



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.457.2024

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację Pana Posła Pawła Masełki z 22 sierpnia 2024 r., nr 4352, „w sprawie powołania w Polsce kasy urlopowej”, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Przywołana w interpelacji instytucja kasy urlopowej SOKA-BAU („Service und Vorsorge für die Bauwirtschaft“) to inaczej Niemiecka Urlopowa Kasa Budownicza, której podstawową funkcją jest przeprowadzanie postępowania urlopowego w imieniu stron układu zbiorowego pracy dla niemieckiego budownictwa. Wszystkie firmy budowlane, działające na terenie Niemiec, mają obowiązek odprowadzania do kasy urlopowej odpowiedniej składki z tytułu urlopu. Pracownik, który przysługującego mu urlopu nie wykorzystał w pełni, może wnioskować do kasy o wypłatę jego ekwiwalentu.

Zakres tego rozwiązania ograniczony jest do jednej branży, ponadto funkcjonuje ono w odmiennym od polskiego systemie prawnym, do którego specyfiki jest dostosowane. Z tego względu założenie możliwości włączenia go do polskiego systemu prawnego jest nieuprawnione, zaś zasadność takiej operacji – nawet przyjmując, że jej przeprowadzenie byłoby wykonalne – ograniczona. Rzetelne odniesienie się do poruszonej przez Pana Posła kwestii wymaga nakreślenia polskich regulacji, dotyczących prawa do wynagrodzenia i ekwiwalentu pieniężnego, jakie przysługuje pracownikowi za urlop wypoczynkowy. Ich omówienie przedstawiam poniżej.

Kwestia wprowadzenia do polskiego systemu instytucji pracowniczej kasy urlopowej poddana została szczegółowej analizie. Uwzględniając jej wyniki – a także w oparciu o praktykę stosowania obowiązujących obecnie regulacji, dotyczących wykorzystywania urlopu wypoczynkowego – stoję na stanowisku, że prawo pracownika do wynagrodzenia urlopowego w kwocie odpowiadającej temu, jakie należne mu jest za czynne świadczenie pracy oraz prawo do otrzymania ekwiwalentu pieniężnego w przypadku niewykorzystania urlopu w całości lub części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, jest w polskim systemie prawnym należycie zabezpieczone.

Zgodnie z art. 152 Kodeksu pracy, pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego i płatnego urlopu wypoczynkowego.

W celu zagwarantowania pracownikowi godnego wynagrodzenia za czas płatnego urlopu, ustawodawca przyjął, że przy ustalaniu jego wysokości należy brać pod uwagę takie same składniki, jakie tworzą wynagrodzenie pracownika, gdy aktywnie świadczy on pracę. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia

z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznych wahań wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy (art. 172 k.p.).

W razie niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje jego pieniężny ekwiwalent (art. 171 § 1 k.p.).

Szczegółowy sposób obliczania wysokości wynagrodzenia za urlop określają rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.).

Kontroli pracodawcy pod kątem realizacji obowiązku wypłacania wynagrodzenia za urlop i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop służy prowadzona przez niego - na podstawie § 6 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024 r. poz. 535) - dokumentacja pracownicza.

Terminowe wypłacanie pracownikom wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia urlopowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop ze środków własnych pracodawcy należy do jego podstawowych powinności. Realizację tego obowiązku zabezpiecza regulacja stanowiąca, iż niewypłacanie wynagrodzenia za pracę lub innego przysługującego pracownikowi świadczenia ze stosunku pracy w ustalonym terminie jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny od 1000 do 30 000 zł. Ponadto, właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy uprawnione są do nakazania pracodawcy wypłaty należnego pracownikowi wynagrodzenia, a także innych świadczeń ze stosunku pracy (art. 11 pkt 7 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy - Dz. U. z 2024 r., poz. 97 ze zm.). Nakaz ten podlega natychmiastowemu wykonaniu.

W obecnym stanie prawnym organem ustawowo powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy (w tym przepisów dotyczących terminowego wypłacania pracownikom wynagrodzenia za pracę oraz udzielania im urlopów wypoczynkowych, wypłaty wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu pieniężnego za urlop) jest, wspomniana już wyżej, Państwowa Inspekcja Pracy, która podlega Sejmowi RP. Nadzór nad nią, w zakresie ustawowym, sprawuje Rada Ochrony Pracy.

Niemniej, pracownicy mogą dochodzić swoich roszczeń ze stosunku pracy - w szczególności dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia za urlop - przed sądem pracy. W związku z powyższym, aktualnie nie są planowane prace legislacyjne, mające na celu wprowadzenie w Polsce pracowniczych kas urlopowych.

Samo zagadnienie przynależności delegowanych pracowników sektora budowlanego do kas urlopowych jest już rozpoznane i było analizowane przy okazji zgłoszonego w 2006 r. przypadku polskich firm budowlanych, delegujących pracowników do Austrii. Począwszy od 2005 r. do zagranicznych firm budowlanych, które w ramach realizacji kontraktów wykonują pracę na terytorium Austrii, mają zastosowanie austriackie przepisy, regulujące kwestie przynależności do kasy urlopowej BUAK (Bauarbeiter-Urlaubs-und Abfertigungskasse). Pracodawcy sektora budowlanego obowiązkowo odprowadzają do BUAK składki za każdy dzień zatrudnienia pracownika, Dokonywana z tych składek wypłata świadczeń urlopowych

trafia bezpośrednio do rąk pracownika (na podstawie § 2 ustawy o BUAK). Jednocześnie od wypłaconych świadczeń urlopowych naliczana jest składka, która zgodnie z austriackimi przepisami powinna być odprowadzana bezpośrednio przez BUAK do właściwej dla danego pracownika instytucji ubezpieczeniowej.

