

Warszawa, 10 marca 2010 r.



**MINISTER  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**  
*Jolanta Fedak*

DPR I – 0702 – 26/JS/MF/10

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 11.03.2010.

nr 1228 podpis *Borusewicz*

*Kuczyński*  
**SEKRETARIAT**  
**Biura Prac Senackich**

Wpłynęło dn. 12.03.10 zał.

nr 1657 podpis *B*

**Pan  
Bogdan Borusewicz  
Marszałek  
Senatu Rzeczypospolitej Polskiej**

W odpowiedzi na oświadczenie senatorskie Pana Senatora Kazimierza Kleina, przekazane przy piśmie z dnia 16 lutego br., znak: BPS/DSK – 043 – 2400/10, dotyczące możliwości wprowadzenia rozwiązania prawnego dopuszczającego wykorzystanie urlopu bieżącego do końca następnego roku kalendarzowego, pragnę uprzejmie wyjaśnić, co następuje:

Poruszona przez Pana Senatora kwestia korzyści płynących dla stron stosunku pracy z wprowadzenia zmiany w art. 168 Kodeksu pracy, dopuszczającej wydłużenie okresu wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego była już wielokrotnie sygnalizowana Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej, w szczególności przez organizacje pracodawców i pracowników. Z tego względu, propozycja nowelizacji art. 168 Kodeksu pracy stała się przedmiotem analizy w Zespole Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych.

Pragnę jednak podkreślić, że prowadzone w Zespole prace mają na celu wyłącznie uelastycznienie wyjątku, jakim jest możliwość wykorzystania urlopu nabytego w danym roku kalendarzowym, w ciągu kolejnego roku kalendarzowego. Nadal zasadą pozostanie norma zawarta art. 161 Kodeksu pracy, zgodnie z którą pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Istotę zależności między przepisami art. 161 i art. 168 Kodeksu pracy wyjaśnia Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 20 lutego 1980 r. (sygnatura akt: V PZP 6/79, OSNC 1980/7-8/131), w której stanął na stanowisku, że bieg przedawnienia roszczenia pracownika o urlop wypoczynkowy rozpoczyna się ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym pracownik uzyskał prawo do urlopu (art. 291 § 1 k.p. w związku z art. 161 k.p.), chyba że szczególne przepisy Kodeksu pracy lub innych aktów normatywnych przewidują obowiązek udzielenia przez pracodawcę urlopu w innych terminach. W uzasadnieniu do tej uchwały Sąd Najwyższy przedstawił pogląd, że art. 161 Kodeksu pracy statuuje okres, w którym pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi urlopu. Tym okresem jest rok kalendarzowy, w którym pracownik uzyskał prawo do urlopu. Pracodawca ma więc obowiązek zrealizować roszczenie pracownika o urlop wypoczynkowy przez udzielenie mu tego urlopu w ciągu roku kalendarzowego, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, najpóźniej więc ostatniego dnia danego roku. Przedstawiona w ten sposób wymagalność roszczenia o urlop wypoczynkowy znajduje potwierdzenie w ogólnej zasadzie wynikającej z art. 455 Kodeksu cywilnego (poprzez art. 300 Kodeksu pracy stosowanej w prawie pracy), według której o wymagalności roszczenia decyduje przede wszystkim oznaczenie terminu spełnienia przez dłużnika konkretnego świadczenia. Termin taki dla urlopu wypoczynkowego wyznacza art. 161 Kodeksu pracy.

Inna natomiast - w ocenie Sądu Najwyższego - będzie data wymagalności roszczenia o urlop wypoczynkowy w razie przesunięcia urlopu na inny termin, niż to zostało ustalone w planie urlopów, z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy, wykraczający poza rok kalendarzowy, o którym mowa w art. 161 Kodeksu pracy. Przykładowo, będzie to przesunięcie urlopu wypoczynkowego na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami (art. 164 § 1 k.p.), z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy (art. 165 i art. 166 k.p.), z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy (art. 164 § 2 k.p.), w wyniku wcześniejszego odwołania pracownika z urlopu z powodu okoliczności nie przewidzianych w chwili rozpoczynania urlopu (art. 167 § 1 k.p.).

Urlopu wypoczynkowego, przesuniętego na skutek wymienionych wyżej okoliczności, pracodawca ma obowiązek udzielić w terminie późniejszym. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, trzeba jednak mieć na uwadze, że Kodeks pracy zakreślił w przedmiocie przesunięcia pracownikowi urlopu pewne granice czasowe. Stosownie bowiem do art. 168 Kodeksu pracy, udzielenie urlopu nie wykorzystanego zgodnie z planem urlopów musi nastąpić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Nie dotyczy to takich wypadków, jak np. choroba pracownika (art. 165 pkt 1 i 2 i art. 166 pkt 1 i 2 k.p.) czy urlop

macierzyński (art. 165 pkt 4 i art. 166 pkt 4 k.p.), jeżeli trwają one poza okresem pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

Ze wskazanych względów, prace w Zespole Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych dotyczyć będą tylko wydłużenia (poza pierwszy kwartał) granic czasowych udzielenia urlopu wypoczynkowego, który ze względu na zaistnienie sytuacji wskazanych w przepisach Kodeksu pracy, nie mógł być wykorzystany w danym roku kalendarzowym. Prace te nie mogą natomiast mieć na celu wprowadzenia możliwości wykorzystywania – według uznania pracodawcy lub pracownika – urlopu wypoczynkowego przysługującego za dany rok kalendarzowy - w okresie np. 2 lat. Byłaby to bowiem regulacja sprzeczna z podstawowymi zasadami prawa, określonymi w art. 66 ust 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, który stanowi, iż pracownik ma prawo do corocznych, płatnych urlopów, w art. 14 Kodeksu pracy, w myśl którego pracownik ma prawo do wypoczynku zapewnianego przez przepisy o urlopach wypoczynkowych oraz w art. 152 Kodeksu pracy, gwarantującym pracownikowi prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.

**MINISTER**  
*Jolanta Fedak*