

ROZDZIAŁ I

Urlop wypoczynkowy

1. | Zagadnienia ogólne

Urlop wypoczynkowy definiowany jest jako coroczny, nieprzerwany, płatny okres ustawowego zwolnienia pracownika od obowiązku pracy u danego pracodawcy, przysługujący pracownikowi w celu regeneracji sił fizycznych i psychicznych, w wymiarze określonym przepisami prawa pracy i w czasie ustalonym przez pracodawcę.

Prawo pracownika do wypoczynku wynika zarówno z przepisów Kodeksu pracy, jak i przepisów międzynarodowych: Konwencji MOP Nr 132 (z dnia 24 czerwca 1970 r. dot. corocznych płatnych urlopów – niepublikowana) i Europejskiej Karty Społecznej (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67). Również Konstytucja RP w ramach wolności, praw i obowiązków człowieka i obywatela gwarantuje prawo do wypoczynku poprzez coroczne płatne urlopy, a także określone w ustawie dni wolne od pracy i maksymalne normy czasu pracy.

Prawo pracownika do **corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego** oznacza, że:

- urlop powinien być zaplanowany i udzielony pracownikowi w tym roku kalendarzowym, w którym nabył on prawo do urlopu. Do wyjątków powinno zatem należeć wykorzystywanie przez pracownika urlopu w terminie późniejszym, tj. w następnym roku kalendarzowym. Powinno to zdarzać się jedynie w przypadkach określonych przepisami Kodeksu pracy, uzasadniających przesunięcie terminu urlopu, przerwanie urlopu oraz odwołanie pracownika z urlopu. Urlop niewykorzystany zgodnie z planem urlopów lub ustalony po porozumieniu z pracodawcą powinien być udzielony pracownikowi najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego;

- urlop wypoczynkowy powinien być udzielony pracownikowi w pełnym przysługującym mu wymiarze. Odstępstwo od tej zasady, a więc podzielenie urlopu wypoczynkowego na części może nastąpić jedynie na wniosek pracownika. W razie wykorzystania urlopu wypoczynkowego w częściach co najmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych;
- za okres wolny od pracy w związku z korzystaniem z urlopu wypoczynkowego pracownik otrzymuje pełne wynagrodzenie za pracę, tj. wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

Urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w naturze. Odstępstwem od tej zasady jest dopuszczenie w wyjątkowych przypadkach zmiany prawa do urlopu na świadczenie pieniężne.

Prawo do urlopu ma charakter osobisty i niezbywalny, co oznacza, że przysługuje ono wyłącznie temu pracownikowi, który je nabył. Nie można zatem przenieść tego prawa na inną osobę. Nie podlega ono również dziedziczeniu. Niedopuszczalna jest także możliwość zrzeczenia się prawa do ekwiwalentu, gdyż ekwiwalent pieniężny za urlop, jako świadczenie ze stosunku pracy, podlega ochronie analogicznej jak wynagrodzenie za pracę. Zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do urlopu wypoczynkowego należy rozumieć szeroko, tzn. pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu w ogóle oraz prawa do wykorzystywania urlopu wypoczynkowego w naturze w zamian za ekwiwalent pieniężny. Zarówno zrzeczenie się przez pracownika prawa do urlopu wypoczynkowego, jak i zrzeczenie się prawa do wykorzystania tego urlopu w naturze w zamian za ekwiwalent pieniężny nie rodzi żadnych skutków prawnych, gdyż każda z tych sytuacji jest mniej korzystna dla pracownika niż to, co gwarantują przepisy prawa pracy. Byłoby to więc działanie na niekorzyść pracownika i pozostawałoby w sprzeczności z art. 18 k.p.

Ważne!

Prawo do urlopu wypoczynkowego jest uprawnieniem typowo pracowniczym, a więc przysługuje osobie zatrudnionej na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę.

Osobie wykonującej pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło urlop wypoczynkowy nie przysługuje. Takiej osobie może być przydzielony czas wolny bezpłatny.

Przykład

Zleceniobiorca złożył wniosek o udzielenie mu płatnej przerwy w wykonywaniu zlecenia. Twierdzi, że w związku z tym, iż wykonuje pracę w ramach umowy zlecenia na rzecz zleceniodawcy już ponad rok, przysługuje mu odpoczynek. Z przepisów Kodeksu cywilnego nie wynika obowiązek udzielania zleceniobiorcy jakichkolwiek przerw w wykonywaniu umowy. Nie ma tutaj żadnego znaczenia czas trwania zawartej umowy ani też fakt stałego jej wykonywania na rzecz tego samego podmiotu. Dopuszczalne jednak jest, aby strony przewidziały w umowie zlecenia możliwość płatnego odpoczynku (urlopu). W przypadku gdy takiego zapisu w umowie nie ma, zleceniobiorca nie ma podstaw do domagania się jakiegokolwiek formy urlopu. Urlop wypoczynkowy przysługuje bowiem tylko pracownikom, czyli osobom pozostającym w stosunku pracy.

Przy nabywaniu prawa do urlopu decydujące znaczenie ma pozostawanie w stosunku pracy, a nie świadczenie pracy. Jeżeli zatem pracownik nie wykonywał pracy z powodu choroby i pobierał zasiłek chorobowy, nawet wielomiesięczny, to nabywa prawo do urlopu za ten okres w pełnym wymiarze już w pierwszym dniu pracy po powrocie ze zwolnienia lekarskiego. Podobna sytuacja zachodzi, gdy pracownik korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego, które w swej istocie stanowi przedłużenie okresu zasiłkowego. Pracownik nie przebywa bowiem w okresie pobierania zasiłku chorobowego czy świadczenia rehabilitacyjnego na żadnym urlopie.

Od zasady, że prawo do urlopu wypoczynkowego zależy od pozostawania w stosunku pracy i że na nabycie tego prawa nie ma wpływu fakt świadczenia pracy, są następujące **wyjątki**:

- korzystanie przez pracownika z urlopu bezpłatnego;
- korzystanie przez pracownika z urlopu zdrowotnego;
- korzystanie przez pracownika z urlopu wychowawczego;
- nieświadczenie pracy w związku z odbywaniem kary pozbawienia wolności;
- nieświadczenie pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej.

W wyżej przedstawionych przypadkach pracownik nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego za okres nieświadczenia pracy.

Utrata prawa do urlopu wypoczynkowego na gruncie obecnie obowiązujących przepisów może nastąpić tylko po upływie okresu przedawnienia. Roszczenia pracowników o udzielenie urlopu w naturze ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się one wymagalne.