

Anna Kosut

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej

anna.kos@gazeta.pl

Przemiany regulacji prawnej urlopów wypoczynkowych w Kodeksie pracy

Law Changes of the Rest Leave in the Labour Code

STRESZCZENIE

W ciągu 40 lat obowiązywania Kodeksu pracy regulacje prawne dotyczące urlopów wypoczynkowych uległy dość istotnym zmianom. Ich podłożem była przede wszystkim konieczność dostosowania przepisów tego aktu do wymagań gospodarki wolnorynkowej oraz do standardów wynikających z prawa unijnego. Celem artykułu jest ogólna charakterystyka nowego kształtu unormowań odnoszących się do nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego i jego wymiaru oraz zasad i trybu udzielania i wykorzystywania urlopu wypoczynkowego

Słowa kluczowe: Kodeks pracy, urlop wypoczynkowy

Materia stanowiąca przedmiot niniejszego, dedykowanego Pani Profesor Teresie Liszcz, opracowania w zasadzie pozostaje poza zakresem Jej rozległych i wielopłaszczyznowych badań naukowych. Mam jednak nadzieję, że Szanowna Jubilatka zaakceptuje dokonany przeze mnie wybór. Prawo do urlopu wypoczynkowego jest przecież jednym z elementów pracowniczego prawa do wypoczynku, służącego regeneracji sił pracownika i ochronie jego zdrowia. Troskę o zapewnienie właściwych standardów tej ochrony Pani Profesor Teresa Liszcz wyrażała wielokrotnie w swoich wypowiedziach, w szczególności dotyczących regulacji z zakresu czasu pracy.

I. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Rozwój instytucji urlopu wypoczynkowego w Polsce wyznaczają trzy akty prawne¹. Pierwszy to ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników

¹ Zob. więcej: J. Loga, *Pracownicze urlopy wypoczynkowe*, „Nowe Prawo” 1975, nr 3, s. 363.

zatrudnionych w przemyśle i handlu², obowiązująca aż do roku 1969. Drugi akt prawny to ustawa z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urloпах wypoczynkowych³, której przepisy stanowiły bazę dla unormowań rozdziału I działu VII Kodeksu pracy⁴, otwierającego od 1 stycznia 1975 r. trzeci etap regulacji prawa urlopowego w Polsce.

Od wejścia w życie Kodeksu pracy przez ponad dwadzieścia lat przepisy dotyczące urlopow wypoczynkowych w zasadzie zachowały swój pierwotny kształt.⁵ Dopiero ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw⁶ dokonano istotnej zmiany unormowań odnoszących się do analizowanej tu materii. Celem tej nowelizacji było przede wszystkim dostosowanie przepisów prawa urlopowego do warunków gospodarki rynkowej⁷, ale również usunięcie z treści rozdziału I działu VII Kodeksu pracy przepisów, które miały realizować inne funkcje niż funkcja główna urlopu wypoczynkowego.⁸

Kolejna modyfikacja kształtu regulacji prawnej urlopow wypoczynkowych została dokonana ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.⁹ Zmiany legislacyjne wprowadzone nowelą z 2002 r. miały służyć przede wszystkim usunięciu wątpliwości interpretacyjnych i wad konstrukcyjnych rozwiązań obowiązujących w tym zakresie.¹⁰ Część nowych regulacji miała na celu odformalizowanie zasad udzielania urlopow i wzmocnienie pozycji pracodawców. Przyznane pracodawcom uprawnienia równoważyło wprowadzenie nowej, korzystnej dla pracowników instytucji w postaci urlopu wypoczynkowego na żądanie.

Niewiele ponad rok od uchwalenia noweli z 2002 r. przepisy o urloпах wypoczynkowych ponownie zostały zmienione w związku z koniecznością dostosowania rozwiązań krajowych do standardów wynikających z prawa unijnego. Nastąpiło to ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw¹¹, którą ustawodawca przy okazji starał się wyeliminować wątpliwości interpretacyjne oraz doprecyzować prze-

² Dz. U. z 1949 r., nr 47, poz. 365 ze zm.

³ Dz. U., nr 12, poz. 85.

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502.

⁵ Drobne korekty treści art. 160, art. 163 § 1 i art. 173 k.p. wprowadziła ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U., nr 20, poz. 107.

⁶ Dz. U., nr 24, poz. 110, zwana dalej nowelą lutową.

⁷ Zob. Ł. Pisarczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 787.

⁸ Na temat funkcji urlopu wypoczynkowego zob. A. Uklejska, *Aktualne kierunki rozwoju prawa urlopowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1974, nr 6, s. 28 i nast.

⁹ Dz. U., nr 135, poz. 1146, zwana dalej nowelą z 2002 r.

¹⁰ K. Rączka, *Urlopy wypoczynkowe po zmianach*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 10, s. 21.

¹¹ Dz. U., nr 213, poz. 2081, zwana dalej nowelizacją unijną.

pisy określające sposób ustalania uprawnień urlopowych i zasady korzystania z urlopów.¹²

Wskazane wyżej trzy ustawy nowelizujące wywarły zasadniczy wpływ na pierwotny kształt regulacji Kodeksu pracy, dotyczącej urlopów wypoczynkowych. Przemianom prawa urlopowego w efekcie nowelizacji z 1996, 2002 i 2003 r. jest poświęcone niniejsze opracowanie.

