

# URLOP PRACOWNICZY

## PRAWA USTAWOWE



**U**rlopi to czas na który czeka większość pracowników. To należy odpoczynek od pracy. Niestety kwestie prawne z nim związane nie zawsze są jasne, często z winy samego pracodawcy, który nie informuje pracownika w ogóle lub informuje go nieczytelnie lub nawet wprowadza w błąd co do podstaw i zakresu tego prawa. Takie działanie niezgodne jest z wymogami ustawowymi określonymi w Ustawie the Employment Rights Act (ERA 1996). Należy pamiętać, iż płatny urlop w określonym wymiarze czasowym jest naszym prawem ustawowym określonym przez ustawę the Working Time Regulations 1998 (WTR 1998). Pracownik ma prawo do zapłaty za urlop należny w wymiarze 5.6 tygodnia w danym roku, na który składa się 20 dni urlopu podstawowego (zgodnie z Dyrektywą UE w tym zakresie) oraz 8 dni urlopu dodatkowego, zgodnie z przepisami wewnętrznymi danego kraju. Nadto, pracownik ma prawo do zapłaty za niewykorzystany urlop w określonej proporcji na dzień zakończenia stosunku pracy. W odniesieniu do urlopu podstawowego w wymiarze 20 dni, Europejski Trybunał Sprawiedliwości (ECJ) wielokrotnie podkreślał, iż pracownik korzystający z urlopu musi w tym czasie otrzymywać takie samo wynagrodzenie jak te należne w czasie pracy.

Zgodnie z WTR 1998, pracownik uprawniony jest do zapłaty za urlop według stawki wynagrodzenia tygodniowego brutto za każdy tydzień urlopu. Wyliczenie stawki tygodniowej odbywa się zgodnie z przepisami ERA 1996 (ss. 220-224). W zakresie przedmiotowej kalkulacji, Ustawa posługuje się terminem „normalne godziny pracy”. Zakres tego pojęcia wymaga odniesienia do zapisów umowy o pracę lub innego dokumentu określającego wymiar czasu pracy ale również do tego, co faktycznie ma miejsce w praktyce. Dla celów wyliczenia uprawnienia urlopowego do zwykłych godzin pracy zalicza się również gwarantowane płatne nadgodziny. Dotyczy to jednak tylko takich sytuacji, w których zgodnie z zapisami umowy, pracodawca zobowiązany jest zaoferować a pracownik zobowiązany jest wykonać pracę w określonym wymiarze

ponadgodzinowym. Jest więc to przypadek szczególnie ustalenia kontraktowego, który dotyczy nie tylko wymiaru podstawowego 20 dni ale również dodatkowego 8 dni. Niemniej jednak, Apelacyjny Trybunał Pracy (EAT) w sprawie Bear Scotland uznał, iż zgodnie z Dyrektywą 2003/88/EC w odniesieniu do kalkulacji uprawnienia podstawowego (to jest do 20 dni), do zakresu zwykłych godzin pracy należałoby wliczyć nie tylko gwarantowane nadgodziny ale również te, które mogą lecz nie muszą być zlecane przez pracodawcę lecz które, jeśli zlecane muszą być wykonane przez pracownika przez określony czas. Wątpliwości natomiast pozostają w odniesieniu do tzw. dobrowolnych nadgodzin, to jest takich, które w odniesieniu do zapisów umowy, mogą lecz nie muszą być wykonane przez pracownika. W przypadku, gdy pracownik nie ma ustalonych „normalnych godzin pracy” lub, gdy ma, lecz jego płaca różni się w zależności od ilości pracy (praca akordowa) lub czasu pracy. Wówczas idąc za orzecznictwem ECJ w sprawie Lock oraz EAT w sprawie Bear Scotland, pracodawca wówczas winien kalkulować wypłatę za urlop na podstawie średniego tygodniowego wynagrodzenia (włączając w to prowizje, bonusy i inne podobne składniki wynagrodzenia) z okresu poprzedzających 12 pełnych tygodni.

Jak wcześniej wspominaliśmy, pracownik ma również prawo do świadczenia urlopowego należnego na dzień zakończenia umowy o pracę. Dotyczy to płatności za należny lecz niewykorzystany urlop obliczany według określonej formuły WTR: A (ustawowy okres należnego urlopu) x B (czas, który upłynął do dnia rozwiązania umowy wyrażony w ułamku) – C (wykorzystany okres urlopowy). Przykładowo: pracownik pełnowymiarowy, pracujący 5 dni w tygodniu, rok urlopowy od 1 stycznia do 31 grudnia. Zakończenie pracy następuje dnia 31 maja (151 dni kalendarzowych w roku urlopowym), przy czym wykorzystany urlop do dnia zwolnienia wyniósł 6 dni (to jest 1.2 tygodnia) z uprawnienia 5.6 tygodni). Obliczenia według formuły:  $(5.6 \times$

$151/365) - 1.2 = 1.117$  (w tygodniach) lub  $(28 \times 151/365) - 6 = 5.58$  (w dniach).

W zakresie możliwości dochodzenia roszczeń z tytułu zaległości w świadczeniu urlopowym, od 8 stycznia 2015 roku wyłączona została droga postępowania przed sądami cywilnym o naruszenie umowy. Droga taka dawała przede wszystkim dłuższy okres przedawnienia do zgłaszania tego typu roszczeń, to jest 6 lat w przeciwieństwie do krótkiego okresu przedawnienia 3 miesięcy w postępowaniu przed trybunałem pracy. Zmiana ta nastąpiła poprzez zmianę przepisu 16(4) WTR 1998 który wyraźnie wskazuje, iż przedmiotowe prawo ustawowe nie daje prawa kontraktowego co wyłącza możliwość wniesienia sprawy o naruszenie umowy w sądzie cywilnym w sprawie roszczeń należnych tytułem ustawowego prawa do świadczenia urlopowego należnego na dzień lub po 8 stycznia 2015. Roszczenia mogą być zgłaszane na podstawie WTR 1998 tytułem naruszenia ustawowego prawa i/lub ERA 1996 tytułem bezprawnego potrącenia z wynagrodzenia. Przy czym w przypadku serii potrąceń, czasowa możliwość dochodzenia ograniczona została do 2 lat wstecz natomiast jurysdykcja trybunału wyłączona została w przypadku przerwy pomiędzy seriami potrąceń większej niż 3-miesiące.

Każdy pracownik ma prawo do ustawowego świadczenia urlopowego. Dla skuteczności jego egzekucji, ważna jest więc świadomość tego prawa oraz konsekwencji jego naruszenia.

**Artukuł opracowany przez Katarzynę Woźniak**  
Partner Zarządzający/ Prawnik Euro Lex Partners LLP (City London)  
Master of Law (Poland) LLM in Business International Law (UK) LLB (Hons) (UK)  
**Twój kontakt do kancelarii:**  
Euro Lex Partners LLP, Tower 42, 25 Old Broad Street, London, EC2N 1HN,  
(przy stacji metra Liverpool Street)  
**Otwarte w godz 9-21- Pracujemy dla klientów również w Sobotę**  
Tel. 020 8144 8363, Mob 07837214987, Mob 077 7226 0251,  
E: office@eurolexpartners.co.uk, www.eurolexpartners.eu  
skype: eurolexpartners