



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.524.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 12811 Pani Posłanki Barbary Dolniak, w sprawie potrzeby aktualizacji przepisów dotyczących świadczeń urlopowych, ze szczególnym uwzględnieniem zasad ich przyznawania, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Przyjęte w Kodeksie pracy regulacje dotyczące zasad udzielania pracownikom urlopu wypoczynkowego, w szczególności prawo pracownika do nieprzerwanego wypoczynku, ma na celu umożliwienie pracownikowi pełnego odzyskania sił psychofizycznych. Istotne znaczenie ma z tego względu ciągłość urlopu.

Zgodnie z art. 152 k.p., pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, którego nie może się on zrzec. Pracodawca, na podstawie art. 161 k.p., jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Zasady dzielenia urlopu na części, określone w art. 162 k.p., stanowią o prawie pracownika w tym zakresie (pracodawca nie może podzielić urlopu na części bez wniosku pracownika), jednakże z zastrzeżeniem dotyczącym takiego organizowania wypoczynku, aby co najmniej raz w roku trwał on 14 kolejnych dni kalendarzowych. Obowiązkiem pracodawcy jest zadbanie, aby wymóg ten został spełniony.

Przyjęte w przepisach prawa pracy regulacje dotyczące zasad korzystania z urlopu wypoczynkowego powiązane są z przepisami międzynarodowymi oraz unijnymi i mają swoje źródło w Konstytucji RP (art. 62 ust. 2). W tym miejscu warto przywołać m.in. zrewidowaną Konwencję nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1970 r., dotyczącą płatnych urlopów. W akcie tym podkreślono, że każda osoba, do której ma on zastosowanie, będzie miała prawo do corocznego płatnego urlopu w określonym wymiarze minimalnym, którego dzielenie jest dopuszczalne, o ile tak stanowią przepisy krajowe. Jednocześnie wskazano, że jedna z części urlopu powinna odpowiadać co najmniej dwóm nieprzerwanym tygodniom pracy, o ile co innego nie wynika z układu mającego zastosowanie do pracodawcy i pracownika.

W art. 7 Dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r., dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (OJ L 299, 18.11.2003, p. 9-19), zobowiązano państwa członkowskie do przyjęcia niezbędnych środków w celu zapewnienia każdemu pracownikowi uprawnień 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, który nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem

przypadku, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu. Zgodnie z orzecznictwem TSUE jest to prawo socjalne o szczególnej wadze¹.

Realizacji przeznaczenia urlopu wypoczynkowego, z uwzględnieniem kodeksowych zasad jego udzielania, powinny służyć również rozwiązania dotyczące finansowego wspierania przez pracodawcę wypoczynku pracownika, określone w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288, dalej jako „zfśś”). Dotyczy to zarówno przewidzianego w jej przepisach świadczenia urlopowego, wypłacanego przez małych pracodawców nietworzących zfśś, jak i świadczeń w ramach działalności socjalnej finansowanej z funduszu, przeznaczonych zgodnie z art. 2 pkt 1 ustawy o zfśś na dopłaty do usług świadczonych na rzecz różnych form wypoczynku, przyjmowanych w zakładowym regulaminie funduszu w drodze uzgodnień ze związkami zawodowymi, a gdy one nie działają, z reprezentantem załogi.

Przywołana ustawa o zfśś realizuje zasadę zawartą w art. 16 k.p., stanowiącym o zaspokajaniu przez pracodawcę bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników. Przyjęte w ustawie o zfśś w wyniku kompromisu stron dialogu społecznego rozwiązania, dotyczące m.in. zasad finansowego wspierania przez pracodawców pracowników i innych osób uprawnionych w celu ułatwienia im ponoszenia niezbędnych kosztów związanych z organizowaniem wypoczynku, uwzględniają możliwości i warunki działania poszczególnych grup pracodawców.

Ze względu na zróżnicowanie dotyczące skali i zasad prowadzonej przez różnych pracodawców działalności, ustawa o zfśś przewiduje dwa podstawowe rozwiązania pozwalające im na udzielanie zatrudnianym osobom finansowego wsparcia w zakresie wypoczynku. Są to:

- ☐ tworzenie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, z którego pracodawca finansuje m.in. usługi na rzecz różnych form wypoczynku lub dofinansowuje wypoczynek organizowany przez pracowników i inne osoby uprawnione we własnym zakresie, według zasad określonych w zakładowym regulaminie zfśś;
- ☐ wypłacanie pracownikom raz w roku świadczenia urlopowego (zamiast tworzenia funduszu). Podstawowym warunkiem jego przyznania jest korzystanie przez pracownika z wypoczynku urlopowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych².

