

Urlop na żądanie

Opublikowane: 02.01.2009

Autor: Łukasz Obrat

Artykuł omawia szczególną formę urlopu, jakim jest „urlop na żądanie”, a więc kto ma do niego prawo i w jakim wymiarze on przysługuje.

Urlop wypoczynkowy pracownika powinien być uzgadniany z pracownikiem albo z góry zaplanowany. Zdarzają się jednak sytuacje nagłe, kiedy ze szczególnych przyczyn pracownik nie jest w stanie stawić się w danym dniu w pracy. W takiej sytuacji pracownik może skorzystać z przewidzianego w Kodeksie pracy „urlopu na żądanie”. Zasadniczo mają do niego prawo wszyscy pracownicy, którzy uzyskali uprawnienia do urlopu wypoczynkowego za dany rok kalendarzowy.

Urlop na żądanie unormowany jest w art. 167² i 167³ Kodeksu pracy.

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.

Artykuł 167³ Kodeksu pracy przewiduje, iż łączny wymiar urlopu wykorzystanego przez pracownika na zasadach i w trybie określonych w art. 167² K.p. nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy.

Żądanie udzielenia urlopu powinno być zgłoszone przez pracownika najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Przepisy nie wskazują, w jakiej formie to żądanie powinno być zgłoszone i dlatego należy przyjąć, że zgłoszenie może odbyć się w dowolnej formie. W szczególności może to być żądanie zgłoszone pisemnie, telefonicznie, sms, e-mailem, faksem, a także za pośrednictwem osoby trzeciej.

Artykuł 167² Kodeksu pracy przewiduje, że żądanie udzielenia urlopu może być zgłoszone najpóźniej w dniu wykorzystania urlopu. Wielu prawników (większość) uważa, że urlop na żądanie można zgłosić w ciągu całego dnia, a nie tylko do momentu, w którym pracownik powinien podjąć pracę. Uważają więc, że ustawodawca nie ogranicza terminu zgłoszenia żądania udzielenia urlopu do chwili rozpoczęcia pracy przez danego pracownika. Odmienny pogląd zakłada, że żądanie udzielenia urlopu powinno być zgłoszone najpóźniej do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2008 r. (sygn. akt. II PK 162/2007, LexPolonica, nr 1908594) stwierdził, iż wniosek o udzielenie urlopu na żądanie powinien być zgłoszony najpóźniej do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy

zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy.

Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2006 r. (sygn. akt. I PK 128/2006 OSNP 2007/23-24, poz. 346), dodając jednak, iż regulamin pracy albo przyjęta u pracodawcy praktyka zakładowa (zwyczaj) mogą przewidywać późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu na żądanie.

W większości zakładów pracy normalną praktyką jest, że urlop na żądanie może być zgłoszony w ciągu całego dnia, w którym ma być on wykorzystany.

Należy pamiętać, iż cztery dni urlopu, które pracownik może wykorzystać na żądanie, są częścią ogólnego wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w danym roku kalendarzowym. Nie są to dodatkowe dni urlopu.

Liczba dni urlopu na żądanie nie zależy ani od wymiaru urlopu przysługującego danej osobie, ani od liczby lat przepracowanych w firmie. Udzielenia takiego urlopu może żądać każdy pracownik, któremu w chwili zgłoszenia żądania przysługuje już prawo do urlopu.