

URLOP WYPOCZYNKOWY

Stan prawny na dzień 1.03.2006 r.

Tadeusz Nycz



Darmowy fragment eBooka polecony przez

www.patank.pl

EBook bezpłatny. Handlowanie publikacją zabronione. Tekst może być kopiowany i powielany w istniejącym układzie strukturalnym i graficznym. Na inny sposób wykorzystania eBooka wymagana jest pisemna zgoda administratora serwisu Dobry eBook.

Wszelkie prawa zastrzeżone © 2006 ARDEO

ARDEO

ul. Konecznego 6/58, 31-216 Kraków

tel./fax (12) 416 31 74

e-mail: i.kielar@dobryebook.pl

WWW: www.DobryeBook.pl

Spis treści pełnej wersji eBooka

Kolorem czerwonym wyróżnione są dostępne darmowe fragmenty

1	Wstęp	3–4
2	Zasada prawa do wypoczynku	5–8
3	Prawo do urlopu wypoczynkowego	9–14
4	Wymiar urlopu wypoczynkowego	15–17
5	Planowanie urlopu wypoczynkowego	18–19
6	Pozaplanowa forma udzielania urlopu	20–21
7	Ewidencja urlopu wypoczynkowego	22–24
8	Wykaz ważniejszych rozstrzygnięć sądowych	25–35
9	Tekst działu siódmego K.p. z zaznaczonymi zmianami	36–42
10	Literatura	43–44

1 Wstęp

Problematyka urlopów wypoczynkowych dotyczy zasadniczo każdego pracownika a ostatnie zmiany w tej dziedzinie wzbudzały i wzbudzają nadal wiele wątpliwości interpretacyjnych.

W periodykach prawniczych można znaleźć sporo rozbieżnych wykładni i interpretacji. Systematyka budowy prawa urlopowego, łącząca instytucje ściśle prawne z arytmetyczną potrzebą obliczeń, sprawia niekiedy stosującym prawo bardzo daleko idące trudności. Przykładem może być głośna dyskusja na łamach *Rzeczpospolitej* i *Gazety Prawnej* na temat tzw. „puchnięcia urlopu wypoczynkowego”. Nie mniejsze dylematy sprawia nadal kwestia zasad udzielania urlopów wypoczynkowych, w tym zwłaszcza nowa instytucja, która zamiast planu urlopów, przewiduje udzielanie go po porozumieniu z pracownikiem.

Niektórzy komentatorzy, opierając się na daleko idących rozważaniach typu teoretycznego usiłują rozróżniać zwroty „w porozumieniu” i „po porozumieniu” na rzecz twierdzenia, iż to pierwsze oznacza uzgodnienie a to drugie jedynie silniejszą formę konsultację. Jak należy w praktycznym wymiarze rozumieć ową silniejszą konsultację, już niestety nikt nie jest w stanie wytłumaczyć.

Pokutują niestety niepoprawne formy wykładniowe, eliminujące w wielu przypadkach znaczenie podstawowej wykładni prawa, jaką jest wykładnia gramatyczna. Nie mniejsze problemy dotyczą urlopu na żądanie, a zwłaszcza jego systematycznego rozumienia w układzie dotychczasowych regulacji prawa urlopowego. Nadal są tacy, którzy preferują zasadę godzinowego rozliczania urlopu na żądanie, uważając, że przysługuje on w wymiarze 32 godzin (4 x 8 godzin) w skali roku każdemu zatrudnionemu, co w efekcie prowadzi do absurdalnych stanów faktycznych.

Niezależnie od niekorzystnych rozwiązań legislacyjnych w zakresie zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, mam tutaj na myśli art. 167¹ K.p., który pozostaje w rażącej opozycji z zasadą prawa do wypoczynku pracownika, sposób postępowania z zaległym urlopem wypoczynkowym budzi także wiele niejasności. W szczególności, bezpodstawne pozbawianie pracownika możliwości uzgadniania z pracodawcą terminu wykorzystania urlopu zaległego wykraczającego poza pierwszy kwartał następnego roku kalendarzowego.

