

# Mieczysław Piekarski

---

## Pracownicze urlopy wypoczynkowe

---

Palestra 13/9(141), 30-49

---

1969

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

fotograficznego (filmowego), fakt tego zabezpieczenia powinien być odpowiednio opisany w protokole, chyba że sporządzenie protokołu nie jest możliwe.<sup>24</sup> Poza tym nie ma wątpliwości, że fotografowanie (filmowanie) podlega protokolarnemu opisowi, jeżeli jest sposobem wykonania czynności, która wymaga sporządzenia protokołu.

\*

Wszystkie poruszone wyżej kwestie dotyczą również holografii, tj. fotografii lub filmów wykonywanych przy pomocy koherentnego światła laserowego, dających w czasie projekcji obraz rzeczywiście przestrzenny (nie na ekranie, lecz wprost w wolnej przestrzeni) z efektem wizualnym identycznym z efektem wywołanym przez obiekt naturalny. Technika holografii jest jednak dopiero opracowywana i dlatego jakiegokolwiek normowania w tym zakresie — na podstawie art. 133 § 2 — byłyby przedwczesne. Niemniej jednak rozwiązanie procesowych zagadnień stosowania dowodu z holografii w postępowaniu karnym powinny być, wydaje się, identyczne z rozwiązaniami z zakresu problematyki dowodowej każdej projekcji utrwalonego obrazu<sup>25</sup>.

czy chodzi o zagadnienia niezwykle doniosłe dla zagwarantowania celów wymiaru sprawiedliwości, ścisłego zachowania praworządności socjalistycznej i zabezpieczenia interesów stron w procesie." (M. Cieślak, jw., s. 594—595).

<sup>24</sup> Na przykład przy fotografowaniu (filmowaniu) przez funkcjonariusza MO — pod nieobecność innych osób — przebiegu zdarzenia, które dopiero w późniejszym postępowaniu byłoby objęte przedmiotem procesu.

<sup>25</sup> Holografia jest tak nową dziedziną techniki utrwalania obrazów, że w zasadzie nie mówią o niej jeszcze źródła encyklopedyczne. Jedynie „Encyklopedyczny Słownik Techniczny” wymienia nazwę „holografia”, ale nie wyjaśnia należycie jej znaczenia (Wyd. Nauk. Techn., Warszawa 1967). Wyjaśnienie istoty holografii podaje H. Klejman: Lasero-wa fotografia trójwymiarowa, „Młody Technik” nr 12 z 1966 r., s. 18—29.

MIECZYŚLAW PIEKARSKI

## Pracownicze urlopy wypoczynkowe

### 1. Zasięg ustawy

Ustawa z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urloпах wypoczynkowych (Dz. U. Nr 12, poz. 85) ma w zakresie prawa do takiego urlopu charakter powszechnie obowiązujący. Normuje ona bowiem pracownicze urlopy wypoczynkowe wszystkich pracowników w szerokim słowa tego znaczeniu, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy oraz bez względu na charakter zakładu pracy. Ustawa obejmuje więc zarówno osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę (także członków spółdzielni pracy) oraz na podstawie umowy o naukę zawodu, przyuczenie do pracy albo odbycie wstępnego stażu pracy, jak i osoby, których zatrudnienie zostało poprzedzone mianowaniem, wyborem lub powołaniem na określone stanowisko.

W nazwie ustawy dla określenia normowanych nią urlopów użyto przymiotnika „pracownicze”. Ustawa normuje bowiem nie tylko urlopy „pracowników”, ale także urlopy osób należących do szerszej pojętego kręgu pracowniczego, zwanych dawniej chałupnikami, wykonujących pracę nakładczą, podlegającą obowiązkowi ubezpieczenia społecznego (art. 24 cyt. ustawy, zwanej niżej w skrócie „ustawą” bez bliższego oznaczenia). Natomiast przepisy ustawy nie obejmują osób zatrudnionych na innej podstawie, nie w ramach stosunków pracy, jak np. agentów.

Ustawa traktuje jednolicie pracowników umysłowych i robotników, wobec czego zmiana rodzaju zatrudnienia przestała wywierać wpływ na prawo do urlopu i na wymiar urlopu.

## 2. Charakter prawny urlopu wypoczynkowego

W świetle ustawy coroczny, płatny i w zasadzie nieprzerwany (art. 1 ust. 1 i art. 14) urlop wypoczynkowy jest koniecznym, obowiązkowym świadczeniem okresowym zakładu pracy na rzecz osoby objętej statutem pracowniczym w rozumieniu ustawy. Świadczenie to ma zapewniać — przez właściwe wykorzystanie wolnego czasu — regenerację sił potrzebnych do utrzymania i wykorzystania zdolności twórczej dla rozwoju państwa. Z tego względu urlop przysługuje w naturze. Ma on charakter osobisty, samego zaś roszczenia o urlop nie można się zrzec;<sup>1</sup> jest ono niezbywalne i nie przechodzi na spadkobierców.<sup>2</sup>

Ustawa normuje zakres świadczeń urlopowych zgodnie z uchwałą V Zjazdu PZPR o zwiększeniu wymiaru urlopów wypoczynkowych dla robotników i o objęciu jednolitym systemem urlopowym wszystkich pracowników. Ustawa realizuje także postulaty wyrażone przez VI Kongres Związków Zawodowych w Polsce. W myśl tych postulatów Centralna Rada Związków Zawodowych przygotowała projekt ustawy.

W świetle ustawy roszczenie urlopowe zależy wprawdzie od uprzedniego nawiązania stosunku pracy, jednakże nie musi ono wynikać z zawarcia umowy. Ponadto

<sup>1</sup> Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 1967 r. I PR 53/67 (OSPİKA 1967, z. 12, poz. 287) wyjaśnił, że pracownik ani w umowie o pracę, ani w czasie jej trwania nie może skutecznie zrzec się prawa do bieżącego lub zaległego urlopu wypoczynkowego, który może on jeszcze wykorzystać. Natomiast skuteczność zrzeczenia się przez pracownika ekwiwalentu pieniężnego za urlop, którego nie może już wykorzystać, należy ocenić według przepisów o czynnościach prawnych.

<sup>2</sup> Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 2.VIII.1967 r. III PZP 32/67 (OSNCP 1968, z. 2, poz. 17; OSPİKA 1968, z. 3, poz. 55) trafnie wyjaśnił, że „spadkobiercom zmarłego pracownika nie należy się ekwiwalent pieniężny za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy pracownika, z którym do chwili śmierci umowa o pracę nie była rozwiązana i który nie wykorzystał przyznanego urlopu tylko z tej przyczyny, że zmarł”. Prawo do bieżącego urlopu jest bowiem prawem osobistym i wygasa z chwilą śmierci pracownika w razie niewykorzystania, nie wchodzi więc do spadku (art. 922 § 2 k.c.), chociażby zakład pracy mógł udzielić urlopu za życia pracownika (tak też S. G a r l i c k i: *Urlopy pracownicze*, Wydawnictwo Prawnicze 1966, s. 59; oraz L. K r a k o w s k i: *Prawo pracy w praktyce przedsiębiorstwa*, 1967, s. 519; odmiennie: A. S z u r n a k: *Dziedziczenie prawa do ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1963, nr 6, s. 49—54). Natomiast podlega dziedziczeniu roszczenie o ekwiwalent pieniężny za zaległy urlop wypoczynkowy lub za należny urlop nie wykorzystany na skutek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem, który po rozwiązaniu umowy zmarł (por.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 1955 r. I CR 2102/54, cyt. przez J. Z i e l i Ń s k i e g o w dziele: *Prawo pracy*, 1963, s. 432, oraz W. J a ś k i e w i c z, C. J a c k o w i a k i i W. P i o t r o w s k i: *Prawo pracy*, PWN 1967, s. 319).

urlop wypoczynkowy pracowniczy należy się bez względu na to, czy zastrzeżono go w umowie. Urlop ten bowiem służy — w interesie ogółu — do zapewnienia pracownikowi regeneracji sił, narażonych na wyczerpanie się w czasie całego roku pracy.

Ta funkcja wypoczynkowa urlopu łączy się z jego odpłatnością, wynikającą z odpłatności pracy. Nie można jednak — pod rządem ustawy — traktować świadczenia urlopowego jako ekwiwalentu za pracę wykonaną w tym zakładzie pracy, który jest obowiązany udzielić urlopu wypoczynkowego. Ustawa uzależnia bowiem wymiar urlopu w zasadzie od ogólnego wkładu (stażu) pracy, z której korzysta społeczeństwo, niezależnie od ewentualnych zmian zatrudnienia, akcentując dbałość o pracownika zgodnie z interesem społecznym. Ten właśnie interes stoi na przeszkodzie zrzeczeniu się przez pracownika — w sposób wyraźny albo dorozumiany — prawa do urlopu lub roszczenia o nabyty już urlop. Takie zrzeczenie się pod rządem ustawy jest nieważne, jako sprzeczne z prawem.

### 3. Nabycie prawa do urlopu

Pracownik nabywa prawo do pierwszego urlopu po przepracowaniu jednego roku, a prawo do następnego i dalszych urlopów — w każdym roku kalendarzowym (art. 3). Pierwszy urlop jest zatem urlopem za rok pracy, a drugi i następny urlopy są urlopami należnymi w każdym następnym roku kalendarzowym. Ustawa nie zmieniła poprzednio obowiązujących podstaw nabycia prawa do kolejnych urlopów.