II. EWOLUCJA PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH NABYCIA PRAWA DO URLOPU I JEGO WYMIARU

Przewidziana w art. 153 § 1 k.p. reguła nabycia prawa do pierwszego urlopu z upływem roku pracy pozostała niezmienną do wejścia w życie noweli lutowej, co w części dotyczącej urlopów pracowniczych nastąpiło 1 stycznia 1997 r. Od tej daty pracownicy uzyskiwali prawo do pierwszego urlopu („częstkowego”) po upływie sześciu miesięcy pracy, w wymiarze połowy urlopu przysługującego po przepracowaniu roku. Natomiast z upływem roku pracownicy nabywali prawo do urlopu w pełnym wymiarze i do urlopu tego należało wliczać urlop „częstkowy”. Była to z pewnością zmiana korzystna dla pracowników, ułatwiająca im nabycie prawa do pierwszego urlopu wypoczynkowego.¹³

Taki stan prawny w zakresie prawa do pierwszego urlopu obowiązywał do 1 stycznia 2004 r. Ze względu na konieczność dostosowania polskiego prawa do standardów przewidzianych w prawie unijnym, niezbędna okazała się zmiana treści art. 153 § 1 k.p. w taki sposób, aby warunki nabycia prawa do urlopu respektowały wymagania wynikające z art. 7 dyrektywy 93/104/WE, dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy¹⁴ oraz interpretacji tego przepisu dokonanej przez Trybunał Sprawiedliwości w sprawie BECTU.¹⁵

W związku z powyższym ustawodawca w sposób zasadniczy zmodyfikował regułę rządzącą nabywaniem prawa do pierwszego urlopu. W miejsce tradycyjnego urlopu pierwszego, rozumianego jako urlop nabywany z upływem rocznego stażu pracy, pojawił się „ułamkowy pierwszy urlop”, dotyczący tylko roku kalendarzowego, w którym pracownik podejmuje pierwszą pracę, nabywany po 1/12 wymiaru za każdy miesiąc pracy.¹⁶ Proporcja wymiaru urlopu, o której mowa

¹² Zob. Ł. Pisarczyk, *op. cit.*, s. 787.

¹³ Por. E. Chmielek-Lubińska, *Urlopy wypoczynkowe po nowelizacji kodeksu pracy*, „Służba Pracownicza” 1997, nr 1, s. 1.

¹⁴ Na tę właśnie dyrektywę powoływał się projekt nowelizacji unijnej; obecnie obowiązujące w tej materii dyrektywa 2003/88/WE.

¹⁵ Sprawa C-173/99, Zb. Orz. 2001, s. I-4881. Szerzej zob. L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006, s. 235.

¹⁶ E. Chmielek-Lubińska, *Urlop wypoczynkowy po nowelizacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 1, s. 21.

w art. 153 § 1 k.p., czyli 1/12, odnosi się do przysługującego pracownikowi po roku pracy wymiaru urlopu ustalonego na podstawie art. 154 § 1 k.p.

Olbrzymią zaletą nowej regulacji jest nie tylko możliwość szybszego niż w poprzednim stanie prawnym nabycia prawa do urlopu „pierwszego”, ale również wyeliminowanie tzw. okresu wyczekiwania na kolejny urlop wypoczynkowy, to jest okresu od nabycia prawa do pierwszego urlopu wypoczynkowego do 1 stycznia kolejnego roku. Na gruncie dotychczasowego unormowania, w razie podjęcia pierwszej pracy na początku roku kalendarzowego, występował bowiem okres pracy, z którym nie wiązało się prawo do urlopu wypoczynkowego, co z pewnością nie odpowiadało wymogom prawa unijnego.¹⁷

Podobnie jak w przypadku nabycia prawa do pierwszego urlopu, również regulacja dotycząca wymiaru urlopu wypoczynkowego podlegała dość częstym zmianom. W pierwotnym kształcie art. 154 § 1 k.p. przewidywał cztery wymiary urlopu – 14, 17, 20 i 26 dni roboczych odpowiednio po roku, 3, 6 i 10 latach pracy. Nowelą lutową podwyższono minimalny wymiaru urlopu do 18 dni, co wiązało się z rezygnacją z wymiaru 17-dniowego. Progi stażu pracy ustalone zostały na rok pracy, 6 i 10 lat pracy, odpowiadały im wymiary – 18, 20 i 26 dni roboczych urlopu.

Minimalny, 18-dniowy urlop wypoczynkowy okazał się zbyt krótki w kontekście standardów wynikających z dyrektywy 93/104/WE. Zmiany wprowadzone nowelizacją unijną ukształtowały nowe wymiary urlopu na dwóch poziomach, tj. 20 dni w razie okresu zatrudnienia krótszego niż 10 lat i 26 dni przy stażu pracy co najmniej 10-letnim. Regulacja ta respektowała wymagania wskazanej wyżej dyrektywy w zakresie minimalnego urlopu corocznego, którego wymiar określono na cztery tygodnie. Taki sam minimalny urlop wypoczynkowy w ciągu roku przewiduje aktualnie obowiązująca dyrektywa 2003/88/WE.

Nowelizacją unijną nadano również nową treść art. 154 § 2 k.p., wprowadzając po raz pierwszy szczególną regulację dotyczącą wymiaru urlopu wypoczynkowego pracowników niepełnoetatowych. Wymiar ten należy bowiem ustalać proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tych pracowników, biorąc za podstawę wymiar urlopu, jaki przysługiwałby w razie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. U podłoża tego normowania legła zapewne chęć rezygnacji z obowiązujących wcześniej nieco kłopotliwych reguł udzielania pracownikom niepełnoetatowym urlopu wypoczynkowego zarówno w dni pracy, jak i w dni wolne od pracy w takiej proporcji, w jakiej dni te występowały w czasie wykonywania pracy. Przyjęcie odmiennych zasad w tej materii umożliwiły niewątpliwie wynikające z art. 154² § 1 i 2 k.p. nowo wprowadzone reguły, dotyczące udzielania urlopu na dni pracy pracownika w wymiarze godzinowym odpowiadającym jego dobowemu wymiarowi czasu pracy w danym dniu, przy jednoczesnym założeniu, że jeden dzień pracy odpowiada ośmiu godzinom pracy.

