



URLÓP bez stresu

Czas wypoczynku od pracy gwarantowany jest ustawowo. To jedno z szeregu praw pracowniczych. Zasadniczo to czas wolny od 'zawodowego' stresu. 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 uprawnienia. Takie działanie niezgodne jest z wymogami określonymi w Employment Rights Act (ERA 1996). 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.

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 szczególnego 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 zlecone przez pracodawcę, które to, jeśli zlecone 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 prawie Lock oraz EAT w sprawie Bear Scotland, pracodawca 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 już wspominaliśmy na wstępie, pracownik ma prawo do wypłaty ekwiwalentu należnego mu świadczenia urlopowego na dzień zakończenia umowy o pracę. Dotyczy to płatności za niewykorzystany w danym roku rozliczeniowym urlop, który obliczany jest według określonej formuły ustawowej, mianowicie: A (ustawowy okres należnego urlopu) x B (czas, który upłynął do dnia rozwiązania umowy wyrażony w ułamku) – C (wykorzystany okres urlopowy). Jeśli więc, przykładowo w roku rozliczenio-

wym 1 stycznia – 31 grudnia pracownik zakończył pracę 31 maja, wówczas mamy 151 dni kalendarzowych w danym roku rozliczeniowym. Jeśli w tym okresie pracownik wykorzystał 6 dni urlopu (1.2 tygodnia), obliczenie świadczenia urlopowego według wspomnianej formuły wygląda następująco: $(5.6 \times 151/365) - 1.2 = 1.117$ (w tygodniach) lub $(28 \times 151/365) - 6 = 5.58$ (w dniach).

Na koniec kilka słów w sprawie sądowego dochodzenia roszczeń z tytułu należnego świadczenia urlopowego. Od 8 stycznia 2015 roku wyłączona została droga postępowania przed sądami cywilnym w sprawie zarzutu naruszenia przez pracodawcę umowy o pracę. Droga taka dawała przede wszystkim dłuższy okres przedawnienia, to jest sześć lat w przeciwieństwie do trzech miesięcy w postępowaniu przed trybunałem pracy. Zgodnie z Working Time Regulations 1998 (WTR 1998) mamy bowiem do czynienia z prawem ustawowym a nie umownym. Roszczenia te mogą być zgłaszane tytułem naruszenia prawa ustawowego i/lub w trybie ERA 1996 tytułem bezprawnego potrącenia z wynagrodzenia. Przy czym w przypadku serii potrąceń, czasowa możliwość dochodzenia uprawnienia wstecz ograniczona została do 2 lat, natomiast jurysdykcja trybunału pracy wyłączona została w przypadku przerwy pomiędzy seriami przekraczającej okres trzech miesięcy.

Artykuł przygotowany przez

Katarzynę Woźniak

Partner Zarządzający | Prawnik

Master of Law | Poland

LLM in Business International Law | UK

LLB (Hons) | UK



EURO LEX

PARTNERS

Rzetelna porada prawna

... i profesjonalny serwis

Kontakt z kancelarią:

02081448363

www.eurolexpartners.eu