Ustawa nie usunęła trudności związanych z podjęciem przez pracownika pierwszego zatrudnienia z początkiem roku kalendarzowego. W takiej sytuacji (tak samo jak pod rządem poprzedniej ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopowach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu) koniec rocznego okresu oczekiwania na pierwszy urlop zbiega się z początkiem następnego roku, tj. z chwilą uzyskania prawa do urlopu w drugim roku pracy. W ten sposób pracownik nie nabywa prawa do urlopu za ubiegły rok pracy i otrzymuje jeden urlop za dwa lata zatrudnienia.<sup>3</sup>

Przepisy niektórych układów zbiorowych pracy usuwały to ujemne następstwo systemu, opartego na przyznaniu prawa do następnego urlopu już w momencie rozpoczęcia następnego roku kalendarzowego. Z mocy jednak art. 32 ust. 4 ustawy obowiązującej w dniu wejścia jej w życie (tj. w dniu 1 stycznia 1969 r.) przepisy układów zbiorowych pracy, statutów spółdzielni pracy i postanowienia indywidualnych umów o pracę dotyczące urlopów wypoczynkowych zostały zastąpione — z mocy samego prawa, bez stosowania wypowiedzenia — przez odpowiednie przepisy ustawy. Z tego względu wspomniane wyżej ujemne następstwo odżyło i może ono być usunięte dopiero przez sporządzenie, po wejściu w życie ustawy, odpowiedniego protokołu dodatkowego do układu zbiorowego pracy. Taki protokół — podobnie jak zawarcie nowego układu zbiorowego pracy lub nowej indywidualnej umowy o pracę po dniu 1 stycznia 1969 r. — może przywrócić *ex nunc* moc wspomnianym przepisom układowym.

<sup>3</sup> Patrz: S. Garlicki: Urlopy wypoczynkowe, Wydawnictwo Prawnicze 1966, s. 25 i 31 oraz J. Loga: Urlopy wypoczynkowe, Łódź 1963, s. 75.

Pracownik młodociany nabywa prawo do jednorazowego urlopu po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy. Co do wymiaru tego urlopu — patrz niżej: pkt 4.

Pracownik zatrudniony przy pracy sezonowej nabywa prawo do urlopu w wymiarze jednego dnia za każdy przepracowany miesiąc (art. 9). Sezonowym pracownikom nie wlicza się do stażu pracy ani poprzednich okresów zatrudnienia, ani okresów nauki. Co do urlopu osoby wykonującej pracę nakładczą — patrz niżej: pkt 13.

Ustawa (art. 3) uzależnia nabycie prawa do pierwszego urlopu od przepracowania jednego roku, a prawo do następnego i dalszych urlopów — od przepracowania następnego okresu obejmującego rozpoczęcie następnego roku kalendarzowego. Ustawa nie żąda, by pracownik był zatrudniony w okresie, od przepracowania którego uzależnia nabycie prawa do urlopu, w jednym i tym samym zakładzie pracy (patrz niżej: pkt 5). Do okresu bowiem pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu, wlicza się okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy, jeżeli tylko zmiana zatrudnienia nastąpiła w ciągu trzech miesięcy od rozwiązania stosunku pracy (art. 5 ust. 1). Okresy te wlicza się także do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu.

Wliczane (sumowane) okresy zatrudnienia składają się na staż pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu albo wymiar urlopu. Aby uniknąć powtarzania się, kwestie dotyczące tego stażu omawiam niżej w pkt 4 dotyczącym wymiaru urlopu, gdyż zostaną tam omówione łącznie także wypadki, w których (z mocy rozporządzenia wykonawczego) ze względu na szczególne okoliczności — mimo niezachowania trzymiesięcznego terminu podjęcia następnej pracy — wlicza się okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy do stażu pracy, od którego zależy zarówno nabycie prawa do urlopu, jak i wymiar urlopu.

#### 4. Wymiar urlopu

Pracownikowi przysługuje po roku pracy 14 dni roboczych, po trzech latach pracy — 17 dni roboczych urlopu, po sześciu latach pracy — 20 dni, a po dziesięciu latach — 26 dni roboczych urlopu wypoczynkowego (art. 1). Robotnik od 1970 r. otrzyma pod rządem ustawy po roku pracy o 2 dni, po trzech latach — także o 2 dni więcej, a po sześciu latach — o 5 dni więcej. Natomiast z mocy art. 28 ustawy, w okresie przejściowym do końca 1969 r. robotnikowi należy się: po roku pracy — 13 dni (a więc o jeden dzień mniej niż uzyskałby w 1970 r.), po trzech latach pracy — 16 dni (także o jeden dzień mniej niż uzyskałby w 1970 r.), a po sześciu latach — 17 dni (czyli o trzy dni mniej niż uzyskałby w 1970 r.). Pozostali robotnicy korzystają z urlopów także w 1969 r. w pełnym wymiarze wskazanym wyżej w art. 1. Ci zaś pracownicy (umysłowi i fizyczni), którym z mocy poprzednio obowiązujących przepisów przysługiwał miesięczny urlop, zachowali go na ogół, gdyż otrzymują urlop 26-dniowy i korzystają w czasie tego urlopu z wolnych od pracy dni niedzielnych oraz świątecznych. Pod rządem poprzednio obowiązującej ustawy miesięczny urlop obejmował także dni niedzielne i świąteczne, które obecnie w żadnym razie nie podlegają wliczeniu do wskazanego wyżej wymiaru urlopu, obliczanego liczbą dni roboczych.

Pracownik młodociany — jak już o tym była wyżej mowa — nabywa po upływie sześciu miesięcy od rozpoczęcia pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych, a po rocznym zatrudnieniu — w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże młodocianemu pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym kończy

on 18 lat, przysługuje urlop w wymiarze 20 dni roboczych. Łagodzi to w wymiarze urlopu różnicę, jaka występuje przy przejściu na normę urlopową obowiązującą dla dorosłych pracowników. Uprawnienia urlopowe należne pracownikowi młodocianemu nie ulegają obniżeniu w razie ustania poprzedniego stosunku pracy — bez względu na to, z jakiego powodu umowa o pracę została rozwiązana albo wygasła.

Na wniosek młodocianego pracownika uczęszczającego do szkoły zakład pracy obowiązany jest udzielić mu urlopu w okresie szkolnych ferii (art. 20 i 21).

Z dniem 1 stycznia 1969 r. ustawa unieważniła w zakresie swej mocy obowiązującej odmienne przepisy układów zbiorowych pracy, statutów spółdzielni pracy oraz indywidualnych umów o pracę, które przyznają urlopy dłuższe od przewidzianych w ustawie (art. 32 ust. 4). Ustawa utrzymała dłuższe urlopy dla nauczycieli (art. 15 ustawy z dnia 27 kwietnia 1956 r. o prawach i obowiązkach nauczycieli — Dz. U. z 1956 r. Nr 12, poz. 63 i z 1958 r. Nr 21, poz. 93), dla pracowników szkolnictwa wyższego (art. 100 ustawy z dnia 5 listopada 1958 r. o szkolnictwie wyższym — Dz. U. z 1969 r. Nr 4, poz. 31), dla samodzielnych pracowników naukowo-badawczych i adiunktów Polskiej Akademii Nauk (art. 50 ustawy z dnia 17 lutego 1960 r. o Polskiej Akademii Nauk — Dz. U. z 1965 r. Nr 17, poz. 119) oraz dla samodzielnych pracowników naukowo-badawczych i adiunktów objętych przepisem art. 32 ust. 2 pkt 1 i ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o instytutach naukowo-badawczych (Dz. U. z 1965 r. Nr 19, poz. 129).

Obowiązujące w dniu 1 stycznia 1969 r. przepisy układów zbiorowych pracy, statutów spółdzielni pracy oraz indywidualnych umów o pracę dotyczące urlopów wypoczynkowych zostały zastąpione z tymże dniem, tj. z dniem wejścia w życie ustawy, przez odpowiednie jej przepisy. Stało się to, jak już zaznaczono wyżej, z mocy samego prawa (art. 32 ust. 4), a więc bez potrzeby dokonania wypowiedzenia zastąpionych unormowań układowych, statutowych czy umownych. Nie stoi to jednak na przeszkodzie temu, by po 1 stycznia 1969 r. został sporządzony protokół dodatkowy do układu zbiorowego pracy lub zostały zawarte po tej dacie nowy układ zbiorowy pracy albo indywidualna umowa w zakresie zwiększenia wymiaru urlopu.

Ustawa dopuszcza także wyższy wymiar urlopów dla poszczególnych grup pracowniczych, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem wykonywanej pracy albo warunkami szczególnie uciążliwymi lub szkodliwymi dla zdrowia. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może w drodze rozporządzenia wprowadzić we wskazanym wyżej zakresie płatne urlopy dodatkowe, określając ich wymiar, zasady ich przyznawania i wykorzystywania (art. 23).

Ustawa nie tylko zwiększyła wymiar należnego urlopu w podanym wyżej zakresie, ale wprowadziła także wliczenie okresu ukończonej nauki do okresu (stażu) pracy, od którego zależy wymiar urlopu. Mianowicie wliczeniu do stażu pracy podlega okres ukończonej nauki przewidziany programem danego typu (stacjonarnej, zaocznej, wieczorowej, eksternistycznej) szkoły. Wliczany okres ukończonej nauki zbieżny jest z faktycznym okresem nauki tylko dla dobrze uczących się, natomiast repetujący nie korzystają z wliczenia czasu zużytego na powtarzanie nauki.

Wliczenie okresu ukończonej nauki do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, obejmuje także okresy nauki przed dniem wejścia ustawy w życie, tj. przed 1969 r. (art. 2 i 29 ust. 2).

Okresy ukończonej nauki wlicza się do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, choćby podjęcie nowego zatrudnienia nastąpiło po upływie trzech miesięcy od rozwiązania stosunku pracy (art. 5 ust. 2).

Okresów ukończonej nauki w szkole niższego i wyższego stopnia nie sumuje się. Tak więc np. pracownikowi, który ukończył szkołę wyższą, wlicza się 8 lat, chociażby w szkołach zawodowej, średniej lub pomaturalnej łącznie z nauką w szkole wyższej uczył się dłużej. Pracownik zatem, który po ukończeniu szkoły wyższej podjął pracę, otrzyma po przepracowaniu pierwszego roku urlopu należny przy 9-letnim stażu pracy, czyli 20 dni roboczych urlopu, a po przepracowaniu jeszcze następnego roku osiąga już urlopu w wymiarze 26 dni roboczych — tak jak po 10 latach pracy.

Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, to do okresu (stażu) pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okres pracy albo ukończonej nauki — zależnie od tego, który z nich jest dłuższy (art. 2 ust. 2). W tym wypadku nie ma sumowania (podwójnego liczenia). Na przykład uczeń przez dwa lata pobierał naukę w technikum o pięcioletnim programie nauczania w systemie stacjonarnym, po czym podjął pracę i już w czasie zatrudnienia ukończył to technikum w systemie wieczorowym w ciągu następnych trzech lat. Otóż do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się takiemu pracownikowi pięcioletni okres nauki w technikum, gdyż jest on dłuższy od okresu jego zatrudnienia. Jeżeliby natomiast ów pracownik uczęszczał do technikum wieczorowego przez sześć lat w okresie swego zatrudnienia, to do stażu pracy wlicza mu się cały sześcioletni okres zatrudnienia (pracy), jako o rok dłuższy od przewidzianego programem technikum pięcioletniego okresu nauki.

Wliczanie okresu ukończonej nauki do stażu pracy stosuje się także wtedy, gdy pracownik przerwał pracę na dłuższy czas i podjął następne zatrudnienie bez zachowania ciągłości pracy. Dzięki takiemu rozwiązaniu pracownicy umysłowi o średnim wykształceniu i odpowiednim stażu pracy oraz pracownicy umysłowi o wyższym wykształceniu mogą na ogół utrzymać nadal urlopu o dotychczasowym wymiarze.

Wliczenie do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wspomnianego wyżej okresu ukończonej nauki następuje dopiero po przepracowaniu jednego roku, tzn. z chwilą nabycia prawa do pierwszego urlopu. Wliczenie to następuje także wtedy, gdy pracownik na skutek dłuższej przerwy w zatrudnieniu utracił uprawnienia urlopowe wynikające z posiadanego poprzednio stażu pracy (art. 5 ust. 2), co może pozostawać w związku ze zmianą zakładu pracy oraz z utratą ciągłości pracy unormowanej w dekrecie z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy<sup>4</sup> (patrz niżej: pkt 5).

Ponadto do stażu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu lub jego wymiar, wlicza się (art. 26 i § 2 rozp. wyk. z dnia 8.V.1969 r. — Dz. U. Nr 14, poz. 100) czas odbycia zasadniczej, okresowej lub zawodowej służby wojskowej, ćwiczeń wojskowych i przeszkolenia wojskowego, jeżeli następnie pracownik podejmie zatrudnienie w terminie wskazanym w obowiązujących przepisach (np. w ciągu 30 dni od zwolnienia z zasadniczej służby wojskowej — art. 108 ustawy z dnia

<sup>4</sup> Dekret ten nazywam „styczniovym” bez bliższego oznaczenia.

21.XI.1967 r. o powszechnym obowiązku obrony, Dz. U. Nr 44, poz. 220, i § 2 rozp. Rady Ministrów z dnia 8.V.1969 r. w sprawie wykonania niektórych przepisów o pracowniczych urloпах wypoczynkowych — Dz. U. Nr 14, poz. 100) albo zgłosi w tym terminie do organu spraw zatrudnienia prezydium właściwej rady narodowej wniosek o skierowanie go do pracy i po skierowaniu do zakładu pracy podejmie pracę.

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się:

a) okres służby w milicji obywatelskiej (art. 21 ustawy z dn. 31 stycznia 1959 r. o stosunku służbowym funkcjonariuszy Milicji Obywatelskiej — Dz. U. Nr 12, poz. 69) lub w służbie więziennej (art. 61 ustawy z dn. 10.XII.1959 r. o Służbie Więziennej — Dz. U. Nr 69, poz. 436),

b) okres tzw. bezpłatnego urlopu macierzyńskiego nie przekraczającego jednego roku (uchwała nr 158 Rady Ministrów z dn. 24.V.1968 r. w sprawie bezpłatnych urlopow dla matek pracujących opiekujących się małymi dziećmi — Mon. Pol. Nr 24, poz. 154),

c) okres bezpłatnego urlopu pracownika do trzech miesięcy, gdyż okresu tego nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu. Urlop bezpłatny nie jest wprowadzie unormowany obowiązującymi przepisami prawa pracy, jednakże we wskazanym wyżej wymiarze udzielenie takiego urlopu nie zrywa więzi prawnej zatrudnienia między zakładem pracy a korzystającym z takiego urlopu pracownikiem. Brak przepisu prawnego nie stoi więc na przeszkodzie do stosowania przedstawionej wyżej wykładni, która dotyczy kwestii bądź co bądź dyskusyjnej.<sup>4a</sup>

Robotnikowi, który otrzymał i rozpoczął urlop za rok 1969 — przed ogłoszeniem ustawy — w wymiarze niższym od przewidzianego za ten rok w ustawie (art. 28), nie należy się uzupełnienie tego urlopu. Ustawa bowiem w rocznym okresie przejściowym podwyższyła wymiar urlopu tylko „pracownikom korzystającym do dnia wejścia w życie ustawy z urlopu w wymiarze niższym (...)”, tj. takim pracownikom, którzy jeszcze nie wykorzystali urlopu przed wejściem w życie ustawy. Rozpoczęcie zaś urlopu uważa się za jego wykorzystanie w świetle utrzymanych w tym zakresie w mocy przepisów § 5 rozp. wyk. z 1953 r. (Dz. U. Nr 13, poz. 54) i § 1 ust. 4 rozp. wyk. z 1959 r. (Dz. U. Nr 42, poz. 264). O wymiarze więc urlopu nadal decyduje chwila jego rozpoczęcia.<sup>5</sup> Przytoczone przepisy rozporządzeń wykonawczych do obowiązującej poprzednio ustawy urlopowej w wymienionym zakresie zachowały swą moc. Do czasu bowiem wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w omawianej nowej ustawie obowiązują przepisy dotychczasowe ze zmianami z niej wynikającymi (art. 32 ust. 5).

Natomiast pracownikowi, który wykorzystał już urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie nabył — dopiero w ciągu tego roku — prawo do urlopu w większym wymiarze, przysługuje prawo do urlopu w tym wymiarze z zaliczeniem urlopu dotychczas wykorzystanego (art. 4).

Wymiar urlopu pracownika sezonowego zależy od przepracowanego przezeń okresu. Nabywa on bowiem — o czym już była wyżej mowa — prawo do urlopu w wymiarze jednego dnia za każdy miesiąc przepracowany przy zajęciach sezonowych (art. 9).

<sup>4a</sup> Patrz: I. Wolberg: Zachowanie ciągłości pracy do uprawnień urlopowych w razie urlopu bezpłatnego, PiZS 1961, nr 6, s. 11 oraz W. Masewicz i S. Dzwonkowski: Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, 1963 r., s. 147.

<sup>5</sup> Por. (odpowiednio) wyrok SN z dnia 1 lutego 1967 r. I PR 569/66 (OSNCP 1967, z. 12, poz. 221).



## 5. Wpływ zmiany zakładu pracy na uprawnienia urlopowe

Do okresu (stażu) pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu lub jego wymiar, wlicza się okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy, jeżeli zmiana zatrudnienia nastąpiła w ciągu 3 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy (art. 5 ust. 1).

Poprzednio obowiązująca ustawa urlopową z 1922 r. pozbawiała pracownika prawa do urlopu, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn upoważniających zakład pracy „do rozwiązania umowy o pracę bez uprzedniego wypowiedzenia” (art. 3). Jeżeli takie rozwiązanie umowy nastąpiło z winy pracownika (art. 2 dekretu styczniowego), to słusznie tracił on prawo do urlopu za rok, w którym ustał stosunek pracy. Tracił także — co do uprawnień urlopowych — cały przebyty już okres zatrudnienia. Niesłusznie jednak skutki te następowały w razie rozwiązania — bez wypowiedzenia — umowy o pracę bez winy pracownika w sytuacjach przewidzianych w art. 3 dekretu styczniowego, np. po długotrwałej chorobie pracownika, a nawet wtedy, gdy pracownik zachował ciągłość pracy z mocy art. 16 ust. 1 cyt. dekretu.<sup>6</sup> Przepisy licznych układów zbiorowych pracy usuwały to niedociągnięcie. Ustawa poszła tu jeszcze dalej w interesie pracowników, chroniąc także tych, którzy wypowiedzieli umowę o pracę i którzy tylko z tej przyczyny utracili ciągłość pracy w rozumieniu dekretu styczniowego. W takich sytuacjach zwłaszcza robotnicy o długotrwałym stażu pracy byli wyraźnie pokrzywdzeni, gdyż musieli w nowym zakładzie pracy nabywać prawo do urlopu, tak jakby po raz pierwszy podjęli pracę. Poprzedni bowiem — nieraz długoletni — okres zatrudnienia nie zwiększał ich uprawnień urlopowych, ponieważ prawo do urlopu i wymiar urlopu zależały w zasadzie od nieprzerwanego zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy, a okresy poprzedniego zatrudnienia podlegały uwzględnieniu tylko w razie zachowania ciągłości pracy, wąsko unormowanej w dekreście styczniowym.

Otóż ustawa zapewnia obecnie pracownikom coroczny odpoczynek niezależnie od zmian zatrudnienia, jeżeli przerwa w zatrudnieniu po dniu 1 stycznia 1969 r. nie przekroczy trzech miesięcy (art. 5 ust. 1)<sup>7</sup>; w sytuacjach szeroko określonych w przepisach wykonawczych do ustawy (art. 8 i 32 ust. 5) przerwa ta może trwać nawet dłużej (patrz niżej: pkt 6). Ten korzystny dla uprawnień urlopowych sposób ustalania stażu pracy obowiązuje od dnia wejścia w życie ustawy. Natomiast do okresu pracy, od którego w myśl przepisów ustawy zależy prawo do urlopu i jego wymiar, wlicza się okresy pracy przed dniem 1 stycznia 1969 r. tylko wtedy, gdy w zakresie uprawnień urlopowych podlegały one wliczeniu na skutek

<sup>6</sup> Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 stycznia 1967 r. I PR 15/67 (OSNCP 1967, z. 7—8, poz. 140) oraz S. G a r l i c k i: *Urlopy wypoczynkowe*, 1966, s. 50; M. Ś w i e c i c k i: *Prawo pracy*, PWN 1968, s. 458; J. S z c z e r s k i w trójkłosie polemicznym, *Nowe Prawo* 1959, nr 2, s. 197. Odmienne: L. L o g a: *Urlopy wypoczynkowe*, Łódź 1963, s. 177.

