



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.256.2024

Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**  
**Szymon Hołownia**  
**Marszałek**  
**Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w związku z interpelacją nr 2691 Pana Posła Przemysława Wiplera w sprawie zgodności przepisów dotyczących urlopów z Konstytucją RP, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Prawo do urlopu wypoczynkowego jest zagwarantowane w art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, który stanowi, iż pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów. Dodatkowo, art. 14 Kodeksu pracy zalicza prawo pracownika do wypoczynku do kategorii podstawowych zasad prawa pracy. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, którego pracownik nie może się zrzec (art. 152 k.p). Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo (art. 161 § 1 k.p.).

Celem urlopu wypoczynkowego jest przede wszystkim regeneracja sił pracownika po wysiłku związanym z wykonywaniem przez dłuższy czas obowiązków służbowych. Znajduje to odzwierciedlenie w art. 171 Kodeksu pracy, z którego wynika, iż urlop wypoczynkowy powinien być – co do zasady - wykorzystany w naturze, a jedynie wyjątkowo, gdy odbiór urlopu w takiej formie nie jest możliwy ze względu na ustanie stosunku pracy łączącego pracodawcę z pracownikiem, przepisy dopuszczają realizację prawa do urlopu przez wypłatę jego ekwiwalentu pieniężnego. Prawo do wypoczynku jest też pochodną prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Prawo do urlopu wypoczynkowego reguluje również Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r., dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Stosownie do art. 7 ust. 1 tej dyrektywy, państwa członkowskie stosują 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.

Z kolei w doktrynie prawa pracy formułowane są różne koncepcje wyjaśniające istotę urlopu wypoczynkowego. W myśl koncepcji pieczy obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego wynika z ogólniejszej powinności pracodawcy, jaką jest troska o zdrowie pracowników. Według koncepcji świadczenia socjalnego, urlop wypoczynkowy jest świadczeniem socjalnym pracodawcy przyznawanym pracownikowi według potrzeb (Kodeks pracy. Komentarz red. prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk).

Trzeba także podkreślić, że okres zatrudnienia, warunkujący nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego, należy przy tym rozumieć nie jako czas rzeczywistego świadczenia pracy, ale czas faktycznego trwania stosunku pracy. Co do zasady bowiem, uprawnienie do urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi z samej istoty pozostawania w stosunku pracy.

W związku z powyższym okres niezdolności do pracy z powodu choroby, a także okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, nie mają wpływu na wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego. Jeżeli w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, lub pobierając zasiłek chorobowy, pracownik pozostaje nadal w zatrudnieniu, to jego stosunek pracy nie zostaje zawieszony, w związku z czym nabywa on prawo do urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze. Pogląd ten znajduje uzasadnienie w uchwale Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 1995 r., I PZP 10/95, OSNP 1995/18/228), w której stwierdzono, że „Pracownik nabywa prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego z dniem 1 stycznia danego roku, mimo że pozostając w stosunku pracy nie przepracował w tym roku kalendarzowym ani jednego dnia w związku z pobieraniem świadczenia rehabilitacyjnego.”

Przedstawiając powyższe pragnę także podkreślić wagę prawa do urlopu wypoczynkowego, na co wskazują nie tylko polskie regulacje, ale także orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Trybunał wielokrotnie orzekał w temacie prawa do urlopu wypoczynkowego. Prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, jest uznane za zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze (tak np. wyrok w sprawie C-12/17 Dicu pkt 24, czy wyrok w sprawie C-341/15 Maschek, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo). Państwa nie mogą uzależniać samego istnienia prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego od spełnienia jakichkolwiek warunków wstępnych (np. wyrok w sprawie C-173/99 BECTU, pkt 53; wyrok w połączonych sprawach C-350/06 i C-520/06 Schultz-Hoff i in., pkt 28; wyrok w sprawie C-214/16 King, pkt 34).

Celem prawa przyznanego każdemu pracownikowi na podstawie art. 7 Dyrektywy 2003/88/WE jest umożliwienie pracownikowi odpoczynku od wykonywania ciężących na nim – w ramach umowy o pracę - obowiązków oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu (np. wyrok w sprawie C-214/10 KHS, pkt 31; wyrok w sprawie C-178/15 Sobczyszyn, pkt 25).

Z orzecznictwa wynika, że w sytuacjach, w których pracownik nie jest w stanie wypełniać swoich obowiązków, przede wszystkim z uwagi na nieobecność wskutek choroby poświadczonej odpowiednim zaświadczeniem, prawo do urlopu nie może zostać uzależnione od warunku polegającego na obowiązku rzeczywistego świadczenia pracy (w szczególności wyrok w sprawie C-282/10 Dominguez, pkt 20). Tym samym pracownicy, nieobecni w pracy ze względu na zwolnienie chorobowe, są traktowani jak pracownicy, którzy rzeczywiście świadczyli pracę (zob. w szczególności wyrok w połączonych sprawach C- 350/06 i C-520/06 Schultz-Hoff i in., pkt 40; wyrok w sprawie C-12/17 Dicu, pkt 29).

W kwestii niezdolności do pracy z powodu choroby Trybunał podkreślał m.in., że wystąpienie tej niezdolności jest z zasady niemożliwe do przewidzenia i niezależne od woli pracownika (np. wyrok w połączonych sprawach C-350/06 i C-520/06 Schultz-Hoff i in., pkt 51; wyrok w sprawie C-214/16 King, pkt 49). W przypadku niezdolności do pracy ze względu na stan zdrowia pracownik znajduje się w odmiennej sytuacji, gdyż jest ograniczony dolegliwościami fizycznymi lub psychicznymi spowodowanymi przez chorobę i nie może poświęcić się

odpoczynkowi czy rekreacji (por. wyrok w połączonych sprawach C-229/11 i C-230/11 Heimanni Toltschin, pkt 29).

Ponadto należy mieć również na uwadze, że zatrudnianie pracowników jest jednym ze środków wykorzystywanych do osiągnięcia celów działalności pracodawcy. Pracodawca w związku z prowadzoną działalnością ponosi m.in. tzw. ryzyko socjalne. Obejmuje ono konieczność wypłaty pracownikom wynagrodzenia oraz pewnych świadczeń związanych z pracą - także w określonych przez przepisy prawa przypadkach nieświadczenia pracy przez pracownika. Oznacza to obowiązek wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy m.in. wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, w granicach określonych w art. 92 k.p., a także wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (art. 172 k.p.) oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (art. 171 k.p.). Tak określone ryzyko socjalne stanowi wyjątek od podstawowej zasady stosunku pracy, jaką jest przysługiwanie wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 k.p.).

W świetle powyższego, w przypadku przepisów nakładających na pracodawcę obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego (wypłaty wynagrodzenia urlopowego lub ekwiwalentu za niewykorzystany urlop) - także za czas, w którym nie wykonywał on pracy w danym roku kalendarzowym wskutek niezdolności do pracy spowodowanej chorobą - trudno mówić o ograniczeniu praw konstytucyjnych w rozumieniu art. 31 ust. 3 Konstytucji RP.

Z wyrazami szacunku

**Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**  
**Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**  
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/