

URLOPY PRACOWNICZE

Magdalena Kuba, Monika Nowak, Ewa Staszewska

redakcja naukowa serii Zbigniew Góral

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

URLOPY PRACOWNICZE

Magdalena Kuba, Monika Nowak, Ewa Staszewska

redakcja naukowa serii Zbigniew Góral

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 2 stycznia 2016 r.

Recenzent

Dr hab. Krzysztof Walczak

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Ewa Fonkowicz

Opracowanie redakcyjne

Ksenia Rzepka

Łamanie

JustLuk Łukasz Drzewiecki, Justyna Szumił, Krzysztof Drzewiecki

Autorstwo poszczególnych części:

Magdalena Kuba – część IV

Monika Nowak – część I rozdz. 4, 5; część III

Ewa Staszewska - część I rozdz. 1–3; część II

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przystępujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawoLubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2016

ISBN: 978-83-264-9478-9

Wydane przez:

Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW	11
WPROWADZENIE	15

CZĘŚĆ I URLOP WYPOCZYNKOWY

ROZDZIAŁ 1. UWAGI WSTĘPNE DOTYCZĄCE PRAWA DO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO	23
1. Źródła prawa pracownika do wypoczynku	23
2. Pojęcie i zakres podmiotowy urlopu wypoczynkowego	27
3. Sytuacja pracownika w okresie urlopu wypoczynkowego w zakresie rozwiązania stosunku pracy	32
ROZDZIAŁ 2. NABYCIE PRAWA DO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO I JEGO WYMIAR	36
1. Nabycie prawa do pierwszego urlopu wypoczynkowego	36
2. Nabycie prawa do kolejnych urlopów wypoczynkowych	42
3. Wymiar urlopu wypoczynkowego i okresy uwzględniane przy jego ustalaniu	42
ROZDZIAŁ 3. UDZIELANIE URLOPU WYPOCZYNKOWEGO	58
1. Ogólne zasady udzielania i rozliczania dni urlopu wypoczynkowego	58
2. Udzielanie urlopu wypoczynkowego pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy	62
3. Udzielanie urlopu wypoczynkowego pracownikom podejmującym pracę po raz pierwszy w życiu	66

4. Udzielanie urlopu proporcjonalnego	68
5. Udzielanie urlopu na żądanie	79
ROZDZIAŁ 4. PODSTAWOWE ZASADY REALIZACJI PRAWA DO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO	88
1. Zasada niezbywalności prawa do urlopu wypoczynkowego	88
2. Zasada urlopu corocznego i jej ograniczenia	89
3. Zasada planowego udzielania urlopów wypoczynkowych i wyjątki od niej	94
3.1. Planowe udzielanie urlopu wypoczynkowego	94
3.2. Wyjątki od zasady planowego udzielania urlopów wypoczynkowych	101
3.2.1. Przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego na wniosek pracownika lub z inicjatywy pracodawcy	101
3.2.2. Obligatoryjne przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego	106
3.2.3. Skierowanie pracownika na urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia	108
4. Zasada urlopu w całości i wyjątki od niej (dopuszczalność podziału urlopu na części)	115
5. Zasada urlopu nieprzerwanego i jej wyłączenia	118
5.1. Pojęcie urlopu nieprzerwanego	118
5.2. Wyjątki od zasady urlopu nieprzerwanego	121
5.2.1. Obligatoryjne przerwanie urlopu wypoczynkowego	121
5.2.2. Odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego	123
6. Zasada urlopu w naturze i wyjątki od niej (ekwiwalent pieniężny)	130
7. Zasada odpłatności	134
ROZDZIAŁ 5. OBLICZANIE WYNAGRODZENIA ZA CZAS URLOPU I EKWIWALENTU PIENIĘŻNEGO ZA NIEWYKORZYSTANY URLOP WYPOCZYNKOWY	135
1. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego	135
2. Zasady ustalania wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	142

