

PRZEMYSŁAW KORONOWSKI

NABYCIE PRAWA ORAZ WYMIAR URLOPU WYPOCZYNKOWEGO PO NOWELIZACJI KODEKSU PRACY

Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw¹ zasadniczo zmieniła przepisy działu VII Kodeksu pracy zawierającego regulacje dotyczące urlopów wypoczynkowych. Zadaniem dokonanej nowelizacji było dostosowanie przepisów urlopowych do art. 69 Konstytucji przyznającego pracownikom prawo do corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego, jak również do wymogów stawianych przez postanowienia konwencji nr 132 MOP. Nowe przepisy urlopowe weszły w życie w dniu 1 stycznia 1997 r. - co należy uznać za właściwe, trudno bowiem wprowadzać nowe zasady urlopowe w trakcie trwającego roku kalendarzowego. Jednakże okres, który minął pomiędzy opublikowaniem nowych przepisów a ich wejściem w życie, okazał się niewystarczający do wyjaśnienia wszystkich nasuwających się wątpliwości, co ujawniła kilkutygodniowa praktyka stosowania tych przepisów.

W poniższym opracowaniu pragnę zająć się tematyką związaną z zasadami nabywania prawa oraz ustalania wymiaru urlopu, ta bowiem problematyka rodzi szczególne trudności w codziennej praktyce stosowania nowych przepisów.

I

Przepisy dotyczące urlopów wypoczynkowych mają służyć realizacji szerszego uprawnienia pracowników - mianowicie prawa do wypoczynku. Zgodnie bowiem z art. 14 Kodeksu pracy pracownik ma prawo do wypoczynku, które zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopowach wypoczynkowych. Ta podstawowa zasada prawa pracy ulega rozwinięciu między innymi w przepisach działu VII dotyczącego urlopów pracowniczych.

Faktyczna realizacja wyeksponowanego w art. 152 § 1 Kodeksu pracy prawa pracownika do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego w oparciu o dotychczasowe przepisy była w wielu wypadkach niemożliwa. Przyznawały one bowiem prawo do pierwszego urlopu po roku - w zasadzie nieprzerwanego zatrudnienia. Ponadto długość przerwy po-

¹ Dz. U. Nr 24, poz 110.

między ustaniem poprzedniego, a podjęciem nowego zatrudnienia, jak również sposób rozwiązania umowy o pracę miały istotny wpływ na realizację uprawnień urlopowych.

Dodatkowo różnicowały one również okres zatrudnienia w zależności od tego czy chodziło o prawo czy o wymiar urlopu. Całość zaś dotychczasowej regulacji cechował znaczny rygoryzm.

II

Realizacji uprawnienia przewidzianego w art. 152 ma służyć znowelizowany art. 153 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem pracownik nabywa prawo do pierwszego urlopu z upływem 6 miesięcy pracy, w wymiarze połowy urlopu przysługującego mu po roku pracy. Prawo do urlopu w pełnym wymiarze pracownik nabywa po roku pracy i jest to urlop, na poczet którego zalicza się urlop w połowie wymiaru nabywany po 6 miesiącach.

Nowe przepisy wprowadzają więc podział na nabycie prawa do pierwszego urlopu oraz na nabycie prawa do urlopu w pełnym wymiarze². Prawo do urlopu w wymiarze połowy należnego urlopu pracownik nabywa tylko raz w karierze zawodowej. Każdy następny urlop jest już urlopem w pełnym wymiarze.

Nabycie prawa do pierwszego urlopu może nastąpić po przepracowaniu 6 miesięcy u jednego lub kilku pracodawców. Ustawodawca przyjął bowiem w art. 154 Kodeksu pracy zasadę, iż do okresu pracy, od którego zależy prawo oraz wymiar urlopu, wlicza się ogólny staż pracy wypracowany u różnych pracodawców, bez względu na długość przerw w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.

Urlop, do którego pracownik nabywa prawo z upływem 6 miesięcy pracy, jest urlopem samodzielny³. Nie zmienia tego fakt, że jest on niejako potrącany z urlopu, do którego pracownik nabędzie prawo po roku zatrudnienia. Może więc zostać przez pracownika wykorzystany niezwłocznie po nabyciu prawa do niego, jak również w terminie późniejszym, a nawet łącznie z urlopem, do którego pracownik nabędzie prawo po roku pracy - o ile kontynuuje zatrudnienie u tego samego pracodawcy.

