Pracy i Technologii**

Data: października 2020 r.
Znak sprawy: DPR.III.055.1.2020.EG

Dotyczy: petycja w sprawie powołania w Polsce instytucji „pracowniczej kasy urlopowej” przekazana przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów dnia 14 września 2020 r.

Szanowny

Przedłożony przez wniosek o powołanie w polskim systemie prawa pracy instytucji „pracowniczej kasy urlopowej” został poddany szczegółowej analizie. W jej wyniku oraz w oparciu o dotychczasową praktykę stosowania obowiązujących regulacji dotyczących wykorzystywania urlopu wypoczynkowego doszedłem do wniosku, że prawo pracownika do wynagrodzenia urlopowego takiego, jakby pracował, oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop w przypadku niewykorzystania przysługującego pracownikowi urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy jest w obowiązującym w Polsce ustawodawstwie prawa pracy należycie zabezpieczone. W związku z tym nie zachodzi konieczność wprowadzania w nim zmian postulowanych w wystąpieniach.

Po pierwsze pragnę zauważyć, że instytucja „kasy urlopowej” występuje w m.in. w Niemczech. Jest nią np. SOKA- Bau, czyli „Service und Vorsorge für die Bauwirtschaft“ to Niemiecka Urlopowa Kasa Budownicza. SOKA-Bau przeprowadza postępowanie urlopowe w imieniu stron Układu zbiorowego pracy dla niemieckiego budownictwa. Działa ona zatem w sektorze budownictwa i wszystkie firmy budowlane działające na terenie Niemiec mają obowiązek odprowadzania do kasy urlopowej

SOKA-BAU odpowiedniej składki z tytułu urlopu. Jeżeli urlop nie zostanie wykorzystany pracownik może wnioskować do kasy urlopowej o wypłatę ekwiwalentu lub odszkodowania.

Jest to zatem rozwiązanie występujące w innym systemie prawnym uwzględniającym odmienne i specyficzne rozwiązania w nim zawarte oraz ograniczone do jednej branży. Nie jest zatem uprawnione bezpośrednio porównanie tych rozwiązań z tymi występującymi w polskim prawie oraz wprowadzenie takiej nowej instytucji prawnej do polskiego systemu prawnego.

Niezależnie od powyższego chciałbym wskazać na polskie regulacje dotyczące prawa do wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 152 Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.

W celu zagwarantowania pracownikowi za czas urlopu takiego wynagrodzenia, jakie miałby, gdyby pracował, ustawodawca przyjął, że należy przy jego ustalaniu brać pod uwagę takie składniki wynagrodzenia, jakie przysługiwałyby pracownikowi, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy (art. 172 k.p.).

Natomiast w przypadku niewykorzystania przez pracownika przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy przysługuje mu ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1 k.p.).

Szczegółowy sposób obliczania wynagrodzenia za urlop określają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Kontroli pracodawcy pod kątem realizacji obowiązku wypłacania wynagrodzenia za urlop i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop służy prowadzona przez pracodawcę dokumentacja pracownicza na podstawie § 6 rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej.

Terminowe wypłacanie pracownikom zarówno wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia urlopowego, jak i ewentualnie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypłacanych ze środków pracodawcy jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Realizacja tego obowiązku jest wzmocniona przez

regulację przewidującą, że niewypłacanie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego przysługującego pracownikowi świadczenia ze stosunku pracy jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny od 1000 do 30 000 zł. Ponadto właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia, a także innych świadczeń ze stosunku pracy (art. 11 pkt 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy). Taki nakaz zapłaty podlega natychmiastowemu wykonaniu.

W obecnym stanie prawnym organem ustawowo powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy (w tym przepisów dotyczących terminowego wypłacania pracownikom wynagrodzenia za pracę oraz udzielania im urlopów wypoczynkowych, wypłaty wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu pieniężnego za urlop) jest, wspomniana już wyżej, Państwowa Inspekcja Pracy, która podlega Sejmowi RP a nadzór nad nią, w zakresie ustalonym ustawą, sprawuje Rada Ochrony Pracy.

Niezależnie od powyższego pracownicy mogą dochodzić swoich roszczeń ze stosunku pracy, w szczególności wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia za urlop, przed sądem pracy.

Minister Rozwoju, Pracy i Technologii nie posiada odpowiednich kompetencji ustawowych ani nie dysponuje instrumentami prawnymi umożliwiającymi bezpośrednio oddziaływanie na stosowanie prawa pracy przez pracodawców.