Ustalając zasady wypłacania świadczenia urlopowego ustawa o zfśś pośrednio odwołuje się do art. 162 k.p. Pracownik, któremu przysługuje u danego pracodawcy urlop w pełnym wymiarze, nawet wówczas, gdy nastąpi podział urlopu na części, będzie korzystał z dofinansowania do części urlopu wypoczynkowego trwającej co najmniej czternaście dni kalendarzowych. Tym samym finansowe wsparcie w formie świadczenia urlopowego umożliwi pokrywanie kosztów organizowania dłuższego, nieprzerwanego wypoczynku.

Należy zauważyć, że tworzenie funduszu świadczeń socjalnych, z którego, w ramach prowadzonej działalności socjalnej mogą być finansowane różne formy wypoczynku – nie

¹ Przykładowo zob. wyrok TSUE z 26.06.2001 r., C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356; M. Derlacz-Wawrowska, [w:] M. Derlacz-Wawrowska, M. Latos-Miłkowska, M. Wujczyk, Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej, LEX 2014.

² Możliwość wypłacania ustawowego świadczenia urlopowego, prostszego i mniej kosztownego organizacyjnie niż tworzenie zfśś, dotyczy tzw. małych, pozabudżetowych pracodawców, zatrudniających mniej niż 50 pracowników (w etatach) według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, którzy nie tworzą zfśś (art. 3 ust. 4 -6a ustawy o zfśś).

tylko na rzecz samego pracownika, ale także jego rodziny, w szczególności dzieci w wieku szkolnym – zapewnia pracodawcy możliwości dostosowania reguł dofinansowania wypoczynku urlopowego do zróżnicowanych potrzeb pracowników.

Przeznaczenie funduszu oraz zasady wydatkowania jego środków reguluje przywołana ustawa o zfsś. Zgodnie z art. 2 pkt 1 tego aktu działalność socjalna finansowana z funduszu obejmuje m.in. usługi świadczone przez pracodawcę na rzecz różnych form wypoczynku oraz udzielanie pomocy materialnej w formie finansowej lub rzeczowej. Oznacza to, że finansowaniu lub dofinansowywaniu z funduszu podlega nabywanie usług na rzecz różnych form wypoczynku, przy czym przepisy nie wskazują konkretnych form ani sposobu ich nabywania.

Działalność socjalna organizowana przez pracodawcę może zatem obejmować zakup lub dopłatę z funduszu do wszystkich dostępnych na rynku turystycznym usług wypoczynkowych, bez względu na sposób ich organizowania (np. w formie tzw. pakietów turystycznych, ale też zakupu pojedynczych usług, o których mowa w odrębnych przepisach o imprezach turystycznych i powiązanych usługach turystycznych, a w przypadku dopłacania z funduszu do usług wypoczynkowych dla dzieci pracowników – przepisach w sprawie wypoczynku dzieci i młodzieży). W ramach prowadzonej działalności socjalnej finansowanej z zfsś pracodawca może:

- ☐ organizować i udostępniać pracownikom oraz innym osobom uprawnionym usługi wypoczynkowe w zakładowych obiektach socjalnych, zdefiniowanych w art. 2 pkt 4 ustawy o zfsś, jeżeli takie obiekty posiada;
- ☐ nabywać usługi i imprezy turystyczne ze środków zfsś od organizatorów zewnętrznych oraz udostępniać je pracownikom i byłym pracownikom (emerytom lub rencistom) za odpłatnością uwzględniającą sytuację socjalną osoby uprawnionej;
- ☐ dofinansowywać koszty takich usług zakupionych przez samych pracowników oraz emerytów lub rencistów u organizatorów zewnętrznych, według zasad określonych w regulaminie.

W ramach zakładowej działalności socjalnej funkcjonuje również rozwiązanie alternatywne względem wypoczynku zorganizowanego (imprez turystycznych), zwane potocznie „wczasami pod gruszą”. Stanowi ono uproszczoną formę bezpośredniego finansowego wsparcia pracowników korzystających z urlopu wypoczynkowego oraz innych osób uprawnionych do korzystania z zfsś i ich rodzin (art. 2 pkt 5 ustawy o zfsś). Świadczenie przyznawane jest na podstawie regulaminu funduszu i zwykle polega na udzielaniu z zfsś pomocy materialnej w formie finansowej, której wysokość jest uzależniona od sytuacji socjalnej (w szczególności materialnej) świadczeniobiorcy. Warunkiem otrzymania świadczenia jest korzystanie z urlopu wypoczynkowego. Przyjmuje się w tym wypadku, że jest to wypoczynek indywidualnie organizowany przez pracowników oraz byłych pracowników (emerytów lub rencistów) we własnym zakresie (bez pośredników instytucjonalnych). Polega on na bezpośrednim nabywaniu usług turystycznych potrzebnych do zorganizowania wypoczynku (w szczególności: usług noclegowych, gastronomicznych, transportowych, przewodnickich oraz innych objętych tzw. programem wypoczynku).

