

ZAKAZ ZRZEKANIA SIĘ URLOPU WYPOCZYNKOWEGO

Fundacja TAURUS



Prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego, rozumianego jako coroczna przerwa w świadczeniu pracy przeznaczona na regenerację sił i odpoczynek, stanowi jedno z podstawowych uprawnień pracowniczych.

Prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi, czyli osobie świadczącej pracę na podstawie stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania bądź spółdzielczej umowy o pracę.

Prawo pracownika do wypoczynku, w tym do urlopu wypoczynkowego, stanowi zasadę prawa pracy określoną w art. 14 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity:

Dz. U. z 2023 r., poz. 1465). – dalej jako „k.p.” Art. 14 k.p. stanowi bowiem, iż pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urloпах wypoczynkowych.

Nadto omawiane uprawnienie zostało zagwarantowane aktami normatywnymi wyższego rzędu, wśród których należy wymienić ustawę z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja RP (Dz. U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 ze zm.), która w art. 66 ust. 2 stanowi, że pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa. Dodatkowo wypada wskazać na treść art. 2 pkt 3 Europejskiej Karty Społecznej (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.), w świetle którego w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do odpowiednich warunków pracy, Umawiające się Strony zobowiązują się zapewnić coroczny, co najmniej dwutygodniowy płatny urlop.

Prawo pracownika do corocznego płatnego urlopu jest zasadą prawa Unii Europejskiej, w świetle art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, a także art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

Jak z kolei wynika z art. 152 k.p.:

§ 1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej „urlopem”.

§ 2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

W kwestii nabycia prawa do urlopu, wypada zwrócić uwagę na treść art. 153 k.p., w świetle którego:

§ 1. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

§ 2. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Celem urlopu jest zatem wypoczynek pracownika, który ma sprzyjać ochronie jego zdrowia. Zasada niezbywalności prawa do urlopu wypoczynkowego stanowi gwarancję rzeczywistego wykorzystania urlopu, a w rezultacie także realizacji celów zakładanych przez ustawodawcę. Uprawnienie pracownika do urlopu ma charakter osobisty. Nie jest zatem możliwe przeniesienie uprawnienia do urlopu z jednego pracownika na innego. Ewentualna tego rodzaju umowa jest nieważna, co oznacza, że pracownik nadal zachowuje swoje prawo do urlopu.

Z powodu osobistego charakteru omawianego uprawnienia, prawo do urlopu nie podlega dziedziczeniu.

Urlop powinien zostać udzielony w naturze. Nieważna jest zatem umowa pracownika z pracodawcą, na mocy której pracownik zobowiązałby się do niewykorzystywania urlopu w naturze, zaś pracodawca zobowiązałby się do zapłaty pracownikowi, poza normalnym wynagrodzeniem, dodatkowego wynagrodzenia za czas niewykorzystanego przez pracownika urlopu. Nieważność takiej swoistej „umowy sprzedaży urlopu”, polega na tym że pracownik zachowuje swoje prawo do urlopu, zaś pracodawca, o ile wypłacił pracownikowi z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie, może domagać się jego zwrotu na podstawie przepisów prawa cywilnego o bezpodstawnym wzbogaceniu.

Nie jest zakazane podjęcie przez pracownika w czasie udzielonego mu urlopu pracy na rzecz innego pracodawcy.

Sąd Najwyższy, wypowiadając się w kwestii zakłócania przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego, w wyroku z dnia 23 marca 2017 r., sygn. akt I PK 130/16, stwierdził iż wykonywanie przez pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 128 § 2 pkt 2 k.p.) z własnej i nieprzymuszonej woli obowiązków pracowniczych w trakcie urlopu wypoczynkowego, bez polecenia lub akceptacji przełożonego oraz bez wyraźnej i obiektywnej konieczności, nie jest wykonywaniem pracy w czasie urlopu wypoczynkowego (art. 152 k.p.). Zobowiązanie pracownika przez pracodawcę do pozostawania w gotowości do pracy czy wymuszanie na nim świadczenia pracy w czasie urlopu wypoczynkowego (werbalne, pozawerbalne - przez presję psychiczną lub spowodowane wadliwą organizacją pracy powodującą konieczność wykonywania obowiązków pracowniczych w tym okresie) stanowi zaprzeczenie istoty urlopu wypoczynkowego przeznaczonego na czas niezakłóconego odpoczynku pracownika.

Zgodnie z art. 84 k.p., pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Reguła ta znajduje zastosowanie w przypadku ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. W świetle orzecznictwa możliwa wydaje się zamiana tego ekwiwalentu na inną korzyść odnoszoną przez pracownika, np. zmiana w drodze ugody sposobu rozwiązania stosunku pracy na korzystniejszy dla niego – tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 grudnia 1981 r., sygn. akt I PRN 106/81.

Pracownik może dochodzić przed sądem pracy roszczenia o udzielenie mu urlopu bieżącego oraz zaległych. Prawo do urlopu wypoczynkowego przedawnia się z upływem 3 lat. Bieg trzyletniego okresu przedawnienia rozpoczyna się z końcem roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył prawo do urlopu wypoczynkowego, chyba że przewidziany jest inny termin udzielenia urlopu – zob. uchwała SN (7) z dnia 20 lutego 1980 r., V PZP 6/79. Tym samym, jeżeli termin urlopu został przesunięty na podstawie art. 164 – 167 k.p., okres przedawnienia rozpocznie się wraz z nadejściem terminu, w

którym urlop miał zostać ostatecznie wykorzystany. Zasadniczo udzielenie urlopu zaległego powinno nastąpić do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

Nieudzielenie pracownikowi urlopu w terminie z zasady będzie uprawniało go do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 11 k.p., w świetle którego pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Dodatkowo nieudzielenie pracownikowi urlopu stanowi wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 2 k.p., zgodnie z którym kto, wbrew obowiązkowi nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

WIĘCEJ INFORMACJI NA STRONIE:
WWW.PORADYPRAWNE-TAURUS.PL

INFORMATOR ZOSTAŁ PRZYGOTOWANY W RAMACH REALIZACJI PRZEZ FUNDACJĘ TAURUS ZADANIA PUBLICZNEGO W ZAKRESIE PROWADZENIA NIEODPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ, NIEODPŁATNEGO PORADNICTWA OBYWATELSKIEGO, BEZPŁATNEJ MEDIACJI ORAZ EDUKACJI PRAWNEJ W POWIECIE WRZESIŃSKIM W 2024R.

ZADANIE PUBLICZNE JEST FINANSOWANE ZE ŚRODKÓW BUDŻETOWYCH POWIATU WRZESIŃSKIEGO



Ministerstwo
Sprawiedliwości