<sup>7</sup> Pod rządem art. 7 ustawy urlopowej z 1922 tylko ponowne nawiązanie umowy o pracę z tym samym (poprzednim) zakładem pracy oraz podjęcie na podstawie takiej umowy zatrudnienia przed upływem 3 miesięcy chroniło robotnika od utraty prawa do urlopu. Z mocy wymienionego przepisu rozwiązanie umowy o pracę i nawiązanie jej na nowo w ciągu 3 miesięcy nie było uważane za przerwę w zatrudnieniu. Przepis ten wymieniał tylko robotników, ale § 28 rozp. wyk. z 1923 r. rozszerzył jego dyspozycję na „pracowników”. Przytoczone normy przewidywały „odzyskanie” utraconego urlopu przez przywrócenie stosunku pracy w zasięgu szerszym od uprawnień urlopowych wynikających z zachowania ciągłości pracy, unormowanej w art. 16 dekretu styczniowego.

zachowania ciągłości pracy w rozumieniu dekretu styczniowego (art. 29 ust. 1 i art. 33 ustawy).

Ustawa zerwała więc od dnia 1 stycznia 1969 r. z uzależnieniem nabycia prawa do urlopu oraz wymiaru urlopu od zatrudnienia w jednym zakładzie pracy lub od zachowania przewidzianej w dekrecie styczniowym ciągłości pracy. Słusznie ustawodawca odstąpił od tych obowiązujących poprzednio wymagań, gdyż słusznie uznał, że pracownik całym swoim dotychczasowym zatrudnieniem we wszystkich dotychczasowych zakładach pracy „zpracował” na należny mu urlop.

Wymiar urlopu zależy zatem od całego stażu pracy, a nie tylko od długości zatrudnienia w ostatnim zakładzie pracy, który udziela urlopu. Przecież społeczeństwo socjalistyczne korzysta także z zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy, wobec czego fakt, że pracownik był zatrudniony w kilku zakładach pracy, oraz sposób ustania poprzedniego stosunku pracy bez winy pracownika nie mogą wywierać wpływu na utratę albo zmniejszenie uprawnień urlopowych, chyba że wyraźny przepis ustawy stanowi wyjątkowo inaczej. Zakres takich wyjątków jest szczupły i nie podlegają one wykładni rozszerzającej. Zmierzają one do zapobiegania bezpodstawnemu wypowiedzianiu przez pracowników umów o pracę i przyczyniają się tym samym do stabilizacji kadr i umacniania dyscypliny pracy, albowiem wypowiedzenie przez pracownika umowy o pracę powoduje utratę prawa do bieżącego urlopu przysługującego w roku, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy (art. 17 pkt 1; patrz jednak niżej: pkt 10), a ponadto w nowym zakładzie pracy pracownik z mocy art. 6 ustawy nabywa prawo do następnego urlopu dopiero po przepracowaniu jednego roku (a nie z dniem 1 stycznia). Jednakże wymiar tego (następnego) urlopu zależy od całego stażu pracy, obejmującego także wliczenie okresu nauki.

W gorszej sytuacji znajdzie się pracownik wydalony z pracy bez wypowiedzenia ze swej winy oraz pracownik, który samowolnie porzucił pracę. Taki pracownik z własnej winy traci nie tylko prawo do urlopu wypoczynkowego przysługującego w roku, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy (art. 17 pkt 2 i 3), ale ponadto należny mu następny urlop podlega obniżeniu, gdyż nabywa on prawo do tego urlopu dopiero po przepracowaniu jednego roku w zakładzie, w którym podjął pracę, i to w wymiarze bezpośrednio niższym, niż przysługiwał mu przed rozwiązaniem stosunku pracy; to obniżenie urlopu stosuje się tylko w jednym roku kalendarzowym (art. 7) i nie dotyczy ono młodocianych pracowników (art. 20 ust. 3). Omawiane obniżenie dla pracowników o 3-letnim lub 6-letnim stażu pracy wynosi 3 dni, a dla pracowników o 10-letnim stażu pracy — 6 dni. Utrata tych dni urlopu dotyczy tylko jednego roku, gdyż w następnym roku pracownik taki otrzyma urlop w wymiarze wynikającym z posiadanego stażu pracy. Powyższe obniżenie urlopu ma więc znamiona penalizacji, która nie obejmuje pracowników korzystających z urlopu 14-dniowego (tj. w najniższym wymiarze).

Jeżeli pracownik podjął zatrudnienie w nowym zakładzie pracy z zachowaniem ciągłości pracy i nie wykorzystał należnego mu bieżącego urlopu wypoczynkowego w poprzednim zakładzie pracy, w którym nabył prawo do urlopu, to ów poprzedni zakład pracy obowiązany jest zaspokoić roszczenie pracownika z tytułu już nabytego urlopu, czyli zapłacić pracownikowi ekwiwalent za ten urlop (art. 19).<sup>8</sup> Z mocy bowiem art. 16 dekretu styczniowego zachowanie ciągłości pracy

<sup>8</sup> Por. uchwałę 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 1963 r. III PO 18/62 (OSNCP 1964, poz. 44; OSPiKA 1964 r. z. 4, s. 181) i wyjaśnienie nr 1 Komitetu Pracy i Płac z dnia 7 stycznia 1963 r. (Dz.Urz. Kom. Pracy i Płac Nr 1, poz. 1).

dotyczy uprawnień do nabycia urlopu i do wymiaru urlopu wynikających ze stażu pracy, natomiast wymieniony przepis nie przewiduje zachowania nabytego już w poprzednim zakładzie pracy prawa do uzyskania konkretnego urlopu za dany rok. Tak samo jak pod rządem nowej ustawy, chodzi tu więc o wliczenie stażu pracy w zakresie uprawnień urlopowych. Nowa ustawa obciąża nowy zakład pracy obowiązkiem udzielenia bieżącego urlopu przysługującego w danym roku kalendarzowym tylko wtedy, gdy przejście pracownika do innego zakładu pracy nastąpiło w drodze przeniesienia służbowego (art. 18 ust. 2). Brak więc podstawy do obciążania zakładu pracy, który zatrudnił pracownika zachowującego ciągłość pracy, obowiązkiem udzielenia mu zaległego (-ych) urlopu (-ów) należnego (-ych) od poprzedniego zakładu pracy, jeżeli nowy zakład pracy, przyjmując pracownika, nie zobowiązał się dobrowolnie do udzielenia mu zaległego urlopu, chyba że taki obowiązek wynika ze szczególnego przepisu prawnego.

Pod rządem ustawy nie ma wątpliwości, że pracownik nie traci prawa do urlopu na skutek rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia, do którego doszło na wyraźny wniosek pracownika. Bezprzedmiotowy przeto stał się spór, czy § 9 rozp. wyk. (z 1953 r.) do poprzednio obowiązującej ustawy urlopowej był z nią zgodny.<sup>9</sup>

## 6. „Wliczalne” przerwy w zatrudnieniu

Wyżej stwierdzono już, że niepodjęcie nowej pracy w ciągu 3 miesięcy pociąga za sobą z reguły utratę uprawnień urlopowych wynikających ze stażu pracy oraz traktowanie pracownika co do urlopu wypoczynkowego tak, jakby po raz pierwszy zaczynał on pracę.

Zachodzą jednak sytuacje, w których tego rodzaju unormowanie byłoby niesłuszne. Z tej przyczyny z mocy art. 8 pkt 1 i art. 16 ust. 2 Rada Ministrów w rozporządzeniu wykonawczym z dnia 8.V.1969 r. (Dz. U. Nr 14, poz. 100) określiła wypadki, w których mimo niezachowania trzymiesięcznego terminu przewidzianego do podjęcia pracy wlicza się okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy do stażu, od którego zależy wymiar urlopu. Wliczenie to następuje wówczas, gdy pracownik nie mógł podjąć zatrudnienia z powodu choroby lub inwalidztwa, jeżeli choroba lub inwalidztwo powstały jeszcze w czasie trwania stosunku pracy i pracownik w ciągu 3 miesięcy od ustania choroby lub inwalidztwa podjął pracę. Jeżeli choroba lub inwalidztwo powstały w ciągu trzech miesięcy po ustaniu stosunku pracy, to okres trzymiesięcznej przerwy w zatrudnieniu przedłuża się o czas trwania choroby lub inwalidztwa, gdy choroba lub inwalidztwo trwały co najmniej 1 miesiąc.

Powyższe przepisy stosuje się odpowiednio wtedy, gdy pracownik nie mógł podjąć nowego zatrudnienia na skutek tymczasowego aresztowania, jeżeli postępowanie karne umorzono albo wydano wyrok uniewinniający. Taki pracownik korzysta z wliczenia przerwy wynikłej z jego tymczasowego aresztowania już z chwilą wydania postanowienia o umorzeniu postępowania albo wyroku uniewinniającego — bez konieczności odczekania na uprawnomocnienie się wymienionego orzeczenia (§ 1 cyt. rozp. wyk. z 1969 r.).

<sup>9</sup> Sąd Najwyższy odmówił z tej przyczyny mocy obowiązującej temu przepisowi w wyroku z dnia 17 kwietnia 1987 r. I PR 152/87 (por. glosy: krytyczna S. Garlickiego i aprobująca W. Szuberta do tego wyroku, „Państwo i Prawo” 1968, z. 12, s. 1072 i nast.).