Trzeba podkreślić, że ustawa o zfsś nie przewiduje i nie reguluje zasad przyznawania świadczeń w formule potocznie znanej jako „wczasy pod gruszą”. Jest to przedmiot regulacji zakładowych. Ze względu na zakładowy oraz pomocowy status funduszu świadczeń socjalnych zasady korzystania z usług i świadczeń finansowanych z jego środków,

z uwzględnieniem obowiązku stosowania kryteriów socjalnych wskazanych w art. 8 ust. 1 ustawy o zfsś, oraz zasady podziału funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej, określa pracodawca w regulaminie uzgodnionym ze związkami zawodowymi, a gdy one nie działają – z reprezentantem załogi (art. 2 ustawy o zfsś). W związku z tym, także szczegółowe zasady i warunki nabywania, finansowania i przyznawania świadczeń stanowiących dopłaty do potencjalnych kosztów organizowania różnych form wypoczynku są przedmiotem postanowień przyjmowanych w regulaminie zfsś obowiązującym u danego pracodawcy.

Regulamin funduszu jest zakładowym prawem socjalnym, którego postanowienia powinny realizować ogólne zasady zawarte w ustawie. Dotyczy to również dopłat do kosztów wypoczynku zapewnianych pracownikom i innym osobom uprawnionym do korzystania z jego środków. Oznacza to, że regulamin zfsś nie powinien zawierać postanowień, których stosowanie różnicuje bądź znosi uprawnienia niektórych osób do korzystania z funduszu oraz wpływa na wysokość przyznawanych świadczeń ze względów pozasocjalnych. Chodzi, przykładowo, o stosowanie względem byłych pracowników – emerytów lub rencistów – albo pracowników korzystających z urlopów rodzicielskich bezprzedmiotowego w przypadku tych grup uprawnionych warunku korzystania z urlopu wypoczynkowego.

Odnosnie do stosowania warunku urlopowego przy przyznawaniu świadczeń z zfsś związanych z organizowaniem wypoczynku, w szczególności we własnym zakresie, warunek ten – jak już wskazano – może być dodatkowo, wraz z oceną sytuacji socjalnej, stosowany wyłącznie w odniesieniu do osób, które mają prawo do urlopu. Dotyczy to pracowników, którzy zgodnie z celem i przeznaczeniem urlopu wypoczynkowego organizują wypoczynek w trakcie urlopu. Natomiast warunek urlopowy w sposób oczywisty nie może mieć zastosowania do osób nieposiadających prawa do urlopu ze względu na swój niepracowniczy status (emeryci i renciści) oraz pracowników organizujących wypoczynek w okresie korzystania np. z urlopów związanych z rodzicielstwem. Takie osoby, należąc do ustawowego kręgu uprawnionych do korzystania z funduszu (art. 2 pkt 5 ustawy o zfsś), mogą, podobnie jak pracownicy wykonujący pracę, ubiegać się o przyznanie świadczeń stanowiących socjalne wsparcie finansowe, przeznaczone na pokrycie kosztów organizacji wypoczynku. W konsekwencji, nawet w przypadku powiązania świadczenia wypłacanego z funduszu z pracowniczym urlopem wypoczynkowym, nie dochodzi do pozbawienia osób niebędących czynnymi zawodowo pracownikami prawa do ubiegania się o pomoc finansową udzielaną z jego środków.

Odnosnie do kwestii korzystania przez pracowników ze świadczeń socjalnych służących organizowaniu urlopu wypoczynkowego należy też zauważyć, że zasady udzielania pracownikom takiego urlopu określają omówione wyżej, odrębnie względem ustawy o zfsś przepisy Kodeksu pracy, które pracodawca powinien uwzględniać przy opracowywaniu regulacji socjalnych. O ile bowiem w przypadku korzystania przez pracownika z wypoczynku zorganizowanego przez podmioty wyspecjalizowane w świadczeniu usług turystycznych liczbę dni urlopu wypoczynkowego pozwalającego na korzystanie z wypoczynku określa rodzaj i program imprezy turystycznej (wycieczki, wczasów, itp.) oferowanej przez organizatora, o tyle w przypadku wypoczynku organizowanego we własnym zakresie należałoby uwzględniać obowiązujące zasady udzielania urlopu wypoczynkowego określone w k.p., w tym dotyczące zasad podziału urlopu na wniosek pracownika.

Informuję, że w Ministerstwie Rodziny Pracy i Polityki Społecznej nie planuje się podjęcia prac mających na celu zmianę przepisów ustawy o zfsś w części dotyczącej zasad

wypłacania świadczenia urlopowego oraz dopłat z zfs do wypoczynku, których szczegółowe zasady przyznawania są przedmiotem regulacji zakładowych. Zarówno przepisy Kodeksu pracy w części dotyczącej zasad korzystania z urlopu wypoczynkowego, jak i przepisy ustawy o zfs w zakresie świadczeń wspierających kosztowo pracowników i inne osoby uprawnione mają charakter ogólnych norm gwarancyjnych, których celem jest w szczególności finansowe wspieranie pracownika organizującego wypoczynek urlopowy.

Z wyrazami szacunku

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