Stosownie do art. 153 § 2 Kodeksu pracy z upływem roku pracy pracownik nabywa prawo do (pierwszego) urlopu w pełnym wymiarze. Przytoczony przepis zawiera specyficzną regulację. Przyznaje bowiem prawo do urlopu w pełnym wymiarze, ale nie urlop w takim wymiarze. Ten bowiem - zgodnie z drugim zdaniem powołanego przepisu - jest umniejszony o urlop, do którego pracownik nabył prawo po 6 miesiącach pracy. Nabycie przez pracownika prawa do urlopu w pełnym wymiarze jest równoznaczne z tym, że w kolejnych latach kalendarzowych będzie już uprawniony do urlopu w takim wymiarze.

² Por. Z. Salwa, *Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego po nowelizacji Kodeksu pracy*, Praca i zabezpieczenie społeczne 1966 r., nr 4, s. 35.

³ Por. Z. Salwa, op. cit., s. 35.

III

Jak już wspomniano, do okresu pracy, od którego zależy prawo oraz wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia bez względu na przerwy, a konkretnie ich długość, jak również sposób ustania stosunku pracy. Bez znaczenia jest również to, na podstawie jakiego aktu kreującego stosunek pracy zatrudnienie jest (było) wykonywane oraz jaki rodzaj umowy o pracę wiąże (wiązał) strony.

Oznacza to, że pracownik nabywa prawo do pierwszego urlopu oraz urlopu w pełnym wymiarze u tego pracodawcy, u którego upływa mu 6 lub 12 miesięcy pracy. Oczywiście prawo do urlopu można uzyskać tylko w okresie, kiedy stosunek pracy trwa, choć sama praca nie musi być faktycznie wykonywana⁴. Tym samym do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu, będą wliczały się m.in.: okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą pracownika oraz czas pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przypadającego w okresie trwania zatrudnienia, okres tymczasowego aresztowania, jak również wszelkie usprawiedliwione zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy udzielone na podstawie układów zbiorowych pracy, a także regulaminów pracy.

Nie będzie natomiast podlegał wliczeniu do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do pierwszego urlopu oraz urlopu w pełnym wymiarze urlop bezpłatny lub inny okres niewykonywania pracy (np. urlop wychowawczy). Ponieważ nie recypowano do Kodeksu pracy (jak również Rozporządzenia 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 urlop⁵) zasady przewidzianej w § 5 ust. 1 dotychczasowego Rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Polityki Socjalnej⁶, iż urlop bezpłatny, trwający nie dłużej niż 1 miesiąc nie ogranicza uprawnień urlopowych pracownika, przyjąć należy, że każdy urlop bezpłatny "wydłuża" okres pracy, od którego zależy nabycie prawa do wskazanych urlopów. Art. 155 § 1 Kodeksu pracy, który częściowo przejął regulację zawartą w § 5 dotychczasowego Rozporządzenia nie miałby bowiem w tych okolicznościach zastosowania.

Przypadające natomiast w czasie trwania zatrudnienia okresy niewykonywania pracy (np. służba wojskowa, urlop wychowawczy) będą miały wpływ na wymiar urlopu.

IV

Typowy wymiar pierwszego urlopu z uwzględnieniem przewidzianych w art. 155 § 1 Kodeksu pracy okresów nauki wynosił będzie 9 lub 10 dni.

⁴ Por. J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy - komentarz*, Warszawa 1996 r., s. 410, W. Masewicz, *Nowy Kodeks pracy - komentarz*, Warszawa 1996 r., s. 254.

⁵ Dz. U. Nr 2, poz. 14.

⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy, Płac i Polityki Socjalnej z dnia 21 października 1974 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych, Dz. U. Nr 43, poz. 259 z późn. zm.

Odpowiednio wymiar urlopu, którego pracownik nabędzie prawo po roku pracy, również będzie wynosił 9 lub 10 dni.