CZĘŚĆ II

URLOPY BEZPŁATNE

ROZDZIAŁ 1. UWAGI WSTĘPNE	149
ROZDZIAŁ 2. URLOPY BEZPŁATNE PRZEWDZIANE W KODEKSIE PRACY	151
1. Urlop bezpłatny udzielany na wniosek pracownika	151
2. Sytuacja pracownika w okresie urlopu bezpłatnego	159
3. Urlop bezpłatny udzielany przez pracodawcę za pisemną zgodą pracownika w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy	163
4. Urlop bezpłatny dla młodocianego	171
ROZDZIAŁ 3. URLOPY BEZPŁATNE UDZIELANE NA PODSTAWIE ODRĘBNYCH PRZEPISÓW	173
1. Urlop bezpłatny dla pracownika powołanego do pełnienia z wyboru funkcji związkowej	173
2. Urlop bezpłatny dla pracownika powołanego do odbycia ćwiczeń wojskowych lub pełnienia okresowej służby wojskowej na okres trwania tych ćwiczeń lub służby	176
3. Urlop bezpłatny dla pracownika wybranego na członka Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji	177
4. Urlop bezpłatny dla członka zarządu komisarycznego na czas pełnienia tej funkcji	177
5. Urlop bezpłatny dla osoby skierowanej do pracy przy zwalczaniu epidemii	178
6. Urlop bezpłatny dla urzędników i innych pracowników administracji publicznej na okres kształcenia w Krajowej Szkole Administracji Publicznej	179
7. Urlopy bezpłatne przysługujące posłom lub senatorom	180
8. Urlopy bezpłatne dla radnego gminy, powiatu i województwa	181
9. Urlop bezpłatny dla nauczycieli podlegających Karcie Nauczyciela	184
10. Urlop bezpłatny dla nauczyciela akademickiego dla celów naukowych	186
11. Urlop bezpłatny dla sędziego ubiegającego się o mandat posła albo senatora, albo radnego na czas kampanii wyborczej	187

12. Urlop bezpłatny dla prokuratora ubiegającego się o mandat posła lub senatora albo radnego na czas kampanii wyborczej	187
13. Urlop bezpłatny dla kontrolera NIK ubiegającego się o mandat posła, senatora, posła do Parlamentu Europejskiego, radnego lub o funkcję wójta, burmistrza lub prezydenta miasta	188

CZĘŚĆ III

URLOPY SZKOLENIOWE

ROZDZIAŁ 1. ZAGADNIENIA OGÓLNE	191
ROZDZIAŁ 2. NABYCIE PRAWA DO URLOPU SZKOLENIOWEGO I JEGO WYMIAR	197
ROZDZIAŁ 3. ZASADY UDZIELANIA URLOPU SZKOLENIOWEGO ..	210

CZĘŚĆ IV

URLOPY PRZYSŁUGUJĄCE PRACOWNIKOM W ZWIĄZKU Z RODZICIELSTWEM

ROZDZIAŁ 1. UWAGI WSTĘPNE	217
ROZDZIAŁ 2. URLOP MACIERZYŃSKI	221
1. Zakres podmiotowy prawa do urlopu macierzyńskiego	221
2. Wymiar urlopu macierzyńskiego	222
3. Zasady udzielania urlopu macierzyńskiego	225
4. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego	231
5. Zasiłek macierzyński	234
ROZDZIAŁ 3. URLOP RODZICIELSKI	239
1. Zakres podmiotowy prawa do urlopu rodzicielskiego	239
2. Wymiar urlopu rodzicielskiego	240
3. Zasady udzielania urlopu rodzicielskiego	241
ROZDZIAŁ 4. URLOP OJCOWSKI	249
1. Zakres podmiotowy prawa do urlopu ojcowskiego	249
2. Wymiar urlopu ojcowskiego	250
3. Zasady udzielania urlopu ojcowskiego	251

ROZDZIAŁ 5. URLOP WYCHOWAWCZY	255
1. Zakres podmiotowy prawa do urlopu wychowawczego	255
2. Wymiar urlopu wychowawczego	256
3. Zasady udzielania urlopu wychowawczego	257
ROZDZIAŁ 6. OCHRONA TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY W ZWIĄZKU Z KORZYSTANIEM Z URLOPÓW Z TYTUŁU RODZICIELSTWA	266
1. Ochrona trwałości stosunku pracy w czasie urlopów: macierzyńskiego, ojcowskiego oraz rodzicielskiego	268
2. Ochrona trwałości stosunku pracy w związku z korzystaniem przez pracownika z urlopu wychowawczego	270
UWAGI KOŃCOWE	277
WZORY PISM	283
WYKAZ LITERATURY	299
WYKAZ AKTÓW PRAWNYCH	303
WYKAZ ORZECZEŃ SĄDOWYCH	307