¹⁷ A. Kosut, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 931.

Z analizowaną w tym miejscu materią w ścisłym związku pozostaje kwestia ustalania okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i jego wymiar. Nie można nie wspomnieć zatem o wprowadzonej nowelą lutową niezmiernie korzystnej dla pracowników regule zawartej pierwotnie w art. 154¹ k.p., a obecnie w § 1 tego artykułu.¹⁸ Wynika z niego, że zaliczenie danego okresu zatrudnienia do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia urlopowe pracownika, nie jest niczym uwarunkowane; staż ten stanowi prostą sumę wszystkich okresów zatrudnienia.¹⁹ Korzystność takiego rozwiązania jest bezsprzeczna, zwłaszcza w świetle poprzednio obowiązujących w tym zakresie regulacji zawartych w uchylonych nowelą lutową art. 156 i 157 k.p. Nowe unormowanie omawianej tu kwestii dowodzi, że przepisy urlopowe zostały uwolnione od pełnienia funkcji dyscyplinującej pracownika i stabilizującej zatrudnienie.²⁰

Z zagadnieniem wymiaru urlopu należy połączyć kwestię tzw. urlopu proporcjonalnego. Ma ona także inne odniesienia, w tym nawiązujące do koncepcji teoretycznych istoty urlopu wypoczynkowego. W piśmiennictwie podnosi się bowiem, że w konstrukcji polegającej na rozłożeniu zobowiązań urlopowych na dotychczasowego i kolejnego pracodawcę, w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u każdego z nich w danym roku kalendarzowym, wyraża się tzw. teoria odplaty, w myśl której urlop wypoczynkowy jest świadczeniem pracodawcy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę wykonaną w oznaczonym okresie.²¹

Przyjęcie reguły proporcjonalności urlopu w razie rozwiązania stosunku pracy (art. 155¹ k.p.) stanowi niewątpliwie jedną z fundamentalnych zmian prawa urlopowego, wprowadzonych do Kodeksu pracy mocą noweli lutowej. Wraz z jej wejściem w życie nastąpiło odejście od poprzednio obowiązującej zasady, zgodnie z którą obowiązek udzielenia urlopu w naturze lub wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego obciąża wyłącznie pracodawcę, który zatrudniał pracownika w dniu nabycia prawa do urlopu.²²

Aktualną treść art. 155¹ k.p. nadała nowela z 2002 r., której celem było usunięcie luk i wątpliwości interpretacyjnych powstałych na gruncie pierwotnego brzmienia tego przepisu.²³

¹⁸ Zmiana ta jest efektem wprowadzenia nowelizacją unijną do treści art. 154¹ k.p. regulacji przewidującej zaliczanie do stażu „urlopowego” okresów poprzedniego niezakończonego zatrudnienia, jeżeli pracownik pozostaje jednocześnie w dwóch lub więcej stosunkach pracy – unormowanie to znalazło się w § 2 wskazanego przepisu.

¹⁹ K. Rączka, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 919.

²⁰ Por. T. Liszcz, *Kodeks pracy. Wprowadzenie*, Kraków 1996, s. 51. Zob. także: J. Boruta, [w:] I. Boruta, Z. Góral, Z. Hajn, M. Włodarczyk, T. Wyka, *Zmiany w kodeksie pracy. Komentarz*, Warszawa 1996, s. 148.

²¹ K. Rączka, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *op. cit.*, s. 909.

²² Por. E. Chmielek-Lubińska, *Urlopy wypoczynkowe...*, s. 2.

²³ Więcej zob. A. Kosut, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 958.

III. ZMIANY W ZAKRESIE ZASAD UDZIELANIA URLOPU WYPOCZYNKOWEGO

Pojęcie „zasady udzielania urlopu wypoczynkowego” odnosi się do unormowań zawartych we wprowadzonym nowelizacją unijną art. 154² k.p. Chodzi o to, w jakie dni udziela się pracownikowi urlopu i jakie szczegółowe reguły rządzią tak rozumianym udzielaniem urlopu.

W pierwotnym stanie prawnym regulacja Kodeksu pracy w tym zakresie była bardzo skromna. Wymiar urlopu był określony w dniach roboczych i w te dni udzielany był urlop wypoczynkowy. Art. 154 § 2 k.p. – jedyny przepis, który wówczas normował analizowaną tu kwestię – definiował dni robocze jako wszystkie dni z wyjątkiem niedziel i świąt określonych w odrębnych przepisach. Konsekwencją takiego unormowania było wliczanie do wymiaru urlopu dodatkowych dni wolnych od pracy (zwanym wolnymi sobotami).²⁴ Tę niekorzystną dla pracowników zasadę zniosła dopiero nowela lutowa.

Innym skutkiem pierwotnego brzmienia art. 154 § 2 k.p. była niemożność udzielenia urlopu w niedzielę lub święto, nawet jeżeli były to „normalne” dni pracy pracownika. Zmianę w tym zakresie przyniosła nowela z 2002 r., zezwalając na udzielanie urlopu w dniach kalendarzowych, które zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy są dla niego dniami pracy (art. 154 § 3 k.p.). Jednocześnie nowo wprowadzone § 4 i § 5 art. 154 k.p. przewidywały szczególną zasadę udzielania urlopu pracownikom korzystającym z dodatkowych dni wolnych od pracy z tytułu równoważnego systemu czasu pracy (w tym w ramach prac związanych z pogotowiem do pracy). Zasadę tę należało stosować także w odniesieniu do pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, w przypadku, gdy jego rozkład czasu pracy przewidywał dni pracy i dni, w które pracownik ten nie miał obowiązku wykonywania pracy. Jak widać, regulacja ta była dosyć skomplikowana, budziła przy tym kontrowersje, między innymi ze względu na występujące w odniesieniu do niektórych kategorii pracowników udzielanie urlopu w dni faktycznie wolne od pracy.