Nie mniejsze problemy dotyczą kwestii poprawnego planowania wykorzystania urlopów, z której to ukształtowanej od dawna instytucji niektórzy interpretatorzy wyłączają, nie

wiadomo na jakiej podstawie prawnej, urlop zaległy. Arytmetyczne wręcz problemy sprawia nadal poprawne wyliczanie urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nawet poważne periodyki prawnicze pozwalają sobie na publikowanie błędnie wyliczonych wyjaśnień np. PiZS z 2005/7/36-37, w którym nie wiadomo dlaczego zaległy urlop za 2004 r. dla pracownika zatrudnionego na 3/4 etatu usiłuje się mnożyć przez 3/4. Wygląda na to, jakby ktoś skopiował wyjaśnienie z poprzedniego roku, gdyż zaległy urlop za 2003 r. rzeczywiście trzeba było pomnożyć przez 3/4 a to wyłącznie dlatego, że stan prawny, w tym zasady udzielania urlopów uległy zmianie od 1 stycznia 2004 r.

Problematyka urlopowa zwykle należała do łatwiejszych zagadnień regulowanych Kodeksem pracy, jednakże ostatnie kilkakrotne zmiany normatywne działu siódmego, jak się okazuje poważnie skomplikowały praktyczne stosowanie tych przepisów. Z tego powodu, niniejsza publikacja stanowi próbę całościowego omówienia najistotniejszych zagadnień urlopowych.

2 Zasada prawa do wypoczynku

Zasada prawa do wypoczynku wywodzi się z konstytucyjnej zasady wyrażonej w art. 65 ust. 2 Konstytucji RP, zgodnie z którym pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów, zaś maksymalne normy czasu pracy określić ma ustawa.

Zasada ta została skonkretyzowana w art. 14 K.p. przewidującym prawo pracownika do wypoczynku, który mają zapewnić przepisy:

- czasie pracy,
- dniach wolnych od pracy,
- urlopach wypoczynkowych.

Zgodnie z art. 22 § 1 K.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Elementem wyróżniającym stosunek pracy od innych stosunków prawnych jest głównie podporządkowanie pracownika w procesie pracy, którego najważniejszym wykładnikiem jest z kolei rozmiar czasu w jakim to podporządkowanie ma istnieć.

Jednym z istotnych warunków umowy o pracę, wynikających z art. 29 § 1 K.p. jest wymiar czasu pracy na jaki pracodawca zobowiązuje się zatrudnić pracownika, a w jakim to wymiarze pracownik jest zobowiązany do podporządkowania w procesie pracy. Element ten obecnie jest wyraźnie wymieniony w art. 29 § 1 pkt 4 K.p. Ze względu na wymiar czasu pracy, jaki przewiduje umowa o pracę, pracownik będzie zobowiązany do czasowego podporządkowania się pracodawcy w większym lub mniejszym rozmiarze czasu. Z rozmiarem czasowym zatrudniania łączy się także prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego.

Przepisy działu siódmego K.p. określają wymiar czasu pracy należny pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast w razie niepełnoetatowego zatrudnienia urlop ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu.

Rozmiar czasowy podporządkowania pracownika w procesie pracy zależy więc z jednej strony od tego czy umowa jest zawarta w pełnym czy w niepełnym wymiarze czasu pracy, z drugiej zaś granice podporządkowania wyznaczają przepisy uprawniające pracodawcę do polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, czy też polecenia pracy w niedzielę,

w święto, albo w dniu wolnym od pracy. Przepisy, na zasadzie wyjątku dopuszczają także wyjątkową możliwość zakłócenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, poprzez odwołanie z tego urlopu. Rozmiar globalnego czasu, jakim w skali doby, tygodnia, miesiąca, okresu rozliczeniowego czy roku, pracodawca może dysponować pracownikiem, wyznacza zakres podporządkowania czasowego w procesie pracy. Zakres ten jest poszerzony jeszcze o instytucję dyżuru, jako wykraczającego poza normalny czas pracy pracownika a także w części o czas przeznaczony na podróż służbową, której czas, wedle dotychczasowej praktyki, nie był w pełni zaliczany do czasu pracy.

Pozostały czas, dopełniający dobę, tydzień itd. stanowi czas pozazawodowy, prywatny, niekiedy nazywany też czasem wolnym od pracy, choć te pierwsze określenia są trafniejsze, gdyż pozwalają na odróżnienie czasu prywatnego od czasu wolnego od pracy np. w rozumieniu art. 151² K.p.

[...]