WYKAZ SKRÓTÓW

AKTY PRAWNE

- k.c. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121 z późn. zm.)
- k.k.w. – ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. Nr 90, poz. 557 z późn. zm.)
- Konstytucja RP – ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. Nr 78, poz. 783 z późn. zm. i ze sprost.)
- k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.)
- k.p.c. – ustawa z dnia 17 listopada 1954 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101 z późn. zm.)
- pr. bank. – ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 128 z późn. zm.)
- p.s.w. – ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 572 z późn. zm.)
- r.u.u.w. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 września 2013 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (Dz. U. poz. 1139)
- r.w.u.p. – rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. poz. 2243)

- r.z.i.o. – rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (Dz. U. poz. 2205 z późn. zm.)
- u.o.d.o. – ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2135 z późn. zm.)
- u.p.o. – ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 827 z późn. zm.)
- u.p.z. – ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 149 z późn. zm.)
- u.s.g. – ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1515 z późn. zm.)
- u.s.p. – ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1445 z późn. zm.)
- u.s.z.r. – ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 192 z późn. zm.)
- u.ś.p. – ustawa z dnia 25 czerwca 1995 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 159 z późn. zm.)
- u.ś.r. – ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 114 z późn. zm.)
- u.w.m. – ustawa z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1605 z późn. zm.)
- u.z.k.p. – ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1268 z późn. zm.)
- u.z.z. – ustawa z dnia 5 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1881)

PUBLIKATORY I INNE

- Apel.-W-wa – Apelacja. Orzecznictwo Sądu Apelacyjnego w Warszawie
Biul.SAKa – Biuletyn Sądu Apelacyjnego w Katowicach
Dz. U. – Dziennik Ustaw
Gazeta Prawna TK – Gazeta Prawna – Tygodnik Kadrowy
GSP – Gdańskie Studia Prawnicze
M.P.Pr. – Monitor Prawa Pracy
NSA – Naczelny Sąd Administracyjny
OSA – Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna,
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNP/OSNAP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy
OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
PiZS – Praca i Zabezpieczenia Społeczne
Rzeczpospolita DF – Rzeczpospolita – Dobra Firma
Rzeczpospolita PiP – Rzeczpospolita – Prawo i Praktyka
SA – sąd apelacyjny
SN – Sąd Najwyższy
TK – Trybunał Konstytucyjny

WPROWADZENIE

Pojęcie urlopu nie zostało zdefiniowane w przepisach prawa pracy. Tym bardziej odnosi się to do pojęcia urlopu pracowniczego, które stanowi jedynie pojęcie języka prawniczego. Urlopy przysługujące pracownikom nie znalazły także swojego uregulowania w ramach tej samej jednostki systematyki wewnętrznej kodeksu pracy. Kodeks pracy nie jest nawet jedynym aktem z zakresu prawa pracy, gdzie o takich urlopach się stanowi. Nie jest to wreszcie pojęcie jednorodne. Urlopy udzielane pracownikom różnią się nie tylko miejscem regulacji, ale przede wszystkim spełnianymi funkcjami i swoim przeznaczeniem, sposobem uwarunkowania prawa do nich, okresem, na jaki są udzielane, sytuacją pracownika w czasie ich trwania. Nie jest to przy tym pełne zestawienie występujących między poszczególnymi urlopami różnic. Na tym tle rodzi się oczywiste pytanie, czy jedyną cechą im wspólną jest podmiot uprawniony, czyli pracownik jako strona stosunku pracy. W takim przypadku operowanie nazwą „urlop pracowniczy” znajdowałoby wyłącznie swoje formalne uzasadnienie w woli ustawodawcy, który przyznawane pracownikom uprawnienia określa mianem urlopu.

Dla rozstrzygnięcia zasygnalizowanego wyżej dylematu nie bez znaczenia jest zdanie sobie sprawy, w jakiej relacji pozostaje urlop pracowniczy do innych sytuacji przewidywanych w przepisach prawnych, które charakteryzują się tym, że pomimo pozostawania w stosunku pracy pracownik faktycznie pracy nie wykonuje. Ma zatem miejsce przerwa w wykonywaniu pracy. Innymi słowy, pracownik nie dopełnia swojego świadczenia, do którego zobowiązał się, nawiązując stosunek pracy. Nie ulega wątpliwości, że zobowiązanie pracownika ma swój wymiar ilościowy wyznaczony wiążącymi go normami czasu pracy. Poza czasem pracy

nie ma zatem obowiązku wykonywania pracy. W efekcie jako wspólne dla urlopów i innych przerw w wykonywaniu pracy należałoby uznać to, że obejmują one swoim zakresem wszystkie te przypadki, kiedy pracownik powinien wykonywać pracę określoną w akcie kreującym stosunek pracy, a z różnych powodów pracy tej nie wykonuje.