Z indywidualnych przyczyn szczególnie ważnych (np. konieczności osobistego opiekowania się chorym członkiem rodziny, niemożności znalezienia pracy na skutek odmowy wydania świadectwa pracy czy karty kwalifikacyjnej) Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac, na wniosek właściwego ministra (kierownika urzędu centralnego), w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego, może wyrazić zgodę na wliczenie do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, okresów poprzedniego zatrudnienia pomimo przerwy w zatrudnieniu dłuższej niż 3 miesiące (§ 3 cyt. rozp. wyk. z 1969 r.).

## 7. Wykorzystanie urlopu

Dotychczasowe przepisy o wykorzystaniu urlopów, zawarte w rozporządzeniach wykonawczych do poprzedniej ustawy o urloпах, zostały — poza nieznacznymi zmianami — utrzymane, przy czym ich zasięg obowiązywania uległ rozszerzeniu, gdyż objął także zakłady pracy, w których stosunki zatrudnienia reguluje pragmatyka służbowa, a więc urzędy i instytucje państwowe, szkoły, placówki naukowe itp. Ustawa rozciągnęła także te przepisy na gospodarstwa rolne i leśne itp.

Zakład pracy obowiązany jest udzielić pracownikowi urlopu zgodnie z planem — nawet gdy pracownik nie żąda urlopu — w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył prawo do urlopu (art. 10). Plan urlopów, ustalony przez kierownika zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową, podaje się do wiadomości pracowników; ponadto zakład pracy obowiązany jest zawiadomić każdego pracownika o terminie urlopu nie później niż na miesiąc przed dniem jego rozpoczęcia (art. 11).

Zakład pracy może przesunąć urlop tylko z powodu szczególnie ważnych potrzeb zakładu, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenie w toku pracy, a rada zakładowa zgodzi się uprzednio na przesunięcie urlopu; ponadto przesunięcie to wymaga porozumienia się z pracownikiem. Urlop nie wykorzystany z powodu przesunięcia jego terminu powinien być udzielony pracownikowi najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (art. 12).

Ustawa zapobiega więc narastaniu zaległych urlopów, które pracownik mógłby utracić w razie niemożności wykorzystania ich w naturze. Wprawdzie przekroczenie § 1 ust. 2 i 3 rozp. wyk. z 1959 r., zabraniającego przenoszenia na następny rok kalendarzowy więcej niż dwóch urlopów, podlegało i nadal podlega sankcjom karnym, jednakże trudno dopatrzeć się w takim przekroczeniu cech czynu niedozwolonego, ponieważ nie wykracza ono poza naruszenie obowiązków dotyczących umowy o pracę.<sup>10</sup> Z tego względu w sytuacji takiej nie można żądać odszkodowania w postaci ekwiwalentu pieniężnego za nie wykorzystany urlop,<sup>11</sup> zwłaszcza że zakład pracy mógł wypłacić taki ekwiwalent tylko w wypadkach przewidzianych poprzednio w § 2 rozp. wyk. z 1959 r., a obecnie może to uczynić tylko w wypadkach przewidzianych w art. 29 (patrz niżej: pkt 20). W razie zaś rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy w drodze wypowiedzenia, należy udzielić pracownikowi urlopu przysługującego w roku, w którym następuje

<sup>10</sup> Por. uchwałę całej Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dn. 26.X.1956 r. I CO 31/56 (OSN 1958, poz. 5; OSPiKA 1957 r. z. 2, poz. 27), „Nowe Prawo” 1957, nr 12, s. 140).

<sup>11</sup> Odmiennie S. Garlicki: Urlopy wypoczynkowe, s. 106 i 107.

rozwiązanie stosunku pracy, w okresie wypowiedzenia, jeżeli okres ten wynosi co najmniej trzy miesiące (art. 18 ust. 1).

Plan urlopowy ustala się po wzięciu pod uwagę wniosków pracowników; może on objąć także marzec i listopad, gdyż ustawa nie utrzymała zakazu udzielania urlopow w tych miesiącach. Ustalenie w planie urlopu dla danego pracownika uzasadnia jego roszczenie o udzielenie mu urlopu zgodnie z planem. Ustawa zobowiązuje zakład pracy do przesunięcia urlopu na termin późniejszy, nie przekraczający 3 miesięcy od ustania przewidzianej w ustawie przyczyny uzasadniającej przesunięcie urlopu. Ustawa wymienia tu następujące przyczyny: choroba powodująca czasową niezdolność do pracy, odbywanie ćwiczeń wojskowych lub korzystanie przez pracownika z urlopu macierzyńskiego, jeżeli wskutek wymienionej przyczyny pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie ze względu na usprawiedliwioną nieobecność w pracy<sup>12</sup> (art. 13).

Pracownik, który bezpodstawnie odmówi wykorzystania urlopu w terminie ustalonym w planie urlopow, nie może żądać przesunięcia urlopu ani ekwiwalentu pieniężnego za nie wykorzystany z tej przyczyny urlop. Jednakże udzielenie mu tego urlopu w innym terminie nie byłoby nienależnym świadczeniem. Jeżeli zaś w czasie wykorzystywania urlopu pracownik wypowiedzie umowę o pracę albo zakład pracy z jego winy bez wypowiedzenia rozwiąże tę umowę, nie następuje utrata reszty tego urlopu, gdyż rozpoczęcie urlopu uważa się za jego skonsumowanie zgodnie z § 5 rozp. wyk. z 1953 r. i § 1 ust. 4 rozp. wyk. z 1959 r.<sup>12a</sup>, które w tym zakresie pozostały w mocy do czasu zastąpienia ich nowym rozporządzeniem wykonawczym (art. 32 ust. 5).

Urlop powinien być rozpoczęty w tym roku kalendarzowym, za który urlopu udzielono. Poza wypadkami wyjątkowymi, o których wyżej była mowa i które normował § 1 ust. 2 rozp. wyk. z 1959 r., nie wolno przenosić urlopu na następny rok. Zaległy urlop powinien być wykorzystany przed bieżącym.

Na wniosek pracownicy zakład pracy obowiązany jest udzielić jej należnego urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (art. 13 ust. 2). Do okresu, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okres bezpłatnego urlopu, udzielonego pracownicy opiekującej się małym dzieckiem, zgodnie z obowiązującymi przepisami (art. 25).

Część urlopu nie wykorzystaną z powodu czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub z powodu odosobnienia w związku z zakaźną chorobą ulega przesunięciu na okres następujący bezpośrednio po terminie zakończenia urlopu, jeżeli niezdolność ta lub odosobnienie w czasie urlopu trwały nieprzerwanie nie mniej niż 3 dni i nie przekroczyły 7 dni. Pracownik może jednak żądać, by zakład pracy udzielił mu wymienionej nie wykorzystanej części urlopu w terminie późniejszym.

Jeżeli niezdolność do pracy lub odosobnienie w czasie urlopu trwa dłużej niż 7 dni, to wykorzystanie należnej części urlopu następuje w ramach planu urlopow. Pracownik powinien w obowiązującym terminie przesać zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą (art. 16 ust. 1, § 7—10 cyt. rozp. wyk. z 1969 r.).

<sup>12</sup> Por. uchwałę nr 327 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie zapewnienia porządku i dyscypliny pracy w brzmieniu tekstu zamieszczonego w Mon. Pol. z 1968 r. Nr 3, poz. 22.

<sup>12a</sup> M. Święcicki: Prawo pracy, PWN 1968, s. 458 i 464 oraz L. Loga: Urlopy pracownicze, s. 170 i nast. Por. także (odpowiednio) wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 1967 r. I PR 569/66 (OSNCP 1967, z. 12, poz. 221). Dodać wypada, że moment rozpoczęcia urlopu jest także decydujący przy obliczeniu wynagrodzenia za urlop (art. 22 ust. 1).

### 8. Podział urlopu

Ustawa legalizuje praktykę dzielenia urlopów, uzależniając dokonanie podziału urlopu od wniosku pracownika i od takiego rozdzielenia urlopu, żeby przynajmniej jedna jego część obejmowała nie mniej niż 10 kolejnych dni kalendarzowych (art. 14). W takim bowiem nieprzerwanym okresie pracownik może wypocząć, urlop więc spełni tu swe zadanie.

Ustawa nie zawiera wyraźnego przepisu co do tego, czy podział urlopu musi być przewidziany w planie urlopów. Wydaje się, że ustawa tego nie wymaga. Zaplanowany więc urlop może ulec — zgodnie z potrzebami życia — zmniejszeniu przez udzielenie, z ważnych przyczyn, na poczet tego urlopu jednego lub paru dni urlopu. Powstaje wówczas zagadnienie, czy taka zmiana w planie urlopów może wywierać wpływ na przesunięcie urlopu innego pracownika. Otóż plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników (art. 11 ust. 2). Z tą chwilą pracownik objęty planem uzyskuje roszczenie o urlop wymieniony w planie. Zgoda zakładu pracy na podział urlopu innego pracownika sama przez się nie wystarcza do uszczuplenia wymienionego roszczenia. Jeżeli więc zakład pracy w związku z udzieleniem — poza planem urlopów — zwolnienia z pracy na poczet urlopu przewiduje potrzebę zastąpienia zwolnionego pracownika przez innego pracownika, który w tym samym czasie ma korzystać z zaplanowanego już urlopu, to wówczas przesunięcie terminu jego urlopu wymaga porozumienia się z tym pracownikiem oraz uprzedniej zgody rady zakładowej (art. 12 ust. 2).

### 9. Odwołanie pracownika z urlopu

Może ono nastąpić tylko wówczas, gdy nieprzewidziane okoliczności wymagają jego obecności w zakładzie pracy. Odwołanie to wymaga uprzedniej zgody rady zakładowej. Zakład pracy jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu (art. 15).