Tytułem uzupełnienia wskazuję, że zagadnienie przynależności do kas urlopowych przez delegowanych pracowników sektora budowlanego jest znane Departamentowi Koordynacji Systemów Zabezpieczania Społecznego Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej za sprawą zgłoszonego w 2006 r. przypadku dotyczącego polskich firm budowlanych delegujących pracowników do Austrii. Począwszy bowiem od 2005 r. do zagranicznych firm budowlanych, które w ramach realizacji kontraktów wykonują pracę na terytorium Austrii mają zastosowanie austriackie przepisy w zakresie przynależności do kasy urlopowej BUAK (Bauarbeiter-Urlaubs-und Abfertigungskasse). Pracodawcy sektora budowlanego obowiązkowo odprowadzają do kasy BUAK składki za każdy dzień zatrudnienia pracownika, z których następnie dokonuje się wypłaty świadczeń urlopowych, bezpośrednio do rąk pracownika (na podstawie § 2 ustawy o BUAK). Jednocześnie, od wypłaconych świadczeń urlopowych naliczana jest składka, która zgodnie z austriackimi przepisami

powinna być odprowadzana bezpośrednio przez BUAK do właściwej dla danego pracownika instytucji ubezpieczeniowej.

Jednocześnie informuję, że pracownicy polskich firm budowlanych, którzy na podstawie przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego uznani zostali za pracowników delegowanych (w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004), w okresie 24 miesięcy od dnia wysłania, korzystają ze zwolnienia z obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym w Austrii i zachowują swoją przynależność do polskiego systemu ubezpieczeń. Fakt ten rodzi określone konsekwencje w zakresie składek naliczanych od świadczeń urlopowych wypłacanych zgodnie z austriackim ustawodawstwem. Świadczenie wypłacane przez BUAK stanowi bowiem przychód wchodzący do podstawy wymiaru składek, od którego należne są składki w polskim systemie ubezpieczeń społecznych. Składki te powinny być opłacane za danego pracownika delegowanego do polskiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Kwestia odprowadzania składek przez austriacką kasę urlopową BUAK do polskiego systemu ubezpieczeń społecznych, z tytułu świadczeń urlopowych wypłacanych polskim pracownikom delegowanym była przedmiotem korespondencji pomiędzy Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i BUAK, poczynszczy od 2005 r. Od tego czasu trwały pomiędzy zainteresowanymi stronami konsultacje w sprawie wypracowania procedury przekazywania składek gromadzonych na kontach BUAK z tytułu pobieranych przez kasę z tytułu wypłaconych świadczeń urlopowych i ekwiwalentów za niewykorzystany urlop polskim pracownikom delegowanym do pracy w Austrii. Jednakże z powodu niezgodności proponowanych przez strony rozwiązań z uregulowaniami prawnymi istniejącymi w obu państwach, do ostatecznego uzgodnienia trybu przekazywania środków przez Kasę do Zakładu za lata 2006-2013 oraz za okresy bieżące doszło dopiero podczas spotkania w Wiedniu, w dniu 5 listopada 2013 r., które było podsumowaniem dotychczasowych konsultacji. Zgodnie z deklaracją Kasy BUAK do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zostały przekazane wszystkie zgromadzone środki finansowe na należne składki z tytułu wypłaconych świadczeń urlopowych i ekwiwalentów za niewykorzystany urlop polskim pracownikom delegowanym do pracy w Austrii, tj. od 2006 r.

Jeżeli chodzi o procedurę transferu składek od podmiotu niemieckiego, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przekazało informację, że w dniu 24 maja

2018 r. ZUS zawarł również analogiczne porozumienie z niemiecką Kasą Urlopową i Wyrównawczą Branży Budowlanej (ULAK).

Pragnę zauważyć, że podobne rozwiązania do tych funkcjonujących w Austrii, Niemczech, czy we Francji istnieją także w innych państwach członkowskich UE (Włochy, Dania). Podstawą ich działania są uregulowania wewnętrzne każdego z tych państw. Zgodnie z informacją otrzymaną od Strony austriackiej na przykład przepisy ustawy o BUAK stanowią realizację zasad dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Przyjęte rozwiązania mają, natomiast na celu ochronę interesów pracowniczych oraz minimalizowanie ryzyka nadużyć, w szczególności w takich wrażliwych sektorach, jak np. sektor budowlany.

Należy jednocześnie podkreślić, iż w zakresie podniesionych w petycji spraw związanych z rozliczaniem podatków, właściwe jest Ministerstwo Finansów.

Podstawa prawna:

art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. z 2018 r., poz. 870,
ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320),
rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie
szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania
wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2,
poz. 14, z późn. zm.),
rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r.
w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369).

Z poważaniem

[podpisano elektronicznie]

Do wiadomości:

1. Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

Sprawę prowadzi:

E-mail: ewa.grabowska@mrpips.gov.pl

Telefon: 22/66-11-548