Nowelizacja unijna spowodowała w tym zakresie zasadniczą zmianę. Urlopu udziela się bowiem, zgodnie z art. 154² § 1 k.p., w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. To pierwsza z nowych zasad udzielania urlopu, która oznacza również zerwanie z pojęciem dnia roboczego w dotychczasowym znaczeniu. Zamiast niego mamy obecnie do czynienia z dniem pracy określanym w sposób zindywidualizowany, w oparciu o sporządzony dla pracownika harmonogram czasu pracy.²⁵ Dniami pracy, w które udziela się urlopu są więc nie tylko dni powszednie, ale również niedziele

²⁴ Z urlopu wyłączone były tylko te dni dodatkowo wolne od pracy, które przypadały na początek i na koniec urlopu.

²⁵ A. Kosut, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 948.

i święta, jeżeli ze względu na rodzaj pracy lub system czasu pracy pracownik jest obowiązany świadczyć pracę również w te dni.

Druga reguła, w oparciu o którą następuje udzielanie urlopu, polega na założeniu, że jeden dzień urlopu odpowiada ośmiu godzinom pracy (art. 154² § 2 k.p.). Jedynie wyjątkowo jeden dzień urlopu może oznaczać mniej niż osiem godzin, jeśli taką krótszą niż tu wskazana dobową normą czasu pracy pracownik jest objęty na podstawie odrębnych przepisów (art. 154² § 3 k.p.).

Trzecia z zasad rządzących udzielaniem urlopów wypoczynkowych przewiduje, iż urlopu udziela się w dni pracy pracownika w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu.²⁶ Wiąże się to z koniecznością przeliczenia dni urlopu na godziny i „uszczuplania” tak obliczonej puli urlopowej pracownika o liczbę godzin, jaką pracownik miałby przepracować w dzień lub dni, w które urlop został mu udzielony.²⁷ Ma to szczególnie istotne znaczenie w przypadku pracowników pracujących w innych systemach czasu pracy niż przewidujące pracę codzienną po osiem godzin oraz dla pracowników niepełnoetatowych.²⁸

IV. MODYFIKACJE REGULACJI DOTYCZĄCYCH TRYBU UDZIELANIA I WYKORZYSTYWANIA URLOPU WYPOCZYNKOWEGO

1. Plan urlopów

Ustalanie terminów wykorzystywania urlopów wypoczynkowych w planie urlopów służy dwóm celom. Z jednej strony plan urlopów zapewnia pracownikom, przynajmniej w założeniu, wykorzystanie urlopu w roku, w którym nabyli do niego prawo, z drugiej strony planowanie urlopów umożliwia pracodawcy organizowanie pracy w sposób zapewniający jej normalny tok.

Tej właśnie funkcji w dużej mierze służy sposób określenia przez art. 163 § 1 k.p. pozycji stron stosunku pracy w procesie ustalania terminów wykorzystywania urlopów. Nie ulega bowiem wątpliwości, że decydującą rolę odgrywa w nim pracodawca, który – poza przypadkami, gdy taki obowiązek nakłada na niego przepis prawa – nie jest związany wnioskami pracowników określającymi proponowane terminy urlopów. W tym zakresie regulacja zawarta w art. 163 § 1 k.p. jest niezmienna od początku obowiązywania Kodeksu pracy. Natomiast kilkakrotnym zmianom podlegał sposób określenia zasad współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi przy ustalaniu planu urlopów.

²⁶ Wyjątkowo dopuszczalne jest udzielenie urlopu w wymiarze godzinowym mniejszym niż dobowy wymiar czasu pracy, jeżeli część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop.

²⁷ A. Kosut, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 948.

²⁸ Szerzej na ten temat zob. *ibidem*, s. 950–951.

W pierwotnym stanie prawnym związkom zawodowym przypisana była jedynie rola opiniodawcza, co *de facto* zapewniało pracodawcy (wówczas – kierownikowi zakładu pracy) samodzielność w procesie stanowienia planu urlopów. Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r.²⁹ w sposób zasadniczy zmieniła pozycję organizacji związkowej w tym zakresie, gdyż pracodawca został zobowiązany do uzgadniania z nią planu urlopów. Oznaczało to, że bez akceptacji zakładowych związków zawodowych omawiany dokument nie mógł być prawidłowo ustanowiony.³⁰

Do radykalnej zmiany w omawianej tu materii doszło nowelą z 2002 r. Od dnia 1 stycznia 2003 r. plan urlopów został pozbawiony rangi aktu ustalanego obligatoryjnie u każdego pracodawcy, z tym że prawo do samodzielnej decyzji o niewydawaniu tego planu zostało przyznane tylko tym pracodawcom, u których nie działają związki zawodowe. Natomiast tam, gdzie funkcjonuje zakładowa organizacja związkowa, pracodawca musi uzyskać jej zgodę na rezygnację z ustalania planu urlopów. Jeśli takiej zgody pracodawca nie otrzymał, jest on zobowiązany do wydania tego aktu, ale nie musi współpracować ze związkami zawodowymi przy jego ustalaniu. Dla porządku należy dodać, że w razie gdy u danego pracodawcy nie ma planu urlopów, ich terminy są ustalane przez pracodawcę po porozumieniu z pracownikiem. Regułę tę wprowadzono również nowelą z 2002 r.