Przepisy niektórych układów zbiorowych pracy wężej normowały zwrot tych kosztów. Przepisy te w zakresie odmiennego uregulowania kwestii zwrotu kosztów odwołania pracownika z urlopu zostały — zgodnie z art. 32 ust. 4 — z dniem wejścia w życie ustawy zastąpione z mocy samego prawa przez przytoczoną wyżej regulację ustawową.

Rada zakładowa udziela albo odmawia zgody na odwołanie z urlopu w sposób przewidziany w statucie związku zawodowego. Jeżeli statut przewiduje powołanie prezydium rady i upoważnia je do reprezentowania związku zawodowego we wskazanym wyżej zakresie, to prezydium może skutecznie wykonywać tę funkcję. Wynikające bowiem z ustawy uprawnienia i zadania rad zakładowych są wykonywane w trybie określonym w statutach związków zawodowych (art. 31).

### 10. Utrata prawa do urlopu

Ustawa (art. 17) normuje utratę prawa do urlopu w związku z ustaniem umowy o pracę. Powstaje jednak pytanie, czy w czasie trwania tej umowy pracownik może utracić prawo do urlopu.

W okresie międzywojennym w ustroju kapitalistycznym, przy pojmowaniu roszczenia o urlop w sposób cywilistyczny, dopuszczano utratę takiego prawa przez

zrzeczenie się urlopu<sup>13</sup>. W ustroju socjalistycznym urlop nie tylko przysługuje pracownikowi, ale ma nadto spełniać swe funkcje wypoczynkowe w interesie całego społeczeństwa. Wynika stąd, że strony umowy o pracę nie dysponują swobodnie urlopem. Pracownik nie może zatem zrzec się skutecznie urlopu (patrz wyżej: pkt 2 i przypis 1), podobnie jak nie może go „sprzedać”, gdyż umowa taka byłaby nieważna, jako sprzeczna z ustawowym przeznaczeniem urlopu (art. 4 i 58 § 1 k.c. w związku z art. XII § 3 przep. wpraw. k.c.)<sup>14</sup>, zapłata zaś za taki „sprzedany” urlop jest niedopuszczalna, jako nie przewidziana w art. 19 ustawy i w § 2 rozp. wyk. z 1959 r.

W czasie trwania umowy o pracę, w razie rozpoczęcia na jej podstawie zatrudnienia z początkiem roku kalendarzowego, pracownik po przepracowaniu roku nabywa od razu roszczenie o urlop za drugi rok pracy, korzysta więc z jednego urlopu w ciągu dwóch lat pracy. O tej swoistej „utracie” prawa do nie nabytego raczej urlopu była już mowa wyżej w pkt 3.

Bezpodstawna odmowa wykorzystania urlopu w wyznaczonym czasie może prowadzić do utraty bieżącego urlopu, o czym była już mowa wyżej w pkt 7.

Pracownik, któremu zakład pracy niesłusznie odmówił udzielenia urlopu albo bezpodstawnie przesunął urlop, może wystąpić do właściwego organu (komisji rozjemczej albo sądu) przeciwko zakładowi pracy o nakazanie udzielenia mu urlopu.<sup>15</sup> Wniosek o rozpoznanie takiej sprawy przez komisję rozjemczą nie może być zgłoszony po upływie trzech miesięcy od dowiedzenia się przez pracownika o odmowie udzielenia albo o przesunięciu urlopu (art. 6 ust. 1 pkt 3 dekrety z dnia 24 października 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych), chyba że komisja rozjemcza uwzględni spóźnienie zgłoszenia wniosku (art. 6 ust. 2 tego dekrety, § 32 rozp. wyk. do tego dekrety). Upływ wymienionego terminu prekluzyjnego powoduje utratę roszczenia o bieżący urlop, nie dotyczy jednak zaległego urlopu za poprzedni rok albo ubiegłe lata.

Rozwiązanie stosunku pracy powoduje utratę prawa do urlopu przysługującego w roku, w którym rozwiązanie następuje, jeżeli pracownik wypowiedział ten stosunek<sup>16</sup> albo jeżeli zakład pracy z winy pracownika bez wypowiedzenia wydalili

<sup>13</sup> Por. M. Święcicki: Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918—1939, PWN, Warszawa 1960, s. 71 i nast.

<sup>14</sup> Tak: S. Garlicki: Urlopy wypoczynkowe, s. 110; J. Loga: Urlopy wypoczynkowe, s. 110; M. Święcicki: Prawo pracy, PWN 1968, s. 462.

<sup>15</sup> Pożądane jest raczej zwrócenie się do związku zawodowego o interwencję, gdyż droga sporu bywa nieskuteczna. Patrz S. Garlicki: Nowe przepisy z dziedziny urlopów wypoczynkowych, „Nowe Prawo” 1960, nr 6, s. 766.

<sup>16</sup> W razie wypowiedzenia przez pracownika umowy o pracę zachowała aktualność kwestia, czy traci on prawo do urlopu wymagalne z chwilą wypowiedzenia (patrz: § 21 rozp. wyk. z 1923 r.), czy prawo do urlopu wymagalne z upływem okresu wypowiedzenia, czy wreszcie jedno i drugie.

Za pierwszą ewentualnością przemawia to, że gdyby pracownik nie tracił prawa do urlopu wymagalnego w chwili wypowiedzenia, to mógłby żądać udzielenia mu tego urlopu w okresie wypowiedzenia wbrew przytoczonemu przepisowi, przeciwdziałającemu płynności kadr. Jeżeli okres wypowiedzenia upływa w następnym roku, to zdaniem M. Święcickiego pracownik traci urlop tylko za ten rok, w którym wypowiedział umowę o pracę, w następnym zaś roku uzyskuje on nowe roszczenie urlopowe (por. M. Święcicki: Prawo pracy 1968, s. 458). Traci na pewno tylko jeden urlop, gdyż art. 17 ustawy (podobnie jak art. 3 ust. 1 poprzedniej ustawy i § 11 rozp. wyk. do niej) mówi tu o urlopie w liczbie pojedynczej. Zdaniem S. Afendy (Prawo do urlopu pracownika, który wypowiedział umowę ze skutkiem na rok następny, „Nowe Prawo” 1956, nr 2, s. 70), S. Garlickiego (Urlopy pracownicze, s. 53), L. Logi (Urlopy pracownicze, s. 169) i Z. Salwy (Prawo pracy 1967, s. 150) chwila, w której nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę, decyduje o momencie utraty prawa do urlopu.

go z pracy, albo jeżeli pracownik samowolnie porzucił pracę (art. 17). Innych przyczyn utraty prawa do urlopu ustawa nie dopuszcza.

Pracownik nie traci prawa do nie wykorzystanego urlopu, jeżeli rozwiązał stosunek pracy w drodze wypowiedzenia z powodu:

- a) naruszenia przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika,
- b) podjęcia zatrudnienia w miejscu swego zamieszkania lub w pobliżu, będąc poprzednio zatrudniony w innej miejscowości i dojeżdżając do pracy,
- c) przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką.

W opisanej wyżej sytuacji pracownik zachowuje uprawnienia urlopowe i w nowym zakładzie pracy nie musi przepracować całego roku, aby wykorzystać te uprawnienia (§ 6 cyt. rozp. wyk. z 1969 r.).

Nowa ustawa normuje w sposób znacznie korzystniejszy dla pracowników niż poprzednio obowiązująca ustawa o urlopach zagadnienia dotyczące utraty prawa do urlopu i wynagrodzenia za urlop.

Pod rządem poprzedniej ustawy (art. 3) rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym wywoływało utratę prawa do urlopu nawet wówczas, gdy nastąpiło to z przyczyn nie zawinionych przez pracownika (była już o tym mowa wyżej w pkt 5).

Pod rządem poprzedniej ustawy (art. 3 ust. 2) pracownik tracił prawo do wynagrodzenia za czas urlopu na skutek wykonywania w czasie urlopu pracy zarobkowej w innym zakładzie pracy. Wykonywanie bowiem takiej pracy, jeżeli pozbawia ona pracownika wypoczynku, uniemożliwia mu regenerację sił i zagraża jego zdrowiu. Przewidziana w cyt. przepisie utrata wynagrodzenia za urlop nie była uzależniona od tego, czy pracownik przez cały okres urlopu pracował zarobkowo w innym zakładzie pracy, następowała zaś bez względu na wysokość zarobku osiągniętego z pracy zarobkowej — w czasie urlopu — w innym zakładzie pracy. Powstały wówczas wątpliwości, czy ta utrata wynagrodzenia dotyczyła pracownika jednocześnie stale zatrudnionego w dwóch lub więcej zakładach pracy<sup>17</sup>, czy przeciwnie, omawiany przepis był skierowany przeciwko podejmowaniu w okresie urlopu nowej pracy zamiast tej, jaką pracownik wykonywał przed urlopem.

Podjęcie drugiej (lub następnej) pracy może prowadzić do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli pracownik musi sobie zdawać sprawę z tego, że po takim „urlopie” nie będzie mógł należycie wykonywać powierzonych funkcji w zakładzie pracy, który udzielił mu urlopu.<sup>18</sup> W takiej sytuacji, na skutek podjęcia pracy zarobkowej w okresie urlopu, może nastąpić rozwiązanie z pracownikiem z jego winy umowy o pracę z mocy art. 2 ust. 1 pkt 2 dekretu stycyniowego. Jeżeli bowiem po takim okresie rzekomo urlopowym pracownik wskutek wyczerpania swych sił nie wywiązuje się ze swoich obowiązków, to naruszenie tych obowiązków — w zależności od stwierdzenia, że ma ono charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych — może stanowić podstawę do rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik

<sup>17</sup> Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w piśmie z dn. 24.II.1954 r. Po 13b 28/54 (Prawo pracy opr. przez J. Zielińskiego, Warszawa 1959, t. I, s. 410) wyjaśniło, że pracownikowi zatrudnionemu w dwóch zakładach pracy powinny one — w miarę możliwości — udzielić urlopu jednocześnie. W Związku Radzieckim pracownik może żądać takiego urlopu, jednakże przysługuje mu wynagrodzenie tylko w głównym miejscu pracy (E.J. Gincburg: Otpuska raboczich i służaszczich, s. 142 — cyt. przez J. Logę: Urlopy pracownicze, s. 153).

