



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.477.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 18987 Pana Posła Krzysztofa Piątkowskiego i Pani Posłanki Ewy Kołodziej, w sprawie zasad przyznawania świadczenia urlopowego, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Przyjęte w Kodeksie pracy (k.p.) regulacje dotyczące zasad udzielania pracownikom urlopu wypoczynkowego, w szczególności jego prawo do nieprzerwanego wypoczynku, ma na celu umożliwienie pracownikowi pełnego odzyskania sił psychicznych i fizycznych. Ciągłość urlopu ma z tego względu znaczenie zasadnicze.

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 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 organizowania wypoczynku w taki sposób, 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 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 każdej osobie, do której ma on zastosowanie będzie przysługiwać 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, jakie przewidziano 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 orzecnictwem TSUE jest to prawo socjalne o szczególnej wadze¹.

Realizacji ustawowego 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 wyłącznie przez małych pracodawców pozabudżetowych (zatrudniających mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty) nietworzących zfśś, jak i świadczeń w ramach prowadzonej przez pracodawcę 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 reprezentantami załogi.

Ustawa o zfśś realizuje zasadę zawartą w art. 16 k.p., który stanowi o zaspokajaniu przez pracodawcę bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników. Przyjęte w tym akcie 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 skali i zasad prowadzonej przez pracodawców działalności ustawa o zfśś przewiduje dwa podstawowe rozwiązania pozwalające na udzielanie zatrudnianym osobom finansowego wsparcia w zakresie wypoczynku. Mowa o:

- tworzeniu 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;
- wypłacaniu 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 zatem 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. Finansowe wsparcie w formie świadczenia urlopowego umożliwia tym samym pokrywanie zwiększonych kosztów organizowania dłuższego, nieprzerwanego wypoczynku.

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).

Odnosnie do korzystania przez pracowników ze świadczeń służących organizowaniu urlopu wypoczynkowego należy też zauważyć, że zasady udzielania pracownikom takiego urlopu określają omówione wyżej, odrębne względem ustawy o zfśś przepisy Kodeksu pracy, które pracodawca powinien uwzględniać przy przyznawaniu świadczenia urlopowego, a w przypadku pracodawcy tworzącego fundusz – przy opracowywaniu zakładowych regulacji socjalnych. O ile bowiem w przypadku tworzenia przez pracodawcę zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz 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 oferowanej przez organizatora imprezy turystycznej (wycieczki, wczasów, itp.), o tyle w przypadku wypoczynku organizowanego we własnym zakresie należałoby uwzględnić obowiązujące zasady udzielania urlopu wypoczynkowego określone w k.p., w tym dotyczące zasad podziału urlopu na wniosek pracownika.

Co do stosowania przez pracodawców zasad udzielania pracownikom urlopu wypoczynkowego, określonych w Kodeksie pracy oraz przepisach o zfśś, także w części dotyczącej wymagań urlopowych warunkujących wypłatę świadczenia urlopowego, informuję, że w obowiązującym systemie prawa wyłącznie odrębna i niezależna od administracji państwowej Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) wraz z jej terenowymi organami (okręgowe inspektoraty pracy) jest ustawowo uprawniona do sprawowania nadzoru i kontroli stosowania przez pracodawców prawa pracy, w tym przepisów o zfśś. Jest to także podmiot uprawniony do dokonywania analizy i oceny konkretnych stanów faktycznych, zaistniałych lub przyszłych, na gruncie stosowania przez pracodawców przepisów prawa pracy. PIP dysponuje także określonymi instrumentami prawnymi w celu egzekwowania stosowania tych przepisów.

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie posiada uprawnień w tym zakresie. Nie jest też umocowany do wydawania powszechnie obowiązującej wykładni przepisów prawa, w związku z czym przedstawiane przez niego poglądy prawne nie są wiążące dla stron stosunku pracy, Państwowej Inspekcji Pracy i sądów. Dodać przy tym należy, że spory ze stosunku pracy rozstrzygają sądy pracy (art. 262 k.p.), dokonujące wykładni przepisów prawa.

Informuję, że w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie planuje się podjęcia prac mających na celu zmianę przepisów ustawy o zfśś w części dotyczącej zasad wypłacania świadczenia urlopowego oraz dopłat z zfśś 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 zfśś w zakresie świadczeń wspierających kosztowo pracowników i inne osoby uprawnione mają charakter ogólnych norm gwarancyjnych, których celem jest finansowe wspieranie pracownika organizującego wypoczynek urlopowy, zgodnie z zasadami prawa pracy.

Z wyrazami szacunku

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