Bez wątplenia z takim przypadkiem mamy do czynienia w razie nieobecności pracownika w pracy, pomimo tego, że powinien być obecny w miejscu wykonywania pracy. Nie zostaje zatem zwolniony z obowiązku wykonywania pracy, ale ze względu na swoją absencję pracy nie wykonuje. Skutki takiej absencji są różne, inne w razie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (w znacznej mierze wiążą się one z ryzykiem, zwłaszcza socjalnym, ponoszonym przez pracodawcę), inne w razie nieusprawiedliwionej nieobecności, która poza środkami z zakresu odpowiedzialności pracowniczej może być podstawą rozwiązania stosunku pracy. Wydaje się, że między niewykonywaniem pracy z powodu nieobecności pracownika a niewykonywaniem pracy w trakcie urlopu, z którego pracownik korzysta, istnieje dość wyraźna różnica. W przypadku urlopu pracownik nie jest zobowiązany do obecności w pracy, a jego obowiązek wykonywania pracy jest w tym czasie zawieszony. Nieobecność pracownika w pracy w trakcie urlopu nie może być, co oczywiste, traktowana jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, ale również nie może być oceniana jako usprawiedliwiona, skoro na pracowniku w ogóle nie ciąży obowiązek obecności w miejscu pracy. Trzeba jednak przyznać, że ustawodawca nie jest w tym zakresie dostatecznie konsekwentny. Dowodzi tego zwłaszcza treść art. 41 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.), w którym ustanawia się zakaz wypowiedzenia umowy o pracę „w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy”. Sformułowanie to może świadczyć o tym, że jednym z powodów usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy jest korzystanie przez niego z urlopu.

Z pojęciem urlopu pracowniczego tym bardziej nie można łączyć niewykonywania pracy przez pracownika w okresie przestoju. W tym przypadku pracownik nie jest zwolniony z obowiązku obecności w pracy. Wręcz przeciwnie, w okresie przestoju powinien pozostawać w gotowości do wykonywania pracy, z czym kolidowałaby jego absencja w pracy. Gotowość do wykonywania pracy stanowi więc pewną odmianę świadczenia, do którego zobowiązuje się pracownik, nawiązując

stosunek pracy (pracownik dopełnia swojego świadczenia faktycznie wykonując pracę bądź też pozostając w gotowości do jej wykonywania). W okresie urlopu pracownik nie tylko nie wykonuje pracy, ale również nie ciąży na nim obowiązek pozostawania w gotowości do jej wykonywania. W tym czasie obowiązek świadczenia pracy zostaje bowiem zawieszony.

Urlop stanowi uprawnienie pracownika, dzięki któremu może on realizować inne cele, niezwiązane z realizacją stosunku pracy. To pozwala na wykazanie różnicy między urlopem a przewidywanym w niektórych przepisach prawa pracy zawieszeniem stosunku pracy lub zawieszeniem w pełnieniu obowiązków, które pozwalają na osiągnięcie określonych celów ważnych dla pracodawcy czy też celów istotnych z punktu widzenia szerszego interesu publicznego. Tak jest na przykład w przypadku zawieszenia stosunku pracy w okresie tymczasowego aresztowania pracownika czy też zawieszenia w pełnieniu obowiązków w razie postępowania dyscyplinarnego. W podobnych kategoriach należałoby też traktować prawo do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Mamy tu zatem do czynienia z uprawnieniem pracodawcy, a nie pracownika. W razie skorzystania z tego uprawnienia pracownikowi gwarantuje się jedynie zachowanie prawa do wynagrodzenia do końca okresu wypowiedzenia.

