

Warszawa, dnia 31 marca 2014 r.

WYTYCZNE W ZAKRESIE UDZIELANIA URLOPU NA ŻĄDANIE

I. Zasady ogólne

Zgodnie z art. 167² Kodeksu pracy: *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 taki przysługuje pracownikowi w każdym roku pracy w tym samym wymiarze, tj. 4 dni. Te 4 dni urlopu na żądanie nie zwiększają wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi.

Urlop na żądanie, który nie został przez pracownika wykorzystany w danym roku kalendarzowym, staje się normalnym urlopem zaległym, który powinien być pracownikowi udzielony do 30 września kolejnego roku. Dni tego urlopu tracą zatem z końcem roku kalendarzowego status urlopu na żądanie. Możliwe jest wykorzystanie przez pracownika 4 dni urlopu na żądanie jednorazowo albo wykorzystywanie ich pojedynczo.

II. Obowiązek informacyjny

Pracownik nie musi uzgadniać z pracodawcą terminu wykorzystania tego urlopu, a jedynie ma obowiązek poinformować pracodawcę o jego wykorzystaniu najpóźniej w dniu, w którym korzysta z tego urlopu.

Przyjmuje się, że wniosek o udzielenie urlopu „na żądanie” powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy (por. wyrok SN z 15.11.2006 r., I PK 128/06).

Jeżeli z powodu nadzwyczajnych okoliczności pracownik nie będzie w stanie zgłosić wniosku o udzielenie mu urlopu w powyższym terminie, to biorąc pod uwagę obowiązek dbałości pracownika o dobro zakładu pracy, należy przyjąć, że powinien on zgłosić swoje żądanie najwcześniej jak to możliwe, aby pozwolić pracodawcy podjąć środki zaradcze wynikające z zapewnienia zastępstwa. Nadzwyczajne okoliczności będą jednak wyłączały winę pracownika w razie nieobecności w pracy i spóźnionego zgłoszenia wniosku urlopowego.

Należy zatem uznać, że pracownik musi zawiadomić pracodawcę o wykorzystaniu urlopu „na żądanie” przed godziną rozpoczęcia pracy, jeśli jest to technicznie możliwe, tj. jeśli jego przełożony rozpoczyna pracę wcześniej bądź też jeśli przełożony dysponuje służbowym telefonem komórkowym, na który może zadzwonić pracownik. Jeśli nie ma takiej możliwości, powinien powiadomić pracodawcę niezwłocznie, w najwcześniejszym możliwym terminie.

III. Forma zgłoszenia urlopu

Kodeks pracy nie wprowadza żadnych wymogów co do formy zgłoszenia urlopu na żądanie. Oznacza to, że pracownik może zgłosić urlop na żądanie w dowolnej formie, czyli pisemnie, przez telefon, a także pocztą elektroniczną lub faksem (jeżeli dotrze do pracodawcy najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu). Może też przyjść do pracy i osobiście zgłosić urlop na żądanie. W tym ostatnim przypadku istotne jest, żeby pracownik nie rozpoczynał pracy (powodem jego stawienia się w zakładzie pracy ma być wyłącznie chęć zgłoszenia urlopu na żądanie).

IV. Zgoda pracodawcy na urlop

Pracownik nie może rozpocząć korzystania z urlopu na żądanie bez decyzji pracodawcy o udzielenia mu urlopu. Rozpoczęcie urlopu na żądanie przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP (por. wyrok SN z 16.9.2010 r., II PK 26/08 oraz wyrok. SN z 11.9.2012 r., III PK 17/12).

Zgoda pracodawcy na żądanie przez pracownika udzielenia mu urlopu nie musi być wyraźna. Jeżeli pracodawca nie odpowiada na żądanie pracownika, ten ma prawo rozpocząć urlop.

Nieobecność w pracy po zgłoszeniu przez pracownika żądania udzielenia urlopu w trybie art. 167² KP, na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 (wyrok. SN z 26.1.2005 r., II PK 197/04), szczególnie gdy pracodawca, mimo swoich wyłącznych uprawnień w zakresie decyzji o przyznaniu lub odmowie udzielenia urlopu - nie wyraził swojej woli, mimo, że mógł i powinien był to uczynić (por. wyr. SN z 11.9.2012 r., III PK 17/12).

V. Odmowa udzielenia urlopu

Pracodawca co do zasady nie może odmówić udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie, ponieważ zgodnie z art. 167² KP, czynność ta należy do obowiązku pracodawcy. Są jednak sytuacje, kiedy pracodawca może nie wyrazić zgody na taki urlop, pomimo iż z przepisów Kodeksu Pracy wynika, że powinien. Odmowę muszą jednak uzasadniać szczególne okoliczności, w których wyjątkowy i zasługujący na ochronę interes pracodawcy wymaga obecności pracownika w pracy.

W tym zakresie pomocnym może być orzecznictwo Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu do wyroku z 26.01.2005 r. (II PK 197/04) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że: „Może natomiast zaistnieć sytuacja, gdy we wskazanym przez pracownika terminie wystąpi spowodowana ważnymi przyczynami potrzeba jego obecności w zakładzie pracy i wówczas pracodawca może odmówić pracownikowi skorzystania z tego urlopu. Rozpoczęcie i wykorzystywanie urlopu w takiej sytuacji może być traktowane w kategoriach odmowy wykonania polecenia i nieobecność pracownika w pracy może być uznana za nieusprawiedliwioną. Jednak przy braku wyraźnego sprzeciwu pracownik po zgłoszeniu żądania może wykorzystywać urlop w rozmiarze przez niego wskazanym bez konieczności dopełnienia jakichkolwiek innych formalności”. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 15.11.2006 r. (I PK 128/06), stwierdzając, że: „Pracodawca ma w zasadzie obowiązek udzielenia tego urlopu, ale wyjątkowo może jednak odmówić jego udzielenia, jeżeli zachodziłaby sytuacja, której nie można byłoby pogodzić z zasadą dbałości o dobro i mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), na przykład wówczas, gdyby wszyscy pracownicy określonego zakładu pracy lub jego

wyodrębnionej części, albo znacząca ich część, wystąpili o udzielenie im urlopu na żądanie tego samego dnia". Również w wyroku z dnia 28.10.2009 r. (II PK 123/09) Sąd Najwyższy stwierdził, że: „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".

W kwestii, jak i kiedy pracodawca może nie wyrazić zgody na urlop na żądanie, przepisy Kodeksu pracy milczą. W orzecznictwie prezentowany jest pogląd, że osoba działająca w imieniu pracodawcy powinna niezwłocznie odmówić udzielenia urlopu, jeżeli zamierzała potraktować wniosek odmownie.

Odmowa udzielenia urlopu powinna być wyrażona w taki sposób, by dotrzeć do pracownika w porę. Zatem w przypadku odmowy to pracodawca powinien dołożyć należytej staranności, by jego oświadczenie woli dotarło do pracownika.

Jeżeli jednak nie zachodzą jakieś szczególne okoliczności, pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi urlopu na żądanie. Nieuzasadniona odmowa na podstawie art. 282 § 1 pkt 2 KP stanowi wykroczenie, za które pracodawcy grozi kara grzywny.