<sup>18</sup> Odmienne, lecz niezdecydowanie — J. Loga: Urlopy pracownicze, s. 155.



w żadnym razie nie może usprawiedliwiać niewykonania swych obowiązków z umowy o pracę tym, że miał dwie posady i dlatego nie mógł podołać swym obowiązkom<sup>19</sup>.

Nowa ustawa nie przejęła cyt. przepisu o utracie prawa do wynagrodzenia za urlop wskutek wykonywania pracy zarobkowej w czasie urlopu w innym zakładzie pracy. Przepis ten nie był na ogół stosowany i nie zapobiegał płynności kadr. Ustawodawca słusznie uznał, że dyscyplina pracy i zapobieganie płynności kadr mogą być realizowane innymi środkami, a nie kosztem uprawnień urlopowych.

Dość wypada, że podjęcie innej pracy zarobkowej w czasie urlopu nie musi być sprzeczne z jego celem, jeżeli pracownik w czasie urlopu na własną prośbę został zatrudniony jako wychowawca w kolonii letniej dla dzieci „swego” zakładu pracy<sup>20</sup> albo w zorganizowanej akcji żniwnej lub buraczanej, zwłaszcza w razie zagrożenia zbiorów oraz w ramach pomocy sąsiedzkiej itp. Także podjęcie zarobkowej pracy w czasie urlopu przypadającego na okres wypowiedzenia i na ostatni (końcowy) okres zatrudnienia pracownika w poprzednim zakładzie pracy nie powodowało utraty wynagrodzenia za ten urlop. W świetle bowiem wyjaśnienia CRZZ następuje wówczas skrócenie okresu wypowiedzenia równoznaczne z wcześniejszym rozwiązaniem poprzedniej umowy o pracę, wobec czego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za urlop, którego już nie może otrzymać w naturze.

## 11. Ekwiwalent pieniężny za nie wykorzystany urlop

Urlop powinien być wykorzystany w naturze. Wypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za nie wykorzystany urlop nie spełnia zadań urlopu (patrz wyżej: pkt 2), jest więc ono dopuszczalne wyjątkowo tylko w nielicznych sytuacjach wyraźnie przewidzianych w obowiązujących przepisach, które — jako wyjątkowe — nie podlegają wykładni rozszerzającej. Mianowicie tylko w razie niewykorzystania przysługującego urlopu z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy albo wskutek powołania pracownika do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej przysługuje ekwiwalent pieniężny (art. 19). Poprzednio z mocy § 8 rozp. wyk. z 1953 r., w okresie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę należało udzielić przysługującego mu urlopu, a jeżeli okres urlopu był równy okresowi wypowiedzenia albo był dłuższy od tego okresu, pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie za nie wykorzystany urlop. Obecnie, w razie wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy należy pracownikowi w okresie wypowiedzenia udzielić bieżącego urlopu przysługującego w roku, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli okres ten wynosi co najmniej trzy miesiące (art. 18 ust. 1); jeżeli okres ten jest krótszy, należy wypłacić ekwiwalent za bieżący nie wykorzystany urlop.

Nowa ustawa — odmiennie od poprzednio obowiązującej — nie dopuszcza wypłaty pracownikowi ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop w razie przeniesienia pracownika za granicę. Ustawa rozszerza dopuszczalność wypłaty ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop na sytuacje, w których pracownik bez swej winy nie mógł wykorzystać urlopu w naturze na skutek rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy — bez względu na sposób ustania tego stosunku. Ekwiwalent należy się także w razie niemożności wykorzystania urlopu na skutek wypowiedzenia przez pracow-

<sup>19</sup> Por. wyrok SN z dn. 30.V.1961 r. (RPEiS 1962, z. II, s. 356) i M. Świącicki: Prawo pracy 1968, s. 337.

<sup>20</sup> Wyjaśnienie Minist. Pracy i Opieki Społecznej z dn. 9.III.1954 r. (Prawo pracy opr. przez J. Zielińskiego, 1959 r., t. I, s. 515).

nika umowy o pracę z usprawiedliwionych przyczyn szeroko ujętych w rozporządzeniu wykonawczym (patrz wyżej: pkt 6). Natomiast samowolne porzucenie pracy powoduje pod rządą nowej ustawy m. in. także utratę ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop.

Z mocy art. XII § 2 przep. wpraw. k.c. i art. 284 k.z. roszczenie o wynagrodzenie (ekwiwalent) za nie wykorzystany urlop przedawnia się z upływem trzech lat od daty wymagalności (art. 108 p.o.p.c. z 1950 r.), tj. od dnia, w którym udzielenie urlopu w naturze stało się niemożliwe w tym roku kalendarzowym, w którym urlop przysługuje, np. na skutek bezpodstawnego przesunięcia tego urlopu na przyszłość<sup>21</sup>, a następnie ustania umowy o pracę.

Roszczenia o wynagrodzenie (ekwiwalent) za nie wykorzystany urlop można dochodzić tylko w drodze sądowej<sup>22</sup> przed upływem roku od dnia zakończenia stosunku pracy (art. 473 k.z. w związku z art. XII § 2 przep. wpraw. k.c.). Po upływie tego terminu zakład pracy nie powinien odmówić wypłaty sprekludowanego albo przedawnionego wynagrodzenia (ekwiwalentu) za nie wykorzystany urlop, jeżeli pracownik w obowiązującym terminie zażądał tego wynagrodzenia, ale zakład pracy bezpodstawnie opóźnił wypłatę aż do upływu terminu prekluzji lub przedawnienia, a pracownik ufał, że zakład pracy dobrowolnie dokona należytej wypłaty.<sup>23</sup>

Roszczenie członka spółdzielni pracy o wynagrodzenie (ekwiwalent) za nie wykorzystany urlop nie podlega półrocznej prekluzji przewidzianej w art. 127 § 5 ustawy z dnia 17.II.1961 r. o spółdzielniach i ich związkach dla dochodzenia odszkodowania za bezpodstawne ustanie spółdzielczego stosunku pracy. To roszczenie „urlopowe” wynika bowiem z innej podstawy prawnej niż przewidziana w ostatnio przytoczonym przepisie, nie ma więc odszkodowawczego charakteru.

Ustawa przyznaje ekwiwalent pieniężny w razie niewykorzystania przysługującego urlopu z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia — z jakiegokolwiek przyczyny — stosunku pracy oraz w razie powołania pracownika do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej (art. 19). Przepis ten nie mówi, że ekwiwalent ten przysługuje tylko pracownikowi. Dopuszcza on więc wypłacenie ekwiwalentu spadkobiercy(om) pracownika, z którym stosunek pracy wygasł na skutek jego śmierci.

Rozwiązanie umowy o pracę następuje z mocy oświadczenia woli jednej albo obu stron, natomiast wygaśnięcie tej umowy jest automatycznym następstwem zdarzenia, z którym obowiązujący przepis wiąże skutek prawny w postaci ustania (zakończenia) obowiązywania tej umowy. Do takich zdarzeń należy m. in. tymczasowe aresztowanie pracownika trwające dłużej niż trzy miesiące (art. 4 dekretu styczniowego).

Prawo do płatnego urlopu (patrz wyżej: pkt 2) stanowi należność za świadczoną poprzednio pracę. Tylko wyraźny przepis prawa może pozbawić pracownika tej należności przewidzianej w ramach art. 59 ust. 2 Konst. PRL. Ustawa nie zawiera przepisu, który by przewidywał tu utratę urlopu na skutek wygaśnięcia umowy o pracę z mocy samego prawa. Wygaśnięcie więc umowy o pracę na skutek tymczasowego aresztowania pracownika nie powoduje samo przez się utraty nabytego prze-

<sup>21</sup> Por. I. Wolberg: O przedawnieniu roszczeń urlopowych, PZS 1964, nr 12, s. 33 i 34.

<sup>22</sup> CRZZ w decyzji z dn. 24.XII.1958 r. 15/175 ZKR/50 (Orzecznictwo CRZZ w sprawach komisji rozjemczych, Warszawa 1963, s. 8) wyjaśniła, że komisje rozjemcze nie są właściwe do rozstrzygnięcia sporów o takie roszczenia. Patrz także A. Zieliński: Ochrona roszczeń pracowników w sądowym postępowaniu cywilnym, Wydawnictwo Prawnicze 1969, s. 64.

<sup>23</sup> Patrz odpowiednie wyjaśnienie Urzędu Rady Ministrów, PZS 1953, nr 5, s. 78.

zeń prawa do urlopu<sup>24</sup>. Stan prawny w tym zakresie nie zmienił się pod rządem nowej ustawy.

Także wygaśnięcie umowy o pracę zawartej na czas określony nie powoduje — z upływem tego czasu — utraty przez pracownika nabytego już prawa do urlopu. W razie zaś wygaśnięcia umowy o pracę zawartej na czas wykonania oznaczonej w umowie pracy, jeżeli pracownik w czasie wykonywania tej pracy nabył prawo do urlopu, wygaśnięcie tej umowy na skutek wykonania przewidzianej w niej pracy nie pociąga za sobą utraty prawa do urlopu.<sup>25</sup>

Śmierć pracownika uniemożliwia mu wykorzystanie nabytego prawa do urlopu w naturze. Ponieważ prawo do urlopu jest prawem osobistym, przeto z chwilą śmierci pracownika nie wykorzystane jego prawo do urlopu za bieżący rok wygasa, chociażby do chwili śmierci pracownika zakład pracy mógł mu udzielić urlopu w naturze.<sup>26</sup> Spadkobiercom pracownika przysługuje ekwiwalent pieniężny za zaległy urlop wypoczynkowy, roszczenie bowiem o ten ekwiwalent ma charakter majątkowy, podlega więc dziedziczeniu, podobnie jak roszczenie pracownika, który zmarł po bezprawnym rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.<sup>27</sup>

Przejęcie pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką i związane z nim ustanie umowy o pracę nie powoduje utraty prawa do należnego urlopu.<sup>28</sup> Ustawa bowiem wraz z wygaśnięciem stosunku pracy bez winy pracownika nie łączy utraty prawa do urlopu. Pracownikowi należy się więc także ekwiwalent za zapracowany poprzednio urlop, którego nie mógł bez swej winy wykorzystać na skutek ustania stosunku pracy.