Pracownicy polskich firm budowlanych, którzy na podstawie przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego uznani zostali za pracowników delegowanych (w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004), w okresie 24 miesięcy od dnia wysłania, korzystają ze zwolnienia z obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym w Austrii i zachowują przynależność do polskiego systemu ubezpieczeń. Fakt ten rodzi określone konsekwencje w zakresie składek naliczanych od świadczeń urlopowych, wypłacanych zgodnie z austriackim ustawodawstwem. Świadczenie wypłacane przez BUAK stanowi bowiem przychód wchodzący do podstawy wymiaru składek, od którego należne są składki w polskim systemie ubezpieczeń społecznych. Składki te powinny być opłacane za danego pracownika, delegowanego do polskiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Kwestia odprowadzania składek przez austriacką kasę urlopową BUAK do polskiego systemu ubezpieczeń społecznych z tytułu świadczeń urlopowych, wypłacanych polskim pracownikom delegowanym, była – począwszy od 2005 roku - przedmiotem korespondencji pomiędzy Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i BUAK. Od tego czasu trwały pomiędzy stronami konsultacje w sprawie wypracowania procedury przekazywania składek gromadzonych na kontach BUAK z tytułu pobieranych przez kasę wypłaconych świadczeń urlopowych i ekwiwalentów za niewykorzystany urlop polskim pracownikom delegowanym do pracy w Austrii. Jednakże, z powodu niezgodności proponowanych przez strony rozwiązań z uregulowaniami prawnymi w obu państwach, do ostatecznego uzgodnienia trybu przekazywania środków przez BUAK do ZUS za lata 2006-2013 oraz za okresy bieżące doszło dopiero podczas spotkania w Wiedniu, 5 listopada 2013 r. Zgodnie z deklaracją Kasy BUAK, do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przekazano wszystkie środki finansowe, zgromadzone na składki z tytułu wypłaconych świadczeń urlopowych i ekwiwalentów za niewykorzystany urlop polskim pracownikom delegowanym do pracy w Austrii.

Należy podkreślić, iż koncepcja wypracowana w drodze konsultacji pomiędzy ówczesnym MPiPS i ZUS miała na celu poszanowanie zarówno prawodawstwa austriackiego, jak również polskich przepisów regulujących kwestie związane z zobowiązaniami płatnika składek wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, zakładała ona, że świadczenia urlopowe i ekwiwalenty za niewykorzystany urlop, wypłacane pracownikom delegowanym przez polskich pracodawców do pracy za granicą, stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Według powyższej koncepcji możliwe stało się uznanie austriackiej kasy urlopowej (BUAK) za quasi płatnika składek. Zastosowanie powyższej fikcji prawnej umożliwiło również zwolnienie kasy urlopowej BUAK z licznych obowiązków, nakładanych na płatników składek. Oznaczało to stworzenie, za obopólną zgodą stron, wyjątkowych, „szytych na miarę” i bezprecedensowych rozwiązań. Ustalony tryb postępowania miał dotyczyć rozliczania składek zarówno za okresy zaległe, jak i bieżące. Powyższa koncepcja zakładała ponadto dalszą współpracę oraz wymianę informacji pomiędzy BUAK a ZUS, co miało umożliwić prawidłowe rozliczanie środków i zapisanie ich na kontach ubezpieczonych. Przyjmując

powyższą koncepcję dokonano również ustalenia, iż składki przekazane przez BUAK do ZUS za lata 2006-2013 zostały przekazane w terminie.

Jeżeli chodzi o procedurę transferu składek od podmiotu niemieckiego, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przekazało informację, że 24 maja 2018 r. ZUS zawarł również analogiczne porozumienie z niemiecką Kasą Urlopową i Wyrównawczą Branży Budowlanej (ULAK).

Odnosnie rozpoznania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych sytuacji w innych państwach członkowskich, w których funkcjonują kasy urlopowe, należy zaznaczyć, iż zarówno kierownictwo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, jak i Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ma świadomość istnienia podobnych rozwiązań w innych państwach Unii Europejskiej. Trzeba jednak podkreślić, iż podstawą funkcjonowania kas urlopowych i wyrównawczych w państwach członkowskich UE jest ustawodawstwo krajowe, które nie podlega unijnej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Niektóre z istniejących rozwiązań uzależnione są, w pewnym stopniu, od warunków podyktowanych przez związki zawodowe (tak jest np. w Danii), które wskazują na możliwość rozliczania się kas urlopowych tylko z innymi kasami urlopowymi. Transfer składek z kas budowlanych i wyrównawczych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wymaga zatem, każdorazowo, wypracowania porozumienia między ZUS i właściwą instytucją państwa członkowskiego, uwzględniającego funkcjonujące w tym państwie ustawodawstwo i procedury z zakresu zabezpieczenia społecznego oraz prawa pracy (niejednokrotnie nie dające się pogodzić z rozwiązaniami istniejącymi na gruncie polskiego porządku prawnego). Rozstrzygająca w takich przypadkach jest gotowość zaangażowanych podmiotów do podjęcia współpracy oraz zobowiązanie realizowania uzgodnionej wspólnie procedury, której wykonanie może wykraczać poza zwykłe założenia statutowe, będące podstawą ich codziennego działania.

Z wyrazami szacunku

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