



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy



Dot. DPP-I.055.4.2025
Warszawa, 15.05.2025 r.

Pani
Anna Oko

Szanowna Pani,
działając na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r., poz. 870) w związku z petycją wniesioną w dniu 25 lutego 2025 r. do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wprowadzenia zmian w przepisach Kodeksu Pracy w zakresie wykorzystywania urlopu w wymiarze godzinowym, przedstawiam następujące stanowisko.

Prawo do urlopu wypoczynkowego jest zagwarantowane w art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, który stanowi, iż pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów. Dodatkowo, art. 14 Kodeksu pracy zalicza prawo pracownika do wypoczynku do kategorii podstawowych zasad prawa pracy. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, którego pracownik nie może się zrzec, co obejmuje również przeniesienie prawa do niego na inną osobę, zamianę na inne uprawnienia, etc. (art. 152 k.p.). Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym (art. 153 k.p.).

Celem urlopu wypoczynkowego jest przede wszystkim regeneracja sił pracownika po wysiłku związanym z wykonywaniem pracy przez dłuższy okres. Powyższe znajduje odzwierciedlenie w art. 171 Kodeksu pracy, z którego wynika zasada, iż urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w naturze, a jedynie wyjątkowo, gdy wykorzystanie urlopu w naturze nie jest możliwe ze względu na ustanie stosunku pracy z pracownikiem, przepisy dopuszczają realizację prawa do urlopu przez wypłatę ekwiwalentu pieniężnego. Prawo do wypoczynku jest też pochodną prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Dodatkowo art. 152 Kodeksu pracy wskazuje na coroczność urlopu wypoczynkowego. Oznacza to, że prawo do tego urlopu powstaje cyklicznie i jest związane z rokiem kalendarzowym, w trakcie którego pracownik pozostaje w zatrudnieniu.

W obecnym stanie prawnym wymiar urlopu wypoczynkowego dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi:

- 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat
(art. 154 § 1 Kodeksu pracy).

Taki wymiar urlopu jest zgodny z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji

czasu pracy. Zgodnie z tym postanowieniem dyrektywy Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony 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.

Zgodnie z art. 154² § 1 Kodeksu pracy urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu, z zastrzeżeniem § 4. Zatem urlopu udziela się na całe dni robocze, a udzielenie go na część dnia pracy jest możliwe tylko w przypadku uregulowanym w § 4, tj. gdy wymiar godzinowy urlopu pozostały pracownikowi do wykorzystania jest niższy niż dobowy wymiar czasu pracy obowiązujący pracownika w dniu, w którym korzysta z urlopu. Przy udzielaniu urlopu zgodnie z art. 154² § 1, jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.

Podstawową zasadą stosowaną przy rozliczaniu urlopu jest, zgodnie z § 2, założenie, że jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy. W sytuacji zaś, gdy pracownik korzysta z obniżonej normy dobowej na mocy odrębnych przepisów, stosownie do § 3, jeden dzień urlopu odpowiada liczbie godzin pracy wynikającej z tej obniżonej normy. Na podkreślenie zasługuje fakt, że zastosowanie niższej normy dobowej do rozliczania urlopu ma miejsce tylko wtedy, gdy norma ta wynika z przepisów prawa.

Uprzejmie informuję, że obecnie nie są prowadzone ani planowane prace legislacyjne mające na celu zmianę w zakresie urlopu wypoczynkowego. Jednakże podjęcie takich działań wymaga szczegółowej analizy. Natomiast rozpoczęcie prac legislacyjnych dotyczących uregulowania powyższych kwestii musi zostać poprzedzone dokonaniem oceny skutków wprowadzenia zmiany obecnych rozwiązań m.in. na sektor finansów publicznych, na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rynek pracy. Powinno być także poddane szerokiej dyskusji, m.in. z partnerami społecznymi, tj. przedstawicielami reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych w Radzie Dialogu Społecznego.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ww. ustawy o petycjach sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku

dr hab. Jakub Szmit

Dyrektor

Departamentu Prawa Pracy

/-podpisano elektronicznie-/

Do wiadomości:

1. Biuro Ministra