2. Udzielanie urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia

W pierwotnej regulacji prawnej rozdziału I działu VII Kodeksu pracy tryb ustania stosunku pracy miał istotny wpływ na prawo do urlopu wypoczynkowego, jego wymiar i wykorzystywanie. Niekorzystne dla pracownika skutki były związane nie tylko z takimi trybami, jak porzucenie pracy przez pracownika, czy rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, ale również z wypowiedzeniem dokonywanym przez pracownika. W aspekcie prawa do urlopu czy ustalania stażu pracy warunkującego jego wymiar, kwestie te były przedmiotem regulacji art. 156–157 k.p. oraz art. 169 k.p. Zostały one skreślone mocą noweli lutowej, gdyż, o czym już wyżej wspomniano, ustawodawca zrezygnował z nadawania przepisom prawa urlopowego innych funkcji niż zapewnienie odpoczynku po okresie nieprzerwanej pracy.

Natomiast w odniesieniu do wpływu wypowiedzenia na realizację prawa do urlopu wypoczynkowego sytuacja przedstawia się nieco inaczej. Początkowo art. 170 k.p. uzależniał obowiązek wykorzystania urlopu *in natura* w okresie wypowiedzenia od tego, kto złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę i ile wynosił okres wypowiedzenia. Powinność ta zawsze ciążyła na pracowniku wy-

²⁹ Cytowana w przypisie 5.

³⁰ Por. K. Rączka, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1999, s. 475.

powiadającym umowę. Natomiast jeśli wypowiedzenia dokonywał pracodawca, omawiany obowiązek aktualizował się w razie, gdy okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące. Należy dodać, że wskazaną tu regułą był objęty wyłącznie urlop przysługujący za rok, w którym następowało rozwiązanie stosunku pracy.

Nowelą lutową skreślono art. 170 k.p., co oznaczało, że wypowiedzenie umowy o pracę nie ma wpływu na termin wykorzystania urlopu.³¹ Ukształtował się wówczas w doktrynie i judykaturze pogląd, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę pracownik ma obowiązek wykorzystać urlop w okresie wypowiedzenia tylko wówczas, gdy na okres ten przypada ustalony w planie urlopów termin urlopu. W innym przypadku urlop w okresie wypowiedzenia mógł być udzielony tylko za zgodą pracownika.³²

Omawiana tu kwestia stała się ponownie przedmiotem regulacji Kodeksu pracy mocą noweli z 2002 r. Z art. 167¹ k.p. wynika, że w stanie prawnym obowiązującym od dnia 1 stycznia 2003 r. to nie pracownik, jak było poprzednio, lecz pracodawca jest podmiotem decydującym o tym, czy w okresie wypowiedzenia pracownik będzie świadczył pracę, a przysługujące mu prawo do urlopu zostanie w momencie rozwiązania umowy zaspokojone przez wypłatę ekwiwalentu pieniężnego, czy też na okres wypowiedzenia przypadnie czas wykorzystania urlopu w naturze.³³ Pracownik jest przy tym obowiązany do wykorzystania w okresie wypowiedzenia nie tylko urlopu wypoczynkowego (w wymiarze proporcjonalnym) za rok, w którym ustaje stosunek pracy, ale również urlopu zaległego. Korzystność dla pracodawców przedstawionej tu regulacji jest ewidentna, jej realizacja w praktyce prowadzi do wyeliminowania lub zmniejszenia kosztów, jakie wiążą się z koniecznością zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.³⁴

3. Urlop na żądanie pracownika

Urlop na żądanie pracownika został wprowadzony do Kodeksu pracy nowelą z 2002 r. Z uzasadnienia do jej projektu mogłoby wynikać, że założonym celem regulacji zawartej w art. 167²–167³ k.p. było umożliwienie pracownikowi załatwienia ważnych spraw osobistych czy też regeneracji sił w przypadku niezbyt groźnej infekcji.³⁵ Jednakże traktowanie urlopu na żądanie w kategoriach

³¹ J. Boruta, *op. cit.*, s. 158.

³² Por. K. Rączka, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *op. cit.*, s. 797; wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688.

³³ A. Kosut, *Szczególne tryby udzielania urlopu wypoczynkowego*, „Prawnik. Biuletyn Okręgowej Izby Radców Prawnych w Lublinie” 2011, nr 1, s. 19.

³⁴ Udzielenie urlopu w okresie wypowiedzenia jest jednak oceniane krytycznie w piśmiennictwie prawa pracy. Zob. J. Loga, *Pracownicze urlopy...*, s. 370; E. Chmielek-Łubińska, *Urlopy wypoczynkowe...*, s. 4.

³⁵ A. Kosut, *Urlop na żądanie pracownika*, [w:] *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*, Łódź 2007, s. 155.

sui generis zwolnienia okolicznościowego nie zyskało aprobaty zarówno w doktrynie³⁶, jak i w judykaturze.³⁷ Przyjmuje się więc, że urlop na żądanie stanowi część urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi i poza wypadkami przewidzianymi wyraźnie w ustawie, jak również wynikającymi z charakteru tego uprawnienia (np. możliwość dzielenia tego urlopu na części), stosuje się do niego wynikające z Kodeksu pracy regulacje urlopowe.³⁸ Powyższe nie oznacza bynajmniej, że omawiana tu instytucja prawna nie jest źródłem wątpliwości interpretacyjnych. Ujawniły się one przede wszystkim bezpośrednio po wejściu w życie noweli z 2002 r. i choć w dużej mierze zostały rozstrzygnięte dzięki licznym wypowiedziom doktryny³⁹ i judykatury⁴⁰, to jednak nadal urlop na żądanie jest przedmiotem sygnalizowanych w piśmiennictwie kontrowersji. Jest to związane przede wszystkim z faktem wykorzystywania urlopu na żądanie w celu zupełnie innym niż wypoczynek. Praktyka dowodzi bowiem, że urlopy te są nie tylko traktowane jak zwolnienie okolicznościowe czy alternatywa dla korzystania z krótkotrwałych zwolnień lekarskich, lecz również są wykorzystywane w celu uczestnictwa w akcji strajkowej lub jako sposób wywierania przez pracowników presji na pracodawcę.⁴¹ Powyższe powoduje, że zgłaszane są wątpliwości co do celowości utrzymywania w Kodeksie pracy analizowanej tu regulacji.⁴² Wydaje się jednak, że brak jest woli do podjęcia decyzji o rezygnacji z urlopu na żądanie, przede wszystkim ze względu na pozytywny odbiór tej instytucji przez pracowników. Niewątpliwie była ona wprowadzona z myślą o pracownikach i w ich interesie⁴³, jednakże przy określaniu, niestety zbyt lakonicznie, jej prawnego kształtu

³⁶ *Ibidem*; E. Chmielek-Lubińska, *Urlop na żądanie pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 10, s. 273; A. Sobczyk, *Urlop na żądanie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7, s. 12.