Cały rozdział dostępny jest w pełnej wersji eBooka

Urlop wypoczynkowy

3 Prawo do urlopu wypoczynkowego

Rozdział pierwszy działu siódmego Kodeksu pracy określa uprawnienia pracowników i obowiązki pracodawcy w przedmiocie urlopu wypoczynkowego.

Zgodnie z art. 152 § 1 K.p.

- pracownikowi,
- przysługuje, niezbywalne prawo do:
 - corocznego,
 - nieprzerwanego,
 - płatnego urlopu wypoczynkowego.

Urlop wypoczynkowy jest corocznym, płatnym okresem zwolnienia od pracy przeznaczonym na regenerację sił fizycznych i psychicznych pracownika, przysługujący w wymiarze określonym w przepisach prawa pracy.

Prawo do urlopu przysługuje pracownikowi, co oznacza osobę zatrudnioną na podstawie:

- umowy o pracę,
- powołania,
- mianowania,
- wyboru,
- spółdzielczej umowy o pracę.

Urlop nie przysługuje zasadniczo zatrudnionemu nie będącemu pracownikiem w rozumieniu art. 2 K.p., chyba, że:

- prawo do urlopu zostało zagwarantowane w konkretnym przepisie prawa np. zgodnie z § 15 i 16 *Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą*, Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 z późn. zm. prawo do urlopu zostało zagwarantowane osobom wykonującym pracę nakładczą,
- zatrudniony na podstawie innej niż stosunek pracy będzie miał zagwarantowane prawo do urlopu w treści zawartej umowy, np. wykonujący pracę na podstawie umowy zlecenia może mieć zagwarantowane prawo do urlopu wypoczynkowego w tej umowie zlecenia, jeśli ona trwa odpowiednio długo.

Prawo pracownicze do urlopu wypoczynkowego ma charakter niezbywalny, to oznacza, że **pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu**, a gdyby to uczynił, to takie oświadczenie byłoby z mocy prawa nieważne (art. 152 § 2 K.p.).

Pracownikowi przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego bez względu na rodzaj nawiązanego stosunku pracy, o którym mowa w art. 2 K.p. Oznacza to, że prawo do urlopu przysługuje na takich samych zasadach wszystkim pracownikom, czy to zatrudnionym na podstawie najczęściej umowy o pracę, czy też innego rodzaju stosunku pracy.

Prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego zależy więc zasadniczo od faktu trwania stosunku pracy. Jednakże do okresu zatrudnienia od którego zależy prawo do urlopu nie wlicza się okresu urlopu bezpłatnego, trwającego co najmniej 1 miesiąc (art. 174 § 2 w związku z art. 155² § 1 pkt 1 K.p.).

[...]

Cały rozdział dostępny jest w pełnej wersji eBooka

Urlop wypoczynkowy

4 Wymiar urlopu wypoczynkowego

Wymiar urlopu na pełnym etacie

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do urlopu w wymiarze (art.154 § 1 K.p.):

- 20 dni w przypadku stażu pracy krótszego niż 10 lat,
- 26 dni w przypadku zatrudnienia 10 lat i więcej.

Do stażu pracy dla celów urlopowych wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia, bez względu na (art. 154¹ K.p.):

- przerwy w zatrudnieniu,
- sposób ustania stosunku pracy,
- zakończone lub niezakończone zatrudnienie.

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, zgodnie z art. 155 K.p., wlicza się z tytułu ukończenia:

- 1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- 2) średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- 3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat,
- 4) średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata,
- 5) szkoły policealnej – 6 lat,
- 6) szkoły wyższej – 8 lat.

[...]

Cały rozdział dostępny jest w pełnej wersji eBooka

Urlop wypoczynkowy

7 Ewidencja urlopu wypoczynkowego

Zgodnie z § 8 pkt 1 Rozporządzenia MPiPS z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika – pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, **urlopy**, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy.

Oczywistym jest, że prowadzona ewidencja ma za zadanie, w omawianym zakresie:

- odzwierciedlenie rzeczywistego przebiegu obecności i nieobecności pracownika w pracy,
- umożliwienie, na jej podstawie, ustalenia, czy pracodawca prawidłowo udzielał pracownikowi należnego mu urlopu wypoczynkowego,
- ustalenie poprawności wypłaconego pracownikowi wynagrodzenia za pracę, w tym wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Ewidencja urlopów wypoczynkowych jest częścią ogólnej ewidencji czasu pracy pracownika, wobec tego spełnia rolę zapisaną w art. 149 K.p., zgodnie z którym ewidencja ma być tak prowadzona, aby na jej podstawie można było prawidłowo ustalić prawo pracownika do wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.