Omówione wyżej przepisy o ekwiwalencie pieniężnym za nie wykorzystany urlop obowiązują obecnie także w stosunku do osób zatrudnionych w urzędach i instytucjach państwowych w zasięgu powszechnego obowiązywania ustawy (patrz wyżej: pkt 1).

## 12. Wysokość wynagrodzenia za czas urlopu

Pod rządem nowej ustawy pracownikowi za czas urlopu przysługuje wynagrodzenie w wysokości przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W razie znacznego wahania wysokości wynagro-

<sup>24</sup> Tak też S. Garlicki: *Urlopy pracownicze*, s. 53 i 52 i M. Święcicki: *Prawo pracy* 1968, s. 459. Natomiast zdaniem J. Logi (*Urlopy pracownicze*, s. 178 n.) pracownik, który przebywa do końca roku kalendarzowego w areszcie tymczasowym, nie może korzystać z urlopu i dlatego jego roszczenie urlopowe wygasa na skutek niemożliwości spełnienia przez zakład pracy. W razie skazania pracownika, jeżeli zostanie on zrehabilitowany i podejmie zatrudnienie z zachowaniem ciągłości pracy, art. 16 dekretu styczniowego daje pracownikowi — zdaniem J. Logi — prawo do urlopu za rok, w którym nawiązał stosunek pracy. Patrz także L. Krąkowski: *Prawo pracy w praktyce przedsiębiorstwa*, 1967, s. 518.

<sup>25</sup> Tak również S. Garlicki: *Urlopy pracownicze*, s. 52.

<sup>26</sup> Patrz przypis 2 oraz S. Garlicki: *Urlopy pracownicze*, s. 59 i L. Krąkowski: *Prawo pracy w praktyce przedsiębiorstwa* 1967, s. 519. Odmienne A. Szurmak: *Dziedziczenie prawa do ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy*, PZS 1963, nr 6, s. 49—54.

<sup>27</sup> Patrz wyrok Sądu Najwyższego cytowany w przypisie 2 oraz wyrok z dn. 8.I.1955 r. I CR 2102/54 (*Prawo pracy. Teksty przepisów, orzecznictwo i wyjaśnienia*, zebrane i opracowane przez J. Zielińskiego, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1963, s. 432). Tak również W. Jaśkiewicz, C. Jackowian i W. Piotrowski: *Prawo pracy*, PWN 1967, s. 319.

<sup>28</sup> Patrz § 6 ust. 1 pkt 3 rozp. wyk. z dn. 8.V.1969 r. (Dz. U. Nr 14, poz. 100) oraz pkt 1 ust. 4 wytycznych nr 12 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dn. 14.V.1968 r. w sprawie przestrzegania przepisów o urloпах wypoczynkowych (Dz. Urz. Kom. Pracy i Płac Nr 2, poz. 5).

dzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy (art. 20 ust. 1). Stan prawny w tym zakresie uległ zmianie, gdyż poprzednio z mocy art. 4 ustawy urlopowej z 1922 r. urlopowanemu należało się za każdy dzień urlopu takie wynagrodzenie, jakie by otrzymywał, gdyby w tym dniu był zatrudniony. Jeżeli zaś praca odbywała się na akord lub od sztuki, wynagrodzenie za czas urlopu określano na podstawie przeciętnego wynagrodzenia pracownika z okresu 3 miesięcy poprzedzających bezpośrednio urlop. Terminatorzy i uczniowie otrzymywali za czas urlopu wynagrodzenie nie niższe od kwoty stanowiącej podstawę składki ubezpieczenia społecznego.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac — w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych — określili w drodze rozporządzenia zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz wypadki, w których to wynagrodzenie oblicza się na podstawie wynagrodzenia z okresu dłuższego niż 3 miesiące (art. 22 ust. 2).

### **13. Uprawnienia urlopowe osób wykonujących pracę nakładczą**

Osoba wykonująca pracę nakładczą i podlegająca obowiązkowi ubezpieczenia społecznego nabywa prawo do urlopu w wymiarze jednego dnia za każdy przepracowany miesiąc; Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi „szczegółowe zasady i warunki” udzielania tym osobom (tzw. chałupnikom) urlopow.

Przepis § 2 uchwały nr 204 Rady Ministrów z dnia 28 czerwca 1960 r. w sprawie urlopow wypoczynkowych dla chałupników (Mon. Pol. Nr 58, poz. 273) przewidział nabycie przez chałupnika prawa do pierwszego urlopu we wskazanym wyżej wymiarze po przepracowaniu na rzecz tej samej jednostki uspołecznionej co najmniej sześciu kolejnych miesięcy. Chałupnik nie jest pracownikiem, nie korzysta zatem z ciągłości pracy. Jeżeli więc pracownik przeszedł do pracy chałupniczej na okres dłuższy od trzech miesięcy, a następnie wrócił nawet do poprzedniego zakładu pracy albo nawiązał umowę o pracę w tym samym zakładzie, dla którego wykonywał pracę nakładczą — tracił ciągłość pracy przewidzianą w art. 16 dekretu styczniowego. Taki był chałupnik pod rządem poprzedniej ustawy musiał zatem zapracować „od nowa” na urlop. Pracownik zaś, który po wykorzystaniu swego urlopu podjął zatrudnienie nakładcze objęte cyt. wyżej uchwałą nr 204, uzyskiwał po 6 miesiącach nieprzerwanego zatrudnienia nakładczego 6 dni urlopu nawet w tym samym roku kalendarzowym, w którym już wykorzystał swój pracowniczy urlop. Robotnik na tym nie zyskiwał, w razie bowiem powrotu do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę musiałby przez rok pracować na następny urlop.

Stan prawny w powyższym zakresie uległ zmianie pod rządem nowej ustawy o pracowniczych urlopowach wypoczynkowych. Mianowicie do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu osoby wykonującej pracę nakładczą i podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, jeżeli pracownik na propozycję zakładu pracy, w którym przepracował co najmniej sześć lat, przeszedł bezpośrednio do wykonywania przez okres dłuższy niż trzy miesiące pracy nakładczej na rzecz zakładu pracy i bezpośrednio po ustaniu pracy nakładczej w tym samym zakładzie pracy został ponownie zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Po podjęciu tego zatrudnienia nabywa on prawo do urlopu po roku pracy, zachowując jednak wyższy wymiar urlopu, jeśli mu przysługiwał taki wyższy wymiar.

Przytoczone unormowanie, zawarte w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 8 maja 1969 r. (Dz. U. Nr 14, poz. 100), utrzymuje w zakresie uprawnień urlopowych szczególną, odrębną kwalifikację prawną zatrudnienia nakładczego (dawniej zwanego chałupniczym) w odróżnieniu od stażu pracy pracownika, unormowanego w nowej ustawie. Podkreślić należy, że ustawa ta uregulowała urlopy niektórych osób, wykonujących pracę nakładczą, w osobnym rozdziale 5 nazwanym „Przepisy szczególne”, przez co dała także wyraz nieobjęciu nakładczego (chałupniczego) zatrudnienia ogólnym unormowaniem stażu pracy, od którego uzależniła uprawnienia urlopowe pracowników.

Nowa ustawa nie zawiera bliższego unormowania podstaw udzielania urlopów należnych w czasie nakładczego zatrudnienia. Dopóki więc Rada Ministrów nie wyda w tej materii rozporządzenia przewidzianego w art. 24 ust. 2, dopóty przepisy zawarte we wspomnianej wyżej uchwale Rady Ministrów nr 204 z dnia 28 czerwca 1960 r. będą miały odpowiednie zastosowanie do urlopów wypoczynkowych osób wykonujących pracę nakładczą (art. 32 ust. 5).

#### **14. Odrębności dla niektórych grup pracowniczych**

Ustawa dopuszcza dyferencjację wymiaru uprawnień urlopowych wynikającą z rodzaju i warunków wykonywanej pracy (art. 23). Przepisy szczególne w tym zakresie dotyczą np. pracowników pedagogicznych podlegających ustawie z dnia 27.IV.1956 r. o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz. U. Nr 12, poz. 63; zm.: Dz. U. z 1958 r. Nr 21, poz. 93), pracowników naukowo-dydaktycznych szkół wyższych (art. 108 ustawy z dn. 5.XI. 1958 r. o szkolnictwie wyższym — Dz. U. z 1969 r. Nr 4, poz. 31), samodzielnych pracowników naukowo-badawczych i adiunktów w instytucjach naukowo-badawczych (art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 17.II.1961 r. o instytucjach naukowo-badawczych — Dz. U. z 1965 r. Nr 19, poz. 129) oraz w Polskiej Akademii Nauk (art. 50 ustawy z dn. 17.II.1960 r. o Polskiej Akademii Nauk — Dz. U. z 1965 r. Nr 17, poz. 119). Omawianie odrębności w powyższym zakresie przekraczałoby jednak ramy niniejszego artykułu.

#### **15. Odpowiedzialność karno-administracyjna**

Ustawa utrzymuje karno-administracyjną odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko pracowniczym uprawnieniom urlopowym (art. 27). Odpowiedzialności tej podlega ten, kto z ramienia zakładu pracy narusza przepisy ustawy lub przepisy wykonawcze do niej. W tych sprawach orzekają inspektorzy pracy, kolegia orzekające przy wojewódzkich komisjach związków zawodowych oraz kolegium odwoławcze przy CRZZ — zgodnie z przepisami dekretu z dnia 10.XI.1954 r. (Dz. U. z 1968 r. Nr 8, poz. 47).