³⁷ Między innymi uzasadnienie do wyroku SN z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010, nr 3–4, poz. 36.

³⁸ *Ibidem*.

³⁹ Oprócz wskazanych w przypisie 35 i 36 zob. między innymi: A. Rzetecka-Gil, *Urlop na żądanie*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 11, s. 571; M. Podgórska, *Urlop na żądanie*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 11, s. 19; K. Rączka, *Kilka uwag w sprawie wymiaru urlopu na żądanie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 1, s. 34.

⁴⁰ Oprócz wyroku wskazanego w przypisie 37 zob. w szczególności wyrok SN z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 128/06, OSNP 2007, nr 23–24, poz. 346; wyrok SN z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, nr 7–8, poz. 98; wyrok SN z 26 stycznia 2005 r., II PK 197/04, OSNP 2005, nr 17, poz. 271.

⁴¹ Zob. na ten temat: K. Serafin, *Urlop na żądanie a pracownicze formy protestu*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 207; G. Orłowski, *Urlop na żądanie jako pozastrajkowa forma protestu*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 9, s. 452; T. Wrocławska, *Kontrowersje wokół prawa do urlopu na żądanie (ze szczególnym uwzględnieniem statusu prawnego lekarzy)*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa...*, s. 365.

⁴² T. Wrocławska, *op. cit.*, s. 368; A. Kosut, *Urlop na żądanie...*, s. 170.

⁴³ T. Wrocławska, *op. cit.*, s. 365.

zabrakło refleksji nad możliwymi, mówiąc kolokwialnie, kłopotliwymi skutkami przyznania pracownikom omawianego uprawnienia.

4. Wykorzystywanie urlopu zaległego

Obowiązująca od wejścia w życie Kodeksu pracy reguła zawarta w art. 161 k.p. przewiduje obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Realizacja tej zasady nie zawsze jest jednak w praktyce możliwa z różnych przyczyn, dotyczących zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Urlop niewykorzystany, w całości lub w części, w terminie wskazanym w art. 161 k.p. staje się tzw. urlopem zaległym, którego zasady udzielania reguluje art. 168 k.p. Kwestią podstawową jest tu ściśle wyznaczenie przez ustawodawcę ram czasowych udzielenia urlopu zaległego. Do końca 2011 r. maksymalnym terminem udzielenia urlopu zaległego był koniec pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego, o czym stanowił art. 168 k.p. Przepis ten od momentu jego wejścia w życie uległ zmianie dwukrotnie. Po raz pierwszy nastąpiło to mocą noweli z 2002 r., gdyż dla wprowadzonego tą nowelą urlopu na żądanie przewidziany został wyjątek co do powszechnie obowiązującego terminu udzielenia urlopu zaległego. Sformułowanie użyte w art. 168 *in fine* k.p., z którego wynika, iż ustanowiony w tym przepisie najpóźniejszy moment udzielenia urlopu zaległego nie dotyczy części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167² k.p., oznacza, że choć niewykorzystany urlop na żądanie staje się w kolejnym roku urlopem „zwykłym”⁴⁴, to może być on wykorzystany również po upływie terminu wskazanego przez art. 168 k.p. Prezentowana tu interpretacja analizowanego przepisu nie jest wprawdzie akceptowana bez zastrzeżeń, niemniej zdecydowanie dominuje w piśmiennictwie prawa pracy.

Druga zmiana w treści art. 168 k.p. ma niewątpliwie dużo większy ciężar gatunkowy i olbrzymie znaczenie praktyczne. Mocą ustawy z dnia 16 września 2011 r. o redukcji niektórych obowiązków obywateli i przedsiębiorców⁴⁵ za termin, do którego najpóźniej należy pracownikowi udzielić urlopu zaległego, uznano 30 września następnego roku kalendarzowego. Zmianę tę trudno jest, moim zdaniem, ocenić jednoznacznie. Patrząc na nią przez pryzmat zasady urlopu corocznego, do nowej regulacji można zgłosić istotne zastrzeżenia. Przesunięcie aż o pół roku dotychczasowego terminu, do którego najpóźniej powinien być pracownikowi udzielony urlop zaległy, może niekiedy prowadzić do zdezawuowania wskazanej wyżej zasady prawa urlopowego. Może się bowiem zdarzyć, że pra-

⁴⁴ Jest to powszechnie przyjmowane zapatrywanie, uzasadnione przede wszystkim niemożnością powiększenia przewidzianej w art. 167² k.p. puli dni urlopu na żądanie w roku kalendarzowym. Zob. między innymi: T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 391; E. Chmielek-Lubińska, *Urlop na żądanie...*, s. 28.

⁴⁵ Dz. U., nr 232, poz. 1378.

cownik dopiero niemal po dwóch latach pracy będzie korzystał z należnego mu wypoczynku, co na pewno nie odpowiada zasadzie urlopu corocznego, a przede wszystkim nie służy zdrowiu pracownika.⁴⁶ Z drugiej strony trudno nie dostrzec korzystnych aspektów omawianej zmiany, która niewątpliwie odpowiada interesom obu stron stosunku pracy – pracownicy zyskali możliwość wykorzystania zaległego urlopu w okresie typowo wakacyjnym, zaś pracodawcy – więcej czasu na wypełnienie obowiązku udzielenia tego urlopu.