Znaczne podobieństwo do urlopów pracowniczych wykazują natomiast tzw. zwolnienia od pracy. Również w ich przypadku pracownik nie musi być obecny w pracy, dzięki czemu może realizować inne cele niepowiązane ze stosunkiem pracy, w którym pozostaje. Niekiedy zwolnienie od pracy pozwala na wykonywanie obowiązków obywatelskich i społecznych, niekiedy umożliwia spełnianie zadań osobistych i rodzinnych bądź też udział w zawodach sportowych lub inną aktywność niepozostającą w kolizji z celami pracodawcy, a zwłaszcza nienarażającą go na szkodę. Dość często zwolnienia tego rodzaju są w praktyce nazywane wręcz „urlopami okolicznościowymi”. Szczególnym przypadkiem zwolnienia od pracy jest zwolnienie na poszukiwanie pracy, udzielane w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Szukając różnicy między urlopami w ścisłym tego słowa znaczeniu a zwolnieniami od pracy, należy w pierwszym rzędzie zwrócić uwagę na wymiar jednych i drugich. Zwolnienia od pracy są udzielane zwykle na niewielką liczbę dni, a nawet na część dnia. Wymiar urlopu pracowniczego jest najczęściej znacząco większy, choć trudno to uznać za regułę. Potwierdzenie tego

znajdujemy w przepisach prawnych. Przykładowo, w celu umożliwienia pracownikowi pełnienia z wyboru etatowej funkcji związkowej poza zakładem pracy udzielany jest urlop bezpłatny, natomiast wykonanie doraźnej czynności wynikającej z pełnionej w związkach zawodowych funkcji jest możliwe dzięki zwolnieniu od pracy zawodowej, o ile czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy (art. 25 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 5 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1881). Z kolei w kodeksie pracy przewiduje się, że pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługuje urlop szkoleniowy w zróżnicowanym wymiarze, sięgającym nawet 21 dni, zaś przybyciu punktualnie na obowiązkowe zajęcia i uczestniczeniu w nich służyć ma zwolnienie z całości lub części dnia pracy (art. 103¹ § 2 k.p.). Można z tego wyprowadzić wniosek, że zwolnienie od pracy zwykle wiąże się z krótkotrwałą przeszkodą w wykonywaniu pracy w następstwie wskazanych w przepisach okoliczności, ze względu na które pracownik nie może być w pracy obecny, natomiast urlop jest równoznaczny z nieobecnością pracownika w pracy o relatywnie trwalszym charakterze. Kryterium to trudno byłoby jednak uznać za wystarczające w każdym przypadku ustalania charakteru prawnego zwolnienia od obowiązku obecności w określonym miejscu w celu wykonywania umówionej pracy, przesądzające znaczenie musi w związku z tym mieć nazwa, jaką posłużył się ustawodawca.

Podjmując zatem próbę zdefiniowania urlopów pracowniczych, należałoby podkreślić, że są to przewidziane w przepisach prawa pracy przypadki, kiedy pracownik jest zwolniony z obowiązku pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, zwolnienie to uzasadnione jest powodami leżącymi po stronie pracownika, które sprawiają, że pracownik ma prawo do takiego zwolnienia oznaczające albo istnienie roszczenia wobec pracodawcy (udzielenie urlopu jest więc obowiązkiem podmiotu zatrudniającego), albo przynajmniej możliwość wystąpienia do niego ze stosownym wnioskiem (w przypadku urlopów udzielanych fakultatywnie), wreszcie, zwolnienie, o jakim mowa, obejmuje określoną, względnie dużą liczbę dni i jest przez ustawodawcę *expressis verbis* nazwane urlopem. Mając to na uwadze, do kategorii urlopów pracowniczych należy zaliczyć urlopy wypoczynkowe, urlopy szkoleniowe, urlopy bezpłatne oraz różnego rodzaju urlopy związane z pełnieniem przez pracownika funkcji rodzicielskich. Tego rodzaju ujęcie

zadecydowało o zakresie rozważań zaprezentowanych przez Autorki niniejszego opracowania.