Jednakże w praktyce mogą wystąpić sytuacje, kiedy pierwszy urlop pracownika będzie wynosił 13 dni, tj. połowę urlopu należnego po roku pracy. Będzie to miało miejsce w wypadku, gdy pracownikowi do stażu, od którego zależy wymiar urlopu, wliczać się będzie okres zaliczalny na podstawie przepisów szczególnych, np.: pracę w indywidualnym gospodarstwie rolnym w oparciu o przepisy ustawy z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy⁷. Np. w przypadku, gdy pracownik legitymuje się 10-letnim okresem pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym (lub większym, a nawet mniejszym, ale łącznie z okresem nauki posiada taki właśnie staż) uzyska po 6 miesiącach pracy urlop w wymiarze 13 dni.

Art. 153 § 1 Kodeksu pracy uprawnia po 6 miesiącach pracy do urlopu w wymiarze połowy należnego po roku zatrudnienia. Wobec powyższego w sytuacji, gdy pracownik posiada np. 9 lat i 2 miesiące stażu pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym i podejmuje zatrudnienie w ramach stosunku pracy - to po 6 miesiącach pracy uzyska prawo do urlopu w wymiarze 13 dni, a więc połowę wymiaru urlopu przysługującego po roku pracy (tj. 26 dni), mimo że w momencie nabycia prawa do pierwszego urlopu nie legitymuje się 10-letnim okresem zatrudnienia.

V

Pracownik, który nabył prawo do pierwszego urlopu, a następnie prawo do urlopu w pełnym wymiarze, uzyskuje prawo do kolejnych urlopów (w pełnym wymiarze) w każdym następnym roku kalendarzowym (art. 153 § 3 Kodeksu pracy). Zasada ta może bez problemów funkcjonować w przypadku kontynuacji zatrudnienia u tego samego pracodawcy lub podjęciu pracy u nowego pracodawcy w pierwszych dniach roku kalendarzowego. Rodzi się jednak pytanie, w jakim wymiarze uzyska pracownik urlop po dłuższej przerwie w zatrudnieniu. Przy czym pojęcie dłuższej przerwy obejmuje sytuacje, kiedy pracownik nawiązuje stosunek pracy w innym roku kalendarzowym niż ten, w którym nastąpiło ustanie poprzedniego zatrudnienia.

Pojawiły się wyjaśnienia sugerujące⁸, iż w takim przypadku należy odpowiednio stosować art. 155¹ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. Oznaczałoby to, że pracownik podejmujący pracę w innym roku kalendarzowym, niż ten, w którym ustał stosunek pracy, byłby uprawniony do urlopu w wymiarze proporcjonalnym do końca roku - w razie zatrudnienia na czas nie określony lub proporcjonalnym do okresu zatrudnienia - w razie zawarcia umowy o pracę na czas określony. Takie stanowisko, choć słuszne nie znajduje jednak normatywnego uzasadnienia. Ustalenie wymiaru urlopu

⁷ Dz. U. Nr 54, poz. 310.

⁸ Por. *Urlop po przerwie - wyjaśnia dr Eugenia Gieniecżko Dyrektor Departamentu Prawa Pracy w MP i PS*, Rzeczpospolita nr 21 z 1997 r.

u nowego pracodawcy proporcjonalnie do okresu zatrudnienia lub końca roku kalendarzowego może mieć miejsce tylko w roku kalendarzowym, w którym pracownik zmienia miejsce pracy, co jednoznacznie wynika z brzmienia § 1 przytoczonego przepisu.

Wobec powyższego, stwierdzenie art. 153 § 3 Kodeksu pracy, że prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym po uzyskaniu prawa do urlopu w pełnym wymiarze, w kontekście art. 154 oznacza, że przy ustaniu i ponownym nawiązaniu stosunku pracy w różnych latach kalendarzowych, prawo do kolejnego urlopu w następnym roku kalendarzowym pracownik nabywa niezależnie od miesiąca, w którym podejmie ponownie pracę⁹. W takim wypadku, w dniu podjęcia pracy pracownik nabędzie prawo do urlopu w pełnym wymiarze, niezależnie od tego, w jakim miesiącu roku kalendarzowego podejmie zatrudnienie. Reguła ta, choć społecznie wątpliwa, będzie miała zastosowanie, albowiem obowiązujące przepisy nie przewidują stosowania w takiej sytuacji instytucji urlopu proporcjonalnego.