5. Pozostałe zmiany przepisów urlopowych

Wskazanie pozostałych zmian regulacji prawa urlopowego należy rozpocząć od materii dotyczącej ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Zawarte w art. 171 k.p. unormowanie dotyczące tej kwestii nie podlegało zmianom aż do 1 stycznia 2003 r., kiedy wszedł w życie wprowadzony nowelą z 2002 r. przepis § 3 tego artykułu. Zwalnia on pracodawcę z obowiązku zapłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez pracownika urlop w przypadku, gdy strony umowy o pracę zawrą porozumienie co do wykorzystania urlopu w czasie pozostawiania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po nawiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę. Regulacja ta niewątpliwie sprzyja poszerzeniu zakresu zastosowania zasady udzielania urlopów wypoczynkowych w naturze.⁴⁷ W poprzednim stanie prawnym ustawodawca niejako automatycznie wyłączył tę zasadę przez nakaz wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w każdym przypadku ustania stosunku pracy, nawet jeżeli ze względu na kontynuowanie zatrudnienia wolą stron było zrealizowanie uprawnień urlopowych pracownika w sposób naturalny.

Zmianą powodującą modyfikację pierwotnej treści art. 171 k.p. było natomiast ograniczenie katalogu przyczyn uzasadniających wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Aktualny kształt temu katalogowi nadała nowelizacja unijna, której mocą skreślono § 2 art. 171 k.p., przewidujący prawo do ekwiwalentu w razie powołania do różnych form służby wojskowej lub skierowania do pracy za granicą (jeżeli przepis szczególny nie stanowił inaczej). Było to spowodowane koniecznością dostosowania Kodeksu pracy do wymagań obowiązującej ówczesnie dyrektywy 93/104/WE. Przewidywała ona bowiem, że prawo do urlopu wypoczynkowego nie może być zastąpione wypłatą ekwiwalentu pieniężnego z wyjątkiem sytuacji, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu. W efekcie dokonanej zmiany od dnia 1 stycznia 2004 r. polskie prawo spełnia standardy unijne w omawianym zakresie, gdyż jedynymi przyczynami uzasadniającymi wypłatę

⁴⁶ Zob. A. Kosut, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 1015.

⁴⁷ Zob. A. Dubowik, *Zasada udzielania urlopu wypoczynkowego w naturze i plan urlopów*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 5, s. 34.

ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop są rozwiązaniem i wygaśnięciem stosunku pracy.⁴⁸

Pozostałe zmiany regulacji urlopowych dotyczyły wydłużenia z 10 do 14 kolejnych dni kalendarzowych minimalnego okresu wypoczynku w razie podziału urlopu na części (art. 162 k.p., zmiana dokonana nowelą z 2002 r.) oraz udzielania w terminie późniejszym części urlopu wypoczynkowego niewykorzystanej z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, bez względu na czas trwania tej niezdolności (art. 166 k.p., zmiana wprowadzona nowelą lutową).

V. PODSUMOWANIE

Zamieszczone wyżej uwagi dają podstawę do syntetycznej oceny ewolucji unormowań zawartych w rozdziale I działu VII Kodeksu pracy. W procesie tym okres od wejścia w życie Kodeksu pracy do chwili obecnej (2015 r.) można podzielić na dwa etapy. Pierwszy, od 1 stycznia 1975 r. do końca 1996 r., to czas, w którym przyjęte w akcie kodyfikacyjnym regulacje nie uległy w zasadzie żadnym zmianom. Drugi etap otwiera wejście w życie noweli lutowej – od tego momentu przepisy o urlopach wypoczynkowych stały się przedmiotem wielu modyfikacji, które nadały tym unormowaniom nowy, aktualnie obowiązujący kształt.

Kierunek przeprowadzonych zmian generalnie należy uznać za korzystny dla pracowników. Na taką ocenę zasługuje przede wszystkim wprowadzenie nowych zasad nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego oraz podniesienie minimalnego wymiaru urlopu o blisko połowę. W interesie pracowników leżało również utrzymanie reguły uwzględniania łącznego okresu zatrudnienia jako wyznacznika wymiaru urlopu wypoczynkowego, zwłaszcza że dla ustalania innych uprawnień wynikających ze stosunku pracy przyjęto za podstawę zakładowy staż pracy.

Ewidentnemu wzmocnieniu podmiotowego prawa pracownika do wypoczynku służyło uchycenie przepisów przewidujących utratę prawa do urlopu w przypadku, gdy do ustania stosunku pracy doszło w trybie nieakceptowanym przez ustawodawcę. Zmianę tę można powiązać z odejściem w 1996 r. od teorii pieczy. Przyjęta w jej miejsce teoria odpłaty wiąże prawo do urlopu i zapłaty za urlop z faktem świadczenia pracy, w konsekwencji czego dla prawa tego obojętny jest zarówno tryb rozwiązania stosunku pracy, jak i to, z czyjej inicjatywy dochodzi do ustania tego stosunku prawnego.⁴⁹

⁴⁸ Zob. L. Mitrus, *op. cit.*, s. 236.

⁴⁹ Por. J. Loga, *Poglądy nauki burżuazyjnej na charakter prawny urlopu wypoczynkowego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego. Seria I” 1958, z. 14, s. 70.