Podjęcie problematyki wskazanych wyżej urlopów pracowniczych ma uzasadnienie nie tylko teoretyczne, ale i praktyczne. Wszystkie one stanowią bez wątpienia przedmiot szczególnego zainteresowania ze strony pracowników i pracodawców, którzy stykają się z poważnymi problemami interpretacyjnymi powstającymi na tle obowiązujących przepisów prawnych. W odniesieniu do każdego z urlopów można też powołać szczególne powody, ze względu na które ich pogłębiona charakterystyka jest potrzebna. Wydawać by się mogło, że o urlopach wypoczynkowych napisano już wiele. Dotycząca ich literatura jest z pewnością bogata. Ciągłe jednak na tle regulacji dotyczącej tych urlopów pojawia się wiele nowych wątpliwości, co znajduje swoje odbicie w licznych orzeczeniach sądowych. Kontrowersje odnoszą się do różnych aspektów prawa urlopowego, a w szczególności warunków nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego, wykorzystania urlopów zaległych, planowania urlopów, odwołania z urlopu, obliczania wynagrodzenia urlopowego, podejmowania w czasie urlopu pracy u innego pracodawcy, urlopu na żądanie, przedawnienia roszczenia urlopowego. Zagadnienia dotyczące urlopów szkoleniowych nabrały znaczenia po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 31 marca 2009 r. (K 28/08, Dz. U. z 2009 r. Nr 58, poz. 485), w następstwie którego zostały znowelizowane przepisy prawne regulujące tę materię. Przede wszystkim stała się ona materią kodeksową, co samo przez się podnosi jej rangę. Ważne są jednak zmiany dokonane w uwarunkowaniach dotyczących nabycia prawa do urlopu szkoleniowego oraz jego wymiaru. Od kilku już lat jesteśmy świadkami zasadniczych przekształceń w przepisach regulujących urlopy pracownicze związane z rodzicielstwem. Pojawiły się nowe rodzaje tych urlopów oraz coraz bardziej atrakcyjne dla pracowników są zasady korzystania z nich. Ujawnia się też dość wyraźnie tendencja do ułatwiania pełnienia obowiązków rodzicielskich przez pracowników będących ojcami, co znajduje swój wyraz w szczególności właśnie w unormowaniach o urlopach. Problematyka urlopów związanych z rodzicielstwem stała się jednak szczególnie aktualna w związku z szeroką nowelizacją kodeksu pracy dokonaną ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1268 z późn. zm.). Dokonano w jej ramach zmian dotyczących rodzajów tych urlopów, ale przede wszystkim korzystniej

dla pracowników ukształtowano zasady ich nabywania oraz wymiar. Daleko idące odrębności w porównaniu do urlopów wypoczynkowych, szkoleniowych i związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich wykazują pracownicze urlopy bezpłatne. Przede wszystkim stanowią one bardzo niejednorodną kategorię pod względem swojego przeznaczenia i kształtu prawnego. Wspólne dla nich jest to, że w ich trakcie zawieszane są odpowiadające sobie zobowiązania obydwu stron stosunku pracy – obowiązek wykonywania pracy oraz obowiązek wypłaty wynagrodzenia. Zróżnicowany jest natomiast cel, dla realizacji którego są udzielane. W przypadku kodeksowych urlopów bezpłatnych, o których stanowi się w art. 184 k.p., ustawodawca rezygnuje w ogóle ze wskazywania takiego celu. Urlopy bezpłatne mają w niektórych przypadkach charakter fakultatywny, w innych obligatoryjny. Różna jest też sytuacja pracownika korzystającego z takiego urlopu, zwłaszcza pod względem możliwości zaliczania czasu jego trwania do stażu pracy.

Tematyka urlopów bezpłatnych jest podejmowana w literaturze prawa pracy stosunkowo rzadko. Pisze się o nich raczej na marginesie innych rozważań, poświęconych instytucjom, z którymi urlopy te są związane. Tym bardziej uzasadnione jest podjęcie próby ich syntetycznego ujęcia w ramach opracowania poświęconego wszelkim urlopom pracowniczym.

Zbigniew Góral

CZĘŚĆ I
URLOP WYPOCZYNKOWY

UWAGI WSTĘPNE DOTYCZĄCE PRAWA DO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO

1. ŹRÓDŁA PRAWA PRACOWNIKA DO WYPOCZYNKU

Prawo do wypoczynku należy zaliczyć do podstawowych uprawnień pracowniczych, co znajduje silne podstawy normatywne zarówno w przepisach prawa międzynarodowego, europejskiego, jak i krajowego. W unormowaniach prawnomiędzynarodowych prawo do wypoczynku traktowane jest jako ważne prawo socjalne, którego realizacja wiąże się z regulacją czasu pracy i urlopów wypoczynkowych¹. Jeśli chodzi o akty prawa międzynarodowego o charakterze uniwersalnym, to w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na art. 24 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka uchwalonej w Paryżu w dniu 10 grudnia 1948 r., w którym podkreśla się, że każdy człowiek ma prawo do urlopu i wypoczynku, włączając w to rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy. Z kolei w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 19 grudnia 1966 r.², w art. 7 podkreślono prawo każdego do wypoczynku, wolnego czasu i rozsądnych ograniczeń czasu pracy, a także do okresowych płatnych urlopów.

