

Zgodnie z art. 167² k.p. „pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu”.

Urlop na żądanie to część urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi. Oznacza to, że urlop ten ma identyczny charakter prawny i - poza wyjątkami przewidzianymi wyraźnie w kodeksie, jak również wynikającymi z charakteru tego uprawnienia - stosuje się do niego regulacje urlopowe wynikające z Kodeksu pracy (B. Lenart (red.), Kodeks pracy [w:] B. Lenart (red.), Urlopy wypoczynkowe i inne zwolnienia od pracy. Wyjaśnienia. Porady. Orzecznictwo, Warszawa 2014).

Istotą urlopu na żądanie jest zobowiązanie pracodawcy do udzielenia urlopu w terminie, który wskaże pracownik.

Zatem o terminie urlopu na żądanie decyduje pracownik. Winien on zgłosić żądanie udzielenia takiego urlopu najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2006 roku (sygn. akt: I PK 128/06) wskazał, że pracownik powinien zgłosić żądanie udzielenia urlopu do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy według obowiązującego go rozkładu czasu pracy, chyba że późniejsze złożenie wniosku przewiduje regulamin pracy lub przyjęta u pracodawcy praktyka.

Jednak wskazać należy, że pracodawca musi wyrazić zgodę na udzielenie takiego urlopu, zatem bez tej zgody pracownik nie może rozpocząć urlopu na żądanie. Jeśli pracownik rozpocznie urlop na żądanie przed udzieleniem go przez pracodawcę może to być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (vide: wyrok SN z dnia 16 września 2008 roku, sygn. akt: II PK 26/08). Jednak pracodawca musi wyraźnie zakomunikować pracownikowi, że nie wyraża on zgody na taki urlop.

Wskazać należy że obowiązek pracodawcy nie ma w wypadku urlopu na żądanie charakteru bezwzględnie. Pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy. Taki interes to np. gdy pracownik w dniu w którym chce wziąć urlop na żądanie miał umówione spotkanie z ważnym klientem i tylko on je może przeprowadzić, a jeśli będzie on nieobecny to pracodawca może ponieść straty, albo gdy wszyscy pracownicy chcą wziąć

urlop w okresie długiego weekendu majowego, a taka sytuacja może sparaliżować działalność zakładu pracy.

W przepisach nie określono, w jakiej formie pracownik powinien wystąpić z żądaniem udzielenia urlopu. Przyjmuje się, że powinno to nastąpić w formie przyjętej u danego pracodawcy zwyczajowo lub określonej w regulaminie pracy (np. wystarczająca może być sama wiadomość SMS).

Niewykorzystane w danym roku kalendarzowym dni urlopu na żądanie, przechodzą na następny rok, ale jako zwykłe dni, czyli urlop zaległy. W przeciwieństwie jednak do „zwykłego” zaległego urlopu, pracodawca może udzielić dni zaległego urlopu pochodzące z urlopu na żądanie później niż do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego (B. Lenart (red.), Kodeks pracy [w:] B. Lenart (red.), Urlopy wypoczynkowe i inne zwolnienia od pracy. Wyjaśnienia. Porady. Orzecznictwo, Warszawa 2014).

II PK 123/09 - Wyrok Sądu Najwyższego

OSNP 2011/11-12/148 - wyrok z dnia 28 października 2009 r.

TEZA | aktualna

1. Obowiązek udzielenia urlopu "na żądanie" nie jest bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy.

2. Niezdolność do pracy wyłącza możliwość korzystania z urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, w związku z czym udzielenie urlopu w okresie niezdolności do pracy jest prawnie niedopuszczalne, także wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę.

z orzeczenia:

„Omawiany przepis stanowi o obowiązku pracodawcy udzielenia urlopu na żądanie pracownika. Zgodnie z zasadami legislacji, ustalenie znaczenia tego samego pojęcia występującego w różnych przepisach musi być identyczne, jak również niedopuszczalne jest traktowanie pewnych zwrotów użytych w przepisie prawnym jako zbędnych. Prowadzi to do wniosku, że po pierwsze, zawarte w art. 1672 k.p. sformułowanie o obowiązku udzielenia

urlopu przez pracodawcę ma takie samo znaczenie normatywne, jakie przypisuje się takiemu pojęciu w innych przepisach dotyczących reguł wykorzystywania przez pracownika urlopu wypoczynkowego, którego część stanowi urlop "na żądanie", a po drugie, racjonalny ustawodawca nie odwołałby się w omawianym przepisie do mającego określone znaczenie prawne pojęcia "udzielania urlopu przez pracodawcę", gdyby miałyby to być bezcelowe. Urlopu wypoczynkowego co do zasady udziela pracodawca, a zgodnie z art. 161 k.p., "jest obowiązany udzielić pracownikowi" urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Na tle tego przepisu nie budzi wątpliwości, że wyrażony w nim obowiązek pracodawcy nie ma charakteru bezwzględny. Do udzielania urlopu mają bowiem zastosowanie ogólne reguły, w tym także ta z art. 163 § 11 k.p., zgodnie z którą wniosek urlopowy pracownika jest brany przez pracodawcę pod uwagę, ale nie jest dla niego wiążący. Pracodawca powinien go uwzględnić, jeżeli zwolnienie urlopowe we wnioskowanym czasie nie koliduje z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy. Znaczący to, że realizacja prawa pracownika do wypoczynku jest korygowana potrzebami pracodawcy, koniecznością obecności pracownika w zakładzie. Tezę tę potwierdza dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu w razie zaistnienia okoliczności nieprzewidzianych w chwili rozpoczęcia urlopu, a wymagających jego obecności w zakładzie (art. 167 k.p.). O jej zasadności świadczy również regulacja § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), który termin udzielenia urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopow z przyczyn uzasadniających jego przesunięcie nakazuje stronom uzgodnić. Uzgodnienie terminu to wspólne jego ustalenie, wspólne stanowisko co do jego określenia. Wynika stąd, że nie może go jednostronnie wyznaczyć ani pracodawca wbrew woli pracownika, ani pracownik bez akceptacji pracodawcy.

Udzielenie urlopu jest jednostronną czynnością pracodawcy zwalnającą pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiająca jego nieobecność w pracy. Przepisy nie przewidują możliwości zastąpienia jej żadnym oświadczeniem pracownika. Skoro pracownik sam sobie nie może skutecznie udzielić urlopu, zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy. W ocenie Sądu Najwyższego, nie istnieją żadne racjonalne argumenty dla uzasadnienia stanowiska, że zawartemu w art. 1672 pojęciu "udzielić urlopu" należy nadawać jakieś inne znaczenie

normatywne, a w szczególności, że do wykorzystania tego urlopu uprawnia pracownika samo złożenie wniosku, będącego żądaniem w rozumieniu art. 1672 k.p. Pracownik nie może zatem rozpocząć urlopu "na żądanie", dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli mu takiego urlopu. Wyraźne sprecyzowanie takich reguł korzystania z urlopu "na żądanie" uprawnia do stwierdzenia, iż mogą zdarzyć się sytuacje, w których pracodawca może odmówić uwzględnienia żądania pracownika, bowiem wymóg ustawowy udzielenia urlopu przez pracodawcę byłby zbędny, gdyby czynność pracodawcy w każdym przypadku miała sprowadzać się wyłącznie do akceptacji wniosku pracownika. Obowiązek udzielenia urlopu "na żądanie" nie jest więc bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy.”