



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.492.2024

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację numer 4647 Pana Posła Bartosza Romowicza z 13 września 2024 r. „w sprawie negatywnych konsekwencji dla pracodawców związanych z koniecznością ponoszenia kosztów niewykorzystanych dni wolnych od pracy przez kobiety pozostające w tym samym roku na urlopie związanym z ciążą i rodzicielstwem”, proszę przyjąć informacje pozostające we właściwości Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Zatrudnianie pracowników jest jednym z podstawowych środków wykorzystywanych do osiągnięcia celów działalności pracodawcy. Pracodawca, w związku z prowadzoną działalnością, ponosi też 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, tak jak ma to miejsce m.in. w przypadku wypłacania pracownikom wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy z art. 172 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeksu pracy¹ (również ten nabyty w określonych przepisami okresach nieświadczenia pracy). Tak określone ryzyko socjalne stanowi wyjątek od podstawowej zasady stosunku pracy, jaką jest przysługiwanie wynagrodzenia za pracę wykonaną, określonej w art. 80 Kodeksu pracy.

W związku z urodzeniem dziecka, pracowniczka może skorzystać z przysługujących jej uprawnień, przewidzianych w Kodeksie pracy, do których zaliczają się urlop macierzyński i rodzicielski.

Podkreślić należy, że okres urlopów z tytułu urodzenia dziecka jest okresem zatrudnienia, w związku z czym pracowniczka na nich przebywająca uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 152 Kodeksu pracy, każdy pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może zrzec się prawa do tego urlopu.

W świetle obowiązujących przepisów, pracodawca zatrudniający pracownika musi liczyć się z kosztami, które poniesie w przypadku skorzystania przez osobę zatrudnioną z przysługujących jej uprawnień i świadczeń.

Warto wyjaśnić, że w sytuacji, gdy pracodawca udziela urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, jego bezpośrednią (finansową) konsekwencją, na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, jest uzyskanie uprawnienia przez ubezpieczoną pracowniczkę/ubezpieczonego pracownika do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia

¹ (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.).

w razie choroby i macierzyństwa (dalej: ubezpieczenia chorobowego), tj. zasiłków. Zasiłki przysługują osobom podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu, w trybie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa².

Stąd kluczową regulacją prawną - z punktu widzenia pracodawcy i ubezpieczonego pracownika w zakresie podniesionym w interpelacji - pozostaje art. 29a ust. 1 ustawy zasiłkowej. Przepis ten stanowi, że zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego (odpowiednio dotyczy to także tzw. urlopu „macierzyńskiego”, wykorzystywanego przez ojców), urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego.

W efekcie, przepisy ustawy zasiłkowej w żaden sposób nie ograniczają praw pracowniczych osoby ubezpieczonej. Nie określają też, kiedy i w jaki sposób korzystać z prawa do urlopu wypoczynkowego. W szczególności obejmuje to sytuację, gdy osoba ubezpieczona w trakcie roku korzysta ze swojego ustawowego uprawnienia i pobiera zasiłek macierzyński w okresie ustalonym przepisami Kodeksu pracy. Obowiązujące przepisy ustawy zasiłkowej nie wskazują źródeł finansowania płatnego urlopu wypoczynkowego. Właściwe w tym wypadku są, ponownie, przepisy Kodeksu pracy.

Odnośnie wystąpień pracodawców, dotyczących poruszonej przez Pana Posła kwestii informuję, że w ostatnim okresie do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wpłynęło zaledwie kilka pism w tym przedmiocie.

W 2022 r. Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich przekazali pismo przedsiębiorstwa z prośbą o ustosunkowanie się do zgłoszonego postulatu wsparcia procedury legislacyjnej, która uszczelniłaby lukę w prawie pracy, dotyczącą nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego po urlopie wychowawczym na podstawie art. 155² § 1 Kodeksu pracy. W tym samym roku przekazano Apel Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Województwie Zachodniopomorskim, dotyczący wsparcia procedury legislacyjnej uszczelniającej prawo pracy w zakresie nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego po urlopie wychowawczym na podstawie art. 155² § 1 Kodeksu pracy. Natomiast, w 2023 r. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich przekazało list osoby fizycznej, dotyczący zmiany przepisów Kodeksu pracy w zakresie pomniejszania prawa do urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim i wychowawczym.

W kwestii skali kosztów niewykonywania pracy z tytułu przysługujących „skumulowanych” dni urlopu wypoczynkowego informuję, że obecnie w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie są prowadzone badania ani monitoring w tym zakresie. Jednakże, z przeprowadzonych przez Departament Analiz Ekonomicznych szacunków - bazujących na danych Głównego Urzędu Statystycznego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Eurostatu - można zastosować w tym wypadku uproszczony szacunek, wykorzystując dane za 2023 rok. Łącznie szacowany koszt „skumulowanego” urlopu wypoczynkowego, przysługującego za okres przebywania na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, porodem i połogiem oraz na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim, wynosi około 2,4 mld zł rocznie. Należy podkreślić, że są to wyłącznie szacunkowe wyliczenia oparte na ogólnodostępnych danych.

² (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780).

Podkreślić należy, że na wagę prawa do urlopu wypoczynkowego wskazują zarówno polskie regulacje, jak i orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, jest uznane za zasadę prawa socjalnego Unii Europejskiej o szczególnej wadze (przywołać tu można wyrok w sprawie C-12/17 Dicu pkt 24, czy wyrok w sprawie C-341/15 Maschek, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo). Ponadto, 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).

W związku z powyższym, w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie są prowadzone prace legislacyjne, mające na celu wprowadzenie rekompensaty pieniężnej dla przedsiębiorców ponoszących koszty związane z przebywaniem pracowników na urlopie wypoczynkowym.

Z wyrazami szacunku

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