Jeśli chodzi o Międzynarodową Organizację Pracy, to dyskusje nad uregulowaniem płatnych urlopów zostały podjęte już w trakcie pierwszej sesji Konferencji Ogólnej w 1919 r. Pierwszą konwencją ustanawiającą międzynarodowe standardy w sprawach dotyczących urlopów wypoczynkowych pracowników była uchwalona w dniu 24 czerwca 1936 r. Konwencja Nr 52 dotycząca płatnych urlopów wypoczynkowych, którą uzupełniało Zalecenie nr 47 o tym samym tytule. Wskazana Konwencja Nr 52 miała zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w państwowych i prywatnych zakładach pracy, z wyłączeniem jednak

¹ Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 179.

² Otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169, załącznik).

pewnych grup pracowników, dla których zostały wydane odrębne dokumenty (np. Konwencja Nr 72 dotycząca płatnych urlopów dla marynarzy, Konwencja Nr 101 dotycząca płatnych urlopów w rolnictwie). W dniu 23 czerwca 1954 r. uchwalone zostało Zalecenie Nr 98 MOP, dotyczące płatnych urlopów wypoczynkowych.

Konwencja Nr 52 została znowelizowana Konwencją Nr 132 dotyczącą corocznych płatnych urlopów, uchwaloną w dniu 24 czerwca 1970 r.³ (nieratyfikowana przez Polskę). Dokument ten zobowiązuje do zagwarantowania wszystkim pracownikom prawa do corocznego płatnego urlopu w określonym wymiarze minimalnym – nie mniejszym niż trzy tygodnie robocze za jeden rok pracy, ustalając jednocześnie standardy udzielania i rozliczania urlopu wypoczynkowego. Konwencja statuuje prawo do minimalnego urlopu wypoczynkowego, które jest niezbywalne. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu bądź też zrezygnować z korzystania z niego w zamian za odszkodowanie wyrównawcze. W okresie urlopu wypoczynkowego pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Jak wynika z art. 7 Konwencji Nr 52, każda osoba korzystająca z corocznego urlopu powinna otrzymać za cały okres tego urlopu co najmniej swoje normalne lub średnie wynagrodzenie (włącznie z ekwiwalentem pieniężnym świadczeń w naturze wchodzących w skład tego wynagrodzenia, z wyjątkiem świadczeń stałych, z których zainteresowany korzysta niezależnie od urlopu płatnego). W art. 4 Konwencji Nr 52 ustanowiony został urlop proporcjonalny – pracownik, którego okres pracy w jakimkolwiek roku jest krótszy niż wymagany do nabycia pełnych uprawnień urlopowych, nabywa prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu pracy w tym roku. Artykuł 5 Konwencji Nr 52 zezwala państwom członkowskim na uzależnienie nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego od minimalnego okresu pracy, którego długość nie może jednak przekraczać 6 miesięcy. Prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikom także w razie rozwiązania stosunku pracy. Koniecznym warunkiem nabycia uprawnień urlopowych w takim przypadku jest spełnienie przesłanek ustanowionych krajowymi przepisami prawa pracy. Co więcej, przepis art. 11 Konwencji Nr 52 wskazuje na różne sposoby udzielania takiemu pracownikowi urlopu

³ A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 1, *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, wolumen 2, Warszawa 2008, s. 504.

wypoczynkowego. Są to: płatny urlop proporcjonalny udzielony w naturze lub ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy⁴.