VI

Uprawnienia urlopowe pracownika podejmującego dodatkowe zatrudnienie (u tego samego lub innego pracodawcy) będą kształtowały się odmiennie w zależności od tego, czy pracownik posiada zakończone okresy zatrudnienia, w trakcie których nabył już prawo do pierwszego urlopu lub urlopu w pełnym wymiarze, czy też nie, albowiem do okresu pracy, od którego zależy prawo i wymiar urlopu, nie wlicza się zatrudnienia równoległego.

Wynika to z brzmienia art. 154 Kodeksu pracy, nakazującego zaliczać do okresów zatrudnienia, od którego zależy prawo i wymiar urlopu, wszystkie poprzednie zakończone okresy pracy. Wobec powyższego pracownik, który podejmuje dodatkową pracę, a nie legitymuje się żadnym zakończonym okresem zatrudnienia, uzyska prawo do urlopu na zasadach przewidzianych w art. 153 § 1 i 2 Kodeksu pracy (tj. po 6 i 12 miesiącach pracy).

W sytuacji, gdy pracownik posiada zakończone okresy pracy, jego uprawnienia urlopowe będą uzależnione od tego, czy w trakcie ich trwania nabył prawo do pierwszego urlopu lub urlopu w pełnym wymiarze (a więc jak długie były to okresy). Np. jeżeli posiada 3-miesięczny okres pracy, o którym mowa w art. 154 kodeksu, prawo do pierwszego urlopu uzyska z upływem 3 miesięcy dodatkowego zatrudnienia w wymiarze określonym w art. 153 § 1 Kodeksu pracy. Jeśli posiadałby np. 8-miesięczny zakończony okres zatrudnienia, to w wypadku podjęcia dodatkowego zatrudnienia z upływem roku pracy (liczonego łącznie) uzyska prawo do urlopu w pełnym wymiarze. W razie, gdyby pracownik uzyskał już w trakcie zakończonych okresów pracy prawo do urlopu w pełnym wymiarze, to z momentem

⁹ Por. Z. Salwa, op. cit., s. 37 - 38.

podjęcia dodatkowej pracy nabywa prawo do kolejnego urlopu w takim wymiarze.

VII

Nowym rozwiązaniem jest art. 155 Kodeksu pracy wprowadzający instytucję urlopu proporcjonalnego. Zgodnie z tym przepisem, w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do urlopu, następuje rozłożenie zobowiązań urlopowych na dotychczasowego i nowego pracodawcę w ten sposób, iż:

- 1) u dotychczasowego pracodawcy pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub wyższym wymiarze,
- 2) u kolejnego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do końca roku, w razie zatrudnienia na czas nieokreślony lub proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w razie zawarcia terminowej umowy o pracę, która uległaby rozwiązaniu przed upływem danego roku kalendarzowego.

W sytuacji, gdy pracownik u dotychczasowego pracodawcy wykorzystał urlop w wymiarze wyższym niż wynikający z okresu przepracowanego, u kolejnego pracodawcy otrzyma urlop w odpowiednio niższym wymiarze. Jednakże łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w tym roku u wszystkich pracodawców (art. 155 § 2), ale nie wyższy niż wynikający z wymiaru określonego w art. 154 § 1 Kodeksu pracy (art. 155³).

Ustalenie urlopu w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia nie powinno stwarzać problemów w sytuacji, gdy pracownik nabył już prawo do kolejnego urlopu w pełnym wymiarze. Niemniej jednak art. 155 § 1 Kodeksu pracy posługuje się pojęciem "pracownika uprawnionego do urlopu", co mogłoby wskazywać, iż dotyczy wszystkich pracowników, którzy nabyli prawo do któregośkolwiek z urlopów tzn. prawo do pierwszego urlopu, urlopu w pełnym wymiarze oraz kolejnego urlopu w takim wymiarze.

Tak szerokie określenie zakresu podmiotowego powołanego przepisu wydaje się jednak nieuzasadnione, a to ze względu na swoistą regulację zawartą w art. 153 § 1 i 2 Kodeksu pracy.

Np. (przy założeniu, że art. 155 § 1 Kodeksu pracy dotyczy wszystkich "uprawnionych" pracowników) jeśli pracownik nabył prawo do pierwszego urlopu w lutym, a ustanie stosunku pracy nastąpiłoby w kwietniu tego samego roku, to jego sytuacja mogłaby być interpretowana dwojako:

- a) że w lutym nabył prawo do 9 dni urlopu, a w chwili ustania stosunku pracy przysługuje mu ponadto prawo do urlopu za przepracowane dwa miesiące, tzn. w wymiarze 3 dni,
- b) że za przepracowane u tego pracodawcy cztery miesiące przysługuje mu tylko 6 dni urlopu¹⁰.