Teoria odpłaty najwyraźniej ujawniła się w instytucji urlopu proporcjonalnego, wprowadzonej w interesie pracodawców. Za korzystne dla pracodawców uznać należy także zmiany odnoszące się do trybu udzielania urlopów, które doprowadziły do zwiększenia zakresu uprawnień kierowniczych pracodawcy, a tym samym do wzmocnienia funkcji organizacyjnej realizowanej przez przepisy prawa urlopowego. W piśmiennictwie wskazywano również, że „na plus” dla pracodawców trzeba zapisać uchylene art. 160 k.p., stanowiącego przed 1997 r. ustawową podstawę do wprowadzenia przez Radę Ministrów dodatkowych płatnych urlopów wypoczynkowych dla poszczególnych grup pracowników wykonujących pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwą.⁵⁰

Na zakończenie jeszcze jedna refleksja natury bardziej ogólnej. Prawo do urlopu wypoczynkowego stanowi jeden z elementów składających się na pracownicze prawo do wypoczynku. Konstrukcja tego prawa przewidziana w art. 14 k.p. niesie ze sobą ochronę zdrowia i regenerację sił pracownika w różnych jednostkach czasowych.⁵¹ Wydaje się, że o ile wcześniej uzasadnione było twierdzenie, iż normatywna zasada prawa do wypoczynku jest najczęściej ilustrowana przepisami o urlopie wypoczynkowym, a znacznie rzadziej przepisami o czasie pracy⁵², to ostatnie dziesięć lat ewolucji przepisów zawartych w dziale VI Kodeksu pracy może prowadzić do przeciwnej konstatacji. Wprowadzenie nowelizacją unijną okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz łączonej tygodniowej normy czasu pracy uwzględniającej pracę w godzinach nadliczbowych, jak również późniejsze zmiany w przepisach o czasie pracy w sposób niezbity dowodzą pierwszorzędności znaczenia tych regulacji dla uprawnień wynikającego z art. 14 k.p. Nie chodzi jednak o to, aby wykazywać „wyższość” jednego z instrumentów realizacji prawa do wypoczynku nad drugim. Już 40 lat temu w piśmiennictwie prawa pracy słusznie wskazano, że ochronie wolnego czasu pracownika równolegle służą dwie instytucje – skracanie czasu pracy oraz wydłużanie urlopów wypoczynkowych. Postęp w dziedzinie tylko jednej z nich nie mógłby nawet częściowo zastąpić rozwoju drugiej, każda z tych instytucji działa bowiem inaczej i obie się wzajemnie uzupełniają.⁵³

Uwzględniając powyższe, wydaje się, że w kontekście standardów uprawnień wyznaczonych przepisami o urlopach wypoczynkowych, za uzasadniony należałoby uznać postulat zwiększenia maksymalnego wymiaru urlopu wypoczynkowego. Wymiar ten, wynoszący 26 dni, nie uległ bowiem zmianie od wejścia w życie Kodeksu pracy, a więc przez 40 lat.

⁵⁰ T. Liszcz, *Kodeks pracy...*, s. 53.

⁵¹ Por. A. Bigaj, *Wybrane aspekty ujmowania prawa do wypoczynku*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, red. B.M. Ćwiertniak, t. II, Sosnowiec 2013, s. 82.

⁵² A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 257.

⁵³ A. Uklejska, *op. cit.*, s. 23.

BIBLIOGRAFIA

- Bigaj A., *Wybrane aspekty ujmowania prawa do wypoczynku*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, red. B. M. Cwiertniak, t. II, Sosnowiec 2013.
- Boruta I., Góral Z., Hajn Z., Włodarczyk M., Wyka T., *Zmiany w kodeksie pracy. Komentarz*, Warszawa 1996.
- Chmielek-Lubińska E., *Urlop na żądanie pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 10.
- Chmielek-Lubińska E., *Urlop wypoczynkowy po nowelizacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 1.
- Chmielek-Lubińska E., *Urlopy wypoczynkowe po nowelizacji kodeksu pracy*, „Służba Pracownicza” 1997, nr 1.
- Dubowik A., *Zasada udzielania urlopu wypoczynkowego w naturze i plan urlopów*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 5.
- Gersdorf M., Rączka K., Raczkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1999.
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011.
- Kosut A., *Urlop na żądanie pracownika*, [w:] *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*, Łódź 2007.
- Kosut A., *Szczególne tryby udzielania urlopu wypoczynkowego*, „Prawnik. Biuletyn Okręgowej Izby Radców Prawnych w Lublinie” 2011, nr 1.
- Liszczyński T., *Kodeks pracy. Wprowadzenie*, Kraków 1996.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Loga J., *Poglądy nauki burżuazyjnej na charakter prawny urlopu wypoczynkowego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego. Seria I” 1958, z. 14.
- Loga J., *Pracownicze urlopy wypoczynkowe*, „Nowe Prawo” 1975, nr 3.
- Mitrus L., *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006.
- Orłowski G., *Urlop na żądanie jako pozastrajkowa forma protestu*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 9.
- Podgórska M., *Urlop na żądanie*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 11.
- Rączka K., *Kilka uwag w sprawie urlopu na żądanie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 1.
- Rączka K., *Urlopy wypoczynkowe po zmianach*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 10.
- Rzetecka-Gil A., *Urlop na żądanie*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 11.
- Serafin K., *Urlop na żądanie a pracownicze formy protestu*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009.
- Sobczyk A., *Urlop na żądanie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7.
- Sobczyk A., *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005.
- Uklejska A., *Aktualne kierunki rozwoju prawa urlopowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1974, nr 6.
- Wrocławska T., *Kontrowersje wokół prawa do urlopu na żądanie (ze szczególnym uwzględnieniem statusu prawnego lekarzy)*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009.

SUMMARY

Rest leave regulations have significantly changed during the 40 years of the Labour code validity. The necessity of adapting the law to the free – market economy requirements and European Union law standards have been the foundation of those changes. The aim of the article is to present the general characteristics of the new legal provisions concerning acquiring the right to rest leave and its length as well as the principles and the procedure for granting and using rest leave.

Keywords: Labour code, rest leave