Decyzję o udzieleniu pracownikowi urlopu wypoczynkowego podejmuje pracodawca, który jest jednocześnie zobowiązany wskazać okres, w jakim pracownik powinien skorzystać z udzielonego urlopu. Pracodawca zobowiązany jest w tym zakresie do konsultacji z pracownikiem lub jego przedstawicielami. Przy określaniu czasu, w jakim ma być wykorzystany urlop, należy brać pod uwagę potrzeby pracy oraz możliwości wypoczynku i odprężenia, dostępne dla osoby zatrudnionej (art. 10 Konwencji Nr 52). Dopuszczalny jest podział urlopu na części, przy czym jedna z nich powinna obejmować co najmniej dwa nieprzerwane tygodnie w trakcie danego roku. Pozostałą część urlopu należy wykorzystać w ciągu 18 miesięcy od zakończenia roku, za który on przysługuje.

Wśród źródeł prawa międzynarodowego o charakterze regionalnym należy wskazać na postanowienia Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 r. Prawo do wypoczynku stanowi w tym dokumencie szczególnie aspekt prawa do odpowiednich warunków pracy. Jego realizacja, zgodnie z art. 2 Europejskiej Karty Społecznej, wymaga m.in. określenia rozsądnego dziennego i tygodniowego czasu pracy, stopniowego skracania tygodniowego czasu pracy do takiego wymiaru, na jaki pozwala wzrost wydajności oraz inne związane z tym czynniki, zapewnienia corocznego, co najmniej dwutygodniowego płatnego urlopu. W przypadku pracowników zatrudnionych przy pracach niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia powinno skracać się czas pracy bądź gwarantować dodatkowe płatne urlopy.

W prawie Unii Europejskiej regulacje dotyczące prawa do wypoczynku pojawiły się stosunkowo późno. Na poziomie prawa pierwotnego kwestia prawa do wypoczynku w niewielkim zakresie została zauważona. Artykuł 158 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dawny art. 142 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską) zobowiązuje państwa członkowskie jedynie do zachowania istniejących systemów płatnych urlopów wypoczynkowych. W literaturze podkreśla się, że celem tej regulacji jest utrzymanie *status quo* w dziedzinie płatnych urlopów, w tym znaczeniu, że istnieje równowaga w systemach płatnych urlopów państw, które utworzyły Europejską Wspólnotę Gospodarczą.

⁴ A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy...*, s. 538.

Zbigniew Góral – profesor doktor habilitowany nauk prawnych, profesor zwyczajny Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego.

Magdalena Kuba – doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego oraz w Katedrze Prawa Pracy Akademii Leona Koźmińskiego; członek Polskiej Sekcji Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, współpracownik Centrum Ochrony Danych Osobowych i Zarządzania Informacją; autorka publikacji z zakresu indywidualnego prawa pracy (w tym monografii *Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy*) oraz prawa rynku pracy.

Monika Nowak – doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; wykładowca na studiach podyplomowych z zakresu prawa pracy; autorka publikacji z obszaru indywidualnego prawa pracy – w tym m.in. monografii dotyczącej problematyki wynagrodzenia za pracę.

Ewa Staszewska – doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik studiów podyplomowych Kadry i Płace na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; autorka licznych publikacji (w tym monografii i komentarzy) z zakresu prawa pracy, w szczególności dotyczących prawnych problemów bezrobocia i rynku pracy, wokół których koncentrują się jej zainteresowania naukowe.

Książka, jako jedna z nielicznych, kompleksowo przedstawia problematykę urlopów pracowniczych, uwytłumiając przy tym aspekty praktyczne. Analizie poddane zostały następujące urlopy:

- wypoczynkowy,
- bezpłatne,
- szkoleniowe oraz
- przysługujące pracownikom z tytułu rodzicielstwa.

Opracowanie uwzględnia najnowsze zmiany przepisów dotyczących urlopów z tytułu rodzicielstwa, w szczególności dokonane w ramach nowelizacji kodeksu pracy z lipca 2015 r., wchodzące w życie z dniem 2 stycznia 2016 r.

Autorki zaprezentowały bogaty dorobek doktryny prawa pracy oraz najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego. Waleria praktyczna zwiększają liczne przykłady i wzory pism związanych z przedstawianą problematyką.

Publikacja skierowana jest przede wszystkim do pracodawców, a także pracowników działów kadrowo-płacowych. Pogłębiona analiza przepisów prawa oraz wykorzystane bogate orzecznictwo sądowe powoduje, że z opracowania mogą korzystać również przedstawiciele zawodów prawniczych – m.in. sędziowie, adwokaci, radcy prawni.



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUPER.PL

WWW.PROFINFO.PL

ISBN 978-83-264-9478-9