Zdaniem Z. Salwy "prawidłowa jest pierwsza z tych interpretacji, harmonizująca zarówno z użytym w tym artykule zakresem pojęcia urlopu, jak i spójną zasadą równego traktowania pracowników"¹¹.

Nie wydaje się jednak, aby obie przedstawione interpretacje były trafne. W pierwszym wypadku (pkt a), przyznano by pracownikowi urlop (tj. 3 dni), do którego nie nabył prawa i nie mógłby być skonsumowany przez niego w naturze w czasie trwania zatrudnienia. Zgodnie bowiem z art. 153 § 1 nabył prawo tylko do 9 dni urlopu i tylko urlop w takim wymiarze mógłby w okresie zatrudnienia wykorzystać w naturze. Jego uprawnienia urlopowe są zatem wyczerpane, aż do momentu uzyskania urlopu w pełnym wymiarze. Każdorazowo więc zobowiązania urlopowe pracodawcy przybrałyby postać ekwiwalentu pieniężnego. Dokonanie zaś swoistego wyrównania w postaci przyznania urlopu proporcjonalnego do okresu przepracowanego, podważałoby właśnie zasadę równego traktowania pracowników. Pracownicy byłiby bowiem "nagradzani" urlopem uzupełniającym, do którego nie mieliby prawa w wypadku kontynuowania zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy.

Drugi sposób interpretacji (pkt b) nie uwzględnia specyficznej regulacji zawartej w art. 153 § 1 i 2 Kodeksu pracy. Pierwszy urlop, jak również urlop w pełnym wymiarze jest urlopem, który przysługuje po przepracowaniu określonego czasu (6 i 12 miesięcy), jest przeto urlopem za przepracowany okres i jego wymiar nie powinien być ustalany proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy. Ponadto art. 153 Kodeksu pracy wskazuje na określone etapy nabywania przez pracownika prawa do urlopu: pierwszy urlop, urlop w pełnym wymiarze, kolejny urlop w takim wymiarze. W omawianej sytuacji powstają zatem wątpliwości, czy taki pracownik byłby "pracownikiem uprawnionym" u kolejnego pracodawcy, skoro zgodnie z art., 153 § 2 Kodeksu pracy kolejne prawo do urlopu nabyłoby z upływem roku pracy.

Reasumując należałoby przyjąć, że "pracownik uprawniony" w rozumieniu art. 155 to pracownik, który nabył prawo do kolejnego urlopu w pełnym wymiarze albowiem inna interpretacja tego pojęcia prowadziłaby do wypaczenia zasad nabywania prawa do urlopu określonych w art. 153 § 1 i 2. W kontekście art. 155 § 1 Kodeksu pracy nasuwa się pytanie, jak kształtują się uprawnienia urlopowe pracownika, który u następnego pracodawcy został zatrudniony na podstawie umowy terminowej kończącej się w następnym roku kalendarzowym. W takim wypadku należy przyjąć, iż ustalenie wymiaru urlopu u nowego pracodawcy nastąpi w oparciu art. 155 § 1 pkt 2 lit. a, tj. w wymiarze proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca roku¹², oraz że z dniem 1 stycznia pracownik nabędzie prawo do urlopu w pełnym wymiarze na zasadach określonych w art. 153 § 3 Kodeksu pracy.

¹¹ Por. Z. Salwa, op. cit., s. 41, podobne stanowisko zdaje się przedstawić W. Masewicz, op. cit., s. 255.

¹² Por. K. Rączka, *Nowy Kodeks pracy - komentarz*, Warszawa 1996 r., s. 120.

ACQUIREMENT OF THE RIGHT TO REST LEAVE AND THE LENGTH
OF THE LATTER AFTER THE AMENDING TO THE LABOUR CODE

S u m m a r y

The author discusses rules of acquirement of the right to rest leave and of establishing the length of it in the light of new legal solutions that came into force on January 1st, 1997. Articles 153 and 155 of the new Labour Code are analysed in details; they rule principles of according the rest leave to employees depending on the length of employment and the kind of it, in case of a job change, etc.