



MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa 24-10-2018

DPR.I.053.92.2018.MP

Stanisław Rębisz

Działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) w związku z petycją z dnia 21 sierpnia br. w sprawie ochrony prawa pracownika do urlopu wypoczynkowego uprzejmie wyjaśniam:

W obecnym stanie prawnym pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo (art. 161 Kodeksu pracy). Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych (art. 162 Kodeksu pracy). Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, który ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy (art. 163 § 1 Kodeksu pracy).

Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami albo z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy (art. 164 Kodeksu pracy).

Natomiast, jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu: czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, powołania na ćwiczenia wojskowe lub na przeszkolenie wojskowe albo stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, na czas do 3 miesięcy, urlopu

wiepodlega |

macierzyńskiego (rodzicielskiego, ojcowskiego) - pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy (art. 165 Kodeksu pracy).

Urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego (art. 168 Kodeksu pracy).

Jednocześnie pragnę wyjaśnić, że zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 623) organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy jest Państwowa Inspekcja Pracy. Do zadań Inspekcji należy nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów dotyczących urlopów (art. 10 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy).

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy dotyczących m.in. urlopu wypoczynkowego właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie ich usunięcia, a także do wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych (art. 11 pkt 8 ww. ustawy).

Jednocześnie, do obowiązków Państwowej Inspekcji Pracy, należy ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy art. 10 ust. 1 pkt 15 ww. ustawy). Wykroczenie popełnia osoba, która wbrew obowiązkowi nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu. Popołnienie takiego wykroczenia jest zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (art. 282 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy).

Niezależnie od powyższego uprzejmie wyjaśniam, że ze względu na cel urlopu wypoczynkowego, co do zasady, powinien on być wykorzystywany w naturze. Warto podkreślić, że zasadniczym celem urlopu wypoczynkowego jest zapewnienie pracownikowi okresowej regeneracji sił fizycznych i psychicznych po okresie wykonywania pracy. Potwierdza to art. 7 Dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz.U.E.L Nr 299, str. 9) stanowiący, że 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. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu.

wiepodlega | 

Mając powyższe na względzie, Kodeks pracy przewiduje, że ekwiwalent pieniężny przysługuje pracownikowi tylko w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. 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 (art. 171 § 1 i 3 Kodeksu pracy).

Biorąc powyższe pod uwagę i mając na względzie obecnie obowiązujące przepisy prawa, nie są planowane zmiany w przepisach Kodeksu pracy w kierunku wskazanym w petycji.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z poważaniem
z up. **MINISTER**
Stanisław Szwed
Stanisław Szwed
SEKRETARZ STANU