W obecnym stanie prawnym mamy do czynienia z dwojakiego rodzaju możliwością udzielania urlopu wypoczynkowego.

[...]

Cały rozdział dostępny jest w pełnej wersji eBooka

Urlop wypoczynkowy

8 Wykaz ważniejszych rozstrzygnięć sądowych

Wykaz zawiera w zasadzie rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego. Zamieszczono w nim jednak także nieliczne istotne orzeczenia sądów apelacyjnych i Naczelnego Sądu Administracyjnego. Tezy rozstrzygnięć SN, NSA i SA zostały wybrane z uwzględnieniem aktualnie obowiązujących przepisów Kodeksu pracy. W treści tez, przywołujących przepisy urlopowe zamieszczono też obecnie obowiązujące przepisy i dostosowano nazewnictwo do aktualnie obowiązującego. Nieaktualne fragmenty tez zaznaczono kursywą.

- 1) Wyrok SN z 7.02.1967 r., I PR 53/67, OSP 1967/12/287 – glosa: Sokołowski J., OSP 1967/12/287 – teza – Pracownik nie tylko w umowie o pracę, lecz także w czasie jej trwania nie może skutecznie zrzec się prawa do urlopu wypoczynkowego i to zarówno bieżącego, jak i zaległego, jeśli urlop może jeszcze wykorzystać. Nie ma natomiast w zasadzie przeszkód do uznania skuteczności zrzeczenia się przez pracownika ekwiwalentu pieniężnego za urlop, którego pracownik nie może już wykorzystać. Zrzeczenie takie należy ocenić według przepisów o czynnościach prawnych.
- 2) Wyrok SN z 24.01.1974 r., III PRN 41/73, PiZS 1975/4/75 – glosa: Świątkowski A.M., PiP 1975/8-9/209 – tezy –
 1. Słuszny jest pogląd, że urlop wypoczynkowy ze względu na jego cel powinien być z reguły wykorzystywany w naturze. Zasada ta dotyczy także urlopów zaległych.
Odmiennosc celów i zadań wiążących się z okresem urlopu wypoczynkowego i okresem wypowiedzenia stosunku pracy w zasadzie nie pozwala, aby oba te okresy były zbieżne w czasie, gdyż ze swej istoty wzajemnie się one wykluczają. Toteż w okresie wypowiedzenia stosunku pracy dopuszczalne jest udzielenie urlopu wypoczynkowego – tylko w takim zakresie, jaki dopuszczają wyjątkowo szczególne przepisy prawa.
 2. *Jeżeli pracownik kwestionował udzielenie mu w okresie wypowiedzenia więcej niż jednego urlopu i wyrażał gotowość oraz żądanie dopuszczenia go do pracy po wykorzystaniu bieżącego urlopu, lecz nie został do niej dopuszczony przez zakład pracy, to okresu takiego – z zasady – nie można uznać za okres urlopowy, ponieważ pracownik nie był w stanie wykorzystać tego okresu w celach urlopowych (dla wypoczynku i regeneracji sił).*

3. Prawo do nie wykorzystanych urlopów zaległych z powodu rozwiązania stosunku pracy i niemożności ich wykorzystania w okresie wypowiedzenia przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za nie.
- 3) Uchwała SN z 18.02.1976 r., I PZP 51/75, OSNC 1976/7-8/160 – teza – Pracownik, z którym umowa o pracę wygasła na skutek 3-miesięcznej nieobecności w pracy spowodowanej tymczasowym aresztowaniem (art. 66 § 1 Kodeksu pracy), nie traci prawa do ekwiwalentu pieniężnego za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy przysługujący mu w roku, w którym nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracy.

[...]

Cały rozdział dostępny jest w pełnej wersji eBooka

Urlop wypoczynkowy



Jeśli zainteresował Cię darmowy fragment, przeczytaj
informacje o pełnej wersji eBooka

Urlop wypoczynkowy